



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

SECRETARIAT GENERAL

Direction des ressources humaines

Sous-direction du pilotage des ressources, du dialogue social et du droit des personnels
Bureau de la GPEC et des dialogues de gestion



Bilan social

2013



Dnh

14, avenue Duquesne - 75350 Paris 07 SP – Tél : 01 40 56 60 00

Le mot du directeur



L'année 2013 pour le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social reste marquée par la poursuite de la démarche « Ministère fort ».

Elle a alimenté intensément notre dialogue social puisque plus de la moitié des Comités Techniques Ministériels, dont une part d'entre eux présidés par le Ministre, ont porté sur le sujet.

La DRH a préparé le plan stratégique d'appui RH du projet et lancé les travaux du plan de prévention soumis au CHSCTM en 2014.

Elle a accompagné les DI(R)ECCTE dans l'élaboration et la mise en œuvre concrète du volet RH de leur schéma régional d'organisation.

Pour ce faire, elle a notamment créé ou mis à jour des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et proposé avec l'INTEFP un plan d'accompagnement des directions et des agents.

Elle a conduit également l'évolution du corps des contrôleurs du travail : ils sont ainsi tous entrés dans le Nouvel Espace Statutaire et 130 d'entre eux sont devenus inspecteurs du travail, dans le cadre du plan de transformation des emplois des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail.

Elle a également poursuivi le plan de résorption de l'emploi précaire se concrétisant par les concours et examens réservés et la titularisation ou la CDIisation des agents non-titulaires.

L'année 2013 s'est achevée par la naissance de cette nouvelle DRH que j'ai l'honneur de diriger, née de la fusion de la DRH affaires sociales-santé-jeunesse-sport et de la sous-direction RH de la DAGEMO. C'est enrichie des bonnes pratiques ministérielles des entités RH précitées que cette direction poursuivra son action au service des ressources humaines des ministères sociaux.


Joël BLONDEL
Directeur des ressources humaines

Sommaire

Remarques liminaires _____	Page	11
Les chiffres-clés de l'année 2013 _____	Page	15
1. Le contexte et les orientations stratégiques RH _____	Page	17
2. L'emploi _____	Page	25
3. Les mouvements de personnels _____	Page	57
4. Les parcours professionnels _____	Page	75
5. Le temps de travail _____	Page	81
6. Les rémunérations _____	Page	89
7. La formation _____	Page	103
8. Les conditions de travail _____	Page	119
9. L'action sociale _____	Page	135
10. Le dialogue social _____	Page	141
11. La diversité et l'égalité des chances _____	Page	157
12. Le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes _____	Page	167
ANNEXE n°1. La présentation des principaux corps en termes d'effectifs _____	Page	189
ANNEXE n°2. Les pyramides des âges _____	Page	201
Lexique _____	Page	219
Liste des principales abréviations _____	Page	223

Sommaire détaillé

Remarques liminaires	11
1. Périmètre du bilan social 2013	11
2. Rappels terminologiques et méthodologiques	11
Les chiffres-clés de l'année 2013	15
CHAPITRE 1 LE CONTEXTE ET LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES RH	17
1.1. La démarche « Ministère fort », un projet ministériel basé sur une concertation avec les services déconcentrés	18
1.1.1. L'adhésion au nouvel espace statutaire (NES)	18
1.1.2. Le plan de transformation d'emploi des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail	18
1.1.3. Le plan d'accompagnement des ressources humaines du projet « Ministère fort »	18
1.1.4. Le plan de prévention	19
1.2. La création de la direction des ressources humaines	19
1.3. La mise en place du pôle d'expertise et de services	20
1.4. L'animation du dialogue social	22
1.5. Les agents non-titulaires : poursuite de la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012	22
CHAPITRE 2 L'EMPLOI	25
2.1. Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois	26
2.1.1. La place du ministère au sein de la fonction publique d'Etat	26
2.1.2. Autorisation 2013	27
2.1.3. Consommation 2013	27
2.2. Les effectifs de référence	28
2.2.1. Données globales (administration centrale et services déconcentrés)	28
2.2.2. Administration centrale	30
2.2.3. Services déconcentrés	35
2.2.4. Les inspecteurs élèves du travail	39
2.3. Les effectifs physiques au 31 décembre 2013	39
2.3.1. La répartition par catégorie	39
2.3.2. La répartition par corps	42
2.3.3. La répartition par classe d'âge	45
2.3.4. La répartition par métier	49
2.3.5. L'âge moyen	53
2.3.6. Les agents du corps de l'inspection du travail et les contrôleurs du travail en activité hors du ministère	54
2.3.7. Autres situations administratives des agents du corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail	54
2.3.8. Les agents de l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	55
CHAPITRE 3 LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS	57
3.1. Les entrées et les sorties	58
3.1.1. La présentation par service et par catégorie des flux de personnels	58
3.1.2. Les agents en recherche d'affectation (administration centrale)	62

3.2. Les recrutements, concours et examens professionnels	64
3.2.1. Les recrutements de l'école nationale d'administration et des instituts régionaux d'administration	64
3.2.2 Les concours et examens professionnalisés	64
3.2.3. Les examens professionnels	67
3.2.4. Les concours de l'inspection du travail	67
3.2.5. Les concours de contrôleur du travail	70
3.2.6. Les jurys	70
3.3. Les départs à la retraite	71
3.3.1. Les départs à la retraite constatés en 2013	71
3.3.2. Les départs à la retraite constatés au cours des quatre premiers mois de 2014	72
3.3.3. La cessation progressive d'activité	73
3.4. Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire	73
CHAPITRE 4 LES PARCOURS PROFESSIONNELS	75
4.1. Les promotions	76
4.2. Le conseil mobilité carrière	77
4.2.1. L'activité des conseillers mobilité carrière en administration centrale	77
4.2.2. L'information personnalisée	80
4.2.3. Les services collectifs	80
CHAPITRE 5 LE TEMPS DE TRAVAIL	81
5.1. Le temps partiel	82
5.2. Le compte épargne-temps (CET)	83
5.3. Les congés	84
5.3.1. Les congés maladie	84
5.3.2. Les congés de maternité et de paternité	87
CHAPITRE 6 LES REMUNERATIONS	89
6.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations	90
6.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses	91
6.3. Les dépenses de personnel par catégorie d'emploi	92
6.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel	92
6.5. Le coût moyen constaté par agent	93
6.6. Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps	94
6.7. L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat	95
6.8. Les principales mesures catégorielles en 2013	96
6.9. Le bilan des indemnités versées en 2013	96
6.10. La prime de fonctions et de résultats	99
CHAPITRE 7 LA FORMATION	103
7.1. La formation statutaire	105
7.1.1. La formation statutaire des inspecteurs élèves du travail et des inspecteurs du travail stagiaires	106
7.1.2. La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires	107

7.2. La formation professionnelle	108
7.2.1. La formation continue	108
7.2.2. Les préparations aux examens et concours administratifs	112
7.2.3. Les congés de formation, la validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétences	112
7.2.4. Le droit individuel à la formation (DIF)	112
7.3. La formation spécifique de l'administration centrale, des services déconcentrés et de l'INTEFP	113
7.3.1. La formation continue organisée par l'administration centrale	113
7.3.2. La formation continue organisée par les services déconcentrés	113
7.3.3. La formation continue organisée par l'INTEFP	114
7.4. Les dépenses de formation	117
CHAPITRE 8 LES CONDITIONS DE TRAVAIL	119
8.1. La prévention des risques professionnels	120
8.2. Les instances et les opérateurs	121
8.2.1. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	121
8.2.2. Les thèmes des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	122
8.2.3. La fonction conseil : les conseillers de prévention	124
8.3. Les accidents de service/travail et les maladies professionnelles	125
8.3.1. Les accidents de service/travail et de trajet	125
8.3.2. Les accidents de service/travail (hors accidents de trajet)	127
8.3.3. Les maladies professionnelles	129
8.3.4. Les recours de précontentieux et de contentieux	130
8.3.5. Les recours contre tiers	130
8.4. La protection fonctionnelle des agents en 2013	130
8.4.1. Les demandes de protection fonctionnelle en 2013	130
8.4.2. Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2013	133
CHAPITRE 9 L'ACTION SOCIALE	135
9.1. L'organisation de la gestion des prestations d'action sociale	136
9.2. La présentation budgétaire	136
9.3. Le réseau des assistants de service social en 2013	137
9.3.1. L'activité du service social du personnel	137
9.3.2. Les agents reçus	139
CHAPITRE 10 LE DIALOGUE SOCIAL	141
10.1. Les instances de concertation	142
10.2. La représentativité nationale des organisations syndicales au sein des instances de concertation	142
10.3. La représentativité des syndicats et l'exercice des droits syndicaux	145
10.3.1. Les moyens humains	145
10.3.2. Les moyens matériels	148
10.4. L'exercice du droit de grève	148
10.5. Les thèmes du dialogue social	151
10.5.1. Le dialogue social institutionnel dans le cadre des comités techniques	151
10.5.2. Les commissions administratives paritaires d'inspecteurs du travail et de contrôleurs du travail	155

10.5.3. Le dialogue social en dehors des instances de concertation	155
CHAPITRE 11 LA DIVERSITE ET L'EGALITE DES CHANCES	157
11.1. Présentation générale des orientations du label diversité	158
11.2. L'insertion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap	159
11.2.1. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	160
11.2.2. Les recrutements de travailleurs en situation de handicap en 2013	163
11.2.3. Les dépenses déductibles	163
11.3. La classe préparatoire intégrée	164
11.4. L'égalité professionnelle	164
11.4.1. Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	164
11.4.2. La parité au sein de l'encadrement supérieur	165
CHAPITRE 12 LE RAPPORT DE SITUATION COMPAREE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	167
12.1. Les conditions générales d'emploi	168
12.2. La formation	185
12.3. Les conditions de travail	187
12.4. Les congés	187
ANNEXE n°1. La présentation des principaux corps en termes d'effectifs	189
ANNEXE n°2. Les pyramides des âges	201
Lexique	219
Liste des principales abréviations	223

1. Périmètre du bilan social 2013

Le bilan social présente les principales données concernant la gestion des ressources humaines du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social pour 2013.

Pour l'administration centrale, l'ensemble des directions et services est concerné, dont¹ la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) à la suite de sa réintégration administrative et budgétaire dans le périmètre du ministère en janvier 2013.

Pour les services déconcentrés, sont concernés, en métropole les 22 DIRECCTE² et en outre-mer les 5 DIECCTE³ (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion), la DCSTEP⁴ de Saint-Pierre-et-Miquelon et le SITAS⁵ de Wallis et Futuna.

A l'exception des parties dédiées au chapitre 2 « L'emploi » et au chapitre 8 « Les conditions de travail », partie 8.3. « Les accidents de service/travail et les maladies professionnelles », le personnel de l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) est exclu du périmètre du présent bilan.

2. Rappels terminologiques et méthodologiques

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

- la gestion prévisionnelle des effectifs,
- l'évaluation des besoins en matière de masse salariale et le respect de l'autorisation budgétaire,
- la mesure de l'activité.

Les unités de décompte utilisées dans le bilan social sont conformes à celles développées par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

- **Les unités de comptabilisation des effectifs utilisées par le ministère**

L'effectif physique

L'effectif physique est l'unité de comptabilisation des agents présents pour un périmètre donné, à un moment donné. Sauf mention contraire, la date retenue est celle du 31 décembre 2013. Le nombre d'effectifs physiques est un nombre entier.

L'équivalent temps plein travaillé (ETPT)

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

Exemples :

- un agent à temps plein présent toute l'année correspond à 1 ETPT ;
- un agent à temps partiel à 80 % présent toute l'année correspond à 0,8 ETPT ;
- un agent à temps partiel à 80 % présent la moitié de l'année (exemple : recrutement à mi-année, CDD de 6 mois) correspond à 0,4 ETPT.

¹ Contrairement au bilan social 2012.

² Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

³ Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

⁴ Direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population.

⁵ Service de l'inspection du travail et des affaires sociales.

L'équivalent temps plein financier (ETPF)

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

Exemples :

- un agent à temps plein présent toute l'année correspond à 1 ETPF ;
- un agent à temps partiel à 80 % présent toute l'année correspond à 0,857 ETPF ($6/7^{\text{ème}}$) ;
- un agent à temps partiel à 80 % présent la moitié de l'année correspond à 0,4 ETPF ($6/14^{\text{ème}}$).

L'équivalent temps plein (ETP)

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

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

L'équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

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

Exemples :

- un agent à temps plein représente 1 ETPR ;
- un agent à 90 % représente 0,914 ETPR ($32/35^{\text{ème}}$) ;
- un agent à 80 % représente 0,857 ETPR ($6/7^{\text{ème}}$).

La sur-rémunération du temps partiel

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

- services à 80 % : rémunération égale à $6/7^{\text{ème}}$;
- services à 90 % : rémunération égale à $32/35^{\text{ème}}$;
- services à $15/18^{\text{ème}}$: rémunération égale à $92/105^{\text{ème}}$.

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

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

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

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

- **Les effectifs de référence**

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

L'effectif de référence est établi chaque année au niveau national selon trois catégories (A, B, C) en fonction du plafond d'emplois et des crédits de titre 2 du programme votés en loi de finances. Il est ensuite décliné entre administration centrale (AC) et services déconcentrés (SD) puis entre directions et services. La répartition par catégorie est impérative.

Son périmètre est constitué :

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

Il ne comprend pas les agents contractuels occasionnels ou saisonniers.

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

L'unité de décompte des effectifs de référence était l'ETPR jusqu'en 2011 et est l'ETP depuis 2012.

- **Les effectifs présents**

Les données relatives aux effectifs présents sont extraites de Synergie RH. Elles sont exprimées en effectifs physiques et portent sur l'ensemble des agents présents en administration centrale et en services déconcentrés, IET compris, au 31 décembre 2013.

- **Les effectifs métiers**

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

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

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

- **Les effectifs en formation**

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

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

Les chiffres-clés de l'année 2013

- L'analyse des **ressources humaines** du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social présente au **31 décembre 2013** :
 - Un effectif physique total de **10 303 agents**.
 - 11 %** des agents sont affectés en administration centrale
 - 89 %** en services déconcentrés (INTEFP non compris)
 - Parmi ces agents :
 - 34 %** sont en catégorie A
 - 37 %** en catégorie B
 - 29 %** en catégorie C
 - Un effectif de référence de **9 926 ETP**.
 - * Catégorie A : 3 434 ETP
 - * Catégorie B : 3 647 ETP
 - * Catégorie C : 2 845 ETP
 - Un taux de féminisation de **70 %**.
 - Un âge moyen des personnels de **49,1 ans**.
- Concernant le **temps de travail**, **19 %** des agents sont à temps partiel.
- Les **dépenses de personnel** pour le programme 155 s'élevaient à **621 801 330 euros** (consommées en 2013).
 - Rachat des jours épargnés sur les CET : **876 209 euros**.
 - Versement au titre de la GIPA : **1 271 449 euros**.
- **La formation** a bénéficié à **20 729 stagiaires** pour **70 312 jours de formation**.
 - La formation statutaire : **361 stagiaires** pour **24 690 jours de formation**.
 - La formation professionnelle : **20 368 stagiaires** pour **45 622 jours de formation**.
- Les **dépenses d'action sociale** s'élevaient à **8 107 000 euros**.

1.1. La démarche « Ministère fort », un projet ministériel basé sur une concertation avec les services déconcentrés	Page 18
1.1.1. L'adhésion au nouvel espace statutaire (NES)	Page 18
1.1.2. Le plan de transformation d'emploi des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail	Page 18
1.1.3. Le plan d'accompagnement des ressources humaines du projet « Ministère fort »	Page 18
1.1.4. Le plan de prévention	Page 19
1.2. La création de la direction des ressources humaines	Page 19
1.3. La mise en place du pôle d'expertise et de services	Page 20
1.4. L'animation du dialogue social	Page 22
1.5. Les agents non-titulaires : poursuite de la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012	Page 22

1. Le contexte et les orientations stratégiques RH

1.1. La démarche « Ministère fort », un projet ministériel basé sur une concertation avec les services déconcentrés

Le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a lancé à l'automne 2012, une vaste concertation ponctuée par des séminaires régionaux de l'encadrement reprenant les réflexions des groupes de travail locaux associant tous les agents, afin de faire émerger de manière participative les souhaits d'évolution de l'organisation des DIRECCTE/DIECCTE. Les organisations syndicales ont été étroitement associées tout le long du processus que ce soit en comité technique ministériel⁶ (CTM), en comités techniques régionaux (CTR), en commissions administratives paritaires (CAP) ou en comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

A l'issue de cette phase, en septembre 2013, le Ministre a initié deux chantiers de réorganisation des services déconcentrés :

- une organisation nouvelle du système d'inspection du travail (SIT) ;
- un recentrage des métiers de l'emploi sur le pilotage et l'animation territoriale.

1.1.1. L'adhésion au nouvel espace statutaire (NES)

Préalablement, tous les contrôleurs du travail sont entrés dans le nouvel espace statutaire au 1er octobre 2013 en application du décret n° 2013-875 du 27 septembre 2013 modifiant le décret n° 97-364 du 18 avril 1997 portant statut particulier du corps des contrôleurs du travail.

1.1.2. Le plan de transformation d'emploi des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail

A la fin de l'année 2012, une première décision a été prise : la transformation progressive des contrôleurs du travail (CT) en section en inspecteurs du travail (IT). En application de l'article 6 de la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération et du décret n° 2013-511 du 18 juin 2013 fixant les modalités exceptionnelles de recrutement dans le corps de l'inspection du travail, sur 3 ans, c'est une première vague de 540 CT qui, à l'issue d'un examen professionnel et d'une formation de 6 mois, deviendront IT.

Ce plan de transformation d'emploi s'est traduit en 2013 par la mise en œuvre d'un examen professionnel d'inspecteur du travail (EPIT) dont les modalités sont fixées par le décret n° 2013-511 du 18 juin 2013. 1 161 contrôleurs du travail se sont inscrits à l'EPIT en 2013. La première promotion de 130 IT stagiaires arrive sur des fonctions de contrôle en juin 2014 (205 en 2015 et 2016).

1.1.3. Le plan d'accompagnement des ressources humaines du projet « Ministère fort »

Conformément à l'instruction gouvernementale du 29 octobre 2013, la direction des ressources humaines (DRH) a élaboré un plan stratégique d'accompagnement des ressources humaines du projet « Ministère fort » plus particulièrement sur les aspects suivants :

1. L'établissement de la cartographie et de la cible stratégique des ressources humaines des secteurs « travail », « emploi » et « support » établie avec les services déconcentrés à l'occasion des dialogues de gestion rendue possible par la diffusion dans les services de

⁶ En 2012, 8 CTM ont eu lieu : 4 CTM (dont 2 présidés par le Ministre) ont eu comme point à l'ordre du jour « le Ministère fort ».

En 2013, 10 CTM ont eu lieu : 6 CTM (dont 2 présidés par le Ministre) ont eu comme point à l'ordre du jour « le Ministère fort ».

l'outil GPEC⁷ spécifique dénommé SÉSAME (système d'études et de suivi des âges, des métiers et des emplois) pour fournir des données sur les effectifs par âge, sexe, catégorie, corps, métiers des agents et les prévisions de départs en retraite.

2. Une mise à jour des fiches métiers du répertoire ministériel des métiers impactées par la réorganisation : chaque métier faisant l'objet d'un groupe de travail (inspecteur du travail, responsable des unités de contrôle, assistant de contrôle, contrôleur du travail, chargé de mission du développement de l'emploi et des territoires) composé de la DRH, de la direction métier concernée (DGT⁸ ou DGEFP) et de représentants des services déconcentrés.
3. Le plan d'accompagnement et de gestion des parcours professionnels des agents (notamment de catégorie C et des encadrants en particulier des RUC).

1.1.4. Le plan de prévention

Lors du comité hygiène, sécurité et conditions de travail ministériel (CHSCTM) du 21 novembre 2013, a été voté le recours à un expert agréé au titre de l'article L. 4614-12 du code du travail pour évaluer les conséquences du projet «Ministère fort» sur les conditions de travail et la santé des agents des DIRECCTE/DIECCTE.

L'expertise menée par le cabinet « Alternatives ergonomiques » s'est déroulée dans 3 unités territoriales (UT) de 2 DIRECCTE (Ile-de-France et Midi-Pyrénées) et a été rendue le 18 avril 2014 et présentée lors du CHSCTM du 29 avril. Le plan d'action national a été adopté par le CHSCT du 14 mai.

1.2. La création de la direction des ressources humaines

La direction des ressources humaines a été créée le 16 octobre 2013, au terme de la réorganisation des fonctions dites «support », au sein du secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales. Cette création résulte de la fusion de l'ancienne DRH des ministères de la santé, de la cohésion sociale, de la jeunesse et des sports et de la structure homologue du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Si cette nouvelle direction exerce les missions traditionnelles d'une DRH ministérielle, le cadre de son activité est spécifique à au moins deux titres :

- en premier lieu, la DRH est au carrefour d'un ensemble de ministères aux cultures et aux pratiques RH très diverses. L'objectif fixé lors de sa création est la mise en œuvre des démarches de convergence et d'intégration tout en respectant les identités de chacun des ministères dont elle relève (cf. point 1.4. « L'animation du dialogue social ») ;
- en deuxième lieu, elle est au cœur de réseaux multiples, relativement jeunes, complexes et divers, notamment dans leur mode de pilotage des RH et des politiques publiques : ainsi, si les ministères sociaux sont autonomes pour ce qui concerne les DRJSCS/DJSCS⁹, ils partagent le pilotage des DDI¹⁰ avec le secrétariat général du gouvernement (SGG) et d'autres ministères, celui des DIRECCTE avec les ministères financiers et le délégué général au pilotage de ces directions, celui des agences régionales de santé (ARS) avec l'assurance maladie.

⁷ Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

⁸ Direction générale du travail.

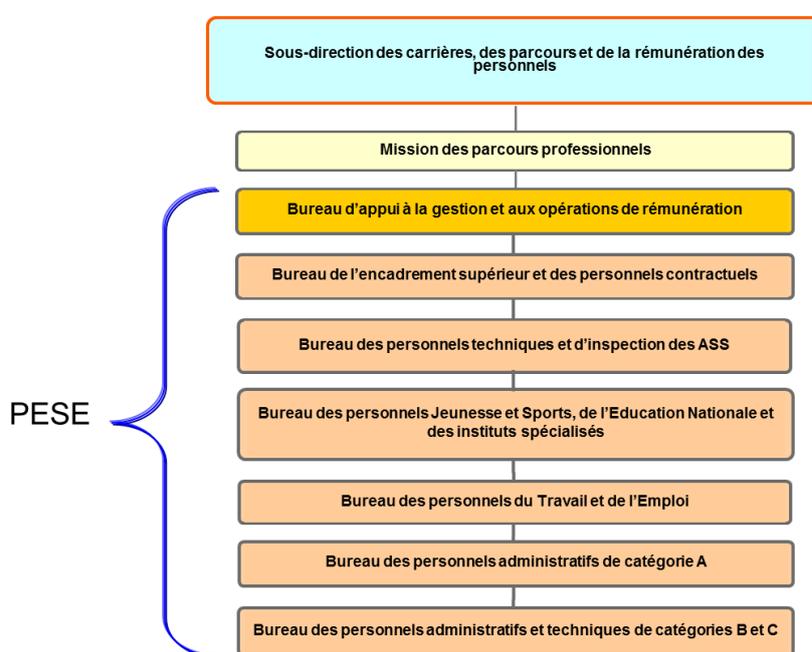
⁹ Directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale/ Directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

¹⁰ Directions départementales interministérielles.

1.3. La mise en place du pôle d'expertise et de services

L'année 2013 a vu la mise en place d'une nouvelle organisation en administration centrale. La décision prise par les trois ministres le 29 novembre 2012 a eu un impact fort sur les travaux de réorganisation :

- la mise en place d'un pôle d'expertise et de services (PESE) unique pour les ministères du travail, de la santé et des sports au sein d'une seule DRH, installé et organisé en octobre 2013 pour l'administration centrale à Paris dans les locaux du site Duquesne et intégré, dans la nouvelle organisation (cf. arrêté du 12 août 2013 portant création de la direction des ressources humaines des ministères sociaux), à la sous direction des carrières des parcours et de la rémunération de la DRH ;
- un calendrier des chantiers de transformation qui a évolué pour correspondre au calendrier général de la réorganisation.



Cette nouvelle organisation s'est accompagnée d'un plan de montée en compétences GA¹¹/paye des gestionnaires, avec l'appui d'un plan de formation. En effet, les gestionnaires fonctionnent désormais en GA/payé intégrée et suivent le dossier d'un agent de bout en bout. Les ministères sociaux ont entrepris de faire évoluer l'organisation de leurs services RH afin de se préparer à l'utilisation du nouveau SIRH¹² conçu par l'opérateur national de paye (ONP) et de moderniser et sécuriser la chaîne GA/payé. Cette réorganisation a concerné en premier lieu les services de l'administration centrale en 2013 et elle s'est appliquée progressivement aux services déconcentrés de métropole en 2014 (en 2015 pour la Guyane, la Guadeloupe, la Martinique et la Réunion ainsi que pour Mayotte, Saint-Pierre et Miquelon, Wallis et Futuna) dont l'ensemble des payes ont été remontées en administration centrale en trois vagues. Ce mouvement de transfert s'accompagne de l'arrivée d'une soixantaine d'agents.

Le déploiement du plan de formation a suivi la montée en charge progressive des différents bureaux de gestion entre 2013 et 2014, l'objectif étant de former les agents au fur et à mesure soit de leur

¹¹ Gestion administrative.

¹² Système informatique RH.

passage en gestion intégrée, soit de leur arrivée dans ces bureaux, afin qu'ils soient opérationnels au moment de leur prise de poste effective. Le dispositif de formation est particulièrement important pour les gestionnaires RH dont le métier connaît une transformation profonde, puisqu'il implique la mise en œuvre de nouvelles compétences professionnelles : celles de la gestion administrative pour les agents chargés auparavant de la paye, et celles de la gestion de la paye pour les agents chargés jusqu'à présent de la gestion administrative. Il est le fruit d'un travail commun entre l'équipe projet miroir ONP et l'assistance à maîtrise d'ouvrage STERIA, et comprend :

- la conception et l'élaboration des modules de formation élaborés par l'ONP en partenariat avec les agents de la DRH ;
- les sessions de formation animées par un réseau de 14 formateurs internes au ministère, issus des bureaux de gestion, de la Mission SIRH des ministères sociaux, de l'équipe projet miroir, d'autres ministères et de l'ONP ;
- huit modules de formation métiers et outils proposés tout au long de l'année aux gestionnaires ainsi qu'à leurs encadrants ;
- les parcours de formation individualisés en fonction du profil des agents à former issus de bureau de paye ou de bureaux de gestion administrative.

Par ailleurs, le constat a été fait à l'été 2013 de la nécessité de basculer dès janvier 2014 dans le nouvel outil de gestion de la paye Win-Paye. Ainsi un plan de formation de l'ensemble des gestionnaire GA/Paye à ce nouvel outil a été élaboré pour être déployé entre novembre 2013 et février 2014. 121 personnes devaient être formées, dont 54 en administration centrale lesquelles ont été formées en priorité entre novembre et décembre 2013. Le dispositif a mobilisé 7 formateurs internes sous le pilotage de l'équipe projet miroir. Etant donné les délais contraints, l'équipe projet miroir a élaboré un « kit de formation » composé des nouveaux outils dont un conducteur formation Win-Paye et un mémo du formateur, qui constituent une aide au cadrage et à l'animation des formations. Ce dispositif de formation à l'outil se poursuit en 2014 au fur et à mesure des vagues d'arrivées des nouveaux agents dans le cadre du PESE.

Le PESE étant complètement installé d'ici fin 2014, le dispositif de formation en mode projet pourra pour les années à venir, céder la place à une offre de formation pérenne.

Éléments de bilan 2013 :

37 sessions de formation dispensées entre mars et juillet 2013.

20 sessions de formation dispensées entre septembre et octobre 2013.

140 agents formés à au moins un module de formation en 2013.

900 jours de formation cumulés sur 7 mois.

Des formateurs satisfaits de l'expérience.

Des stagiaires qui ont :

- apprécié de pouvoir échanger sur leurs pratiques de gestion entre secteurs, entre bureaux et entre niveaux hiérarchiques ;
- été rassurés sur l'exercice de leur nouveau métier ;
- été satisfaits des formations dispensées.

1.4. L'animation du dialogue social

La DRH est en charge de l'ensemble des questions relatives à l'animation du dialogue social pour les trois départements ministériels des affaires sociales/santé, du travail et de l'emploi et de la jeunesse et des sports, qu'il s'agisse de la gestion des droits syndicaux, de l'organisation des différentes instances de concertation au niveau ministériel ou central ou de la préparation du renouvellement général des instances de représentation du personnel ayant lieu le 4 décembre 2014.

Le décret n° 2012-774 du 24 mai 2012 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ayant confirmé le rattachement de la DGEFP à ce ministère et l'effectif de cette direction ayant pour effet de faire varier les effectifs des services centraux de plus de 20 %, un nouveau comité technique d'administration centrale placé auprès du DAGEMO¹³ a été mis en place à l'issue des élections organisées le 4 octobre 2013.

Le champ couvert par les élections générales de fin 2014 sera particulièrement large et concernera environ 200 scrutins (ministériels et locaux) : les scrutins des CTM, CTAC¹⁴, CAP, CCP¹⁵ seront gérés directement par la DRH qui coordonnera le renouvellement des CT¹⁶ régionaux des DIRECCTE et DIECCTE et des CT des établissements du secteur travail.

En vue de préparer ces élections et d'instruire les différentes thématiques propres à chaque secteur, la DRH a mis en place des réunions de travail, par secteur ministériel, avec les organisations syndicales représentatives des personnels. Les modalités générales d'organisation des élections professionnelles de 2014 seront, quant à elles, évoquées lors de réunions communes.

La DRH, dans l'attente de la circulaire relative aux droits syndicaux que doit diffuser la DGAFP pour l'application du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié par les décrets n° 2012-224 du 16 février 2012 et n° 2013-451 du 31 mai 2013, a commencé à élaborer ses propres orientations. Celles-ci reprennent notamment les propositions rédigées fin 2012 par la DAGEMO tendant à améliorer l'organisation du dialogue social et l'exercice des droits syndicaux et à définir les conditions de mise à disposition des moyens informatiques auprès des organisations syndicales, en vue d'une négociation élargie à l'ensemble des partenaires sociaux des trois secteurs mais dont la conclusion reste toutefois subordonnée au cadre interministériel que doit définir la circulaire attendue.

Dans le cadre du label diversité obtenu le 13 juillet 2012, la DRH a lancé plusieurs groupes de travail, dont un groupe est consacré à l'égalité de traitement dans le déroulement de carrière des représentants du personnel. Ce groupe était composé de représentants de l'administration du secteur santé/affaires sociales et travail ainsi que des représentants des organisations syndicales de ces deux secteurs.

Plusieurs propositions d'amélioration de la carrière des agents investis de mandats syndicaux avaient été préconisées, mais les travaux ont été suspendus dans l'attente de l'aboutissement des discussions au niveau interministériel.

1.5. Les agents non-titulaires : poursuite de la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012

Le décret définissant les corps d'accueil des affaires sociales a été élaboré dès le mois de septembre 2012 et a fait l'objet d'échanges avec la DGAFP pendant le dernier trimestre 2012. Sa publication est intervenue au *Journal officiel* du 26 avril 2013 (décret n° 2013-351 du 24 avril 2013). Le décret n° 2013-1237 du 23 décembre 2013 modifiant le décret précité permet désormais d'organiser des

¹³ Direction de l'administration générale et de la modernisation des services.

¹⁴ Comité technique d'administration centrale.

¹⁵ Commission consultative paritaire.

¹⁶ Comité technique.

recrutements réservés de la catégorie C directement sur un grade d'avancement : adjoints administratif, technique et sanitaire de 1ère classe.

En janvier 2013, la DAGEMO a transmis à l'ensemble des services RH du secteur « travail » une note concernant le processus de titularisation.

Ce chantier a été conduit en liaison étroite avec les services d'emploi (directions d'administration centrale, ARS, DRJSCS/DJSCS, DIRECCTE/DIECCTE et établissements publics) et en partenariat avec les représentants du personnel (un comité de suivi a été institué et s'est réuni régulièrement).

Pour chaque agent éligible, une fiche récapitulative de carrière a été établie par la direction des ressources humaines, en liaison avec les services RH de proximité, pour vérifier l'éligibilité au processus de titularisation des agents. L'ensemble de ces fiches individuelles de carrière ont ensuite été notifiées aux agents au début de l'année 2013.

Plus de 2 500 agents ont été recensés parmi lesquels 2 226 pourraient être titularisés dans les corps des trois secteurs (« santé », « travail » et « jeunesse et sports »). Ces agents sont répartis pour 25 % en administration centrale, 33 % en établissements publics « santé » (dont 17 % en ARS), 21 % en établissements publics « jeunesse et sports », 11 % en DIRECCTE/DIECCTE, et 10 % en DRJSCS/DJSCS/DDCS¹⁷/DDCSPP¹⁸.

Des réunions ont été organisées par les services RH de proximité afin d'informer les agents contractuels sur le calendrier de la mise en œuvre de la loi et sur les modalités d'organisations des recrutements réservés.

Par ailleurs, des fiches techniques ont été mises à disposition des agents sur l'intranet des ministères des affaires sociales, de la santé, de la jeunesse et des sports. Ces fiches précisent les conditions de reclassement, le régime indemnitaire et les perspectives de parcours professionnel dans les différents corps ouverts à la titularisation. Des simulations individuelles ont été adressées par la DAGEMO aux agents contractuels gérés par le ministère du travail et un accompagnement des services RH des DIRECCTE/DIECCTE a été mise en place « hot line ».

Des simulateurs de reclassement et de rémunération pour les corps des attachés, des secrétaires administratifs, des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale et des ingénieurs d'études sanitaires, ont été diffusés aux services RH.

Enfin, un site extranet dédié au plan de titularisation dit « Sauvadet » permet aux agents de trouver les textes réglementaires et les questions/réponses courantes qu'ils peuvent se poser.

¹⁷ Direction départementale de la cohésion sociale.

¹⁸ Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations.

2.1. Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois	Page 26
2.1.1 La place du ministère au sein de la fonction publique d'Etat	Page 26
2.1.2 Autorisation 2013	Page 27
2.1.3 Consommation 2013	Page 27
2.2. Les effectifs de référence	Page 28
2.2.1 Données globales (administration centrale et services déconcentrés)	Page 28
2.2.2 Administration centrale	Page 30
2.2.3 Services déconcentrés	Page 35
2.2.4 Les inspecteurs élèves du travail	Page 39
2.3. Les effectifs physiques au 31 décembre 2013	Page 39
2.3.1 La répartition par catégorie	Page 39
2.3.2 La répartition par corps	Page 42
2.3.3 La répartition par classe d'âge	Page 45
2.3.4 La répartition par métier	Page 49
2.3.5 L'âge moyen	Page 53
2.3.6 Les agents du corps de l'inspection du travail et les contrôleurs du travail en activité hors du ministère	Page 54
2.3.7 Autres situations administratives des agents du corps de l'inspection du travail et les contrôleurs du travail	Page 54
2.3.8 Les agents de l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	Page 55

Chiffres clés 2013**Plafond d'emplois du P155 : 10 072 ETPT****Effectifs en ETP : 9 926 ETP**

* Catégorie A : 3 434 ETP

* Catégorie B : 3 647 ETP

* Catégorie C : 2 845 ETP

Effectifs physiques : 10 303 agents

* Catégorie A : 3 512 agents

* Catégorie B : 3 794 agents

* Catégorie C : 2 997 agents

Promotion des IET 2013 : 57 élèves**Age moyen des agents : 49,1 ans**

2. L'emploi

2.1. Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois

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

Le plafond des autorisations d'emplois du budget général de l'Etat pour 2013, exprimé en équivalent temps plein travaillé (ETPT), est réparti comme suit :

Plafond des autorisations d'emplois du budget général de l'Etat (en ETPT)
Années 2011 – 2012 – 2013

Département ministériel	2011	2012	2013
Affaires étrangères et européennes	15 402	15 024	-
Affaires étrangères	-	-	14 798
Affaires sociales et santé (*)	-	-	11 157
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	32 420	31 789	-
Agriculture, agroalimentaire et forêt	-	-	31 007
Budget, comptes publics et réforme de l'Etat	142 466	139 495	-
Culture et communication	11 124	10 995	10 928
Défense et anciens combattants	301 341	293 198	-
Défense	-	-	285 253
Ecologie, développement durable, transports et logement	61 885	59 566	-
Ecologie, développement durable et énergie	-	-	38 198
Economie et finances et industrie	14 344	14 005	-
Economie et finances	-	-	150 238
Education nationale jeunesse et vie associative	968 184	953 353	-
Education nationale	-	-	955 434
Egalité des territoires et logement	-	-	14 194
Enseignement supérieur et recherche	24 485	17 298	11 253
Fonction publique	-	-	-
Intérieur outre-mer, collectivités territoriales et immigration	283 164	280 474	-
Intérieur	-	-	277 008
Justice et libertés	76 025	76 887	-
Justice	-	-	77 542
Outre-mer	-	-	5 086
Redressement productif	-	-	1 253
Réforme de l'Etat, décentralisation et fonction publique	-	-	-
Services du Premier ministre	9 109	9 239	9 640
Travail, emploi et santé (**)	22 394	21 182	-
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	-	-	10 072
Ville	-	-	-

Source : DFAS/SDAB/EMS - Lois de finances initiales pour 2011, 2012 et 2013

(*) En 2013, les plafonds du ministère des sports, du ministère des solidarités et de la cohésion sociale et du ministère de la ville ont été intégrés au plafond du ministère des affaires sociales et de la santé.

(**) Le plafond indiqué est réparti entre le programme 155 « conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » de la mission « travail et emploi » et le programme 124 « conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative » de la mission « solidarité, insertion et égalité des chances » qui relevaient du même département ministériel au moment de l'élaboration des lois de finances initiales pour 2011 et 2012. En 2013, les départements ministériels étaient distincts.

2.1.2. Autorisation 2013

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

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

Le plafond de la mission « Travail et emploi », porté par le programme 155, est fixé à 10 072 ETPT par la loi de finances initiale pour 2013.

2.1.3. Consommation 2013

Au terme de l'exercice 2013, la consommation annuelle moyenne s'élève à 9 986 ETPT soit un taux de consommation des autorisations d'emplois de 99 %.

**Plafond ministériel d'autorisations d'emplois (en ETPT)
Années 2008 à 2013**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Lettre plafond	10 186	10 860	10 680	10 068	9 899	10 086
Consommation	10 151	10 603	10 501	10 060	9 865	9 986
Solde	35	257	179	8	34	100
% de consommation	99,7%	97,6%	98,3%	99,9%	99,7%	99,0%

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

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

L'écart au plafond après transfert en gestion de 14 emplois au 31 décembre 2013 s'établit quant à lui à +100 ETPT.

Cet écart s'explique principalement par les éléments suivants :

- le niveau de la suppression technique appliquée au plafond d'emplois de la mission « Travail et emploi » entre 2010 et 2011 afin de prendre en compte les différences de modalités de décompte des ETPT paye sans ordonnancement préalable (PSOP) entre CHORUS et INDIA ODE.
Celui-ci a été fixé à 59 ETPT sur la base de la typologie réelle des emplois rémunérés au 31 décembre 2010 alors que la valeur moyenne de la correction réelle constatée depuis est d'environ 93 ETPT, soit un écart de 34 ETPT ;
- les départs importants constatés sur les premiers mois de l'année dans le contexte de réorganisation de l'administration centrale (directions support et DGEFP) et pour lesquels, le remplacement n'est intervenu que très tardivement ou pas encore, soit une vacance estimée à environ 50 ETPT.

Le solde au 31 décembre 2013, après prise en compte de ces éléments, s'établit ainsi à environ +16 ETPT et confirme une nouvelle fois l'efficacité du dispositif de pilotage mis en place en 2011 et reconduit depuis.

**Consommation mensuelle des autorisations d'emplois (en ETPT)
Années 2011 – 2012 – 2013**

Mois	2013			Total 2011	Total 2012	Total 2013
	Agents AC (*)	Agents SD (**)	Autres (***)			
Janvier	911	9 040	47	10 213	9 905	9 997
Février	1 172	8 766	70	10 200	9 896	10 008
Mars	1 173	8 736	86	10 134	9 872	9 994
Avril	1 151	8 707	86	10 109	9 852	9 944
Mai	1 154	8 694	104	10 098	9 847	9 952
Juin	1 160	8 680	153	10 080	9 822	9 994
Juillet	1 159	8 650	261	9 950	9 908	10 071
Août	1 156	8 623	237	10 016	9 885	10 017
Septembre	1 210	8 608	128	9 965	9 845	9 946
Octobre	1 216	8 615	139	9 938	9 853	9 970
Novembre	1 179	8 648	162	10 015	9 881	9 989
Décembre	1 175	8 638	135	10 001	9 810	9 949
Moyenne	1 151	8 700	134	10 060	9 865	9 986

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

(*) La catégorie « Agents AC » correspond à la consommation d'ETPT liée aux agents rémunérés par l'administration centrale : les agents en poste en administration centrale, les agents INSEE en poste en administration centrale et en services déconcentrés et les inspecteurs élèves du travail 2011, 2012 et 2013, au prorata de la durée de leur formation sur les exercices 2012 et 2013.

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

(***) La catégorie « Autres » correspond à la consommation des ETPT liée à la rémunération des agents contractuels occasionnels ou saisonniers, dits « vacataires ».

2.2. Les effectifs de référence

2.2.1. Données globales (administration centrale et services déconcentrés)

**Effectifs de référence et effectifs du ministère (en ETP)
Années 2011 – 2012 – 2013**

Catégorie	Effectifs de référence			Effectifs réels						Evolution entre janv. et déc. 2012	Evolution entre janv. et déc. 2013
	2011	2012	2013	au 01/01/11	au 31/12/11	au 01/01/12	au 31/12/12	au 01/01/13	au 31/12/13		
A	3 170	3 163	3 369	3 130	3 166	3 166	3 134	3 356	3 434	-32	78
B	3 833	3 753	3 740	3 842	3 806	3 806	3 769	3 806	3 647	-37	-159
C	2 987	2 857	2 831	3 342	3 030	3 030	2 922	2 955	2 845	-108	-110
Total	9 989	9 773	9 940	10 313	10 001	10 001	9 824	10 117	9 926	-177	-191

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

L'augmentation des effectifs de référence entre 2012 et 2013 (+167 ETP) résulte de la réintégration administrative et budgétaire de la DGEFP dans le périmètre du ministère en janvier 2013.

Les effectifs réels au 31 décembre 2013 s'établissent à 9 926 ETP, soit 99,9% de la cible que constituent les effectifs de référence fixée à 9 940 ETP.

Remarque : Les effectifs au 31 décembre 2012 indiqués dans le présent bilan social diffèrent de ceux indiqués dans le bilan social 2012 suite à la mise à jour opérée pour les services déconcentrés début 2013 afin de prendre en compte l'intégralité des mouvements intervenus en 2012.

**Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence du ministère par catégorie statutaire
Années 2011 – 2012 – 2013**

Catégorie	2011	2012	2013
A	-4	-30	65
B	-27	16	-93
C	43	65	14
Total	12	51	-14

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

L'écart entre les effectifs au 31 décembre 2013 et les effectifs de référence est de -14 ETP.

**Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence du ministère en 2013
par catégorie d'emplois**

Catégorie d'emplois	Effectifs de référence	Effectifs au 31 décembre		Ecart Effectifs au 31 décembre / référence
	ETP	Effectifs physiques	ETP	ETP
Catégorie A	3 369	3 528	3 434	65
Emplois fonctionnels		167	167	
A administratifs		1 310	1 269	
A inspection et contrôle		2 051	1 999	
Catégorie B	3 740	3 806	3 647	-93
B administratifs		619	593	
B inspection et contrôle		3 187	3 054	
Catégorie C	2 831	3 016	2 845	14
Total	9 940	10 350	9 926	-14

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

Le détail des corps/emplois de chaque catégorie d'emplois est le suivant (voir tableau ci-après) :

Liste des corps et emplois par catégorie statutaire et catégorie d'emplois LOLF

Catégorie	Catégorie d'emplois LOLF	Corps/Emplois
A	Emplois fonctionnels	Directeurs et équipes de direction (AC)
		Autres emplois fonctionnels (AC)
		DIRECCTE/DIECCTE/Responsables de pôle ou d'UT/ ...
		Secrétaires généraux (SG)
	A administratifs	Administrateurs civils
		Emplois de conseiller d'administration
		Attachés d'administration
		Autres corps
		Contractuels
	A techniques	Inspecteurs du travail
		Administrateurs de l'INSEE
		Attachés statisticiens de l'INSEE
		Conseillers techniques de service social
		Chargés d'études documentaires
Autres corps		
Médecins et ingénieurs de prévention		
Contractuels		
B	B administratifs	Secrétaires administratifs
		Autres corps
		Contractuels
	B techniques	Contrôleurs du travail
		Contrôleurs de l'INSEE
		Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture
		Assistants de service social
		Emplois d'agent principal des services techniques
		Autres corps
		Contractuels
C	Catégorie C	Adjoints administratifs
		Adjoints techniques
		Emplois de chef de service intérieur
		Autres corps / Personnels techniques
		Contractuels

2.2.2. Administration centrale

Effectifs de référence et effectifs en administration centrale (en ETP) Années 2011 – 2012 – 2013

Catégorie	Effectifs de référence			Effectifs réels						Evolution entre janv. et déc. 2012	Evolution entre janv. et déc. 2013
	2011	2012	2013	au 01/01/11	au 31/12/11	au 01/01/12	au 31/12/12	au 01/01/13	au 31/12/13		
A	519	526	739	509	544	544	543	765	727	-1	-38
B	158	142	176	161	158	158	140	177	179	-18	2
C	206	198	219	209	196	196	179	212	210	-17	-2
Total	883	866	1 134	879	898	898	862	1154	1 116	-36	-38

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

**Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence
de l'administration centrale par catégorie statutaire (en ETP)
Années 2011 – 2012 – 2013**

Catégorie	2011	2012	2013
A	25	17	-12
B	-1	-2	3
C	-10	-19	-9
Total	15	-4	-18

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

**Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence de l'administration centrale
en 2013 par catégorie d'emplois**

Catégorie d'emplois	Effectifs de référence 2013	Effectifs au 31 décembre		Ecart Effectifs au 31 décembre/ Effectifs de référence
	ETP	Effectifs physiques	ETP	ETP
Catégorie A	739	741	727	-12
Emplois fonctionnels		26	26	
A administratifs		589	578	
A inspection et contrôle		126	124	
Catégorie B	176	184	179	3
B administratifs		165	161	
B inspection et contrôle		19	19	
Catégorie C	219	213	210	-9
Total	1 134	1 138	1 116	-18

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

**Effectifs de référence de l'administration centrale par direction ou service (en ETP)
Années 2012 – 2013**

Direction ou service	Effectifs de référence 2012			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGT	155	23	23	201
DAGEMO	131	52	55	238
DARES	116	23	27	166
BDC / DDC	9	25	21	55
Sous-total 1	411	123	126	660
CABINETS	31	12	59	102
Hors structures	41	3	5	49
NON AFFECTES	5	1	2	8
DICOM	19	1	3	23
DGP	7	0	3	10
SGCMAS	3	1	0	4
PETITES STRUCTURES	9	1	0	10
ANLCI				
CHATEFP	2	1	0	3
GIP INTER	3	0	0	3
Réserve	4	0	0	4
Sous-total 2	115	19	72	206
Total	526	142	198	866

Direction ou service	Effectifs de référence 2013			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGT	158	23	20	201
DFAS	41	26	26	93
SDRH DAGEMO/DRH	47	18	15	80
DSI	43	7	11	61
DAJ		2	1	3
DARES	114	23	28	165
DGEFP	191	31	29	251
DDC	9	25	19	53
Sous-total 1	603	155	149	907
CABINET	30	12	54	96
Hors structures	40	3	3	46
NON AFFECTES	5	1	2	8
<i>Protocole d'affectation</i>	0	0	0	
<i>Mission temporaire</i>	0	0	0	
<i>Formation - Scolarité</i>	0	0	0	
<i>Sans affectation</i>	0	0	0	
DICOM	19	1	3	23
DGP	8	0	3	11
SGMCAS	3	1	0	4
PETITES STRUCTURES	29	3	5	37
ANLCI	2	0	0	2
CHATEFP	2	1	0	3
CNCP	9	1	2	12
CNFPTLV	5	1	1	7
CNML	7	0	2	9
DIO	1	0	0	1
GIP INTER	3	0	0	3
Sous-total 2	134	21	70	225
ETP mis en réserve	2	0	0	2
Total	739	176	219	1 134

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

**Effectifs de l'administration centrale par direction ou service (en ETP)
Années 2012 - 2013**

Direction ou service	Effectifs 2012			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGT	155	23	23	200
DAGEMO	144	49	51	244
DARES	117	25	26	167
BDC / DDC	8	23	17	48
Sous-total 1	424	119	116	660
CABINETS	37	10	51	98
HORS STRUCTURES	41	5	2	48
NON AFFECTES	4	3	6	13
DICOM	22	1	4	27
DGP	8	1	0	9
SGCMAS	3	0	0	3
PETITES STRUCTURES	5	1	0	6
ANLCI				0
CHATEFP	2	1	0	3
GIP INTER	3	0	0	3
Réserve				0
Sous-total 2	119	21	63	203
Total	543	140	179	862

Direction ou service	Effectifs 2013			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGT	151	20	21	192
DFAS	40	25	24	89
SDRH DAGEMO/DRH	48	18	16	82
DSI	40	8	10	58
DAJ	0	2	1	3
DARES	116	26	23	165
DGEFP	186	34	26	246
DDC	9	23	20	52
Sous-total 1	590	157	139	886
CABINET	34	10	50	94
Hors structures	46	2	3	51
NON AFFECTES	4	3	11	18
<i>Protocole d'affectation</i>	0	0	0	
<i>Mission temporaire</i>	0	0	0	
<i>Formation - Scolarité</i>	0	0	0	
<i>Sans affectation</i>	4	3	11	
DICOM	21	2	3	25
DGP	4	2	0	6
SGMCAS	4	0	0	4
PETITES STRUCTURES	25	4	4	33
ANLCI	2	0	0	2
CHATEFP	1	1	0	2
CNCP	9	2	1	12
CNFPTLV	4	1	1	6
CNML	6	0	2	8
DIO	1	0	0	1
GIP INTER	3	0	0	3
Sous-total 2	137	23	71	231
Total	727	179	210	1 116

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

**Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence de l'administration centrale en 2013
(en ETP)**

Direction ou service	Effectif de référence 2013				Effectifs 2013	Ecart Effectifs au 31/12/2013 et Effectifs de référence 2013
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total		
DGT	158	23	20	201	192	-9
DFAS	41	26	26	93	89	-4
SDRH DAGEMO/DRH	47	18	15	80	82	2
DSI	43	7	11	61	58	-3
DAJ		2	1	3	3	0
DARES	114	23	28	165	165	0
DGEFP	191	31	29	251	246	-5
DDC	9	25	19	53	52	-1
Sous-total 1	603	155	149	907	886	-22
CABINET	30	12	54	96	94	-2
Hors structures	40	3	3	46	51	5
NON AFFECTES	5	1	2	8	18	10
<i>Protocole d'affectation</i>	0	0	0			0
<i>Mission temporaire</i>	0	0	0			0
<i>Formation - Scolarité</i>	0	0	0			0
<i>Sans affectation</i>	0	0	0			0
DICOM	19	1	3	23	25	2
DGP	8	0	3	11	6	-5
SGMCAS	3	1	0	4	4	-1
PETITES STRUCTURES	29	3	5	37	33	-4
ANLCI	2	0	0	2	2	0
CHATEFP	2	1	0	3	2	-1
CNCP	9	1	2	12	12	-1
CNFPTLV	5	1	1	7	6	-1
CNML	7	0	2	9	8	-1
DIO	1	0	0	1	1	0
GIP INTER	3	0	0	3	3	0
Sous-total 2	134	21	70	225	231	6
ETP mis en réserve	2	0	0	2		-2
Total	739	176	219	1 134	1 116	-18

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

2.2.3. Services déconcentrés

Effectifs de référence et effectifs en services déconcentrés (en ETP) Années 2011 – 2012 – 2013

Catégorie	Effectifs de référence			Effectifs réels						Evolution entre janv. et déc. 2012	Evolution entre janv. et déc. 2013
	2011	2012	2013	au 01/01/11	au 31/12/11	au 01/01/12	au 31/12/12	au 1/01/13	au 31/12/13		
A	2 651	2 637	2 630	2 620	2 621	2 621	2 590	2 590	2 707	-31	117
B	3 675	3 611	3 564	3 680	3 648	3 648	3 629	3 629	3 468	-19	-161
C	2 781	2 659	2 612	3 133	2 834	2 834	2 743	2 743	2 635	-91	-108
Total	9 106	8 907	8 806	9 434	9 103	9 103	8 962	8 962	8 810	-142	-152

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence en services déconcentrés (en ETP) Années 2011 – 2012 – 2013

Catégorie	2011	2012	2013
A	-30	-47	77
B	-27	18	-96
C	53	84	23
Total	-3	55	4

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs des services déconcentrés en 2013

Catégorie d'emplois	Effectifs de référence	Effectifs au 31 décembre		Ecart Effectifs au 31 décembre / référence
	ETP	Effectifs physiques	ETP	ETP
Catégorie A	2 630	2 787	2 707	77
Emplois fonctionnels		141	141	
A administratifs		721	691	
A Inspection		1 925	1 875	
Catégorie B	3 564	3 622	3 468	-96
B administratifs		454	433	
B Inspection		3 168	3 035	
Catégorie C	2 612	2 803	2 635	23
Total	8 806	9 212	8 810	4

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

**Effectifs de référence des services déconcentrés par structure (en ETP)
Années 2011 – 2012 – 2013**

Région	Effectifs de référence 2011				Effectifs de référence 2012				Effectifs de référence 2013			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
ALSACE	73	104	78	254	72	102	74	248	70	101	73	244
AQUITAINE	120	173	119	413	119	171	114	404	121	169	110	400
AUVERGNE	72	82	58	212	72	82	55	209	73	80	51	204
BOURGOGNE	80	104	75	258	80	102	70	252	79	98	70	247
BRETAGNE	110	161	118	390	109	158	115	382	109	155	112	376
CENTRE	110	145	106	360	109	142	100	351	107	140	98	345
CHAMPAGNE-ARDENNE	73	88	68	229	71	87	66	224	70	86	65	221
CORSE	37	34	23	93	36	33	22	91	35	33	22	90
FRANCHE-COMTE	67	76	56	199	66	75	52	193	64	74	51	189
ILE-DE-FRANCE	413	691	524	1 628	415	678	500	1 593	418	676	495	1 589
LANGUEDOC-ROUSSILLON	105	132	95	332	106	128	91	325	108	127	90	325
LIMOUSIN	51	49	40	141	49	50	38	137	48	48	38	134
LORRAINE	93	122	100	315	92	118	97	307	90	115	96	301
MIDI-PYRENEES	122	165	120	408	123	160	115	398	123	157	112	392
NORD-PAS-DE-CALAIS	154	212	177	543	153	209	168	530	150	206	165	521
BASSE-NORMANDIE	71	91	63	225	69	89	62	220	67	89	60	216
HAUTE-NORMANDIE	78	106	79	262	78	104	76	258	76	103	76	255
PAYS DE LA LOIRE	135	192	139	466	134	189	131	454	134	188	127	449
PICARDIE	79	106	78	262	78	104	74	256	77	103	71	251
POITOU-CHARENTES	82	100	83	265	81	99	79	259	79	96	78	253
PACA	177	242	194	613	175	238	186	599	180	234	183	597
RHONE-ALPES	225	334	249	807	221	328	240	789	224	322	237	783
GUADELOUPE (*)	30	28	22	79	30	26	22	78	30	26	22	78
MARTINIQUE (*)	22	31	20	72	22	30	18	70	21	30	18	69
GUYANE (*)	19	17	15	51	19	17	14	50	18	17	14	49
LA REUNION (*)	32	48	30	109	33	46	29	108	33	45	29	107
SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON	2	4	3	9	2	5	2	9	2	5	2	9
MAYOTTE	11	12	19	42	12	12	19	43	13	12	17	42
Non répartis en régions (**)	10	29	30	68	11	29	30	70	11	29	30	70
Total	2 651	3 675	2 781	9 106	2 637	3 611	2 659	8 907	2 630	3 564	2 612	8 806

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

(*) Y compris les emplois mutualisés (MIRT et ingénieurs de prévention).

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

**Effectifs au 31 décembre des services déconcentrés par structure (en ETP)
Années 2011 – 2012 – 2013**

Région	Effectifs au 31 décembre 2011				Effectifs au 31 décembre 2012				Effectifs au 31 décembre 2013			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
ALSACE	72	104	82	258	73	100	77	250	75	91	75	241
AQUITAINE	121	177	131	429	116	177	125	419	132	164	115	411
AUVERGNE	70	85	64	219	68	84	59	212	75	76	59	209
BOURGOGNE	81	96	80	257	78	95	74	246	81	94	73	248
BRETAGNE	109	164	117	390	109	159	116	384	114	157	109	380
CENTRE	107	139	109	355	100	136	106	342	111	129	100	340
CHAMPAGNE-ARDENNE	71	81	73	225	71	87	70	228	68	81	68	218
CORSE	34	37	23	95	35	35	21	92	33	35	20	88
FRANCHE-COMTE	66	75	55	195	65	78	52	195	66	77	52	196
ILE-DE-FRANCE	403	641	488	1 533	397	656	492	1 545	427	642	477	1546
LANGUEDOC-ROUSSILLON	102	135	110	348	104	131	103	338	110	127	94	330
LIMOUSIN	45	58	37	140	49	57	39	145	48	52	39	139
LORRAINE	92	125	99	315	92	119	96	306	91	113	93	297
MIDI-PYRENEES	124	169	145	438	122	167	138	428	123	160	135	418
NORD-PAS-DE-CALAIS	148	215	194	557	149	213	178	539	155	201	169	525
BASSE-NORMANDIE	70	86	67	223	67	90	66	222	67	85	60	211
HAUTE-NORMANDIE	81	110	82	273	74	108	81	262	76	103	77	256
PAYS DE LA LOIRE	131	190	139	461	135	189	135	459	142	177	130	449
PICARDIE	72	102	83	257	73	101	79	253	71	103	73	246
POITOU-CHARENTES	86	101	82	269	81	101	81	262	82	95	79	256
PACA	177	243	192	612	175	240	182	598	178	236	178	592
RHONE-ALPES	225	335	243	804	220	327	237	784	231	302	236	768
GUADELOUPE (*)	31	33	26	90	30	36	24	90	33,8	30,8	22,9	88
MARTINIQUE (*)	21	33	22	75	22	34	21	77	23	31	19	73
GUYANE (*)	17	24	13	53	18	20	14	52	18	20	13	51
LA REUNION (*)	32	49	31	112	31	49	32	111	38	44	31	112
SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON	3	5	2	10	3	4	2	9	3	5	2	10
MAYOTTE	12	11	19	42	10	11	18	39	13	12	18	43
Non répartis en régions (**)	22	27	25	73	24	26	25	75	26	26	21	72
Total	2 621	3 648	2 834	9 103	2 590	3 629	2 743	8 962	2 707	3 468	2 635	8 810

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

(* Y compris les emplois mutualisés (MIRT et ingénieurs de prévention).

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

Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence des services déconcentrés en 2013

Région	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				A B C
	Effectifs de référence	Effectifs réels		Ecart Effectifs au 31 déc./réf.	Effectifs de référence	Effectifs réels		Ecart Effectifs au 31 déc./réf.	Effectifs de référence	Effectifs réels		Ecart Effectifs au 31 déc./réf.	Ecart Effectifs au 31 déc./réf.
		1 ^{er} janvier	31-déc			1 ^{er} janvier	31-déc			1 ^{er} janvier	31-déc		
ALSACE	70	73	75	5	101	100	91	-10	73	77	75	2	-3
AQUITAINE	121	116	132	11	169	177	164	-5	110	125	115	5	11
AUVERGNE	73	68	75	2	80	84	76	-4	51	59	59	8	5
BOURGOGNE	79	78	81	2	98	95	94	-5	70	74	73	3	1
BRETAGNE	109	109	114	5	155	159	157	2	112	116	109	-3	4
CENTRE	107	100	111	4	140	136	129	-11	98	106	100	2	-5
CHAMPAGNE-ARDENNE	70	71	68	-2	86	87	81	-5	65	70	68	3	-3
CORSE	35	35	33	-2	33	35	35	2	22	21	20	-2	-2
FRANCHE-COMTE	64	65	66	2	74	78	77	3	51	52	52	1	7
ILE-DE-FRANCE	418	397	427	9	676	656	642	-34	495	492	477	-18	-43
LANGUEDOC-ROUSSILLON	108	104	110	2	127	131	127	-0	90	103	94	4	5
LIMOUSIN	48	49	48	-0	48	57	52	4	38	39	39	1	5
LORRAINE	90	92	91	1	115	119	113	-2	96	96	93	-3	-5
MIDI-PYRENEES	123	122	123	0	157	167	160	3	112	138	135	23	26
NORD-PAS-DE-CALAIS	150	149	155	5	206	213	201	-5	165	178	169	4	4
BASSE-NORMANDIE	67	67	67	-1	89	90	85	-4	60	66	60	-0	-5
HAUTE-NORMANDIE	76	74	76	0	103	108	103	-0	76	81	77	1	1
PAYS DE LA LOIRE	134	135	142	8	188	189	177	-11	127	135	130	3	-1
PICARDIE	77	73	71	-6	103	101	103	-0	71	79	73	2	-5
POITOU-CHARENTES	79	81	82	3	96	101	95	-1	78	81	79	1	3
PACA	180	175	178	-2	234	240	236	2	183	182	178	-5	-5
RHONE-ALPES	224	220	231	7	322	327	302	-21	237	237	236	-2	-15
GUADELOUPE (*)	30	30	33,8	4	26	36	30,8	5	22	24	23	1	10
MARTINIQUE (*)	21	22	23	2	30	34	31	1	18	21	19	1	4
GUYANE (*)	18	18	18	0	17	20	20	3	14	14	13	-1	2
LA REUNION (*)	33	31	38	5	45	49	44	-1	29	32	31	2	5
SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON	2	3	3	1	5	4	5	0	2	2	2	-0	1
MAYOTTE	13	10	13	0	12	11	12	0	17	18	18	1	1
Non répartis en régions (**)	11	24	26	15	29	26	26	-3	30	25	21	-9	2
Total	2 630	2 590	2 707	77	3 564	3 629	3 468	-96	2 612	2 743	2 635	23	4

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis.

(*) Y compris les emplois mutualisés (MIRT et ingénieurs de prévention).

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

2.2.4. Les inspecteurs élèves du travail

La promotion 2013 des inspecteurs du travail est composée de 57 élèves, dont 37 femmes (65 %) et 20 hommes (35 %).

Promotions d'inspecteurs élèves du travail présentes sur tout ou partie de l'année Années 2010 - 2011 - 2012 - 2013

Année de la promotion	Date d'entrée	Effectifs présents à la date d'entrée	Date de sortie	Effectifs présents à la date de sortie
2010	01/09/2010	80	01/03/2012	80
2011	05/09/2011	40	05/12/2012	40
2012	01/09/2012	39	01/12/2013	39
2013	02/09/2013	57	-	-

60 % des inspecteurs élèves du travail ont moins de 30 ans.

Répartition par classe d'âge et par genre de la promotion d'inspecteurs élèves du travail 2013

Classe d'âge	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes	% Classe d'âge
Moins de 25 ans		9	9	0%	100%	16%
25 - 29 ans	10	15	25	40%	60%	44%
30 - 34 ans	3	7	10	30%	70%	17%
35 - 39 ans	4	4	8	50%	50%	14%
40 - 44 ans	1		1	100%	0%	2%
45 - 49 ans	2	1	3	67%	33%	5%
50 - 54 ans		1	1	0%	100%	2%
Total	20	37	57	35%	65%	100%

2.3. Les effectifs physiques au 31 décembre 2013

Les données présentées dans cette partie sont extraites du SI-RH Synergie. Elles sont exprimées en personnes physiques et portent sur l'ensemble des agents présents au 31 décembre 2013 en administration centrale et services déconcentrés.

Important : Les agents affectés à la DGEFP sont comptés dans les effectifs de l'administration centrale en 2013 contrairement aux années précédentes.

Les personnels en MAD sortante sont comptabilisés comme des effectifs présents. Le personnel administratif de l'INTEFP, établissement public, est identifié séparément.

2.3.1. La répartition par catégorie

Evolution des effectifs physiques du ministère par catégorie Années 2011 - 2012 - 2013

Catégorie	2011		2012		2013		Evolution 2013/2011
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	
A	3 311	31%	3 413	32%	3 512	34%	6%
B	3 979	38%	4 027	38%	3 794	37%	-5%
C	3 242	31%	3 227	30%	2 997	29%	-8%
Total	10 532	100%	10 667	100%	10 303	100%	

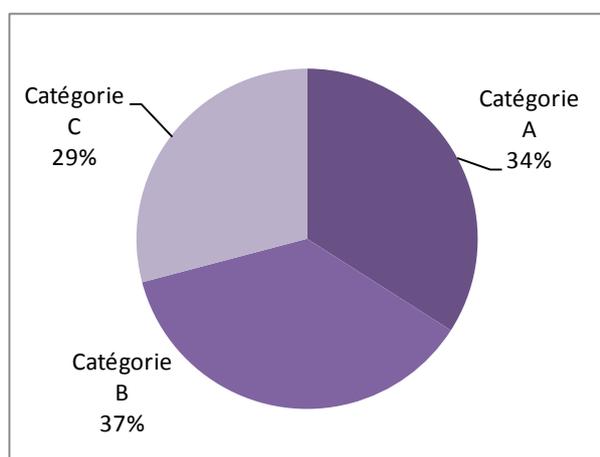
**Evolution des effectifs physiques par catégorie en administration centrale
Années 2011 - 2012 - 2013**

Catégorie	2011		2012		2013		Evolution 2013/2011
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	
A	574	61%	704	58%	741	65%	29%
B	170	18%	247	20%	189	17%	11%
C	191	21%	269	22%	208	18%	9%
Total	935	100%	1 220	100%	1 138	100%	

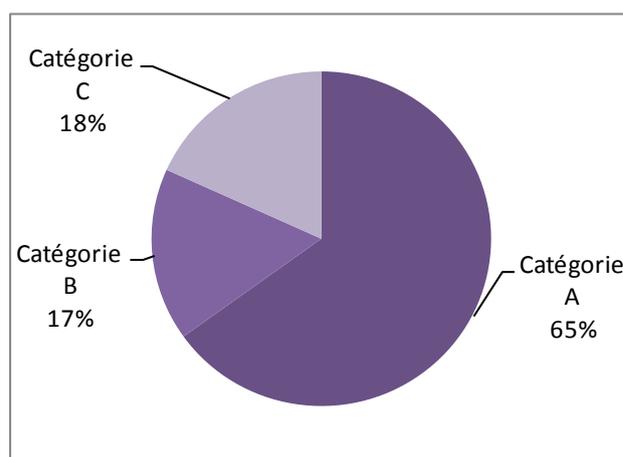
**Evolution des effectifs physiques par catégorie en services déconcentrés
Années 2011 - 2012 - 2013**

Catégorie	2011		2012		2013		Evolution 2013/2011
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	
A	2 737	28%	2 709	29%	2 771	30%	1%
B	3 809	40%	3 780	40%	3 605	39%	-5%
C	3 051	32%	2 958	31%	2 789	31%	-9%
Total	9 597	100%	9 447	100%	9 165	100%	

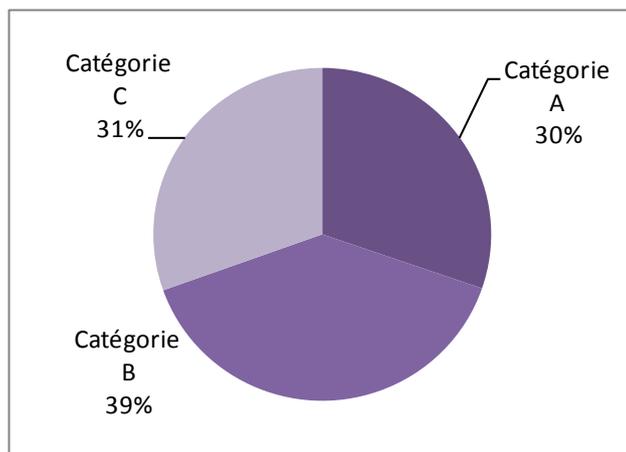
**Répartition des effectifs du ministère
au 31-12-2013 par catégorie**



**Répartition des effectifs en administration centrale
au 31-12-2013 par catégorie**



Répartition des effectifs en services déconcentrés au 31-12-2013 par catégorie



En 2013, les agents de catégorie B (37 %) sont les plus nombreux sur l'ensemble des effectifs du ministère avant les agents de catégorie A (34 %) et de catégorie C (29 %).

Toutefois, en administration centrale, le plus grand nombre d'agents appartient à la catégorie A (65 %) (58 % en 2012).

Effectifs physiques au 31-12-2013 par région et catégorie en services déconcentrés

Région	A	%	B	%	C	%	Total
Alsace	77	30%	99	38%	82	32%	258
Aquitaine	133	31%	172	40%	123	29%	428
Auvergne	77	35%	79	36%	66	30%	222
Basse-Normandie	69	30%	90	40%	68	30%	227
Bourgogne	84	33%	97	38%	77	30%	258
Bretagne	116	29%	166	41%	121	30%	403
Centre	115	32%	134	38%	106	30%	355
Champagne-Ardenne	73	31%	82	35%	78	33%	233
Corse	33	36%	36	40%	22	24%	91
Franche-Comté	68	33%	81	39%	58	28%	207
Haute-Normandie	78	29%	108	40%	81	30%	267
Ile-de-France	443	28%	660	41%	494	31%	1597
Languedoc-Roussillon	113	33%	132	38%	101	29%	346
Limousin	49	34%	53	36%	44	30%	146
Lorraine	98	29%	142	42%	99	29%	339
Midi-Pyrénées	128	29%	168	38%	143	33%	439
Nord-Pas-de-Calais	156	29%	208	38%	179	33%	543
Pays de la Loire	148	32%	186	40%	135	29%	469
Picardie	72	28%	106	41%	78	30%	256
Poitou-Charentes	84	31%	100	37%	85	32%	269
Provence-Alpes-Côte d'Azur	185	30%	247	40%	186	30%	618
Rhône-Alpes	244	30%	318	39%	255	31%	817
Guadeloupe	35	39%	31	35%	23	26%	89
Guyane	18	35%	19	37%	14	27%	51
Martinique	22	31%	31	43%	19	26%	72
Mayotte	13	30%	12	28%	18	42%	43
Réunion	37	33%	43	39%	31	28%	111
Saint-Pierre-et-Miquelon	3	27%	5	45%	3	27%	11
Total	2 771	30%	3 605	39%	2 789	30%	9 165

2.3.2. La répartition par corps

Données globales

Effectifs physiques par catégorie et par corps Années 2011 - 2012 - 2013

Catégorie / Corps / Statut	2011	2012	2013	Ecart 2013/2011 (en effectifs physiques)
Catégorie A				
Emplois fonctionnels	169	112	174	5
Administrateurs civils	35	42	47	12
Conseillers d'administration	8	8	17	9
Attachés	656	660	706	50
Médecins inspecteurs du travail	42	44	45	3
Corps de l'inspection du travail	1 742	1 761	1 840	98
Chargés d'études documentaires	11	10	11	0
Contractuels	527	599	524	-3
Autres (*)	121	177	148	27
Total A	3 311	3 413	3 512	201
Catégorie B				
Secrétaires administratifs	426	499	533	107
Contrôleurs du travail	3 413	3 347	3 144	-269
Contractuels	56	83	42	-14
Autres (*)	84	98	75	-9
Total B	3 979	4 027	3 794	-185
Catégorie C				
Adjointes administratifs	2 894	2 869	2 753	-141
Adjointes techniques	24	40	16	-8
Contractuels	66	30	69	3
Autres (*)	258	288	159	-99
Total C	3 242	3 227	2 997	-245
Total	10 532	10 667	10 303	-229

(*) Mis à disposition, PNA.

Administration centrale

**Effectifs physiques par catégorie et par corps en administration centrale
Années 2011 - 2012 - 2013**

Catégorie / Corps / Statut	2011	2012	2013	Ecart 2013/2011 (en effectifs physiques)
Catégorie A				
Emplois fonctionnels	21	20	27	6
Administrateurs civils	32	37	44	12
Conseillers d'administration	8	8	10	2
Attachés	215	210	241	26
Médecins inspecteurs du travail	1	1	1	0
Corps de l'inspection du travail	58	69	72	14
Chargés d'études documentaires	3	2	4	1
Contractuels	176	268	224	48
Autres (*)	60	89	118	58
Total A	574	704	741	167
Catégorie B				
Secrétaires administratifs	116	147	122	6
Contrôleurs du travail	9	9	14	5
Contractuels	21	49	15	-6
Autres (*)	24	42	38	14
Total B	170	247	189	19
Catégorie C				
Adjoints administratifs	144	212	168	24
Adjoints techniques	16	34	11	-5
Contractuels	28	13	23	-5
Autres (*)	3	10	6	3
Total C	191	269	208	17
Total	935	1 220	1 138	203

(*) Mis à disposition, PNA.

Services déconcentrés

Effectifs physiques par catégorie et par corps en services déconcentrés Années 2011 - 2012 – 2013

Catégorie / Corps / Statut	2011	2012	2013	Ecart 2013/2011 (en effectifs physiques)
Catégorie A				
Emplois fonctionnels	148	92	147	-1
Administrateurs civils	3	5	3	0
Conseillers d'administration	0	0	7	7
Attachés	441	450	465	24
Médecins inspecteurs du travail	41	43	44	3
Corps de l'inspection du travail	1 684	1 692	1 768	84
Chargés d'études documentaires	8	8	7	-1
Contractuels	351	331	300	-51
Autres (*)	61	88	30	-31
Total A	2 737	2 709	2 771	34
Catégorie B				
Secrétaires administratifs	309	352	411	102
Contrôleurs du travail	3 404	3 338	3 130	-274
Contractuels	35	34	27	-8
Autres (*)	61	56	37	-24
Total B	3 809	3 780	3 605	-204
Catégorie C				
Adjoint administratifs	2 750	2 657	2 585	-165
Adjoint techniques	8	6	5	-3
Contractuels	38	17	46	8
Autres (*)	255	278	153	-102
Total C	3 051	2 958	2 789	-262
Total	9 597	9 447	9 165	-432

(*) Mis à disposition, PNA.

Répartition par grade du corps de l'inspection du travail

La répartition du corps de l'inspection du travail prend en compte l'ensemble des inspecteurs du travail, rémunérés et non rémunérés, détachés sur emploi fonctionnel ou mis à disposition.

Répartition des agents du corps de l'inspection du travail par service (en effectifs physiques) Années 2011 - 2012 – 2013

Grade	AC			SD			Total			Evolution 2013 / 2012
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	
Directeurs du travail (DT)	34	33	31	294	291	296	328	324	327	1%
Directeurs adjoints du travail (DAT)	26	32	37	435	431	419	461	463	456	-2%
Inspecteurs du travail (IT) (*)	11	15	10	1 255	1 276	1 373	1 266	1 291	1 383	7%
Total	71	80	78	1 984	1 998	2 088	2 055	2 078	2 166	4%

(*) Dont les inspecteurs du travail stagiaires et hors les inspecteurs élèves du travail.

Le nombre total d'agents du corps de l'inspection du travail augmente de 4 % entre 2012 et 2013. Elle s'explique essentiellement par l'augmentation importante des inspecteurs du travail sur la période (+ 7 %).

Répartition par grade du corps des attachés

La répartition du corps des attachés prend en compte les agents en fonction uniquement.

Répartition du corps des attachés par service (en effectifs physiques) Années 2012 - 2013

Grade	AC		SD		Total AC + SD		Evolution 2013/2012
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	
Attachés principaux	68	82	138	154	206	236	15%
Attachés	142	159	312	311	454	470	4%
Total	210	241	450	465	660	706	7%

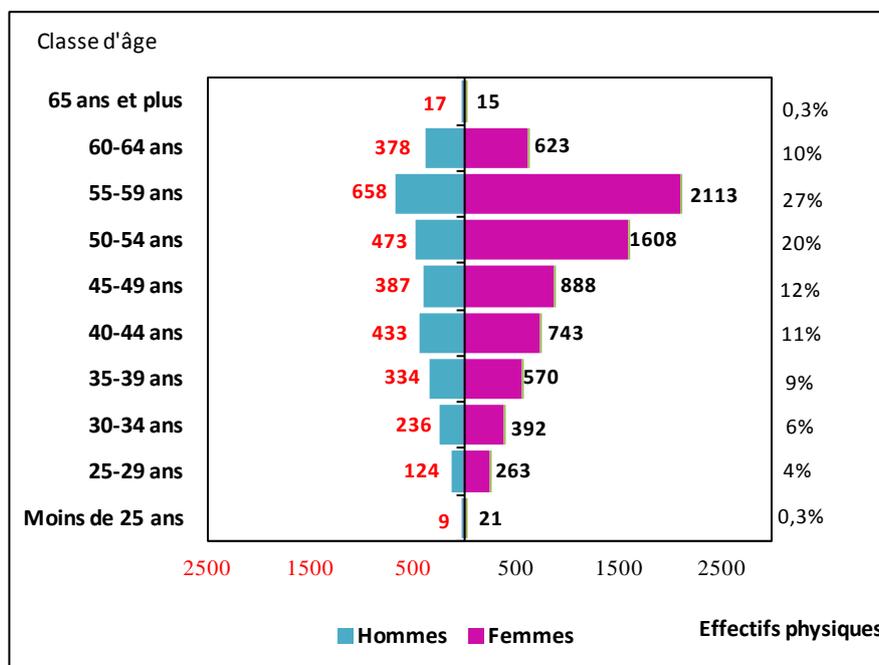
En 2013, le nombre d'attachés principaux continue d'augmenter (+ 15 % entre 2012 et 2013 et + 9 % entre 2011 et 2012). Cela s'explique par des taux de réussite importants à l'examen professionnel annuel.

2.3.3. La répartition par classe d'âge

Données globales

La pyramide des âges du ministère¹⁹ est vieillissante avec 57 % d'agents âgés de 50 ans et plus.

Pyramide des âges des personnels présents au 31-12-2013²⁰



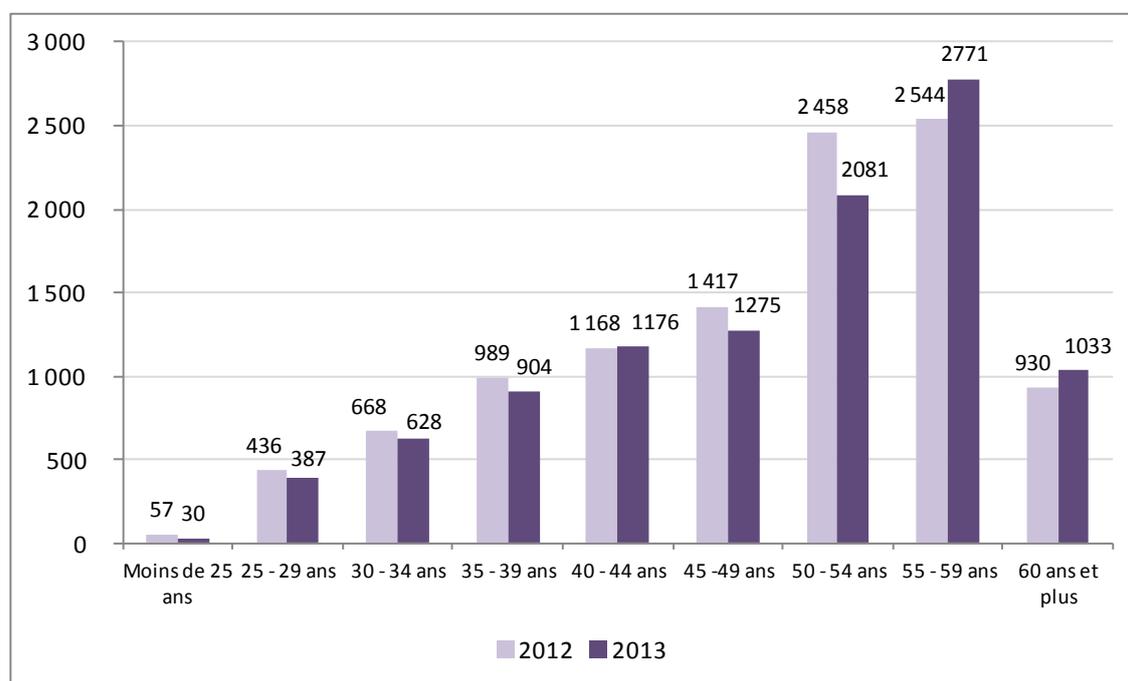
¹⁹ Voir également en annexe n°2 les pyramides des âges du ministère détaillées par service, catégorie et région.

²⁰ 18 agents n'ont pas de date de naissance renseignée dans le SIRH.

Répartition des agents par classe d'âge et catégorie en 2013

Classe d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	2013	Evolution 2013/2012	2013	Evolution 2013/2012	2013	Evolution 2013/2012	2013	Evolution 2013/2012
Moins de 25 ans	11	-54%	12	-8%	7	-65%	30	-47%
25 ans / 29 ans	259	-9%	98	-20%	30	3%	387	-11%
30 ans / 34 ans	367	-2%	205	-12%	56	-10%	628	-6%
35 ans / 39 ans	491	7%	305	-20%	108	-26%	904	-9%
40 ans / 44 ans	493	10%	429	0%	254	-13%	1 176	1%
45 ans / 49 ans	387	5%	488	-15%	400	-16%	1 275	-10%
50 ans / 54 ans	465	2%	787	-17%	829	-22%	2 081	-15%
55 ans / 59 ans	618	0%	1 089	7%	1 064	17%	2 771	9%
60 ans et plus	414	9%	378	23%	241	0%	1 033	11%
Non connu	7	-	3	-	8	-	18	-
Total	3 512	3%	3 794	-6%	2 997	-7%	10 303	-3%

Nombre d'agents par classe d'âge Années 2012 – 2013

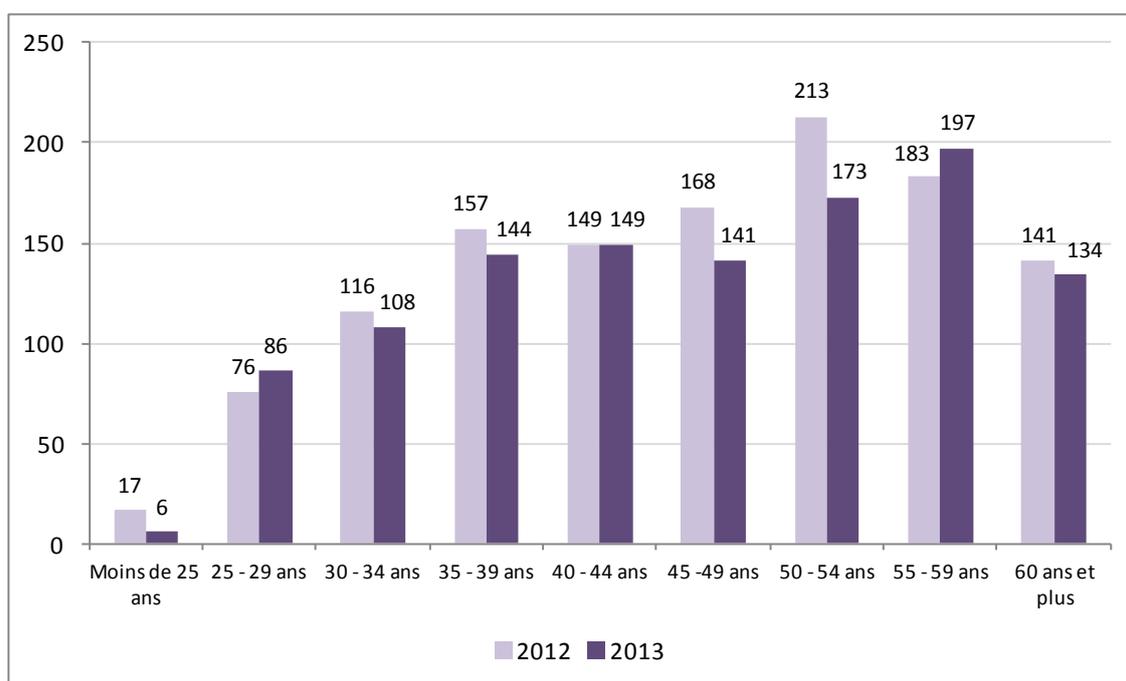


Entre 2012 et 2013 le nombre d'agents âgés de 55 ans et plus (+9 %) et de 60 ans et plus (+11 %) a augmenté sur l'ensemble du ministère.

Répartition des agents par classe d'âge et catégorie en administration centrale en 2013

Classe d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	2013	Evolution 2013/2012	2013	Evolution 2013/2012	2013	Evolution 2013/2012	2013	Evolution 2013/2012
Moins de 25 ans	4	-73%	1	0%	1	0%	6	-65%
25 ans / 29 ans	76	25%	5	-55%	5	25%	86	13%
30 ans / 34 ans	80	4%	19	-24%	9	-36%	108	-7%
35 ans / 39 ans	108	6%	14	-42%	22	-29%	144	-8%
40 ans / 44 ans	101	9%	22	-8%	26	-19%	149	0%
45 ans / 49 ans	83	-5%	25	-26%	33	-30%	141	-16%
50 ans / 54 ans	97	2%	30	-42%	46	-30%	173	-19%
55 ans / 59 ans	113	28%	41	-7%	43	-16%	197	8%
60 ans et plus	79	-8%	32	0%	23	0%	134	-5%
Total	741	5%	189	-23%	208	-23%	1 138	-7%

Nombre d'agents par classe d'âge en administration centrale
Années 2012 – 2013



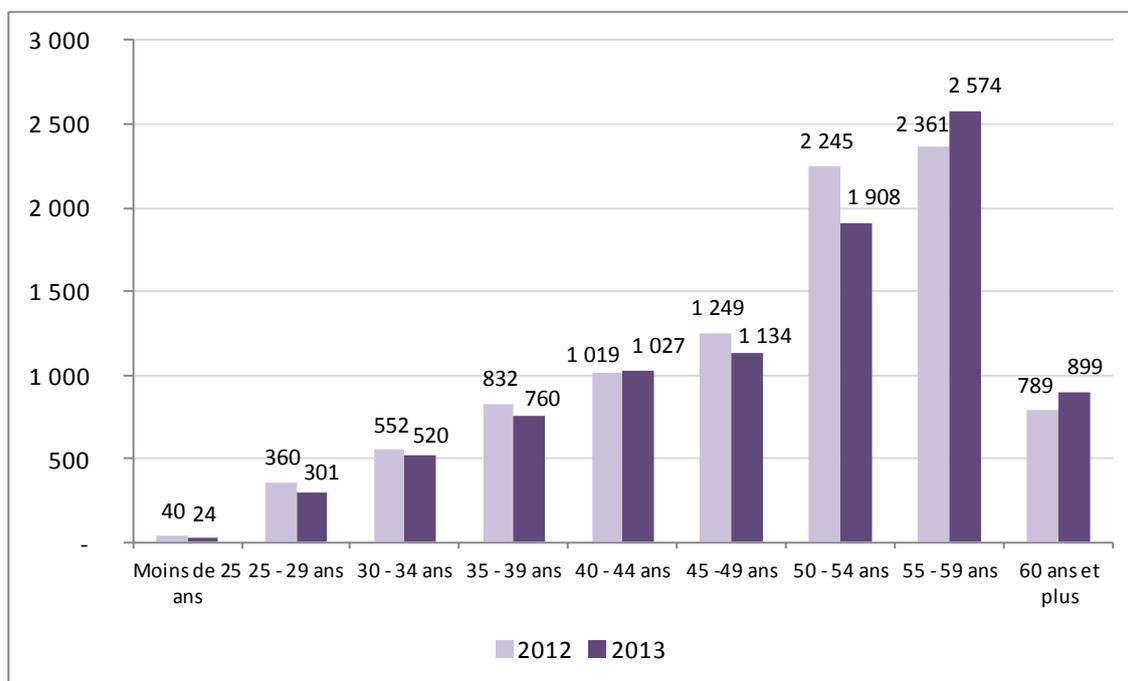
La structure des âges en administration centrale est plus homogène que sur l'ensemble du ministère.

Services déconcentrés

Répartition des agents par classe d'âge et catégorie en services déconcentrés en 2013

Classe d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	2013	Evolution 2013/2012						
Moins de 25 ans	7	-22%	11	-8%	6	-68%	24	-40%
25 ans / 29 ans	183	-18%	93	-16%	25	0%	301	-16%
30 ans / 34 ans	287	-3%	186	-10%	47	-2%	520	-6%
35 ans / 39 ans	383	7%	291	-19%	86	-25%	760	-9%
40 ans / 44 ans	392	11%	407	0%	228	-12%	1 027	1%
45 ans / 49 ans	304	8%	463	-14%	367	-14%	1 134	-9%
50 ans / 54 ans	368	2%	757	-15%	783	-21%	1 908	-15%
55 ans / 59 ans	505	-4%	1 048	7%	1 021	19%	2 574	9%
60 ans et plus	335	14%	346	25%	218	0%	899	14%
Non connu	7	-	3	-	8	-	18	-
Total	2 771	2%	3 605	-5%	2 789	-6%	9 165	-3%

Nombre d'agents par classe d'âge en services déconcentrés Années 2012 – 2013



Entre 2012 et 2013 le nombre d'agents âgés de 55 ans et plus (+9%) et de 60 ans et plus (+14 %) a augmenté en services déconcentrés.

2.3.4. La répartition par métier

Les dialogues de gestion, qui se sont tenus du 30 octobre 2013 au 20 décembre 2013 entre les DIRECCTE et les directions d'administration centrale (DGP²¹, DRH, DGT, DGEFP, DG du Trésor²², DGCIS²³, DGCCRF²⁴, DFAS²⁵) ont représenté le temps fort des travaux d'analyse partagée avec les directions « métiers » (DGT, DGEFP, DARES²⁶), des évolutions prévisibles des métiers au sein du ministère. Pour la première fois, un temps spécifique a été dédié à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, construit autour de trois axes :

- un état des lieux régional réalisé par la DIRECCTE et des discussions avec les DAC ;
- leur projet de schéma régional « Ministère Fort » : cartographie des unités de contrôle, organisation du Pôle 3E²⁷ retenue, conséquences RH ;
- leur gestion pluriannuelle des emplois et des compétences.

Pour conduire ces analyses en termes de pilotage RH et pouvoir vérifier la pertinence et la faisabilité de certaines hypothèses de travail sur des données partagées, la DAGEMO a déployé à l'été 2013 auprès des DIRECCTE/DIECCTE l'outil de GPEC « SÉSAME » (système d'études et de suivi des âges, des métiers et des emplois). SÉSAME a été accueilli très positivement dans les DIRECCTE/DIECCTE qui y ont eu recours pour :

- dresser un état des lieux régional présentant la répartition actuelle des effectifs par département, fonction, catégorie ;
- aborder les sujets des métiers en tension, des prévisions de départs (retraite, réussite concours, mutation...) et l'impact en termes d'effectifs de la régionalisation des fonctions support ;
- présenter leur première ébauche de schéma régional : cartographie des unités de contrôle, organisation du pôle 3E, conséquences RH ;
- préciser leur besoin en recrutement sur les deux ans et leurs perspectives pluriannuelles de GPEC.

Ces analyses font ressortir les éléments principaux présentés ci-après.

A) Le champ « travail »

Le contrôle des entreprises représente 57 % des emplois du pôle Travail, emplois les plus impactés - avec l'assistance au contrôle qui représente 22,6 % de ces emplois - par la réorganisation du système d'inspection du travail et de la mise en place des unités de contrôle dans le cadre de la démarche « Ministère fort ». Du fait de cette évolution des métiers et des compétences attendues pour répondre aux missions des services, le répertoire des métiers de la mission « travail-emploi » nécessitait d'être mis à jour pour les fiches métiers « inspecteur du travail chargé du contrôle des entreprises », « contrôleur du travail en charge du contrôle des entreprises » et « assistant au contrôle des entreprises ». A cette occasion, celle sur le nouveau métier de « responsable d'unités de contrôle » encadrant une équipe de 8 à 12 agents de contrôle est créée.

Le souhait de diversifier le parcours professionnel des inspecteurs du travail, leur offrant des passerelles entre les champs « travail » et « emploi » notamment au cours de leurs 10 premières

²¹ Délégation générale au pilotage des DIRECCTE et des DIECCTE.

²² Direction générale du Trésor.

²³ Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services.

²⁴ Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes.

²⁵ Direction des finances, des achats et des services.

²⁶ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

²⁷ Pôle Entreprises, Emploi et Economie.

années d'affectation, est réaffirmé. Ainsi, il est à noter que 62 % des inspecteurs du travail sont sur le métier d'inspecteur du travail chargé du contrôle des entreprises.

Par ailleurs, sont clairement identifiés comme des métiers en tension ou concurrentiels, au sens de la circulaire DGAFP du 22 juillet 2013 relative au cas de recours aux contrats dans la fonction publique d'Etat, les emplois d'ingénieurs de prévention et de médecins inspecteurs du travail détenus exclusivement par des contractuels. Ces deux métiers sont considérés comme « orphelins » du fait de l'absence constatée avec la DGAFP, de corps d'accueil pertinents. Cette caractéristique ouvre la possibilité d'un recrutement en CDI dans le cadre de l'expérimentation prévue par l'article 36 de la loi du 12 mars 2012.

Répartition des ETP affectés sur le champ « travail » au 31-12-2013

Domaine Métier	Métier	ETP par catégories			Total ETP
		A	B	C	
B-Réglementation et contrôle	B10-Chargé de l'élaboration de la réglementation, du suivi de son appli et contentieu				2,5
	B20-Responsable de pôle contrôle				88,8
	B30-Inspecteur chargé du contrôle des entreprises				740,7
	B40-Contrôleur chargé du contrôle des entreprises				1 363,6
	Total B-Réglementation et contrôle				2 195,7
C-Expertise et appui aux services	C10-Ingénieur de prévention				68,2
	C20-Médecin inspecteur du travail et de la main d'oeuvre				34,3
	C30-Chargé de l'appui ressources et méthodes de l'inspection du travail				92,4
	C50-Chargé des questions européennes et internationales				0,5
	C60-Référent juridique				0,5
	C70-Chargé de l'appui juridique et des recours				47,7
	Total C-Expertise et appui aux services				243,6
D-Secrétariat et assistance	D40-Assistant au contrôle des entreprises				866,7
	Total D-Secrétariat et assistance administrative				866,7
E-Accueil et renseignement des usagers	E20-Chargé du renseignement droit du travail et de la formation professionnelle				522,1
	Total E-Accueil et renseignement des usagers				522,1
Total					3 828,1

Source SÉSAME

B) Le champ « emploi »

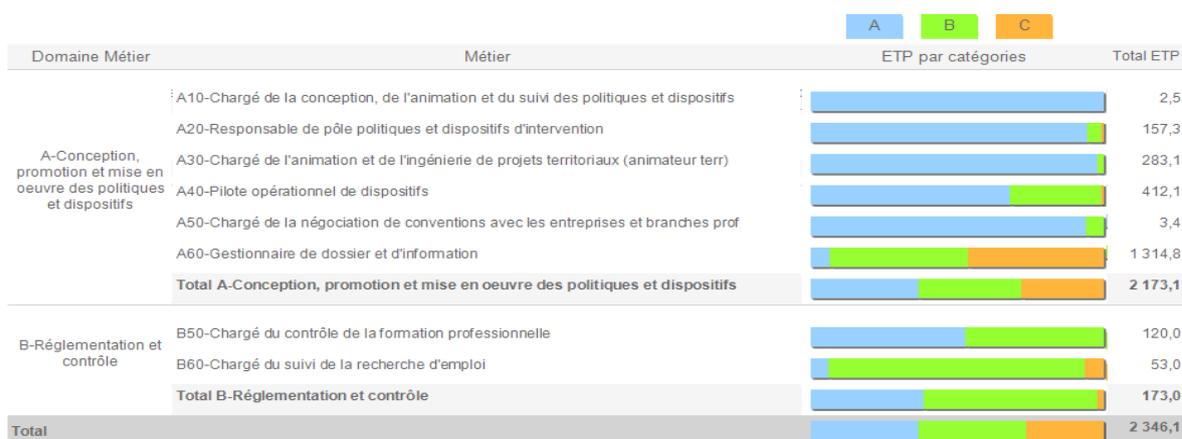
Une réflexion a été engagée sur les métiers dans le champ « emploi » qui a d'ores et déjà permis de revoir la fonction « chargé de mission de l'animation territoriale ». A partir de la nouvelle fiche métier de « chargé du développement de l'emploi et des territoires », les fiches de poste pourront être homogénéisées d'une DIRECCTE/DIECCTE à l'autre et orientées vers le recrutement d'agents de catégorie A spécialisés dans le domaine de l'animation territoriale et libérés de la gestion de dispositifs confiée à des agents de catégorie B. En effet, actuellement, un certain nombre d'animateurs territoriaux gèrent également un ou plusieurs dispositifs. Ils sont à 45 % des attachés, 20 % des inspecteurs du travail et à 32 % des contractuels de catégorie A (la part de ces derniers ayant tendance à diminuer) et 2,5 % sont des contrôleurs du travail. Les DIRECCTE/DIECCTE sont attentives à maintenir une mixité dans leurs recrutements. Les encadrants au sein du pôle 3E sont positionnés sur l'emploi de « responsable de pôle politiques et dispositifs d'intervention ».

Par ailleurs, à l'issue d'un accueil commun à la rentrée de septembre 2013 des attachés et des inspecteurs élèves du travail, organisé pour la première fois en 2013 et reconduit en 2014, les attachés affectés sur des emplois en pôle 3E ont suivi un parcours de professionnalisation en alternance de quatre semaines entre octobre et décembre.

Le besoin est clairement exprimé par l'ensemble des DIRECCTE qu'émerge un travail commun entre les animateurs territoriaux, les chargés de mission « mutations économiques » et les chargés de

mission « développement économique » de la DGCIS. En effet, de manière générale, le maillage territorial fonctionne mais les DIRECCTE formulent le souhait d'une évolution vers une transversalité entre les agents « emploi » et les agents « économie ».

Répartition des ETP affectés sur le champ « emploi » au 31-12-2013



Source SÉSAME

C) Les fonctions « support »

Les DIRECCTE ont finalisé la régionalisation de leurs fonctions support. Les mutualisations sont ainsi totalement réalisées au sein des secrétariats généraux, qui ont supporté l'essentiel des réductions d'effectifs ces dernières années.

En effet, les DIRECCTE ont jusqu'à présent principalement fait porter les baisses d'effectifs sur les fonctions support, en menant une politique de régionalisation afin de préserver les fonctions métiers.

Répartition des ETP affectés sur les fonctions « support » au 31-12-2013



Source SÉSAME

D) Les services d'études et statistiques

Les services d'études et statistiques ont été fortement mis à contribution pour le découpage des unités de contrôle. Or, les statisticiens, chargés d'études et chargés d'analyse sont désormais peu nombreux en région alors que l'exercice de ces métiers demande une formation spécifique, et à ce titre, leurs compétences sont définies comme critiques, à savoir des capacités à la fois indispensables, rares (détenues par un petit nombre d'agents) et longues à acquérir ou difficiles à transmettre.

