



Bilan social 2008

MISSION TRAVAIL ET EMPLOI



Direction de l'administration générale et de la modernisation des services

Avant-propos

L'élaboration d'un bilan social est un moment important permettant pour une administration de dresser un état des lieux de la situation des ressources humaines à échéance régulière. A cet égard, l'administration, a fortiori le ministère en charge de la politique du travail, doit être exemplaire dans cette pratique comme il l'exige à l'égard des entreprises.

Le bilan social a en ce sens vocation à rendre compte de l'ensemble de la politique des ressources humaines du ministère. Comment et qui recrutons-nous ? Quels objectifs de formation portons-nous ? Quelle gestion est réalisée à destination des inspecteurs et des contrôleurs du travail ? Comment assurons-nous un suivi des parcours professionnels des agents ? Comment accompagnons-nous socialement les agents ? Comment veillons-nous à leurs conditions de travail ? Comment dialoguons-nous avec leurs représentants syndicaux ? Comment promouvons-nous la place des femmes et leur égalité de traitement dans le ministère ?

Autant de questions qui trouvent des éléments de réponses dans ce bilan produisant une photographie de l'état de ces différents axes au 31 décembre 2008. Cette photographie présente le souci de rendre compte de la façon la plus exhaustive possible aux agents et à leurs représentants. Au-delà, elle incite à l'action en permettant sur cette base d'identifier pour l'avenir des objectifs chiffrés.

L'année 2008 a été marquée par un certain nombre d'évolutions et d'avancées, parmi lesquelles la création du GIPA au niveau indemnitaire, la couverture de tous les services déconcentrés par une assistante sociale, ou encore la création d'une cellule des parcours professionnels. Doivent également être relevées la fusion du corps des attachés de l'emploi et de la formation professionnelle dans le corps des Attachés d'Administration des affaires Sociales ainsi que les premières affectations des attachés dans les services déconcentrés à la sortie des IRA. La formation statutaire connaît une activité qui reste soutenue en raison de la progression du nombre d'inspecteurs élèves du travail et de contrôleurs du travail stagiaires, corollaire de la mise en œuvre du Plan de Modernisation et de Développement de l'Inspection du Travail (PMDIT). Cette année a par ailleurs été dense du point de vue du dialogue social, tant au niveau national que local.

En termes de présentation, le bilan social a fait l'objet d'un certain nombre d'évolutions par rapport au bilan de l'année précédente. Il convient en premier lieu de souligner la fiabilisation des données présentées, assortie d'un certain nombre d'explications méthodologiques permettant de faciliter la lecture des chiffres.

S'agissant des effectifs, il convient en particulier de noter que la DGEFP n'est plus comptabilisée à compter de 2008 dans les effectifs du ministère, ce qui engendre logiquement un certain nombre de changements d'échelle dans les chiffres relatifs à l'administration centrale. Un glossaire annexé en fin de document vise également à faciliter la compréhension du document pour des agents nouveaux ou des lecteurs extérieurs.

Des commentaires ont été ajoutés afin d'accompagner la lecture d'un certain nombre de graphiques, notamment dans la partie relative à la formation. Enfin, afin de répondre à la demande légitimement exprimée par des organisations syndicales et d'amorcer un outil de suivi pour l'avenir, une partie nouvelle a été ajoutée, relative à la parité, récapitulant les données sexuées présentées et ajoutant un certain nombre de données nouvelles. Cet exercice devra être poursuivi et approfondi.

J'invite chacun de nous à se saisir de ce bilan social comme d'un outil de travail et à en retirer une lecture critique et constructive pour l'avenir, celui des agents qui constituent la force et la richesse de notre ministère.

Luc Allaire

Sommaire

Les chiffres clés 2008	p.5
1. Les effectifs	p.9
1. Les effectifs de référence	p.11
2. Les effectifs présents	p.17
3. Les autres positions statutaires des inspecteurs et contrôleurs du travail	p.21
2. Le temps de travail	p.23
1. Le temps partiel	p.24
2. Le compte épargne-temps	p.24
3. La cessation progressive d'activité	p.25
4. Les congés maladies, maternité et paternité	p.26
3. Les recrutements, les concours, les promotions et les flux	p.27
1. Les recrutements	p.28
2. Les concours	p.30
3. Les promotions	p.42
4. Les entrées et les sorties	p.43
4. Les rémunérations	p.45
1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations	p.46
2. Le détail de consommation par grand poste	p.46
3. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel	p.46
4. Le coût moyen constaté par agent	p.47
5. Les primes	p.47
6. La revalorisation des barèmes indemnitaires	p.47
7. L'élargissement du champ de la politique indemnitaire	p.48
5. La formation et le suivi des parcours professionnels	p.51
1. La formation professionnelle et statutaire	p.52
2. Statistiques relatives à la formation	p.55
3. Graphiques relatives à la formation	p.58
4. Le suivi des parcours professionnels : le conseil mobilité carrière aux agents	p.62
6. Les conditions de travail	p.65
1. Orientations générales	p.66
2. Les instruments de suivi	p.66
3. Le bilan hygiène et sécurité	p.67
4. Statistiques relatives aux accidents de travail et maladies professionnelles	p.68
5. La protection fonctionnelle	p.68

7. L'action sociale p.71

- 1. Orientations générales p.72
- 2. Le budget de l'action sociale p.72
- 3. Les actions du réseau des assistants de service social du personnel p.73

8. L'insertion des agents handicapés p.75

- 1. Le taux d'emploi au 01/01/2009 p.76
- 2. Les recrutements p.76
- 3. La répartition par sexe p.77
- 4. L'âge des agents p.77
- 5. La répartition par catégorie p.78

9. Le dialogue social p.79

- 1. La représentativité des organisations syndicales au sein des instances paritaires de concertation p.80
- 2. La représentativité des syndicats et l'exercice des droits syndicaux p.81
- 3. L'exercice du droit de grève au sein du Ministère du travail p.83
- 4. Les thèmes du dialogue social p.85
- 5. Les comités d'hygiène et de sécurité p.86
- 6. La commission nationale consultative d'action sociale p.97

10. La parité au sein du Ministère du Travail p.91

- 1. La répartition par corps et par sexe p.92
- 2. La répartition par catégorie et par sexe p.92
- 3. La répartition par classe d'âge et par sexe p.93
- 4. La répartition du temps de travail par sexe p.93
- 5. La répartition par sexe des recrutements p.94
- 6. La répartition par sexe des promotions p.94
- 7. La répartition par sexe des agents handicapés p.95
- 8. La répartition par sexe des emplois de direction dans les services déconcentrés p.95

Glossaire p.96

Les chiffres clés

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

Les chiffres clés 2008

1. Les effectifs

Effectifs de référence en ETPR

MINISTERE Total Général (HORS IET)	Effectifs de référence	Effectifs réels au 01/01/2008	Effectifs réels au 31/12/2008
Catégorie A	2 938	2 809	2 880
Catégorie B	3 532	3 400	3 473
Catégorie C	3 698	3 838	3 657
TOTAL	10 168	10 047	10 010

Effectifs physiques

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

Catégorie A	Emplois fonctionnels	156
	Administrateurs civils	27
	Conseiller d'administration	7
	Attachés	546
	Médecins du travail	52
	Membres du corps de l'inspection du travail (hors emplois fonctionnels)	1 544
	Chargés d'études documentaires	12
	Contractuels Loi 1984	471
	Contractuels Décret 78	101
	Autres	103
Total		3 019

Catégorie B	Secrétaires administratif d'AC	150
	Contrôleurs du travail	3 332
	Contractuels Loi 1984	31
	Contractuels Décret 78	19
	Autres	45
Total		3 577

Catégorie C	Adjointes administratifs	3 667
	Adjointes techniques	33
	Autres	99
Total		3 799

Total général		10 395
----------------------	--	---------------

2. Le temps de travail

Quotité travaillée	2008							
	A	% A	B	% B	C	% C	Total	% Total
50 %	19	0,63 %	53	1,48 %	92	2,42 %	164	1,58 %
60 %	7	0,23 %	31	0,87 %	53	1,40 %	91	0,88 %
70 %	7	0,23 %	21	0,59 %	32	0,84 %	60	0,58 %
80 %	257	8,51 %	504	14,09 %	744	19,58 %	1 505	14,48 %
90 %	57	1,89 %	105	2,94 %	118	3,11 %	280	2,69 %
100 %	2 672	88,51 %	2 863	80,04 %	2 760	72,6 %	8 295	78,8 %
Total	3 019	100 %	3 577	100 %	3 799	100 %	10 395	100 %

3. Les recrutements, les promotions et les départs

Les recrutements

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Concours	139	85	0	224
Mutations, détachements entrants et recrutements de contractuels	120	74	47	241
Total	259	159	47	465

Les promotions

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
138	264	237	639

Les départs

	Emplois fonctionnels		A Administratifs		A Techniques		B Administratifs		B techniques		C		Total		
	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	Total
Retraite	0	1	0	6	78	2	0	1	60	1	109	2	247	14	261
Autres motifs : décès, mutations, démissions, détachements...	2	1	0	62	109	14	0	22	69	2	65	20	245	118	363
Total	0	2	0	68	187	16	0	23	129	3	174	22	492	132	624

4. Les rémunérations

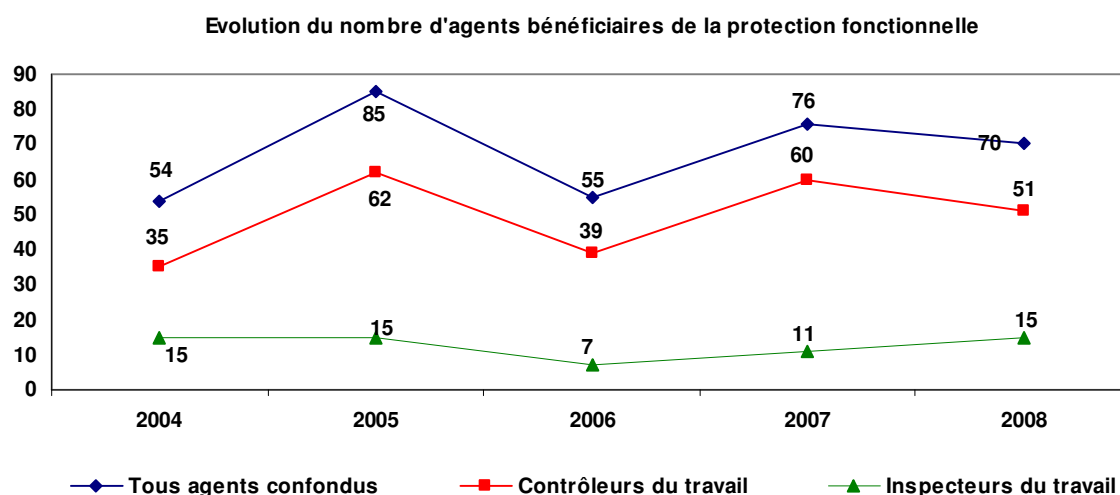
La dotation pour rémunération	Programme 155
LFI	529 226 307€
Crédits ouverts en fin d'année	529 226 307€
Crédits disponibles	528 130 175€
Consommation	527 762 456€
Taux d'exécution sur la dotation initiale du P155	99,72%

Le coût moyen par agent	Administration Centrale	Services Déconcentrés	Total Ministère
Consommation crédits	70 086 672	457 675 784	527 762 456
ETPR moyen	1 165	8 986	10 151
Coût moyen/ETPR	60 150	50 933	51 991

5. La formation

Nombre de stagiaires en 2008	A	B	C
Formation statutaire	336	479	0
Formation continue et préparatoire aux examens	6 760	7 587	6 217
TOTAL	7 096	8 066	6 217

6. Les conditions de travail et la protection fonctionnelle



7. L'action sociale

Répartition des dépenses	Part %
Restauration collective	44%
Subvention aux associations locales	15%
Prestations selon quotient familial	32%
Secours et prêts	9%
Total	100 %

8. L'insertion des travailleurs handicapés

Taux d'emploi : 7,11%

759 bénéficiaires

9. Le dialogue social

En 2008 se sont tenus

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

10. La parité

Catégories	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Total
A	1 583	1 436	52%	3 019
B	2 561	1 016	72%	3 577
C	3 224	575	85%	3 799
Total	7 368	3 027	71%	10 395

Tous les tableaux des répartitions par sexe se trouvent dans la Partie X : La Parité.

1. Les effectifs

1. Les effectifs de référence

- 1.1 Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois
- 1.2 Les effectifs de référence
- 1.3 Les effectifs de référence selon les différentes unités de décompte

p.11

p.11

p.12

p.16

2. Les effectifs présents

- 2.1 La répartition par corps
- 2.2 La répartition par sexe
- 2.3 La répartition par classe d'âge et les pyramides des âges

p.17

p.17

p.18

p.19

3. Les autres dispositions statutaires des contrôleurs et inspecteurs

- 3.1 Les agents affectés à l'extérieur du ministère
- 3.2 Les agents détachés
- 3.3 Les agents mis à disposition
- 3.4 Les autres position statutaires

p.21

p.21

p.22

p.22

p.22

Rappels terminologiques et méthodologiques

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

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

Les unités de comptabilisation des effectifs

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

Les effectifs physiques

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

Les Equivalents Temps Plein Travaillés (ETPT)

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

Exemple

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

Les Equivalents Temps Plein Financier (ETPF)

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

Exemple

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

Les Equivalents Temps Plein Emploi (ETPE)

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

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

Les Equivalents Temps Plein Rémunérés (ETPR)

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

Exemple

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

1. Les effectifs de référence

1.1 Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois

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

Le plafond est en réalité une moyenne : le nombre d'effectifs peut être supérieur au plafond autorisé ponctuellement au cours de l'année, à condition qu'en moyenne annuelle ce dernier soit respecté. **Pour 2008, la consommation d'autorisations d'emplois a représenté 10 151 ETPT** quand le plafond ministériel d'autorisations d'emplois était fixé à hauteur de 10 186 ETPT.

Le plafond ministériel a été consommé à 99,66 %.

- Tableau des plafonds ministériel d'autorisations d'emplois mensuel

	Agents AC (dont IET)	Agents SD	Autres*	TOTAL
Janvier	1 164	8 866	79	10 108
Février	1 157	8 876	101	10 134
Mars	1 133	8 894	110	10 137
Avril	1 064	8 940	57	10 061
Mai	1 076	8 932	76	10 084
Juin	1 070	8 921	133	10 124
Juillet	1 088	8 911	307	10 306
Aout	1 092	8 874	293	10 259
Septembre	1 202	8 826	9	10 037
Octobre	1 200	8 875	116	10 191
Novembre	1 200	8 876	94	10 170
Décembre	1 199	8 871	134	10 204
Moyenne	1 137	8 888	126	10 151

PMAE 2008	10 186
SOLDE	35

* L'item « Autres » se compose d'une part des agents contractuels occasionnels et saisonniers, dits « vacataires », et d'autre part des agents rémunérés en dehors du système de paye institutionnel appelé paye sans ordonnancement préalable (PSOP).

1.2 Les effectifs de référence

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

Ces effectifs constituent un cadre de gestion dont le respect garantit au responsable de BOP la disponibilité de la masse salariale correspondante.

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

Situation des effectifs de référence du Ministère au 31 décembre 2008

MINISTERE Total Général (HORS IET)	Effectifs de référence	Effectifs réels au 01/01/2008	Effectifs réels au 31/12/2008	Evolution nette depuis 01-01-08	Delta effectif réel/effectif référence
Catégorie A	2 938	2 809	2 880	71,18	-58,11
Catégorie B	3 532	3 400	3 473	72,29	-59,47
Catégorie C	3 698	3 838	3 657	-180,87	-40,90
TOTAL	10 168	10 047	10 010	-37,39	-158,48

Situation des effectifs de référence de l'Administration Centrale au 31 décembre 2008

Administration Centrale	Effectifs de référence	Effectifs réels au 01/01/2008	Effectifs réels au 31/12/2008	Evolution nette depuis 01-01-08	Delta effectif réel/effectif référence
Catégorie A	505	516	526	10,11	20,97
Catégorie B	175	187	178	-8,76	3,17
Catégorie C	241	244	235	-8,94	-5,81
TOTAL	921	947	939	-7,59	18,34

Situation des effectifs de référence dans les Services Déconcentrés au 31 décembre 2008

Services Déconcentrés	Effectifs de référence	Effectifs réels au 01/01/2008	Effectifs réels au 31/12/2008	Evolution nette depuis 01-01-08	Delta effectif réel/effectif référence
Catégorie A	2 433	2 293	2 354	61,07	-79,08
Catégorie B	3 357	3 213	3 294	81,05	-62,64
Catégorie C	3 457	3 594	3 422	-171,92	-35,09
TOTAL	9 247	9 100	9 070	-29,80	-176,81

Les 2 tableaux qui suivent représentent la situation détaillée des effectifs de référence en Administration Centrale et dans les Services Déconcentrés au 31/12/2008.

Les totaux peuvent ne pas correspondre, de façon marginale, à la somme de certaines lignes et colonnes car il s'agit d'ETPR arrondi à 0,01.

LES EFFECTIFS

Tableau détaillé des effectifs de référence de l'Administration Centrale au 31 décembre 2008

Direction ou Service	Effectif de référence 2008			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
DGT	143	30	33	206
DAGEMO	121	60	65	246
DARES	120	31	30	181
BDC	10	32	65	107
S/total 1	394	153	193	740
CABINET	32	6	30	68
HORS STRUCTURES	55	7	10	72
DICOM	16	5	5	26
DILTI	0	0	0	0
AUTRES STRUCTURES	8	4	3	15
ANLCI				5
SERVICE FACTURIER				3
CHATEFP				3
CNIAE				1
GIP.INTER				3
S/total 2	111	22	48	181
TOTAL	505	175	241	921

Personnels rémunérés par le Ministère en ETPR							
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	Vacances (-) Surnombre +
TOTAL	Vacances (-) Surnombre +	TOTAL	Vacances (-) Surnombre +	TOTAL	Vacances (-) Surnombre +		
147	4	29	-1	33	0	210	4
122	1	59	-1	70	5	250	4
121	1	33	2	27	-3	65	0
11	1	32	0	62	-3	105	-2
401	7	153	0	192	-1	746	6
35	3	5	-1	30	0	70	2
65	10	12	5	10	0	87	15
18	2	4	-1	4	-1	26	0
0	0	0	0	0	0	0	0
7	-1	4	0	0	-3	11	-4
2						2	31
		2				2	-1
2		2				4	1
3						3	-1
125	14	25	3	43	-5	193	12
526	21	178	3	235	-5	939	18

Depuis le 01/01/2008, certaines structures figurant dans le Bilan Social 2007 ne sont plus comptabilisées au sein des effectifs de référence du Ministère du Travail pour le Bilan Social 2008. D'autres, au contraire, ont été maintenues pour diverses raisons.

- L'ANLCI et le CNIAE, dont les agents sont rémunérés par le Ministère du Travail, sont dorénavant rattachés au Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi car leurs missions et activités sont liées à la politique de l'Emploi, mais demeurent toujours présents au sein des effectifs.
- La DGEFP est rattachée au Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi car ses missions relèvent à présent de la politique économique de l'emploi, celle-ci n'est donc plus comptabilisée au sein des effectifs.
- Le CNCP, le CNFPTLV et le CNML ne sont plus comptabilisés au sein des effectifs car leur missions sont liées à la formation et à l'emploi, par conséquent, ils dépendent du Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi.
- En ce qui concerne le CBCM, le service Budget est définitivement clôturé. Seule la partie du service Facturier a été maintenue en 2008 dans le décompte des effectifs de référence.

LES EFFECTIFS

Tableau détaillé des effectifs de référence des Services Déconcentrés au 31 décembre 2008

	Effectifs Catégorie A				Effectifs Catégorie B				Effectifs Catégorie C				Effectifs des Catégories A B C			
	Effectifs de référence	Janvier	Décembre	Delta	Effectifs de référence	Janvier	Décembre	Delta	Effectifs de référence	Janvier	Décembre	Delta	Effectifs de référence	Janvier	Décembre	Delta
ALSACE	67	67	64	-3	91	86	88	-3	95	100	98	3	253	254	250	-3
AQUITAINE	110	108	109	-1	153	152	153	0	154	165	157	3	417	425	419	2
AUVERGNE	65	63	63	-2	76	76	77	1	78	88	81	3	219	226	222	3
BOURGOGNE	70	70	64	-6	89	85	87	-2	91	94	88	-3	250	249	240	-10
BRETAGNE	97	89	99	2	141	132	139	-2	144	148	139	-5	382	369	378	-4
CENTRE	101	90	93	-8	128	119	128	0	133	148	140	7	362	356	361	-1
CHAMPAGNE	63	57	61	-2	78	75	75	-3	80	77	71	-9	221	209	207	-14
CORSE	33	28	30	-3	30	28	28	-2	25	26	27	2	88	82	85	-3
FRANCHE COMTE	61	60	61	0	72	70	74	2	69	74	68	-1	202	203	203	1
ILE DE FRANCE	393	362	383	-10	636	584	595	-41	656	649	620	-36	1 685	1 595	1 598	-87
LANQUEDOC ROUSSILLON	92	82	87	-5	116	112	114	-2	129	144	135	6	337	338	335	-2
LIMOUSIN	46	45	43	-3	46	46	48	2	47	49	44	-3	139	141	135	-4
LORRAINE	85	82	85	0	114	108	112	-2	117	119	115	-2	316	308	312	-4
MIDI PYRENEES	111	106	110	-1	146	141	145	-1	150	172	168	18	407	419	423	16
NORD	145	140	140	-5	206	204	203	-3	226	235	233	7	577	579	577	-1
BASSE NORMANDIE	65	57	59	-6	77	74	76	-1	83	88	81	-2	225	219	216	-9
HAUTE NORMANDIE	72	66	66	-6	96	88	94	-2	101	107	101	0	269	261	261	-8
PAYS DE LA LOIRE	122	115	122	0	180	176	180	0	171	174	162	-9	473	465	465	-8
PICARDIE	73	62	69	-4	99	96	100	1	101	104	102	1	273	262	271	-2
POITOU CHARENTES	74	73	73	-1	92	92	94	2	94	103	94	0	260	268	261	1
PACA	161	157	153	-8	224	222	226	2	238	254	247	9	623	633	625	3
RHONE ALPES	204	194	200	-4	307	287	297	-10	310	319	304	-6	821	800	801	-20
GUADELOUPE*	28	27	28	0	28	28	31	3	27	34	32	5	83	88	90	7
MARTINIQUE*	20	18	18	-2	28	31	33	5	26	26	23	-3	74	75	74	0
GUYANE*	18	17	16	-2	15	15	13	-2	19	19	19	0	52	51	48	-4
REUNION*	30	29	28	-2	48	47	44	-4	40	41	39	-1	118	117	112	-6
ST PIERRE ET MIQUELON	2	3	3	1	4	4	4	0	3	3	3	0	9	10	10	1
MAYOTTE (hors territoriaux)	9	7	8	-1	10	9	8	-2	20	1	1	-19	39	17	17	-22
Non répartis en régions**	16	19	17	1	27	27	27	0	30	34	30	0	73	80	74	1
TOTAL	2 433	2 293	2 352,9	-79	3 357	3 213	3 294	-63	3 457	3 594	3 422	-35	9 247	9 100	9 070	-177

* = y compris les emplois mutualisés

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

Situation des effectifs des Inspecteurs Elèves du travail

Les inspecteurs élèves du travail en formation ne sont pas comptabilisés dans les effectifs de référence ministériel tant qu'ils n'ont pas été pré-affectés. La pré-affectation se déroule en juillet N-1 à leur affectation, les élèves sont alors recensés dans les effectifs de référence.