Répartition des ETP affectés sur le champ « statistiques » au 31-12-2013

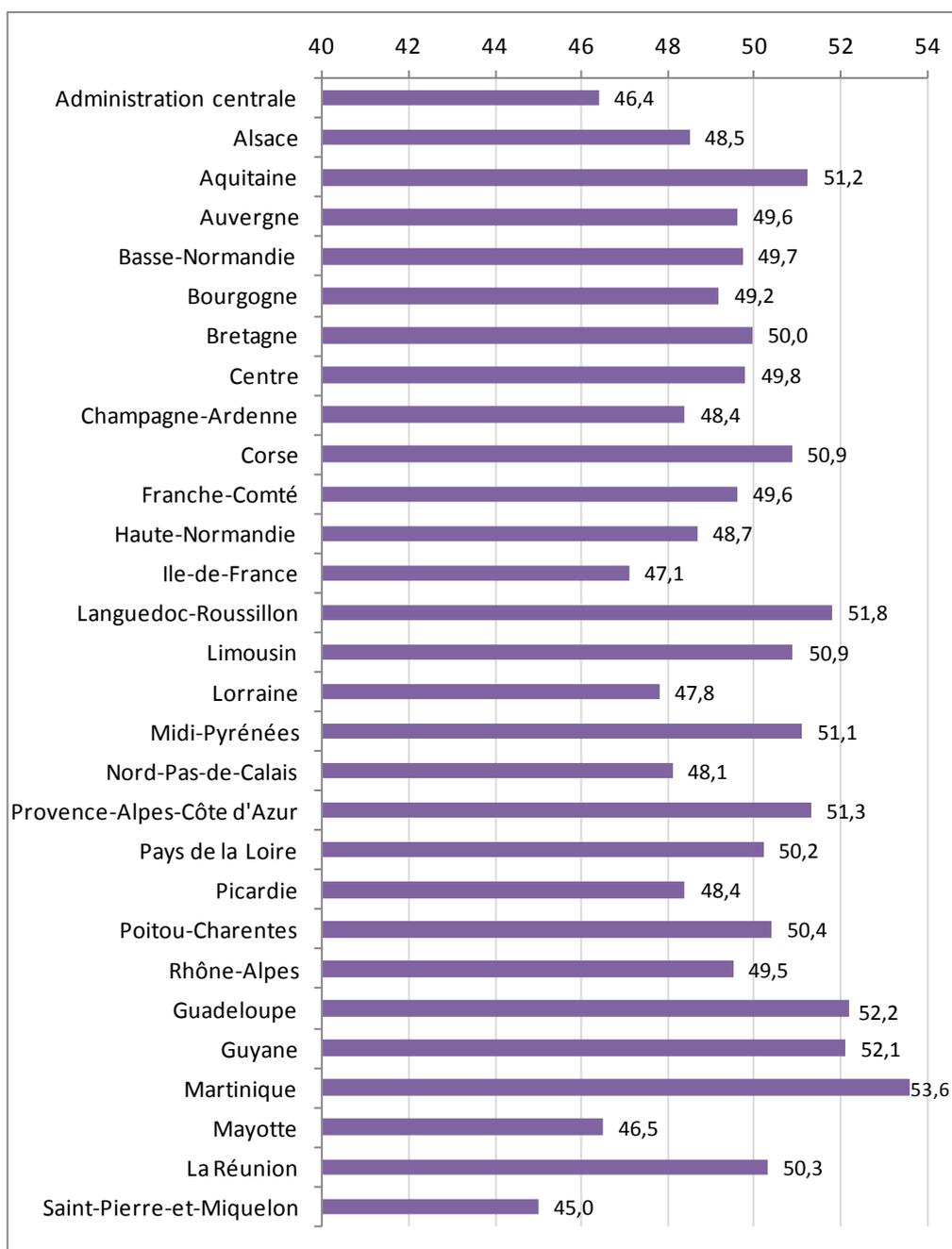


Source SÉSAME

2.3.5. L'âge moyen

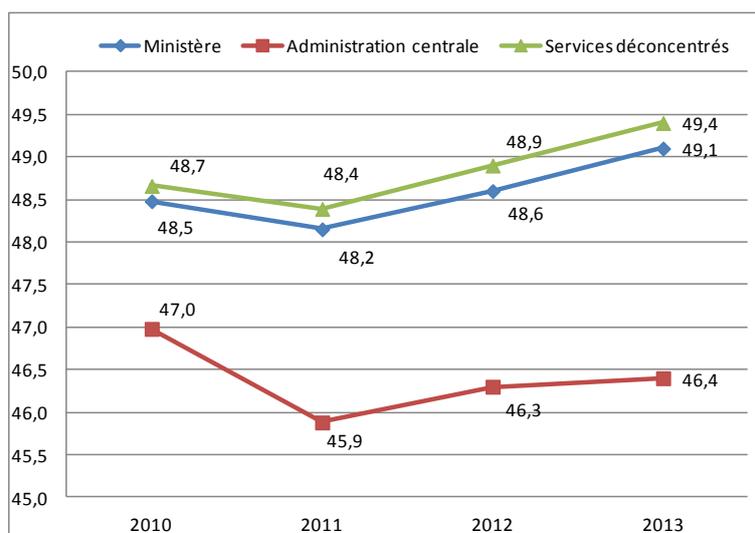
En 2013, l'âge moyen des agents du ministère²⁸ est de 49,1 ans. Il est de 46,4 ans en administration centrale et 49,4 ans en services déconcentrés.

Age moyen des agents en administration centrale et par région en 2013



²⁸ Voir également l'âge moyen par genre au chapitre 12 « Le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

**Evolution de l'âge moyen par service
Années 2010 - 2011 - 2012 - 2013**



Entre 2011 et 2013, l'âge moyen des agents augmente sur l'ensemble du ministère.

2.3.6. Les agents du corps de l'inspection du travail et les contrôleurs du travail en activité hors du ministère

**Les agents du corps de l'inspection du travail et les contrôleurs du travail en activité hors du ministère
Années 2011 - 2012 - 2013**

Position administrative	Corps de l'IT				Corps des CT			
	2011	2012	2013	Evolution 2013/2012	2011	2012	2013	Evolution 2013/2012
Détachement sortant	74	72	61	-15%	106	88	105	19%
MAD sortant	12	12	13	8%	64	63	56	-11%
Hors cadre	1	1	1	0%	1	1	1	0%
Total	87	85	75	-7%	171	152	162	8%

2.3.7. Autres situations administratives des agents du corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail

Les agents du corps de l'inspection du travail et les contrôleurs du travail par grade et par situation interruptive d'activité en 2013

Grade	Congé de longue durée	Congé parental	Disponibilité	Total
Directeur du travail	1	0	6	7
Directeur adjoint du travail	3	0	3	6
Inspecteur du travail	7	7	7	21
<i>Sous-total Corps de l'IT</i>	<i>11</i>	<i>7</i>	<i>16</i>	<i>34</i>
Contrôleur hors classe	10	92	1	103
Contrôleur de classe normale	15	5	32	52
<i>Sous-total Corps des CT</i>	<i>25</i>	<i>97</i>	<i>33</i>	<i>155</i>
Total	36	104	49	189

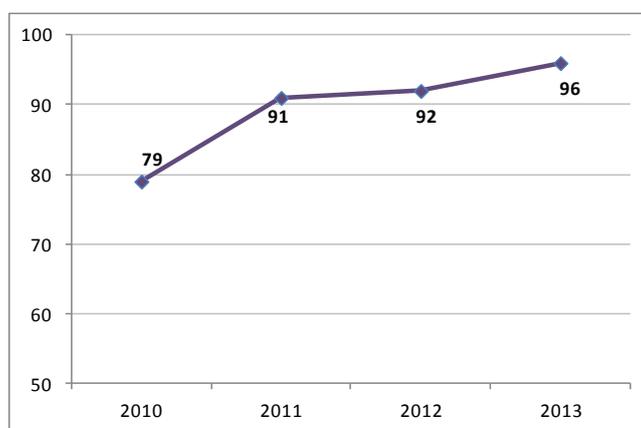
2.3.8. Les agents de l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

L'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) est un établissement public de l'Etat à caractère administratif doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, placé sous la tutelle du ministre chargé du travail. Il a notamment pour missions :

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

En 2013, l'INTEFP compte 96 agents (92,2 ETP), dont 72 femmes et 24 hommes. L'effectif physique total 2013 est en hausse de 4 % par rapport à 2012.

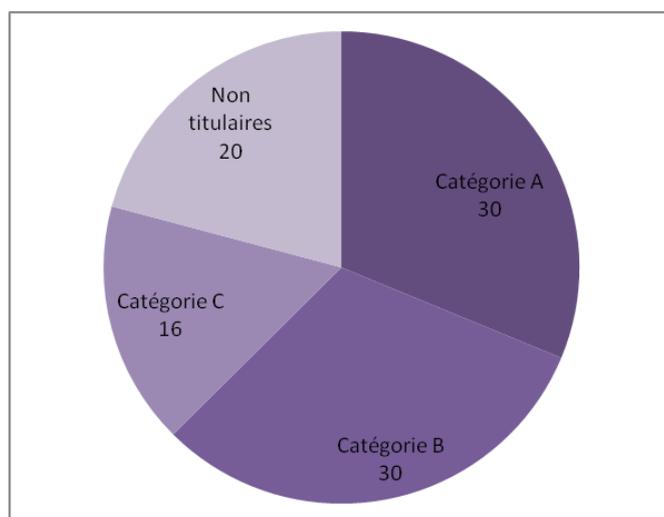
**Evolution des effectifs physiques de l'INTEFP
Années 2010 à 2013**



Source : INTEFP

Parmi les 96 agents de l'INTEFP, 79 % sont des fonctionnaires et 21 % des contractuels. Parmi les fonctionnaires, 39 % sont des agents de catégorie A et 39 % de catégorie B pour 22 % d'agents de catégorie C.

**Répartition des effectifs de l'INTEFP par catégorie en 2013
(effectifs physiques)**



Source : INTEFP

L'âge médian des agents affectés à l'INTEFP est de 52 ans en 2013.

L'âge moyen des agents est réparti par statut et par genre comme suit :

Age moyen des agents de l'INTEFP par statut et par genre en 2013

Agents titulaires		Agents non titulaires	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
48,5 ans	50,0 ans	50,7 ans	49,4 ans

Source : INTEFP

3.1. Les entrées et les sorties	Page 58
3.1.1. La présentation par service et par catégorie des flux de personnels	Page 58
3.1.2. Les agents en recherche d'affectation (administration centrale)	Page 62
3.2. Les recrutements, concours et examens professionnels	Page 64
3.2.1. Les recrutements de l'école nationale d'administration et des instituts régionaux d'administration	Page 64
3.2.2. Les concours et examens professionnalisés	Page 64
3.2.3. Les examens professionnels	Page 67
3.2.4. Les concours de l'inspection du travail	Page 67
3.2.5. Les concours de contrôleur du travail	Page 70
3.2.6. Les jurys	Page 70
3.3. Les départs à la retraite	Page 71
3.3.1. Les départ à la retraite constatés en 2013	Page 71
3.3.2. Les départ à la retraite constatés au cours des quatre premiers mois de 2014	Page 72
3.3.3. La cessation progressive d'activité	Page 73
3.4. Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire	Page 73

Chiffres clés 2013

Concours de l'inspection du travail

- * Candidats admis au concours externe : **39**
- * Candidats admis au concours interne : **12**
- * Candidats admis au 3ème concours : **5**

Concours des contrôleurs du travail

- * Candidats admis au concours externe : **3**
- * Candidats admis au concours interne : **6**

Départ à la retraite : **279 agents**

- * Femmes : **183 agents**
- * Hommes : **96 agents**

Age moyen de départ à la retraite : **61,9 ans**

- * Femmes : **62 ans**
- * Hommes : **61,8 ans**

3. Les mouvements de personnels

3.1. Les entrées et les sorties

3.1.1. La présentation par service et par catégorie des flux de personnels

Les tableaux ci-dessous détaillent les entrées/sorties enregistrées en administration centrale et en services déconcentrés ayant eu un impact sur les crédits de titre 2 du programme 155 en 2013.

Entrées/sorties par motif et par catégorie en 2013

Motifs	A	B	C	Total
SORTIES	290,9	165,1	158,3	614,3
RETRAITES	103,4	86,6	101,2	291,2
AUTRES SORTIES	187,5	78,5	57,1	323,1
Fins de prise en charge (détachement, PNA, etc.)	20,5	2,8	5,0	28,3
Fins prise en charge contrats Cabinet	8,0			8,0
Radiations :	35,3	5,3	1,0	41,6
<i>Fins de contrat</i>	21,6	4,3		25,9
<i>Démissions</i>	13,7	1,0	1,0	15,7
Décès	4,0	14,0	6,8	24,8
Détachements sortants	48,2	19,1	7,4	74,7
Positions normales d'activité sortantes	4,8			4,8
Disponibilités	11,8	9,1	5,9	26,8
Mutations Travail / Santé / Agriculture / Transports	18,8	6,0	3,6	28,4
Mutations INSEE	11,0			11,0
Sorties temporaires :	14,8	17,8	24,5	57,1
<i>Congé parental</i>	9,0	7,8	1,0	17,8
<i>Congé longue durée</i>	5,8	10,0	23,5	39,3
Temps partiels / Cessations progressives d'activité	10,3	4,4	2,9	17,6
ENTREES	211,4	121,0	78,2	410,6
REINTEGRATIONS	37,6	40,7	28,3	106,6
Administrateurs civils	6,0			6,0
IRA	40,0			40,0
IRA TH / IET TH	4,0			4,0
Autres nominations	2,0		1,9	3,9
Concours externe (SA 2013) lauréats extérieurs au ministère		41,0	21,8	62,8
Concours interne (SA 2013) lauréats extérieurs au ministère		2,0	2,0	4,0
Travailleurs handicapés (SA 2013)		1,0		1,0
Prises en charge par voie de détachement	49,8	5,0	2,8	57,6
Prises en charge par voie de position normale d'activité	10,0	1,0	1,0	12,0
MIRTMO	2,0			2,0
Ingénieurs de prévention	2,0			2,0
Contractuels cadre de gestion	16,0			16,0
Autres contractuels	4,0	7,0		11,0
Contrats Cabinets	6,0		2,0	8,0
Travailleurs handicapés (loi n°2005-102 du 11 février 2005)		6,0	6,0	12,0
Mutations Travail / Santé / Agriculture / Transports	13,0	7,4	4,9	25,3
Mutations INSEE	12,0			12,0
Temps partiels	7,0	9,9	7,5	24,4

Source : DFAS/SDAB/EMS et DRH/SD1G

Détails par service pour la catégorie A

Entrées/sorties par motif et par service pour la catégorie A en 2013

Motifs	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques		Total		Total AC + SD
	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	
SORTIES	9,0	18,0	103,3	56,7	24,2	79,7	136,5	154,4	290,9
RETRAITES	1,0	13,0	16,4	24,1	3,6	45,3	21,0	82,4	103,4
AUTRES SORTIES	8,0	5,0	86,9	32,6	20,6	34,4	115,5	72,0	187,5
Fins de prise en charge (détachement, PNA, etc.)	7,0		10,5		1,0	2,0	18,5	2,0	20,5
Fins prise en charge contrats Cabinet			8,0				8,0		8,0
Radiations :			25,7	5,8	2,0	1,8	27,7	7,6	35,3
<i>Fins de contrat</i>			12,0	5,8	2,0	1,8	14,0	7,6	21,6
<i>Démissions</i>			13,7				13,7		13,7
Décès	1,0	2,0		1,0			1,0	3,0	4,0
Détachements sortants		3,0	17,0	16,2	4,0	8,0	21,0	27,2	48,2
Positions normales d'activité sortantes			3,8		1,0		4,8		4,8
Disponibilités			3,0	2,8	1,0	5,0	4,0	7,8	11,8
Mutations Travail / Santé / Agriculture / Transports			14,0			4,8	14,0	4,8	18,8
Mutations INSEE					11,0		11,0		11,0
Sorties temporaires :			2,0	4,0		8,8	2,0	12,8	14,8
<i>Congé parental</i>			2,0	1,0		6,0	2,0	7,0	9,0
<i>Congé longue durée</i>				3,0		2,8		5,8	5,8
Temps partiels / Cessations progressives d'activité			2,9	2,8	0,6	4,0	3,5	6,8	10,3
ENTREES		3,0	81,9	79,0	20,3	27,2	102,2	109,2	211,4
REINTEGRATIONS		1,0	11,8	9,6	5,0	10,2	16,8	20,8	37,6
Administrateurs civils			6,0				6,0		6,0
IRA			10,0	30,0			10,0	30,0	40,0
IRA TH / IET TH			2,0		2,0		4,0		4,0
Autres nominations				2,0				2,0	2,0
Prises en charge par voie de détachement		2,0	4,0	34,0		9,8	4,0	45,8	49,8
Prises en charge par voie de position normale d'activité			10,0				10,0		10,0
MIRTMO						2,0		2,0	2,0
Ingénieurs de prévention						2,0		2,0	2,0
Contractuels cadre de gestion			16,0				16,0		16,0
Autres contractuels			4,0				4,0		4,0
Contrats Cabinets			6,0				6,0		6,0
Mutations Travail / Santé / Agriculture / Transports			9,0	2,0	1,0	1,0	10,0	3,0	13,0
Mutations INSEE					12,0		12,0		12,0
Temps partiels			3,1	1,4	0,3	2,2	3,4	3,6	7,0

Source : DFAS/SDAB/EMS et DRH/SD1G

Détails par service pour la catégorie B

Entrées/sorties par motif et par service pour la catégorie B en 2013

Motifs	B administratifs		B techniques		Total		Total AC + SD
	AC	SD	AC	SD	AC	SD	
SORTIES	16,9	20,7	1,0	126,5	17,9	147,2	165,1
RETRAITES	3,0	12,4	1,0	70,2	4,0	82,6	86,6
AUTRES SORTIES	13,9	8,3		56,3	13,9	64,6	78,5
Fins de prise en charge (détachement, PNA, etc.)	1,8	1,0			1,8	1,0	2,8
Radiations :	1,0	1,0		3,3	1,0	4,3	5,3
<i>Fins de contrat</i>	1,0			3,3	1,0	3,3	4,3
<i>Démissions</i>		1,0				1,0	1,0
Décès		2,0		12,0		14,0	14,0
Détachements sortants	6,6			12,5	6,6	12,5	19,1
Disponibilités	0,8			8,3	0,8	8,3	9,1
Mutations Travail / Santé / Agriculture / Transports	2,0	2,0		2,0	2,0	4,0	6,0
Sorties temporaires :	1,0	1,0		15,8	1,0	16,8	17,8
<i>Congé parental</i>				7,8		7,8	7,8
<i>Congé longue durée</i>	1,0	1,0		8,0	1,0	9,0	10,0
Temps partiels / Cessations progressives d'activité	0,7	1,3		2,4	0,7	3,7	4,4
ENTREES	18,3	26,0		76,5	18,3	102,7	121,0
REINTEGRATIONS	3,0	3,8		33,9	3,0	37,7	40,7
Concours externe (SA 2013) lauréats extérieurs au ministère		11,0		30,0		41,0	41,0
Concours interne (SA 2013) lauréats extérieurs au ministère	2,0				2,0		2,0
Travailleurs handicapés (SA 2013)	1,0				1,0		1,0
Prises en charge par voie de détachement	2,0	3,0			2,0	3,0	5,0
Prises en charge par voie de position normale d'activité	1,0				1,0		1,0
Travailleurs handicapés (loi n°2005-102 du 11 février 2005)		2,0		4,0		6,0	6,0
Autres contractuels	7,0				7,0		7,0
Mutations Travail / Santé / Agriculture / Transports	1,6	3,8		1,8	1,6	5,8	7,4
Temps partiels	0,7	2,4		6,8	0,7	9,2	9,9

Source : DFAS/SDAB/EMS et DRH/SD1G

Détails par service pour la catégorie C

Entrées/sorties par motif et par service pour la catégorie C en 2013

Motifs	Catégorie C		Total AC + SD
	AC	SD	
SORTIES	9,3	149,0	158,3
RETRAITES	4,0	97,2	101,2
AUTRES SORTIES	5,3	51,8	57,1
Fins de prise en charge (détachement, PNA, etc.)	3,0	2,0	5,0
Radiations :		1,0	1,0
<i>Fins de contrat</i>			
<i>Démissions</i>		1,0	1,0
Décès		6,8	6,8
Détachements sortants		7,4	7,4
Disponibilités		5,9	5,9
Mutations Travail / Santé / Agriculture / Transports		3,6	3,6
Sorties temporaires :	2,0	22,5	24,5
<i>Congé parental</i>		1,0	1,0
<i>Congé longue durée</i>	2,0	21,5	23,5
Temps partiels / Cessations progressives d'activité	0,3	2,6	2,9
ENTREES	15,2	63,0	78,2
REINTEGRATIONS	6,0	22,3	28,3
Concours externe (AA 2013) lauréats extérieurs au ministère	1,0	20,8	21,8
Concours interne (AA 2013) lauréats extérieurs au ministère	2,0		2,0
Prises en charge par voie de détachement	1,0	1,8	2,8
Prises en charge par voie de position normale d'activité	1,0		1,0
Travailleurs handicapés (loi n°2005-102 du 11 février 2005)		6,0	6,0
Autres nominations		1,9	1,9
Contrats Cabinets	2,0		2,0
Mutations Travail / Santé / Agriculture / Transports	1,9	3,0	4,9
Temps partiels	0,3	7,2	7,5

Source : DFAS/SDAB/EMS et DRH/SD1G

3.1.2. Les agents en recherche d'affectation (administration centrale)

Les données relatives aux agents en recherche d'affectation comprennent tous les agents placés dans cette position au cours de l'année de référence, qu'ils soient sortis en cours d'année ou non.

Les agents en recherche d'affectation sont des agents titulaires, ou non titulaires en contrat à durée indéterminé, en position d'activité, soit de retour après un congé de longue durée, une disponibilité, un congé parental, un détachement ou une mise à disposition..., soit dont le poste a été supprimé suite à la réorganisation d'un service, et qui sont confrontés à une période de durée variable pendant laquelle l'administration ne peut leur proposer une affectation pérenne.

Pour redéfinir un parcours professionnel à ces agents, trois types d'interventions sont mises en place par la DRH :

- la mise en place d'un suivi individuel spécifique, avec des entretiens réguliers et si nécessaire, des préparations aux entretiens de recrutement quand les agents sont reçus par les bureaux recruteurs ;
- la proposition de missions temporaires (durée de trois mois renouvelable), voire de protocoles d'affectation, si nécessaire (ce protocole permet de lisser dans le temps la prise en charge par la direction d'accueil sur son plafond d'emplois) ;
- pour les agents pour lesquels ces solutions ne conviennent pas, la DRH a mis en place des ateliers pédagogiques dont l'objectif est de rétablir la confiance en soi de ces personnels et de préparer concrètement leur futur retour à l'emploi.

La DRH mettra en place en 2014 un plan d'action permettant de prévenir les situations d'agents en instance d'affectation, ainsi que de renforcer le suivi et l'accompagnement individuel de ces agents.

En 2013, 20 agents sont, ou ont été, en recherche d'affectation. Les agents de catégorie C sont majoritaires (55 %).

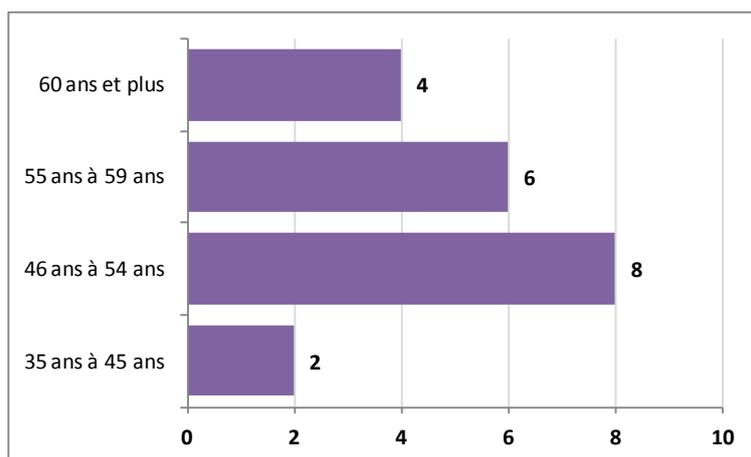
Nombre d'agents en recherche d'affectation en 2013

Catégorie	2013	%
A+	4	20%
A	2	10%
B	3	15%
C	11	55%
Total	20	100%

La part des femmes représente trois quarts des agents en recherche d'affectation en 2013 (15 femmes pour 5 hommes).

Les agents en recherche d'affectation appartiennent essentiellement à la classe d'âge des 46 ans à 54 ans (40 %), avant celle des 55 ans à 59 ans (30 %) et celle des 60 ans et plus (20 %).

Répartition des agents en recherche d'affectation par classe d'âge en 2013



Les agents de retour de congé de longue durée représentent la moitié des agents en recherche d'affectation en 2013, avant les agents de retour de détachement (30 %).

Répartition des agents en recherche d'affectation en 2013 par catégorie et position administrative avant leur réintégration

Position administrative des agents avant réintégration	Total	%
CLD	10	50%
Détachement	6	30%
MAD	1	5%
Autres (congé de mobilité, fin de fonction, ...)	3	15%
Total	20	100%

3.2. Les recrutements, concours et examens professionnels

3.2.1. Les recrutements de l'école nationale d'administration et des instituts régionaux d'administration

En 2013, ont été effectués :

- 3 recrutements d'administrateurs civils (concours interne et externe) de l'école nationale d'administration (ENA)
- 3 recrutements d'administrateurs civils issus du tour extérieur
- 40 recrutements d'attachés des instituts régionaux d'administration (IRA), dont 10 en administration centrale et 30 en services déconcentrés.

**Nombre de postes offerts aux recrutements ENA, tour extérieur et IRA
Années 2011 – 2012 – 2013**

Recrutement	2011	2012	2013	Evolution 2013 / 2012
Administrateurs civils	3	3	6	100%
IRA	50	28	40	43%
Total	53	31	46	48%

3.2.2 Les concours et examens professionnalisés

En 2013, 13 concours ont été organisés pour 515 postes offerts, dont 384 postes aux recrutements réservés. On compte :

- 4 concours de catégorie A : 286 postes offerts
 - 1 concours externe (39 postes offerts)
 - 1 concours interne (12 postes offerts)
 - 1 concours réservé (230 postes offerts)²⁹
 - 1 troisième concours (5 postes offerts)
- 5 concours de catégorie B : 120 postes offerts
 - 2 concours externes (16 postes offerts)
 - 2 concours internes (24 postes offerts)
 - 1 examen professionnalisé (80 postes offerts)³⁰
- 4 concours de catégorie C : 109 postes offerts
 - 1 concours externe (18 postes offerts)
 - 1 concours interne (17 postes offerts)
 - 2 examens professionnalisés (74 postes offerts)³¹

²⁹ Corps communs aux secteurs Santé et Travail.

³⁰ Id.

³¹ Id.

Les concours externes et internes

En 2013, 16 145 candidats se sont inscrits aux concours externes et internes selon la répartition suivante :

Bilan des concours externes et internes par catégorie en 2013

Concours	Catégorie	Inscrits	Admis	Postes offerts
Externe	A	2 129	39	39
	B	6 638	11	16
	C	3 771	Non connu	18
Total externe		12 538	-	73
Interne	A	205	12	12
	B	2 693	18	24
	C	709	17	17
Total interne		3 607	47	53
Total		16 145	-	126

Bilan des concours externes en 2013

Concours	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Liste complémentaire	Nombre de postes offerts	Taux de présence	Taux d'admission	Nombre de candidats pour un poste
Inspecteur du travail	2 129	492	99	39	0	39	23%	8%	12,6
Total catégorie A	2 129	492	99	39	0	39	23%	8%	12,6
Contrôleur du travail	3 692	1494	26	3	0	8	40%	0,2%	186,8
Secrétaire administratif	2 946	Non connu	Non connu	8	Non connu	8	-	-	-
Total catégorie B	6 638	-	-	11	-	16	-	-	-
Adjoint administratif	3771	Non connu	Non connu	Non connu	Non connu	18	-	-	-
Total catégorie C	3 771	-	-	-	-	18	-	-	-
Total	12 538	-	-	-	-	73	-	-	-

Bilan des concours internes en 2013

Concours	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Liste complémentaire	Nombre de postes offerts	Taux de présence	Taux d'admission	Nombre de candidats pour un poste
Inspecteur du travail	205	82	31	12	4	12	40%	15%	6,8
Total catégorie A	205	82	31	12	4	12	40%	15%	6,8
Secrétaire administratif	2 345	Non connu	Non connu	12	Non connu	12	-	-	-
Contrôleur du travail	348	157	22	6	2	12	45%	4%	13,1
Total catégorie B	2693	-	-	18	2	24	-	-	-
Adjoint administratif	709	Non connu	Non connu	17	Non connu	17	-	-	-
Total catégorie C	709	-	-	17	-	17	-	-	-
Total	3 607	-	-	47	-	53	-	-	-

Les concours de secrétaires et d'adjoints administratifs ont été organisés par les ministères chargés des affaires sociales en commun avec d'autres ministères, ce qui explique le nombre important de candidats inscrits. Les postes offerts l'ont été uniquement pour le secteur « travail ».

Les concours réservés et examens professionnalisés

En application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, 4 recrutements réservés pour les corps communs aux programmes 124 et 155 ont été ouverts au titre de l'année 2013, concernant principalement les corps de la filière administrative.

En 2013, 582 candidats se sont inscrits aux concours réservés.

Bilan des concours réservés et examens professionnalisés en 2013 (Corps communs aux programmes 155 et 124)

Recrutement réservé	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Liste complémentaire	Nombre de postes offerts	Taux de présence	Taux d'admission	Nombre de candidats pour un poste
Attaché d'administration de l'Etat	368	306	250	230	0	230	83%	63%	1,6
Total catégorie A	368	306	250	230	0	230	83%	63%	1,6
Secrétaire administratif	106	96	-	80	0	80	91%	75%	1,3
Total catégorie B	106	96	-	80	0	80	91%	75%	1,3
Adjoint administratif	87	-	-	60	2	60	-	69%	1,5
Adjoint technique	21	-	-	14	5	14	-	67%	1,5
Total catégorie C	108	-	-	74	7	74	-	69%	1,5
Total	582	-	-	384	7	384	-	-	1,5

3.2.3. Les examens professionnels

295 postes ont été offerts au titre des examens professionnels ouverts au titre de l'année 2013. La répartition des postes offerts est la suivante :

- 123 postes ont été offerts pour des examens d'avancement de grade, dont 60 en catégorie A et 63 en catégorie B ;
- 130 postes ont été offerts pour l'examen de contrôleur du travail en inspecteur du travail et 42 postes pour l'examen de promotion de C en B (secrétaire administratif).

Bilan des examens professionnels 2013

Examen professionnel	Inscrits	Présents à l'écrit	Admissibles	Présents à l'oral	Admis	Nombre de postes offerts	Taux de présence	Taux d'admission	Nombre de candidats pour un poste
Attaché principal 1ère session (*)	174	-	-	154	44	44	89%	29%	3,5
Attaché principal 2ème session (*)	175	-	-	149	16	16	85%	11%	9,3
Total catégorie A	349	-	-	303	60	60	87%	20%	5,1
Inspecteur du travail	1 161	1104	255	255	130	130	95%	12%	8,5
Total catégorie B en A	1 161	1104	255	255	130	130	95%	12%	8,5
Secrétaire administratif de classe supérieure (*)	436	392	392	96	44	44	90%	11%	8,9
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle (*)	198	161	161	45	19	19	81%	12%	8,5
Total catégorie B	634	553	553	141	63	63	87%	11%	8,8
Secrétaire administratif de classe normale (*)	1717	1437	1437	116	42	42	84%	3%	34,2
Total catégorie C en B	1 717	1 437	1 437	116	42	42	84%	3%	34,2
Total	3 861	3 094	2 245	815	295	295	-	-	-

(*) Corps communs aux programmes 155 et 124

3.2.4. Les concours de l'inspection du travail

Le concours externe

En 2013, 2 129 candidats se sont inscrits au concours externe du corps de l'inspection du travail, en hausse par rapport à 2012 (1 546 inscrits). Toutefois, le taux de présence de 23 % en 2013 est en baisse par rapport à 2012 (31 %).

Le taux d'admission (admis/présents) augmente chaque année. Il est de 8 % en 2013 pour 5 % en 2012 et 4 % en 2011.

**Concours externe de l'inspection du travail
Années de concours 2010 – 2012 – 2013**

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Nombre de postes offerts	Taux de présence	Taux d'admission	Nombre de candidats pour un poste
2011	2010	2 419	655	72	28	28	27%	4%	23,4
2012	2012	1 546	473	72	24	24	31%	5%	19,7
2013	2013	2 129	492	99	39	39	23%	8%	12,6

Le concours interne

En 2013, 205 candidats se sont inscrits au concours interne du corps de l'inspection du travail, en hausse par rapport à 2012 (177 inscrits). Toutefois, le taux de présence de 40 % en 2013 est en baisse par rapport à 2012 (46 %).

Le taux d'admission (admis/présents) augmente en 2013 (15 %) pour 10 % en 2011 et 2012.

**Concours interne de l'inspection du travail
Années de concours 2010 – 2012 – 2013**

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Nombre de postes offerts	Taux de présence	Taux d'admission	Nombre de candidats pour un poste
2011	2010	273	94	20	9	9	34%	10%	10,4
2012	2012	177	82	20	8	8	46%	10%	10,3
2013	2013	205	82	31	12	12	40%	15%	6,8

Le troisième concours

Le troisième concours d'accès au corps de l'inspection du travail a été organisé, pour la première fois, au titre de 2010³². La troisième session est organisée au titre de 2013. Cette voie d'accès s'adresse, sans condition de diplôme, aux personnes justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins huit ans dans le secteur privé et pouvant se prévaloir, au titre des acquis de leur expérience professionnelle, de compétences dans l'un des domaines suivants :

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

En 2013, 88 candidats se sont inscrits au troisième concours, en hausse par rapport à 2012 (67 inscrits). Toutefois, le taux de présence de 34 % en 2013 est en baisse par rapport 2012 (36 %).

Le taux d'admission (admis/présents) augmente chaque année. Il est de 17 % en 2013 pour 13 % en 2012 et 10 % en 2011.

³² Epreuves écrites et orales en 2011.

**Bilan du troisième concours
Années de concours 2010 – 2012 – 2013**

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Liste complémentaire	Nombre de postes offerts	Taux de présence	Taux d'admission	Nombre de candidats pour un poste
2011	2010	100	29	12	3	Non connu	3	29%	10%	9,7
2012	2012	67	24	8	3	Non connu	3	36%	13%	8
2013	2013	88	30	12	5	1	5	34%	17%	6

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

La classe préparatoire intégrée a activement contribué à la préparation du concours de l'inspection du travail de 2013 pour les candidats. 3 élèves ont été admis au concours à l'issue de la scolarité.

**Bilan de la CPI pour l'accès au concours externe au corps de l'inspection du travail
Promotions 2010/2011 à 2013/2014**

Promotion	Nombre de candidats	Nombre d'élèves	Admissibles	Admis	Taux de réussite
2010/2011	20	12	7	7	58%
2011/2012	18	12	3	3	25%
2012/2013	12	12	9	6	50%
2013/2014	12	12	4	3	25%

L'examen professionnel d'accès au corps de l'inspection du travail dans le cadre du plan de transformation d'emploi (PTE) des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail

Dans le cadre de la réforme de l'organisation du système du travail a été organisé le plan de transformation d'emploi des contrôleurs du travail en section en inspecteurs du travail. Pour les années 2013-2015, ce sont 540 contrôleurs du travail qui, à l'issue d'un examen professionnel et d'une formation de six mois, deviendront inspecteurs du travail.

La première promotion de 130 inspecteurs du travail stagiaires a intégré l'INTEFP le 9 décembre 2013 pour exercer des fonctions de contrôle en juin 2014 (205 en 2015 et 2016). Cette première vague devra se poursuivre au-delà de 2015 jusqu'à la transformation de tous les postes de contrôleurs en section. Ainsi à terme au sein des unités de contrôle du travail, la nouvelle organisation comportera un seul corps, celui des inspecteurs du travail.

Examen professionnel d'accès au corps de l'inspection du travail en 2013

Année	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Nombre de postes offerts	Taux de présence	Taux d'admission	Nombre de candidats pour un poste
2013	1 161	1 104	255	130	130	95%	12%	8,5

Cet examen, qui est au sens juridique un concours, s'avère plus sélectif que l'accès au corps par la voie du concours interne ou de la 3^{ème} voie.

3.2.5. Les concours de contrôleur du travail

Le concours externe

En 2013, 3 692 candidats se sont inscrits au concours externe de contrôleur du travail, en hausse par rapport à 2012 (2 839 inscrits). Toutefois, le taux de présence de 40 % en 2013 est en baisse par rapport 2012 (45 %).

Le taux d'admission (admis/présents) baisse en 2013 (0,2 %) par rapport à 2012 (2 %) et 2011 (1 %).

Concours externe de contrôleur du travail Années de concours 2010 – 2012 – 2013

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Nombre de postes offerts	Taux de présence	Taux d'admission	Nombre de candidats pour un poste
2012	2010	4 034	1 940	84	21	21	48%	1%	92,4
2013	2012	2 839	1 269	113	29	31	45%	2%	40,9
2013	2013	3 692	1 494	26	3	8	40%	0,2%	186,8

Le concours interne

En 2013, 348 candidats se sont inscrits au concours interne de contrôleur du travail, en hausse par rapport à 2012 (291 inscrits). Toutefois, le taux de présence de 45 % en 2013 est en baisse par rapport 2012 (55 %).

Concours interne de contrôleur du travail Années de concours 2010 – 2012 – 2013

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Nombre de postes offerts	Taux de présence	Taux d'admission	Nombre de candidats pour un poste
2012	2010	416	203	38	15	15	49%	7%	13,5
2013	2012	291	161	36	17	21	55%	11%	7,7
2013	2013	348	157	22	6	12	45%	4%	13,1

Pour ces deux concours interne et externe, ce sont les derniers organisés pour le corps des contrôleurs du travail qui, en raison du plan de transformation d'emploi, ne compte plus d'entrées à compter du 1^{er} janvier 2014.

3.2.6. Les jurys

En 2013, 104 membres de jury ont participé aux concours, recrutements réservés et examens professionnels selon la répartition suivante :

Nombre de membres de jury par type de concours en 2013³³

Type de concours	Nombre total de membres de jury
Concours	29
Concours réservé	12
Examen professionnel	56
Examen professionnalisé ³⁴	15
Total	112

3.3. Les départs à la retraite

3.3.1. Les départs à la retraite constatés en 2013

On compte 279 départs à la retraite en 2013, soit une baisse de 1 % par rapport à 2012³⁵.

Répartition des départs à la retraite en 2013 par catégorie, genre et âge moyen

Catégorie	Nombre de départs			Age moyen de départ		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	50	34	84	62,1	61,9	62,0
B	23	69	92	62,7	62,1	62,4
C	23	80	103	60,9	62,5	61,7
Total	96	183	279	61,8	62,0	61,9

L'âge moyen de départ à la retraite est de 61,9 ans en 2013 ; il est moins élevé par rapport à 2012 (62,7 ans).

Cet âge varie peu par catégorie, il est de 61,7 ans pour les agents de catégorie C, 62 ans pour les agents de catégorie A et 62,4 ans pour les agents de catégorie B. Les femmes partent à la retraite à un âge très légèrement plus avancé (62 ans) que les hommes (61,8 ans).

Répartition des départs à la retraite en 2013 par service, genre et âge moyen

Catégorie	Nombre de départs			Age moyen de départ		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Administration centrale	7	17	24	61,1	62,7	62,3
Services déconcentrés	89	166	255	62,5	61,2	61,7
Total	96	183	279	61,8	62,0	61,9

L'âge moyen le plus élevé de départ à la retraite est constaté en administration centrale (62,3 ans), il y est plus élevé pour les femmes (62,7 ans) que pour les hommes (61,1 ans).

Le motif principal de départ à la retraite en 2013 est la jouissance immédiate (69 %), avant les carrières longues (17 %).

³³ Voir également le chapitre 12 « Le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

³⁴ Les examens professionnalisés sont les recrutements réservés pour l'accès aux corps de catégories B et C.

³⁵ On compte 283 départs à la retraite en 2012 (source bilan social 2012).

Répartition des départs à la retraite en 2013 par motif de départ et service

Motif de départ	AC			SD			Total	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
Jouissance immédiate	4	15	19	70	103	173	192	69%
Carrière longue	1	0	1	16	31	47	48	17%
Invalidité	2	0	2	2	13	15	17	6%
Handicap	-	-	-	1	3	4	4	1%
Mère de 3 enfants	0	2	2	0	14	14	16	6%
Cessation progressive d'activité	-	-	-	0	2	2	2	1%
Total	7	17	24	89	166	255	279	100%

3.3.2. Les départs à la retraite constatés au cours des quatre premiers mois de 2014

Les départs à la retraite recensés au cours des quatre premiers mois de l'année 2014 s'élèvent à 86 départs. L'âge moyen de départ à la retraite sur le début de l'année 2014 est de 62,1 ans, un peu plus élevé que sur l'année 2013 (61,9 ans).

Répartition des départs à la retraite des quatre premiers mois de 2014

Catégorie	Nombre de départs à la retraite			Age moyen de départ à la retraite		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	13	6	19	63,2	62,2	62,9
B	7	26	33	63,0	62,5	62,6
C	8	26	34	61,0	61,1	61,1
Total	28	58	86	62,6	61,8	62,1

Les quatre premiers mois de 2014 confirment, comme en 2013, que le motif principal de départ à la retraite est la jouissance immédiate (64 %), avant les carrières longues (15 %).

Répartition des départs à la retraite au cours des quatre premiers mois de 2014 par motif de départ, catégorie et genre

Motif de départ	A			B			C			Total	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
Jouissance immédiate	13	3	16	3	19	22	2	15	17	55	64%
Carrière longue	-	-	-	1	3	4	5	4	9	13	15%
Invalidité		1	1	1	1	2	1	6	7	10	12%
Handicap	-	-	-	2	0	2	-	-	-	2	2%
Mère de 3 enfants	0	2	2	0	3	3	0	1	1	6	7%
Total	13	6	19	7	26	33	8	26	34	86	100%

3.3.3. La cessation progressive d'activité

Les données concernant les agents en cessation progressive d'activité (CPA) présentées ci-dessous comptabilisent les agents en activité et les agents partis à la retraite.

En 2013, on compte 6 agents en cessation progressive d'activité, tous affectés en services déconcentrés. Parmi ces 6 agents, 5 sont des femmes (83 %).

Le nombre d'agents en CPA continue de baisser en 2013 avec un effectif nul en administration centrale.

**Evolution du nombre d'agents en CPA par âge et catégorie
Années 2010 à 2013**

Age des agents	2010	2011	2012	2013
Administration centrale				
58 ans	-	-	-	-
59 ans	2	-	-	-
Total Administration centrale	2	-	-	-
Services déconcentrés				
57 ans	2	1	-	-
58 ans	11	8	-	-
59 ans	8	8	9	-
60 ans	4	3	4	-
61 ans	1	-	2	5
62 ans	1	1	-	-
63 ans	1	-	1	1
64 ans	-	1	-	-
65 ans	-	-	1	-
Total Services déconcentrés	28	22	17	6
Total	30	22	17	6

Les agents de catégorie B sont majoritaires sur l'ensemble des agents en CPA (83 %), avant les agents de catégorie A (17 %) et C (0%).

Nombre d'agents en CPA par âge et catégorie en 2013

Age des agents	A	B	C	Total
61 ans	1	4	-	5
63 ans	-	1	-	1
Total	1	5	0	6

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

Le montant versé au titre de l'indemnité de départ volontaire en 2013 (0,42 M€) est stable par rapport aux dépenses constatées sur ce poste en 2012 (0,45 M€). Pour mémoire, la baisse constatée entre 2011 et 2012 faisait suite à un arrêt du Conseil d'Etat du 28 mars 2011, précisant les modalités d'application pour les fonctionnaires en position de disponibilité.

10 versements d'un montant moyen de 41 506 euros ont été effectués en 2013.

**Nombre d'agents bénéficiaires et montants versés au titre de l'indemnité de départ volontaire
Années 2011 - 2012 - 2013**

Année	Nombre d'IDV versées	Montant total versé	Montant moyen versé par agent
2011	12	609 783 €	50 815 €
2012	8	447 152 €	55 894 €
2013	10	415 064 €	41 506 €

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

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

4.1. Les promotions	Page 76
4.2. Le conseil mobilité carrière	Page 77
4.2.1. L'activité des conseillers mobilité carrière en administration centrale	Page 77
4.2.2. L'information personnalisée	Page 80
4.2.3. Les services collectifs	Page 80

Chiffres clés 2013

Nombre d'agents promus : 647

* Catégorie A : **114** agents

* Catégorie B : **288** agents

* Catégorie C : **245** agents

CMC en administration centrale :
109 entretiens individuels conduits

4. Les parcours professionnels

4.1. Les promotions

En 2013, le nombre total d'agents³⁶ promus (hors examen professionnel³⁷) au sein du ministère s'élève à 647, répartis comme suit :

114 agents de catégorie A ;
288 agents de catégorie B ;
245 agents de catégorie C.

**Nombre d'agents promus au ministère
Années 2011 - 2012 – 2013**

Promotion	2011	2012	2013
Catégorie A	137	96	114
TA Directeur du travail	34	24 (*)	30
TA Directeur adjoint du travail	73	42 (*)	43
TA Administrateur général	-	-	3
TA Administrateur civil hors classe échelon spécial	-	-	4
TA Administrateur civil hors classe	3	3	3
TA Attaché principal	5	6	6
LA Inspecteur du travail	8	7 (*)	12
LA Attaché	8	9	9
LA Contractuel 78 - HEB	2	3	2
LA Contractuel 78 - Hors catégorie	2	1	1
LA Contractuel 78 - 1ère catégorie	1	1	1
LA Contractuel 78 - 2ème catégorie	1	0	-
Catégorie B	259	259	288
TA Contrôleur classe exceptionnelle	98	100 (*)	100
TA Contrôleur classe supérieure	130	129 (*)	146
TA Secrétaire administratif classe exceptionnelle	5	3	2
TA Secrétaire administratif classe supérieure	5	8	23
LA Secrétaire administratif	21	19	17
Catégorie C	148	182	245
TA Adjoint administratif principal 1ère classe échelon spécial	-	-	37
TA Adjoint administratif principal 1ère classe	64	65	82
TA Adjoint administratif principal 2ème classe	82	115	114
TA Adjoint administratif 1ère classe	0	0	4
TA Adjoint technique principal 1ère classe	1	0	3
TA Adjoint technique principal 2ème classe	1	1	4
TA Adjoint technique 1ère classe	0	1	1
Total	544	537	647

(*) Correctif par rapport au bilan social 2012

³⁶ Voir également le chapitre 12 « Le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

³⁷ Voir le chapitre 3. « Les recrutements, concours et examens professionnels ».

4.2. Le conseil mobilité carrière

4.2.1. L'activité des conseillers mobilité carrière en administration centrale

L'offre de services de la cellule parcours professionnels (CPP) de la DAGEMO s'est adressée principalement, en 2013, aux agents de catégorie A et B en fonction en administration centrale ou à l'extérieur du ministère.

Ce champ est étendu aux lauréats du principalat d'attaché d'administration de l'Etat, y compris les agents en fonction dans les services déconcentrés, auxquels il a été proposé, comme chaque année depuis 2008, un rendez-vous suite à leur promotion.

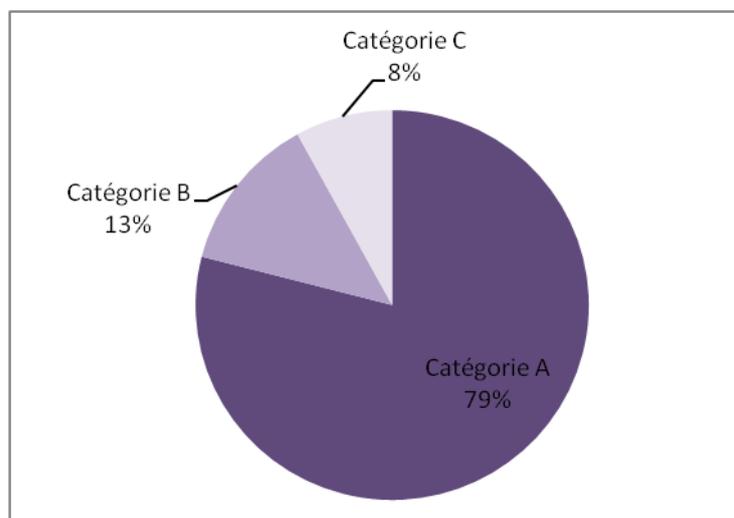
- **Les entretiens individuels**

En 2013, 77 agents ont été reçus et accompagnés par la conseillère mobilité carrière (CMC) pour 109 entretiens conduits. Ce bilan est supérieur à 2012 (63 agents pour 78 entretiens) et porte à 313 le cumul du nombre d'agents accompagnés par la CPP depuis le début de son activité en juin 2008. A la suite des entretiens menés, la CPP a continué d'assurer, dans la durée, un accompagnement individuel des agents.

Les femmes représentent la part majoritaire des agents reçus (68 %), en baisse par rapport à 2012 (76 %).

Parmi les agents reçus, 79 % appartiennent à la catégorie A, pour 13 % à la catégorie B et 8 % à la catégorie C.

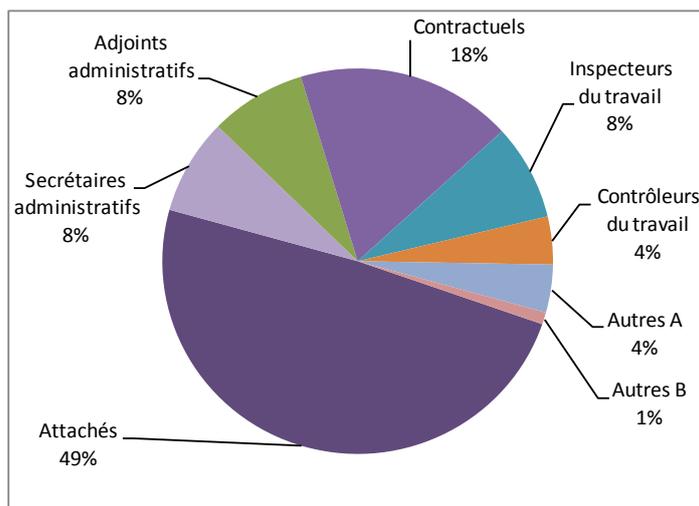
Part des agents reçus en entretiens de carrière en 2013 par catégorie



Les attachés (49 %) et les contractuels³⁸ de niveau A (18 %) sont majoritairement représentés parmi les agents reçus, avant les inspecteurs du travail, les secrétaires et adjoints administratifs (8 % chacun).

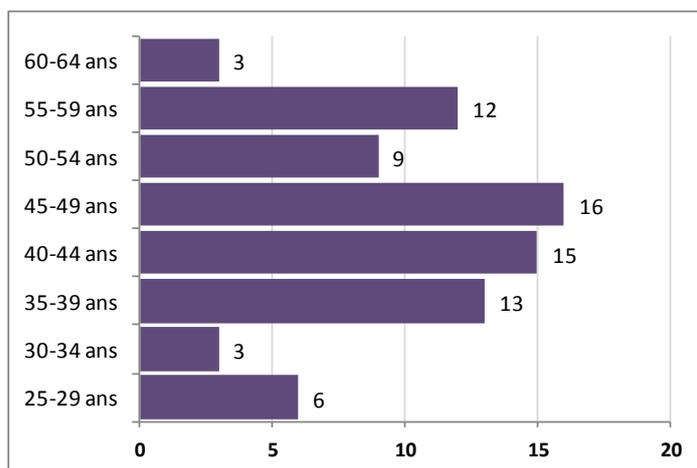
³⁸ CDD et CDI

Part des agents reçus en entretiens de carrière en 2013 par corps/statut



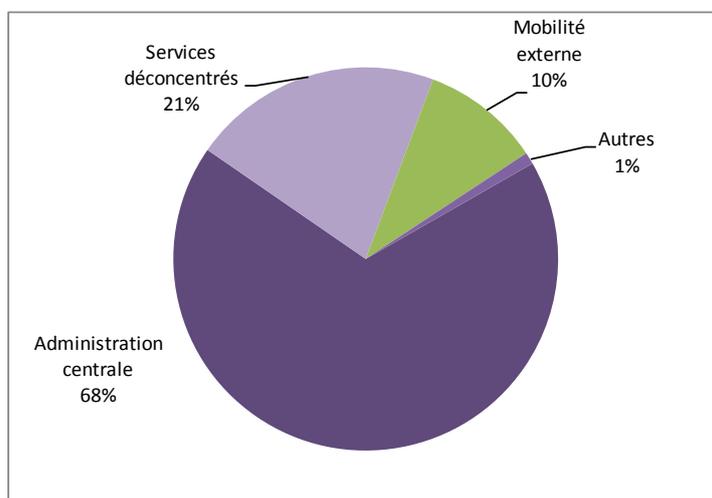
L'âge moyen des agents reçus est de 46 ans, identique à 2012. Parmi les agents reçus en 2013, les agents âgés entre 45 et 49 ans sont majoritaires (21 %).

Répartition des agents reçus par la cellule des parcours professionnels par classe d'âge en 2013



Les agents reçus en entretiens par la DRH sont majoritairement d'administration centrale (68 %). On compte 21 % des agents reçus affectés en services déconcentrés (voir graphique ci-après).

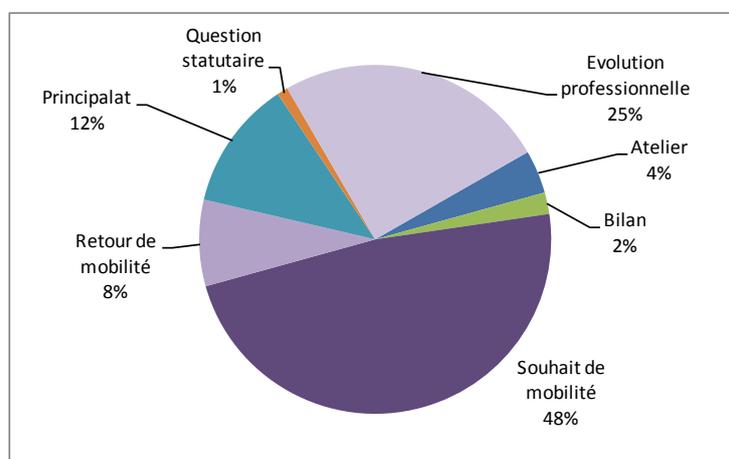
Origine des agents reçus en entretiens de carrière en 2013



Les questions relatives à la mobilité représentent le motif de prise de rendez-vous majoritaire des agents dans le cadre d'une démarche volontaire (56 %), dont la recherche de mobilité à 48 % et le retour de mobilité externe à 8 %.

La réflexion sur l'évolution professionnelle représente le second motif de prise de rendez-vous des agents (37 %) incluant le motif d'obtention du principalat pour les attachés à 12 %.

Répartition par motifs de prise de rendez-vous avec la cellule des parcours professionnels en 2013



- **Les lauréats du principalat d'attaché d'administration de l'Etat**

Une proposition de rendez-vous a été faite aux lauréats de l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal pour la promotion 2013 (1^{ère} session)³⁹, à l'instar des promotions précédentes. En 2013, la cellule a reçu 10 agents.

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

Evolution de la part d'agents reçus par la CCP sur le nombre d'attachés promus au principalat Années 2008 à 2013

Service	2008	2009	2010	2011			2012			2013		
	%	%	%	Promus au principalat	Reçus	%	Promus au principalat	Reçus	%	Promus au principalat (1 ^{ère} session)	Reçus	%
Administration centrale	17%	80%	50%	5	3	60%	9	3	33%	2	1	50%
Services déconcentrés	56%	30%	43%	20	8	40%	16	8	50%	14	9	64%
INTEFP	-	-	-	2	0	0%	-	-	-	-	-	-
Extérieur	-	-	-	6	0	0%	3	1	33%	-	-	-
Total	46%	38%	44%	33	11	33%	28	12	43%	16	10	63%

³⁹ Cette mesure ne concerne pas la 2^{ème} session de l'examen professionnel d'attaché en raison de la création de la DRH en 2013.

4.2.2. L'information personnalisée

En 2013, 35 agents ont fait l'objet d'une information personnalisée sur des questions relatives à leur parcours professionnel, service différent du conseil mobilité-carrière et ne donnant pas lieu à un entretien en face à face.

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

4.2.3. Les services collectifs

- **Ateliers collectifs parcours professionnels**

L'atelier collectif parcours professionnels, expérimenté en 2010 et pérennisé à compter de 2011, a fait l'objet en 2013 de deux sessions (12 agents concernés).

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

- **Information et communication**

Les outils méthodologiques d'appui à la réalisation du projet professionnel, élaboré avec l'appui d'un prestataire extérieur ont été mis en ligne sur le site intranet des ministères sociaux. Des aides méthodologiques sont disponibles sur les thèmes suivants : « comment faire un CV », « comment rédiger une lettre de motivation », « comment se préparer à un entretien de recrutement », et « comment activer son réseau ».

La cinquième édition de l'annuaire des agents de catégorie A et A+ du secteur travail-emploi des ministères sociaux en mobilité externe a été publiée en 2013.

5.1. Le temps partiel	Page 82
5.2. Le compte épargne-temps (CET)	Page 83
5.3. Les congés	Page 84
5.3.1. Les congés maladie	Page 84
5.3.2. Les congés de maternité et de paternité	Page 87

Chiffres clés 2013

Temps partiel : 1 922 agents

* AC : **115** agents

* SD : **1 807** agents

Nombre de jours CET détenus : 149 577

* AC : **19 392** jours

* SD : **130 185** jours

5. Le temps de travail

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

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

5.1. Le temps partiel

En 2013, 19 % des agents travaillent à temps partiel. Cette proportion est identique à 2012 et légèrement plus faible qu'en 2011 (20 %).

**Temps de travail par catégorie
Années 2011 - 2012 - 2013**

Quotité travaillée	A		B		C		Total	
	Effectifs physiques	%						
2011								
50%	15	0,5%	46	1%	64	2%	125	1%
60%	6	0,2%	22	1%	38	1%	66	1%
70%	8	0,2%	22	1%	25	1%	55	1%
80%	310	9%	641	16%	598	18%	1549	15%
90%	71	2%	109	3%	100	3%	280	3%
100%	2901	88%	3139	79%	2417	75%	8457	80%
Total 2011	3 311	100%	3 979	100%	3 242	100%	10 532	100%
2012								
50%	17	1%	40	1%	68	2%	125	1%
60%	10	0,3%	23	1%	31	1%	64	1%
70%	8	0,2%	24	1%	27	1%	59	1%
80%	325	10%	616	15%	568	18%	1509	14%
90%	72	2%	105	3%	94	3%	271	3%
100%	2981	87%	3219	80%	2439	76%	8639	81%
Total 2012	3 413	100%	4 027	100%	3 227	100%	10 667	100%
2013								
50%	10	0,3%	19	0,5%	59	2%	88	1%
60%	10	0,3%	21	1%	27	1%	58	1%
70%	7	0,2%	13	0,3%	23	1%	43	0,4%
80%	320	9%	595	16%	531	18%	1446	14%
90%	83	2%	110	3%	94	3%	287	3%
100%	3082	88%	3036	80%	2263	76%	8381	81%
Total 2013	3 512	100%	3 794	100%	2 997	100%	10 303	100%

Temps de travail par catégorie et service en 2013

Quotité travaillée	A		B		C		Total	
	Effectifs physiques	%						
Administration centrale								
50%	2	0,3%	0	0%	1	0,5%	3	0,3%
60%	2	0,3%	0	0%	0	0%	2	0,2%
70%	0	0%	24	13%	0	0%	24	2%
80%	51	7%	0	0%	12	6%	63	6%
90%	19	3%	1	1%	3	1%	23	2%
100%	667	90%	164	87%	192	92%	1023	90%
Total	741	100%	189	100%	208	100%	1 138	100%
Services déconcentrés								
50%	8	0,3%	19	1%	58	2%	85	0,9%
60%	8	0,3%	21	1%	27	1%	56	0,6%
70%	7	0,3%	13	0,4%	23	0,8%	43	0,5%
80%	269	9,7%	571	16%	519	19%	1359	14,8%
90%	64	2,3%	109	3%	91	3,3%	264	2,9%
100%	2415	87,2%	2872	80%	2071	74%	7358	80,3%
Total	2 771	100%	3 605	100%	2 789	100%	9 165	100%

La part d'agents à temps partiel est deux fois plus importante en services déconcentrés (19,7 %) qu'en administration centrale (10 %).

5.2. Le compte épargne-temps (CET)

Au 31 décembre 2013, 149 577 jours sont détenus par les agents sur un compte épargne-temps, dont 19 392 jours en administration centrale et 130 185 jours en services déconcentrés.

Nombre d'agents détenteurs d'un CET et nombre de jours détenus au 31-12-2013

Catégorie / Service	Nombre d'agents détenteurs d'un CET au 31/12/2013	Nombre de jours détenus au 31/12/2013
Administration centrale	-	19 392
A+	Non connu	3 393
A	Non connu	11 081
B	Non connu	2 349
C	Non connu	2 570
Services déconcentrés	6 682	130 185
A+	243	7 920
A	2 287	50 231
B	2 552	46 127
C	1 600	25 907
Total	-	149 577
A+	-	11 313
A	-	61 312
B	-	48 476
C	-	28 477

Source : DFAS/SDAB/EMS - Les totaux intègrent les arrondis
Direction des ressources humaines

5.3. Les congés

5.3.1. Les congés maladie

La présentation suivante porte sur les motifs d'absence hors les congés annuels et accidents de service/travail et de trajet⁴⁰. Par ailleurs, l'analyse de l'évolution de l'indicateur n'est pas réalisable en raison de données incomplètes en 2012.

En 2013, 4 156 agents ont été arrêtés au moins une fois pour des congés liés à la maladie pour un nombre total de jours d'absence de 166 036 jours, soit un nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté de 40 jours.

Le taux d'absence⁴¹ en 2013 s'élève à 7,8 %.

Répartition des absences par motif en 2013

Motif d'absence	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	Nombre d'arrêts de travail	% d'agents arrêtés (sur les effectifs ⁴² totaux)	Nombre de jours d'absences en 2013	Nombre moyen de jours d'arrêt (par agent arrêté)	Taux d'absence
Congé de maladie ordinaire	3827	9551	38%	92 511	24,2	4,4%
Congé de longue maladie et de grave maladie	194	310	2%	38 060	196,2	1,8%
Congé de longue durée	130	284	1%	34 416	264,7	1,6%
Congé pour soins périodiques	5	8	0,05%	1049	209,8	0,05%
Total	4 156	10 153	41%	166 036	40,0	7,8%

Entre 2012 et 2013, on observe une baisse du nombre de jours de congé de longue durée (-14 %) et de congé de longue maladie (-7 %). A l'inverse, le nombre de jours d'absence pour des congés de maladie ordinaire augmente de 1 %.

Evolution du nombre de jours d'absence Années 2011 – 2012 – 2013

Motif d'absence	2011	2012 (*)	2013	Evolution 2013/2012
Congé de longue durée	10 496	40 003	34 416	-14%
Congé de longue maladie (**)	13 381	38 712	36 171	-7%
Congé de maladie ordinaire	99 902	91 204	92 511	1%

(*) Correctif des données indiquées dans le bilan social 2012

(**) Hors congé de grave maladie

⁴⁰ Ce point est traité dans le chapitre 8 « Les conditions de travail », partie 8.4 « Les accidents de service/travail, de trajet et les maladies professionnelles ».

⁴¹ Nombre de jours d'absence / (effectif physique total * 209 jours théoriques de travail) * 100.

⁴² Les effectifs pris en compte correspondent aux agents dont le suivi des congés pour absence est assuré par les services des ministères chargés des affaires sociales, soit l'effectif total en fonction hors MAD entrant et incluant les MAD sortant, soit 10 150 agents.

En 2013, on compte 3 937 fonctionnaires absents pour 159 736 jours, ainsi que 192 agents contractuels pour 6 055 jours et 27 vacataires pour 245 jours.

Répartition des absences par motif et statut en 2013

Motif d'absence	Fonctionnaire		Contractuel		Vacataire	
	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	Nombre de jours d'absences en 2013	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	Nombre de jours d'absences en 2013	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	Nombre de jours d'absences en 2013
Congés de maladie ordinaire	3617	88100	183	4 166	27	245
Congés de longue maladie	185	36171	-	-	-	-
Congés de grave maladie	-	-	9	1 889	-	-
Congés de longue durée	130	34416	-	-	-	-
Congés pour soins périodiques	5	1049	-	-	-	-
Total	3 937	159 736	192	6 055	27	245

Parmi les agents arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie, tous motifs confondus, les agents de catégorie B sont les plus nombreux (39 %), avant les agents de catégorie C (38 %) et ceux de catégorie A (23 %).

Répartition par catégorie du nombre d'agents arrêtés au moins une fois en 2013

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés sur les effectifs de la catégorie
A	958	23%	27%
B	1 627	39%	43%
C	1 571	38%	55%
Total	4 156	100%	41%

Au regard des effectifs de la catégorie, les agents de catégorie C sont les plus absents (55 %) avant les agents de catégorie B (43 %) et A (27%).

Par ailleurs, on compte 2 fonctionnaires de catégorie B en disponibilité d'office⁴³ pour 184 jours en 2013.

On compte également 126 agents (124 fonctionnaires et 2 contractuels) bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique⁴⁴ correspondant à 18 623 jours. Parmi ces agents, 48 % sont de catégorie C, 37 % de catégorie B et 15 % de catégorie A.

⁴³ Le motif de disponibilité d'office n'est pas inclus dans l'analyse globale des absences, notamment dans le calcul du taux d'absence.

⁴⁴ Le motif de temps partiel thérapeutique n'est pas inclus dans l'analyse globale des absences notamment dans le calcul du taux d'absence.

- **Les congés de maladie ordinaire (CMO)**

En 2013, 3 827 agents ont été arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie ordinaire.

**Nombre d'agents arrêtés au moins une fois
pour des congés de maladie ordinaire par catégorie en 2013**

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	%	% d'agents arrêtés sur les effectifs de la catégorie
A	907	24%	26%
B	1 529	40%	40%
C	1 391	36%	48%
Total	3 827	100%	38%

Le nombre moyen de jours d'arrêt pour des congés de maladie ordinaire est de 24,2 jours. Il est de 18,9 jours pour les agents de catégorie A, 22,7 jours pour les agents de catégorie B et 29,3 jours pour ceux de catégorie C.

**Nombre de jours d'absence
pour des congés de maladie ordinaire par catégorie en 2013**

Catégorie	Nombre de jours d'arrêt	%	Nombre de jour moyen d'absence par agent
A	17 128	19%	18,9
B	34 684	37%	22,7
C	40 699	44%	29,3
Total	92 511	100%	24,2

Parmi les agents arrêtés pour des congés de maladie ordinaire, 77 % sont des femmes. Cela représente 41 % de l'effectif des femmes du ministère.

**Répartition hommes-femmes des agents arrêtés au moins une fois
pour des congés de maladie ordinaire par catégorie en 2013**

Catégorie	Hommes	% par rapport à l'effectif des hommes	Femmes	% par rapport à l'effectif des femmes	Part de femmes
A	336	21%	571	30%	63%
B	349	34%	1 180	43%	77%
C	194	44%	1 197	49%	86%
Total	879	29%	2 948	41%	77%

- **Les congés de longue maladie (CLM) et de grave maladie et les congés de longue durée (CLD)**

En 2013, 194 agents ont été arrêtés pour des congés de longue maladie ou de grave maladie et 130 agents ont été arrêtés pour des congés de longue durée.

Les agents de catégorie C sont majoritaires parmi les agents arrêtés pour des congés de longue maladie ou de grave maladie (54 %) et pour des congés de longue durée (56 %).

**Répartition par catégorie des agents
arrêtés au moins une fois pour CLM, congés de grave maladie et CLD en 2013**

Catégorie	Congé de longue maladie et de grave maladie			Congé de longue durée		
	Nombre d'agents arrêtés une fois	%	% d'agents arrêtés sur les effectifs de la catégorie	Nombre d'agents arrêtés une fois	%	% d'agents arrêtés sur les effectifs de la catégorie
A	31	16%	1%	20	15%	1%
B	59	30%	2%	37	29%	1%
C	104	54%	4%	73	56%	3%
Total	194	100%	2%	130	100%	1%

Les femmes représentent 80 % des agents arrêtés pour des CLM ou des congés de grave maladie et 77 % des agents arrêtés pour CLD.

**Répartition hommes-femmes par catégorie des agents arrêtés au moins une fois
pour CLM, congés de grave maladie et CLD en 2013**

Catégorie	Congé de longue maladie et de grave maladie			Congé de longue durée		
	Hommes	Femmes	Part de femmes	Hommes	Femmes	Part de femmes
A	11	20	65%	10	10	50%
B	12	47	80%	9	28	76%
C	15	89	86%	11	62	85%
Total	38	156	80%	30	100	77%

5.3.2. Les congés de maternité et de paternité

En 2013, 264 agents ont été arrêtés pour des congés de maternité et de paternité pour un total de 14 764 jours d'arrêts.

Le taux d'absence pour cette raison est de 0,7 % en 2013.

Répartition des congés de maternité et de paternité en 2013

Motif d'absence	Nombre d'agents arrêtés	Nombre d'arrêts de travail	% d'agents arrêtés sur les effectifs totaux	Nombre de jours d'absences en 2013	Nombre moyen de jours d'arrêt (par agent arrêté)	Taux d'absence ⁴⁵
Congé de maternité	235	246	2,3%	14 450	61,5	0,7%
Congé de paternité	29	29	0,3%	314	10,8	0,01%
Total	264	275	2,6%	14 764	55,9	0,7%

Les agents de catégorie A constituent la part majoritaire des agents arrêtés pour des congés de maternité et de paternité (53 %) avant les agents de catégorie B (34 %) et de catégorie C (13 %).

Répartition par catégorie des agents arrêtés pour congés de maternité et de paternité en 2013

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés	%	% par rapport aux effectifs totaux
A	141	53%	4%
B	90	34%	2%
C	33	13%	1%
Total	264	100%	3%

- **Les congés de paternité**

En 2013, 29 agents ont pris 314 jours de congés de paternité. Cela représente plus de 98 %⁴⁶ de jours pris par les agents par rapport au nombre de jours de congés de paternité autorisés. Ainsi, le nombre moyen de jours de congés de paternité par agent est de 10,8 jours en 2013.

Parmi les agents ayant pris un congé de paternité, les agents de catégorie A sont majoritaires (62 %) avant ceux de catégorie B (21 %) et ceux de catégorie C (17 %).

Nombre d'agents arrêtés pour congés de paternité en 2013

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés	%	% par rapport aux effectifs totaux
A	18	62%	0,2%
B	6	21%	0,1%
C	5	17%	0,05%
Total	29	100%	0,3%

⁴⁵ Nombre de jours d'absence / (effectif physique total * 209 jours théoriques de travail) * 100.

⁴⁶ Calcul = 314 jours pris / (29 agents * 11 jours (durée légale)) * 100.

CHAPITRE 6 LES REMUNERATIONS

6.1.	Les crédits de titre 2 : dotations et consommations	Page 90
6.2.	Le détail des consommations par grands postes de dépenses	Page 91
6.3.	Les dépenses de personnel par catégorie d'emploi	Page 92
6.4.	Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel	Page 92
6.5.	Le coût moyen constaté par agent	Page 93
6.6.	Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps	Page 94
6.7.	L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat	Page 95
6.8.	Les principales mesures catégorielles en 2013	Page 96
6.9.	Le bilan des indemnités versées en 2013	Page 96
6.10.	La prime de fonctions et de résultats	Page 99

Chiffres clés 2013

Les chiffres concernent les crédits de titre 2

Loi de finances initiale : **638 515 733 €**

Consommation : **621 801 330 €**

Taux d'exécution sur les crédits ouverts
en fin d'année : **99,83 %**

Rachat des jours épargnés sur les CET : **876 209 €**

Versements effectués au titre de la GIPA : **1 271 449 €**

Primes : **92 560 654 €**

Autres dépenses de titre 2 : **529 240 675 €**

6. Les rémunérations

6.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations

Crédits de titre 2 Années 2011 - 2012 - 2013

Ministère	2011	2012	2013
Loi de finances initiale (LFI)	592 510 540 €	599 766 214 €	638 515 733 €
Réserve	-2 962 553 €	-2 998 831 €	-3 192 579 €
Crédits disponibles après réserve	589 547 987 €	596 767 383 €	635 323 154 €
Transferts / Virements	-4 743 596 €	-2 222 950 €	814 800 €
Fongibilité asymétrique	-1 125 000 €	-1 120 964 €	-2 000 000 €
Levée de réserve Loi de finances rectificative (LFR)	2 962 553 €	2 998 831 €	3 192 579 €
Annulation LFR + réserve			-3 192 579 €
Annulation LFR baisse taux CAS Pensions (*)			-4 578 771 €
Annulation CAS pensions civiles non consommé			-6 700 000 €
Crédits ouverts en fin d'année (1)	586 641 944 €	596 422 300 €	622 859 183 €
Consommation (2)	586 563 159 €	594 999 177 €	621 801 330 €
Non consommé au programme (1-2)	78 785 €	1 423 123 €	1 057 854 €
<i>dont crédits hors CAS pensions civiles</i>	<i>Non connu</i>	<i>211 821 €</i>	<i>490 606 €</i>
Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année	99,99%	99,76%	99,83%

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

(*) Compte d'affectation spéciale (CAS) Pensions

Le taux d'exécution des crédits de titre 2 demeure optimal en 2013. Sur les 1 M€ de crédits disponibles au 31 décembre, 0,57 M€ n'ont pu être redéployés car relatifs au compte d'affectation spéciale Pensions. Ce sont donc seulement 490 606 €, hors CAS Pensions, qui n'ont pas été consommés, soit un taux de consommation des crédits ouverts en fin d'année, hors CAS Pensions, très élevé à hauteur de 99,83 %, préservant l'intégralité de la réserve de précaution.

6.2. Le détail des consommations par grands postes de dépenses

Consommation par grands postes de dépenses Années 2011 - 2012 – 2013

	2011	2012	2013
Catégorie 21	364 002 021 €	368 013 967 €	381 051 381 €
Rémunérations principales	276 875 207 €	276 920 269 €	284 261 897 €
NBI	777 525 €	887 976 €	970 114 €
Indemnités et allocation diverses	83 906 539 €	87 109 504 €	92 560 655 €
Vacations	2 023 186 €	2 608 204 €	2 631 753 €
Indemnités de jury et de concours indemnités représentatives de frais	419 564 €	488 014 €	626 962 €
Catégorie 22	216 097 918 €	222 664 200 €	235 593 495 €
Cas pensions	160 689 288 €	167 462 456 €	178 431 014 €
Cotisations sociales	55 408 629 €	55 201 744 €	57 162 481 €
Catégorie 23	6 417 309 €	4 321 010 €	5 156 454 €
Prestations sociales	4 411 527 €	2 453 847 €	3 204 336 €
Action sociale	2 005 781 €	1 867 163 €	1 952 119 €
Ecart CHORUS / NDC (*)	45 912 €		
Total	586 563 159 €	594 999 177 €	621 801 330 €

Source : DFAS/SDAB/EMS – Les totaux intègrent les arrondis

Catégorie 21 : rémunérations d'activité.

Catégorie 22 : cotisations et contributions sociales (dont CAS pensions).

Catégorie 23 : prestations sociales et allocations diverses.

(*) Un écart à hauteur de 45 912 € a été constaté en 2011 entre les données de CHORUS et celles de l'application NDC de la direction générale des finances publiques. L'arbitrage portant sur cet écart s'est traduit en RAP⁴⁷ 2011 par un alignement sur les données de NDC.

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

Par ailleurs, une baisse de 30 points du taux de CAS pensions civiles a été opérée sur le mois de décembre 2013, portant celui-ci de 74,6 % à 40,6 %.

⁴⁷ Rapport annuel de performance.

6.3. Les dépenses de personnel par catégorie d'emploi

Les dépenses de personnels par catégorie d'emploi Années 2011 - 2012 - 2013

Catégorie d'emploi	Réalisation 2011		Réalisation 2012		Réalisation 2013	
	ETPT	Dépense	ETPT	Dépense	ETPT	Dépense
Emplois fonctionnels	171	23 427 706 €	179	24 763 786 €	183	25 878 031 €
A administratifs	1 131	77 115 005 €	1 106	77 840 616 €	1 263	93 000 313 €
A techniques	1 937	143 573 932 €	1 892	146 272 399 €	1 898	149 661 497 €
B administratifs	454	23 000 873 €	499	25 766 487 €	575	30 152 258 €
B techniques	3 315	185 025 508 €	3 272	189 017 138 €	3 203	191 632 198 €
Catégorie C	3 052	134 420 135 €	2 917	131 338 751 €	2 864	131 477 033 €
Total	10 060	586 563 159 €	9 865	594 999 177 €	9 986	621 801 330 €

Source : DFAS/SDAB/EMS

6.4. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel

Le glissement vieillesse-technicité (GVT) positif s'établit à 2 % en 2013. Il est stable par rapport à 2012.

Glissement vieillesse-technicité Années 2011 - 2012 - 2013

	2011	2012 (3)	2013 (4)
GVT positif (1) (en millions d'euros)	5 323 161€	6 566 805€	7 000 000€
en % (2)	1,6%	2,0%	2,0%

Source : DFAS/SDAB/EMS

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

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

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

(4) Reconduction du GVT positif 2012 majoré du surcoût (0,4 M€) généré par l'application de la nouvelle grille des CT (Adhésion au NES).

Le point fonction publique n'a pas été revalorisé en 2013. Sa dernière revalorisation date du 1er juillet 2010.

Les taux des contributions employeur au compte d'affectation spéciale Pensions ont été fixés, pour 2013, à 74,6 % pour les personnels civils et les allocations temporaires d'invalidité (ATI) et 126,07 % pour les personnels militaires.

**Taux des contributions employeur au CAS Pensions
Années 2011 - 2012 – 2013**

	2011	2012	2013
Civils	65,39%	68,59%	74,28%
Allocation temporaire d'invalidité	0,33%	0,33%	0,32%
Civils + Allocation temporaire d'invalidité	65,72%	68,92%	74,60%
Militaires	114,14%	121,55%	126,07%

Source : DFAS/SDAB/EMS

Une baisse de 30 points du taux de CAS pensions civiles a été opérée sur le mois de décembre 2013, portant celui-ci de 74,6 % à 40,6 %.

6.5. Le coût moyen constaté par agent

**Evolution du coût moyen constaté par catégorie d'emplois (programme 155) (y compris charges sociales)
Années 2011 - 2012 - 2013**

Catégorie d'emploi	CAS / HCAS (*)	RAP 2011	RAP 2012	RAP 2013	Evolution HCAS 2012/2011	Evolution HCAS 2013/2012
Catégorie A						
Emplois fonctionnels	HCAS	100 365 €	100 526 €	101 671 €	0,16%	1,14%
	CAS	36 639 €	37 819 €	39 739 €		
	Total	137 004 €	138 345 €	141 410 €		
A administratifs	HCAS	56 529 €	57 400 €	59 260 €	1,54%	3,24%
	CAS	11 715 €	12 980 €	14 375 €		
	Total	68 243 €	70 380 €	73 634 €		
A techniques	HCAS	53 510 €	55 396 €	55 919 €	3,52%	0,95%
	CAS	20 612 €	21 915 €	22 933 €		
	Total	74 122 €	77 311 €	78 852 €		
Catégorie B						
B administratifs	HCAS	36 326 €	36 738 €	37 107 €	1,13%	1,00%
	CAS	14 225 €	14 898 €	15 332 €		
	Total	50 551 €	51 636 €	52 439 €		
B techniques	HCAS	39 235 €	40 072 €	41 082 €	2,13%	2,52%
	CAS	16 579 €	17 696 €	18 747 €		
	Total	55 815 €	57 768 €	59 829 €		
Catégorie C						
Catégorie C	HCAS	30 994 €	31 471 €	31 726 €	1,54%	0,81%
	CAS	13 050 €	13 554 €	14 181 €		
	Total	44 043 €	45 025 €	45 907 €		
Total	HCAS	42 333 €	43 339 €	44 399 €	2,37%	2,45%
	CAS	15 973 €	16 975 €	17 868 €		
	Total	58 306 €	60 314 €	62 267 €		

Source : DFAS/SDAB/EMS - Les totaux intègrent les arrondis -
Données INDIA rémunérations à partir de 2011

(*) HCAS : coût hors CAS pensions

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

- l'augmentation de la valeur du point de la fonction publique ;
- l'augmentation des barèmes indemnitaires ;
- le glissement vieillesse-technicité ;
- l'augmentation des taux des contributions employeur au CAS Pensions, en constante et forte progression ces dernières années ;
- l'augmentation des taux des autres cotisations et contributions sociales ;
- le financement de mesures individuelles ou collectives (rachat de jours épargnés sur les comptes épargne-temps, indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), mesures catégorielles, etc.).

L'importante augmentation constatée entre 2012 et 2013 pour les "A administratifs" résulte en grande partie de l'évolution de la méthode de calcul. En 2013, les outils d'extraction ont permis d'appliquer au coût moyen une répartition CAS/HCAS "réelle" par catégorie d'emplois alors qu'auparavant était appliquée pour toutes les catégories d'emplois une répartition "moyenne".

Ce changement de méthode a particulièrement impacté les coûts moyens des "A administratifs" puisque cette catégorie d'emplois comporte un taux élevé de contractuels (rapport CAS/HCAS plus faible que les autres catégories).

6.6. Le rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps

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

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

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

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

- conserver tout ou partie de ces jours sur son CET pour prendre des congés ultérieurement et augmenter de 10 jours chaque année le nombre de jours épargnés sur son compte au 31 décembre dans la limite de 60 jours ;
- demander l'indemnisation de tout ou partie de ces jours sur la base du tarif forfaitaire suivant (arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 précité) :

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

- pour les seuls agents titulaires, placer les sommes correspondant à tout ou partie de ces jours au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

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

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

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

**Rachat des jours épargnés sur les CET
Années 2011 - 2012 – 2013**

Catégorie d'emploi	2011		2012		2013	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels	90	118 634 €	116	130 770 €	56	85 926 €
A administratifs	230	275 491 €	240	311 063 €	154	206 486 €
A techniques	33	21 434 €	32	28 859 €	229	280 453 €
B administratifs	178	139 245 €	209	164 134 €	29	28 270 €
B techniques	121	81 219 €	135	85 041 €	223	187 324 €
Catégorie C	40	62 303 €	47	69 836 €	121	87 750 €
Total	692	698 325 €	779	789 704 €	812	876 209 €

Source : DFAS/SDAB/EMS - Les totaux intègrent les arrondis

6.7. L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de l'année 2013 ont été fixés par l'arrêté du 18 avril 2013⁴⁸.

L'application de l'arrêté relatif au versement de la GIPA a occasionné une dépense de 1,27 M€, en légère baisse (-0,09 M€) par rapport à 2012. La hausse constatée sur ce poste à partir de 2012 s'explique par la population de plus en plus nombreuse concernée par le dispositif, engendrant des montants également plus élevés en l'absence de revalorisation du point fonction publique. Ce sujet a été identifié avec la direction du budget lors de l'élaboration du projet de loi de finances pluriannuel 2013-2015 et a conduit à augmenter les crédits affectés à ce poste sur le budget triennal.

**Versements effectués au titre de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat
Années 2011 - 2012 - 2013**

Catégorie d'emplois	2011		2012		2013	
	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels					-	0 €
A administratifs	142	154 656 €	182	270 844 €	61	87 590 €
A techniques					133	194 329 €
<i>Sous total Catégorie A</i>					194	281 919 €
B administratifs	533	411 070 €	816	743 969 €	18	5 892 €
B techniques					794	698 070 €
<i>Sous total Catégorie B</i>					812	703 963 €
Catégorie C	334	103 257 €	1 376	347 283 €	1 151	285 567 €
Total	1 009	668 984 €	2 374	1 362 096 €	2 157	1 271 449 €

Source : DFAS/SDAB/EMS - Les totaux intègrent les arrondis

⁴⁸ Référence NOR : RDFS1309849A.

6.8. Les principales mesures catégorielles en 2013

Les mesures catégorielles exécutées en 2013, dont le montant total s'établit à 2,9 M€, sont les suivantes :

Mesures statutaires :

- l'adhésion au nouvel espace statutaire du corps des contrôleurs du travail à partir du 1er octobre 2013, pour un montant de 0,92 M€ ;
- la première vague du plan de requalification des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail ayant conduit à la promotion de 130 agents au 9 décembre 2013, pour un montant de 0,02 M€.

Mesures indemnitaires :

- la revalorisation des rémunérations accessoires des agents du ministère à hauteur de 1,52 M€ ;
- une mesure indemnitaire complémentaire en faveur des contrôleurs du travail afin de compenser partiellement le décalage au 1er octobre 2013 de l'adhésion au nouvel espace statutaire de leur corps initialement prévue au 1er juillet 2013, pour un montant de 0,40 M€.

6.9. Le bilan des indemnités versées en 2013

L'enveloppe catégorielle votée en loi de finances initiale combinée aux marges dégagées en gestion ont permis la mise en œuvre en 2013 de mesures indemnitaires à hauteur de 5M€.

Pour mémoire, le redéploiement des crédits initialement destinés à l'adhésion au nouvel espace statutaire du corps des contrôleurs du travail, combiné à un desserrement des contraintes pesant sur la masse salariale en 2012 avait permis la mise en œuvre de mesures indemnitaires à hauteur de 5,3 M€.

Les orientations retenues pour la gestion de l'enveloppe indemnitaire 2013 ont été les suivantes :

- une augmentation des barèmes de 1,3 % indifférenciée entre l'administration centrale et les services déconcentrés, sans distinction de catégories, pour un coût de 0,82 M€ ;
- une revalorisation supplémentaire de +0,5 % en faveur des agents de catégorie C, pour un coût de 0,07 M€ ;
- une dotation de repositionnement d'un montant de 0,63 M€, permettant de tenir compte de la performance dans la modulation indemnitaire individuelle ;
- un reliquat national versé à hauteur de 5 % des indemnités éligibles pour un montant de 3,5 M€ au regard des marges utilisables en fin de gestion. Pour mémoire, en 2012, un reliquat national avait été versé à hauteur de 2,5 % des indemnités éligibles pour un montant de 1,5 M€.

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

**Evolution des barèmes du ministère par service
Années 2006 à 2013**

Service	Catégorie / Corps / Statut	Evolution 2005/2006	Evolution 2006/2007	Evolution 2007/2008	Evolution 2008/2009	Evolution 2009/2010	Evolution 2010/2011	Evolution 2011/2012	Evolution 2012/2013	2008-2013	2010-2013	2011-2013	
										Evolution 5 ans	Evolution 3 ans	Evolution 2 ans	
Administration centrale	Administrateurs	4,6%	2,0%	1,0%	2,0%	1,0%	1,1%	2,7%	1,3%	8,4%	5,2%	4,0%	
	Attachés	3,0%								8,4%	5,2%	4,0%	
	B (SA-CT)	3,0%								8,4%	5,2%	4,0%	
	C	4,0%								9,3%	6,1%	5,0%	
	Contractuels	selon cat.								Non connu	Non connu	Non connu	
Services déconcentrés	DR-DD	4,0%	3,0%	1,0%	2,0%	1,0%	1,1%	2,7%	1,3%	8,4%	5,2%	4,0%	
	DT									8,4%			
	DA-IT									8,4%			
	Attachés									11,6%	5,2%	4,0%	
	B (SA-CT)									4,0%	8,4%	5,2%	4,0%
	C									5,0%	9,3%	6,1%	5,0%
	Contractuels									selon cat.	8,0%	2,7%	1,3%

Source : DFAS/SDAB/EMS - Les totaux intègrent les arrondis

**Evolution du repositionnement du ministère par service
Années 2006 à 2013**

Service	Catégorie	Evolution 2005/2006	Evolution 2006/2007	Evolution 2007/2008	Evolution 2008/2009	Evolution 2009/2010	Evolution 2010/2011	Evolution 2011/2012	Evolution 2012/2013	2008-2013	2010-2013	2011-2013
										Evolution 5 ans	Evolution 3 ans	Evolution 2 ans
Administration centrale	A	6,9%	2,8%	0,0%	2,5%	1,0%	3,1%	2,15%	1,0%	10,1%	6,4%	3,2%
	B	6,9%								9,1%	5,3%	3,2%
	C	6,9%								8,0%	4,3%	3,2%
Services déconcentrés	A	6,5%	2,9%	0,0%	2,7%	1,0%	3,1%	2,15%	1,0%	10,3%	6,4%	3,2%
	B	6,5%								9,3%	5,3%	3,2%
	C	6,5%								8,3%	4,3%	3,2%

Source : DFAS/SDAB/EMS - Les totaux intègrent les arrondis

**Evolution des barèmes et du repositionnement du ministère par service
Années 2006 à 2013**

Service	Catégorie / Corps / Statut	Evolution 2005/2006	Evolution 2006/2007	Evolution 2007/2008	Evolution 2008/2009	Evolution 2009/2010	Evolution 2010/2011	Evolution 2011/2012	Evolution 2012/2013	2008-2013	2010-2013	2011-2013	
										Evolution 5 ans	Evolution 3 ans	Evolution 2 ans	
Administration centrale	Administrateurs	11,5%	4,8%	1,0%	4,5%	2,0%	4,2%	4,85%	2,30%	19,1%	11,8%	7,3%	
	Attachés	9,9%								19,1%	11,8%	7,3%	
	B (SA-CT)	9,9%								18,0%	10,7%	7,3%	
	C	10,9%								17,9%	10,6%	8,2%	
	Contractuels	selon cat.								Non connu	Non connu	Non connu	
Services déconcentrés	DR-DD	10,5%	5,9%	1,0%	4,7%	2,0%	4,2%	4,85%	2,30%	19,4%	11,8%	7,3%	
	DT									22,9%	11,8%	7,3%	
	DA-IT									22,9%	11,8%	7,3%	
	Attachés									22,9%	11,8%	7,3%	
	B (SA-CT)									10,5%	18,2%	10,7%	7,3%
	C									11,5%	18,1%	10,6%	8,2%
	Contractuels									selon cat.	9,0%	selon cat.	4,85%

Source : DFAS/SDAB/EMS - Les totaux intègrent les arrondis

- **Evolution du taux d'inflation**

Entre 2012 et 2013, le taux d'inflation augmente de 0,9 %.

**Evolution du taux d'inflation
Années 2006 à 2013**

Evolution 2005/2006	Evolution 2006/2007	Evolution 2007/2008	Evolution 2008/2009	Evolution 2009/2010	Evolution 2010/2011	Evolution 2011/2012	Evolution 2012/2013	2008- 2013	2010- 2013	2011- 2013
								Evolution 5 ans	Evolution 3 ans	Evolution 2 ans
1,6%	1,5%	2,8%	0,1%	1,5%	2,1%	2,0%	0,9%	6,8%	5,1%	2,9%

Source : DFAS/SDAB/EMS - Les totaux intègrent les arrondis

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

**Evolution des montants versés au titre de la revalorisation des barèmes et du repositionnement (en euros)
Années 2006 à 2013**

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	ETPT RAP	10 457	10 407	10 151	10 603	10 501	10 060	9 865	10 008
Augmentation des barèmes	Montant	2 300 000	1 650 000	600 000	1 400 000	980 000	725 698	1 746 935	891 500
	par ETPT	Non connu	166	60	132	93	72	177	89
Repositionnement	Montant	3 600 000	1 680 000	0	1 700 000	980 000	2 049 534	1 531 408	630 799
	par ETPT	Non connu	169	0	160	93	204	155	63
Prime de technicité	Montant	0	1 470 000	0	0	0	0	557 430	0
	Par IT	0	208	0	0	0	0	0	0
	Par CT	0	376	0	0	0	0	170	0
Total		5 900 000	4 800 000	600 000	3 100 000	1 960 000	2 775 232	3 835 773	1 522 299

Enveloppe catégorielle						3 101 726	4 348 536	3 839 000	3 000 000
Enveloppe catégorielle "mesures indemnitaires"	Sans objet	2 501 726	2 588 536	2 761 000	1 520 575				

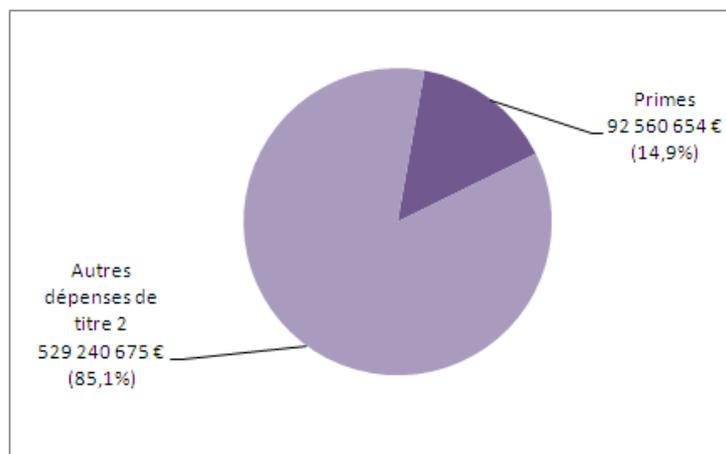
Reliquat national	Reliquat	1 500 000	1 700 000	0	1 272 133	0	1 267 608	1 516 683	3 500 000
	Enveloppe ajustement	1 400 000	1 100 000	0	638 842	0	748 015	0	
Total reliquat		2 900 000	2 800 000	0	1 910 975	0	2 015 623	1 516 683	3 500 000

Source : DFAS/SDAB/EMS - Les totaux intègrent les arrondis

- **Part des crédits de titre 2 consacrée aux mesures indemnitaires**

En 2013, les primes représentent 14,9 % des dépenses de titre 2 (92 560 654 €) contre 85,1 % pour les autres dépenses (529 240 675 €).

Part des indemnités dans la masse salariale en 2013



Source : DFAS/SDAB/EMS - Les totaux intègrent les arrondis

**Evolution de la part de primes versée aux agents du ministère
Années 2008 à 2013**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Part primes / Dépenses de titre 2	14,0%	14,5%	14,2%	14,3%	15,6%	14,9%
Part primes / Rémunération principale	28,3%	29,8%	29,7%	30,3%	33,4%	32,6%

Source : DFAS/SDAB/EMS - Les totaux intègrent les arrondis

6.10. La prime de fonctions et de résultats

La prime de fonctions et de résultats (PFR) est appliquée aux emplois fonctionnels d'administration centrale et aux membres du corps des administrateurs civils depuis juin 2010, avec effet rétroactif au 1er janvier de l'année.

Méthode et principes

Pour les emplois fonctionnels et les membres du corps des administrateurs civils en administration centrale, l'année 2013 est la 4^{ème} année de versement de la PFR.

Les principes retenus pour 2013

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

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

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

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

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

Ces deux constantes ont été complétées par les principes suivants :

- A l'intérieur d'un même grade, progression d'un bloc à un autre de coefficient de 0,5 en 0,5 afin de permettre un gain visible lors d'un changement vers une fonction supérieure.
- Les montants de part F doivent permettre de faire entrer la majorité de la population primée sans injecter des moyens supplémentaires.
- Chaque grade est constitué de 4 blocs de fonction (le dernier de chaque grade est cependant exceptionnel).
- Définition de 3 niveaux de chargé de mission-rédacteur-gestionnaire, 2 niveaux de chef de section en administration centrale et 3 niveaux de chef de bureau.

En services déconcentrés et comme pour l'administration centrale, le principe retenu est de prévoir un montant à peu près équivalent de part F pour des fonctions équivalentes. Le coefficient de part F commence à minima à 3,5 pour le grade de base toujours dans la même optique de rendre les ministères sociaux attractifs.

Les principes suivants sont également retenus :

- Deux blocs de fonctions pour le grade de base : la majorité des agents de ces grades se retrouveront donc dans le premier bloc. Quelques agents de ces grades seront placés dans le second bloc lorsque le poste sur lequel ils sont placés comporte des sujétions particulières (ex : attaché avec encadrement de quelques agents).
- Trois blocs de fonctions pour les autres grades avec un chevauchement de bloc entre les grades : les coefficients progressent de +0,5 à chaque changement de bloc de fonctions. Pour le dernier bloc, la progression est plus importante (passage 4,5 à 6). Ce fort coefficient est une volonté affichée de valoriser le travail des SG de DIRECCTE/DIECCTE.

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

- **L'administration centrale**

En 2013, 32 emplois fonctionnels, 30 administrateurs civils hors classe et 28 administrateurs civils ont perçu la PFR en administration centrale.

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

- bloc PF coefficient 4,5 : 14
- bloc PF coefficient 4,25 : 12
- bloc PF coefficient 3,75 : 4

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

- bloc PF coefficient 4,5 : 2
- bloc PF coefficient 4 : 19
- bloc PF coefficient 3,5 : 7

Après la réalisation de l'exercice de repositionnement indemnitaire pour l'année 2013, la part fonctions représente :

- 47 % pour les emplois fonctionnels
- 47 % pour les administrateurs civils hors classe
- 51 % pour les administrateurs civils.

En conséquence, la part résultats représente :

- 53 % pour les emplois fonctionnels
- 53 % pour les administrateurs civils hors classe
- 49 % pour les administrateurs civils.

- **Les services déconcentrés**

Appliquée également, depuis la création des DIRECCTE, aux emplois DATE en 2010, elle a été étendue en 2011 aux emplois de DIECCTE et aux emplois de responsable d'unité territoriale (RUT) ne relevant pas du statut des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat. Deux niveaux de PFR ont été prévus pour ces emplois par arrêté du 1^{er} novembre 2011 en fonction du classement des emplois de responsable d'unité territoriale.

En 2013, ont été constatés les coefficients suivants :

Emplois DATE (Directeur régional et directeur régional adjoint) :

- Part fonctions – coefficient moyen : 5,6
- Part résultats – coefficient moyen : 2,7

Emplois de RUT :

- Part fonctions – coefficient moyen : 5
- Part résultats – coefficient moyen : 1,9

7.1. La formation statutaire	Page 105
7.1.1. La formation statutaire des inspecteurs élèves du travail et des inspecteurs du travail stagiaires	Page 106
7.1.2. La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires	Page 107
7.2. La formation professionnelle	Page 108
7.2.1. La formation continue	Page 108
7.2.2. Les préparations aux examens et concours administratifs	Page 112
7.2.3. Les congés de formation, la validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétences	Page 112
7.2.4. Le droit individuel à la formation (DIF)	Page 112
7.3. La formation spécifique de l'administration centrale, des services déconcentrés et de l'INTEFP	Page 113
7.3.1. La formation continue organisée par l'administration centrale	Page 113
7.3.2. La formation continue organisée par les services déconcentrés	Page 113
7.3.3. La formation continue organisée par l'INTEFP	Page 114
7.4. Les dépenses de formation	Page 117

Chiffres clés 2013**Formation statutaire*** Nombre de stagiaires : **361*** Nombre de jours : **24 690****Formation professionnelle*** Nombre de stagiaires : **20 368*** Nombre de jours : **45 622****Dépenses de formation : 15 715 756 €*** Formation statutaire : **5 582 394 €*** Formation professionnelle : **10 133 362 €**

7. La formation⁴⁹

Les données présentées sont issues de l'enquête formation 2013 réalisée auprès des services et de l'INTEFP. Le taux de réponse des DIRECCTE/DIECCTE est de 93 %⁵⁰.