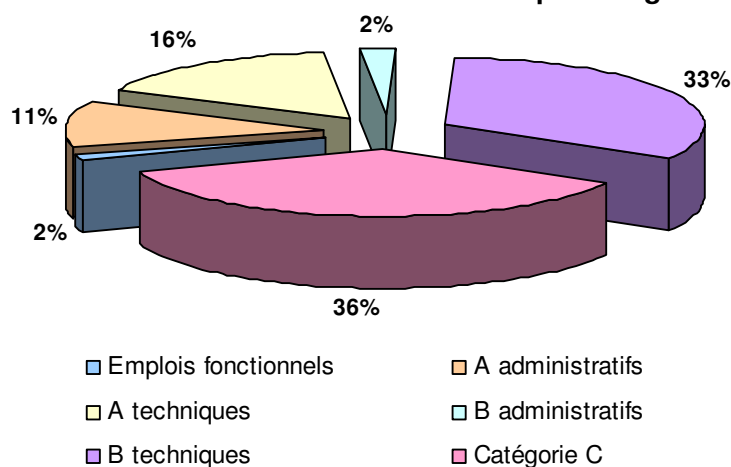
Situation au 31/12/2008

Inspecteur Elève du Travail	Effectifs	
	01/01/2008	31/12/2008
Promo 2006	96	
Promo 2007	108	108
Promo 2008		105
Total	204	213

1. 3 Les effectifs de référence selon les différentes unités de décompte

ADMINISTRATION CENTRALE					
EFFECTIFS SUR EMPLOI GRADES	Effectifs de référence cible 2008	EFFECTIFS			Ecart (ETPR - Référence)
		Effectifs ETPT	Rompus	Effectifs ETPR	
Emplois fonctionnels	21	24	0	24	3
A Administratifs	387	391	3	393	6
A techniques	97	108	0	109	12
B administratifs	163	165	1	167	4
B techniques	12	11	0	11	-1
Catégorie C	241	234	1	235	-6
TOTAL GENERAL	921	934	6	939	18
SERVICES DECONCENTRES					
EFFECTIFS SUR EMPLOI GRADES	Effectifs de référence cible 2008	EFFECTIFS			Ecart (ETPR - Référence)
		Effectifs ETPT	Rompus	Effectifs ETPR	
Emplois fonctionnels	146	136	0	136	-10
A Administratifs	716	711	6	717	1
A techniques	1 571	1 494	7	1 501	-70
B administratifs	456	42	1	43	-413
B techniques	2 901	3 222	29	3 251	350
Catégorie C	3 457	3 376	46	3 422	-35
TOTAL GENERAL	9 247	8 982	88	9 070	-177
TOTAL MINISTERE					
EFFECTIFS SUR EMPLOI GRADES	Effectifs de référence cible 2008	EFFECTIFS			Ecart (ETPR - Référence)
		Effectifs ETPT	Rompus	Effectifs ETPR	
Emplois fonctionnels	167	160	0	160	-7
A administratifs	1 103	1 102	9	1 110	7
A techniques	1 668	1 602	7	1 610	-58
B administratifs	619	208	2	210	-409
B techniques	2 913	3 233	29	3 262	349
Catégorie C	3 698	3 610	47	3 657	-41
TOTAL GENERAL	10 168	9 116	94	10 010	-159

Ventilation des effectifs en ETPR par catégorie



2. Les effectifs présents

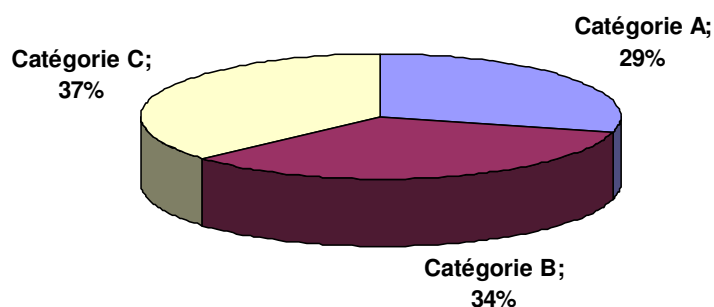
Les données relatives aux effectifs présents sont extraites de Synergie RH. Elles sont exprimées en personnes physiques et non en équivalent temps plein. Les chiffres portent sur l'ensemble des agents présents, administration centrale et service déconcentrés.

2.1 La répartition par corps

Catégories	Libellé des corps des agents	TOTAL
Catégorie A	Emplois fonctionnels	156
	Administrateurs civils	27
	Conseiller d'administration	7
	Attachés	546
	Médecins du travail	52
	Membres du corps de l'inspection du travail (hors emplois fonctionnels)	1 544
	Chargés d'études documentaires	12
	Contractuels Loi 1984	471
	Contractuels Décret 78	101
	Autres	103
	Total	3 019
Catégorie B	Secrétaires administratif d'AC	150
	Contrôleurs du travail	3 332
	Contractuels Loi 1984	31
	Contractuels Décret 78	19
	Autres	45
	Total	3 577
Catégorie C	Adjointes administratifs	3 667
	Adjointes techniques	33
	Autres	99
	Total	3 799
Total général		10 395

Le tableau de la répartition par sexe se situe dans la Partie X : La Parité.

Répartition des effectifs présents par catégorie
Total Ministère

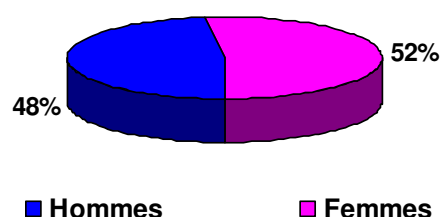


2.2 La répartition par sexe et par catégorie

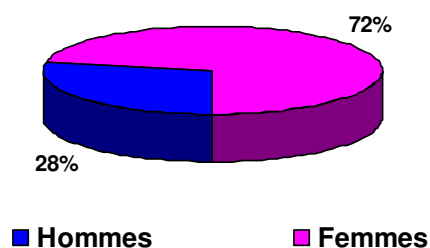
- Ministère du travail

Catégories	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Total
A	1 583	1 436	52%	3 019
B	2 561	1 016	72%	3 577
C	3 224	575	85%	3 799
Total	7 368	3 027	71%	10 395

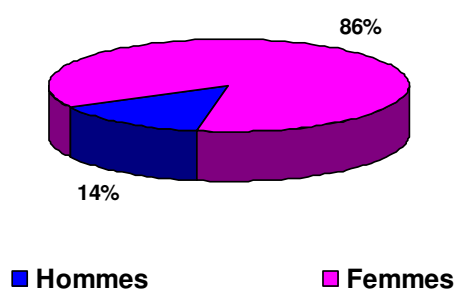
Répartition de la Catégorie A par sexe
Total Ministère



Répartition de la Catégorie B par sexe
Total Ministère



Répartition de la Catégorie C par sexe
Total Ministère



2.3 La répartition par classe d'âge et l'âge moyen

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

Répartition par catégorie, par sexe et par classes d'âge au sein du Ministère

Catégories	A			B			C			Ensemble			Part en % Ensemble
Classe d'âge	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
Moins de 25 ans	29	10	39	18	7	25	3	3	6	50	20	70	1%
25 ans / 29 ans	175	101	276	75	72	147	28	4	32	278	177	455	4%
30 ans / 34 ans	200	153	353	176	107	283	74	15	89	450	275	725	7%
35 ans / 39 ans	190	168	358	231	137	368	223	48	271	644	353	997	10%
40 ans / 44 ans	181	131	312	261	143	404	376	71	447	818	345	1 163	11%
45 ans / 49 ans	212	156	368	533	143	676	836	124	960	1 581	423	2 004	19%
50 ans / 54 ans	260	255	515	750	211	961	1 113	172	1 285	2 123	638	2 761	27%
55 ans / 59 ans	264	311	575	435	153	588	473	117	590	1 172	581	1 753	17%
60 ans et plus	72	151	223	82	43	125	98	21	119	252	215	467	4%
Total	1 583	1 436	3 019	2 561	1 016	3 577	3 224	575	3 799	7 368	3 027	10 395	100%

- L'âge moyen en Administration Centrale**

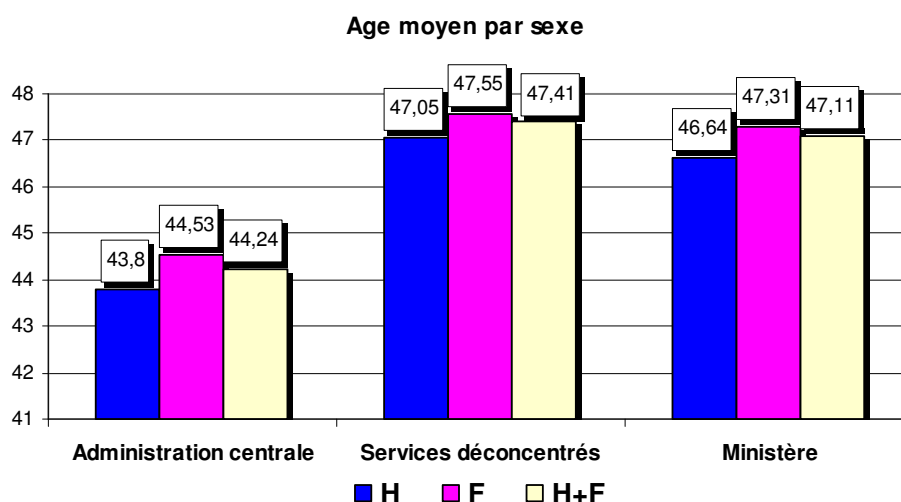
Age moyen homme **43,80 ans**
 Age moyen femme **44,53 ans**
 Age moyen homme et femme **44,24 ans**

- L'âge moyen en Services Déconcentrés**

Age moyen homme **47,07 ans**
 Age moyen femme **47,55 ans**
 Age moyen homme et femme **47,41 ans**

- L'âge moyen au sein du Ministère**

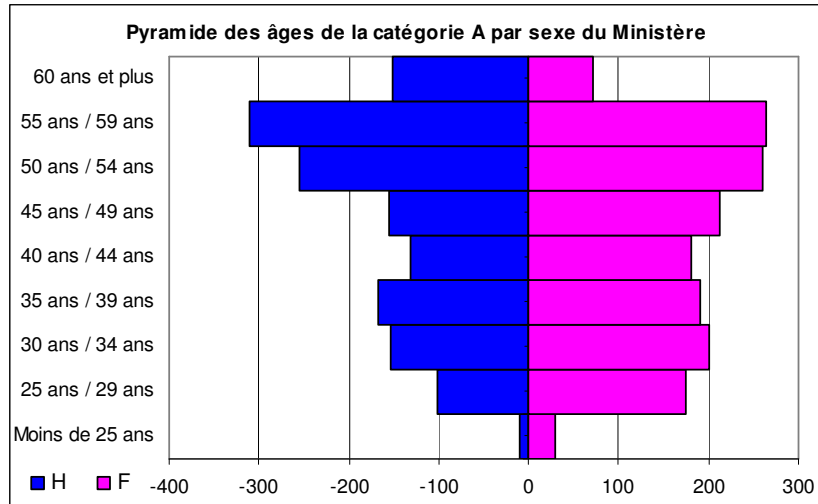
Age moyen homme **46,64 ans**
 Age moyen femme **47,31 ans**
 Age moyen homme et femme **47,11 ans**



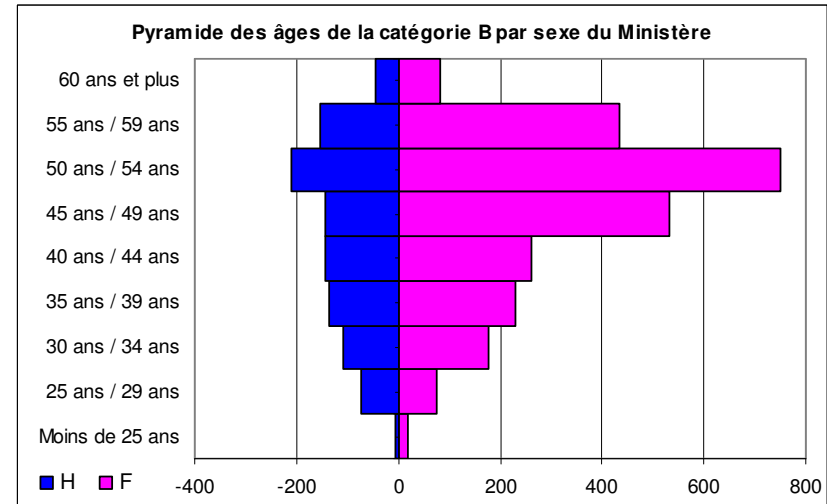
LES EFFECTIFS

Pyramides des Ages du Ministère

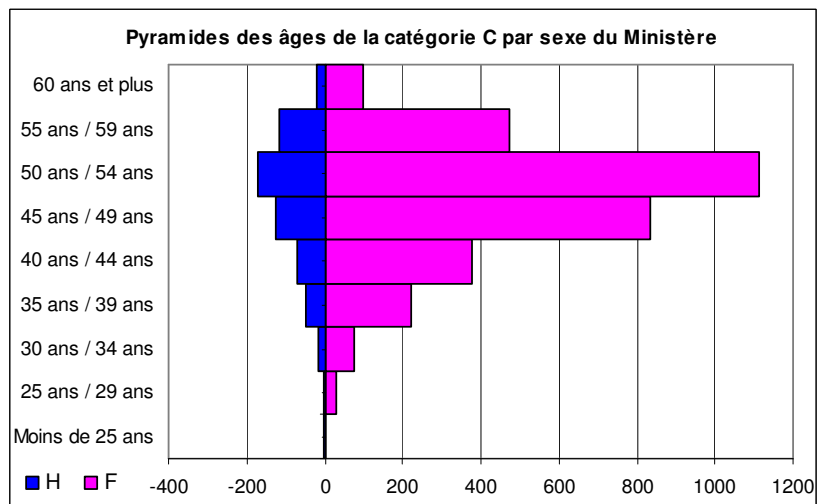
Catégorie A



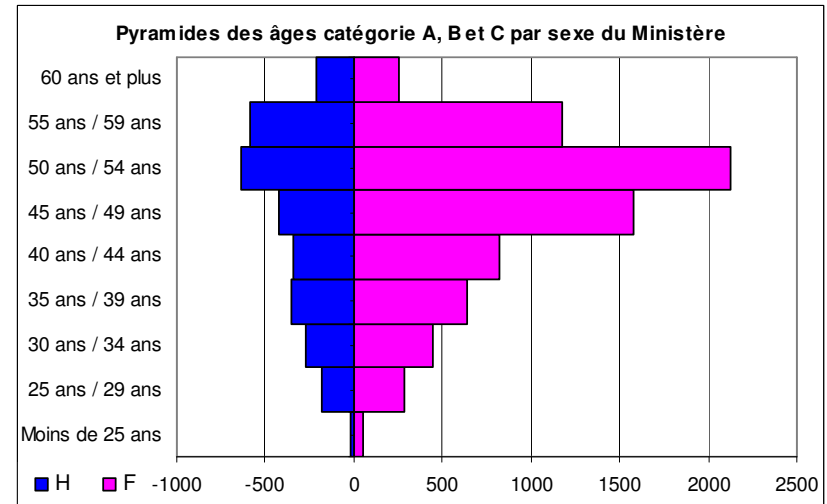
Catégorie B



Catégorie C



Catégorie A, B et C



3. Les autres positions statutaires des inspecteurs et contrôleurs du travail

Ne sont présentés ici que les corps gérés par la DAGEMO, c'est-à-dire ceux des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail.

3.1 Les agents affectés à l'extérieur du ministère :

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

Effectif des contrôleurs du travail affectés au MAP au 31/12/2008

Libellé du grade	Effectifs physiques	ETP
Contrôleur du travail de classe exceptionnelle	38	36,8
Contrôleur du travail de classe supérieure	36	33,7
Contrôleur du travail de classe normale	64	60,1
TOTAL	138	130,6

Effectif des inspecteurs du travail affectés au MAP au 31/12/2008

Libellé du grade	Effectifs physiques	ETP
Directeur du travail échelon fonctionnel	1	1
Directeur du travail	36	35,8
Directeur adjoint du travail	53	51,3
Inspecteur du travail	78	74,9
TOTAL	168	163

- Les agents du ministère des transports

Effectif des contrôleurs du travail affectés au Ministère des transports au 31/12/2008

Libellé du grade	Effectifs physiques	ETP
Contrôleur du travail de classe exceptionnelle	13	12,8
Contrôleur du travail de classe supérieure	25	24,6
Contrôleur du travail de classe normale	77	74,1
TOTAL	115	111,5

Effectif des inspecteurs du travail affectés au Ministère des transports au 31/12/2008.

Libellé du grade	Effectifs physiques	ETP
Directeur du travail *	20	20
Directeur adjoint du travail *	27	26,3
Inspecteur du travail	70	68,1
TOTAL	117	114,4

* Dont agents détachés sur emplois fonctionnels.

3.2 Les agents détachés

Agents en position de détachement des corps des inspecteurs du travail, des contrôleurs du travail.

CATEGORIE	A	B
Organismes d'accueil	Inspecteurs du travail	Contrôleurs du travail
Administrations ou établissements publics de l'Etat	31	13
Collectivités territoriales ou établissements publics en relevant	15	5
Administrations de l'Etat ou entreprises publiques sur emplois ne conduisant pas à pension de l'Etat	16	6
Organismes internationaux		
Organisme privé d'intérêt général	2	
Exercice fonctions électives	1	1
Exercice mandat syndical		
Période de scolarité préalable à la titularisation dans un autre corps de fonctionnaires de l'Etat (IET inclus)	1	80
Détachements internes sur emploi de centrale	0	4
Total	66	109

3.3 Les agents mis à disposition

Agents mis à disposition des corps des inspecteurs du travail, des contrôleurs du travail.

CATEGORIE	A	B
Organismes d'accueil	Inspecteur du travail	Contrôleurs du travail
Préfectures	6	
Organisations syndicales	4	
Outre mer	1	
Secteur Santé	1	
Organismes internationaux		
CIRA		6
Autres (MDPH...)	6	58
Total	18	64

3.4 Les autres positions statutaires

Autres positions statutaires au 31/12/2008

Positions statutaires	Inspection du travail	Contrôleurs du travail
Hors cadres	3	5
Disponibilités	29	47
Congés parentaux	1	6

2. Temps de travail

1. Le temps partiel	p.24
2. Le compte épargne-temps	p.24
3. La cessation progressive d'activité	p.25
4. Les congés maladies, maternité et paternité	p.26

1. Le temps partiel

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 pour 5 jours par semaine. Des règlements intérieurs locaux (RIL) déclinent les modalités précises du régime applicable dans les services.

- Répartition du temps de travail par sexe

Quotité travaillée	2008					
	Hommes	% Hommes	Femmes	% Femmes	Total	% Total
50 %	23	0,76 %	141	1,91 %	164	2 %
60 %	6	0,20 %	85	1,15 %	91	1 %
70 %	2	0,07 %	58	0,79 %	60	1 %
80 %	104	3,44 %	1 401	19,01 %	1 505	14 %
90 %	17	0,56 %	263	3,57 %	280	3 %
100 %	2 875	94,98 %	5 420	73,56 %	8 295	80 %
Total	3 027	100 %	7 368	100 %	10 395	100 %

Près de 80 % des agents du Ministère travaillent à temps plein.

- Répartition du temps de travail par catégorie

Quotité travaillée	2008							
	A	% A	B	% B	C	% C	Total	% Total
50 %	19	0,63 %	53	1,48 %	92	2,42 %	164	1,58 %
60 %	7	0,23 %	31	0,87 %	53	1,40 %	91	0,88 %
70 %	7	0,23 %	21	0,59 %	32	0,84 %	60	0,58 %
80 %	257	8,51 %	504	14,09 %	744	19,58 %	1 505	14,48 %
90 %	57	1,89 %	105	2,94 %	118	3,11 %	280	2,69 %
100 %	2 672	88,51 %	2 863	80,04 %	2 760	72,6 %	8 295	78,8 %
Total	3 019	100 %	3 577	100 %	3 799	100 %	10 395	100 %

88,5 % des agents de la catégorie A travaillent à temps plein et 19,6 % des agents de la catégorie C travaillent à 80 %.

2. Le compte épargne-temps

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

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

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

Les données relatives au compte épargne temps pour 2008 ne sont pas disponibles dans leur totalité. Elles sont en effet issues de l'enquête menée annuellement par le Ministère de la Fonction Publique. Compte tenu des modifications importantes sur le régime de compte épargne temps intervenues en 2008 et 2009, cette enquête portant sur les données 2008 ne sera effectuée que fin 2009.

Bien que les données ne soient pas disponibles concernant le nombre de CET ouverts en 2008, l'accroissement des jours déposés en 2008 constaté (source enquête interne ministère), outre les effets liés à la suppression du plafond de 22 jours, conduit à conjecturer un accroissement significatif du nombre de CET ouverts en 2008

- **Nombre de jours déposés par catégorie au 31 décembre 2008**

Catégorie	2008	2007	Evolution en %
A	4 671	2 895	61,34%
B	3 205	1 982	61,70%
C	1 757	1 277	37,58%
Total	9 633	6 154	56,53%

- **Nombre de jours utilisés en temps hors rachat**

Catégorie	2008	2007	Evolution en %
A	1 019	1 185	-14,01%
B	544	624	-12,82%
C	326	330	-01,21%
Total	1 889	2 139	-11,68%

En revanche, l'assouplissement intervenu à la fin 2008 des conditions d'utilisation en temps des jours épargnés n'a pas conduit à une augmentation du nombre de jours utilisés en 2008 par rapport à 2007.

- **Jours épargnés au 31/12/2007 ayant fait l'objet de l'option de rachat prévue par les décrets n°1136 du 3 novembre et n°1536 au 31 décembre 2008**

Les données sont disponibles dans la Partie IV : Les Rémunérations

Les agents ont utilisé la nouvelle possibilité de rachat de jours épargnés à hauteur de 2008 jours au 31/12/2008, mais l'absence de données sur le nombre de jours rachetés jusqu'au terme de l'option fixée au 31/12/ 2009 ne permet pas encore de vérifier s'ils ont plutôt opté pour un rachat que pour une utilisation en temps de leur CET et si, par conséquent, la somme des jours de CET utilisés en temps ou payés a dépassé en 2008 celle de 2007.

3. La cessation progressive d'activité

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

Le nombre des entrées en cessation progressive d'activité a reculé significativement en 2008.

- Entrées en CPA par catégorie et par sexe en 2008

Cessation progressive d'activité	Age à la date du jour	Masculin			Total Masculin	Féminin			Total Féminin	Total
		A	B	C		A	B	C		
Administration Centrale	Aucun agent									
Total Administration Centrale										
Services Déconcentrés	57	1		1	2	0	2	3	5	7
	58		1		1		2	4	6	7
	59				0	1	2	4	7	7
	60	2	1	1	4	1	1		2	6
	61	1	1		2			2	2	4
Total Services Déconcentrés		4	3	2	9	2	7	13	22	31

4. Les congés maladies, maternité et paternité

La méthode de calcul pour les congés de longue durée, de longue maladie et de maladie a été modifiée par rapport aux années précédents, ce qui occasionne une rupture de série et explique, en partie, la baisse significative des données suivantes

- Les congés maladies

Durée des absences en nombres de jours, par sexe et par catégorie

	Cat.	2008		
		H	F	Total
Congé de longue durée	A	23	1 047	1 070
	B	766	2 358	3 124
	C	401	4 734	5 135
TOTAL		1 190	8 139	9 329
Congé de longue maladie	A	377	1 556	1 933
	B	352	2 999	3 351
	C	1 599	8 314	9 913
TOTAL		2 328	12 869	15 197
Congé de maladie	A	5 134	7 890	13 024
	B	5 819	22 838	28 657
	C	6 566	39 055	45 621
TOTAL		17 519	69 783	87 302

- Les congés maternité et paternité

Durée des absences en nombres de jours, par sexe et par catégorie

	Cat.	2008		
		H	F	Total
Congé de maternité	A	-	6 019	6 019
	B	-	5 930	5 930
	C	-	2 498	2 498
TOTAL		-	14 447	14 447
Congé de paternité	A	254	-	254
	B	99	-	99
	C	55	-	55
TOTAL		408	-	408

3. Recrutements, concours, promotions et flux

1. Les recrutements	p.28
2. Les concours	p.30
2.1 Concours interne et externe d'inspecteur élève du travail	p.30
2.2 Concours interne et externe de contrôleur du travail	p.34
2.3 Concours au cycle préparatoire du concours interne de l'inspection du travail	p.37
2.4 Examen professionnel d'accès au corps de contrôleur du travail	p.39
2.5 Examen professionnel d'accès au corps de secrétaires administratifs des services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	p.41
3. Les promotions	p.42
3.1 Les promotions dans l'Administration Centrale	p.42
3.2 Les promotions dans les Services Déconcentrés	p.42
4. Les entrées et les sorties	p.43

1. Les recrutements

- **Tendance Globale**

En 2007, les concours représentaient près de 40% des recrutements et les autres recrutements (par prise en charge, par détachement ou par voie de recrutement de contractuels) près de 60%. En 2008, nous assistons à un rééquilibrage entre ces 2 modes de recrutement avec respectivement 49% pour la part « Concours » et 51% pour la part « autres recrutements ».

- **Les concours**

Les IET (46%) et les contrôleurs du travail (38%) totalisent à eux seuls plus de 80% des recrutés. Le corps des Attachés d'administration est en augmentation de 12 % avec 25 nouveaux recrutements.

- **Les contrats et autres prises en charges**

En 2008 comme en 2007, l'essentiel des autres recrutements (86%) s'est porté sur les contractuels, les détachements entrants, les changements de secteur et les mutations INSEE.

- **Comparatif entre catégories**

La majorité des recrutements concerne la catégorie A qui représente à elle seule 56% de l'ensemble des recrutements. Cette tendance s'accroît en 2008 avec une hausse de 4 % par rapport à 2007. La majorité des recrutements de la catégorie A s'effectue par voie de concours (55%). Celle-ci est en forte hausse (+20 points) depuis 2007. En effet, nous sommes passés de 35% à 55 % en 1 an. En revanche, la part des « contrats et prises en charge » de cette même catégorie a diminué d'autant de points sur la même période.

Le nombre limité de recrutements dans la catégorie C s'explique par le fait qu'aucun concours n'a été organisé en 2008. La part des recrutements de travailleurs handicapés reste élevée dans cette catégorie (13%) par rapport aux autres même s'il convient de noter que le nombre de recrutements de travailleurs handicapés a baissé par rapport à 2007 (- 9 recrutements). Mais compte tenu de la baisse générale des recrutements, celui-ci reste stable.

CONCOURS	A	B	C	TOTAL
Administrateurs civils	2			2
Attachés d'administration	35			35
Inspecteurs élèves du travail	102			102
Contrôleurs du travail		85		85
Secrétaires administratifs				
TOTAL	139	85	0	224
CONTRATS ET PRISE EN CHARGE	A	B	C	TOTAL
Ingénieurs de prévention	4			4
MIRTMO	1			1
Travailleurs handicapés	6	5	6	17
Bénéficiaires de la loi 70-2		14		14
Autres (hors réintégrations, temps partiels et points cabinets)	109	55	41	205
TOTAL	120	74	47	241
TOTAL GENERAL	262	159	47	465

• Répartition par sexe

CONCOURS	A		B		C		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Administrateurs civils	1	1					1	1
Attachés d'administration	15	20					15	20
Inspecteurs élèves du travail	39	63					39	63
Contrôleurs du travail			36	49			36	49
Secrétaires administratifs								
TOTAL	55	84	36	49	0	0	91	133
CONTRATS ET PRISE EN CHARGE	A		B		C		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Ingénieurs de prévention	2	2					2	2
MIRTMO	1	0					1	0
Travailleurs handicapés	3	3	3	2	1	5	7	10
Bénéficiaires de la loi 70-2			13	1			13	1
Autres (hors réintégrations, temps partiels et points cabinets)	Données sexuées non disponibles							
TOTAL								
TOTAL GENERAL	262		159		47		465	

2. Les concours

Ont été organisés au titre de l'année 2008 :

- Le concours interne et externe d'inspecteur élève du travail
- Le concours interne et externe de contrôleur du travail
- Le cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail
- L'examen professionnel d'accès au corps de contrôleur du travail
- L'examen professionnel d'accès au corps de secrétaire administratif des services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Remarques préalables : Explications sur les données chiffrées

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

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

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

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

Ainsi, les données chiffrées communiquées dans cette partie ne reflètent pas les recrutements effectivement intervenus dans les corps concernés.

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

2.1 Concours interne et externe d'inspecteur élève du travail

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

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

Concernant le concours externe

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

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

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

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

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

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

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

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

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

• **Répartition des candidats par âge et par diplôme**

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

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

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

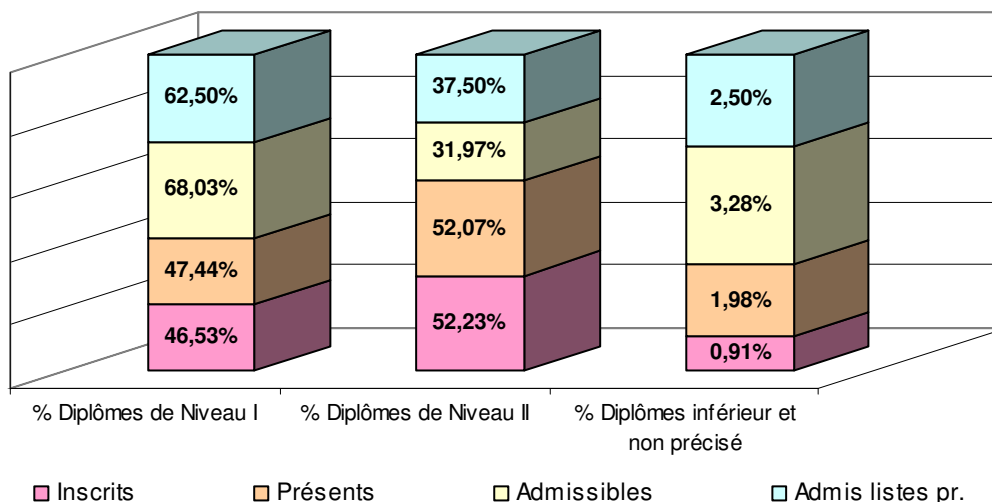
- * 13,1% des inscrits (taux stable par rapport à 2007),
- * 12,68% des présents, (12,05% en 2007)
- * 13,01% des admissibles (7,50% en 2007)
- * 10% des admis (6,67% en 2007),

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

Le diplôme requis pour concourir à ce concours est, au minimum, de niveau II (licence, maîtrise,...). Le graphique suivant indique le niveau de diplôme détenu par les candidats. S'il est à noter que les candidats les plus diplômés ont un meilleur taux de réussite, le fait que 3,28% des admissibles et

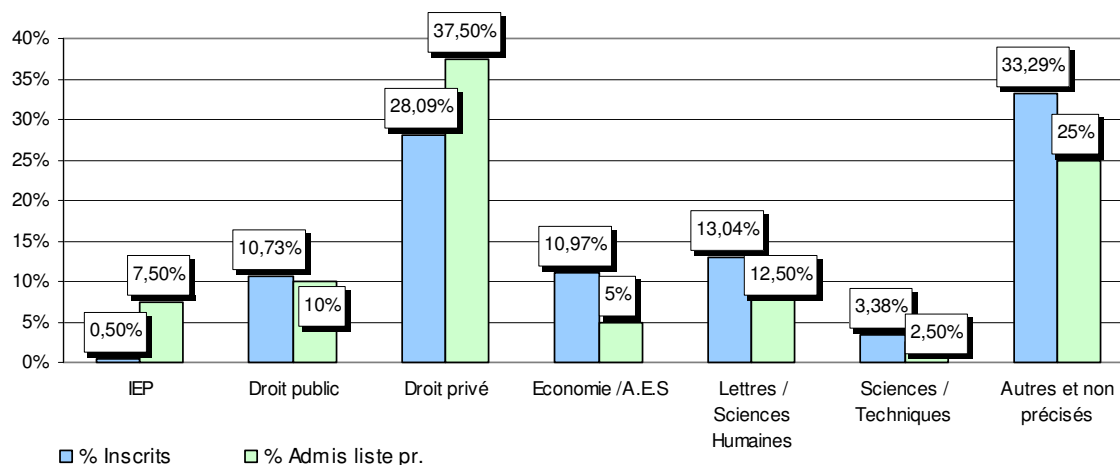
2,50% des admis aient un diplôme inférieur à celui requis (parents de trois enfants et plus), alors que ces candidats ne représentaient que moins de 1% des moins de 1% des inscrits, mérite l'attention.

Diplômes des candidats au concours externe d'inspection du travail 2009



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

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



Concernant le concours interne

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

Cette baisse du taux de présence, malgré un nombre de postes moins important, a toutefois renforcé les chances mathématiques de succès des présents, avec 22,47% des candidats au concours interne qui ont été admis, contre l'an dernier, 20%.

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

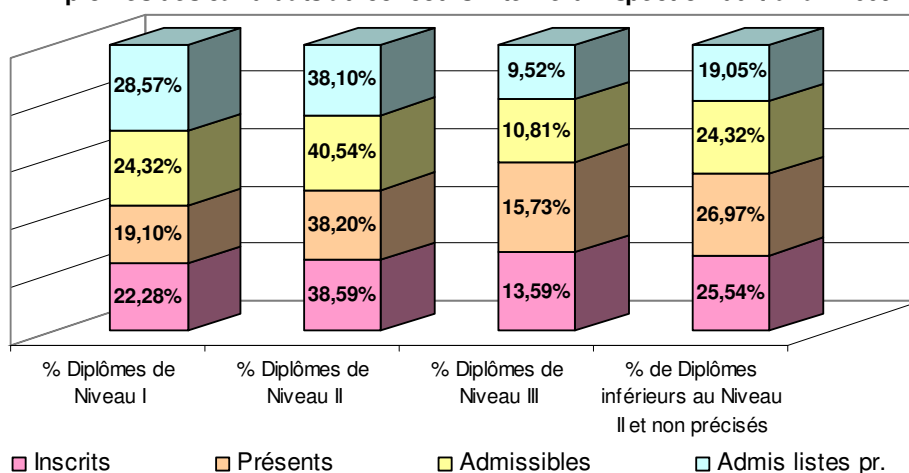
Concours Interne	Hommes			Femmes		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Nombre de candidats présents	54	57	44	67	58	45
Nombre de candidats admis	12	13	8	10	10	12
% d'admis	22,22%	22,81%	18,18%	14,93%	17,24%	26,67%

• **Répartition des candidats par âge et par diplôme**

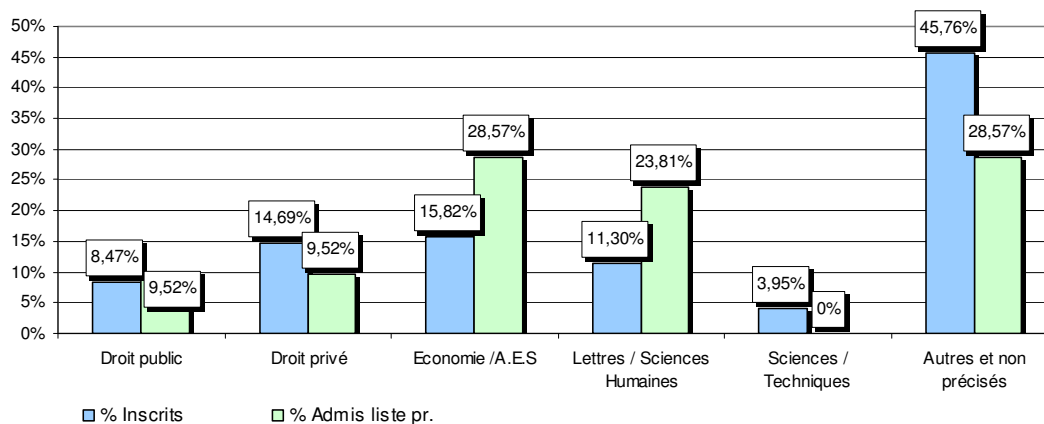
La répartition par tranche d'âge des candidats au concours interne d'inspecteur du travail est assez homogène pour les candidats inscrits et présents. Les candidats de moins de 35 ans ont toutefois un taux de réussite plus important (48,65% des admissibles et 50% des admis), au détriment des candidats de 45 ans et plus (13,51% des admissibles et 15% des admis). Les candidats de 35 à moins de 45 ans ont des performances constantes : 38% des inscrits, des présents et des admissibles et 35% des admis.

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

Diplômes des candidats au concours interne d'inspection du travail 2009



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



2.2 Concours interne et externe de contrôleur du travail

Une évolution du calendrier du recrutement des contrôleurs du travail a conduit à décaler de trois mois l'organisation de ces concours.

- Evolution des effectifs aux différentes étapes du concours**

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

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

Concernant le concours externe

La mise en place, à compter de janvier 2008, de l'inscription aux concours sur le nouveau site Web dédié, « ROMEO » et non plus via le minitel a induit une augmentation très importante du nombre des candidats inscrits aux concours, notamment externes.

Pour le concours externe de contrôleur du travail, 1 613 candidats de plus qu'en 2007 se sont inscrits en 2008, soit + 57,75% d'inscrits.

Cette augmentation, qui faisait toutefois suite à une baisse constante du nombre d'inscrits depuis 2004, permet de revenir à un volume d'inscrits similaire à celui des années 2003/ 2005.

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

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

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

• Répartition des candidats par âge et par diplôme

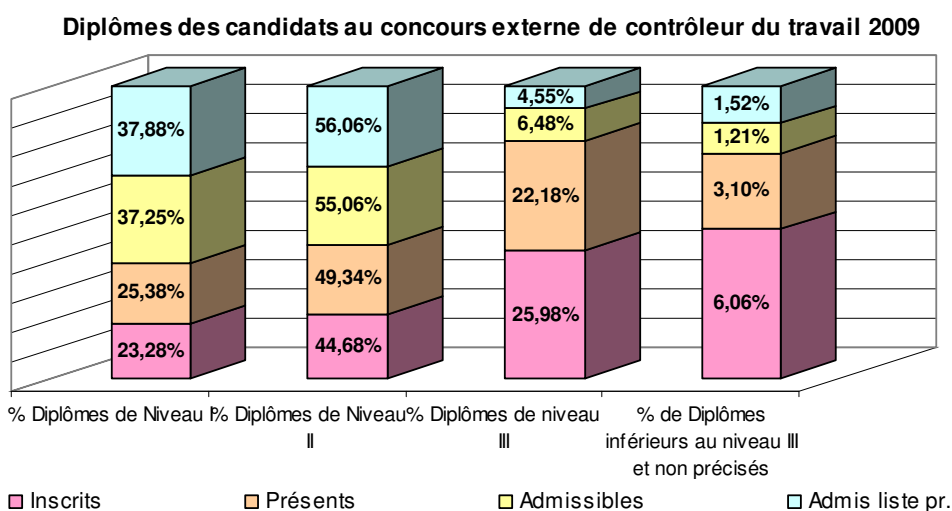
La suppression des limites d'âge aux concours fin 2005, a conduit une part non négligeable de candidats de 45 ans et plus (précédente limite d'âge) à s'inscrire au concours externe de contrôleur du travail. Ce nombre est toutefois, en 2008, assez proche de celui de 2007 traduit une meilleure réussite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

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

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

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

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



Concernant le concours interne

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

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

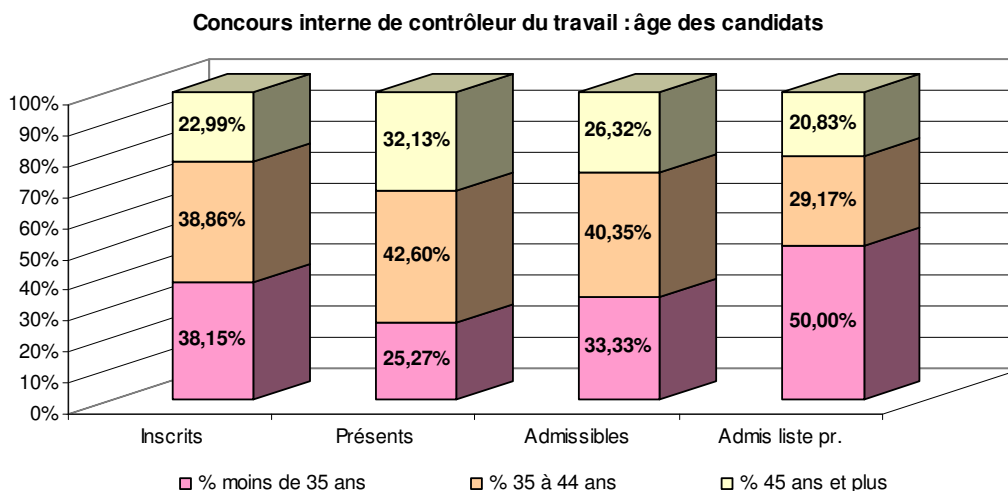
Le tableau suivant détaille les candidats femmes et hommes présents et admis au concours interne de contrôleur du travail, avec le taux de sélectivité.

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

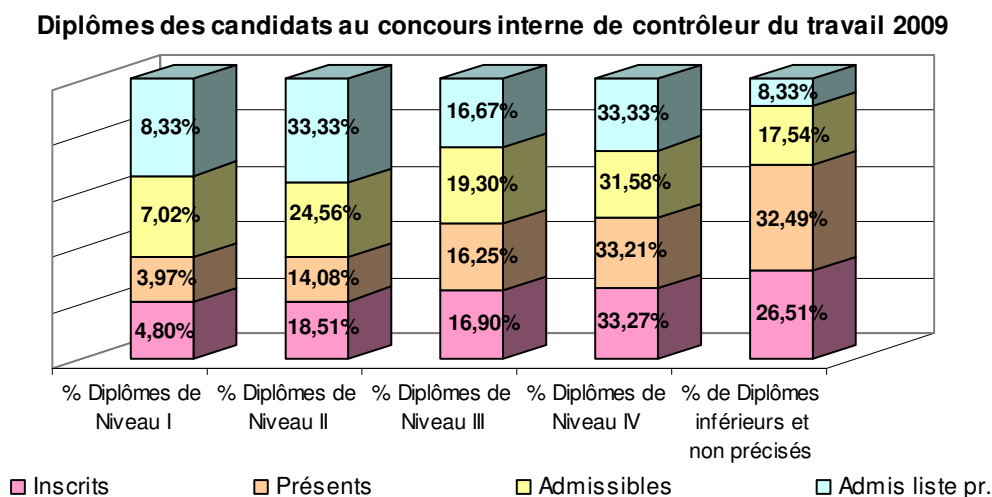
• Répartition des candidats par âge et par diplôme

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

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



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



A l'exception des candidats titulaires d'un diplôme inférieur au baccalauréat ou n'ayant pas renseigné le diplôme détenu, tous les autres candidats ont une réussite très honorable. Il est intéressant de constater que les titulaires d'un diplôme de niveau II réussissent mieux que ceux détenant un diplôme plus élevé (niveau I).

Les titulaires du seul baccalauréat sont loin de démeriter, représentant un tiers d'inscrits et près d'un tiers des admissibles.

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

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

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

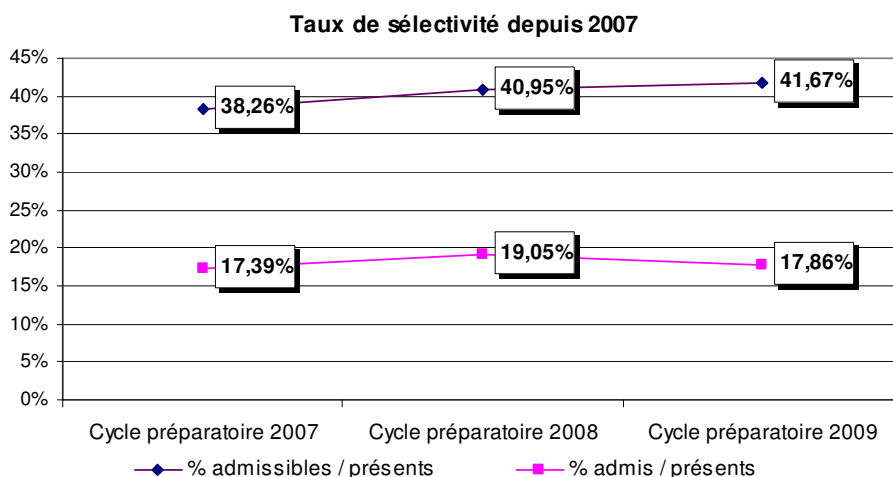
		2006		2007		2008	
		Effectifs bruts	%	Effectifs bruts	%	Effectifs bruts	%
Concours cycle préparatoire	Inscrit	107		140		153	
	Présent	86	80,4% des inscrits	115	82,1% des inscrits	105	68,63% des inscrits
	Admis	20	23,3% des présents	20	13,9% des présents	20	19,05% des présents

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

Cette augmentation est liée pour partie à l'ouverture de l'application Web pour les inscriptions, à compter de janvier 2008 (les candidats au cycle préparatoire ont été les premiers à pouvoir s'inscrire par ce biais).

Le taux de présence n'est toutefois pas à la hauteur des attentes, avec moins de 70% de candidats présents. Ce faible taux, pour un concours interne, n'est toutefois pas alarmant, dans la mesure où le nombre de candidats présents reste relativement stable par rapport aux années précédentes (une centaine de candidats) représentant -8,7% par rapport à 2007, mais + 22,09% par rapport à 2006.