La politique de formation constitue un des principaux leviers d'accompagnement des réformes dans lesquelles le ministère est engagé. Son objectif est de donner aux agents des services centraux et territoriaux les compétences nécessaires au déploiement des politiques publiques dont ils ont la charge.

La pertinence du dispositif d'adaptation et d'évolution des compétences des personnels est un enjeu important pour valoriser et accroître les compétences professionnelles des agents, adapter ces compétences aux évolutions des missions et de l'organisation de l'Etat, mais aussi favoriser la mobilité des agents et leur promotion professionnelle.

En 2013, 20 729 stagiaires⁵¹ ont suivi une formation statutaire et/ou professionnelle pour un total de 70 312 jours. Sur cet ensemble, la part des jours de formation statutaire représente 35 % pour 65 % pour la formation professionnelle.

**Nombre de stagiaires et de jours de formation par type
Années 2011 - 2012 - 2013**

		2011	2012	2013
Formation statutaire	Nombre de stagiaires	282	249	361
	Nombre de jours	31 860	24 902	24 690
Formation professionnelle	Formation continue			
	Nombre de stagiaires	14 706	15 308	18 261
	Nombre de jours	39 257	37 484	40 105
	Préparation aux examens, concours, essais			
	Nombre de stagiaires	1 077	1 457	2 076
	Nombre de jours	4 638	5 546	4 807
	Congé de formation			
	Nombre de stagiaires	7	11	8
	Nombre de jours indemnisés	497	1 186	499
	Nombre de jours non indemnisés	0	0	94
	Nombre de jours total	497	1186	593
	Validation des acquis de l'expérience			
	Nombre de stagiaires	7	5	2
	Nombre de jours	23	25	4
	Bilan de compétences			
			0	0
Nombre de stagiaires	23	22	21	
Nombre de jours	95	83	113	
Total Formation professionnelle				
Nombre de stagiaires	15 820	16 803	20 368	
Nombre de jours	44 510	44 324	45 622	
Total	Nombre de stagiaires	16 102	17 052	20 729
	Nombre de jours	76 370	69 226	70 312

⁴⁹ Les définitions des notions relatives à la formation abordées dans ce chapitre sont données dans le lexique.

⁵⁰ 1 DIRECCTE et 1 DIECCTE n'ont pas répondu à l'enquête 2013.

⁵¹ Est décompté pour un stagiaire, l'agent qui participe à une action de formation. Un même agent peut donc être décompté autant de fois qu'il aura participé à des formations.

On observe une forte hausse de la formation statutaire des inspecteurs du travail en 2013 due à la mise en œuvre de la formation des inspecteurs du travail stagiaires issus du plan de transformation d'emploi des contrôleurs du travail.

La formation professionnelle augmente entre 2012 et 2013 pour les agents de catégorie A et B, avec toutefois une légère baisse du nombre de jours pour les agents de catégorie A. Elle diminue pour les agents de catégorie C.

**Nombre de stagiaires et de jours de formation par type et catégorie
Années 2011 - 2012 - 2013**

		2011			2012			2013		
		A	B	C	A	B	C	A	B	C
Formation statutaire	Nombre de stagiaires	197	85	0	173	76	0	289	72	0
	Nombre de jours	23 360	8 500	0	17 302	7 600	0	17 490	7 200	0
Formation professionnelle	Formation continue									
	Nombre de stagiaires	5 678	6 376	2 652	5 715	6 727	2 866	7 418	8 019	2 824
	Nombre de jours	15 074	19 268	4 915	16 123	16 559	4 802	17 209	18 156	4 740
	Préparation aux examens, concours, essais									
	Nombre de stagiaires	177	393	507	359	188	910	283	1 330	463
	Nombre de jours	482	2 179	1 977	1 541	544	3 461	547	2 930	1 330
	Congé de formation									
	Nombre de stagiaires	4	3	0	5	5	1	2	3	3
	Nombre de jours indemnisés	227	270	0	421	705	60	105	160	234
	Nombre de jours non indemnisés	0	0	0	0	0	0	0	74	20
	Nombre de jours total	227	270	0	421	705	60	105	234	254
	Validation des acquis de l'expérience									
	Nombre de stagiaires	1	5	1	0	5	0	1	0	1
	Nombre de jours	2	17	4	0	25	0	2	0	2
	Bilan de compétences									
	Nombre de stagiaires	7	12	4	7	10	5	11	8	2
	Nombre de jours	27	49	19	27	38	18	41	65	7
	Total Formation professionnelle									
Nombre de stagiaires	5 867	6 789	3 164	6 086	6 935	3 782	7 715	9 360	3 293	
Nombre de jours	15 812	21 783	6 915	18 112	17 871	8 341	17 904	21 385	6 333	
Total	Nombre de stagiaires	6 064	6 874	3 164	6 259	7 011	3 782	8 004	9 432	3 293
	Nombre de jours	39 172	30 283	6 915	35 414	25 471	8 341	35 394	28 585	6 333

7.1. La formation statutaire

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

Le nombre de stagiaires de la formation statutaire augmente en 2013 dans le cadre du projet « Ministère fort ».

7.1.1. La formation statutaire des inspecteurs élèves du travail et des inspecteurs du travail stagiaires

Le nombre d'inspecteurs du travail en formation statutaire est en augmentation : 289 en 2013, pour 173 en 2012 et 197 en 2011. En raison de la durée de la formation, 3 promotions d'inspecteurs élèves du travail (136 IET) se sont croisées à l'INTEFP en 2013, pour 14 925 journées de formation délivrées en lien à leur formation initiale.

- **Agents issus des concours**

Après leur réussite au concours, les candidats nommés inspecteurs élèves du travail suivent le parcours de formation prévu par leur statut. La formation a été réformée tant dans son organisation que dans son contenu depuis 2010, avec effet au 1^{er} septembre de la même année.

Depuis la promotion 2010, les IET entrent en formation au 1^{er} septembre de l'année considérée selon le nouveau dispositif qui maintient la durée totale de la formation (18 mois) et dont le séquençage est profondément revu par rapport au dispositif précédent. Il comporte désormais deux séquences de formation initiale, obligatoires pour l'ensemble des IET :

- la première de 15 mois, sanctionnée par une évaluation finale des connaissances, compétences et aptitudes acquises, la titularisation des IET et l'affectation fonctionnelle sur un poste de travail ;
- la seconde de 3 mois, adaptée aux besoins individuels liés à la prise de poste, se déroule dans un délai maximum de 3 ans après la titularisation.

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

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

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

En 2013, cette promotion est composée de 27 inspecteurs du travail dont 16 inspecteurs issus de la liste d'aptitude et de 11 inspecteurs nommés au titre de la voie d'accès professionnelle.

La formation d'une durée de 3 mois est basée à la fois sur des enseignements collectifs et sur l'organisation de parcours de formation individualisés. 1 265 journées de formation ont été délivrées dans le cadre de ce dispositif en 2013.

- **Affectation des inspecteurs élèves du travail**

L'affectation des inspecteurs élèves du travail se déroule en 2 temps :

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

- **Agents issus du plan de transformation d'emploi des contrôleurs du travail**

Le décret n° 2013-511 du 18 juin 2013 fixe les modalités exceptionnelles de recrutement dans le corps de l'inspection du travail, pour les contrôleurs du travail qui remplissent les conditions. Nommés inspecteurs du travail stagiaires à l'issue de l'examen professionnel pour l'accès au corps de l'inspection du travail (EPIT), les lauréats suivent une formation obligatoire d'une durée de 6 mois, dénommée « cycle de perfectionnement » dispensée par l'INTEFP. A l'issue de la période de stage, les inspecteurs du travail stagiaires dont l'évaluation a été considérée comme satisfaisante, sont titularisés. Un stage complémentaire est prévu pour les stagiaires qui ne sont pas titularisés à l'issue du stage.

130 inspecteurs du travail stagiaires issus de la première promotion de l'examen professionnel d'inspecteur du travail ont débuté leur formation en décembre 2013 ce qui représente 1 300 journées de formation en 2013.

7.1.2. La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires

Le nombre des contrôleurs du travail stagiaires est en légère diminution en 2013 : 72, pour 76 en 2012 et 85 en 2011. La dernière promotion de contrôleurs du travail sera formée en 2014.

Après la réussite au concours, le candidat est nommé contrôleur du travail de classe normale stagiaire. Si au bout d'un an, l'agent a démontré son aptitude professionnelle, il est titularisé. Au cours de cette première année, les contrôleurs reçoivent la formation dispensée par l'INTEFP. Cette formation comporte un ou plusieurs stages pratiques.

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

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

Sur le principe de l'alternance (équilibre entre périodes d'enseignement et stages en services déconcentrés), la construction des stages durant un an vise à faire monter en compétence le contrôleur du travail jusqu'à sa prise de poste de travail.

Dispensée dans les 7 centres interrégionaux de formation (CIF) de l'INTEFP, la formation est désormais construite autour :

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

Depuis 2009, la formation des contrôleurs du travail débute au 1er janvier et non plus au 1er octobre de l'année du concours. Ainsi, la promotion 2011 (85 contrôleurs du travail) est entrée en formation au 1^{er} janvier 2012 et la promotion 2012 (76 contrôleurs du travail) au 1^{er} janvier 2013.

7.2. La formation professionnelle

7.2.1. La formation continue

- **L'offre de formation continue**

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

L'offre de formation continue de la mission travail, emploi et formation professionnelle traduit principalement les thèmes retenus par la circulaire d'orientation sur les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat en date du 19 octobre 2011 et les priorités du schéma stratégique de gestion des ressources humaines du ministère.

Elle privilégie la santé et sécurité au travail, la représentativité syndicale et le dialogue social, la mobilisation dans le cadre de la lutte contre le travail illégal, le renforcement des compétences des chargés d'études et de statistiques, l'évolution des métiers dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle, l'accompagnement au changement dans les services, de même la politique de ressources humaines notamment en matière de prévention des risques psycho-sociaux et la formation de l'encadrement intermédiaire en situation de management dans les DIRECCTE.

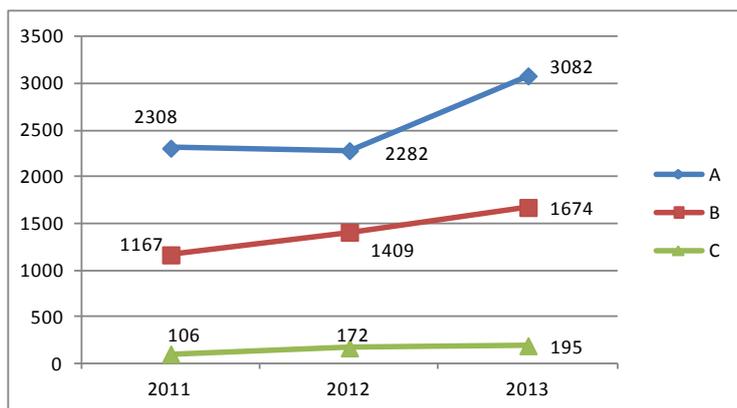
En 2013, hormis les agents de catégorie C, le nombre de stagiaires et le nombre de jours de formation sont globalement en augmentation au niveau des DIRECCTE et de l'INTEFP. Ces données sont en diminution en administration centrale pour l'ensemble des catégories.

**Nombre de stagiaires et de jours de formation continue
Années 2011 - 2012 - 2013**

	2011	2012	2013
Nombre de stagiaires	14 706	15 308	18 261
Nombre de jours	39 257	37 484	40 105

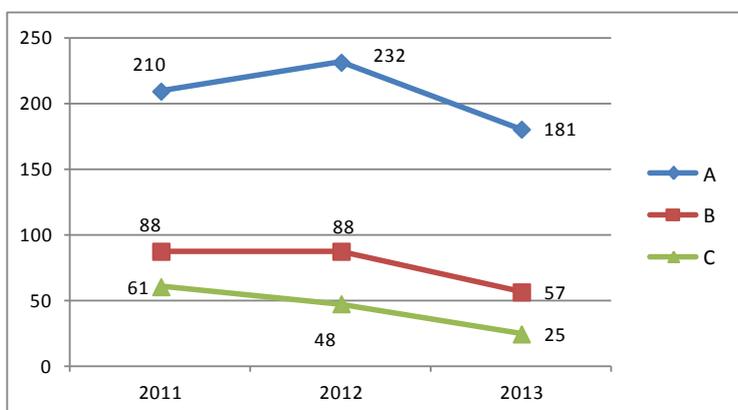
L'augmentation du nombre de stagiaires de catégorie A et B se vérifie au niveau des plans régionaux de formation et de l'offre nationale de formation de l'INTEFP. Ce nombre est en diminution pour les agents de catégorie C sur les plans régionaux de formation. La baisse s'étend, pour toutes les catégories, à l'ensemble du plan de formation de l'administration centrale. Les graphiques ci-dessous traduisent l'évolution de la formation continue ces 3 dernières années.

Evolution du nombre de stagiaires de l'offre nationale de formation de l'INTEFP de 2011 à 2013



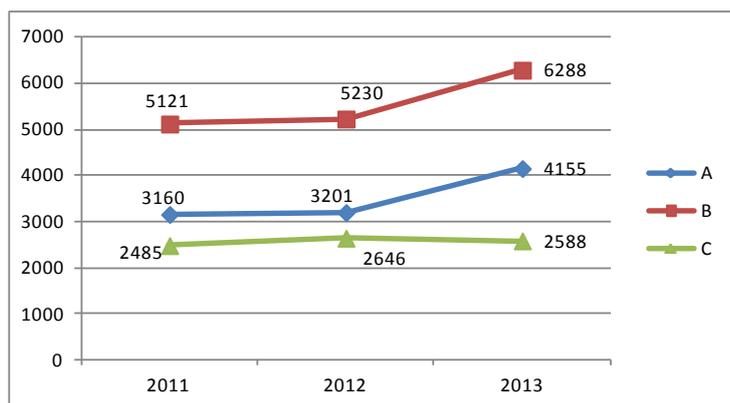
L'offre nationale de formation est en constante augmentation principalement en raison des formations relatives à l'accompagnement du changement et l'évolution des emplois dans le cadre du « Ministère fort », du séminaire relatif à la réforme de l'insertion par l'activité économique, et de l'impulsion de l'activité liée aux politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

Evolution du nombre de stagiaires du plan de formation de l'administration centrale de 2011 à 2013



En administration centrale, la formation diminue pour l'ensemble des catégories en raison de la réorganisation des services qui a entraîné une baisse importante des stagiaires aux formations programmées dans le courant du deuxième semestre 2013. Les annulations enregistrées étaient en partie due à l'incertitude du maintien des formations et de leur lieu de réalisation.

Evolution du nombre de stagiaires des plans régionaux de formation de 2011 à 2013



Les plans régionaux de formation connaissent une hausse constante pour les catégories A et B notamment en ce qui concerne les formations relatives à la santé et sécurité au travail, au travail illégal et aux dispositifs réglementaires en matière de relations du travail. Bien qu'en diminution, le nombre d'agents de catégorie C formés reste soutenu dans presque la totalité des DIRECCTE.

- **L'activité de la formation continue selon les typologies d'action**

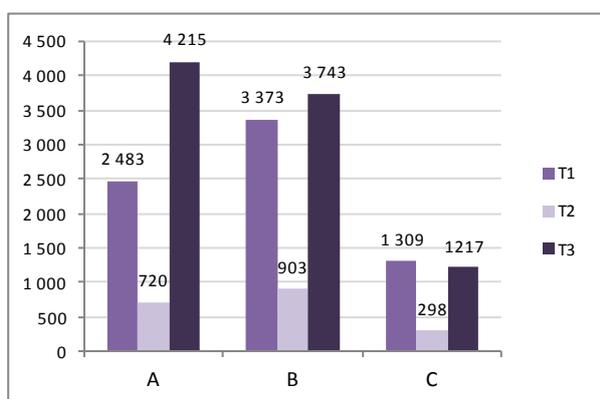
Les données ci-dessous présentent pour 2013 le nombre de stagiaires et de jours selon les typologies se rapportant à la formation continue (T1, T2, T3).

Nombre de stagiaires et de jours de formation par typologie en 2013

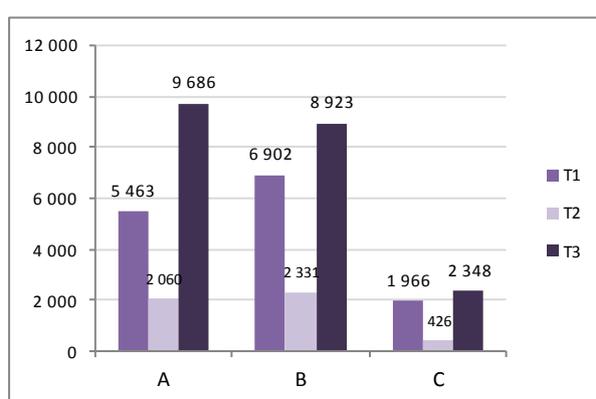
	A	B	C	Total
Formation continue en T1 - Adaptation au poste de travail				
Nombre de stagiaires	2 483	3 373	1 309	7 165
Nombre de jours	5 463	6 902	1 966	14 331
Formation continue en T2 - Adaptation à l'évolution des métiers				
Nombre de stagiaires	720	903	298	1 921
Nombre de jours	2 060	2 331	426	4 817
Formation continue en T3 - Développement des qualifications et acquisition de nouvelles compétences				
Nombre de stagiaires	4 215	3 743	1 217	9 175
Nombre de jours	9 686	8 923	2 348	20 957
Total Formation continue				
Nombre de stagiaires	7 418	8 019	2 824	18 261
Nombre de jours	17 209	18 156	4 740	40 105

Répartition des stagiaires et des jours de formation continue par typologie et catégorie en 2013

Nombre de stagiaires



Nombre de jours



En 2013, on constate que :

- les stagiaires de catégorie A s'inscrivent davantage aux formations du T3 « développement des qualifications ou acquisition de nouvelles compétences » ;
- les stagiaires de catégorie B et C se concentrent proportionnellement plus que les agents de catégorie A sur le T1 « adaptation au poste de travail ».

Le nombre de jours de formation est globalement proportionnel au nombre de stagiaires.

- **La formation continue par domaine**

En 2013, la formation continue traduit principalement les thèmes relevant de la circulaire d'orientation sur les priorités interministérielles d'octobre 2011 et celles du schéma stratégique de gestion des ressources humaines du ministère.

Nombre de stagiaires et de jours de formation continue par domaine et catégorie en 2013

	A	B	C	Total
Accueil - sensibilisation à l'environnement professionnel				
Nombre de stagiaires	326	311	238	875
Nombre de jours	1 125	972	334	2 431
Management - Gestion des Ressources Humaines				
Nombre de stagiaires	2 040	958	403	3 401
Nombre de jours	4 286	2 511	791	7 588
Santé et sécurité au travail				
Nombre de stagiaires	404	680	229	1 313
Nombre de jours	1041	1418	402	2 861
Achats publics				
Nombre de stagiaires	33	20	7	60
Nombre de jours	118	46	16	180
Gestion et suivi des politiques publiques				
Nombre de stagiaires	152	193	76	421
Nombre de jours	537	380	213	1 130
Techniques juridiques				
Nombre de stagiaires	196	382	125	703
Nombre de jours	398	694	284	1 376
Techniques administratives				
Nombre de stagiaires	102	277	272	651
Nombre de jours	179	537	516	1 232
Informatique				
Nombre de stagiaires	565	955	801	2 321
Nombre de jours	675	1 036	904	2 615
Formation linguistique				
Nombre de stagiaires	62	45	19	126
Nombre de jours	323	229	43	595
Europe				
Nombre de stagiaires	169	29	6	204
Nombre de jours	237	36	6	279
Développement durable				
Nombre de stagiaires	48	98	11	157
Nombre de jours	78	154	8	240
Formations techniques spécifiques aux missions du ministère				
Nombre de stagiaires	3 306	4 045	617	7 968
Nombre de jours	8 163	10 063	1 170	19 396
Services aux usagers				
Nombre de stagiaires	15	26	20	61
Nombre de jours	49	80	53	182
Total Formation continue				
Nombre de stagiaires	7 418	8 019	2 824	18 261
Nombre de jours	17 209	18 156	4 740	40 105

7.2.2. Les préparations aux examens et concours administratifs

Nombre de stagiaires et de jours de formation aux préparations des examens et concours administratifs Années 2011 - 2012 - 2013

	2011	2012	2013
Nombre de stagiaires	1 077	1 457	2 076
Nombres de jours	4 638	5 546	4 807

Les stagiaires de catégorie B sont les plus nombreux en 2013 en raison de leur participation aux formations à l'examen professionnel d'inspecteur du travail. Ils représentent 64 % des stagiaires pour 13 % en 2012 et 37 % en 2011.

La participation des agents de catégorie C aux préparations des examens et concours administratifs (22 % en 2013) baisse ces 3 dernières années (62 % en 2012 et 47 % en 2011). Les examens professionnels mis en place au titre du concours de secrétaire administratif et de la RAEP, avaient en 2012 motivé une plus grande participation aux préparations aux examens et concours administratifs.

Le nombre de stagiaires de catégorie A baisse pour ne représenter plus que 14 % en 2013, pour 25 % en 2012 et 16 % en 2011.

7.2.3. Les congés de formation, la validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétences

Les congés de formation, la VAE et les bilans de compétences en nombre de stagiaires et de jours de formation Années 2011 - 2012 - 2013

	2011		2012		2013	
	Stagiaires	Jours	Stagiaires	Jours	Stagiaires	Jours
Congé de formation professionnelle	7	497	11	1 186	8	593
VAE	7	23	5	25	2	4
Bilan de compétences	23	95	22	83	21	113

Le nombre de stagiaires et de jours au titre du congé de formation professionnelle et de la validation des acquis de l'expérience est en diminution entre 2012 et 2013.

Le nombre de stagiaires pour les bilans de compétences reste à un niveau élevé mais baisse légèrement entre 2012 et 2013. Seul le nombre de jours augmente sur la période.

7.2.4. Le droit individuel à la formation (DIF)

La mobilisation du droit individuel à la formation diminue entre 2012 et 2013. En ce qui concerne la formation continue, dans la majorité des cas, les agents ont la possibilité de suivre les formations du plan de formation du ministère sans que la mobilisation de ce droit ne soit nécessaire. Quant aux préparations aux examens et concours administratifs, l'ingénierie de formation mise en place ne prévoyait pas la possibilité de mobiliser ce droit.

**Nombre d'agents et équivalent en jours de DIF
Années 2011 - 2012 – 2013**

	2011	2012	2013
Nombre d'agents	173	341	208
Dont préparations concours	19	75	123
Equivalent jours	280	969	398
Dont préparations concours	81	282	181

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

7.3.1. La formation continue organisée par l'administration centrale

Le plan de formation de l'administration centrale est depuis 2011 géré par l'administration centrale du ministère et non plus par le centre interrégional de formation de Paris. Depuis cette date, les formations inter-directions sont suivies sur place, ce qui a pour effet une diminution de l'absentéisme des agents inscrits aux formations.

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

Dans son ensemble, la formation continue et les préparations aux examens et concours sont en diminution. Cette baisse est enregistrée à partir du deuxième semestre de 2013, en raison notamment de la réorganisation des services et de la dispersion des agents sur les différents sites.

7.3.2. La formation continue organisée par les services déconcentrés

L'activité des régions reste soutenue en 2013 et se manifeste par les formations relevant des missions du ministère, notamment exercées par les agents de contrôle.

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

En 2013, les actions de formation continue ont réuni 13 031 stagiaires pendant 26 827 jours. Ces formations ont principalement été réalisées dans les domaines suivants :

- les formations techniques spécifiques aux missions du ministère, qui comptabilisent le plus grand nombre de stagiaires (5 500 stagiaires) et de jours de formation (13 683 jours), est en augmentation par rapport à 2012 (4 416 stagiaires et 9 519 jours) ;
- l'informatique augmente, en raison notamment de la mise en place de formations « Office 2010 » destinées à l'ensemble des agents (2 306 stagiaires et 2 549 jours en 2013). En 2012 ces formations ont représenté 1 086 stagiaires et 2 023 jours ;
- la santé et la sécurité au travail représente en 2013 le troisième domaine de participation aux actions de formation avec 1 313 stagiaires et 2 861 jours (Pour 1 297 stagiaires et 3 103 jours en 2012). En raison des caractéristiques des missions du ministère, certaines formations entrant dans cette catégorie sont, selon le public concerné, comptabilisées dans le domaine « formations techniques spécifiques aux missions du ministère » ;

- le management et la gestion des ressources humaines (1 195 stagiaires et 2 374 jours en 2013). L'objectif relatif à la formation de l'encadrement mis en place dès 2007 se poursuit. Les données enregistrées pour 2012 (1 319 stagiaires et 3 372 jours) sont plus élevées qu'en 2013, en raison du lancement des formations à la sensibilisation aux risques psycho-sociaux ;
- les techniques juridiques (681 stagiaires et 1 331 jours en 2013 pour 699 stagiaires et 928 jours en 2012) : les formations réalisées dans ce domaine poursuivent plusieurs objectifs, aussi bien la rédaction de textes juridiques, le contentieux administratif et le suivi des évolutions juridiques, que les formations aux techniques juridiques spécifiques aux missions du ministère ;
- les techniques administratives et bureautiques (626 stagiaires et 1 168 jours en 2013) : comme en 2011 et 2012, toutes catégories confondues, les agents ont participé aux « ateliers informatiques/bureautiques » ou aux « libres services bureautiques » qui répondent de façon permanente à leurs attentes.

7.3.3. La formation continue organisée par l'INTEFP

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

En 2013, l'INTEFP a participé à l'accompagnement du changement dans le cadre de la réforme ministérielle pour un « Ministère fort » qui modifie notamment, la structure du système d'inspection du travail. Le corps des contrôleurs du travail étant en voie d'extinction, l'INTEFP a organisé leur formation à l'examen professionnel pour l'accès au grade d'inspecteur du travail. De même, l'INTEFP a assuré la formation des nouveaux responsables des unités de contrôles.

L'ensemble de l'activité de formation, réalisée sur les sites de formation de l'INTEFP (le centre de Marcy-L'étoile et les 6 centres interrégionaux de formation - CIF) représente 5 546 stagiaires et 38 986 journées en 2013, dont la répartition est la suivante :

Nombre de stagiaires et de jours de formation de l'INTEFP en 2013

	Formation statutaire	Formation professionnelle			Total
		Formation continue	Préparation aux examens et concours	Total	
Nombre de stagiaires	361	4 951	234	5 185	5 546
Nombre de jours de formation	24 690	12 540	1 756	14 296	38 986

L'offre nationale de formation professionnelle est en augmentation en raison notamment de l'évolution des besoins des services dans le cadre du « Ministère fort » et des besoins induits par l'application des nouveaux dispositifs législatifs et réglementaires telle que la validation/homologation des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). La formation professionnelle représente 14 296 jours de formation pour 5 185 stagiaires en 2013 (contre 15 355 jours de formation pour 4 363 stagiaires en 2012 et 14 520 jours de formation pour 3 978 stagiaires en 2011).

La formation continue enregistre une augmentation du nombre de stagiaires en 2013 : 4 951 pour 3 863 en 2012.

- **Les faits marquants au titre de la formation continue**

En matière d'adaptation au poste de travail : le nombre de jours de formation diminue en raison de l'absence de parcours mobilité organisé au profit des chargés d'études. Ce parcours est organisé une année sur deux, compte tenu de la taille des services et du plus faible turn-over.

En revanche, des stages « prise de poste » pour les nouveaux directeurs régionaux, directeurs régionaux adjoints et attachés principaux ont été organisés, sur des durées de stage plus courtes que pour les autres stagiaires.

Un cycle d'accompagnement à la prise de fonction des nouveaux directeurs régionaux a été organisé suivant le principe de participation à la construction des modules avec les participants, pour être au plus près de leurs besoins.

Un parcours mobilité est désormais proposé aux agents de contrôle des services régionaux de contrôle.

En matière d'accompagnement au changement : dans la continuité des travaux réalisés en 2012, le lancement de la réforme « Ministère fort » s'est largement déployé avec des séminaires octroyant aux chefs de projets, les moyens de préparer et réaliser la concertation dans leurs régions respectives et de produire une synthèse régionale.

En plus de l'accompagnement des responsables de projet, plusieurs domaines de formation ont été concernés : la communication pour les chargés de communication des DIRECCTE (gestion des sites internet et intranet) et techniques d'écriture journalistique ; la migration des postes de travail vers un nouvel environnement pour les équipes informatiques ; la conduite du dialogue social interne pour l'encadrement.

L'INTEFP a également organisé, en relation avec la DGEFP, le séminaire national de lancement de la réforme de l'insertion par l'activité économique.

En matière de relations du travail : le dispositif de formateurs relais est largement intervenu sur le champ travail notamment pour la mise en œuvre des règlements REACH⁵² et CLP⁵³.

Une session de la nouvelle action de formation sur « la conciliation dans les conflits collectifs du travail » a été réalisée fin 2013.

Des actions de formations pour les agents des services de renseignements, se sont déroulées sur les différents sites de l'INTEFP pour être au plus près des agents.

Sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle : une forte activité en matière de formation est à signaler : les actions de formations ont nettement progressé en 2013 sur le champ de l'emploi, soit une augmentation de 70 % de stagiaires et 40 % de jours de formation par rapport à 2012. On peut notamment relever les nouvelles actions de formation telles que le « diagnostic socio-économique au service de la stratégie du Pôle 3E », et des actions induites par la mise en place dans les services de nouveaux dispositifs tels que le contrat de génération et l'homologation des PSE.

L'organisation d'un séminaire sur l'ANI⁵⁴ « sécurisation de l'emploi » a contribué à la forte augmentation du nombre de stagiaires en 2013 sur le champ de l'emploi et des mutations économiques.

Les actions nouvelles élaborées en collaboration avec la DGEFP, ont été déployées pour répondre à l'objectif de montée en compétences des agents, sur les métiers du pilotage et de l'ingénierie, ainsi que sur le champ de l'animation territoriale.

A titre d'exemple, l'action « ingénierie économique et sociale des entreprises et des territoires » a pour objectif une acculturation entre agents du pôle 3E par le partage et la compréhension des modes d'intervention et outils de chacun, et l'identification des synergies.

De même des formations « animation territoriale » organisées pour les nouveaux CMAT, ont été suivies par les nouveaux attachés.

⁵² Règlement REACH : dispositif européen pour mieux évaluer et contrôler les produits chimiques.

⁵³ CLP : règlement européen pour la classification, l'étiquetage et l'emballage des produits chimiques.

⁵⁴ Accord national interprofessionnel sur l'emploi.

De plus, l'INTEFP a réalisé une formation spécifique pour les attachés issus des IRA affectés en services déconcentrés sur le champ de l'emploi.

- **L'offre de service aux régions**

L'INTEFP, dans le cadre de sa contribution à l'offre régionale de formation (plans régionaux de formation), a mis à disposition des régions qui le souhaitent, les stages de l'offre nationale, animés par des agents des services, membres des réseaux de formateurs. Ainsi, 25 actions de formation modélisées en réponse aux 88 sollicitations des DIRECCTE ont été réalisées et ce, essentiellement dans le champ travail (BTP⁵⁵, équipement de travail, durée du travail, lutte contre le travail illégal...).

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

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

**Nombre de stagiaires et de jours de formation par domaine à l'INTEFP
Années 2011 - 2012 – 2013**

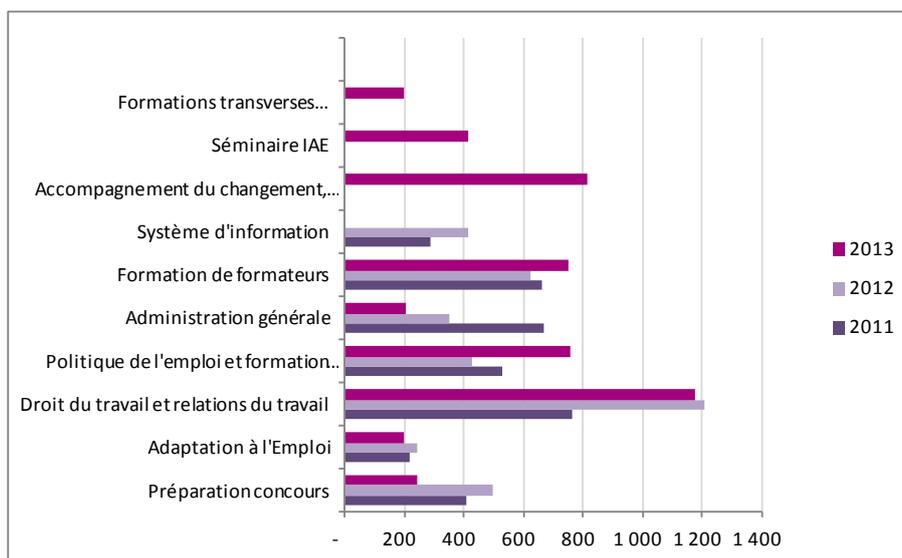
Domaine de formation	2011	2012	2013
Préparation concours			
Nombre de stagiaires	409	500	246
Nombre de jours	2 758	2 686	1 755
Adaptation à l'Emploi			
Nombre de stagiaires	216	241	198
Nombre de jours	1 878	985	1 624
Accompagnement du changement, évolution des emplois			
Nombre de stagiaires			813
Nombre de jours			1 490
Séminaire IAE⁵⁶			
Nombre de stagiaires			415
Nombre de jours			415
Droit du travail et relations du travail			
Nombre de stagiaires	761	1 208	1 179
Nombre de jours	2 686	3 335	3 007
Politique de l'emploi et formation professionnelle			
Nombre de stagiaires	529	430	760
Nombre de jours	1 248	1 113	1 616
Administration générale			
Nombre de stagiaires	667	354	202
Nombre de jours	1 700	904	564
Formations transverses, encadrement, IRA, statistiques, informatique			
Nombre de stagiaires			200
Nombre de jours			1 008
Système d'information			
Nombre de stagiaires	288	413	
Nombre de jours	1 201	1 196	
Formation de formateurs			
Nombre de stagiaires	665	626	753
Nombre de jours	1 768	1 578	1 871
Nombre total de stagiaires	3 535	3 772	4 766
Nombre total de jours de formation	13 239	11 797	13 350

⁵⁵ Bâtiments et travaux publics

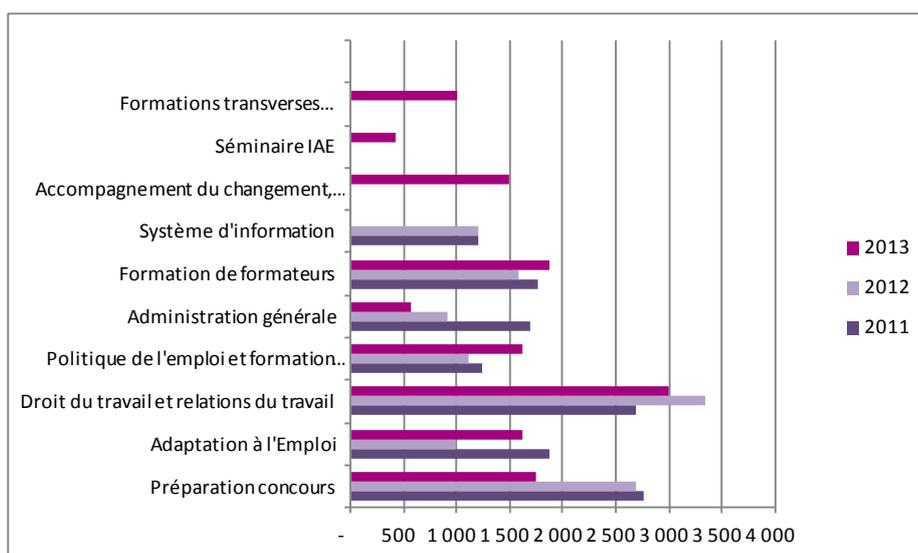
⁵⁶ Insertion par l'activité économique

La présentation des domaines de formation de l'INTEFP tient compte de son activité spécifique au regard de la réforme « Ministère fort ». Si les domaines tels que ceux relatifs aux formations transverses, systèmes d'information, encadrement par exemple, ne sont pas significatifs pour une présentation distincte, ceux relatifs à l'accompagnement du changement méritent d'être présentés, ainsi que la réalisation du séminaire d'une journée relatif à l'insertion par l'activité économique.

**Nombre de stagiaires à l'INTEFP
Années 2011 - 2012 - 2013**



**Nombre de jours de formation à l'INTEFP
Années 2011 - 2012 - 2013**



7.4. Les dépenses de formation

La diminution de l'enveloppe de dépenses budgétaires au niveau de la formation statutaire se confirme en 2013, notamment en ce qui concerne les inspecteurs élèves du travail. Le coût de la formation des inspecteurs du travail stagiaires est moins élevé que celui de la formation des IET en raison notamment de la durée plus courte de la formation, qui est de 6 mois.

**Evolution des dépenses de formation par type (en euros)
Années 2011 - 2012 - 2013**

	Dépenses hors rémunération des stagiaires (a)			Dépenses de rémunération des stagiaires (b)			Total (a) + (b)		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Formation statutaire (1)	436 891	396 761	363 841	6 655 749	5325383	5218553	7 092 640	5 722 144	5 582 394
Formation continue et préparation aux examens et concours (2)	2 508 645	1 001 512	2 990 698	7 589 488	6 741 749	7 094 865	10 098 133	7 743 261	10 085 563
Congés de formation professionnelle (3)	5 455	Nd	1218	47 915	32 600	22 372	53 370	32 600	23 590
Bilan de compétence (4)	35 202	20 750	22 994	9 996	7 085	1 215	45 198	27 835	24 209
VAE (5)	Nd	1 885	Nd	Nd	2 066	Nd	Nd	3 951	Nd
Dépenses formation professionnelle (2)+(3)+(4)+(5)=(6)	2 549 302	1 024 147	3 014 910	7 647 399	6 783 500	7 118 452	10 196 701	7 807 647	10 133 362
Dépenses totales (1)+(6)	2 549 302	1 420 908	3 378 751	14 303 148	12 108 883	12 337 005	17 289 341	13 529 791	15 715 756

Nd = non déterminé

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

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

L'objectif est de calculer un rapport « dépenses de formation/masse salariale » comparable au calcul équivalent réalisé dans le secteur privé. Ceci explique les conventions adoptées : les dépenses de formation comprennent les rémunérations brutes majorées des charges patronales ; la masse salariale ne comprend que les rémunérations brutes. (Cf. Code du travail, livre IX).

Masse salariale se rapportant à la formation en 2013

	A	B	C	Total
Effectif en fonction au 1er janvier (1)	3 222	3 690	2 731	9 643
Coût salarial annuel par agent(*) (2)	39 659	33 747	26 462	-
Masse salariale (3) = (1) x (2)	127 781 298	124 526 430	72 267 722	324 575 450

(*) Coût salarial annuel moyen = Revenu brut annuel par rapport au barème de rémunération des agents en formation (en euros) de la DGAFP en 2013

8.1. La prévention des risques professionnels	Page 120
8.2. Les instances et les opérateurs	Page 121
8.2.1. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	Page 121
8.2.2. Les thèmes des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	Page 122
8.2.3. La fonction conseil : les conseillers de prévention	Page 124
8.3 Les accidents de service/travail et les maladies professionnelles	Page 125
8.3.1. Les accidents de service/travail et de trajet	Page 125
8.3.2. Les accidents de service/travail (hors accidents de trajet)	Page 127
8.3.3. Les maladies professionnelles	Page 129
8.3.4. Les recours de précontentieux et de contentieux	Page 130
8.3.5. Les recours contre tiers	Page 130
8.4 La protection fonctionnelle des agents en 2013	Page 130
8.4.1 Les demandes de protection fonctionnelle en 2013	Page 130
8.4.2 Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2013	Page 133

Chiffres clés 2013

Nombre de réunions du CHSCT ministériels : 3

Nombre de réunions du CHSCT pour l'AC : 3
(dont **2** en formation conjointe)

Nombre d'accidents du travail : 349
Nombre de jours d'arrêt : 6 404

Nombre de maladies professionnelles reconnues : 2

**Nombre d'agents qui ont eu recours à la
procédure de demande de protection
fonctionnelle : 92**

8. Les conditions de travail

8.1. La prévention des risques professionnels

La prévention des risques psychosociaux a constitué au cours de l'année 2013 un axe important de la politique de prévention des risques professionnels.

Dans le cadre du programme ministériel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, un certain nombre d'actions ont été engagées.

Un état des lieux ministériel des risques psychosociaux a été réalisé et présenté au CHSCT ministériel le 19 février 2013. Cet état des lieux, adressé à tous les services, identifie les sources de risques psycho-sociaux (RPS) dans le ministère, leurs manifestations et les catégories de population les plus exposées.

Un recensement des initiatives locales en matière de prévention des RPS fait état de la mise en place des plans d'actions suite aux diagnostics et états des lieux déjà réalisés. Un certain nombre d'initiatives locales ont fait l'objet d'un cofinancement en 2013 pour un budget total de 43 500 euros.

La protection des agents de contrôle face au risque amiante

Afin d'assurer la protection des agents de contrôle face au risque amiante, des marchés relatifs aux équipements de protection individuelle (EPI) et aux formations à ces EPI ont été mis en place.

Dans la continuité des actions engagées pour la protection des agents de contrôle face au risque de l'amiante, une note méthodologique DAGEMO-DGT a été adressée aux services déconcentrés en juillet 2013. Cette note est destinée à définir les mesures qui doivent être prises par les services déconcentrés pour que les agents de l'inspection du travail puissent contrôler l'application de la réglementation amiante en bénéficiant d'une protection maximum. Un renforcement du suivi médical a été assuré via la fiche d'exposition en annexe de la note DGT/DAGEMO de juillet 2013.

Parallèlement, les appareils de protection respiratoire (APR) ont fait l'objet d'un marché national et d'une note d'approvisionnement.

Le suivi médical des agents a fait l'objet d'une attention particulière. Dans le cadre de la mission pilotée par l'inspection générale de l'administration, l'inspection générale des affaires sociales et l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, un chantier relatif à la médecine de prévention a été mis en place afin de dresser un état des lieux des services de médecine de prévention dans les trois versants de la fonction publique, d'identifier les conditions d'amélioration de la protection de la santé au travail des agents et de formuler toutes propositions.

Suite aux résultats de cette mission, la DGAFP lancera un travail avec les organisations syndicales.

Le renforcement du pilotage de la politique de prévention, l'harmonisation et la qualité des outils

La fonction de conseiller de prévention nationale est spécifique au ministère du travail et a pour objet principal l'animation du réseau territorial des conseillers et assistants de prévention des DIRECCTE/DIECCTE.

Au cours de l'année 2013, la conseillère de prévention nationale a développé l'animation du réseau ministériel des conseillers de prévention (CP).

La fonction des conseillers de prévention a été valorisée par le biais d'une note relative au positionnement des conseillers de prévention des DIRECCTE et des DIECCTE. Cette note du 18 mars 2013 a été transmise aux directeurs des DIRECCTE et des DIECCTE. Elle affirme notamment toute l'importance du conseiller de prévention dans la politique de prévention des risques et rappelle les points importants : nécessité d'une lettre de cadrage précisant notamment la quotité de temps de travail, le lien entre le conseiller de prévention et les services de la DIRECCTE, le rôle du conseiller de prévention en matière d'animation du réseau des assistants de prévention, importance du soutien de la hiérarchie, etc.

Un processus de professionnalisation des acteurs de la prévention a été engagé. Cela s'est traduit par la formation des membres du CHSCT ministériel, la formation des conseillers de prévention des DIRECCTE et le lancement de la formation des membres de CHSCT régionaux et de la formation des assistants de prévention des unités régionales et territoriales. Ces actions de formation se poursuivront au cours de l'année 2014. Ce travail a été mené en lien avec l'INTEFP et les CIF⁵⁷ régionaux.

La démarche d'harmonisation des documents uniques d'évaluation des risques (DUER) a abouti à la réalisation d'un DUER-cadre et de 29 fiches de risques. Pour atteindre cet objectif, un groupe de travail pluridisciplinaire, piloté par la conseillère de prévention nationale, a été mis en place. Il associait des membres du CHSCT ministériel, des conseillers de prévention des DIRECCTE, une secrétaire générale, des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) et des membres du bureau chargé de la santé au travail et des conditions de travail.

Le DUER-cadre a été présenté au CHSCT ministériel lors de la séance du 9 juillet 2013 et au réseau des conseillers de prévention le 27 septembre 2013.

Le DUER-cadre a été diffusé aux directeurs des DIRECCTE, aux secrétaires généraux et au réseau des conseillers de prévention.

8.2. Les instances et les opérateurs

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

Les données ci-dessous sont issues des remontées de l'enquête « hygiène sécurité » 2013 et concernent, outre le CHSCT AC et ministériel, les 18 DIRECCTE/DIECCTE ayant répondu.

Depuis le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 modifiant le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique, les CHSCT ont une compétence en matière de conditions de travail qui s'adjoint aux compétences historiques des CHS en hygiène et sécurité.

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

- le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels ;
- le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile ;
- le CHSCT suggère toute mesure de matière à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la

⁵⁷ Centre interrégionaux de formation

sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Outre le CHSCT ministériel, créé par un arrêté du 29 novembre 2011, 43 CHSCT ont été créés au sein du ministère :

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

En 2013, les 18 CHSCT régionaux ayant répondu à l'enquête se sont réunis 4 fois en moyenne. 83 % des CHSCT se sont réunis 4 fois et plus et 16 % se sont réunis 3 fois.

29 % des réunions se sont tenues en présence de l'ISST, 87 % de l'assistant de prévention ou du conseiller de prévention, 35 % du médecin de prévention.

En 2013, les CHSCT ont été consultés :

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

Les CHSCT ont reçu en 2013 :

- 9 programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail ;
- 8 rapports annuels faisant le bilan général de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ;
- 7 rapports annuels transmis par le(s) médecin(s) de prévention ;
- 7 DUER.

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

A) Le CHSCT ministériel

Le CHSCT ministériel a été institué dans le département ministériel relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle par arrêté en date du 29 novembre 2011. Il est placé auprès du comité technique ministériel (CTM) et examine les questions intéressant l'ensemble des services centraux et déconcentrés du ministère (article 50 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié). Le CHSCT ministériel débat au moins une fois par an des orientations stratégiques du ministère en matière de politique de prévention des risques professionnels.

Au cours de l'année 2013, le CHSCT ministériel s'est réuni trois fois. Les ordres du jour des séances étaient les suivants :

Date du CHSCT ministériel	Points inscrits à l'ordre du jour
19 février	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation des procès-verbaux des séances du 20 septembre 2012, du 16 octobre 2012 et du 11 décembre 2012 - Présentation de l'état des lieux des risques psychosociaux dans les services du ministère - Programme ministériel de travail 2013 « santé, sécurité, amélioration des conditions de travail » - Protection fonctionnelle : garanties et accompagnement proposé aux agents - Documents uniques d'évaluation des risques : présentation de la démarche nationale - Questions diverses : <ul style="list-style-type: none"> ○ Point d'information sur l'expertise sur l'observatoire du renseignement ○ Point d'information sur la situation en Vendée et en Picardie
9 juillet	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation des procès-verbaux des séances du 20 septembre 2012, du 16 octobre 2012, du 11 décembre 2012 et du 19 février 2013 - Programme ministériel de travail 2013 « santé, sécurité, amélioration des conditions de travail » - Présentation des résultats du groupe de travail DUER national - Observatoire de la demande de renseignements - Amiante : note relative à la protection des agents - Questions diverses : <ul style="list-style-type: none"> ○ Situations difficiles : méthodologie d'analyse ○ Recours à l'expertise agréée prévu à l'article 55 du décret n°82- 453 du 28 mai 1982 modifié
21 novembre	<ul style="list-style-type: none"> - Information sur le projet d'instruction « Pour un ministère plus fort » et définition d'une méthode de travail - Questions diverses

B) Le CHSCT d'administration centrale

Le CHSCT d'administration centrale (CHSCT-AC) a été créé par arrêté du 29 novembre 2011. Il s'agit d'un CHSCT de proximité (article 32 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié) pour les services d'administration centrale, à savoir la direction de l'administration générale et de la modernisation des services (DAGEMO), la direction générale du travail (DGT), la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), les services du cabinet du ministre ainsi que la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) depuis le 1er janvier 2013.

Le CHSCT-AC s'est réuni 3 fois (dont 2 en formation conjointe) au cours de l'année 2013. Les ordres du jour des séances étaient les suivants :

Date de réunions du CHSCT-AC travail	Points inscrits à l'ordre du jour
21 mars	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation du procès-verbal de la séance du 8 novembre 2012 - Présentation du projet d'action collective pour 2013 par l'assistante sociale du personnel - Point d'information sur la médecine de prévention (sous réserve de réception du rapport de l'inspection générale des affaires sociales) - Actualisation du document unique d'évaluation des risques de l'administration centrale : présentation de la démarche - Informations de la conseillère de prévention : <ul style="list-style-type: none"> o fiche « acteurs de la santé et sécurité en administration centrale » o accidents de service o registres santé et sécurité o suivi des aménagements - Questions diverses
12 juillet Réunion conjointe avec le CHSCT-AC affaires sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Point sur les travaux de Duquesne - Principes et calendrier en vue de l'installation des directions support sur les différents sites - Présentation de l'étude sur la géolocalisation
25 septembre Réunion conjointe avec le CHSCT-AC affaires sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Point sur la réorganisation et la relocalisation des fonctions support sur les différents sites : <ul style="list-style-type: none"> o zonage des services o calendrier des déménagements o accès à la restauration o dispositif de badgage

8.2.3. La fonction conseil : les conseillers de prévention

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

En tant que conseiller du chef de service, il recommande ou préconise la mise en place des mesures de prévention relevant de la responsabilité du chef de service.