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



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

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

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

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

• Répartition des candidats par âge et par diplôme

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

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

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

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

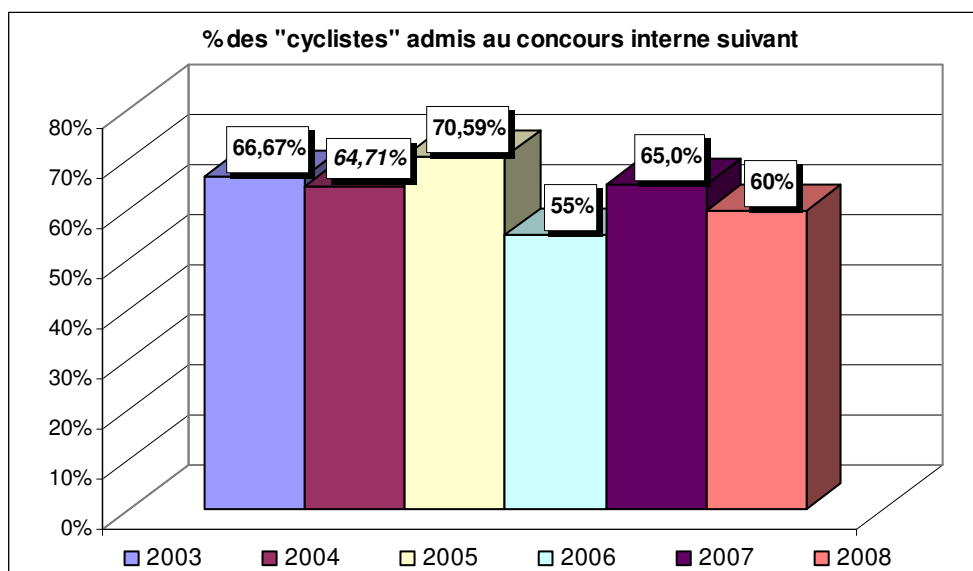
Deux lauréats se sont désistés avant le début de la formation, ce qui a permis à un candidat inscrit sur la liste complémentaire d'intégrer le cycle préparatoire. En 2008, 19 agents de catégorie B ont ainsi été formés pendant 4 mois au CIF de Montrouge, avec les résultats suivants au concours interne d'inspecteur du travail faisant suite à la fin de cette formation :

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

• Répartition selon l'option choisie à l'écrit

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

Candidats présents aux épreuves, par option choisie	2006	2007	2008
Option 1 - droit du travail - relations du travail	52,3%	51%	56,25%
Option 2 - droit du travail - emploi et formation professionnelle	39,9%	40%	36,01%
Option 3 - droit public	7,8%	9%	7,74%

Parmi les 55 candidats admis :

- 69,09 % des lauréats avaient opté pour l'option 1 à l'écrit (contre 49% en 2007 et 58% en 2006),
- 29,09% pour l'option 2 (38% en 2007 et 2006) et,
- 1,82% des lauréats pour l'option 3 (13 % en 2007 et 3% en 2006) ; mais, compte tenu du faible nombre d'inscrits dans cette option, l'évolution n'est pas significative.

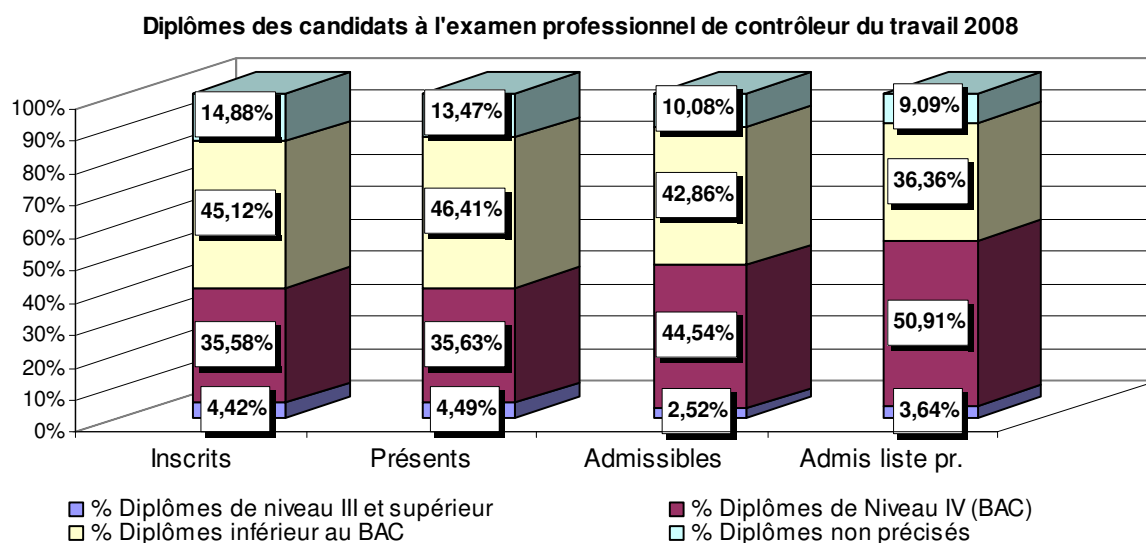
• Répartition des candidats par âge et par diplôme

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

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

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

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



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

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

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

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

III. Les promotions

3.1 Les promotions en administration centrale

Cat.	GRADE	Nombre d'agents Promus	Femmes	Hommes
A	TA Administrateur civil hors classe	2	1	1
	TA Attaché principal	2	1	1
	EP Attaché principal	6	3	3
	LA Attaché	5	4	1
	LA Contractuel 78 – Hors catégorie HEB	1	0	1
	LA Contractuel 78 – Hors catégorie	1	0	1
B	TA Secrétaire administratif classe exceptionnelle	5	5	0
	EP Secrétaire administratif classe exceptionnelle	2	1	1
	TA Secrétaire administratif classe supérieur	5	3	2
	LA Secrétaire administratif classe normale	5	4	1
C	TA Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	4	4	0
	TA Adjoint administratif principal 2 ^e classe	5	5	0
	TA Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	1	0	1
	TA Adjoint technique 1 ^{ère} classe	1	0	1
Total		45	31	14

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

3.2 Les promotions dans les services déconcentrés

Cat.	GRADE	Nombre d'agents promus	Femmes	Hommes
A	TA Directeur du travail	39	13	26
	TA Directeur adjoint du travail	75	39	36
	LA Contractuel 78 – Hors catégorie HEB	1	0	1
	LA Contractuel 78 – Hors catégorie	3	0	3
	LA Contractuels 78 – 1 ^{ère} catégorie	1	0	1
	LA Contractuel 78 – 2 ^{ème} catégorie	2	1	1
B	LA Contrôleur du travail en inspecteur du travail	18	11	7
	TA Contrôleur classe exceptionnelle	87	66	21
	TA Contrôleur classe supérieure	142	116	26
C	TA Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	86	78	8
	TA Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	137	113	24
	TA Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	3	2	1
Total		594	439	155

Cat.	GRADE	Ratio théorique promus/promouvables	Nombre de promouvables	Nombre inscrits au TA/LA	Nb de femmes /Nb inscrits au TA/LA
A	TA Directeur du travail	8%	464	39	13
	TA Directeur adjoint du travail	10%	733	75	39
B	LA Contrôleur du travail en inspecteur du travail	*	2332	18	11
	TA Contrôleur classe exceptionnelle	12%	733	87	66
	TA Contrôleur classe supérieure	15%	957	142	116
C	TA Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	10%	863	86	78
	TA Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	10%	1365	137	113
	TA Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	50%	6	3	2
Total		594	439	155	

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

4. Les entrées et les sorties

MOTIFS	Catégorie A						Catégorie B					Catégorie C			Total A B C	
	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques		Total	B administratifs		B Techniques		Total	SD	AC		Total
	SD	AC	SD	AC	SD	AC		SD	AC	SD	AC					
SORTIES	-	3,00	-	89,86	186,77	123,52	403,14	-	39,34	189,19	3,92	232,44	253,89	46,86	300,75	936,33
Sorties prises en compte pour le turn over 2008 (1) = (2) + (3)-(4)	-	2,00	-	58,58	180,10	16,92	257,59	-	16,86	121,85	1,92	140,62	170,19	20,00	190,19	588,40
Sorties impactant le plafond d'emplois (2)	-	2,00	-	68,00	186,77	15,52	272,28	-	22,90	129,47	2,92	155,28	174,13	21,84	195,76	623,32
Retraite	-	1,00	-	6,00	78,42	2,00	87,42	-	0,86	60,07	1,00	61,93	108,71	2,00	110,71	260,06
Fin prise en charge (RAO, Fin détachement entantant...)	-	1,00	-	1,00	8,00	-	10,00	-	2,00	-	-	2,00	0,60	1,00	1,60	13,60
Fin prise en charge Points Cabinet	-	-	-	6,00	-	-	6,00	-	3,00	-	-	3,00	-	9,00	9,00	16,00
Radiation (Démission, décès...)	-	-	-	13,72	22,92	-	36,64	-	1,00	4,86	-	5,86	13,20	1,00	14,20	56,70
Fin de contrat	-	-	-	3,86	17,92	-	21,78	-	-	3,00	-	3,00	1,20	-	1,20	25,98
Démission	-	-	-	9,86	-	-	9,86	-	1,00	-	-	1,00	-	-	-	10,86
Décès	-	-	-	-	5,00	-	5,00	-	-	1,86	-	1,86	12,00	1,00	13,00	19,86
Détachement	-	-	-	20,00	21,72	-	41,72	-	5,00	7,86	0,92	13,78	7,00	3,00	10,00	65,50
Disponibilité	-	-	-	-	15,86	-	15,86	-	-	8,56	-	8,56	7,30	1,00	8,30	32,72
Mutation Travail / Santé/ Agriculture/ Transports (dont affectation IET)	-	-	-	3,00	24,72	-	27,72	-	2,00	17,14	-	19,14	11,72	-	11,72	56,58
Mutation INSEE	-	-	-	-	-	10,92	10,92	-	-	-	-	-	-	-	-	10,92
Congés:	-	-	-	3,00	8,46	1,00	12,46	-	2,00	23,36	-	25,36	21,66	-	21,66	59,46
Congé parental	-	-	-	3,00	4,60	-	7,60	-	-	10,00	-	10,00	7,08	-	7,08	24,68
Congé formation non rémunéré	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	-	1,00	-	-	-	1,00
Congé longue durée	-	-	-	-	3,86	1,00	4,86	-	1,00	13,36	-	14,36	14,58	-	14,58	33,80
Congé sans rémunération	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Temps partiels	-	-	-	15,28	6,68	1,60	23,55	-	7,04	7,62	1,00	15,66	3,94	4,64	8,57	47,78
CPA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	-	1,00	-	21,86	-	108,00	130,86	-	16,44	59,72	1,00	77,16	79,77	25,22	104,99	313,01
Mutation AC/SD (3)	-	-	-	5,86	-	3,00	8,86	-	1,00	-	-	1,00	-	3,00	3,00	12,86
Mouvements internes à l'AC	-	1,00	-	9,00	-	5,00	15,00	-	7,58	-	-	7,58	-	16,36	16,36	38,94
Fin de prise en charge sur emplois fonctionnels	-	-	-	1,00	-	1,00	2,00	-	-	-	-	-	-	-	-	2,00
fin de mise à disposition entrante gratuite	-	-	-	4,00	-	-	4,00	-	2,00	-	-	2,00	-	1,00	1,00	7,00
Mis à disposition entant contre remboursement	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	-	1,00	-	-	-	1,00
mise à disposition sortante	-	-	-	2,00	-	-	2,00	-	-	-	-	-	-	-	-	2,00
Promotion : LA + examen prof	-	-	-	-	-	-	-	-	4,86	59,72	1,00	65,58	79,77	4,86	84,63	150,21
Concours interne (dont IT et CT)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IET promo 2007 : préaffectation en SD	-	-	-	-	-	99,00	99,00	-	-	-	-	-	-	-	-	99,00

MOTIFS	Catégorie A							Catégorie B					Catégorie C			Total A B C
	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques		Total	B administratifs		B Techniques		Total	SD	AC	Total	
	SD	AC	SD	AC	SD	AC		SD	AC	SD	AC					
ENTREES	-	6,00	27,00	88,76	220,85	135,72	478,33	-	30,58	270,23	3,92	304,73	81,97	37,91	119,88	902,93
Entrées prises en compte pour le turn over 2008 (4) = (5)	-	-	-	11,00	21,72	2,00	34,72	-	4,00	34,50	1,00	39,50	34,79	-	34,79	109,01
Entrées impactant le plafond d'emplois	-	1,00	27,00	69,90	100,85	122,72	321,47	-	16,14	190,23	2,92	209,29	81,97	21,55	103,52	634,27
Réintégration (5)	-	-	-	11,00	21,72	2,00	34,72	-	4,00	34,50	1,00	39,50	34,79	-	34,79	109,01
Prise en charge par voie de détachement	-	-	-	3,86	25,86	-	29,72	-	3,00	30,00	-	33,00	8,00	2,00	10,00	72,72
Recrutements (nominations et autres prises en charge)	-	-	-	18,00	19,00	-	37,00	-	-	24,00	-	24,00	19,00	2,00	21,00	82,00
travailleurs handicapés (loi n°2005-102)	-	-	-	3,00	-	-	3,00	-	-	5,00	-	5,00	3,00	2,00	5,00	13,00
loi n°2005-270 (article 62)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14,00	-	14,00	-	-	-	14,00
ingénieur de prévention	-	-	-	-	4,00	-	4,00	-	-	-	-	-	-	-	-	4,00
MIRTMO	-	-	-	-	1,00	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00
Contractuels cadre de gestion	-	-	-	15,00	8,00	-	23,00	-	-	-	-	-	-	-	-	23,00
Autres contractuels et recrutements directs	-	-	-	-	6,00	-	6,00	-	-	5,00	-	5,00	16,00	-	16,00	27,00
Points Cabinets	-	-	-	11,00	-	-	11,00	-	2,00	-	-	2,00	-	10,00	10,00	23,00
Concours externe (dont IT promo 2008 et CT)	-	-	27,00	10,00	-	103,00	140,00	-	-	84,00	-	84,00	-	-	-	224,00
Concours interne / dont IT 2008 et CT / agents externes au ministère)	-	-	-	-	-	1,00	1,00	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00
Mutation Travail / Santé/ Agriculture/ Transports	-	1,00	-	2,00	31,86	2,00	36,86	-	-	15,92	-	15,92	12,00	3,00	15,00	67,78
Mutation INSEE	-	-	-	-	-	13,00	13,00	-	-	-	1,00	1,00	-	-	-	14,00
Temps partiels	-	-	-	14,04	2,41	1,72	18,17	-	7,14	1,81	0,92	9,87	8,18	4,55	12,73	40,77
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	-	5,00	-	18,86	120,00	13,00	156,86	-	14,44	80,00	1,00	95,44	-	16,36	16,36	268,66
Mutation AC/SD	-	2,00	-	-	-	7,00	9,00	-	-	-	1,00	1,00	-	-	-	10,00
Mouvements internes à l'AC	-	1,00	-	11,00	-	5,00	17,00	-	7,58	-	-	7,58	-	16,36	16,36	40,94
Prise en charge sur emplois fonctionnels	-	2,00	-	-	-	-	2,00	-	-	-	-	-	-	-	-	2,00
Fin de mise à disposition sortante	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mis à disposition entrant contre remboursement	-	-	-	2,00	-	-	2,00	-	-	-	-	-	-	-	-	2,00
Mis à disposition entrant gratuitement	-	-	-	1,00	-	-	1,00	-	2,00	-	-	2,00	-	-	-	3,00
Promotion LA examen prof	-	-	-	4,86	21,00	1,00	26,86	-	4,86	51,00	-	55,86	-	-	-	82,72
Concours interne (dont IT et CT)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29,00	-	29,00	-	-	-	29,00
IET promo 2007 : préaffectation en SD	-	-	-	-	99,00	-	99,00	-	-	-	-	-	-	-	-	99,00
Solde des Entrées / Sorties	-	3,00	27,00	- 1,10	34,08	12,21	75,19	-	- 8,76	81,05	-	72,29	- 171,92	- 8,95	- 180,87	- 33,40
Turn Over du socle 2008 = (4) - (1)	-	- 2,00	-	- 47,58	- 158,38	- 14,92	- 222,87	-	- 12,86	- 87,35	- 0,92	- 101,12	- 135,40	- 20,00	- 155,40	- 479,39

4. Rémunérations

1. Les crédits de titre 2 : dotation et consommation	p.46
2. Le détail de consommation par grand poste	p.46
3. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel	p.46
4. Le coût moyen constaté par agent	p.47
5. Les primes	p.47
6. La revalorisation des barèmes indemnitaires	p.47
7. L'élargissement du champ de la politique indemnitaire	p.48

1. Les crédits de titre 2 : Dotations et consommation

	Programme 155
LFI	529 226 307
Crédits ouverts en fin d'année (1)	529 226 307
Crédits disponibles	528 130 175
Consommation	527 762 456
Non consommé au programme (1-2)	1 463 851
Taux d'exécution sur la dotation initiale du P155	99,72%

Les crédits de titre 2 ont fait l'objet :

- D'une mise en réserve gouvernementale de 2 546 132€ en début d'année,
- D'une levée de réserve en fin de gestion de 1 450 000€.

Le taux de consommation des crédits disponibles s'élèvent à 99,72%

2. Le détail des consommations par grand poste de dépenses

Catégorie 21	341 089 815
Rémunérations principales	261 930 210
NBI	1 444 728
Indemnités et allocations diverses	74 072 618
Vacations	3 199 499
Indemnités de jury et de concours et indemnités représentatives de frais	442 761
Catégorie 22	181 307 318
Cas pensions	127 977 187
Cotisations sociales	53 330 131
Catégorie 23	5 365 324
Prestations sociales	3 491 417
Action sociale	1 873 907

3. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel

- Le « glissement vieillesse technicité » GVT : il est estimé à 1,1%.

- L'évolution du point fonction publique : la valeur du point de la fonction publique a été revalorisée de :

- 0,8 % au 1^{er} mars 2008, passant de 54,4113 € à 54,6834€.
- 0,3% au 1^{er} octobre 2008, passant de 54,6834 € à 54,8475 €.

L'impact sur la masse salariale a été de 3,52 M€ sur l'année.

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

	2006	2007	2008
Taux de cotisation pour les agents civils	50,20%	51,05%	56,02%
Taux de cotisation pour les agents militaires	100,00%	101,05%	103,50%

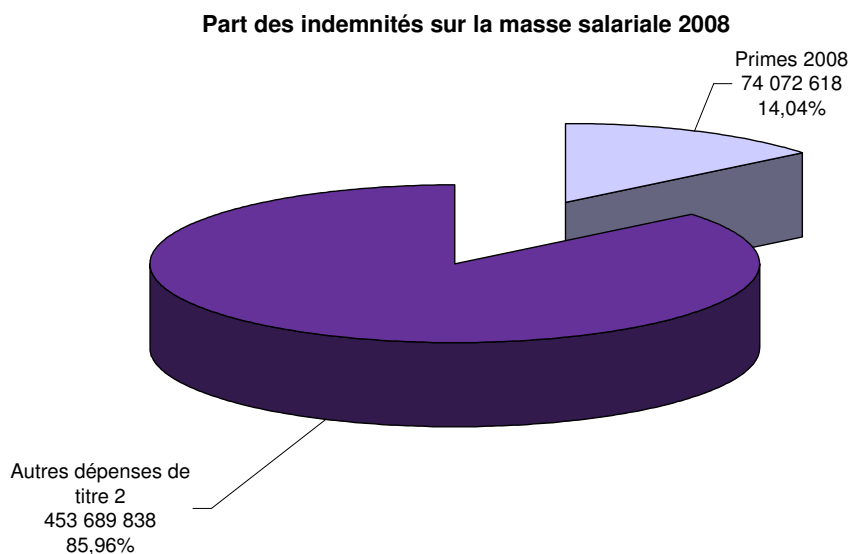
- Le rachat des jours ARTT : conformément au décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008, modifiant le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature et indemnisant des jours accumulés sur le compte épargne-temps des agents de la fonction publique de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire, 2 008 jours ont été rachetés au titre de 2008 pour un coût total de 203 915 €.

- La garantie individuelle dite de pouvoir d'achat (GIPA) : conformément au décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, 818 agents ont bénéficié en 2008 de cette mesure pour un montant total de 393 566 €.

4. Le coût moyen constaté par agent

	Administration centrale	Services Déconcentrés	Total Ministère
Consommation crédits	70 086 672	457 675 784	527 762 456
<i>dont action sociale</i>	<i>1 373 899</i>	<i>3 991 425</i>	<i>5 365 324</i>
ETPT moyen	1 165	8 986	10 151
Coût moyen par ETPT	60 150	50 933	51 991
Coût moyen par ETPT (hors action sociale)	58 971	50 489	51 463

5. Les primes



6. La revalorisation des barèmes indemnitaires

En 2008, les barèmes indemnitaires ont été revalorisés de 1 %.

Evolution des barèmes de 2002 à 2008

- Administration centrale

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
A	2%	2%	1,5%	3,5%	3%	2%	1%
B	3%	4%	2%	5%	3%	2%	1%
C	3%	6%	3%	6%	4%	2%	1%
Contractuels	3%	4%	1,5%	selon cat.	selon cat.	2%	1%

- Services Déconcentrés

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
A	2%	2%	1,5%	3,5%	4%	3%	1%
B	8,6%	4%	1,5%	4%	4%	3%	1%
C	11%	6%	3%	6%	5%	3%	1%
Contractuels	11%	4%	1,5%	selon cat.	selon cat.	3%	1%

7. L'élargissement du champ de la politique indemnitaire

A l'issue de la conférence sur le pouvoir d'achat dans la fonction publique (décembre 2007), des mesures interministérielles élargissent le champ de la politique indemnitaire ; elles instituent la garantie individuelle dite de pouvoir d'achat (GIPA) et entérine le rachat des jours de congés épargnés sur un compte épargne temps.

Mises en œuvre en 2008, ces mesures représentent un complément de rémunération versés au agents au titre des indemnités égal à 831 601 €.