Le conseiller de prévention est chargé de :

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

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

- 50 % des conseillers consacrent à leur fonction entre 10 et 30 % de leur temps de travail ;
- 11 % y consacrent 50 % ;
- 23 % exercent leur fonction à temps plein⁵⁸.

⁵⁸ Deux conseillers (soit 11 %) n'ont pas répondu à cette question.

L'animation du réseau national des conseillers de prévention (relancée en 2012) a été assurée par la conseillère de prévention nationale et a donné lieu à plusieurs réunions au cours de l'année 2013.

8.3. Les accidents de service/travail et les maladies professionnelles⁵⁹

Remarque : Le taux de réponse à l'enquête 2013 sur les accidents de service/travail et de trajet et les maladies professionnelles menée auprès des services déconcentrés est de 96 % (26 DIRECCTE/DIECCTE sur 27). Les données sont connues pour l'administration centrale.

Important : Le bilan social 2013 intègre les agents affectés à l'INTEFP pour l'analyse.

8.3.1. Les accidents de service/travail et de trajet

En 2013, 349 accidents de service/travail et de trajet ont été déclarés avec une durée moyenne d'arrêt de 18,3 jours. On observe une augmentation importante du nombre d'accidents entre 2012 et 2013 (+ 152 accidents).

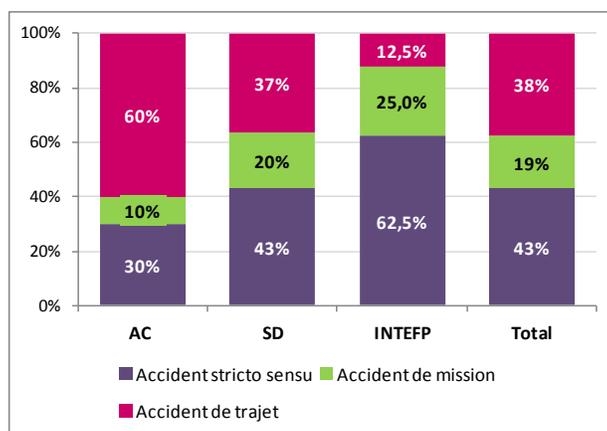
Répartition des accidents de service/travail et de trajet survenus en 2013 par service

Service	Nombre d'accidents survenus	Nombre de jours d'arrêts	Durée moyenne des arrêts (en jours)
Administration centrale	20	1 289	64,5
DIRECCTE	321	5 111	15,9
INTEFP	8	4	0,5
Total	349	6 404	18,3

A) La nature des accidents

On compte 150 accidents stricto sensu (43 % de l'ensemble des accidents) et 131 accidents de trajet en 2013 (38 %). Les accidents de mission, au nombre de 68, représentent 19 %. La part des accidents de trajet est majoritaire en administration centrale (60 %).

Répartition des accidents survenus en 2013 par service et par type d'accident



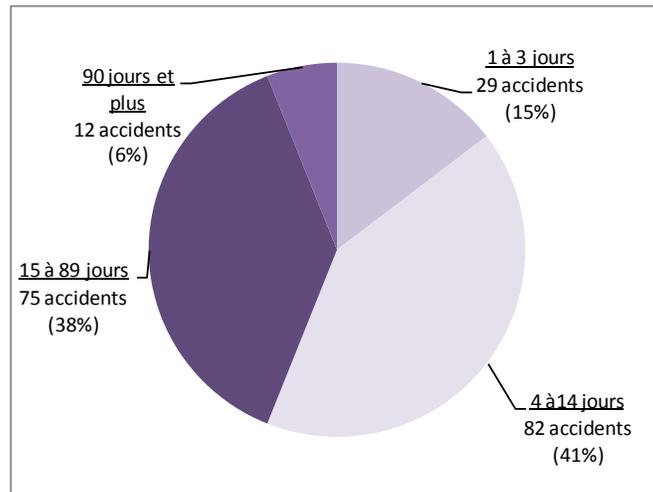
⁵⁹ Les définitions des notions abordées dans ce chapitre sont données dans le lexique. Le terme d'accident de service est utilisé pour les agents titulaires et stagiaires, et le terme d'accident de travail est utilisé pour les agents non titulaires. Par ailleurs, les accidents de service/travail incluent les accidents de mission.

B) La durée des arrêts de travail des accidents et les accidents sans arrêt

En 2013, 198 accidents ont entraîné des arrêts de travail, soit 57 % des accidents. Corrélativement, 151 accidents n'ont pas entraîné d'arrêts de travail (43 %).

Parmi les accidents avec arrêt de travail, la part des accidents avec des arrêts de 4 à 14 jours est la plus importante (41%), avant celle des arrêts de 15 à 89 jours (38 %).

Répartition des accidents survenus en 2013 par durée d'arrêt



Répartition des accidents survenus en 2013 par durée d'arrêt et par service

Service	1 à 3 jours	4 à 14 jours	15 à 89 jours	90 jours et plus	Total
Administration centrale	10%	50%	40%	0%	100%
Services déconcentrés	15%	40%	38%	7%	100%
INTEFP	0%	100%	0%	0%	100%
Total	15%	41%	38%	6%	100%

Parmi les accidents n'ayant entraîné aucun arrêt de travail, 39 % concernent des contusions ou hématomes et 24 % des lésions ligamentaires ou musculaires.

Et parmi les accidents ayant entraîné un arrêt de travail, 39 % concernent des lésions ligamentaires ou osseuses et 23 % des contusions ou hématomes.

Nature des lésions des accidents survenus en 2013 par durée d'arrêt

Nature des lésions	1-3-jours	4-14 jours	15-89 jours	Plus de 90 jours	Total	%
Fracture	0	2	11	6	19	9,6%
Plaie, piqûre	2	2	1	0	5	2,5%
Contusion, hématome	13	20	11	1	45	22,7%
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, ...)	6	37	32	3	78	39,4%
Lumbago	2	11	6	0	19	9,6%
Commotion, perte de connaissance	0	0	2	0	2	1,0%
Autres (*)	6	10	12	2	30	15,2%
Total	29	82	75	12	198	100%

(*) Traumatisme, douleur, ...

(**) Total de 349 accidents – 151 accidents sans arrêt

C) La répartition des accidents par classe d'âge des agents (hors accidents de mission)

En 2013, parmi les agents touchés par des accidents de service/travail et de trajet (hors accidents de mission), 79 % sont âgés d'au moins 45 ans au moment de l'accident, au dessus de la part des agents de cet âge au niveau ministériel (69 %).

Répartition par classe d'âge des agents victimes d'accidents survenus en 2013 (hors accidents de mission)

Classe d'âge	Nombre d'accidents	%
60 ans et plus	33	12%
55-59 ans	92	33%
45-54 ans	95	34%
30-44 ans	58	20%
Moins de 30 ans	3	1%
Total	281 (*)	100%

(*) Total de 349 accidents – 68 accidents de mission

Les femmes⁶⁰ représentent 80 % des agents touchés par des accidents de service/travail et de trajet (hors accidents de mission), au dessus de la part des femmes au niveau ministériel (70 %).

8.3.2. Les accidents de service/travail (hors accidents de trajet)

A) La répartition des accidents selon l'activité des agents

En 2013, la part des accidents (hors accidents de trajet) durant une activité de bureau est la plus importante (56 %), avant la part des accidents de mission (31 %) et des accidents de terrain (13 %).

Part des accidents survenus en 2013 selon l'activité des agents et par service

⁶⁰ Voir également le chapitre 12 « Le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

(hors accidents de trajet)

Service	Bureau	Atelier-terrain-laboratoire	Accidents de mission	Total
Administration centrale	75%	0%	25%	100%
Services déconcentrés	54%	14%	32%	100%
INTEFP	71%	0%	29%	100%
Total	56%	13%	31%	100%

B) La répartition des accidents par statut, catégorie et affectation des agents

En 2013, les accidents de service/travail (hors accidents de trajet) concernent surtout les fonctionnaires, notamment à l'INTEFP (100 %) et en services déconcentrés (96 %).

Répartition des accidents de service/travail survenus en 2013 selon le statut des agents et par service (hors accidents de trajet)

Service	Fonctionnaires	Contractuels de droit public	Total
Administration centrale	75%	25%	100%
Services déconcentrés	96%	4%	100%
INTEFP	100%	0%	100%
Total	95%	5%	100%

En 2013, 44 % des accidents de service/travail (hors accidents de trajet) concernent des agents de catégorie B, 33 % concernent des agents de catégorie C et 23 % des agents de catégorie A.

Répartition des accidents de service/travail survenus en 2013 selon la catégorie des agents et par service (hors accidents de trajet)

Service	A	B	C	Total
Administration centrale	74%	13%	13%	100%
Services déconcentrés	21%	46%	33%	100%
INTEFP	29%	0%	71%	100%
Total	23%	44%	33%	100%

C) La répartition des accidents de service/travail selon la nature et le siège des lésions

En 2013, les accidents de service/travail (hors accidents de trajet) touchants les membres inférieurs sont les plus fréquents (24 %). Les lésions ligamentaires ou musculaires constituent la nature des lésions de 29 % des accidents, avant les contusions et hématomes (27 %) (voir tableau ci-après).

Les accidents de service/travail survenus en 2013 selon la nature et le siège des lésions

Direction des ressources humaines

(hors accidents de trajet)

Siège des lésions / Nature des Lésions	Tête (1)	Yeux	Membres supérieurs (2)	Main (3)	Membres inférieurs (4)	Pieds (5)	Tronc (6)	Lésion interne	Autres	Total	% Nature des lésions
Fracture	0	0	3	0	1	3	1	0	0	8	4%
Plaie, piqûre	2	1	0	1	1	1	0	0	0	6	3%
Contusion, hématome	10	0	12	4	23	1	7	1	0	58	27%
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse, ...)	2	0	18	1	24	11	7	0	1	64	29%
Lumbago	0	0	0	0	1	0	20	0	0	21	10%
Troubles visuels	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0,5%
Intoxication	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,5%
Asphyxie	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1%
Commotion, perte de connaissance	0	0	0	0	0	0	2	2	1	5	2%
Autres (7)	18	2	3	1	3	1	3	0	20	51	23%
Total	36	4	36	7	53	17	40	3	22	218 (*)	100%
% Siège des lésions	17%	2%	17%	3%	24%	8%	18%	1%	10%	100%	-

(*) Total de 349 accidents – 131 accidents de trajet

(1) Tête : appareil auditif, bouche, cou, face (visage), nez, région crânienne, (exceptés les yeux)

(2) Membres supérieurs : avant-bras, bras, coude, épaule, poignet (exceptés mains).

(3) Main : doigts, paume et dos de la main

(4) Membres inférieurs : cheville, cuisse, genou, hanche, jambe (exceptés pieds)

(5) Pieds : orteils, plante et dessus, talon

(6) Tronc : abdomen, bassin, périnée, organes génitaux, région lombaire, thorax, colonne vertébrale, cervicale, coccyx, dorsale, lombaire, sacrum

(7) Autre nature de lésions

8.3.3. Les maladies professionnelles

En 2013, 2 maladies professionnelles ont été reconnues imputables au service. Ces 2 maladies professionnelles concernent des agents affectés en DIRECCTE.

**Nombre de maladies professionnelles reconnues par service
Années 2011 – 2012 – 2013**

Service	2011	2012	2013	Total	%
Administration centrale	0	2	0	2	50%
Services déconcentrés	0	0	2	2	50%
INTEFP	0	0	0	0	0%
Total	0	2	2	4	100%

En 2013, les maladies professionnelles reconnues concernent essentiellement les affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail⁶¹. Les sièges des lésions sont pour deux tiers le poignet, la main et les doigts⁶² et pour un tiers l'épaule⁶³.

8.3.4. Les recours de précontentieux et de contentieux

En 2013, 2 recours pré-contentieux ont été formés par des agents de DIRECCTE suite à un accident de service travail ou une maladie professionnelle.

8.3.5. Les recours contre tiers

Parmi les accidents survenus en 2013, 5 ont fait l'objet d'un recours contre tiers, ce qui a permis à l'Etat de recouvrer 10 881 euros.

8.4. La protection fonctionnelle des agents en 2013

Les demandes de protection liées aux outrages, menaces, violences verbales ou physiques, à l'encontre des agents de l'Etat au cours de l'exercice de leurs missions ont vu leur nombre diminuer en 2013 (92) par rapport à 2012 (102), même si elles demeurent à un niveau élevé.

8.4.1. Les demandes de protection fonctionnelle en 2013

En 2013, les 92 agents de l'Etat qui ont eu recours à la procédure de demande de protection fonctionnelle se répartissent comme suit :

- 2 responsables d'UT ;
- 2 directeurs adjoints ;
- 26 inspecteurs du travail ;
- 56 contrôleurs du travail ;
- 6 agents d'autres catégories⁶⁴.

⁶¹ Tableau 57 des maladies professionnelles du régime général de sécurité sociale.

⁶² Tableau 57C des maladies professionnelles du régime général de sécurité sociale.

⁶³ Tableau 57A des maladies professionnelles du régime général de sécurité sociale.

⁶⁴ Correspond à 2 directeurs des relations du travail, 1 chef de bureau, 1 secrétaire général, 1 secrétaire de section et 1 médecin inspecteur du travail.

En 2013, 6 demandes de protection fonctionnelle ont concerné des situations de mise en cause pénale des agents (MCP), en hausse par rapport à 2012 (4 demandes). La moitié des mises en cause a pour objet l'amiante ; deux autres concernent des plaintes pour harcèlement émanant d'employeurs verbalisés pour non respect de la loi. Il est à noter que ces faits nouveaux semblent être amenés à se développer. Enfin, la dernière concerne la contestation d'une décision d'inaptitude accordée.

L'origine de la très grande majorité des demandes de protection fonctionnelle reste les outrages et les injures dont le nombre demeure globalement stable en 2013. Les menaces et menaces de mort diminuent fortement puisque qu'elles passent de 40 en 2011 à 25 en 2012 et 10 en 2013 (elles ont touché 5 femmes et 5 hommes). A l'inverse, les violences et voies de fait qui régressaient depuis 2009 pour se stabiliser autour de 10 ces trois dernières années remontent à 21 en 2013.

12 demandes de protection fonctionnelle ont fait l'objet de refus en 2013. Pour 7 d'entre elles, les faits dénoncés n'étaient pas reliés aux fonctions ou à l'exercice des fonctions de l'agent de contrôle tel que prévu par le 3ème alinéa de la loi du 13 juillet 1983⁶⁵ ; par exemple : obstacle (4 demandes) ou accident de service (1) ou propos pouvant revêtir un caractère injurieux ou diffamatoire, mais non exprimés « à l'occasion de l'exercice de ses fonctions », ni ne mettant ces fonctions en cause (1) ou demande indemnitaire (1). Pour une demande relative à un agent exerçant son activité auprès d'une autre structure que le ministère, cet agent a été dirigé vers cette autre structure⁶⁶. Pour trois autres refus, les éléments apportés ne mettaient pas en cause la responsabilité de l'entreprise. Enfin, une demande contestait l'appréciation d'un supérieur hiérarchique au regard d'une situation passée, sur un autre poste de travail que celui, de surcroît, occupé au moment de la demande.

**Nombre de demandes de protection fonctionnelle par corps, grade ou fonction du demandeur
Années 2001 à 2013**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Directeur régional	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Responsable UT	3	1	0	1	4	2	3	0	3	0	2	1	2	22
Directeur adjoint	0	1	0	2	3	5	1	1	5	4	1	3	2	28
Inspecteur du travail	9	7	13	15	15	7	11	15	20	14	27	22	26	201
Contrôleur du travail	14	14	24	38	62	39	61	51	51	57	54	72	56	593
Autres (*)	0	0	1	3	1	0	0	1	1	2	1	4	6	20
Total	26	23	38	60	85	53	76	68	80	77	85	102	92	865

(*) Correspond à 2 directeurs des relations du travail, 1 chef de bureau, 1 secrétaire général, 1 secrétaire de section et 1 médecin inspecteur du travail en 2013.

⁶⁵ « La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».

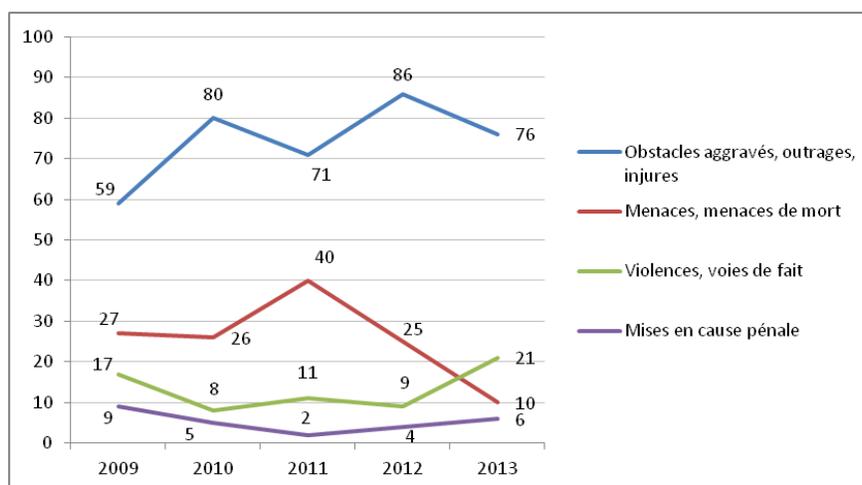
⁶⁶ Structure compétente : circulaire n° 2158 du 5 mai 2008 et notamment § 1-3 relatif à l'administration compétente.

Répartition du nombre de demandes de protection fonctionnelle par genre et corps, grade ou fonction du demandeur en 2013

	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes	Part d'hommes
Responsable UT	1	1	2	50%	50%
Directeur adjoint	1	1	2	50%	50%
Inspecteur du travail	12	14	26	46%	54%
Contrôleur du travail	36	20	56	64%	36%
Autres (*)	3	3	6	50%	50%
Total	53	41	92	58%	42%

(*) Correspond à 2 directeurs des relations du travail, 1 chef de bureau, 1 secrétaire général, 1 secrétaire de section et 1 médecin inspecteur du travail.

Evolution du nombre de demandes de protection fonctionnelle par cause (*) Années 2009 à 2013



(*) Une même demande peut comporter plusieurs griefs

Répartition sexuée des demandes de protection fonctionnelle par cause (*) et corps, grade ou fonction du demandeur en 2013

	Outrages et injures (***)		Menaces et menaces de mort		Violences et voies de faits		Mise en cause pénale	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Responsable UT	1	0	-	-	-	-	-	-
Directeur adjoint	-	-	1	0	0	1	-	-
Inspecteur du travail	9	8	0	1	3	2	1	1
Contrôleur du travail	27	14	4	4	10	3	-	-
Autres (**)	1	0	-	-	0	2	1	3
Total	38	22	5	5	13	8	2	4

(*) Une même demande peut comporter plusieurs griefs.

(**) Correspond à 2 directeurs des relations du travail, 1 chef de bureau, 1 secrétaire général, 1 secrétaire de section et 1 médecin inspecteur du travail.

(***) Ne prend pas en compte les obstacles aggravés non éligibles aux dispositions du 3ème alinéa de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant sur les droits et obligations des fonctionnaires et particulièrement sur l'attribution de la protection fonctionnelle.

8.4.2. Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2013

A) Les agents victimes

Les suites judiciaires rendues en 2013, qui concernent les affaires dont les agents ont été victimes et quelle que soit la date des faits, peuvent être résumées ainsi :

20 agents ont vu, en 2013, une décision de justice rendue pour une affaire les concernant (contre 36 en 2012) :

- 1 relaxe a été prononcée en 1^{ère} instance ;
- 8 décisions de condamnation à une amende seule comprise entre 300 et 3 000 € ;
- 7 décisions de condamnation à une peine d'emprisonnement seule comprise entre 1 mois de prison avec sursis et 10 mois de prison dont 5 mois de prison ferme ;
- 4 décisions de condamnation à l'emprisonnement et une amende, la plus faible étant de 15 jours de prison avec sursis et 600 € d'amende, la plus lourde étant de 4 mois de prison ferme et 5 000 € d'amende.

Il apparaît à nouveau qu'en 2013, le nombre d'affaires jugées est plus faible au regard du nombre de bénéficiaires de protection fonctionnelle qu'en 2012. Cette situation s'explique par le fait que les affaires ne sont pas nécessairement jugées l'année de la commission des faits. Certains jugements sont intervenus plus de 4 ans après celle-ci.

On ne compte aucun classement sans suite en 2013.

Par ailleurs, 3 affichages du jugement aux portes de l'établissement contrôlé ont été demandés en 2013 ainsi que 2 demandes de diffusion du jugement par voie de presse.

Enfin, il est à souligner que les incidents ont occasionné une implication plus importante des DIRECCTE, des DIECCTE et des conseillers en prévention, plus associés au soutien et à la prise en charge des agents concernés. L'établissement de relations privilégiées avec les Parquets a été de nature à obtenir l'accélération des procédures et, dans certains cas, a permis d'obtenir des condamnations plus lourdes que par le passé.

B) Les agents mis en cause

Protection demandée à l'occasion d'une mise en cause pénale d'agent du système d'inspection du travail par un tiers Années 2007 à 2013

Corps/Grade/Fonctions	Objet de la mise en cause initiale	Suite
2013		
Directeur	Amiante	En cours
Directeur	Amiante	En cours
Chef de bureau	Amiante	En cours
Inspecteur du travail	Plainte pour harcèlement	En cours
Inspecteur du travail	Plainte pour harcèlement	En cours
Médecin inspecteur du travail	Contestation d'une décision	En cours
2012		
Directeur adjoint	Délit pénal lié au retrait d'1 affichage syndical	En cours
Inspecteur du travail	Plainte d'un employeur suite à 2 PV d'entrave IRP	Ordonnance de non lieu du 23/6/2014
Inspecteur du travail	Plainte en diffamation d'un employeur	en cours
Contrôleur du travail	Plainte d'un employeur suite à 2 PV d'entrave IRP	Ordonnance de non lieu du 23/6/2014
2011		
Directeur régional	Exposition d'autrui à un danger et non-assistance à personne en danger	En cours
Responsable UT	Mise en danger d'autrui et infraction à la sécurité	En cours
2010		
Directeur adjoint	Dénonciation calomnieuse (sur faits de harcèlement moral)	Relaxe
Directeur adjoint	Abus de pouvoir dans une décision d'inaptitude et d'enquête de harcèlement moral	En cours
Contrôleur du travail	Nouvelle instance d'appel (affaire d'origine de 2004) : faux en écriture et usage de faux (PV de travail illégal)	Affaire en appel
Inspecteur du travail	Partialité - discrimination	En cours
2009		
Inspecteur du travail	Mise en danger d'autrui (plainte d'une OS d'une entreprise estimant insuffisante l'action de l'IT en matière de sécurité)	En cours
Inspecteur du travail	Diffamation (propos tenus à l'occasion d'une réunion de CE)	En cours
Directeur adjoint	Violation loi amnistie (appel suite condamnation 1 ^{ère} instance)	Amende payée par administration
DD DAT	Conflit hiérarchique : action en dénonciation calomnieuse (*)	Mis hors de cause
2008		
Contrôleur du travail	Témoignage assisté : faux et usage de faux	Mis hors de cause
Inspecteur du travail	Mis en examen : entrave au fonctionnement du CE et chantage (suite affaire de 2007)	En cours
2007		
Inspecteur du travail	Témoignage assisté : entrave au fonctionnement du CE et chantage	Cf. affaire ci-dessus 2008

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

CHAPITRE 9 L'ACTION SOCIALE

9.1.	L'organisation de la gestion des prestations d'action sociale	Page 136
9.2.	La présentation budgétaire	Page 136
9.3.	Le réseau des assistants de service social en 2013	Page 137
9.3.1.	L'activité du service social du personnel	Page 137
9.3.2.	Les agents reçus	Page 139

Chiffres clés 2013

Crédits de l'action sociale : **8 107 000 €**

Dépenses des prestations versées (Titre 2) : **1 968 117 €**

Dépenses pour les prestations collectives (Titre 3) : **6 138 883 €**

Nombre d'assistants de service social du personnel : **29**

Nombre d'agents reçus par un ASSP : **1 459**

9. L'action sociale

9.1. L'organisation de la gestion des prestations d'action sociale

Dans les conditions d'octroi fixées pour chaque prestation, l'ensemble des agents en position d'activité et/ou rémunérés par le budget du programme 155 « conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail », peuvent bénéficier de prestations d'action sociale destinées à améliorer leurs conditions de vie et celles de leurs familles ainsi qu'à faire face à des situations difficiles. Certaines peuvent également être ouvertes aux agents retraités de ces ministères.

Les prestations d'action sociale peuvent être collectives ou individuelles et couvrent des domaines aussi variés que la restauration collective, le logement, l'enfance, les loisirs sportifs et culturels, les vacances. Elles peuvent aussi prendre la forme de prêts et d'aides financières.

Sauf exception, le bénéfice de ces prestations est soumis à condition de ressources et suppose une participation du bénéficiaire à la dépense engagée.

La participation de l'employeur public au financement de la protection sociale complémentaire de ses personnels publics émerge également sur les crédits de l'action sociale ministérielle. L'organisme de référence pour la période 2011-2016 est la mutuelle générale des affaires sociales (MGAS).

9.2. La présentation budgétaire

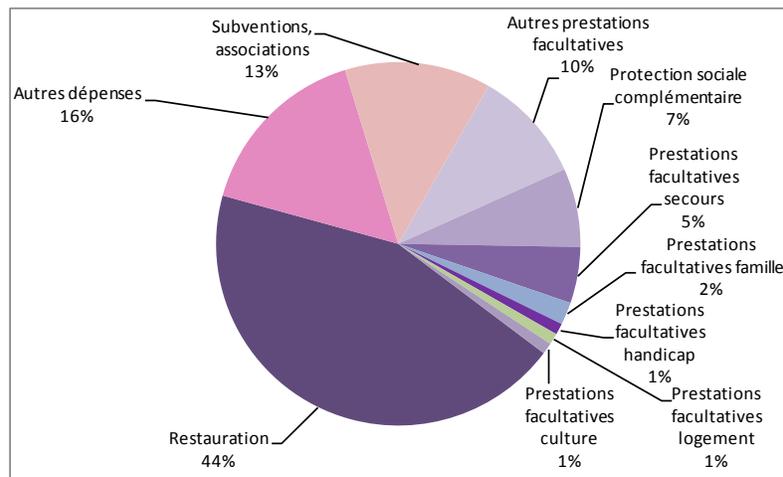
En 2013, 8 107 000 euros ont été consacrés à l'action sociale, dont 1 968 117 euros pour les prestations versées directement aux agents (titre 2) et 6 138 883 euros pour les prestations collectives (titre 3).

Les dépenses d'action sociale en 2013

Nature des dépenses	Administration centrale		Services déconcentrés		Total		
	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Total
Restauration	479 285 €		3 050 861 €		3 530 146 €		3 530 146 €
Autres dépenses	221 722 €		794 347 €	282 254 €	1 016 069 €	282 254 €	1 298 323 €
Subventions associations	49 488 €		973 181 €		1 022 669 €		1 022 669 €
Autres prestations facultatives		29 717 €		769 952 €		799 669 €	799 669 €
Protection sociale complémentaire	570 000 €				570 000 €		570 000 €
Prestations facultatives secours		385 805 €		0 €		385 805 €	385 805 €
Prestations facultatives famille		3 328 €		169 992 €		173 320 €	173 320 €
Prestations facultatives logement		11 820 €		106 386 €		118 206 €	118 206 €
Prestations facultatives handicap		7 143 €		107 264 €		114 407 €	114 407 €
Prestations facultatives culture		0 €		94 456 €		94 456 €	94 456 €
Total général	1 320 495 €	437 813 €	4 818 389 €	1 530 304 €	6 138 883 €	1 968 117 €	8 107 000 €

En 2013, la restauration constitue le poste de dépenses le plus important (44 %), en baisse par rapport à 2012 (49 %).

Répartition des dépenses d'action sociale en 2013



9.3. Le réseau des assistants de service social en 2013

Le service social du personnel des ministères sociaux a été fondé, sur le principe d'un réseau unifié afin de répondre aux attentes des directions régionales et d'administration centrale. Ce principe a prévalu dans la mise en œuvre des nouvelles organisations administratives territoriales : DRJSCS/DJSCS, DIRECCTE/DIRECCTE, DDI en 2010. Cette disposition s'est étendue à l'administration centrale en 2013, lors de la fusion des directions supports des ministères du travail, de la santé et de la jeunesse et des sports.

Le service social du personnel est constitué en 2013 de 29 professionnels répartis sur l'ensemble du territoire national et sur les départements d'outre-mer. Ces agents assurent l'accompagnement social des personnels des ministères de la santé, du travail et de la jeunesse et des sports, des directions d'administration centrale et des services déconcentrés.

Ils prennent en charge par convention les agents affectés en agence régionale de santé et dans des centres de ressources, d'expertise et de performances sportives.

Parmi les 29 assistants de service social du personnel (ASSP), on compte un homme. 59 % des agents appartiennent au corps des assistants de service social et 41 % à celui des conseillers techniques de service social.

Depuis octobre 2013, le pilotage et l'animation du réseau est assuré par une conseillère technique nationale, positionnée en administration centrale au sein du bureau des conditions de travail et de la médecine de prévention de la DRH.

9.3.1. L'activité du service social du personnel

Le bilan de l'année 2013 présente une analyse de l'activité du service social toutes structures confondues.

Il présente une cartographie des publics reçus par structure, une typologie des personnels ainsi que les problématiques traitées au cours de l'année par les assistants sociaux du personnel dont l'intervention s'inscrit dans le cadre de l'articulation entre vie professionnelle et personnelle.

Les données chiffrées font état de l'activité à partir des remontées de 10 régions⁶⁷ et de l'administration centrale. L'analyse de ces données chiffrées sur les personnels venus rencontrer l'assistant de service social et les thématiques traitées confirme la tendance d'un besoin d'expression des personnels sur les questions de travail et d'organisation, point central du bien-être au travail.

A) Une implication dans le collectif de travail

Les assistants de service social du personnel sont des acteurs majeurs dans l'accompagnement des agents et du collectif de travail. Ces professionnels sont de plus en plus impliqués dans les instances et au sein des groupes de travail sur les risques psycho-sociaux.

En tant qu'acteurs de la prévention, ils sont aussi mobilisés au sein des cellules de prévention ou sur la gestion de situations difficiles.

Activité du service social du personnel dans les instances en 2013

Activité	Administration centrale	DRJSCS	DDI	ARS	DIRECCTE	Autres structures (*)	Total
Nombre de participations aux instances de dialogue social	4	16	8	30	42	7	107
Nombre de commissions d'aides financières	13	23	9	41	10	2	98

(*) CREPS, établissements conventionnés (EHESP,...), établissements agricoles, ...

B) Une offre de proximité

En 2013, le nombre des visites à domicile représente 14 % de l'activité des assistants de service social du personnel. Ce type d'intervention occupe une part importante dans l'accompagnement mis en place par les ASSP. Il permet de maintenir le lien entre l'agent et son milieu professionnel. Les visites concernent principalement les agents dans l'impossibilité de se déplacer sur site, notamment lors de congés de longue maladie ou longue durée.

Activité du service social du personnel en 2013

Activité	Administration centrale	DRJSCS	DDI	ARS	DIRECCTE	Autres structures (*)	Total
Nombre de permanences fixes	174	58	97	155	201	17	702
Rendez-vous en dehors des permanences	76	96	43	192	78	26	511
Nombre de déplacements pour visite à domicile	12	46	33	48	53	9	201

(*) CREPS, établissements conventionnés (EHESP,...), établissements agricoles, ...

⁶⁷ Auvergne, Centre, Franche-Comté, Haute Normandie, Languedoc Roussillon, La Réunion, Lorraine, Midi Pyrénées, Picardie, Rhône-Alpes.

9.3.2. Les agents reçus

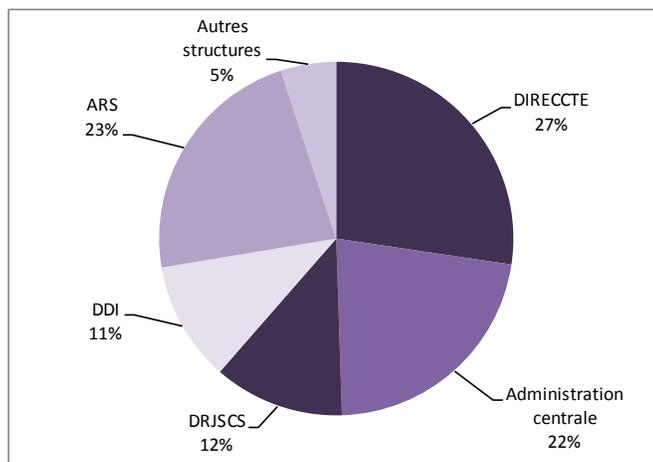
En 2013, 1 459 agents ont été reçus par le service social du personnel dont 401 agents ont fait l'objet d'un suivi particulier occasionnant plus de trois rencontres.

Répartition des agents reçus et suivis par service en 2013

Service	Agents reçus	Agents suivis ⁶⁸
Administration centrale	323	168
DRJSCS	174	29
DDI	160	31
ARS	329	129
DIRECCTE	399	44
Autres structures	74	0
Total	1 459	401

Parmi les agents reçus en 2013, la majorité des interventions des assistants de service social du personnel concernent les personnels des DIRECCTE (27 %), avant ceux des ARS (23 %) et de l'administration centrale (22 %). Pour les services déconcentrés du secteur santé/jeunesse et sports, les interventions des ASSP concernent pour 12 % des agents en DRJSCS et 11 % en DDI.

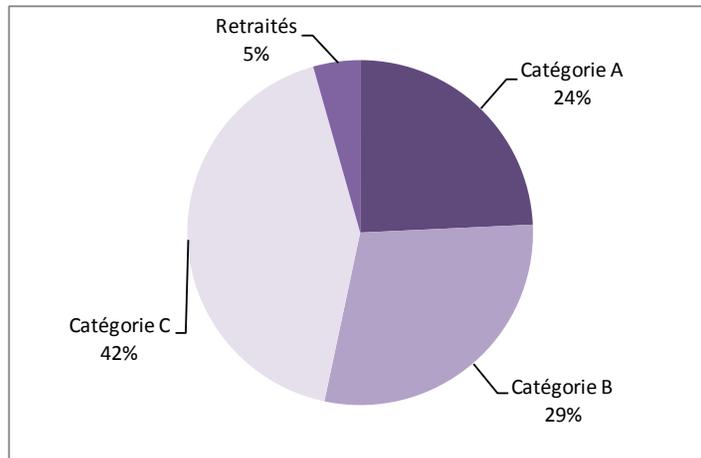
Part des agents reçus par service en 2013



En 2013, parmi les agents reçus par les assistants de service social du personnel la majorité appartient à la catégorie C (42 %), avant les agents de catégorie B (29 %) et ceux de catégorie A (24 %). Les retraités représentent 5 % des agents reçus.

⁶⁸ Un agent est considéré comme suivi à partir de 3 entretiens.

Part des agents reçus par catégorie en 2013



CHAPITRE 10 LE DIALOGUE SOCIAL

10.1. Les instances de concertation	Page 142
10.2. La représentativité nationale des organisations syndicales au sein des instances de concertation	Page 142
10.3. La représentativité des syndicats et l'exercice des droits syndicaux	Page 145
10.3.1. Les moyens humains	Page 145
10.3.2. Les moyens matériels	Page 148
10.4. L'exercice du droit de grève	Page 148
10.5. Les thèmes du dialogue social	Page 151
10.5.1. Le dialogue social institutionnel dans le cadre des comités techniques	Page 151
10.5.2. Les commissions administratives paritaires d'inspecteurs du travail et de contrôleurs du travail	Page 155
10.5.3. Le dialogue social en dehors des instances de concertation	Page 155

Chiffres clés 2013

Séances CTM : **10**

Séance CTAC : **1**

Séances CTSD : **156**

Nombre de jours de grève : **24**

* Au niveau national : **11**

* Au niveau ministériel : **13**

Total de jours non travaillés pour fait de grève : **5 634**

10. Le dialogue social

10.1. Les instances de concertation

Le dialogue social institutionnel au sein du ministère se déroule principalement au travers des instances de concertation suivantes :

- commissions administratives paritaires (CAP) : inspection du travail, contrôleurs du travail, attachés d'administration de l'Etat, secrétaires administratifs, adjoints administratifs et techniques ;
- commissions consultatives paritaires (CCP) des agents contractuels relevant du décret du 17 mars 1978 d'une part et des autres agents contractuels d'autre part ;
- comité technique ministériel (CTM) ;
- comité technique d'administration centrale (CTAC) ;
- comité technique spécial (CTS) des DIRECCTE et des DIECCTE ;
- comités techniques de services déconcentrés (CTSD) auprès des DIRECCTE et des DIECCTE ;
- comité technique de services déconcentrés auprès du DCSTEP de Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel ;
- comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale ;
- comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail auprès des DIRECCTE ;
- comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux auprès du DIRECCTE et de chaque directeur d'unité territoriale (DUT) d'Ile de France ;
- comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux auprès du DIRECCTE et de chaque DUT d'Aquitaine ;
- commission nationale consultative d'action sociale (CNCAS).

Ces instances sont composées des représentants du personnel appartenant à des organisations syndicales représentatives du ministère 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 jeunesse et sport et des instances propres à chacun d'eux ainsi qu'à la mise en place de la nouvelle organisation territoriale de l'Etat (DIRECCTE et DIECCTE).

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

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

La représentativité issue des élections professionnelles de 2010, 2011 et 2013

Sources :

- Elections du 4 mai 2010 pour le renouvellement des mandats des membres de la commission consultative paritaire des agents contractuels recrutés en application du décret du 17 mars 1978.
- Elections du 19 octobre 2010 pour le renouvellement des mandats des représentants du personnel aux comités techniques régionaux des DIRECCTE.

- Elections du 20 octobre 2011 pour le renouvellement des mandats des représentants du personnel aux comités technique ministériel, comité technique d'administration centrale, comités techniques de services déconcentrés d'outre-mer (DIECCTE), commission administrative paritaire des inspecteurs du travail, commission administrative paritaire des contrôleurs du travail et commission consultative paritaire des agents contractuels recrutés en application de la loi du 11 janvier 1984.
 - Elections du 3 octobre 2013 pour le renouvellement des mandats des représentants du personnel au comité technique d'administration centrale, destiné à la refondation de la représentativité de cette instance, compte tenu de la réintégration en gestion, à compter du 1er janvier 2013 de la DGEFP au sein des services centraux relevant du ministre chargé du travail.
- **Comités techniques ministériels et d'administration centrale**

**Représentativité aux comités techniques ministériels et d'administration centrale
Années 2004 – 2011**

Organisation syndicale	CTPM		CTM		CTPC		CTAC	
	2004		2011		2004		2011	
	% de voix	Nombre de sièges						
CFDT	16,25%	3	16,36%	3	27,53%	3	32,75%	4
CFTC-TEF	3,06%	0	2,32%	0	3,76%	0	-	-
CGT	25,27%	4	26,80%	4	31,61%	4	27,91%	3
CFE-CGC	1,87%	0	-	-	6,24%	0	-	-
FO	14,41%	2	8,56%	1	7,96%	1	-	-
UNSA	9,65%	1	17,59%	3	14,84%	1	23,84%	2
SUD-TRAVAIL	19,20%	3	14,58%	2	-	-	-	-
SNUTEFE-FSU	10,29%	2	13,79%	2	8,06%	1	15,50%	1
Total	100%	15	100%	15	100%	10	100%	10

- **Comité technique d'administration centrale à l'issue des élections d'octobre 2013**

Représentativité au comité technique d'administration centrale en 2013

Organisation syndicale	Nombre de voix	%	Nombre de sièges
CFDT	263	37,84%	4
CGT/SNUTEFE-FSU	189	27,19%	3
UNSA	181	26,04%	2
FO	62	8,92%	1
Total	695	100%	10

- Commissions consultatives paritaires

**Représentativité aux commissions consultatives paritaires
Années 2006 – 2008 – 2010 – 2011**

Organisation syndicale	CCP 84		CCP 84		CCP 78		CCP 78	
	2008		2011		2006		2010	
	% de voix	Nombre de sièges						
CFDT	29,70%	4	29,89%	1	39,80%	3	41,00%	2
CGT	23,40%	3	30,65%	2	21,94%	1	18,00%	1
UNSA	11,30%	1	13,79%	0	-	-	7,00%	0
SNUTEFE-FSU	12,00%	1	25,67%	1	8,16%	1	-	-
SYACO	23,50%	3	-	-	30,10%	2	34,00%	2
						1(*)		1(*)
Total	100%	12	100%	4	100%	7	100%	6

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

- Commissions administratives paritaires d'inspecteurs du travail et de contrôleurs du travail

**Représentativité aux commissions administratives paritaires
d'inspecteurs du travail (IT) et de contrôleurs du travail (CT)
Années 2008 – 2011**

Organisation syndicale	CAP IT		CAP IT		CAP CT		CAP CT	
	2008		2011		2008		2011	
	% de voix	Nombre de sièges						
CFDT	22,98%	2	21,51%	2	13,69%	1	11,24%	1
CFTC-TEF	1,91%	0	1,42%	0	3,63%	0	2,33%	0
CGT	28,58%	2	31,91%	3	24,22%	2	25,90%	2
CFE-CGC	-	-	-	-	-	-	-	-
FO	5,82%	0	4,65%	0	11,49%	1	10,71%	1
UNSA	9,29%	0	7,72%	0	12,81%	1	16,51%	1
SUD-TRAVAIL	11,28%	1	13%	1	18,95%	1	18,09%	1
SNUTEFE-FSU	20,14%	2	19,78%	1	15,20%	1	15,23%	1
Total	100%	7	100%	7	100%	7	100%	7

- Comité technique spécial des DIRECCTE/DIECCTE

**Représentativité au comité technique spécial des DIRECCTE/DIECCTE
Années 2010 – 2011**

Organisation syndicale	% des suffrages cumulés obtenus pour les CTPR de métropole (2010) et pour les CTSD d'outre-mer (2011)	Nombre de sièges
CFDT	17,52%	3
CFTC	2,12%	0
CGT	27,46%	4
FO	11,53%	2
CFE-CGC	1,49%	0
SNUTEFE-FSU	11,59%	2
UNSA	14,46 %	2
SUD-TRAVAIL	13,50%	2
STC	0,08%	0
FGAF	0,25%	0
Total	100%	15

La répartition des sièges au sein du comité technique spécial des DIRECCTE institué en novembre 2010 a été opérée par agrégation des résultats des consultations organisées en vue de la mise en place des comités techniques régionaux au sein des DIRECCTE puis de celle des comités techniques de services déconcentrés des DIECCTE.

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

Les moyens humains (autorisation d'absence et décharge d'activité de service) et matériels mis à disposition des organisations syndicales du ministère chargé du travail et de l'emploi ont été impactés par la réforme introduite par le décret n° 2012-224 du 16 février 2012 modifiant le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 (voir infra).

10.3.1. Les moyens humains

A) Le contingent de temps syndical (CTS)

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

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

Tableau de répartition du contingent ministériel de temps syndical en 2013

Organisations syndicales	Contingent de temps syndical 2013 (en jours travaillés) (1)	DAS utilisées (en jours travaillés) (2)	Crédits d'heures utilisés (en jours travaillés) (3)	Total du contingent utilisé (2+3=4)	Solde (1-4)
CFDT	1 747,90	1 086,80	452,00	1 538,80	209,10
CFTC	111,39	104,50	0	104,50	6,89
CGT	2 569,93	1 776,50	605,50	2 382,00	187,93
FO	732,18	689,70	42,48	732,18	0
UNSA	1 806,98	1 254,00	552,98	1806,98	0
SUD TRAVAIL	1 341,89	877,80	464,09	1 341,89	0
SNUTEFE-FSU	1 303,73	731,50	447,00	1 178,50	125,23
Total	9 614,00	6 520,80	2 564,05	9 084,85	529,15

En 2013, le taux de consommation global du contingent de temps syndical (94,5 %) est plus élevé que les années précédentes (89,98 % en 2012 et 82,44 % en 2011).

B) Les congés de 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, compte tenu de la représentativité dont elle y justifie. C'est pourquoi, si une fongibilité interpersonnelle de ces droits peut être, le cas échéant, envisagée, toute fongibilité interrégionale serait en revanche contraire au principe de représentativité des organisations syndicales.

Tableau de répartition des droits à congé pour formation syndicale en 2013 par région

Région	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	SNU	SUD	UNSA	STC/ CTU	FGAF	Total	Equivalent Jours / Région
Alsace	1	1	0	3	3	2	1	2	0	0	13	156
Aquitaine	5	0	0	5	1	2	3	5	0	0	21	252
Auvergne	2	0	0	3	1	2	2	2	0	0	12	144
Bourgogne	1	0	0	5	1	2	2	2	0	0	13	156
Bretagne	3	0	0	5	1	5	3	3	0	0	20	240
Centre	4	0	0	3	3	2	2	4	0	0	18	216
Champagne-Ardenne	3	0	0	4	1	1	2	1	0	0	12	144
Corse	2	0	0	1	1	1	0	0	0	0	5	60
Franche-Comté	1	0	0	3	2	2	1	1	0	0	10	120
Ile-de-France	7	1	0	29	4	11	18	9	0	0	79	948
Languedoc-Roussillon	5	1	0	4	1	3	2	2	0	0	18	216
Limousin	1	0	0	2	2	0	0	2	0	0	7	84
Lorraine	1	0	0	4	2	2	3	5	0	0	17	204
Midi-Pyrénées	2	0	0	7	2	5	3	3	0	0	22	264
Basse-Normandie	4	0	0	2	0	1	4	1	0	0	12	144
Haute-Normandie	1	1	0	4	1	1	3	3	0	0	14	168
Nord/Pas-de-Calais	6	1	0	5	1	2	7	6	0	0	28	336
Pays de la Loire	5	1	0	5	0	4	4	5	0	0	24	288
Picardie	1	0	0	3	3	0	3	3	0	0	13	156
Poitou-Charentes	3	0	0	5	2	1	2	1	0	0	14	168
PACA	3	1	0	8	5	4	4	7	0	0	32	384
Rhône-Alpes	5	0	0	13	3	10	5	6	0	0	42	504
DOM	6	1	0	4	2	1	0	6	0	0	20	240
Total SD	72	8	0	127	42	64	74	79	0	0	466	5 592
Total AC + INTEFP	16	1	0	16	2	6	2	13	0	0	56	672
Total des droits	88	9	0	143	44	70	76	92	0	0	522	6 264
Total en jours (*)	1 056	108	0	1 716	528	840	912	1 104	0	0	6 264	

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

NB : Sur un contingent total de 6 264 jours de congés pour formation syndicale, les organisations syndicales (OS) n'en ont utilisé en 2013 que 374 jours (5,98 %) toutes OS confondues et entre 0 et 15,74 % selon les OS.

10.3.2. Les moyens matériels

Les organisations syndicales représentatives bénéficient d'un local dans les bâtiments administratifs où elles justifient d'une section syndicale, conformément au décret n° 82-447, mais aussi, lorsqu'elles sont représentées au sein du comité technique ministériel, en dehors de ces bâtiments, à Paris, pour une superficie totale de 1 240 m². Chaque local syndical est équipé d'un téléphone et d'au moins un ordinateur.

Par ailleurs, les organisations syndicales disposent sur le budget du ministère d'une dotation de fonctionnement composée d'une part fixe et d'une part calculée en fonction de leur représentativité et destinée à la couverture des dépenses de fonctionnement courant (matériels, fournitures et frais de correspondance). En 2013, ces dotations sont les suivantes :

Dotations de fonctionnement des organisations syndicales en 2013

Organisation syndicale	Part fixe	Représentativité	Part représentativité	Total
CFDT	10 000 €	16,36%	34 811 €	44 811 €
CFTC		2,32%	5 182 €	5 182 €
CGT	10 000 €	26,80%	58 128 €	68 128€
FO	10 000 €	8,56%	17 390 €	27 390 €
SUD TRAVAIL	10 000 €	14,58%	30 836 €	40 836 €
UNSA	10 000 €	17,59%	37 558 €	47 558 €
SNUTEFE-FSU	10 000 €	13,79%	29 071 €	39 071 €
Total	60 000 €	100,00%	212 976 €	272 976 €

Le projet d'une extension de la prise en charge des dépenses de fonctionnement des syndicats du ministère au-delà de celles qui sont directement liées à la mise à disposition d'un local syndical s'est heurté à l'absence actuelle de base légale, le relevé de conclusions du ministère de la fonction publique du 29 septembre 2011 relatif à la modernisation des droits syndicaux ayant subordonné une telle extension à la conclusion d'un accord de niveau national qui n'a pas abouti en 2013.

10.4. L'exercice du droit de grève

En 2013, on compte 24 jours de grève (11 jours de grèves nationales et 13 jours de grèves ministérielles) pour 9 jours en 2012.

Le nombre de journées perdues pour fait de grève pour l'ensemble des mouvements en 2013 (ampleur nationale ou ministérielle) et ayant donné lieu à retenue pour fait de grève s'élève à 5 634 jours (3 390 jours en 2012) soit une augmentation de 66 %.

Les mouvements d'ampleur nationale en 2013 (préavis transmis au ministre de la fonction publique ou à son représentant ainsi qu'au ministre chargé du travail et de l'emploi)

Date	Nombre de jours non travaillés (1)	Les motifs du mouvement
31 janvier	825	- L'emploi, en exigeant un moratoire immédiat sur les suppressions d'emplois et des créations partout où cela est nécessaire ; - les salaires et le pouvoir d'achat, en exigeant notamment une augmentation urgente de la valeur du point d'indice ; - l'abrogation de la journée de carence ; - l'amélioration du fonctionnement de la fonction publique et des services publics.
5 mars	160	- L'augmentation des retenues pour pension civile ; - le gel de la valeur du point d'indice ; - la réduction de 50 % des mesures catégorielles ; - la précarité de l'emploi.
9 avril	222	- La non transcription législative de l'accord national interprofessionnel (ANI) signé le 11 janvier 2013 qui fragilise la situation de l'emploi plutôt qu'elle ne la consolide ; - l'emploi, les effectifs, et contre la précarisation de l'emploi ; - les salaires et le pouvoir d'achat ; - la défense et le développement des missions publiques.
10 septembre	743	- L'allongement de la durée de cotisation, les mesures de financement de la réforme ; - le maintien du système de répartition ; - le maintien du code des pensions civiles et militaires ; - la revalorisation des pensions.
15 octobre	221	- L'allongement de la durée de cotisation ; - les mesures de financement de la réforme ; - le maintien du système de répartition ; - le maintien du code des pensions civiles et militaires ; - la revalorisation des pensions.
26 novembre	124	- La défense du système des retraites, des salaires et de l'emploi.
9 au 13 décembre	151	- Les retraites, l'emploi public et la modernisation de l'action publique.

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

En 2013, on compte 2 446 jours non travaillés concernant les mouvements d'ampleur nationale, en forte hausse par rapport à 2012 (471 jours).

Les mouvements d'ampleur ministérielle en 2013
(préavis transmis au ministre chargé du travail et de l'emploi ou à son représentant)

Date	Nombre de jours non travaillés (1)	Les motifs du mouvement
18 février (grève ministérielle)	1 170	<ul style="list-style-type: none"> - Le rejet du plan dit « Sapin » et l'ouverture de réelles négociations pour la revalorisation des agents de catégories C et B et de tous les contrôleurs du travail (quelle que soit leur affectation et leur poste) ; - une ouverture de concours notamment de catégorie C ; - le refus de la réforme du « système d'information » ; - l'arrêt de la mise au pas de l'inspection du travail et notamment l'arrêt des menaces auprès des agents dénonçant et boycottant les outils de flicage de leur activité individuelle ; - au minimum, le doublement des sections d'inspection qui doivent rester généralistes et territoriales.
28 mai (locale : Mayotte)	21	<ul style="list-style-type: none"> - Le taux d'indexation ; - l'échéancier ; - la situation des non titulaires ; - le dispositif indemnitaire ; - la RAEP et la prise en compte des anciennetés des fonctionnaires intégrés notamment dans le corps interministériel ; - la titularisation de tous les contractuels agents de la fonction publique et la réévaluation de tous les contrats actuels pour tenir compte du rythme et du niveau d'indexation des salaires.
12 juin (grève ministérielle)	46	<ul style="list-style-type: none"> - Les problèmes concernant l'avenir du ministère du travail à travers les divers projets qui doivent être mis en place dans les prochaines semaines : restructuration de l'inspection, décentralisation, baisse des effectifs sans recrutements correspondants ;
27 juin (grève ministérielle)	846	<ul style="list-style-type: none"> - La défense et le maintien d'une inspection du travail généraliste, territoriale et indépendante (sections et agents) avec des moyens suffisants (le doublement des sections avec les effectifs correspondants) : non à la réforme « Sapin » de l'inspection du travail ; - pour que toutes les missions Emploi restent au sein du ministère : Non à l'acte III de décentralisation ; - pour un recrutement massif d'agents dans les services, particulièrement en catégorie C : non aux suppressions d'emplois ; - un véritable plan de revalorisation de tous les contrôleurs du travail ; - un plan immédiat et massif de passage de CT en IT et de C en B, compensé par autant de création d'emplois.
8 octobre (grève ministérielle)	243	<ul style="list-style-type: none"> - Le retrait de la réforme « Sapin ».
22 octobre (grève ministérielle)	829	<ul style="list-style-type: none"> - Le retrait de la réforme « Sapin ».
29 octobre (locale : Mayotte)	14	<ul style="list-style-type: none"> - Les indemnités imposables depuis le 1er janvier 2013, pour les agents venus exercer pour un temps limité à Mayotte.
4 novembre (locale : Mayotte)	6	<ul style="list-style-type: none"> - Les indemnités imposables depuis le 1er janvier 2013, pour les agents venus exercer pour un temps limité à Mayotte.
7 - 8 novembre (locale : Mayotte)	8 (7 + 1)	<ul style="list-style-type: none"> - Les indemnités imposables depuis le 1er janvier 2013, pour les agents venus exercer pour un temps limité à Mayotte.
13 - 14 - 15 novembre (locale : Mayotte)	5 (1 + 3 + 1)	<ul style="list-style-type: none"> - Les indemnités imposables depuis le 1er janvier 2013, pour les agents venus exercer pour un temps limité à Mayotte.

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

En 2013, on compte 3 188 jours non travaillés concernant les mouvements d'ampleur ministérielle, en hausse par rapport à 2012 (2 919 jours).

On observe que si le nombre de jours perdus en 2013 du fait des mouvements ministériels est en très forte progression par rapport à 2012 (+ 419 %), les mouvements strictement internes au ministère ont augmenté dans une légère mesure (+ 9,2 %).

10.5. Les thèmes du dialogue social

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

En 2013, dans le cadre des comités techniques, il s'est tenu :

- 10 séances du CTM Travail (8 en 2012),
- 1 séance du CTAC, dont 1 séance boycottée et 1 séance non ouverte (1 en 2012 dont 1 boycottée),
- 156 séances des comités techniques de services déconcentrés (98 en 2012).

Les ordres du jour des séances du CTM et du CTAC retracent précisément les questions soumises à l'examen des représentants du personnel en 2013.

- **Les ordres du jour du comité technique ministériel en 2013**

(Voir tableau ci-après)

Les ordres du jour du comité technique ministériel en 2013

Date	Thèmes abordés
22 janvier	<ol style="list-style-type: none"> 1. Approbation du procès verbal de la séance du 18 septembre 2012 (avis). 2. Point d'étape sur le projet « Pour un ministère plus fort » et modalités d'association des organisations syndicales (information). 3. Point sur le projet de revalorisation du corps des contrôleurs du travail (information). 4. Entretiens professionnels : <ul style="list-style-type: none"> - Bilan 2012 (information). - Projet de circulaire pour 2013 (avis).
26 février	<ol style="list-style-type: none"> 1. Approbation du procès verbal de la séance du 6 novembre 2012 (avis). 2. Projet de décret portant création d'un poste de secrétaire général adjoint et modifiant le décret n° 2011-499 du 5 mai 2011 relatif aux attributions du secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales (avis). 3. Projet de décret relatif à la mise en place d'un examen professionnel pour l'accès au corps de l'inspection du travail - en fonction des travaux du groupe de travail réuni le 18 février 2013 (avis). 4. Entretiens professionnels : <ul style="list-style-type: none"> - Bilan 2012 (information). - Projet de circulaire pour 2013 (avis). 5. Modernisation de l'action publique (MAP) : état d'avancement du processus ; présentation des évaluations de politiques publiques du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social -périmètre, contenu, point d'étape- (information).
26 avril	<ol style="list-style-type: none"> 1. Approbation du procès-verbal de la séance du 22 janvier 2013 (avis). 2. Revalorisation de la situation statutaire des contrôleurs du travail : <ul style="list-style-type: none"> - point sur l'état d'avancement du plan de transformation d'emploi des contrôleurs du travail (information) ; - projet de décret portant dispositions relatives au corps des contrôleurs du travail (avis). 3. Questions diverses.
6 juin matin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Approbation des procès-verbaux des séances des 14 décembre 2012 et 26 février 2013 (avis). 2. Projet « Pour un Ministère fort » : <ul style="list-style-type: none"> - restitution des travaux des séminaires interrégionaux (information) ; 3. Plan de transformation d'emplois : <ul style="list-style-type: none"> - projet d'arrêté fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement du cycle de perfectionnement des inspecteurs du travail stagiaires (avis).
6 juin après-midi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prorogation des instances de concertation mises en place à la suite des élections et consultations de 2010 : <ul style="list-style-type: none"> - projet d'arrêté portant prorogation du mandat des représentants du personnel de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des secrétaires administratifs relevant des ministères chargés des affaires sociales (avis) ; - projet d'arrêté portant prorogation du mandat des représentants du personnel de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps de l'inspection générale des affaires sociales (avis) ; - projet d'arrêté relatif à la prorogation de la durée des mandats des membres de certaines instances de concertation instituées au sein des services et des établissements publics relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'économie et des finances (avis). 2. Projet de décret portant modification du décret n° 2013-351 du 24 avril 2013 relatif à l'ouverture des recrutements réservés pour l'accès à certains corps de fonctionnaires de l'Etat des catégories A, B, et C relevant des ministères chargés des affaires sociales et du ministre chargé de la jeunesse et des sports, en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi, des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (avis). 3. Revalorisation indemnitaire 2013 (information). 4. Point sur les élections professionnelles de décembre 2014 (information).

4 juillet	<ol style="list-style-type: none"> 1. Présentation par le ministre des orientations retenues pour le projet « Pour un Ministère fort » (information). 2. Réorganisation des directions supports : <ul style="list-style-type: none"> - projet de décret portant création, organisation et attribution d'un secrétariat général des affaires sociales (avis) ; - projet d'arrêté portant organisation de la direction des ressources humaines en sous-directions et en bureaux (information) ; - projet d'arrêté portant organisation de la direction des systèmes d'information en sous-directions et en bureaux (information) ; - projet d'arrêté portant organisation de la direction des finances, des achats et des services en sous-directions et en bureaux (information) ; - projet d'arrêté portant organisation de la direction des affaires juridiques (information). 3. Approbation des procès-verbaux des séances des 26 février et 26 avril 2013 (avis). 4. Projet de note relative aux règles de mutation (avis). 5. Revalorisation indemnitaire 2013 : projet de circulaire fixant les modalités d'attribution des éléments accessoires de rémunération (avis).
12 juillet Séance 1	Réorganisation des directions supports : <ul style="list-style-type: none"> - projet de décret portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales (avis) ;
12 juillet Séance 2	Projet de note relative aux règles de mutation (avis).
19 septembre	Projet d'instruction du ministre à ses services sur le projet « Pour un Ministère fort » (avis).
22 octobre (absence de quorum)	Projet d'instruction du ministre « Pour un Ministère fort » (avis)
28 octobre	Projet d'instruction du ministre « Pour un Ministère fort » (avis)
12 et 18 décembre	<ol style="list-style-type: none"> 1. Projet de loi de finances pour 2014 (information). 2. Bilan social 2012 (information). 3. Projet de note relative aux procédures d'inscriptions sur les listes d'aptitudes et tableaux d'avancement pour les corps spécifiques au secteur travail-emploi (avis). 4. Examen des dispositions législatives relatives d'une part au renforcement des pouvoirs de l'inspection du travail et à son organisation et d'autre part au contrôle de la formation professionnelle (avis).

- Les ordres du jour du comité technique d'administration centrale en 2013

Les ordres du jour du comité technique d'administration centrale en 2013

Date	Thèmes abordés
22 février	<ol style="list-style-type: none"> 1. Approbation du procès-verbal de la séance du 16 octobre 2012 (avis). 2. Projet de décret modifiant le décret n° 2011-933 du 1er août 2011 relatif à certains comités techniques institués au sein des départements ministériels relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'économie, de la santé, de la jeunesse, de la vie associative, des solidarités, de la cohésion sociale, de la ville et des sports (avis). 3. Élections au CTAC : projet de calendrier électoral (information). 4. Projet de décision modifiant la décision du 3 mai 2002 portant création d'une commission locale de concertation (CLC) à la DAGEMO (avis). 5. Point d'information sur la plateforme NEXThink sur le réseau informatique du ministère du travail (information).
2 juillet (absence de quorum)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Approbation du procès-verbal de la séance du 22 février 2013 (avis). 2. Projet d'arrêté portant organisation de la DGEFP (avis). 3. Questions diverses.
11 juillet (absence des représentants du personnel)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Approbation du procès-verbal de la séance du 22 février 2013 (avis). 2. Projet d'arrêté portant organisation de la DGEFP (avis). 3. Questions diverses.

- Les ordres du jour des comités techniques de services déconcentrés

Les 22 DIRECCTE (en métropole), les 5 DIECCTE (dans les départements d'outre-mer) et la DCSTEP (à St Pierre et Miquelon) ont tenu 156 séances de CTSD, soit une moyenne de plus de cinq réunions dans l'année, nombre supérieur à l'obligation légale de deux réunions par an.

Les principaux thèmes abordés au cours des séances des CTSD en 2013 sont :

- la gestion des ressources humaines (les effectifs, la rémunération accessoire, les entretiens professionnels, le bilan des ressources humaines, la formation, les congés, la journée de carence au titre de la maladie) ;
- le projet « pour un Ministère fort » ;
- l'organisation et le fonctionnement des services (l'organisation et la délimitation des sections, les ponts liés aux jours fériés, le projet ESIC-EUCLID, les organigrammes) ;
- les conditions de travail (les horaires, les déménagements, le télétravail et l'action sociale) ;
- les budgets opérationnels de programme (les orientations retenues, les pré-bilans et perspectives des dialogues de gestion).

10.5.2. Les commissions administratives paritaires d'inspecteurs du travail et de contrôleurs du travail

En 2013, on compte :

- 3 CAP de mutations (dont 1 également d'avancement) pour le corps de l'inspection du travail ;
- 3 CAP de mutations pour le corps des contrôleurs du travail (la CAP d'avancement n'a eu lieu qu'en 2014 en raison de l'entrée des contrôleurs du travail dans le NES au 1^{er} octobre 2013).

10.5.3. Le dialogue social en dehors des instances de concertation

Au niveau ministériel, la richesse des thèmes abordés au sein des instances de concertation, et notamment le projet « Pour un Ministère fort » a été l'occasion de réunir et d'échanger, dans la phase de réflexion, avec des représentants de la société civile, l'encadrement, les agents, les représentants du personnel des services et les organisations syndicales.

Au niveau des régions, au cours de l'année 2013, certaines ont poursuivi les réunions des groupes de travail sur les thématiques de déménagement, de réorganisation des services et des pôles, la mutualisation des moyens humains, matériels et intellectuels – communication et documentation interne et externe, et d'autres ont initié des réflexions dans le cadre de groupes de travail sur la prévention des risques psycho-sociaux et la qualité de vie au travail en lien avec le CHSCT, ou le télétravail.

En conclusion, le dialogue social a été très dense au cours de l'année 2013, tant au sein des instances de concertation qu'en dehors d'elles.

Voir également pour ce qui concerne les CHSCT le chapitre 8 « Les conditions de travail, partie 8.2. « Les instances et les opérateurs ».

11.1. Présentation générale des orientations du label diversité	Page 158
11.2. L'insertion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap	Page 159
11.2.1. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	Page 160
11.2.2. Les recrutements des travailleurs en situation de handicap en 2013	Page 163
11.2.3. Les dépenses déductibles	Page 163
11.3. La classe préparatoire intégrée	Page 164
11.4. L'égalité professionnelle	Page 164
11.4.1. Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Page 164
11.4.2. La parité au sein de l'encadrement supérieur	Page 165

Chiffres clés 2013

Les chiffres concernant les agents en situation de handicap sont au 01/01/2013

Taux direct d'emploi des BOE : 6,98 %

Taux légal d'emploi des BOE : 7,05 %

Nombre de BOE : 745 agents

Recrutement de travailleurs en situation de handicap en 2013 : 10

* Catégorie A : 4 agents

* Catégorie B : 3 agents

* Catégorie C : 3 agents

CPI au concours externe d'inspecteur du travail :

12 élèves dont 3 admis

11. La diversité et l'égalité des chances

11.1. Présentation générale des orientations du label diversité

L'obtention du label diversité par les ministères chargés des affaires sociales, en juillet 2012, engage les services sur l'atteinte des objectifs qu'ils se sont fixés dans le plan d'actions 2012-2015.

Une évaluation de suivi, diligentée par AFNOR Certification, permettra de vérifier, in situ, la matérialité de ces actions et de réaliser un bilan de leur efficacité. Cet audit de mi-parcours a lieu au dernier trimestre 2014 et concerne les directions d'administration centrale des trois secteurs ainsi que les services déconcentrés labellisés non audités en 2012 (DRJSCS de Champagne-Ardenne, DJSCS de Guadeloupe, DIRECCTE d'Aquitaine et d'Ile-de-France).

L'obtention du label diversité a été assortie de l'obligation de mettre en place une structure d'écoute des signalements de discriminations, devant contribuer à la traçabilité des situations rencontrées. La cellule d'écoute et d'alerte des ministères chargés des affaires sociales (CEMCAS) est devenue opérationnelle en juillet 2013.

- **Présentation du plan d'actions**

Le comité stratégique du 9 octobre 2013 a pris acte des principaux résultats obtenus dans la mise en œuvre du plan d'actions 2012-2015 dont l'objectif était de répondre aux risques de discrimination indirecte que certaines pratiques ou procédures de gestion des ressources humaines peuvent encore susciter. Ces principaux résultats sont les suivants :

- la procédure de recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois vacants est opérationnelle depuis la mise en œuvre de la note de service du 27 juillet 2012 ;
- la sensibilisation à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes s'est poursuivie en 2013 par des sessions de formation de formateur diversité et par des sessions de sensibilisation tant en administration centrale qu'en service territorial au bénéfice de tous les agents. L'objectif de former l'ensemble des personnels de ces ministères doit se poursuivre sur l'année 2014 ;
- deux notes de service de janvier 2013 à destination des ARS d'une part, et du périmètre jeunesse/sports/cohésion sociale d'autre part, sur le processus d'aide au retour à l'emploi des agents suite à une longue absence. Ces notes sont accompagnées d'un guide de préparation du retour suite à une longue absence, ainsi que d'un document d'évaluation ;
- après avoir obtenu l'autorisation de la CNIL⁶⁹, la CEMCAS est opérationnelle depuis le 16 juillet 2013. Un comité de pilotage se réunit régulièrement pour dresser les premiers bilans de l'activité de la cellule. A la fin de l'année 2013, près de 90 saisines ont été effectuées par des agents. 6 d'entre elles ont été adressées, après instruction, à la DRH pour discrimination (4) et harcèlement moral (2). Ces dossiers sont en cours de traitement ;
- l'organisation d'un deuxième séminaire national des référents diversité le 13 février 2013, favorisant la cohérence de la démarche au niveau national et le partage des bonnes pratiques ;

⁶⁹ Commission nationale de l'informatique et des libertés.

- un plan de communication interne annuel ambitieux, ajustable et révisable, donnant lieu à l'organisation d'événements associant les agents des ministères chargés des affaires sociales pour promouvoir la diversité auprès du plus grand nombre.

A ces thèmes, a été ajouté celui de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap compte tenu des enjeux et du plan d'action pluriannuel à préparer.

Par ailleurs, la problématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes a d'emblée été comprise comme un sous-ensemble de la démarche diversité, dans la mesure où elle apparaît à travers les discriminations liées au sexe, à l'état de grossesse et à la situation de famille. Elle a toutefois pris une autre dimension après le lancement de la politique interministérielle impulsée par la ministre des droits des femmes.

La mesure des résultats de la politique diversité et de leur impact est primordiale. Pour ce faire, les ministères chargés des affaires sociales s'appuient sur divers outils permettant d'évaluer son efficacité. Pour y répondre, un tableau de bord national, décliné au niveau régional, sera consolidé aux fins d'organiser la remontée d'indicateurs pertinents.

Le premier rapport annuel « diversité », rédigé au titre de l'année 2012, sera, par ailleurs présenté aux organisations syndicales et validé par le comité stratégique.

D'autres initiatives seront prises pour mesurer l'impact de cette politique :

- sur l'efficacité des actions préconisées par chacun des groupes de travail (mise en place d'un tableau de bord) ;
- sur l'analyse quantitative et qualitative des réclamations parvenues à la CEMCAS (permettant d'améliorer la prévention) ;
- sur le renouvellement des enquêtes « ressenti » des agents (pour mesurer périodiquement les évolutions) ;
- sur le bien-fondé des actions du plan de communication (enquête de satisfaction sur les actions de communication réalisée en 2013 par la DICOM auprès de l'ensemble des agents).

11.2. L'insertion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap

La convergence des politiques d'insertion des personnels en situation de handicap liée à la fusion des fonctions support a été facilitée par la proximité des objectifs et des méthodes de travail des ministères chargés des affaires sociales.

Le plan d'emploi des personnels en situation de handicap 2014-2017 est élaboré pour l'ensemble des agents des ministères chargés des affaires sociales et fixe des objectifs communs aux ministères, portant sur le recrutement et le maintien dans l'emploi.

Afin d'unifier la prise en charge financière des matériels de compensation du handicap, la convention signée par les ministères de la santé et de la jeunesse et des sports avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) est étendue par avenant aux agents du secteur travail au début de l'année 2014.

Le périmètre de la présentation ci-dessous recouvre l'administration centrale et les services déconcentrés. Au 1^{er} janvier 2013, ce périmètre intègre les effectifs de la DGEFP, contrairement au 1^{er} janvier 2012.

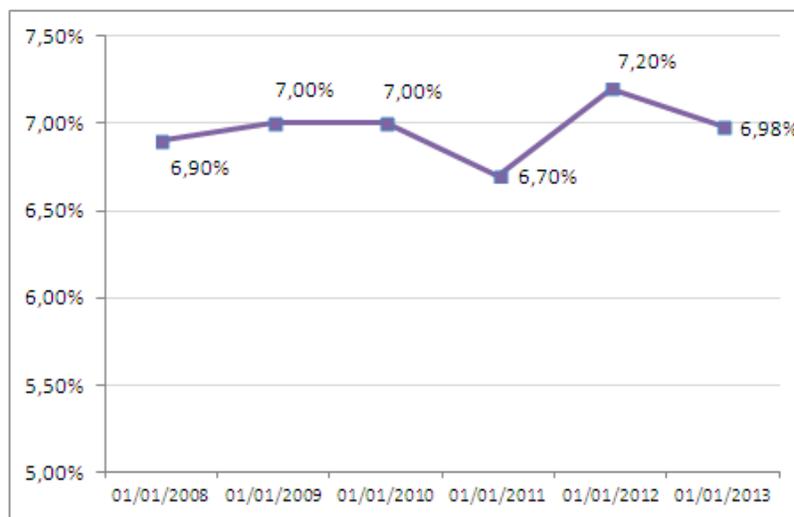
11.2.1. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

- **Le taux d'emploi direct au 1er janvier 2013**

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

Au 1er janvier 2013, le taux d'emploi direct⁷⁰ des travailleurs en situation de handicap est de **6,98 %**. 745 agents ont été recensés au 1^{er} janvier 2013 pour 761 au 1er janvier de l'année précédente (hors DGEFP).

**Evolution du taux d'emploi direct au 1^{er} janvier
Années 2008 à 2013**



NB : le taux d'emploi direct au 1^{er} janvier 2013 intègre les effectifs de la DGEFP

- **Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par genre et catégorie statutaire**

Parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les femmes sont plus nombreuses que les hommes au 1^{er} janvier 2013 (60 %), en augmentation de 2 points par rapport à 2012 (58 %).

Au 1^{er} janvier 2013, les agents de catégorie C sont majoritaires parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (59 %), pour 30 % d'agents de catégorie B et 11 % de catégorie A.

Entre 2011 et 2013, la part d'agents de catégorie C parmi les agents en situation de handicap baisse, à l'inverse des parts d'agents de catégorie B et A qui augmentent. L'augmentation de la part de la catégorie A s'explique par les recrutements d'attachés et d'inspecteurs du travail organisés annuellement.

⁷⁰ Le FIPHP distingue le taux d'emploi direct : nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (dont la liste est fixée aux articles L5212-13 et L5212-15 du code du travail) rapporté au nombre total d'agents du ministère (effectifs physiques rémunérés) * 100, du taux d'emploi légal : calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

**Evolution de la répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie statutaire au 1er janvier
Années 2011 - 2012 - 2013**

Catégorie	2011	2012	2013
A	9%	9%	11%
B	28%	30%	30%
C	63%	61%	59%
Total	100%	100%	100%

- **Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par classe d'âge**

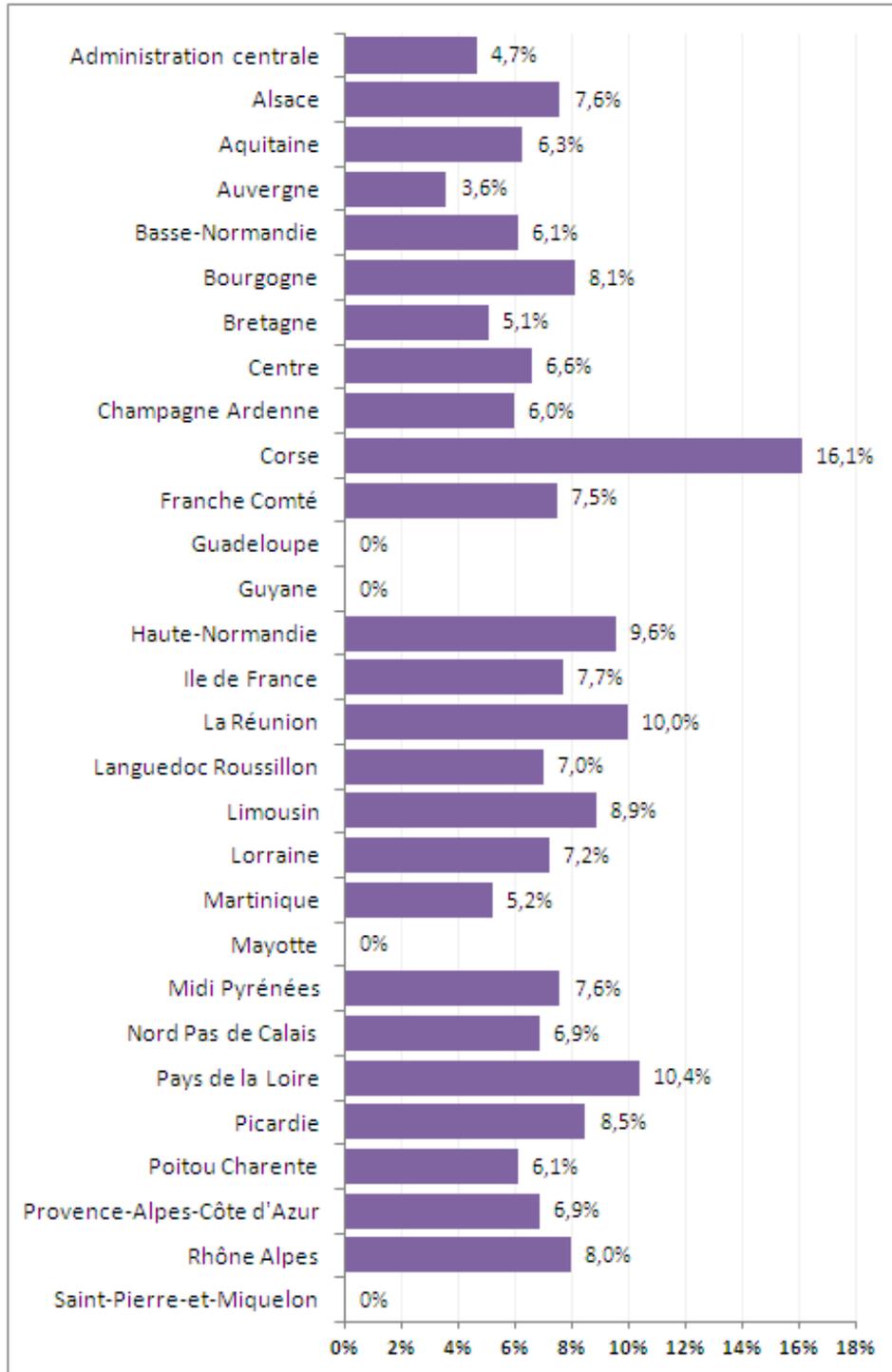
Au 1er janvier 2013, la part des agents âgés de 50 ans et plus est majoritaire (62 %) parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par classe d'âge au 1^{er} janvier 2013

Classe d'âge	%
26 ans à 40 ans	10%
41 ans à 49 ans	28%
50 ans et plus	62%
Total	100%

- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en administration centrale et en services déconcentrés

Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap par région au 1^{er} janvier 2013



11.2.2. Les recrutements de travailleurs en situation de handicap en 2013

En 2013, 10 agents en situation de handicap ont été recrutés par la voie contractuelle⁷¹. Parmi ces agents, 4 appartiennent à la catégorie A (dont 2 attachés d'administration de l'Etat et 2 inspecteurs du travail), 3 à la catégorie B et 3 à la catégorie C.

11.2.3. Les dépenses déductibles

Le nombre d'unités manquantes est calculé lorsque le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est inférieur au taux légal de 6 % de l'effectif total rémunéré.

Ce nombre d'unités manquantes peut être réduit par un nombre d'unités déductibles, en fonction du montant de certaines dépenses prévues par le code du travail, dans la limite de la moitié de l'obligation d'emploi.

Conformément à l'article L.5212-6 du code du travail, l'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en concluant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile, des établissements ou services d'aide par le travail.

Les montants des contrats signés par les services sont collectés dans le cadre de l'enquête des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

En 2013, 114 671 euros ont été dépensés dans le cadre de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services.

Le nombre d'unités déductibles est calculé en divisant le montant des contrats de sous-traitance et de prestations de services par le traitement brut annuel minimum fonction publique d'un agent à temps complet au 31 décembre 2013, soit 17 169,12 euros.

Ce calcul conduit au taux légal de **7,05 %**.

⁷¹ Recrutement dérogatoire destiné aux personnes atteintes d'un handicap permettant le recrutement 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.

11.3. La classe préparatoire intégrée

La classe préparatoire intégrée (CPI) au concours externe d'inspecteur du travail est ouverte pour la quatrième année consécutive en 2013.

La réussite de cette classe est notamment déterminée par la qualité des campagnes d'information, soutenues et diversifiées, à mener en direction des publics concernés et des organismes relais concourant à leur insertion. Ces campagnes, et les procédures de sélection des candidats, initialement assurées par la DAGEMO, relèvent désormais des compétences de l'INTEFP.

Les CPI sont ouvertes aux personnes, étudiants ou demandeurs d'emploi, aux ressources modestes, particulièrement motivées et méritantes au regard de leur origine sociale ou géographique, et des obstacles qu'elles ont pu rencontrer au cours de leurs études.

Les personnes concernées doivent faire preuve d'une motivation exemplaire, gage de réussite au concours. A ce titre, elles prennent l'engagement de passer toutes les épreuves du prochain concours pour lequel la formation leur est dispensée.

Les CPI dispensent une formation préparant aux épreuves écrites et orales. Celle-ci est conçue par l'INTEFP qui héberge gratuitement les auditeurs, offrant ainsi les meilleures conditions possibles pour préparer les concours. L'activité des auditeurs est par ailleurs suivie par des tuteurs en poste dans les DIRECCTE.

En 2013, on compte 12 élèves à la CPI, dont 7 femmes (58 %). Parmi eux, 3 candidats ont été admis au concours externe d'inspecteur du travail.

Voir également le chapitre 3 « Les mouvements de personnels » 3.2.4. « Les concours de l'inspection du travail ».

11.4. L'égalité professionnelle

11.4.1. Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le plan d'actions RH commun aux trois ministères, élaboré avant la signature du Protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, s'inscrit dans la dynamique du label diversité obtenu par les ministères chargés des affaires sociales en juillet 2012 et du plan d'action interministériel du 30 novembre 2012 (exemplarité de l'Etat employeur).

Ce plan, qui prend en compte le contenu du Protocole d'accord, s'articule autour de 6 axes :

- Améliorer la connaissance statistique et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes.
- Lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les autres facteurs de discriminations.
- Former l'ensemble des personnels à la problématique de l'égalité femmes/hommes.
- Mesures spécifiques aux opérations de recrutement.
- Mesures spécifiques à la carrière des agents et à l'exercice de leur activité.
- Mesures relatives aux parcours professionnels : promotions et mobilités.

Plusieurs actions de ce plan ont été engagées, telle que la conduite d'une étude interne, sous l'angle du genre, sur la question des rémunérations et des primes versées aux agents en administration centrale dont les premières conclusions sont attendues fin 2014.

D'autres actions sont déjà mises en œuvre, notamment la programmation depuis le mois de septembre 2013 de sessions de sensibilisation à la diversité, destinés à tous les agents, intégrant un volet sur l'égalité professionnelle et la non discrimination en raison du genre. En 2013, 284 agents en administration centrale et 1 377 agents en services territoriaux ont participé à ces sessions.

Par ailleurs s'agissant de la fonction publique hospitalière qui est également concernée par le Protocole d'accord, les actions prévues dans la feuille de route ont été largement amorcées.

11.4.2. La parité au sein de l'encadrement supérieur⁷²

En 2013, le taux de féminisation dans l'encadrement supérieur en administration centrale est important sur les emplois de chef de service (75 %), de directeur de projet (75 %) et de sous-directeur (54 %) à l'inverse de l'emploi de cadre dirigeant qui ne compte que 25 % de femmes.

En services déconcentrés, le pourcentage de femmes augmente d'un point entre 2012 (23 %) et 2013 (24 %).

**Taux de féminisation des emplois de direction et de cadres dirigeants
en administration centrale et services déconcentrés
Années 2011 – 2012 – 2013**

	2011	2012	2013
Administration centrale			
Cadre dirigeant	53%	63%	25%
Chef de service			75%
Sous-directeur			54%
Directeur de projet / Expert de haut niveau			75%
Service déconcentrés			
Directeur et directeur adjoint régional	12%	23%	24%

⁷² Voir également le chapitre 12 « Le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

CHAPITRE 12 LE RAPPORT DE SITUATION COMPAREE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

12.1. Les conditions générales d'emploi	Page 168
12.2. La formation	Page 185
12.3. Les conditions de travail	Page 187
12.4. Les congés	Page 187

Chiffres clés 2013

Effectif du ministère : 10 303 agents

* Femmes : **7 244**

* Hommes : **3 059**

Taux de féminisation du ministère : 70 %

Effectif en AC : 1 138 agents

* Femmes : **725**

* Hommes : **413**

Part des femmes en AC : 64 %

Effectif en SD : 9 165 agents

* Femmes : **6 519**

* Hommes : **2 646**

Part des femmes en SD : 71 %

12. Le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁷³

Les phrases encadrées correspondent aux indicateurs que doit contenir le bilan social selon l'arrêté du 23 décembre 2013 prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

12.1. Les conditions générales d'emploi

A) Les effectifs

Effectifs physiques et en ETP des titulaires et non titulaires, par catégorie hiérarchique (A+⁷⁴, A, B, C) et pour les non titulaires, par type de contrat.

En 2013, la part des femmes au ministère représente 70 %, identique à 2012 et 2011.

Répartition femmes/hommes par statut au 31-12-2013 (en effectifs physiques)

Statut	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes
Fonctionnaire	2 744	6 637	9 381	71%
Contractuel	256	424	680	62%
MAD entrant	59	183	242	76%
Total	3 059	7 244	10 303	70%

Répartition femmes/hommes par statut au 31-12-2013 (en ETP)

Statut	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes
Fonctionnaire	2 714,3	6 296,8	9 011,1	70%
Contractuel	250,3	391	641,3	61%
MAD entrant	57,7	171,9	229,6	75%
Total	3 022,3	6 859,7	9 882,0	69%

Répartition femmes/hommes par type de contrat au 31-12-2013 (en effectifs physiques)

Type de contrat	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes
CDD	96	138	234	59%
CDI	159	285	444	64%
Total	255	423	678	62%

NB : 2 types de contrat sont non connus

Répartition femmes/hommes par type de contrat au 31-12-2013 (en ETP)

Type de contrat	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes
CDD	95,3	134,5	229,8	59%
CDI	154,0	255,5	409,5	62%
Total	249,3	390,0	639,3	61%

NB : 2 types de contrat sont non connus

⁷³ Cf. l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

⁷⁴ Non disponible pour le bilan social 2013.

**Répartition femmes/hommes par catégorie au 31-12-2013
(en effectifs physiques)**

Catégorie	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes
A	1 570	1 942	3 512	55%
B	1 039	2 755	3 794	73%
C	450	2 547	2 997	85%
Total	3 059	7 244	10 303	70%

**Répartition femmes/hommes par catégorie au 31-12-2013
(en ETP)**

Catégorie	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes
A	1 553,1	1 863,8	3 416,9	55%
B	1 024,9	2 611,1	3 636,0	72%
C	444,3	2 384,8	2 829,1	84%
Total	3 022,3	6 859,7	9 882,0	69%

**Répartition femmes/hommes par catégorie/corps/statut
Années 2011 – 2012 – 2013**

Catégorie / Corps / Statut	2011		2012		2013			
	Effectifs physiques	Part de femmes	Effectifs physiques	Part de femmes	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes
Catégorie A	3 311	54%	3 413	54%	1 570	1 942	3 512	55%
Emplois fonctionnels	169	29%	171	30%	120	54	174	31%
Administrateurs civils	35	31%	42	45%	24	23	47	49%
Conseillers d'administration	8	38%	8	50%	10	7	17	41%
Attachés	656	62%	660	63%	252	454	706	64%
Médecins inspecteurs du travail	42	71%	44	68%	14	31	45	69%
Corps de l'IT	1 742	53%	1 761	53%	858	982	1 840	53%
Chargés d'études documentaires	11	82%	10	90%	1	10	11	91%
Contractuels	527	56%	621	58%	219	305	524	58%
Autres	121	45%	96	33%	72	76	148	51%
Catégorie B	3 979	72%	4 027	71%	1 039	2 755	3 794	73%
Secrétaires administratifs	426	83%	499	85%	73	460	533	86%
Contrôleurs du travail	3 413	70%	3 347	70%	939	2 205	3 144	70%
Contractuels	56	86%	92	72%	4	38	42	90%
Autres	84	76%	89	66%	23	52	75	69%
Catégorie C	3 242	85%	3 227	85%	450	2 547	2 997	85%
Adjoint administratifs	2 894	85%	2 869	85%	406	2 347	2 753	85%
Adjoints techniques	24	21%	40	18%	12	4	16	25%
Contractuels	66	64%	182	87%	19	50	69	72%
Autres	258	97%	136	93%	13	146	159	92%
Total	10 532	70%	10 667	70%	3 059	7 244	10 303	70%

**Répartition femmes/hommes par catégorie/corps/statut en administration centrale
Années 2011 – 2012 – 2013**

Catégorie / Corps / Statut	2011		2012		2013			
	Effectifs physiques	Part de femmes	Effectifs physiques	Part de femmes	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes
Catégorie A	574	55%	704	56%	298	443	741	60%
Emplois fonctionnels	21	48%	21	57%	13	14	27	52%
Administrateurs civils	32	34%	37	51%	21	23	44	52%
Conseillers d'administration	8	38%	8	50%	5	5	10	50%
Attachés	215	63%	210	65%	75	166	241	69%
Médecins inspecteurs du travail	1	100%	1	100%		1	1	100%
Corps de l'IT	58	47%	69	48%	37	35	72	49%
Chargés d'études documentaires	3	67%	2	100%		4	4	100%
Contractuels	176	54%	279	56%	92	132	224	59%
Autres	60	48%	77	35%	55	63	118	53%
Catégorie B	170	71%	247	67%	49	140	189	74%
Secrétaires administratifs	116	74%	147	78%	28	94	122	77%
Contrôleurs du travail	9	56%	9	67%	4	10	14	71%
Contractuels	21	81%	57	60%	2	13	15	87%
Autres	24	54%	34	35%	15	23	38	61%
Catégorie C	191	68%	269	68%	66	142	208	68%
Adjoint administratifs	144	76%	212	79%	37	131	168	78%
Adjoints techniques	16	13%	34	15%	9	2	11	18%
Contractuels	28	54%	17	41%	18	5	23	22%
Autres	3	100%	6	67%	2	4	6	67%
Total	935	60%	1 220	61%	413	725	1 138	64%

En administration centrale, la répartition femmes/hommes (64 %) augmente de 4 points sur la période 2011-2013. Les agents de catégorie A constituent la population la moins féminisée (60 % en 2013), avec cependant une part des femmes qui continue d'augmenter. Les catégories B (74 % en 2013) et C (68 % en 2013) comptent un nombre de femmes plus élevé.

**Répartition femmes/hommes par catégorie/corps/statut en services déconcentrés
Années 2011 – 2012 – 2013**

Catégorie / Corps / Statut	2011		2012		2013			
	Effectifs physiques	Part de femmes	Effectifs physiques	Part de femmes	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes
Catégorie A	2 737	54%	2 709	54%	1 272	1 499	2 771	54%
Emplois fonctionnels	148	26%	149	26%	107	40	147	27%
Administrateurs civils	3	0%	5	0%	3		3	0%
Conseillers d'administration	0	0%	0	-	5	2	7	29%
Attachés	441	62%	450	62%	177	288	465	62%
Médecins inspecteurs du travail	41	71%	43	67%	14	30	44	68%
Corps de l'IT	1 684	53%	1 692	53%	821	947	1 768	54%
Chargés d'études documentaires	8	88%	8	88%	1	6	7	86%
Contractuels	351	58%	342	58%	127	173	300	58%
Autres	61	43%	20	30%	17	13	30	43%
Catégorie B	3 809	72%	3 780	72%	990	2 615	3 605	73%
Secrétaires administratifs	310	87%	352	88%	45	366	411	89%
Contrôleurs du travail	3 404	70%	3 338	70%	935	2 195	3 130	70%
Contractuels	35	89%	37	92%	2	25	27	93%
Autres	60	85%	53	85%	8	29	37	78%
Catégorie C	3 051	86%	2 958	86%	384	2 405	2 789	86%
Adjoint administratifs	2 750	86%	2 657	86%	369	2 216	2 585	86%
Adjoints techniques	8	38%	6	33%	3	2	5	40%
Contractuels	38	71%	165	92%	1	45	46	98%
Autres	255	96%	130	94%	11	142	153	93%
Total	9 597	71%	9 447	71%	2 646	6 519	9 165	71%

En services déconcentrés, la répartition femmes/hommes (71 %) est identique sur la période 2011-2013. Les agents de catégorie A constituent la population la moins féminisée, avec une part des femmes de 54 % entre 2011 et 2013. Les catégories C (86 % en 2013) et B (73 % en 2013) comptent un nombre de femmes plus élevé.

Répartition femmes/hommes par service
Années 2011 – 2012 – 2013

Catégorie	2011				2012				2013			
	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes
Administration centrale												
A	260	314	574	55%	313	391	704	56%	298	443	741	60%
B	49	121	170	71%	81	166	247	67%	49	140	189	74%
C	61	130	191	68%	86	183	269	68%	66	142	208	68%
Total AC	370	565	935	60%	480	740	1 220	61%	413	725	1 138	64%
Services déconcentrés												
A	1 268	1 469	2 737	54%	1 248	1 461	2 709	54%	1 272	1 499	2 771	54%
B	1 074	2 735	3 809	72%	1 070	2 710	3 780	72%	990	2 615	3 605	73%
C	417	2 634	3 051	86%	405	2 553	2 958	86%	384	2 405	2 789	86%
Total SD	2 759	6 838	9 597	71%	2 723	6 724	9 447	71%	2 646	6 519	9 165	71%

Répartition femmes/hommes en services déconcentrés par région en 2013

Région	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes
Alsace	79	179	258	69%
Aquitaine	109	319	428	75%
Auvergne	50	172	222	77%
Basse-Normandie	65	162	227	71%
Bourgogne	75	183	258	71%
Bretagne	114	289	403	72%
Centre	103	252	355	71%
Champagne-Ardenne	55	178	233	76%
Corse	20	71	91	78%
Franche-Comté	59	148	207	71%
Haute-Normandie	95	172	267	64%
Ile-de-France	472	1 125	1 597	70%
Languedoc-Roussillon	99	247	346	71%
Limousin	39	107	146	73%
Lorraine	109	230	339	68%
Midi-Pyrénées	111	328	439	75%
Nord-Pas-de-Calais	177	366	543	67%
PACA	176	442	618	72%
Pays de la Loire	155	314	469	67%
Picardie	74	182	256	71%
Poitou-Charentes	70	199	269	74%
Rhône-Alpes	205	612	817	75%
Guadeloupe	28	61	89	69%
Guyane	20	31	51	61%
Martinique	22	50	72	69%
Mayotte	18	25	43	58%
Réunion	44	67	111	60%
Saint-Pierre-et-Miquelon	3	8	11	73%
Total	2 646	6 519	9 165	71%

Age moyen et médian des agents par statut, par catégorie hiérarchique (A+⁷⁵, A, B, C).

En 2013, l'âge moyen des femmes (49 ans et 5 mois) est plus élevé que celui des hommes (48 ans).

Age moyen des femmes et des hommes par service en 2013

Service	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administration centrale	45 ans 4 mois	44 ans 8 mois	47 ans 6 mois	49 ans 7 mois	47 ans 2 mois	49 ans 9 mois	45 ans 11 mois	46 ans 8 mois
Services déconcentrés	47 ans 8 mois	45 ans	47 ans 10 mois	50 ans 4 mois	51 ans 9 mois	52 ans 1 mois	48 ans 4 mois	49 ans 9 mois
Total	47 ans 3 mois	44 ans 11 mois	47 ans 10 mois	50 ans 3 mois	51 ans 1 mois	51 ans 11 mois	48 ans	49 ans 5 mois

Age moyen des agents en services déconcentrés par genre et par région en 2013

Région	2011		2012		2013	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Alsace	51 ans et 2 mois	52 ans	48 ans et 2 mois	48 ans et 1 mois	47 ans	49 ans 1 mois
Aquitaine	49 ans et 10 mois	51 ans et 3 mois	50 ans et 1 mois	51 ans	49 ans 4 mois	51 ans 10 mois
Auvergne	51 ans et 2 mois	50 ans et 8 mois	47 ans et 1 mois	49 ans et 9 mois	46 ans 8 mois	50 ans 5 mois
Basse-Normandie	51 ans et 2 mois	50 ans et 2 mois	47 ans et 5 mois	49 ans et 6 mois	48 ans 1 mois	50 ans 4 mois
Bourgogne	50 ans et 2 mois	50 ans et 5 mois	46 ans et 9 mois	50 ans et 1 mois	46 ans 10 mois	50 ans 1 mois
Bretagne	51 ans et 5 mois	47 ans et 10 mois	48 ans et 11 mois	50 ans	49 ans 3 mois	50 ans 2 mois
Centre	50 ans et 3 mois	49 ans et 10 mois	48 ans et 8 mois	49 ans et 10 mois	48 ans 9 mois	50 ans 2 mois
Champagne-Ardenne	50 ans et 2 mois	49 ans et 9 mois	45 ans et 2 mois	46 ans et 8 mois	49 ans 7 mois	48 ans
Corse	47 ans et 11 mois	50 ans et 3 mois	47 ans et 10 mois	50 ans et 11 mois	48 ans 10 mois	51 ans 5 mois
Franche-Comté	47 ans et 6 mois	50 ans	45 ans et 10 mois	49 ans et 4 mois	47 ans 1 mois	50 ans 7 mois
Haute-Normandie	49 ans et 3 mois	49 ans et 4 mois	46 ans et 9 mois	49 ans et 3 mois	47 ans 3 mois	49 ans 5 mois
Ile-de-France	48 ans et 5 mois	49 ans et 5 mois	45 ans et 9 mois	47 ans et 1 mois	46 ans 1 mois	47 ans 5 mois
Languedoc-Roussillon	48 ans et 4 mois	49 ans et 5 mois	51 ans et 2 mois	51 ans et 3 mois	51 ans 7 mois	51 ans 10 mois
Limousin	47 ans et 1 mois	49 ans et 6 mois	47 ans et 2 mois	50 ans et 5 mois	48 ans 6 mois	51 ans 8 mois
Lorraine	48 ans et 1 mois	49 ans et 2 mois	45 ans et 5 mois	48 ans et 7 mois	45 ans 6 mois	48 ans 10 mois
Midi-Pyrénées	46 ans et 3 mois	49 ans et 4 mois	50 ans et 10 mois	50 ans et 4 mois	51 ans 5 mois	50 ans 11 mois
Nord-Pas-de-Calais	49 ans	48 ans et 2 mois	45 ans et 9 mois	48 ans et 1 mois	46 ans 7 mois	48 ans 9 mois
Provence-Alpes-Côte d'Azur	47 ans	49 ans	50 ans et 11 mois	50 ans et 5 mois	49 ans 10 mois	50 ans 4 mois
Pays de la Loire	48 ans et 5 mois	48 ans et 5 mois	49 ans et 7 mois	49 ans et 8 mois	46 ans	49 ans 3 mois
Picardie	46 ans et 3 mois	48 ans et 10 mois	45 ans et 9 mois	48 ans et 10 mois	49 ans	50 ans 10 mois
Poitou-Charentes	45 ans et 10 mois	48 ans et 11 mois	48 ans et 9 mois	49 ans et 10 mois	51 ans 7 mois	51 ans 1 mois
Rhône-Alpes	45 ans et 9 mois	48 ans et 11 mois	49 ans	48 ans et 11 mois	49 ans 3 mois	49 ans 7 mois
Guadeloupe	45 ans et 10 mois	48 ans et 4 mois	50 ans et 6 mois	52 ans et 1 mois	51 ans 4 mois	52 ans 6 mois
Guyane	47 ans et 8 mois	47 ans et 1 mois	50 ans	51 ans et 2 mois	51 ans 2 mois	52 ans 8 mois
Martinique	45 ans et 2 mois	48 ans et 2 mois	52 ans et 6 mois	52 ans et 7 mois	52 ans 10 mois	53 ans 11 mois
Mayotte	45 ans et 6 mois	47 ans et 7 mois	48 ans et 6 mois	45 ans et 11 mois	48 ans 1 mois	45 ans 4 mois
Réunion	45 ans et 6 mois	46 ans et 7 mois	49 ans et 10 mois	48 ans et 9 mois	50 ans 1 mois	50 ans 5 mois
Saint-Pierre-et-Miquelon	43 mois et 2 mois	46 ans et 2 mois	47 ans et 3 mois	48 ans	48 ans 4 mois	43 ans 9 mois
Total	47 ans et 7 mois	48 ans et 8 mois	48 ans	49 ans et 2 mois	48 ans 4 mois	49 ans 9 mois

⁷⁵ Non disponible pour le bilan social 2013

L'âge médian en 2013 est de 53 ans pour les femmes et de 50 ans pour les hommes.