7.1 Le nombre de jours indemnisés au titre du CET

- Rappel des coûts de rachat de jours par catégorie

Catégorie A : 125€

Catégorie B : 80€

Catégorie C : 65€

- Nombre de jours sur CET indemnisés au titre du dispositif 2008 payés en 2008

2008	Nombre d'agents				Nombre de jours				Coût Total			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
BOP Miroir	265	140	87	492	998	544	325	1 867	124 520	43 520	21 125	189 395
BOP Soutien de l'AC	51	15	9	75	81	33	27	141	10 125	2 640	1 755	14 520
INSEE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total P155	316	155	96	567	1 079	577	352	2 008	134 875	46 160	22 880	203 915

- Nombre de jours sur CET indemnisés au titre du dispositif 2008 payés en 2009

2009	Nombre de jours				Coût Total			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
BOP Miroir	1 124	577	254	1 955	140 500	46 160	16 510	203 170
BOP Soutien de l'AC	177	2	31	240	22 125	2 560	2 015	26 700
INSEE	34	0	0	34	4 250	0	0	4 250
Total P155	1 335	609	285	2 229	166 875	48 720	18 525	234 120

7.2 GIPA EN 2008

Agents concernés	Effectif total	N° de bénéficiaires	Bénéficiaires en %	Montant Moyen	Montant Mini	Montant Maxi	N° de dossier pour paiement en octobre	N° de dossier pour paiement en novembre	Cout total
TITULAIRES									
Catégorie A	2 085,88	34,00	1,63%	953,07	130,32	1 729,36	6,00	27,00	32 404,53
Catégorie B	3 443, 85	346,00	10,05%	759,91	7,88	845,13	94,00	253,00	262 928,86
Catégorie C	3 813, 29	354,00	9,28%	110,74	5,91	1 200,00	77,00	275,00	39 202,25
Sous-Total	9 343,29	734,00	7,9%	455,77	5,91	1 729,36	177,00	555,00	334 535, 65
NON TITULAIRES									
Assimilés Cat A	603,54	60,00	9,94%	948,13	7,88	1 729,36	7,00	53,00	56 887,81
Assimilés Cat B	49,27	4,00	8,12%	99,31	7,89	157,35	0,00	4,00	397,24
Assimilés Cat C	119,53	20,00	16,73%	87,28	3,34	222,59	9,00	10,00	1 745,69
Sous-Total	772,34	84,00	10,9%	702,75	3,34	1 729,36	16,00	67,00	59 030,74
Militaires									
Magistrats									
TOTAL	10 115,63	818,00	8,1%	481,13	3,34	1 729,36	193,00	622,00	393 566,39

5. Formation et suivi des parcours professionnels

1. Eléments généraux

p.52

1.1 La formation professionnelle

p.52

1.2 La formation statutaire

p.54

2. Statistiques

p.55

2.1 Formation initiale et continue : Evolution de 2006 à 2008

p.55

2.2 Nombre de stagiaires ayant suivi au moins une formation en 2008

p.55

2.3 Formation initiale et continue - préparation aux concours : répartition des stagiaires par catégorie et par sexe

p.56

2.4 Les domaines de formation : Evolution de l'activité de l'INTEFP

p.56

2.5 Les thèmes de formation continue en 2008 : Nombre de stagiaires et de jours

p.57

2.6 Les dépenses de formation

p.57

3. Graphiques

p.58

3.1 Evolution du nombre de stagiaires entre 2006 et 2008

p.58

3.2 Nombre de jours et de stagiaires selon la typologie du plan de formation : données globales

p.59

3.3 Nombre de stagiaires formation continue : répartition par sexe et par catégorie

p.60

3.4 L'activité de l'INTEFP : répartition du nombre de stagiaires par domaine de formation p

p.61

4. La cellule parcours professionnels : la CPP

p.62

4.1 Le champ et le mode d'intervention de la CPP

p.62

4.2 L'activité de la CPP

p.62

4.3 Le profil des agents reçus par la CPP

p.63

1. Eléments généraux

La formation statutaire connaît une activité qui reste soutenue en raison de la progression du nombre d'inspecteurs élèves du travail et de contrôleurs du travail stagiaires, corollaire de la mise en œuvre du Plan de Modernisation et de Développement de l'Inspection du Travail (PMDIT) réalisée par la mission interministérielle travail et emploi.

La formation professionnelle s'inscrit dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie instituée par les décrets n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat et n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 pour les agents non titulaires.

La formation continue progresse quant au nombre d'agents formés même si le nombre de jours de formation est moins important. La préparation aux examens et concours est en augmentation au regard de ses données habituelles, sachant que l'année 2007 présente un caractère exceptionnel quant au nombre d'agents formés et de jours de formation, lié à la préparation à l'examen professionnel exceptionnel de secrétaire administratif des services déconcentrés.

1.1 La formation professionnelle

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

- **La formation continue**

I. Elle se caractérise tout d'abord, par la mise en place de la nouvelle typologie des actions de formation instituée par la réforme. A ce titre, l'offre est présentée en 2008 aux agents sous l'angle de ce dispositif qui classe les actions de formation selon la typologie suivante :

- 1. L'adaptation immédiate au poste de travail (dite « action T1 ») ;**

Il s'agit d'actions de formation relevant de la responsabilité de l'administration. Elles ont pour but de permettre à l'agent d'exercer les missions qui lui sont confiées, notamment lors de la prise de fonction, d'une modification de la nature de ces missions ou d'un changement d'affectation ; ces actions sont prises en compte sur le temps de service.

- 2. L'adaptation à l'évolution prévisible des métiers (dite « action T2 ») ;**

Ces actions sont destinées à approfondir les compétences techniques des agents dans l'exercice de leur métier ou à se préparer à ses évolutions. Elles peuvent avoir lieu en partie en dehors du temps de travail, dans la limite d'un plafond horaire fixé à 50 heures par an. L'accord écrit de l'agent est nécessaire.

- 3. Le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications (dite « action T3 »).**

Ces actions s'inscrivent dans une logique d'élargissement des compétences du projet professionnel. Ces actions de formation peuvent avoir lieu en partie en dehors du temps de service dans la limite d'un plafond horaire fixé à 80 heures par an.

II. A partir du constat que la durée des formations se révélait être un élément de la participation des agents aux actions de formation proposées, de nouvelles ingénieries pédagogiques prévoyant des

formations plus courtes ont été définies et se révèlent satisfaisantes, d'où un nombre plus important d'agent formés et une diminution du nombre global de jours de formation.

Ainsi, la formation continue évolue comme suit : 16 102 stagiaires pour 56 880 jours en 2007 et, 18 565 stagiaires pour 36 341 jours en 2008.

- **La préparation aux examens et concours administratifs**

L'analyse des données globales est significative :

- 888 stagiaires en 2006 pour 6 308 jours de formation
- 4 305 stagiaires en 2007 pour 11 657 jours de formation
- 1999 stagiaires en 2008 pour 8 865 jours de formation

Il faut souligner que l'année 2007 présente un caractère exceptionnel en raison du nombre d'agents et de jours de formation liés au concours exceptionnel de secrétaire administratif. Dès lors, l'analyse de la progression doit comparer les données 2006 et 2008, sans tenir compte du niveau exceptionnel atteint en 2007. Pour autant, deux faits principaux ressortent de ces bilans :

1. La formation organisée en 2007, pour l'examen professionnel exceptionnel de secrétaire administratif prévu par le plan de requalification des métiers de la gestion des services déconcentrés a entraîné une augmentation considérable du nombre d'agents de catégorie C en formation. Ils apparaissent particulièrement motivés depuis cette préparation et leur présence se confirme sur les préparations aux examens et concours pour l'accès aux catégories supérieures (1043 agents formés en 2008).

L'organisation de la formation spécifique à la préparation de l'examen professionnel exceptionnel de secrétaire administratif par l'INTEFP, avec la participation des DRTEFP et DDTEFP pour la logistique, a permis aux agents de bénéficier d'une formation ouverte à distance et en présentiel. Cette formation qui a débuté en 2007 s'est poursuivie en début d'année 2008, jusqu'à la réalisation de l'examen professionnel, le 31 mars 2008.

2. La formation des agents de catégorie A est, elle aussi, appréciable, puisque 677 d'entre eux ont préparé, en 2008, des examens et concours administratifs. Ce nombre particulièrement important d'agents formés (à comparer au chiffre de 91 en 2007) est notamment dû à la mise en place de la formation au principalat d'attaché des affaires sociales pour les ex AEFP (attachés de l'emploi et de la formation professionnelle) affectés dans les services déconcentrés.

L'augmentation du nombre d'agents formés en 2008 présente cependant un caractère non reproductible, lié à l'organisation, à titre exceptionnel pendant l'année 2008, par la direction de l'administration générale, du personnel et du budget du secteur santé/solidarité, en charge de la gestion du corps des attachés, de 2 examens professionnels d'accès au grade d'attaché principal des affaires sociales, l'un au titre de l'année 2008 en mars 2008 (qui n'avait pas pu être organisé en 2007) et l'autre au titre de l'année 2009 en novembre 2008.

De manière générale, l'offre de formation dispensée aux agents au cours de cette année, est basée sur les orientations pluriannuelles en matière de formation (2007-2009) définies par la Commission des métiers, des compétences et de la formation (CMCF). Ces orientations s'inscrivent dans le Schéma stratégique de gestion des ressources humaines du ministère.

A ce titre, une des formations préconisée par la CMCF sur l'acquisition par l'encadrement de proximité ou encadrement intermédiaire, de compétences au management d'équipe et à la gestion des ressources humaines, s'est poursuivie en 2008. Cette formation a donné entière satisfaction aux stagiaires parce qu'elle leur a permis de consolider ou d'acquérir des compétences dans des domaines où peu de formations leur avaient été proposées jusqu'ici.

1.2 La formation statutaire

Le nombre d'inspecteurs élèves du travail et de contrôleurs du travail stagiaires continue de progresser dans le contexte de cohérence de la réalisation des objectifs préconisés par le Plan de Modernisation et de Développement de l'Inspection du Travail.

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

Le nombre des IET en formation en 2008 confirme la continuité de la mise en place de ce dispositif : de 300 en formation en 2007, ils sont 333 en 2008 à avoir suivi une formation à l'INTEFP.

A cet effet, il convient de rappeler que l'arrêté du 28 juin 2000 fixant les modalités de la formation et les conditions d'évaluation et de sanction de la scolarité des inspecteurs élèves du travail fixe la durée de la formation à 18 mois. Pour cette raison, trois promotions sont chaque année, en formation à l'INTEFP. Ces promotions sont constituées des recrutements par concours, ainsi que des recrutements spécifiques de travailleurs handicapés, formés en même temps. Par ailleurs, la formation spécifique suivie par les lauréats de la liste d'aptitude est également incluse dans les statistiques relatives à la formation initiale. Ainsi pendant l'année 2008, les effectifs en formation initiale sont les suivants :

- La promotion 2006 de 100 élèves, entrés en formation en septembre 2006, a terminé sa formation 18 mois plus tard, soit le 29 février 2008.
- La promotion 2007 regroupe 110 élèves dont la formation a commencé en septembre 2007 pour se poursuivre pendant toute l'année 2008 et s'achever en mars 2009.
- La promotion 2008 de 105 élèves a débuté sa scolarité le 1^{er} septembre 2008.
- Les 18 lauréats de la liste d'aptitude qui ont bénéficié d'une formation au cours du premier semestre 2008 »

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

Le constat est identique pour les contrôleurs du travail en formation statutaire dont le nombre augmente : de 457 en 2007, ils sont 479 à être formés en 2008.

L'évolution du nombre d'inspecteurs élèves du travail et de contrôleurs du travail stagiaires s'analyse aussi à travers l'objectif du PMDIT qui, en prévoyant de recentrer l'inspection du travail sur son cœur de métier, prend appui sur la mise en place du corps des secrétaires administratifs des services déconcentrés commun aux deux secteurs ministériels (santé et travail) mais aussi sur le recrutement des attachés d'administration issus des IRA (instituts régionaux d'administration).

En effet, le premier recrutement de ces attachés, au nombre de 26 est intervenu le 1^{er} septembre 2008 et s'est poursuivi en 2009, par un second recrutement de 46 attachés. Ils sont spécifiquement affectés dans les services déconcentrés.

2. Statistiques

2.1 Formation initiale et continue : évolution de 2006 à 2008

	2006			2007			2008		
Catégorie	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Formation statutaire									
N° de stagiaires	173	352	194	300	457	6	336	479	
N° de jours	24 060	25 365	608	23 052	22 108	90	23 250	26 270	
Formation professionnelle									
Formation continue									
N° de stagiaires	5 239	5 725	5 659	4 926	4 878	6 298	6 083	7 308	5 174
N° de jours	19 340	19 255	18 724	18 515	19 200	19 165	12 822	14 816	8 703
Préparation aux examens									
N° de stagiaires	87	179	622	31	291	3 983	677	279	1 044
N° de jours	666	3 015	2 627	91	1 737	9 829	2 254	4 068	2 543
Congé de formation									
N° de stagiaires				3	2	5	2	5	1
N° de jours indemnisés							176	331	80
N° de jours non indemnisés							94	13	
N° de jours total				470	270	740	270	344	80
VAE									
N° de stagiaires							1		1
N° de jours							2		1
Bilan de compétence									
N° de stagiaires	4	4	1		6	2	10	13	9
N° de jours	13	13	3		18	6	30	33	26
Total Formation professionnelle									
N° de stagiaires	5 330	5 908	6 282	4 960	5 177	10 283	6 773	7 605	6 228
N° de jours	20 019	22 283	21 354	19 076	21 228	29 000	15 379	19 261	11 352
Total Formation									
N° de stagiaires	5 503	6 260	6 476	5 260	5 634	10 289	7 109	8 084	6 228
N° de jours	44 079	47 648	21 962	42 128	43 336	29 090	38 629	45 531	11 352

2.2 Nombre de stagiaires ayant suivi au moins une formation en 2008

Nombre de stagiaires en 2008 (1)	A			B			C		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Formation statutaire	136	200	336	192	287	479	0	0	0
Formation continue et préparatoire aux examens	2 902	3 858	6 760	2 044	5 543	7 587	759	5 458	6 217
TOTAL	3 038	4 058	7 096	2 236	5 830	8 066	759	5 458	6 217

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

2.3 Formation initiale et continue - Préparation aux concours

- Nombre de stagiaires formés : répartition hommes/ femmes

	A		B		C		Ensemble		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Formation statutaire									
N° de stagiaires	136	200	192	287			328	487	815
N° de jours	9 490	13 760	10 810	15 460			20 300	29 220	49 520
Formation professionnelle									
Formation continue au titre du T1 – Adaptation au poste de travail									
N° de stagiaires	662	913	545	1 517	209	1 151	1 416	3 581	4 997
N° de jours	1 488	1 982	1 142	3 111	377	1 678	3 0007	6 771	9 778
Formation continue au titre du T2 – Adaptation à l'évolution des métiers									
N° de stagiaires	586	838	526	1 545	183	1 469	1 295	3 852	5 147
N° de jours	1 227	1 757	1 104	3 043	425	2 813	2 756	7 613	10 369
Formation continue au titre du T3 – Développement des qualifications et acquisition de nouvelles compétences									
N° de stagiaires	1 413	1 671	876	2 299	233	1 929	2 522	5 899	8 421
N° de jours	2 887	3 481	1 815	4 601	396	3 014	5 098	11 096	16 194
Total formation continue									
N° de stagiaires	2 661	3 422	1 947	5 361	625	4 549	5 233	13 332	18 565
N° de jours	5 602	7 220	4 061	10 755	1 198	7 505	10 861	25 480	36 341
Préparation aux examens									
N° de stagiaires	241	436	97	182	134	909	472	1 527	1 999
N° de jours	688	1 566	841	3 227	458	2 085	1 987	6 878	8 865
Congé de formation									
N° de stagiaires		2		5	1		1	7	8
N° de jours		270		344	80		80	614	694
VAE									
N° de stagiaires		1			1		1	1	2
N° de jours		2			1		1	2	3
Bilan de compétences									
N° de stagiaires	3	7	3	10	1	8	7	25	32
N° de jours	12	18	10	23	3	23	25	64	89
Total Formation professionnelle									
N° de stagiaires	2 905	3 868	2 047	5 558	762	5 466	5 714	14 892	20 606
N° de jours	6 302	9 077	4 912	14 349	1 739	9 613	12 953	33 039	45 992

2.4 Les domaines de formation : Evolution de l'activité de l'INTEFP

Domaines de formation	AC			SD		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Préparation aux concours						
Nombre de stagiaires	4	164	17	777	2 232	917
Nombre de jours	31	263	292	4 162	6 612	5 257
Adaptation à l'emploi						
Nombre de stagiaires	34	18	10	816	874	476
Nombre de jours	115	63	39	3 494	3 991	2 345
Droit du Travail et relations du travail						
Nombre de stagiaires	95	52	37	897	1 202	2 865
Nombre de jours	145	74	87	3 318	2 678	4 605
Politique de l'emploi et formation professionnelle						
Nombre de stagiaires	41	11	5	455	283	351
Nombre de jours	64	22	13	1 066	742	821
Administration générale						
Nombre de stagiaires	415	104	19	395	269	288
Nombre de jours	1 147	51	42	954	831	816
Système d'information						
Nombre de stagiaires	57	14	66	635	378	313
Nombre de jours	145	99	212	1 808	784	766
Formation de formateurs						
Nombre de stagiaires	25	34	47	331	210	228
Nombre de jours	62	94	125	1 403	615	770
Nombre total de stagiaires	671	397	201	4 306	5 448	5 438
Nombre total de jours de formation	1 709	1 166	810	16 205	16 253	15 380

2.5 Les domaines de formation continue en 2008

- Nombre de stagiaires et nombre de jours – Données globales

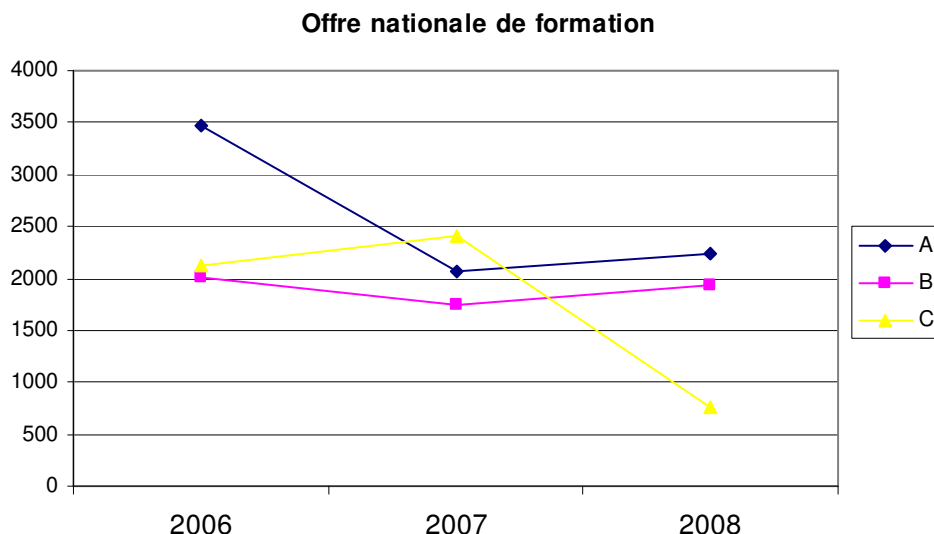
	A	B	C	Total
Accueil – sensibilisation à l’environnement professionnel				
Nombre de stagiaires	164	209	185	558
Nombre de jours	329	329	394	1 052
Management – Gestion des Ressources Humaines				
Nombre de stagiaires	692	323	159	1 174
Nombre de jours	1 969	882	368	3 219
Achats publics				
Nombre de stagiaires	42	38	8	88
Nombre de jours	66	61	8	135
Gestion et suivi des politiques				
Nombre de stagiaires	349	340	208	897
Nombre de jours	512	447	236	1 195
Techniques juridiques				
Nombre de stagiaires	309	448	403	1 160
Nombre de jours	583	884	570	2 037
Techniques administratives				
Nombre de stagiaires	383	483	625	1 491
Nombre de jours	555	756	924	2 235
Informatique				
Nombre de stagiaires	453	734	629	1 816
Nombre de jours	844	1 329	1 023	3 196
Langues				
Nombre de stagiaires	25	10	16	51
Nombre de jours	109	18	53	180
Europe				
Nombre de stagiaires	218	76	51	345
Nombre de jours	590	188	87	865
Développement durable				
Nombre de stagiaires	29	21	5	55
Nombre de jours	35	20	4	59
Formation techniques spécifiques aux mission du ministère				
Nombre de stagiaires	3 312	4 547	2 770	10 629
Nombre de jours	7 036	9 781	4 955	21 772
Services aux usagers				
Nombre de stagiaires	107	79	115	301
Nombre de jours	194	121	81	396
Total Formation Continue				
Nombre de stagiaires	6 083	7 308	5 174	18 565
Nombre de jours	12 822	14 8416	8 703	36 341

2.6 Les dépenses de formation

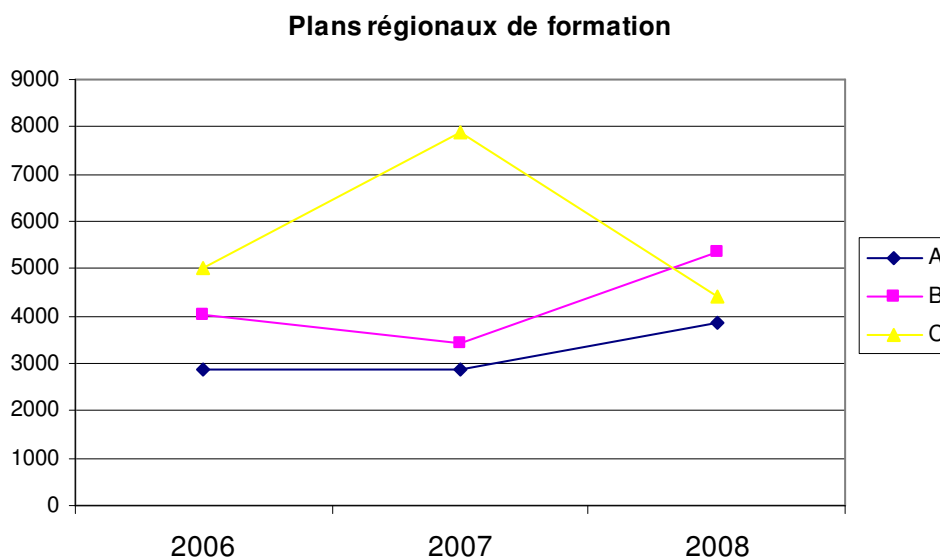
	Dépenses hors rémunération stagiaires	Dépenses des rémunération stagiaires	Total général
Formation statutaire (1)	2 076 479	6 785 058	8 861 597
Formation continue et préparation aux concours et examens (2)	2 711 614	3 165 203	5 876 817
Congés de formation (3)	3 994	110 495	114 489
Bilan de compétences (4)	44 097	6 671	50 768
VAE (5)	1 100	-	1 100
Dépenses de formation professionnelle (2)+(3)+(4)+(5)	2 760 805	3 282 369	6 043 174
Dépenses totales (formation statutaire + professionnelle)	4 837 284	10 067 427	14 904 711

3. Graphiques

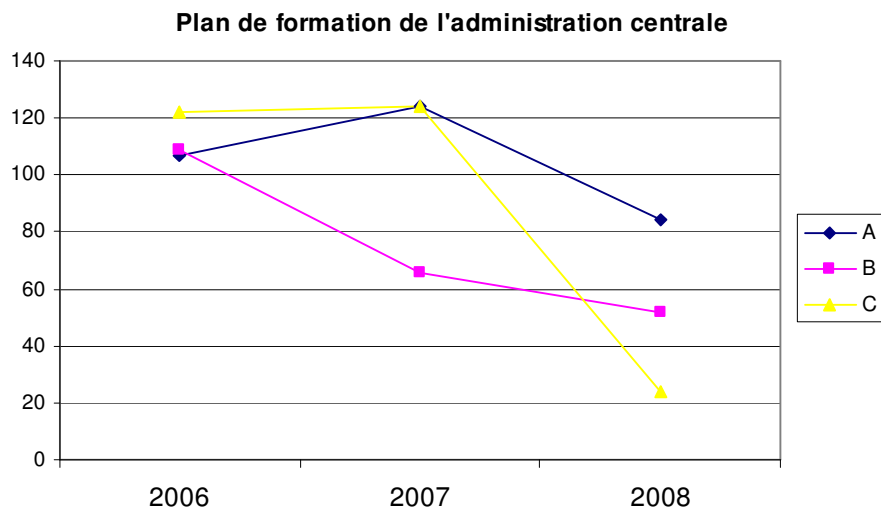
3.1 Evolution du nombre de stagiaires entre 2006 et 2008



L'augmentation très significative du nombre de stagiaires de la catégorie C en 2007 résulte de la formation à la préparation à l'examen professionnel de secrétaire administratif des services déconcentrés. Le plan de requalification des métiers de la gestion au sein des SD a organisé la transformation de 450 emplois de catégorie C en catégorie B. Le nombre d'agents de catégorie A en formation est en augmentation avec la prise en charge par le secteur travail, de la préparation au principalat d'attaché des ex AEFP et la mise en place pendant l'année 2008, à deux reprises, l'une au titre de l'année 2008, l'autre au titre de l'année 2009, de cet examen professionnel.

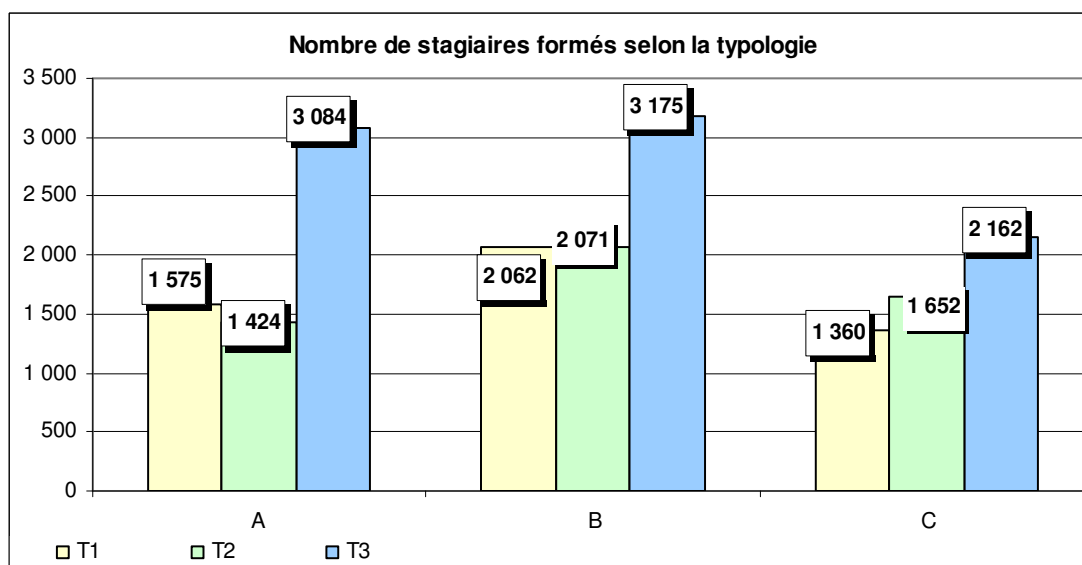


L'analyse est identique dans les plans régionaux pour les stagiaires de la catégorie C dont le nombre est en diminution en 2008. L'augmentation des catégories A et B est plus significative, comme cela a été vu précédemment.

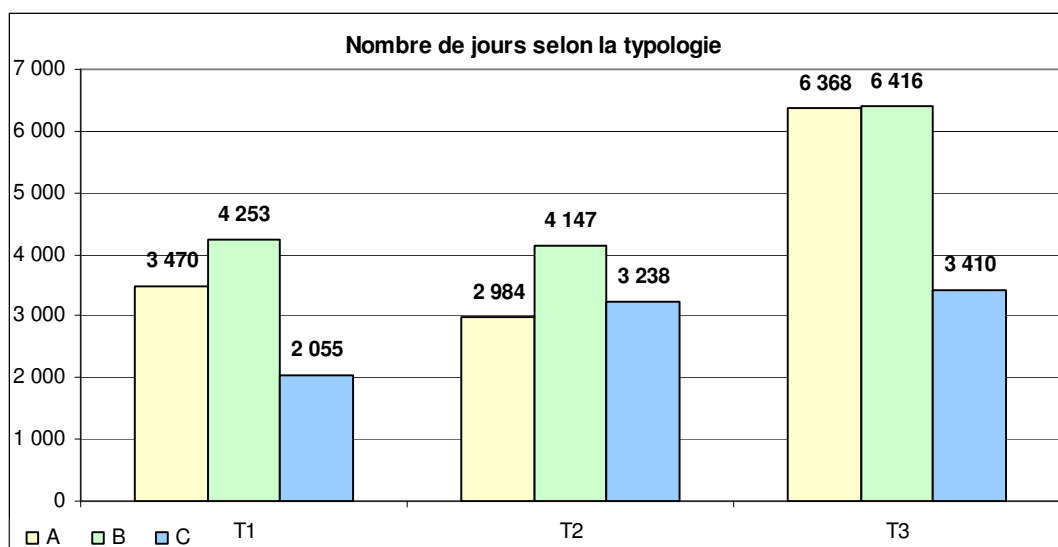


Il en est de même pour le plan de l'administration centrale où les formations enregistrées sont en diminution. Cette baisse s'explique également par une difficulté particulière de remontée des informations au niveau de l'INTEFP (CIF de Montrouge qui assure les formations pour les agents de l'administration centrale et notamment, les informations relatives aux formations réalisées sur les enveloppes spécifiques des directions). Il faut aussi signaler par ailleurs que les formations à l'hygiène et à la sécurité ne sont plus comptabilisées dans les plans de formation puisqu'elles ne relèvent pas de la loi du 11 janvier 1984. Pour mémoire, 60 agents de l'administration centrale ont suivi une formation sur ce champ.

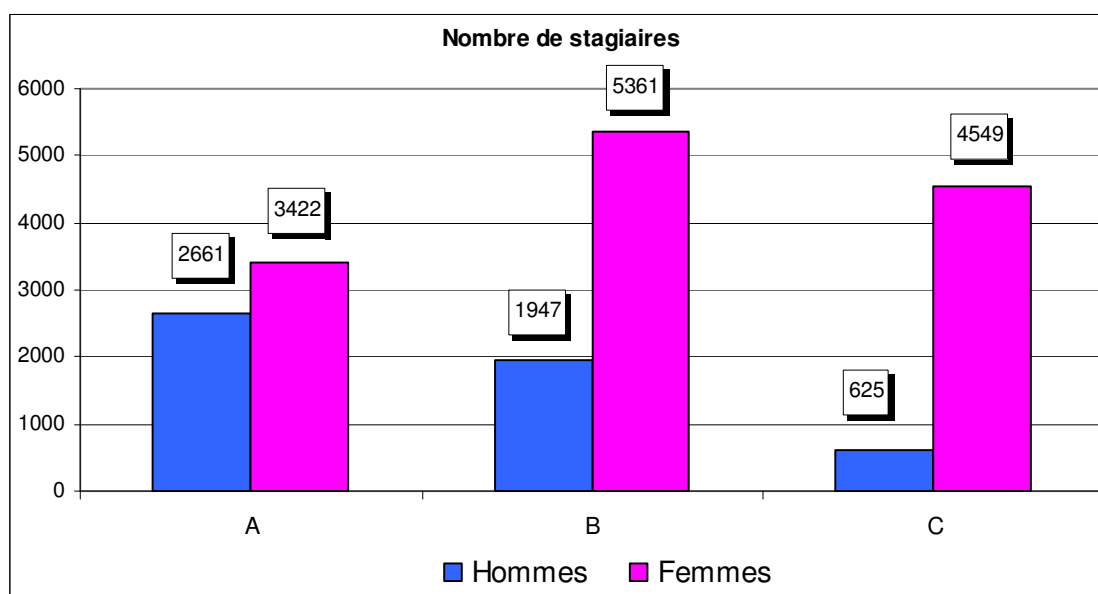
3.2 Nombre de stagiaires et de jours selon la typologie : données globales



Nouvelle déclinaison de la formation en T1 – T2 – T3 : les données présentées concernent la formation continue, les résultats sont communiqués sous réserve d'une totale appropriation de cette nouvelle typologie par les services. Toutes catégories confondues, les données des T1 et T2 sont quasi équivalentes, alors que le T3 se détache largement.



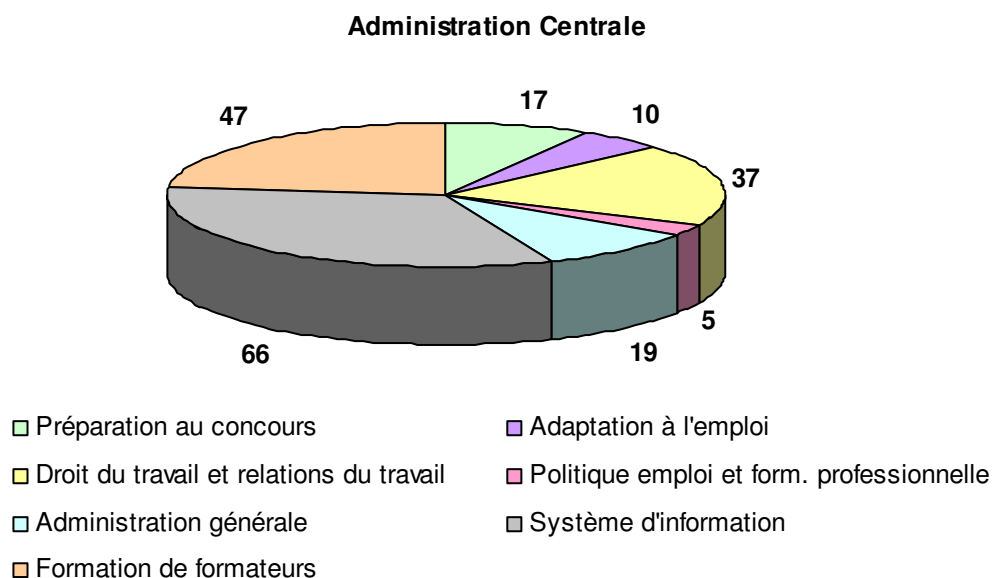
3.3 Nombre de stagiaires Formation continue : répartition par catégorie et par sexe



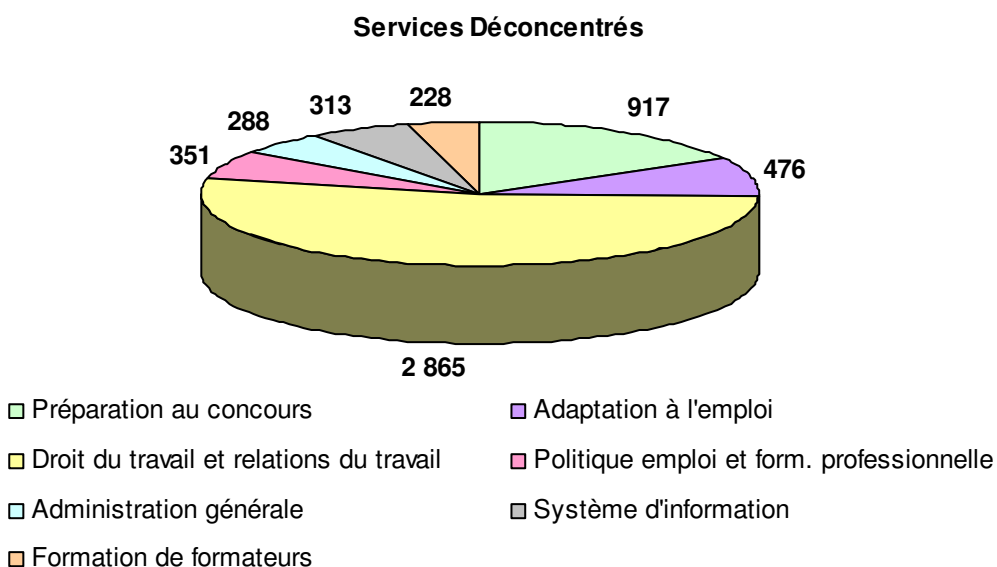
La répartition des données globales des agents du Ministère par catégorie et par sexe se retrouve au niveau du nombre de stagiaires en formation. Toutes catégories confondues, le nombre de stagiaires en formation continue est en augmentation en 2008.

Les catégories B et C ont un nombre de stagiaires féminins qui se dégage nettement. Les stagiaires de catégorie B – femmes, sont largement représentées au niveau de la formation continue avec une progression de l'ordre de près de 50 % en 2008 par rapport à 2007. On constate aussi, bien que leur nombre (2 471) soit intermédiaire entre celui des A et des C du ministère (1 611 femmes A et 3 229 femmes B), qu'elles sont notamment plus constantes dans leur parcours de formation (le nombre de stages annulés par les femmes est notamment moins important).

3.4 L'activité de l'INTEFP : répartition du nombre de stagiaires par domaine de formation



Les deux dernières figures concernent l'activité de l'INTEFP : la première pour les SD, la seconde pour l'AC. Cette activité est présentée sous forme de domaine de formation. Ce suivi reste plus spécifique à la nature de l'activité de l'INTEFP : le droit du travail et les relations sociales (2 865 stagiaires) représentent 53 % de la participation aux formations continues pour les SD et 37 stagiaires soit 18 % pour l'AC. L'INTEFP a effectivement assuré un nombre important de formations pour les utilisateurs du Code du travail après sa recodification ainsi que des formations sur les nouveaux textes relatifs à la modernisation du marché du travail. Les préparations aux concours ont aussi été importantes puisque 917 stagiaires des SD, soit 17 %, ont été formés (ces données incluent les formations au principalat d'attaché pour les agents des services déconcentrés). Vient ensuite l'adaptation à l'emploi pour 476 stagiaires, soit 9 % toujours dans les SD. Les autres domaines sont relativement équivalents entre 4 et 6 % de stagiaires formés. Pour l'AC, deux autres domaines spécifiques se distinguent : ce sont les systèmes d'information (66 stagiaires) soit 34 % et la formation de formateurs (47 stagiaires) soit 24%.



4. La cellule parcours professionnels: la CPP

Le protocole du 21 novembre 2006 sur la formation tout au long de la vie prévoit la généralisation, au sein des différents ministères, de pôles dédiés à la gestion de carrière et au suivi des parcours professionnels. La création de la Cellule parcours professionnels en juin 2008, au sein du Ministère du Travail, s'inscrit dans ce cadre.

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

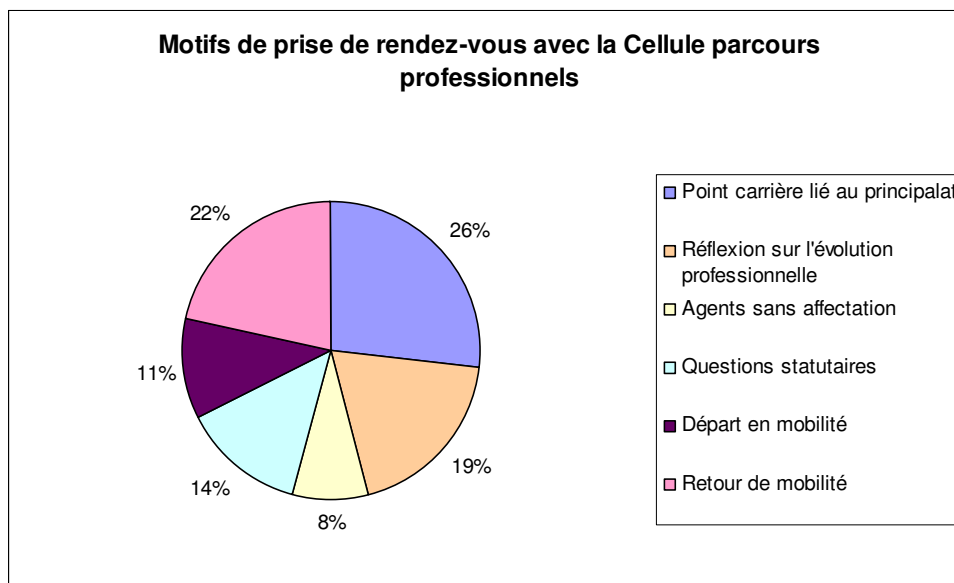
La Cellule parcours professionnels (CPP) s'adresse aux agents de catégorie A et A+ du secteur Travail, en fonction à l'administration centrale ou à l'extérieur du Ministère.

Conformément au principe de volontariat sur lequel fonctionne la CPP, en 2008, les agents ont été à l'initiative des entretiens dans la majeure partie des cas.

A titre complémentaire, la CPP a été à l'origine de la proposition de rendez-vous pour les nouveaux attachés principaux, y compris ceux des services déconcentrés, qui ont eu lieu sur la base du volontariat des agents.

La Cellule parcours professionnels a proposé aux agents un appui à toute problématique d'orientation professionnelle. L'intervention de la Cellule relève aussi bien du conseil carrière proprement dit (besoin d'une réflexion guidée en terme d'orientation professionnelle, avec un objectif d'anticipation et de moyen terme), que du conseil mobilité (qui se traduit par une demande d'appui plus opérationnelle, sur du court terme).

Parmi les agents ayant pris contact avec la Cellule en 2008, on constate une prégnance des problématiques de « milieu de carrière » (réalisation d'un bilan, problématique de réorientation...).



4.2 L'activité de la Cellule parcours professionnels

De juin à décembre 2008, soit sur les six premiers mois d'activité de la Cellule, celle-ci a accompagné 37 agents.

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

4.3 Le profil des agents reçus par la Cellule parcours professionnels

- Corps et sexe des agents reçus

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

Répartition des agents reçus par la Cellule par corps et par sexe

	Administrateurs civils		Attachés		Inspecteurs du travail			Agents contractuels		Total
	AC	ACHC	AT	ATPAL	IT	DAT	DT	CDD	CDI	
Hommes	4	4	3	7	1	2		1		22
Femmes			6	4	1	1		1	2	15
Total	8		20		5			4		37

Parmi les attachés principaux reçus, on compte dix agents des services déconcentrés, auxquels la Cellule a proposé un entretien suite à la réussite de l'examen d'accès au grade d'attaché principal.

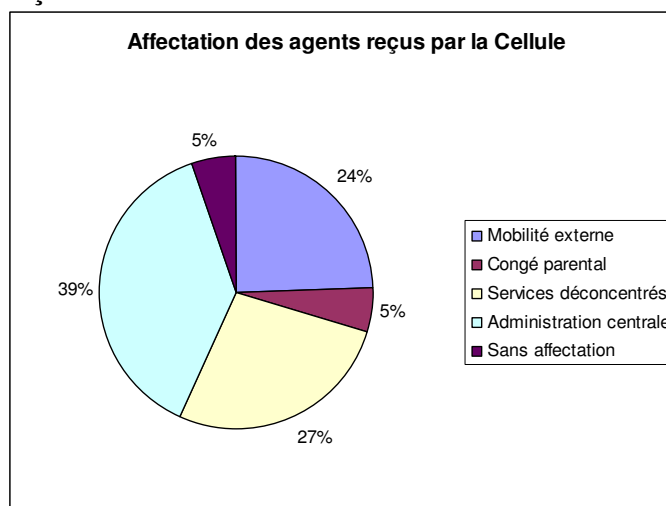
Ainsi, en décembre 2008, la Cellule avait reçu 45.8% des attachés principaux promus en 2008 (16.7% pour l'administration centrale et 55.6% pour les services déconcentrés).

	Lauréats du principalat		Reçus par la CPP	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administration Centrale	3	3	1	0
Services déconcentrés	8	10	6	4
Total	24		11	

- Moyenne d'âge des agents reçus

L'âge moyen des agents reçus est de 45,5 ans ; 50% de l'effectif reçu se situe dans la tranche d'âge 40-49 ans.

Affectation des agents reçus



La part d'agents affectés en services déconcentrés correspond aux lauréats de l'examen professionnel d'accès au principalat au titre de l'année 2008, auxquels la CPP a proposé un point carrière.

La Cellule parcours professionnels a renouvelé sa proposition de rendez-vous aux lauréats de l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal pour l'année 2009. Cette démarche s'inscrit dans la perspective d'étendre le champ d'action de la Cellule aux agents des services déconcentrés.

6. Les conditions de travail

1. Orientations générales	p.66
2. Les Instruments de suivi	p.66
3. Le Bilan hygiène et sécurité	p.67
3.1 Les fonctions de contrôle	p.67
3.2 La prévention médicale	p.67
3.3 Le document unique d'évaluation des risques	p.68
4. Les accidents du travail et maladies professionnelles	p.68
5. La protection fonctionnelle	p.68
5.1 Le nombre de bénéficiaires de la protection fonctionnelle	p.69
5.2 La protection fonctionnelle et les niveaux d'instances judiciaires	p.70

1. Orientations générales

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

La santé des agents, la sécurité du travail et l'amélioration des conditions de travail font partie intégrante de la politique volontariste menée par le ministère.

Au-delà du respect des obligations légales, cette politique s'est traduite par un effort particulier pour améliorer la protection des agents, notamment des agents de contrôle ou recevant du public, dans le cadre d'un plan de prévention et d'amélioration de la sécurité des agents décidé après le meurtre de deux agents de contrôle en Dordogne en septembre 2004.

Les cellules d'appui psychologique fonctionnant par le biais d'une convention nationale avec l'IAPR (Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources) qui permettent une prise en charge psychologique des agents victimes d'agressions sont également une réponse aux situations de difficultés professionnelles auxquelles peuvent être confrontés les agents.

Le ministère a également poursuivi la réflexion sur la souffrance au travail qui avait été initiée en 2006 et s'était traduite par l'envoi en 2007 d'un questionnaire d'enquête auprès de tous les CHSR afin de mesurer leur implication sur ces questions.

Les résultats de cette enquête présentés devant le CHS ministériel avaient montré que les CHSR concernés travaillant sur cette question n'étaient pas saisis en interne de difficultés particulières sur cette problématique.

Les différents bilans nationaux tels que le bilan « hygiène et sécurité », le bilan des accidents du travail sont présentés tous les ans devant le CHSM. La circulaire du 29 septembre 2003 a impulsé une politique forte en ce domaine, toutes les régions ont désormais un agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO). Les ACMO sont le plus souvent ingénieur de prévention ou inspecteur du travail. Ils sont placés auprès des CHS régionaux. Leur action est définie dans le cadre d'une lettre de mission qui précise la part de leur temps de travail qu'ils doivent consacrer à cette fonction (entre 10 et 50%). La quasi-totalité des ACMO a suivi une formation initiale et 50% d'entre eux suivent annuellement une formation d'une durée moyenne de 3 jours.

Ils ont participé activement à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques et contribuent chaque année à son actualisation. Ce document est désormais rédigé dans l'ensemble des services (directions d'administration centrale, directions régionales et directions départementales). La nécessité de mettre en œuvre les consignes du « plan grippe aviaire » a conduit à mobiliser les services et à mener une réflexion sur l'ensemble de ces sujets qui se traduit par une actualisation des documents uniques d'évaluation des risques.

2. Les instruments de suivi

Chaque année, le Ministère du travail élabore un bilan « Hygiène et Sécurité » transmis au Ministère de la fonction publique, qui permet de mesurer les évolutions des conditions de travail au sein de notre ministère au travers d'indicateurs.

Les indicateurs sont essentiellement quantitatifs, tels que le nombre de CHS tenus dans l'année ou l'existence d'un plan de prévention des risques professionnels et ne permettent pas d'évaluer l'impact qualitatif des actions menées. Ce bilan est présenté au CHS ministériel (cf. chapitre relatif au dialogue social.).

3. Le bilan hygiène et sécurité

3.1 Les fonctions de contrôle

- Le réseau des Inspecteurs Hygiène et Sécurité (IHS)

Quatre I.H.S. étaient en fonction au ministère en 2008 (deux médecins, un inspecteur du travail et un ingénieur de prévention). Ils ont pour mission de conseiller et de contrôler les services dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

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

La circulaire DAGEMO n°2003/6 du 29 septembre 2003 relative au rôle des ACMO a permis de rappeler l'importance des missions qui leur sont dévolues. Le poste d'ACMO est désormais pourvu dans toutes les régions.

Ils sont placés auprès des CHS régionaux. Leur action est définie dans le cadre d'une lettre mission qui précise la part de leur temps de travail qu'ils doivent consacrer à cette fonction (entre 10 et 50%). La quasi-totalité des ACMO a suivi une formation initiale et 50% d'entre eux suivent annuellement une formation d'une durée moyenne de 3 jours.

Les ACMO sont le plus souvent ingénieur de prévention ou inspecteur du travail. En 2008, 7 sont directeurs adjoints du travail, 4 sont inspecteurs du travail et 8 sont contrôleurs du travail.

3.2 La prévention médicale

- La surveillance médicale

Le décret du 9 mai 1995 rend obligatoire la surveillance médicale pour tous les agents mais à des fréquences différentes selon la situation. Certaines catégories d'agents doivent faire l'objet d'une surveillance médicale particulière dont la fréquence doit être au moins annuelle.

Il s'agit :

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

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

- Le suivi médical des agents

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

- Les médecins de prévention

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

- La fiche des risques professionnels

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

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

3.3 Le document unique d'évaluation des risques

On constate que la presque totalité des sites ont désormais élaboré un document unique d'évaluation des risques, sous une forme qui demeure perfectible mais présente l'intérêt d'avoir acté la démarche engagée.

4. Statistiques relatives aux accidents du travail et maladie professionnelles

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

Les résultats de cette enquête ont pour objectifs d'analyser l'évolution du nombre d'accidents et celle du nombre de jours d'arrêt. Les accidents sont répartis selon les facteurs de risque, la nature et le siège des lésions. Des comparaisons sont établies avec le secteur privé. L'enquête recense également les principales maladies professionnelles ainsi que les jours d'arrêt auxquels ces maladies ont conduit.

La DRH SS/SRH1E (bureau des retraites, des pensions et des accidents du travail) effectue l'enquête pour les ministères sociaux.

Les données collectées auprès des services par le SRH1E sont présentées sous la forme de 10 tableaux que le bureau de l'action sociale et des conditions de travail exploite et intègre au bilan hygiène et sécurité. Ce bilan est présenté tous les ans au comité hygiène sécurité ministériel.

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

La DGAFP travaille actuellement sur une nouvelle enquête allégée (qui portera sur 2008 et 2009) dont les informations seront collectées en ligne et agrégées automatiquement. Le contrôle de cohérence sera réalisé par chaque ministère.

Dès que l'enquête 2008-2009 sera prête, les résultats seront présentés au comité hygiène sécurité ministériel et au comité technique paritaire ministériel.

5. La protection fonctionnelle des agents

Le ministère a organisé en 2008, la protection fonctionnelle de ses agents dans le cadre et les conditions suivantes

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

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

La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle".

Les modalités de sa mise en œuvre sont prévues par :

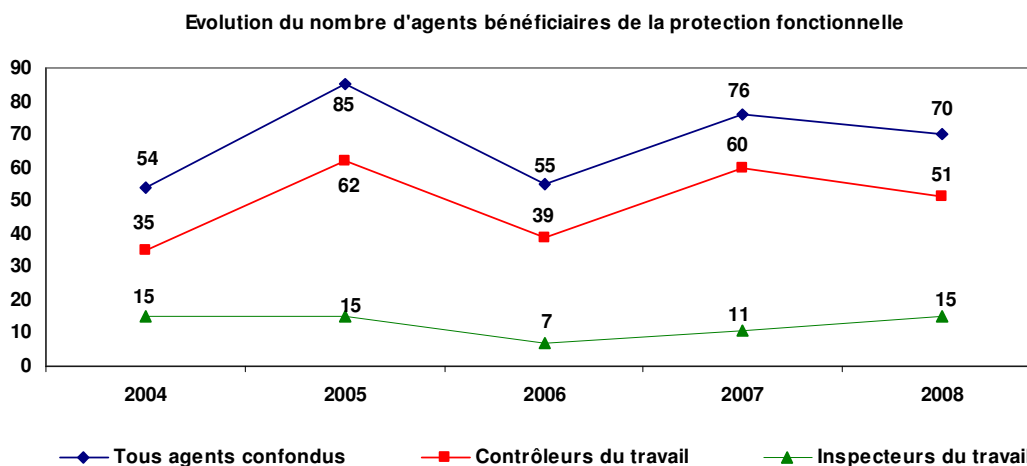
- La note technique DAGEMO 93/06 du 30/7/1993,
- la circulaire du 21/8/2003,
- la note technique 2003-8 du 24/9/2003,
- la note technique DAGEMO-MICAPCOR 2004-02 du 3/2/2004,
- la circulaire DAGEMO 2005-03 du 25/4/2005,
- et la note aux services déconcentrés du 25/9/2007,

et plus récemment par :

-La circulaire de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique B8 n°2158 du 5 mai 2008 relative à la Protection fonctionnelle des agents publics de l'Etat, qui explicite le dispositif appliqué au sein de notre Ministère.

5.1 Le nombre d'agents bénéficiaires de la protection fonctionnelle

- Evolution du nombre d'agents bénéficiaires de la protection fonctionnelle de 2004 à 2008



L'année 2008 a connu une légère diminution des demandes de protection fonctionnelle : 70 contre 76 pour l'année 2007.

- Répartition des demandes de protection fonctionnelle par grades

Qualité des agents demandant la protection fonctionnelle	2004	2005	2006	2007	2008
Directeur régional	1				
Directeur départemental	1	4	2	3	
Directeur adjoint	2	3	5	1	1
Inspecteur du travail	15	15	7	11	15
Contrôleur du travail	38	62	39	61	51
Autres	3	1			3 ¹
TOTAL	60	85	53	76	70

- Répartition des demandes de protection fonctionnelle selon les incriminations

Incriminations	2004	2005	2006	2007 ²	2008
Obstacles aggravés	11	34	6	58	68
outrages, injures	32	60	17		
Menaces, menaces de mort	14	19	9		
Violences, voies de fait	19	12	10		
Mises en cause pénales	4	17	3	1	2
TOTAL	80	142	45	59	70

Ces 70 demandes de protection fonctionnelle ont été demandées au titre suivant :

¹ Il s'agit d'un MIRTMO, d'un attaché d'administration centrale et d'un agent administratif en SD (SRE)

² Les incriminations signalées au tableau précédent sont déterminées au stade de la demande de protection fonctionnelle et évoluent en conséquence de manière significative au cours de la procédure. Pour cette raison, il a semblé préférable de ne distinguer, à partir de 2007, que les mises en cause pénale de toutes les autres incriminations.

- 68 par des agents victimes
- 2 agents mis en cause sur le plan pénal

Sur les 70 demandes formulées en 2008, 69 agents dont 67 sur des missions d'inspection du travail en service déconcentrés l'ont obtenue.

La protection fonctionnelle a été refusée 1 fois à un inspecteur du travail mis en cause pénalement à raison de l'existence d'une faute personnelle.

- **Répartition par sexes des demandes de protection fonctionnelle**

En 2008, sur les 70 demandes, la répartition par sexes témoigne qu'autant d'hommes (36) que de femmes (34) ont fait une demande de protection fonctionnelle.

5.2 la protection fonctionnelle et les niveaux des procédures d'instances

Les 69 demandes de protection fonctionnelle accordées se décomposent de la manière suivante selon les niveaux d'instances juridictionnelles :

- En 1^{ère} instance devant le tribunal correctionnel : 63 dont 47 contrôleurs du travail
- En appel, devant la Chambre correctionnelle d'appel : 6 dont 3 contrôleurs du travail
- En cassation, devant la chambre criminelle : 0 .

Les jugements et arrêts reçus concernent des demandes généralement formulées antérieurement à 2008 en raison des délais de justice.

43 agents ont vu en 2008 une décision de justice rendue sur leur affaire.

7. L'action sociale

1. Orientations générales	p.72
2. Le budget d'action sociale	p.72
2.1 Les crédits consommés	p.72
2.2 La répartition des dépenses	p.73
3. Les actions du réseau des assistants de service social du personnel	p.73
3.1 L'impact du service social du personnel	p.73
3.2 Un champ d'intervention transversale s'inscrivant dans un travail en partenariat	p.74
3.3 Les agents qui ont sollicité l'assistant de service social	p.74

1. Orientations générales

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

On distingue 3 types de prestations :

- Les prestations interministérielles sont des prestations d'action sociale instituées par le ministère chargé de la fonction publique. Elles concernent tous les agents de l'État.
- Les prestations ministérielles ont été créées par le ministère dans le cadre de sa politique d'action sociale, après avis de la CNCAS (Commission Nationale Consultative d'Action sociale). Elles sont donc spécifiques aux agents de ce ministère.
- Les prestations locales sont des prestations régionales créées pour tenir compte des spécificités locales. Leur mise en place ne peut être décidée qu'après débat en CTPR (Comité technique paritaire régional). Elles ne peuvent être versées que dans la limite des crédits disponibles chaque année.

La politique d'action sociale est construite autour de quatre grands axes :

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

Les orientations en matière d'action sociale sont soumises chaque année à la Commission Nationale Consultative d'Action Sociale (CNCAS). Un bilan annuel est présenté à cette même commission au cours du 1er semestre de chaque année. Le bilan annuel 2008 a fait l'objet d'une présentation devant cette commission le 25 juin 2009, il est disponible en ligne sur *Mintranet* (rubrique : Vie pratique/action sociale/bilan). Ne sont repris ici que les éléments essentiels de ce bilan.

2. Le budget d'action sociale

2.1 Les crédits consommés

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

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

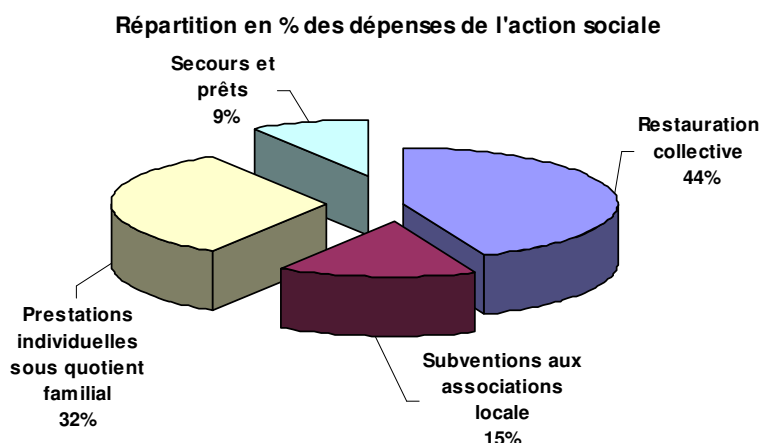
Les crédits consommés en 2008 (*titre II + titre III*) ont été de 6 109 913 euros.

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

2.2 La répartition des dépenses

Les chiffres clés de l'utilisation du budget d'action sociale issus du Bilan de l'Action sociale 2008 sont les suivants :

- Une part par agent de 629 € (369 € hors restauration collective) pour un effectif de 10 396 agents.
- Plus de 80% des crédits sont gérés par les régions (et par l'administration centrale en tant qu'unité administrative).
- Près de 20% sont gérés au niveau national : il s'agit des subventions aux associations nationales (l'association des retraités et l'association des anciens combattants) et des prêts et secours.
- La restauration collective représente environ 44% de la dépense globale.
- Les subventions aux associations locales : près de 15% de la dépense globale.
- Les prestations versées aux agents en fonction de leur quotient familial représentent près de 32 % de la dépense globale.
- Les secours et les prêts accordés aux agents en difficultés financières représentent un peu plus de 8% (530.000 €) du budget de l'action sociale : 323 secours ont été accordés et 105 prêts en 2008.



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

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

La politique d'action sociale développée par le ministère depuis 2001 est de favoriser pour les agents l'accès à un service social de proximité et donc de pourvoir la totalité des régions y compris les DOM et l'administration centrale, d'un poste d'assistant de service social du personnel, dont les fonctions sont de répondre tant aux besoins individuels qu'aux nécessités collectives. Cet objectif est désormais atteint, après la nomination en 2008 d'une assistante de service social du personnel au sein de la DRTEFP du Limousin.

3.1 L'impact du service social du personnel

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

Comptabilisation des actions du service social dans les autres services	2006	2007	2008
Personnes reçues	1504	1422	1460
Personnes suivies	629	588	610
Nombre total de déplacements	1038	991	1010
Participation à des réunions paritaires	67	77	78
Permanences	791	961	975
Rendez-vous hors permanence	830	699	720

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

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

Leurs principaux partenaires en interne sont les responsables de ressources humaines et les bureaux de gestion des ressources humaines. Mais les problématiques rencontrées, les orientations nationales en matière d'action sociale, de conditions de travail et de handicap devraient développer ce travail de partenariat avec les correspondants handicap, les correspondants d'action sociale et les ACO. Le travail avec les médecins de prévention est aussi à favoriser mais, en fonction des lieux et des sites, la disponibilité de ces derniers est inégale. Les actions des assistants de service social du personnel se situent à l'interface entre la vie professionnelle et personnelle des agents. Ils développent alors aussi un partenariat avec des services ou des acteurs extérieurs comme principalement les structures hospitalières, les médecins traitants, les instances administratives et les services sociaux territoriaux.

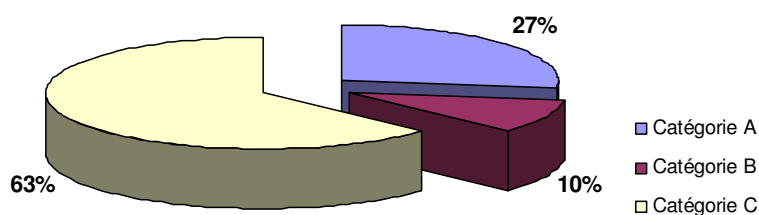
3.3 Les agents qui ont sollicité l'assistant de service social

On constate une relative stabilité du nombre d'agents reçus et du nombre d'agents suivis par les assistants de service social. Il convient de noter qu'est considéré comme « agent suivi » l'agent qui est reçu plus d'une fois. Il est à noter que le nombre d'agents suivis représente presque la moitié des agents reçus par le service social du personnel. Ce rapport personnes suivies/personnes reçues est quasi identique à celui des années précédentes.

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

Comme les années précédentes, ce sont majoritairement les agents de catégorie C qui ont recours au service social du personnel, mais on peut noter également un accroissement des agents de catégorie A qui n'étaient que 3% en 2007.

Répartition des agents reçus par catégorie



8. Insertion des agents handicapés

1. Le taux d'emploi au 01/01/2009	p.76
2. Les recrutements	p.76
3. La répartition hommes-femmes	p.77
4. L'âge	p.77
5. La répartition par catégorie	p.78

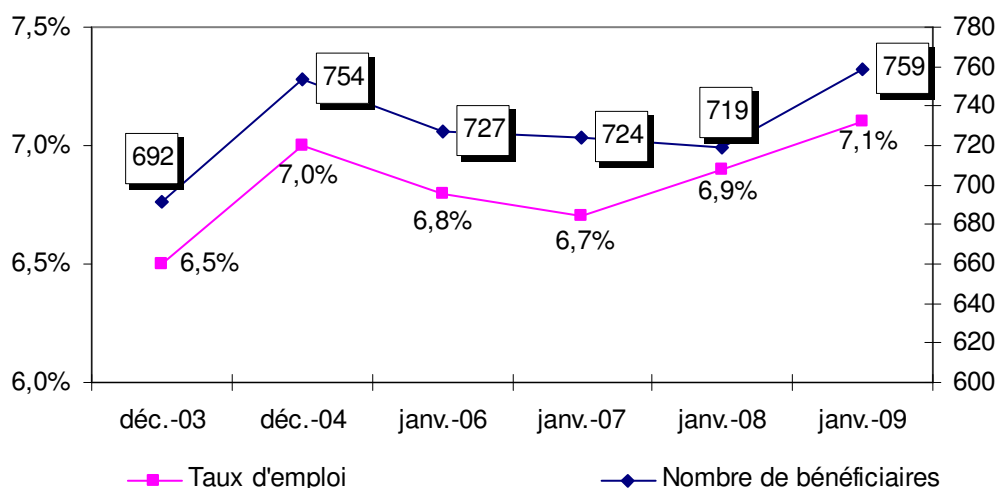
1. Le taux d'emploi au 01/01/2009

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 légale d'emploi de 6% de travailleurs handicapés en imposant aux administrations qui ne la respectent pas le versement d'une contribution.

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

Le taux des bénéficiaires de l'obligation légale d'emploi est en légère augmentation. Il est passé de 6,9% à 7,1 % des effectifs physiques rémunérés.

759 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont recensés au 1^{er} janvier 2009 dans l'ensemble des services déconcentrés et en administration centrale. Ce nombre intègre l'arrivée des services d'inspection du travail des secteurs de l'agriculture et du transport suite à la mise en place de la fusion des services d'inspection du travail réalisé au 1^{er} janvier 2009.



*Les chiffres ci-contre intègrent le nombre des bénéficiaires de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) transmis par le MINEFE. Le nombre est corrigé chaque année au mois de mars de l'année suivante.

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

2. Les recrutements

17 agents atteints d'un handicap ont été recrutés en 2008 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 :

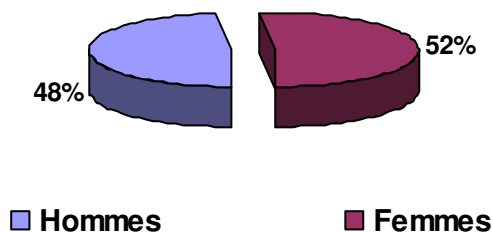
- 6 agents en catégorie A, (3 inspecteurs du travail et 3 attachés des affaires sociales),
- 5 contrôleurs du travail,
- 6 agents en catégorie C (dont 3 affectés dans les services déconcentrés).

3. La répartition hommes-femmes

Depuis 2007, les femmes atteintes d'un handicap sont légèrement plus nombreuses que les hommes parmi les personnels handicapés au ministère. Elles représentent actuellement 52 % des agents handicapés.

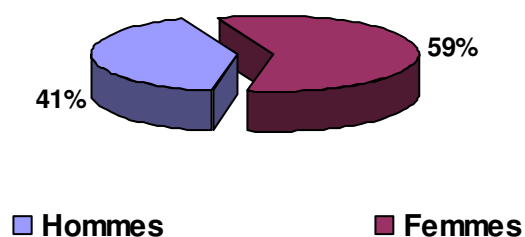
- Répartition sur le nombre total d'agents handicapés au sein du Ministère

Répartition hommes - femmes



- Répartition sur les nouveaux entrants

Répartition hommes - femmes

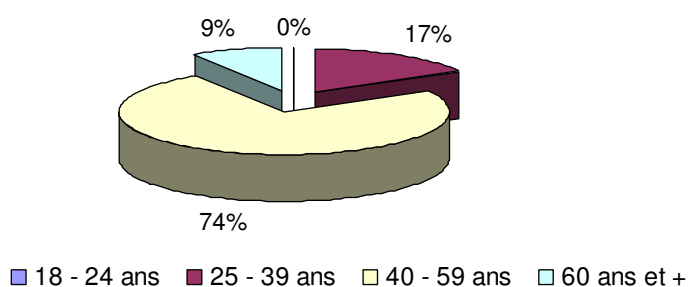


4. L'âge des agents

La moyenne d'âge est plus élevée parmi les agents handicapés. La classe d'âge 40-59 ans diminue au profit de la classe des 60 ans et plus.

- Répartition sur le nombre total d'agents handicapés au sein du ministère

Répartition par classes d'âge

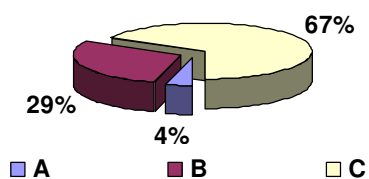


5. La répartition des agents par catégorie administrative

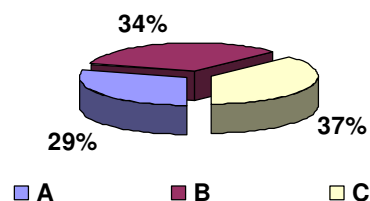
La part des agents de catégorie B parmi les agents handicapés s'est renforcée depuis le début de la mise en œuvre du plan triennal d'emploi des agents handicapés, elle est passée de 22 à 29% en deux ans.

La part des agents handicapés de catégorie A s'élève lentement et reste marquée d'un fort déséquilibre.

**Répartition des agents handicapés
du ministère par catégorie au 01/01/09**



**Répartition des effectifs
du ministère par catégorie au 31/12/08**



9. Dialogue social

1. La représentativité nationale des organisations syndicales au sein des instances paritaires et de concertation	p.80
2. La représentativité des syndicats et l'exercice des droits syndicaux	p.81
2.1 Les dispenses de service pour l'exercice syndical au niveau ministériel	p.81
2.2 Le droit à congé pour formation syndicale dans les CTPR	p.82
3. L'exercice du droit de grève ayant concerné le ministère chargé du travail	p.83
3.1 Les mouvements d'ampleur nationale	p.83
3.2 Les mouvements d'ampleur ministérielle	p.84
4. Les thèmes du dialogue social	p.85
4.1 Le dialogue social dans le cadre des instances paritaires	p.85
4.2 Le dialogue social en dehors du cadre institutionnel	p.87
5. Les comités d'hygiène et de sécurité	p.88
5.1 Les CHS ministériels	p.88
5.2 Les CHS régionaux, départementaux et centraux	p.89
6. La commission nationale consultative d'action sociale	p.89

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sources :

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

Elections du 31 janvier 2006 pour le renouvellement des mandats des membres de la commission consultative paritaire des agents contractuels recrutés en application du décret du 17 mars 1978 (*ces mandats qui arrivaient à terme début 2009 ont été prorogés, par arrêté du 16 février 2009, jusqu'au 15 mars 2010*

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

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

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

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

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

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

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

2.2 Le droit à congé pour formation syndicale

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

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

Tableau de répartition des droits à congé pour la formation syndicale

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

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

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

Mois	Date	Nombre de jours perdus (1)	Les motifs du mouvement
Janvier	24 janvier	2273	<ul style="list-style-type: none"> - le maintien du pouvoir d'achat ; - la revalorisation du point d'indice ; - l'emploi public, la réduction des effectifs ; - la sauvegarde du statut général.
Avril	16 avril	121	<ul style="list-style-type: none"> - la défense des retraites et le maintien des 40 années de cotisation.
Mai	15 mai	1850	<ul style="list-style-type: none"> - la réforme de l'Etat et le statut de la Fonction Publique ; - le service public et l'emploi public ; - la mobilité, l'amélioration des conditions de travail et la revalorisation des traitements des fonctionnaires.
Mai	22 mai	833	<ul style="list-style-type: none"> - la garantie et l'assurance d'un haut niveau des retraites ; - l'arrêt de l'allongement de la durée de cotisation ; - le maintien du droit à la retraite à 60 ans ; - la reconnaissance de la pénibilité ; - la mise en œuvre des ressources financières assurant la pérennité du système des retraites ; - la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.
Mai	19 au 24 mai	362	<ul style="list-style-type: none"> - la défense du statut de la fonction publique et du service public, - l'amélioration des conditions de travail et l'augmentation significative des traitements ; - la défense de la mobilité choisie et l'opposition à l'allongement des durées de cotisations.
Mai	26 au 31 mai	472	<ul style="list-style-type: none"> - la défense du statut de la fonction publique et du service public, - l'amélioration des conditions de travail et l'augmentation significative des traitements ; - la défense de la mobilité choisie, l'opposition à l'allongement des durées de cotisations et un véritable plan de titularisation.
Juin	2 au 7 juin	491	<ul style="list-style-type: none"> - la défense du statut de la fonction publique et du service public. - l'amélioration des conditions de travail et l'augmentation significative des traitements ; - la défense de la mobilité choisie, l'opposition à l'allongement des durées de cotisations et un véritable plan de titularisation.
Juin	9 au 14 juin	392	<ul style="list-style-type: none"> - un service public et des emplois publics répondant aux besoins de la population ; - la défense et l'amélioration du statut ; - l'amélioration des conditions de travail, l'augmentation significative des traitements et des pensions et un plan de titularisation ; - la défense de la mobilité choisie et l'opposition à l'allongement des durées de cotisations.
Juin	10 juin	703	<ul style="list-style-type: none"> - l'exigence d'un débat véritablement démocratique sur la RGPP ; - la défense et l'amélioration du statut des fonctionnaires et de la qualité des services publics pour tous ; - le développement de la mobilité choisie et le retrait de la loi relative à la « mobilité et aux parcours professionnels » - l'ouverture de négociations pour le maintien du pouvoir d'achat et de la valeur du point d'indice.

Juin	17 juin	512	<ul style="list-style-type: none"> - le maintien des retraites solidaires, - l'opposition à la déréglementation du temps de travail, - l'opposition à la politique conduite en matière de fonction publique, - une réglementation du temps de travail qui protège la vie des salariés, - la défense d'une retraite solidaire, - le respect des partenaires sociaux et du dialogue social.
Octobre	7 octobre	151	<ul style="list-style-type: none"> - les salaires, le pouvoir d'achat, la protection sociale et les effectifs ; - le statut, l'emploi, les garanties collectives, les missions et le devenir des services publics.
Octobre	23 octobre	36	<ul style="list-style-type: none"> - la défense du service public, des valeurs républicaines et du statut de la Fonction Publique, - l'augmentation des salaires et des pensions, et contre la RGPP et la mobilité imposée.
Novembre	24 au 28 novembre	441	<ul style="list-style-type: none"> - les salaires, la politique en matière d'emplois, les choix économiques et l'amélioration des garanties collectives.
Décembre	11 décembre	24	<ul style="list-style-type: none"> - le maintien du congé bonifié et son extension aux contractuels de droit public et aux personnels de droit privé, - le maintien et l'amélioration de la continuité territoriale, - l'amélioration de la prise en charge des frais de transports pour les personnels ultramarins. - le maintien de l'indemnité temporaire de retraite.
Total de jours		8 661	

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

Mois	Date	Nombre de jours perdus (1)	Les motifs du mouvement
Mars	18 mars	121	<ul style="list-style-type: none"> - 4 inspecteurs élèves rétrogradés de la promotion 2006 dans le grade de contrôleurs, - graves défaillances dans le système de formation et d'évaluation des IET.
Mars	25 mars	24	<ul style="list-style-type: none"> - 4 inspecteurs élèves rétrogradés de la promotion 2006 dans le grade de contrôleurs, - graves défaillances dans le système de formation et d'évaluation des IET.
Mars	26 mars	77	<ul style="list-style-type: none"> - 4 inspecteurs élèves rétrogradés de la promotion 2006 dans le grade de contrôleurs, - graves défaillances dans le système de formation et d'évaluation des IET.
Avril	3 avril	852	<ul style="list-style-type: none"> - 4 inspecteurs élèves rétrogradés de la promotion 2006 dans le grade de contrôleurs, - protestation contre la RGPP, le projet de loi de relatif aux parcours professionnels et les atteintes portées au statut de la fonction publique.
Octobre	21 octobre	119	<ul style="list-style-type: none"> - la création d'un Pôle National de la Statistique Publique à Metz.
Décembre	15 décembre	0	<ul style="list-style-type: none"> - la décision de délocalisation de la statistique publique, qui menace l'efficacité et la qualité du service statistique public, indispensable au débat démocratique.
Total de jours		1 193	

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

4. Les thèmes du dialogue social

4.1 Le dialogue social institutionnel dans le cadre des comités techniques paritaires

Dans le cadre des comités techniques paritaires se sont tenues en 2008 : 3 séances du CTP Ministériel du Secteur travail, 3 séances du CTP Central et 103 séances des comités techniques paritaires régionaux (CTPR)

Les ordres du jour des séances du CTP ministériel et du CTP central retracent précisément les questions soumises à l'examen des représentants du personnel en 2008 :

- Les ordres du jour du CTP ministériel 2008

7 février 2008	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation du procès-verbal du CTPM du 18 janvier 2006. - Plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT) : répartition des postes offerts en 2008. - PMDIT : projet de créations de sections. - Perspectives en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : exploitation des données - Synergie RH (rattachement métier et pyramide des âges des agents). - Bilan social 2005 et projet de bilan social 2006. - Projet de décret portant délégation de pouvoirs en matière de gestion de certains personnels relevant des ministères en charge des affaires sociales (+ arrêté d'application). - Point d'information sur la réunion de travail du 9 janvier 2008 relative à la formation des personnels.
13 février 2008	Intervention du Ministre sur les dossiers en cours (dont réforme de l'inspection du travail et RGPP)
24 juin 2008	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation du procès-verbal du CTPM du 19 juin 2007. - Point d'actualité. - Projet de création d'une section d'inspection du travail (Calvados - 6^{ème} section). - Eléments de réflexion en vue d'une réforme des modalités de recrutement, de formation et d'évaluation des inspecteurs élèves du travail. - Projet de décret modifiant le décret 2003- 770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail (création d'un 3^{ème} concours). - Primes : Bilan 2007 et circulaire 2008. - Compte rendu de la réunion de travail du 6 mai 2008 sur la formation des contrôleurs du travail stagiaires.
13 novembre 2008	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation du projet de budget 2009. - Point d'information relatif à la RGPP : fusion des inspections du travail et constitution des DIRECCTE. - Examen des projets de décrets relatifs à la fusion des inspections du travail (parties R et D du code du travail). - Examen du projet de décret relatif aux services de la Préfecture de Saint Barthélemy et de Saint Martin et aux attributions des services déconcentrés des administrations civiles de l'Etat compétents en Guadeloupe, à Saint Barthélemy et à Saint Martin. - Examen du projet d'arrêté relatif à l'organisation des concours de recrutement externe et interne des inspecteurs du travail. - Examen du projet d'arrêté modifiant les articles 11 et 12 de l'arrêté du 28 juin 2000 fixant les modalités de la formation et les conditions d'évaluation et de sanction de la scolarité des inspecteurs élèves du travail, relatifs à la composition des jurys. - Approbation des procès-verbaux des séances du CTPM des : <ul style="list-style-type: none"> - 13 février 2008 - 24 juin 2008

- Les ordres du jour du CTP Central 2008

Date de la séance	Ordre du jour
23 janvier 2008	<ul style="list-style-type: none"> - RGPP et administration centrale. - 1^{er} bilan du transfert de la DGEFP au MINEFE. - Projet de décret modifiant le décret n° 97-244 du 18 mars 1997 portant création d'une délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle à l'administration centrale du ministère du travail et des affaires sociales. - Projet d'arrêté portant modification de l'arrêté du 22 septembre 1997 modifié par l'arrêté du 6 octobre 2004 relatif à l'organisation de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques en sous directions. - Projet d'arrêté portant modification de l'arrêté du 22 septembre 1997 modifié par l'arrêté du 6 octobre 2004 relatif à l'organisation de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques en bureaux. - Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 25 avril 2003 relatif à l'organisation de la Direction de l'administration générale de modernisation en bureaux.
4 avril 2008	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation du procès-verbal du comité technique paritaire central du 5 octobre 2007. - Projet de décret relatif à la coordination de la lutte contre les fraudes et portant création d'une délégation nationale à la lutte contre la fraude.
13 juin 2008	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation du procès-verbal du comité technique paritaire central du 5 juillet 2007 et du 23 janvier 2008. - Projet d'arrêté portant modification de l'arrêté du 22 août 2006 relatif à l'organisation de la DGT. - Point d'actualités administration centrale. - Bilan d'activité 2007 de l'assistante sociale. - Primes : Bilan 2007 et présentation de la circulaire 2008. - Présentation des BOPS Soutien AC et DARES 2008 du P.155. - L'offre de formation AC 2008.

Les 22 DRTEFP (en métropole) et les 4 DTEFP (dans les DOM-TOM) ont tenu 103 séances de CTPR, soit une moyenne de plus de trois réunions dans l'année, nombre supérieur à l'obligation légale de deux réunions par an.

Les principaux thèmes abordés au cours des séances des CTPR en 2008, en dehors de ceux qui leur sont obligatoirement soumis (élaboration et de l'exécution des BOP et du développement de l'action sociale notamment), ainsi que le nombre de séances que ces instances y ont consacré figurent dans le tableau ci-dessous.

Ces thèmes, relèvent comme en 2007 des 3 grandes rubriques que constituent : les conditions de travail, l'organisation et le fonctionnement des services et la réforme de l'Etat et la gestion du personnel.

Il s'est agi :

- au titre de la gestion des personnels, de la protection fonctionnelle des agents ;
- au titre de l'organisation des services, de la mise en place de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PDMIT) ;
- au titre de la réforme de l'Etat et de la RGPP, de la mise en place des DIRECCTE et de la fusion des inspections du travail.

Rubriques et thèmes stratégiques	Conditions de travail (Protection fonctionnelle)	Organisation et fonctionnement des services (le PMDIT)	Réforme de l'Etat (RGPP, DIRECCTE, fusion IT)
DRTEFP			
ALSACE	1	3	7
AQUITAINE	0	0	4
AUVERGNE	0	0	3
BOURGOGNE	0	0	2
BRETAGNE	0	2	4
CENTRE	0	0	1
CHAMPAGNE-ARDENNE	0	1	2
CORSE	0	0	3
FRANCHE-COMTE	0	0	9
ILE-DE-FRANCE	0	5	6
LANGUEDOC-ROUSSILLON	0	3	8
LIMOUSIN	0	1	4
LORRAINE	0	0	0
MIDI-PYRENEES	2	1	3
NORD-PAS-DE-CALAIS	0	2	4
BASSE-NORMANDIE	0	2	4
HAUTE-NORMANDIE	0	1	5
PAYS-DE-LA-LOIRE	0	3	5
PICARDIE	2	3	4
POITOU-CHARENTE	1	2	4
PACA	0	3	6
RHONE-ALPES	0	3	5
DTEFP			
GUADELOUPE	0	3	5
GUYANE	0	0	0
MARTINIQUE	0	1	0
REUNION	0	2	5
TOTAL	6	41	103

Le nombre de séances consacrées à la RGPP est plus particulièrement à relever : ce thème a été abordé à chacune des 103 séances qui se sont tenues en 2008.

De même la mise en place du PDMIT reste un thème fréquemment débattu en CTPR (41 séances contre 30 en 2007)

4.2 Le dialogue social en dehors des instances paritaires

En dehors des instances paritaires, l'administration a organisé, comme elle s'y était engagée lors du CTPM du 9 octobre 2007, 5 réunions de travail avec les syndicats les plus représentatifs les 25 mars, 16 septembre, 23 septembre, 2 octobre et 28 novembre 2008 sur les projets de réforme du recrutement et de la formation des membres du corps de l'inspection du travail :

- Réforme des concours externe et interne
- Création d'un troisième concours
- Création d'une voie d'accès professionnelle
- Réorganisation de la formation initiale des inspecteurs élèves du travail

Ces réunions ont notamment conduit à l'élaboration concertée de textes soumis ultérieurement au CTPM.

5. Les comités d'hygiène et de sécurité

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

5.1 Les CHS ministériels

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

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

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

Il s'est réuni 2 fois en 2008 avec les ordres du jour suivants :

Jeudi 27 mars 2008

- Validation du compte rendu du CHSM du 28 mars 2007
- Présentation du Bilan des conditions de travail 2006
 - Bilan Hygiène et sécurité
 - Bilan des accidents du travail et maladies professionnelles
 - Bilan des actes d'incivilités
- Compte rendu de l'enquête « souffrance au travail » menée auprès des CHSR en 2007
- Présentation de l'enquête relative à l'état des lieux sur les mesures de prévention des risques liés à l'exposition à l'amiante des agents appartenant au système de l'inspection du travail

Mardi 7 Octobre 2008

- Validation du compte rendu du CHSM du 28 mars 2007
- Présentation du Bilan des accidents du travail et maladies professionnelles 2006-2007
- Compte rendu de l'enquête « souffrance au travail » menée auprès des CHSR en 2007 et indicateurs demandés lors du CHSM du 1er février 2007
- Présentation du dispositif de soutien psychologique mis en place pour les agents des services centraux et déconcentrés, victimes d'un événement grave ou exceptionnel dans l'exercice de leurs fonctions (IAPR)
- Présentation du bilan IAPR 2007
- Proposition de mise en place d'un groupe de travail relatif à l'accompagnement à la prise de poste des nouveaux inspecteurs du travail
- Questions diverses

5.2 Les CHS régionaux, départementaux et centraux

Les CHS régionaux existent dans toutes les régions (à l'exception de l'Ile de France) y compris dans les DOM.

En Ile de France, il existe des CHS départementaux auprès des DDTEFP et un CHS local auprès du DRTEFP.

Dans les autres départements, où n'existe pas de CHS, ont été mis en place des commissions locales d'Hygiène et sécurité (CLHS) avec des correspondants locaux d'hygiène et sécurité.

La fréquence des réunions des CHS est variable d'une région à l'autre (1 à 4 réunions). Dans l'ensemble du territoire, les 2 réunions du CHS régional que les DRTEFP et DTEFP doivent réglementairement d'organiser chaque année se sont tenues en 2008.

3 réunions du CHS d'administration centrale ont eu lieu.

6. La commission nationale consultative d'action sociale

Cette commission est consultée sur la politique d'action sociale de notre ministre. Un bilan annuel de l'action sociale est présenté devant cette commission et mis en ligne sur l'intranet. La commission s'est réunie 2 fois en 2008 sur les ordres des jours suivants :

CNCAS du 23 juin 2008

Ordre du jour :

- 1- Approbation du compte rendu de la réunion précédente ;
- 2- Présentation du bilan de l'action sociale 2007
- 3- Examen des propositions de l'UNSA
- 4- Questions diverses

CNCAS du 13 novembre 2008

Ordre du jour :

- 1- Approbation du compte rendu de la réunion précédente,
- 2- Présentation de l'aide à la maîtrise d'ouvrage pour le choix de la mutuelle
- 3- Extension de l'aide à l'éducation aux contrats de professionnalisation
- 4- Evolution des taux des prestations d'action sociale ministérielles
- 5- Point d'information sur le marché CESU conclu avec la société CHEQUE DOMICILE
- 6- Questions diverses

10. La parité au sein du Ministère du travail

1. La répartition par corps et par sexe	p.92
2. La répartition par catégorie et par sexe	p.92
3. La répartition par sexe et par classe d'âge	p.93
4. La répartition du temps de travail par sexe	p.93
5. La répartition par sexe des recrutements	p.94
6. La répartition par sexe des promotions	p.94
7. La répartition par sexe des agents handicapés	p.95
8. La répartition par sexe dans les emplois de direction	p.95

X. La parité au sein du Ministère du travail

1. La répartition par corps et par sexe

Catégories	Libellé des corps des agents	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	Emplois fonctionnels	37	119	156
	Administrateurs civils	11	16	27
	Conseiller d'administration	3	4	7
	Attachés	327	219	546
	Médecins du travail	39	13	52
	Membres du corps de l'inspection du travail (hors emplois fonctionnels)	802	742	1 544
	Chargés d'études documentaires	10	2	12
	Contractuels Loi 1984	262	209	471
	Contractuels Décret 78	43	58	101
	Autres	49	54	125
Total		1 583	1 436	3 019
Catégorie B	Secrétaire administratif d'AC	108	42	150
	Contrôleurs du travail	2 374	958	3 332
	Contractuels Loi 1984	30	1	31
	Contractuels Décret 78	17	2	19
	Autres	32	13	45
Total		2 561	1 016	3 577
Catégorie C	Adjoint administratifs	3 124	543	3 667
	Adjoint techniques	7	26	33
	Autres	93	6	99
Total		3 224	575	3 799
Total général		7 368	3 027	10 395

2. La répartition par catégorie et par sexe

- Administration Centrale

Catégories	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Total
A	327	272	55%	599
B	130	53	71%	183
C	137	57	71%	194
Total	594	382	61%	976

- Services Déconcentrés

Catégories	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Total
A	1 256	1 164	52%	2 420
B	2 431	963	72%	3 394
C	3 087	518	86%	3 605
Total	6 774	2 647	72%	9 419

- Ministère

Catégories	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Total
A	1 583	1 436	52%	3 019
B	2 561	1 016	72%	3 577
C	3 224	575	85%	3 799
Total	7 368	3 027	71%	10 395

3. La répartition par classe d'âge et par sexe

Catégories	A			B			C			Ensemble			Part en % Ensemble
Classe d'âge	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
Moins de 25 ans	29	10	39	18	7	25	3	3	6	50	20	70	1%
25 ans / 29 ans	175	101	276	75	72	147	28	4	32	278	177	455	4%
30 ans / 34 ans	200	153	353	176	107	283	74	15	89	450	275	725	7%
35 ans / 39 ans	190	168	358	231	137	368	223	48	271	644	353	997	10%
40 ans / 44 ans	181	131	312	261	143	404	376	71	447	818	345	1 163	11%
45 ans / 49 ans	212	156	368	533	143	676	836	124	960	1 581	423	2 004	19%
50 ans / 54 ans	260	255	515	750	211	961	1 113	172	1 285	2 123	638	2 761	27%
55 ans / 59 ans	264	311	575	435	153	588	473	117	590	1 172	581	1 753	17%
60 ans et plus	72	151	223	82	43	125	98	21	119	252	215	467	4%
Total	1 583	1 436	3 019	2 561	1 016	3 577	3 224	575	3 799	7 368	3 027	10 395	100%

4. La répartition du temps de travail par sexe

Quotité travaillée	2008					
	Hommes	% Hommes	Femmes	% Femmes	Total	% Total
50%	23	0,76%	141	1,91%	164	2%
60%	6	0,20%	85	1,15%	91	1%
70%	2	0,07%	58	0,79%	60	1%
80%	104	3,44%	1 401	19,01%	1 505	14%
90%	17	0,56%	263	3,57%	280	3%
100%	2 875	94,98%	5 420	73,56%	8 295	80%
Total	3 027	100%	7 368	100%	10 395	100%

Parmi l'ensemble des femmes travaillant au Ministère, 26% travaillent à temps partiel.
Les femmes représentent 92% des agents à temps partiel.

5. La répartition par sexe des recrutements

CONCOURS	A		B		C		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Administrateurs civils	1	1					1	1
Attachés d'administration	15	20					15	20
Inspecteurs élèves du travail	39	63					39	63
Contrôleurs du travail			36	49			36	49
TOTAL	55	84	36	49	0	0	91	133
CONTRATS ET PRISE EN CHARGE	A		B		C		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Ingénieurs de prévention	2	2					2	2
MIRTMO	1	0					1	0
Travailleurs handicapés	3	3	3	2	1	5	7	10
Bénéficiaires de la loi 70-2			13	1			13	1
Autres (hors réintégrations, temps partiels et points cabinets)	Données sexuées non disponibles							
TOTAL								
TOTAL GENERAL	262		159		47		465	

6. La répartition par sexe des promotions

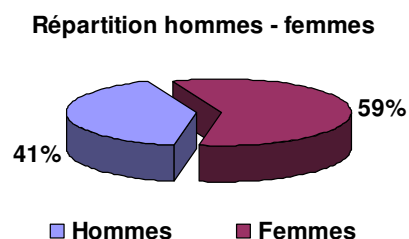
- Administration Centrale

Cat.	GRADE	Nombre d'agents Promus	Femmes	Hommes
A	TA Administrateur civil hors classe	2	1	1
	TA Attaché principal	2	1	1
	EP Attaché principal	6	3	3
	LA Attaché	5	4	1
	LA Contractuel 78 – Hors catégorie HEB	1	0	1
	LA Contractuel 78 – Hors catégorie	1	0	1
B	TA Secrétaire administratif classe exceptionnelle	5	5	0
	EP Secrétaire administratif classe exceptionnelle	2	1	1
	TA Secrétaire administratif classe supérieur	5	3	2
	LA Secrétaire administratif classe normale	5	4	1
C	TA Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	4	4	0
	TA Adjoint administratif principal 2 ^e classe	5	5	0
	TA Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	1	0	1
	TA Adjoint technique 1 ^{ère} classe	1	0	1
Total		45	31	14

- Services Déconcentrés

Cat.	GRADE	Nombre d'agents promus	Femmes	Hommes
A	TA Directeur du travail	39	13	26
	TA Directeur adjoint du travail	75	39	36
	LA Contractuel 78 – Hors catégorie HEB	1	0	1
	LA Contractuel 78 – Hors catégorie	3	0	3
	LA Contractuels 78 – 1 ^{ère} catégorie	1	0	1
	LA Contractuel 78 – 2 ^{ème} catégorie	2	1	1
B	LA Contrôleur du travail en inspecteur du travail	18	11	7
	TA Contrôleur classe exceptionnelle	87	66	21
	TA Contrôleur classe supérieure	142	116	26
C	TA Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	86	78	8
	TA Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	137	113	24
	TA Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	3	2	1
Total		594	439	155

7. La répartition par sexe des agents handicapés



8. La répartition par sexe dans les emplois de direction

	Hommes	%	Femmes	%	Total	%
DRTEFP	20	95%	1	5%	21	100%
DDTEFP	75	79%	20	21%	95	100%
SG DRTEFP	18	82%	4	18%	22	100%
Total	113	82%	25	18%	138	100%

GLOSSAIRE

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



Bilan social **2008**

MISSION TRAVAIL ET EMPLOI

**Direction de l'administration générale
et de la modernisation des services**

DAGEMO

Sous-direction des carrières et des compétences

SDCC

**39-43 quai André-Citroën
75902 Paris cedex 15**



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES,
DE LA FAMILLE,
DE LA SOLIDARITÉ
ET DE LA VILLE