Age médian par statut et par genre au 31-12-2013

Statut	Hommes	Femmes
Fonctionnaire	50 ans	53 ans
Contractuel	49 ans	50 ans
MAD	46 ans	52 ans
Total	50 ans	53 ans

Age médian par catégorie et par genre au 31-12-2013

Catégorie	Hommes	Femmes
A	48 ans	45 ans
B	49 ans	53 ans
C	53 ans	54 ans
Total	50 ans	53 ans

B) Durée et organisation du travail

Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel.

En 2013, 25 % des femmes travaillent à temps partiel pour 5,5 % des hommes.

Répartition femmes/hommes par quotité de temps de travail en 2013

Quotité de temps de travail	Hommes	Femmes	Total	Part de femmes	Part d'hommes
50%	6	82	88	1%	0,2%
60%	9	49	58	1%	0,3%
70%	5	38	43	1%	0,2%
80%	115	1 331	1 446	18%	3,8%
90%	30	257	287	4%	1%
100%	2 894	5 487	8 381	75%	94,5%
Total	3 059	7 244	10 303	100%	100%

En services déconcentrés, les femmes représentent 25 % des agents à temps partiel pour 14 % en administration centrale et les hommes 6 % pour 2 % en administration centrale.

C) Les embauches et les départs

Répartition des agents recrutés par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), par corps et par voie d'accès.

Les recrutements ENA/Tour extérieur/IRA

Recrutement	2011		2012		2013	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
ENA						
Hommes	0	0%	0	0%	2	67%
Femmes	2	100%	2	100%	1	33%
Total	2	100%	2	100%	3	100%
Tour extérieur d'administrateur civil						
Hommes	0	0%	1	100%	1	33%
Femmes	1	100%	0	0%	2	67%
Total	1	100%	1	100%	3	100%
IRA						
Hommes	Non connu	-	Non connu	-	25	63%
Femmes	Non connu	-	Non connu	-	15	38%
Total	50	-	28	-	40	100%

Part d'embauche de travailleurs handicapés.

Parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les femmes sont plus nombreuses que les hommes au 1^{er} janvier 2013. Elles représentent une part de 60 %, en augmentation de 2 points par rapport à 2012 (58 %). Cette proportion est moins importante que celle du ministère qui compte un nombre élevé de femmes (70 % au 31 décembre 2013).

Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement en 2013 ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).

On compte 279 départs à la retraite en 2013, dont 183 départs concernant des femmes (66 %) et 96 des hommes (34 %).

Répartition des départs à la retraite en 2013 par catégorie, genre et âge moyen des agents

Catégorie	Nombre de départs			Age moyen de départ		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	50	34	84	62,1	61,9	62,0
B	23	69	92	62,7	62,1	62,4
C	23	80	103	60,9	62,5	61,7
Total	96	183	279	61,8	62,0	61,9

L'âge moyen de départ à la retraite est de 61,9 ans en 2013. Les femmes partent à la retraite à un âge très légèrement plus avancé (62 ans) que les hommes (61,8 ans).

Répartition des départs à la retraite en 2013 par service, genre et âge moyen des agents

Catégorie	Nombre de départs			Age moyen de départ		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Administration centrale	7	17	24	61,1	62,7	62,3
Services déconcentrés	89	166	255	62,5	61,2	61,7
Total	96	183	279	61,8	62,0	61,9

L'âge moyen le plus élevé de départ à la retraite est constaté en administration centrale (62,3 ans). Il y est plus élevé pour les femmes (62,7 ans) que pour les hommes (61,1 ans).

Le motif principal de départ à la retraite en 2013 est la jouissance immédiate (61 % des agents concernés sont des femmes), avant les carrières longues (65 % des agents concernés sont des femmes).

Répartition des départs à la retraite en 2013 par motif de départ, genre et service

Motif de départ	AC			DIRECCTE			Total			Part de femmes
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Jouissance immédiate	4	15	19	70	103	173	74	118	192	61%
Carrière longue	1	0	1	16	31	47	17	31	48	65%
Invalidité	2	0	2	2	13	15	4	13	17	76%
Handicap	-	-	-	1	3	4	1	3	4	75%
Mère de 3 enfants	0	2	2	0	14	14	0	16	16	100%
Cessation progressive d'activité	-	-	-	0	2	2	0	2	2	100%
Total	7	17	24	89	166	255	96	183	279	66%

D) Le positionnement

Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants.

En 2013, le taux de féminisation dans l'encadrement supérieur en administration centrale est important sur les emplois de chef de service (75 %), de directeur de projet (75 %) et de sous-directeur (54 %) à l'inverse de l'emploi de cadre dirigeant qui ne compte que 25 % de femmes.

En services déconcentrés, le pourcentage de femmes augmente d'un point entre 2012 (23 %) et 2013 (24 %).

Taux de féminisation des emplois de direction et de cadres dirigeants en administration centrale et services déconcentrés Années 2011 – 2012 – 2013

Type d'emploi par service	2011	2012	2013
Administration centrale			
Cadre dirigeant	53%	63%	25%
Chef de service			75%
Sous-directeur			54%
Directeur de projet / Expert de haut niveau			75%
Service déconcentrés			
Directeur et directeur adjoint régional	12%	23%	24%

Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis).

Les 5 tableaux suivants présentent les candidats (inscrits/présents/admissibles/admis/liste complémentaire) aux concours externes, internes, 3^{ème} concours, recrutements réservés et aux examens professionnels de 2013.

Répartition femmes/hommes des candidats aux concours externes en 2013

Concours	Inscrits					Présents					Admissibles					Admis				
	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F
Inspecteur du travail	741	1 388	2 129	35%	65%	179	313	492	36%	64%	38	61	99	38%	62%	13	26	39	33%	67%
Total catégorie A	741	1 388	2 129	35%	65%	179	313	492	36%	64%	38	61	99	38%	62%	13	26	39	33%	67%
Contrôleur du travail	1 376	2 316	3 692	37%	63%	599	895	1 494	40%	60%	12	14	26	46%	54%	2	1	3	67%	33%
Total catégorie B	1 376	2 316	3 692	37%	63%	599	895	1 494	40%	60%	12	14	26	46%	54%	2	1	3	67%	33%
Total	2 117	3 704	5 821	36%	64%	778	1 208	1 986	39%	61%	50	75	125	40%	60%	15	27	42	36%	64%

Répartition femmes/hommes des candidats aux concours internes en 2013

Concours	Inscrits					Présents					Admissibles					Admis					Liste complémentaire				
	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F
Inspecteur du travail	91	114	205	44%	56%	34	48	82	41%	59%	16	15	31	52%	48%	7	5	12	58%	42%	0	4	4	0%	100%
Total catégorie A	91	114	205	44%	56%	34	48	82	41%	59%	16	15	31	52%	48%	7	5	12	58%	42%	0	4	4	0%	100%
Contrôleur du travail	105	243	348	30%	70%	36	121	157	23%	77%	4	18	22	18%	82%	3	3	6	50%	50%	0	2	2	0%	100%
Total catégorie B	105	243	348	30%	70%	36	121	157	23%	77%	4	18	22	18%	82%	3	3	6	50%	50%	0	2	2	0%	100%
Total	196	357	553	35%	65%	70	169	239	29%	71%	20	33	53	38%	62%	10	8	18	56%	44%	0	6	6	0%	100%

Répartition femmes/hommes des candidats aux concours réservés et examens professionnalisés en 2013

Recrutement réservé	Inscrits					Présents					Admissibles					Admis					Liste complémentaire				
	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F
Attaché d'administration de l'Etat	101	267	368	27%	73%	81	225	306	26%	74%	61	189	250	24%	76%	56	174	230	24%	76%	0	0	0	0%	0%
Total catégorie A	101	267	368	27%	73%	81	225	306	26%	74%	61	189	250	24%	76%	56	174	230	24%	76%	0	0	0	0%	0%
Secrétaire administratif	9	97	106	8%	92%	8	88	96	8%	92%	-	-	-	-	-	6	74	80	8%	93%	0	0	0	0%	0%
Total catégorie B	9	97	106	8%	92%	8	88	96	8%	92%	-	-	-	-	-	6	74	80	8%	93%	0	0	0	0%	0%
Adjoint administratif	6	81	87	7%	93%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	56	60	7%	93%	0	2	2	0%	100%
Adjoint technique	9	12	21	43%	57%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	8	14	43%	57%	2	3	5	40%	60%
Total catégorie C	15	93	108	14%	86%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	64	74	14%	86%	2	5	7	29%	71%
Total	125	457	582	21%	79%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	72	312	384	19%	81%	2	5	7	29%	71%

Répartition femmes/hommes des candidats au 3^{ème} concours pour l'accès au corps d'inspecteur du travail en 2013

Concours	Inscrits					Présents					Admissibles					Admis					Liste complémentaire				
	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F
Inspecteur du travail	43	45	88	49%	51%	19	11	30	63%	37%	7	5	12	58%	42%	3	2	5	60%	40%	1	0	1	100%	0%

Répartition femmes/hommes des candidats aux examens professionnels en 2013

Concours	Inscrits					Présents à l'écrit					Admissibles					Présents à l'oral					Admis				
	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F
Attaché principal (*) 1ère session	68	106	174	39%	61%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	58	96	154	38%	62%	13	31	44	30%	70%
Attaché principal (*) 2ème session	66	109	175	38%	62%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	58	91	149	39%	61%	7	9	16	44%	56%
Total catégorie A	134	215	349	38%	62%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	116	187	303	38%	62%	20	40	60	33%	67%
Inspecteur du travail	388	773	1 161	33%	67%	363	741	1 104	33%	67%	91	164	255	36%	64%	91	164	255	36%	64%	59	71	130	45%	55%
Total catégorie B en A	388	773	1 161	33%	67%	363	741	1 104	33%	67%	91	164	255	36%	64%	91	164	255	36%	64%	59	71	130	45%	55%
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle (*)	41	157	198	21%	79%	31	130	161	19%	81%	31	130	161	19%	81%	9	36	45	20%	80%	2	17	19	11%	89%
Secrétaire administratif de classe supérieure (*)	82	354	436	19%	81%	76	316	392	19%	81%	76	316	392	19%	81%	13	83	96	14%	86%	8	36	44	18%	82%
Total catégorie B	123	511	634	19%	81%	107	446	553	19%	81%	107	446	553	19%	81%	22	119	141	16%	84%	10	53	63	16%	84%
Secrétaire administratif de classe normale (*)	176	1 541	1 717	10%	90%	146	1 291	1 437	10%	90%	146	1 291	1 437	10%	90%	8	108	116	7%	93%	2	40	42	5%	95%
Total catégorie C en B	176	1 541	1 717	10%	90%	146	1 291	1 437	10%	90%	146	1 291	1 437	10%	90%	8	108	116	7%	93%	2	40	42	5%	95%
Total	821	3 040	3 861	21%	79%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	237	578	815	29%	71%	91	204	295	31%	69%

(*) Corps communs aux programmes 155 et 124

E) Les promotions

Répartition des agents promus/promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions⁷⁶.
Promotion de corps.

Les promotions par genre en 2013

Promotion	Promouvables (a)			Promus (b)			RATIO REEL (b)/(a)		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Catégorie A	1 128	2 196	3 324	42	72	114	4%	3%	3%
TA Directeur du travail	230	180	410	14	16	30	6%	9%	7%
TA Directeur adjoint du travail	353	432	785	11	32	43	3%	7%	5%
TA Administrateur général	4	4	8	2	1	3	50%	25%	38%
TA Administrateur civil hors classe échelon spécial	8	4	12	3	1	4	38%	25%	33%
TA Administrateur civil hors classe	7	3	10	3	0	3	43%	0%	30%
TA Attaché principal	37	49	86	1	5	6	3%	10%	7%
LA Inspecteur du travail	438	1 448	1 886	5	7	12	1%	0%	1%
LA Attaché	37	58	95	1	8	9	3%	14%	9%
LA Contractuel 78 - HEB	7	6	13	1	1	2	14%	17%	15%
LA Contractuel 78 - Hors catégorie	5	5	10	1	0	1	20%	0%	10%
LA Contractuel 78 - 1ère catégorie	2	7	9	0	1	1	0%	14%	11%
Catégorie B	1 136	3 694	4 830	63	225	288	6%	6%	6%
TA Contrôleur classe exceptionnelle	223	613	836	22	78	100	10%	13%	12%
TA Contrôleur classe supérieure	294	680	974	39	107	146	13%	16%	15%
TA Secrétaire administratif classe exceptionnelle	8	24	32	1	1	2	13%	4%	6%
TA Secrétaire administratif classe supérieure	64	186	250	1	22	23	2%	12%	9%
LA Secrétaire administratif	547	2 191	2 738	0	17	17	0%	1%	1%
Catégorie C	312	1 526	1 838	45	200	245	14%	13%	13%
TA Adjoint administratif principal 1ère classe échelon spécial	7	190	197	1	36	37	14%	19%	19%
TA Adjoint administratif principal 1ère classe	98	561	659	8	74	82	8%	13%	12%
TA Adjoint administratif principal 2ème classe	163	741	904	28	86	114	17%	12%	13%
TA Adjoint administratif 1ère classe	2	29	31	0	4	4	0%	14%	13%
TA Adjoint technique principal 1ère classe	16	0	16	3	0	3	19%	0%	19%
TA Adjoint technique principal 2ème classe	23	5	28	4	0	4	17%	0%	14%
TA Adjoint technique 1ère classe	3	0	3	1	0	1	33%	0%	33%
Total	2 576	7 416	9 992	150	497	647	6%	7%	6%

⁷⁶ L'indicateur « durée moyenne entre deux promotions » n'est pas disponible pour le bilan social 2013.

Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.

Sur l'ensemble de la composition des jurys des concours et examens professionnels et professionnalisés, la part des femmes est supérieure (51 %) à celle des hommes (49 %).

Répartition femmes/hommes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels en 2013

Intitulé du recrutement	Type	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes
Inspecteur du travail	Concours externe et interne	3	5	8	38%	63%
Contrôleur du travail	Concours externe et interne	7	6	13	54%	46%
Inspecteur du travail	3eme concours	3	5	8	38%	63%
Attaché d'administration	Concours réservé	6	6	12	50%	50%
Attaché principal d'administration – 1ère session	Examen professionnel	5	4	9	56%	44%
Attaché principal d'administration – 2ème session	Examen professionnel	4	5	9	44%	56%
Inspecteur du travail	Examen professionnel	8	10	18	44%	56%
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Examen professionnel	4	2	6	67%	33%
Secrétaire administratif de classe supérieure	Examen professionnel	4	3	7	57%	43%
Secrétaire administratif de classe normale	Examen professionnel	5	2	7	71%	29%
Adjoint administratif	Examen professionnalisé	1	2	3	33%	67%
Adjoint technique	Examen professionnalisé	0	3	3	0%	100%
Secrétaire administratif	Examen professionnalisé	5	4	9	56%	44%
Total		55	57	112	49%	51%

La présidence des jurys de ces concours et examens est assurée par des femmes à 31 % et à 69 % par des hommes.

Répartition femmes/hommes dans la présidence des jurys de concours et examens professionnels en 2013

Intitulé du recrutement	Type	Hommes	Femmes
Contrôleur du travail	concours externe et interne	1	0
Inspecteur du travail	concours externe et interne	0	1
Inspecteur du travail	3eme concours	1	0
Attaché d'administration	Concours réservé	0	1
Attaché principal d'administration - 1ère session	Examen professionnel	1	0
Attaché principal d'administration - 2ème session	Examen professionnel	1	0
Inspecteur du travail	examen professionnel	0	1
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Examen professionnel	1	0
Secrétaire administratif de classe normale	Examen professionnel	1	0
Secrétaire administratif de classe supérieure	Examen professionnel	1	0
Adjoint administratif	examen professionnalisé	0	1
Adjoint technique	examen professionnalisé	1	0
Secrétaire administratif	examen professionnalisé	1	0
Total		9	4
%		69%	31%

12.2. La formation

Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à promotion), professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).

En 2013, 68 % des stagiaires ayant suivi une formation sont des femmes. Elles représentent 61 % des agents ayant bénéficié d'une formation statutaire et 68 % de ceux ayant bénéficié d'une formation professionnelle.

Le nombre moyen de jours de formation statutaire est de 68,3 jours pour les femmes et de 68,5 jours pour les hommes. Concernant la formation professionnelle, il est de 2,2 jours pour les femmes et de 2,4 jours pour les hommes.

**Répartition femmes/hommes par type de formation et catégorie en 2013
(nombre de stagiaires)**

Type de formation	A+		A		B		C		Total			Part de femmes
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total	
Formation statutaire			121	168	19	53			140	221	361	61%
Formation professionnelle												
Formation continue	4	1	3 275	4 138	2 319	5 700	399	2 425	5 997	12 264	18 261	67%
Préparation aux examens, concours, essais			93	190	432	898	47	416	572	1 504	2 076	72%
Congé de formation			1	1	0	3	2	1	3	5	8	63%
Validation des acquis de l'expérience			0	1	0	0	0	1	0	2	2	100%
Bilan de compétences			3	8	1	7	1	1	5	16	21	76%
Total Formation professionnelle	4	1	3 372	4 338	2 752	6 608	449	2 844	6 577	13 791	20 368	68%
Total	4	1	3 493	4 506	2 771	6 661	449	2 844	6 717	14 012	20 729	68%

Nombre moyen de jours de formation par type de formation, genre et catégorie en 2013

Type de formation	A+		A		B		C		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Formation statutaire			63,6	58,3	100,0	100,0			68,5	68,3	68,4
Formation professionnelle											
Formation continue	3,5	1,0	2,3	2,4	2,5	2,2	2,3	1,6	2,4	2,1	2,2
Préparation aux examens, concours, essais			2,1	1,8	2,5	2,1	3,3	2,8	2,5	2,2	2,3
Congé de formation			65,0	40,0		78,0	70,0	114,0	68,3	77,6	74,1
Validation des acquis de l'expérience				2,0				2,0		2,0	2,0
Bilan de compétences			4,0	3,6	10,0	7,9	3,0	4,0	5,0	5,5	5,4
Total Formation professionnelle	3,5	1,0	2,3	2,3	2,5	2,2	2,8	1,8	2,4	2,2	2,2
Total	3,5	1,0	65,9	60,7	102,5	102,2	2,8	1,8	70,9	70,5	70,6

12.3. Les conditions de travail

Nombre d'accidents de travail au cours de l'année 2013 (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).

Les accidents de travail/service et de trajet

Parmi les agents touchés par un accident de service/travail et de trajet (hors accidents de mission) en 2013, 80 % sont des femmes. Sur le nombre total de femmes, cela représente 3 % des effectifs pour 2 % pour les hommes.

Répartition par classe d'âge et par genre des accidents (hors accidents de mission) en 2013

Classe d'âge	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes
60 ans et plus	13	20	33	61%
55-59 ans	10	82	92	89%
45-54 ans	19	76	95	80%
30-44 ans	14	44	58	76%
Moins de 30 ans	1	2	3	67%
Total	57	224	281^(*)	80%

(*) Total de 349 accidents – 68 accidents de mission

Les maladies professionnelles

En 2013, on compte 2 maladies professionnelles reconnues. Elles concernent uniquement des femmes.

Les allocations temporaires pour invalidité (ATI)

Parmi les 2 bénéficiaires de l'allocation temporaire pour invalidité en 2013, on compte 1 femme.

12.4. Les congés⁷⁷

Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité par catégorie hiérarchique ; nombre de jours de congés de paternité pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

En 2013, 29 agents ont pris 314 jours de congés de paternité. Cela représente plus de 98 %⁷⁸ de jours pris par les agents par rapport au nombre de jours de congés de paternité autorisés.

Parmi les agents ayant pris un congé de paternité, les agents de catégorie A sont majoritaires (62 %) avant ceux de catégorie B (21 %) et ceux de catégorie C (17 %).

⁷⁷ Voir également le chapitre 5 « Le temps de travail », partie 5.3. « Les congés ».

⁷⁸ Calcul = 314 jours pris / (29 agents * 11 jours (durée légale)) * 100

Nombre d'agents arrêtés pour congés de paternité en 2013

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés	%	% par rapport aux effectifs totaux
A	18	62%	0,2%
B	6	21%	0,1%
C	5	17%	0,05%
Total	29	100%	0,3%

Le nombre moyen de jours de congés paternité par agent est de 10,8 jours en 2013.

ANNEXE n°1. La présentation des principaux corps en termes d'effectifs

Une synthèse des principales données du bilan social est présentée dans cette annexe pour les principaux corps en termes d'effectifs, selon la structure suivante :

- Composition des effectifs : en fonction/gérés non présents, affectation, taux de féminisation, pyramide des âges
- Recrutement
- Promotions

Les effectifs des agents détachés de leur corps sur un emploi fonctionnel ne sont pas pris en compte dans les effectifs des corps mentionnés ci-dessous.

Cette présentation est réalisée pour les corps suivants (par périmètre et par ordre décroissant en termes d'effectifs).

Corps Travail :

- **Contrôleurs du travail**
- **Corps de l'inspection du travail**

Corps interministériels :

- **Adjoints administratifs**
- **Attachés**
- **Secrétaires administratifs**

Les contrôleurs du travail

▪ La composition des effectifs

En 2013, les effectifs des contrôleurs du travail (CT) représentent **3 144** agents, dont 3 085 agents en fonction au sein du ministère (98 %) et 59 MAD sortants (2 %).

Nombre de contrôleurs du travail par situation administrative et par genre au 31-12-2013

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total	%
En fonction	910	2 175	3 085	98%
MAD sortant	29	30	59	2%
Total	939	2 205	3 144	100%

Les **3 085** contrôleurs du travail en fonction au ministère représentent 30 % des effectifs.

En 2013, la quasi-totalité des agents du corps est affectée en services déconcentrés pour 0,4 % en administration centrale.

Nombre de contrôleurs du travail par service au 31-12-2013

Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Administration centrale	14	12,8	0,4%
Services déconcentrés	3 130	3 005,1	99,6%
Total	3 144	3 017,9	100%

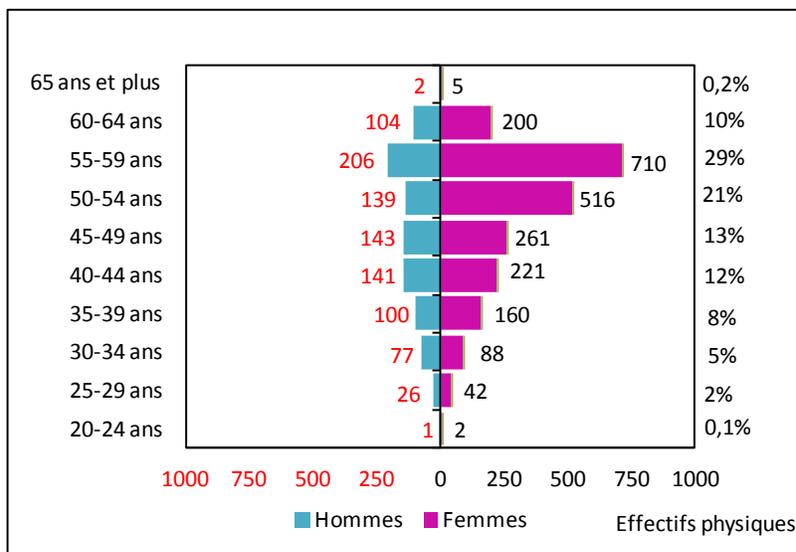
Le taux de féminisation du corps de 70 % est très élevé en 2013. Ce taux est identique à celui du ministère.

Taux de féminisation par service au 31-12-2013

Service	Hommes	Femmes	Taux de féminisation
Administration centrale	4	10	71%
Services déconcentrés	935	2 195	70%
Total	939	2 205	70%

La moyenne d'âge des agents est de 49,8 ans, au dessus de la moyenne de l'ensemble de la population du ministère de 49,1 ans. L'âge moyen des femmes est de 50,6 ans pour 48 ans pour les hommes.

Pyramide des âges des agents au 31-12-2013



Le corps des contrôleurs du travail présente une pyramide des âges vieillissante. Les seniors (45 ans et plus) représentent 73 % des effectifs.

- **Le recrutement**

En 2013, **3** candidats ont été admis au concours externe de contrôleur du travail et **6** au concours interne.

- **Les promotions**

En 2013, **246** contrôleurs du travail ont été promus au grade supérieur (dont 185 femmes, soit 75 %).

Le corps de l'inspection du travail

▪ La composition des effectifs

En 2013, les effectifs du corps de l'inspection du travail (IT) représentent **1 840** agents, dont 1 829 agents en fonction au sein du ministère (99 %) et 11 MAD sortants (1 %).

Nombre d'agents du corps de l'IT par situation administrative et par genre au 31-12-2013

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total	%
En fonction	852	977	1 829	99%
MAD sortant	6	5	11	1%
Total	858	982	1 840	100%

Les **1 829** agents du corps de l'inspection du travail en fonction au ministère représentent 18 % des effectifs.

En 2013, 96 % des agents du corps sont affectés en services déconcentrés pour 4 % en administration centrale.

Nombre d'agents du corps de l'IT par service au 31-12-2013

Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Administration centrale	72	69,1	4%
Services déconcentrés	1 768	1 724,4	96%
Total	1 840	1 793,5	100%

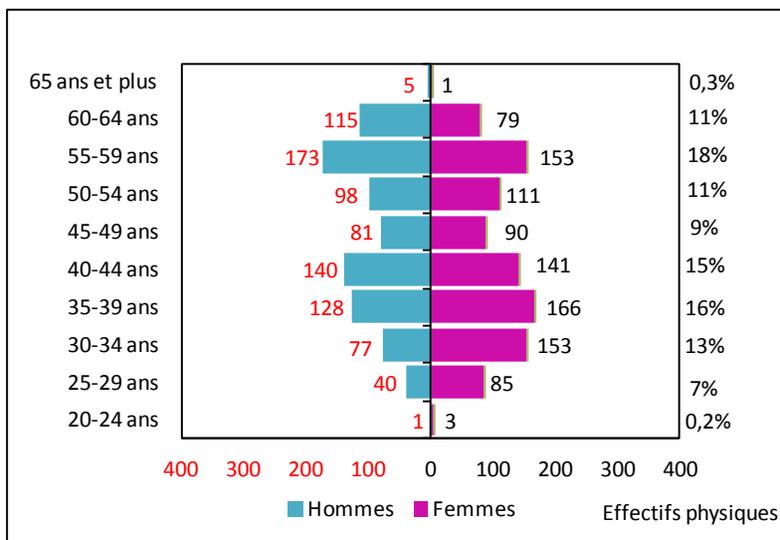
Le taux de féminisation du corps est de 53 % en 2013. Ce taux est inférieur à celui du ministère (70 %).

Taux de féminisation par service au 31-12-2013

Service	Hommes	Femmes	Taux de féminisation
Administration centrale	37	35	49%
Services déconcentrés	821	947	54%
Total	858	982	53%

La moyenne d'âge agents est de 45,3 ans, sous la moyenne de l'ensemble de la population du ministère de 49,1 ans. L'âge moyen des femmes est de 43,8 ans pour 47,1 ans pour les hommes.

Pyramide des âges des agents au 31-12-2013



Le corps de l'inspection du travail présente une pyramide des âges inégale. Les seniors (45 ans et plus) représentent 49 % des effectifs et il y a une classe creuse pour les 45-55 ans (qui ne représentent que 20 % des effectifs).

▪ Le recrutement

En 2013, **39** candidats ont été admis au concours externe d'inspecteur du travail, **12** au concours interne et **5** au 3^{ème} concours.

▪ Les promotions

En 2013, **130** agents ont obtenu l'examen professionnel d'inspecteur du travail dans le cadre du plan de transformation d'emploi des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail (dont 71 femmes, soit 55 %).

73 agents du corps de l'inspection du travail ont été promus au grade supérieur (dont 48 femmes, soit 66 %).

12 agents ont été promus dans le corps de l'inspection du travail par liste d'aptitude (dont 7 femmes, soit 58 %).

Les adjoints administratifs

▪ La composition des effectifs

En 2013, les effectifs des adjoints administratifs représentent **2 753** agents, dont 2 627 agents en fonction au sein du ministère (95 %) et 126 MAD sortants (5 %).

Nombre d'adjoints administratifs par situation administrative et par genre au 31-12-2013

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total	%
En fonction au ministère	387	2 240	2 627	95%
MAD sortant	19	107	126	5%
Total	406	2 347	2 753	100%

Les **2 627** adjoints administratifs en fonction au ministère représentent 26 % des effectifs.

En 2013, 94 % des adjoints administratifs sont affectés en services déconcentrés pour 6 % en administration centrale.

Nombre d'adjoints administratifs par service au 31-12-2013

Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Administration centrale	168	163,4	6%
Services déconcentrés	2 585	2 446,1	94%
Total	2 753	2 609,5	100%

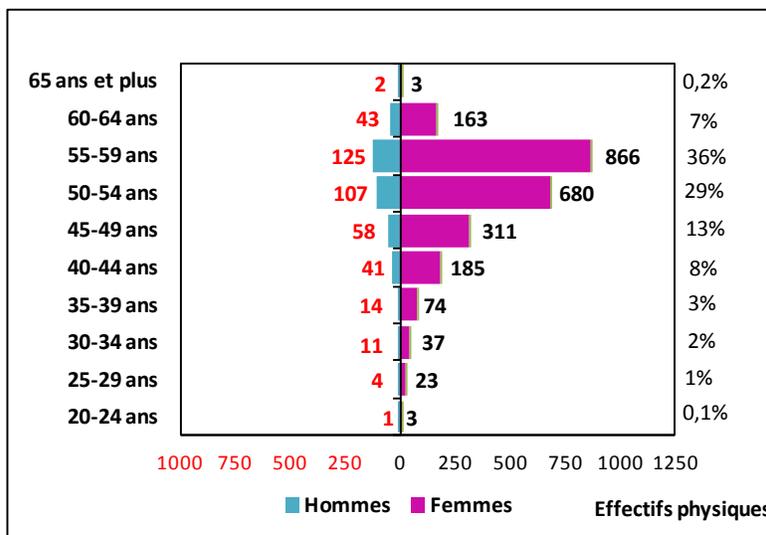
Le taux de féminisation du corps de 85 % en 2013 est très élevé. Ce taux est supérieur à celui du ministère (70 %).

Taux de féminisation par service au 31-12-2013

Service	Hommes	Femmes	Taux de féminisation
Administration centrale	37	131	78%
Services déconcentrés	369	2 216	86%
Total	406	2 347	85%

La moyenne d'âge des adjoints administratifs est de 52 ans, 3 ans au dessus de la moyenne de l'ensemble de la population du ministère de 49,1 ans. L'âge moyen des femmes est de 52,1 ans pour 51,6 ans pour les hommes.

Pyramide des âges des agents au 31-12-2013



NB : deux agents ont un âge non connu dans les SIRH

Le corps des adjoints administratifs présente une pyramide des âges vieillissante avec un pic d'agents sur les classes d'âge des 50-54 ans (29 %) et 55-59 ans (36 %). Les seniors (45 ans et plus) représentent 86 % des effectifs.

- Le recrutement

En 2013, **17** candidats ont été admis au concours interne d'adjoint administratif (la donnée n'est pas connue pour le concours externe).

60 adjoints administratifs ont été recrutés dans le cadre des examens professionnalisés⁷⁹.

- Les promotions

En 2013, **237** adjoints administratifs ont été promus au grade supérieur (dont 200 femmes, soit 84 %).

⁷⁹ Recrutement commun aux programmes 155 et 124.

Les attachés

- La composition des effectifs

En 2013, les effectifs des attachés représentent **706** agents, dont 693 agents en fonction au sein du ministère (98 %) et 13 MAD sortants (2 %).

Nombre d'attachés par situation administrative et par genre au 31-12-2013

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total	%
En fonction	251	442	693	98%
MAD sortant	1	12	13	2%
Total	252	454	706	100%

Les **693** attachés en fonction au ministère représentent 7 % des effectifs.

En 2013, 66 % des attachés sont affectés en services déconcentrés pour 34 % en administration centrale.

Nombre d'attachés par service au 31-12-2013

Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Administration centrale	241	232,8	34%
Services déconcentrés	465	452,3	66%
Total	706	685,1	100%

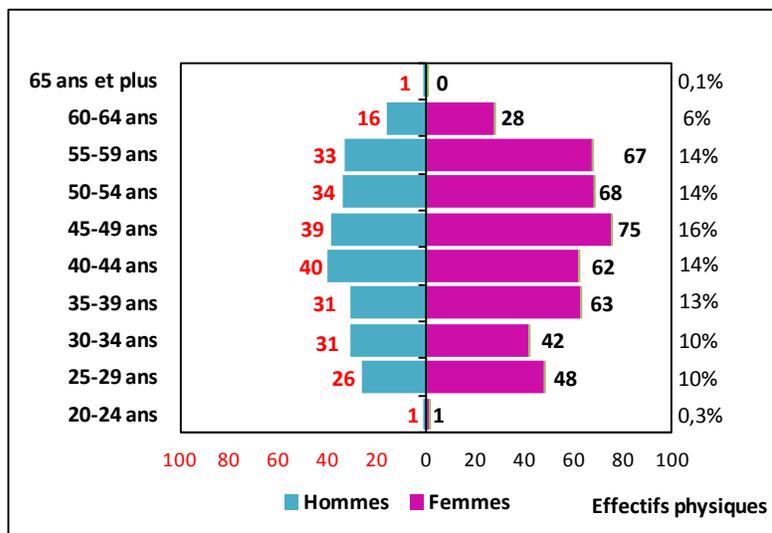
Le taux de féminisation du corps de 64 % en 2013 est élevé. Ce taux est inférieur à celui du ministère (70 %).

Part des femmes par service au 31-12-2013

Service	Hommes	Femmes	Part de femmes
Administration centrale	75	166	69%
Services déconcentrés	177	288	62%
Total	252	454	64%

La moyenne d'âge des attachés est de 44,4 ans, sous la moyenne de l'ensemble de la population du ministère de 49,1 ans. L'âge moyen des femmes est de 44,6 ans pour 44 ans pour les hommes.

Pyramide des âges des agents au 31-12-2013



Le corps des attachés présente une pyramide des âges équilibrée. Les seniors (45 ans et plus) représentent 51 % des effectifs.

- **Le recrutement**

En 2013, **40** attachés issus des IRA ont été recrutés (28 recrutements en 2012).

230 attachés d'administration de l'Etat ont été recrutés dans le cadre des concours réservés⁸⁰.

- **Les promotions**

En 2013, **60** agents ont obtenu l'examen professionnel d'attaché principal⁸¹ (dont 18 femmes, soit 64 %).

6 agents ont été promus au grade supérieur (dont 5 femmes, soit 84 %).

9 agents ont été promus dans le corps des attachés par liste d'aptitude (dont 8 femmes, soit 89 %).

⁸⁰ Recrutement commun aux programmes 155 et 124.

⁸¹ Corps communs aux programmes 155 et 124.

Les secrétaires administratifs

- La composition des effectifs

En 2013, les effectifs des secrétaires administratifs représentent **533** agents, dont 527 agents en fonction au sein du ministère (99 %) et 6 MAD sortants (1 %).

Nombre de secrétaires administratifs par situation administrative et par genre au 31-12-2013

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total	%
En fonction au ministère	72	455	527	99%
MAD sortant	1	5	6	1%
Total	73	460	533	100%

Les **527** secrétaires administratifs en fonction au ministère représentent 5 % des effectifs.

En 2013, 77 % des secrétaires administratifs sont affectés en services déconcentrés pour 23 % en administration centrale.

Nombre de secrétaires administratifs par service au 31-12-2013

Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Administration centrale	122	114,1	23%
Services déconcentrés	411	392,6	77%
Total	533	506,7	100%

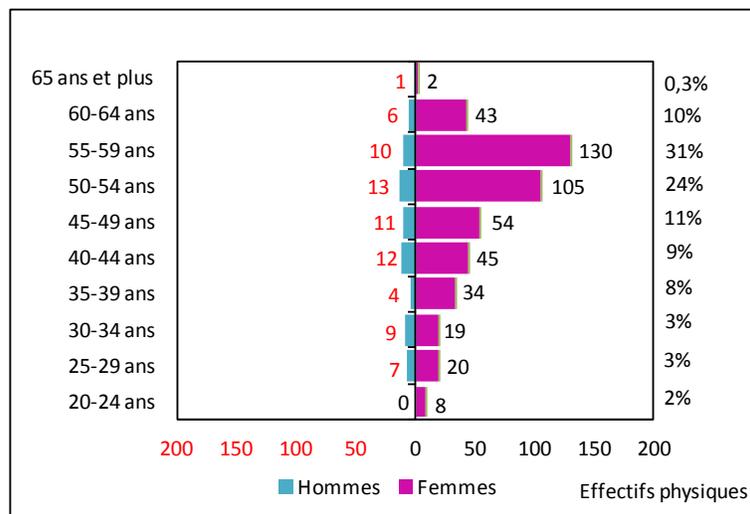
Le taux de féminisation du corps de 86 % en 2013 est très élevé. Ce taux est supérieur à celui du ministère (70 %).

Part des femmes par service au 31-12-2013

Service	Hommes	Femmes	Part de femmes
Administration centrale	28	94	77%
Services déconcentrés	45	366	89%
Total	73	460	86%

La moyenne d'âge des secrétaires administratifs est de 48,9 ans, quasi identique à la moyenne de l'ensemble de la population du ministère de 49,1 ans. L'âge moyen des femmes est de 49,4 ans pour 45,4 ans pour les hommes.

Pyramide des âges des agents au 31-12-2013



Le corps des secrétaires administratifs présente une pyramide des âges plutôt âgée avec un pic d'agents sur les classes d'âge des 55-59 ans (31 %) et 50-54 ans (24 %). Les seniors (45 ans et plus) représentent 76 % des effectifs.

▪ Le recrutement

En 2013, **8** candidats ont été admis au concours externe de secrétaire administratif et **12** au concours interne.

80 secrétaires administratifs ont été recrutés dans le cadre des examens professionnalisés⁸².

▪ Les promotions

En 2013, **44** agents ont obtenu l'examen professionnel de secrétaire administratif de classe supérieure⁸³ (dont 6 femmes, soit 86 %).

25 secrétaires administratifs ont été promus au grade supérieur (dont 23 femmes, soit 92 %).

17 femmes ont été promues dans le corps des secrétaires administratifs par liste d'aptitude (aucun homme promu).

⁸² Recrutement commun aux programmes 155 et 124.

⁸³ Corps communs aux programmes 155 et 124.

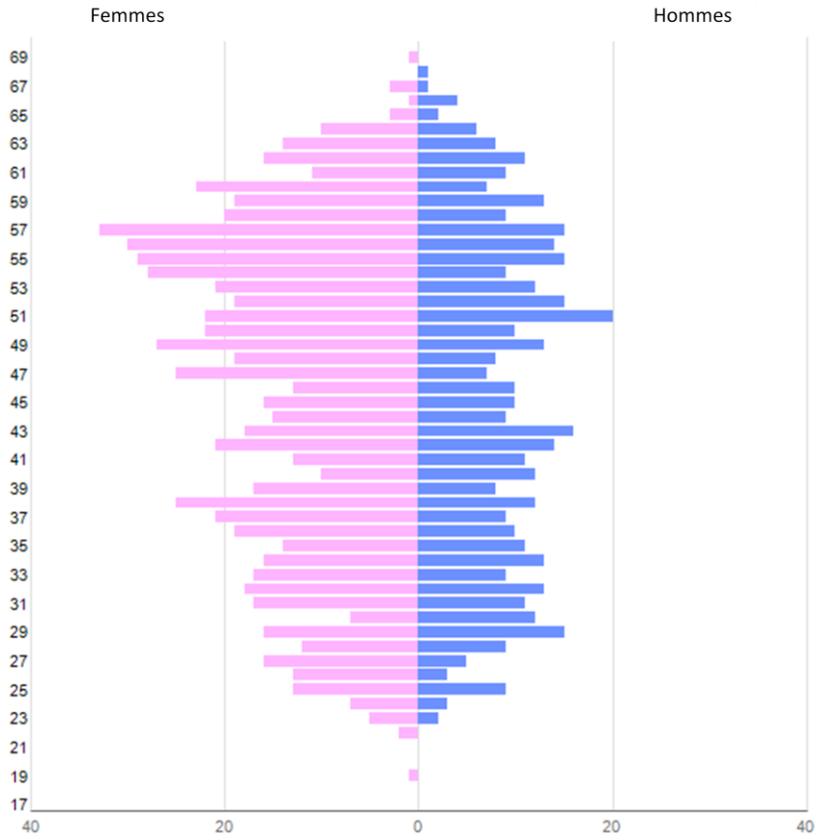
ANNEXE n°2. Les pyramides des âges

Sont présentées ci-après, les pyramides des âges suivantes :

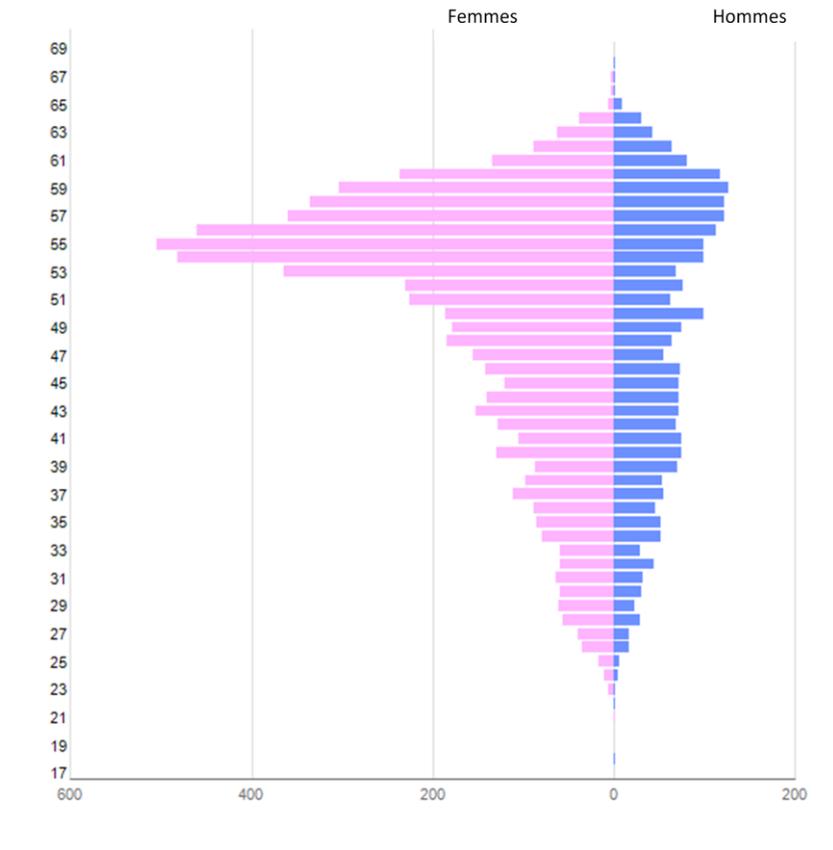
- **De l'administration centrale**
- **Des services déconcentrés**
- **Par catégorie statutaire**
- **Par région**

Source : Sésame

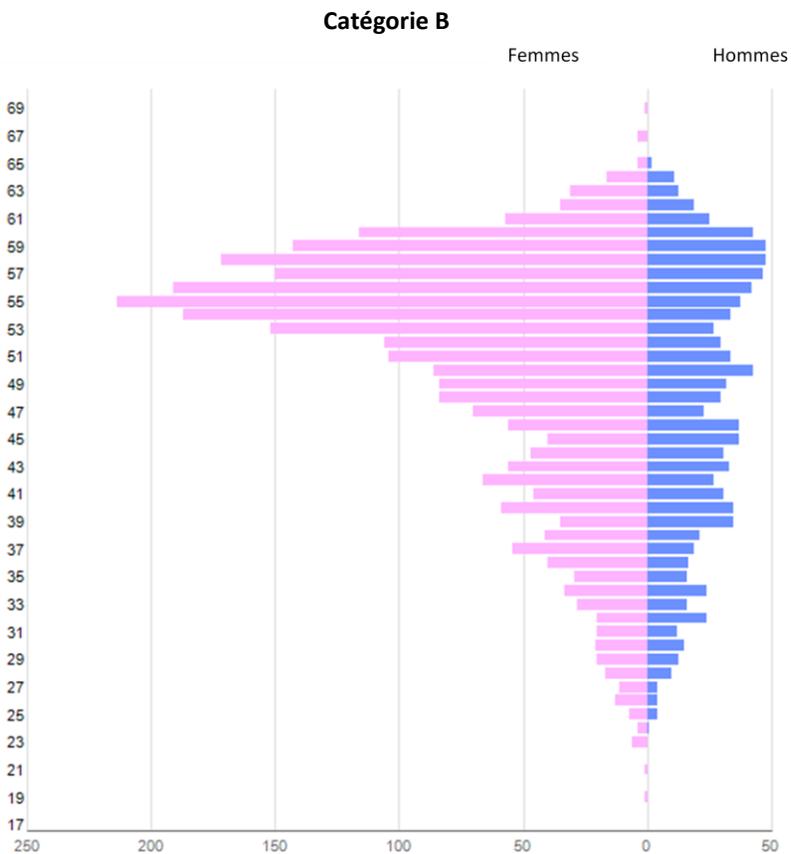
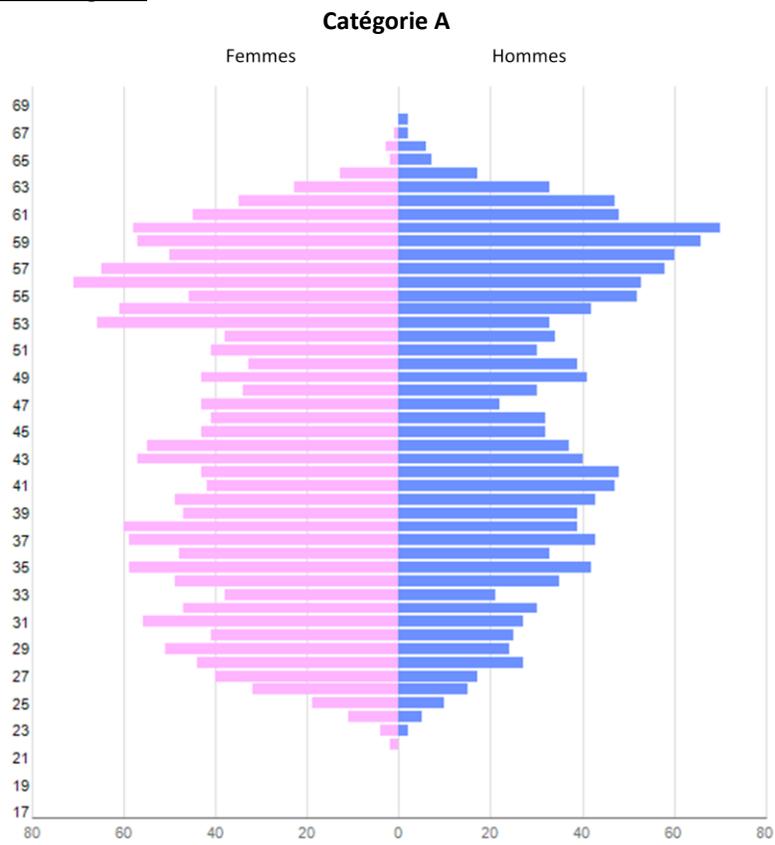
Administration centrale



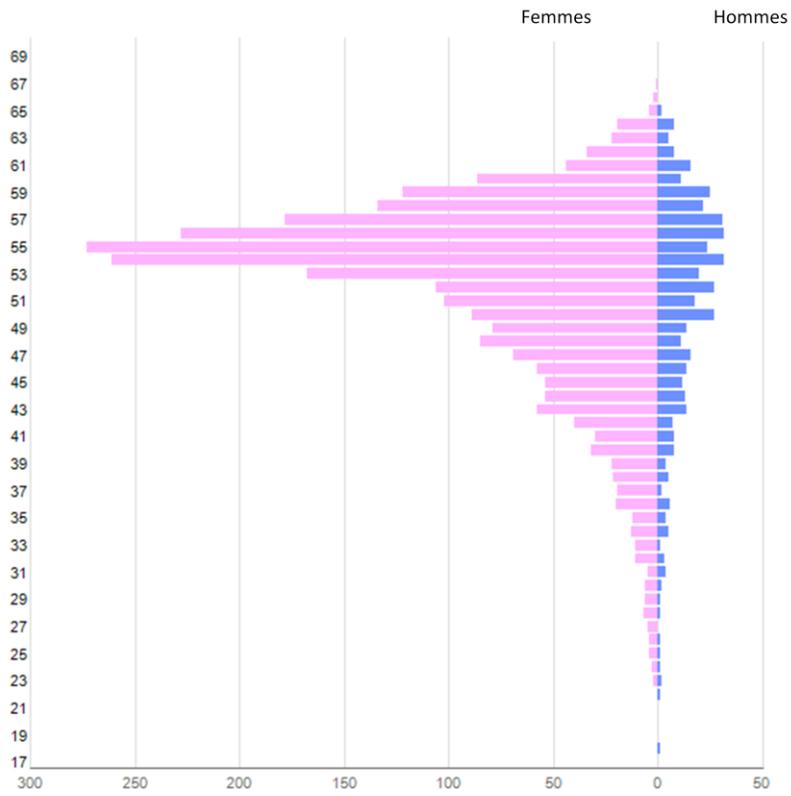
Services décentralisés



Pyramide des âges par catégorie

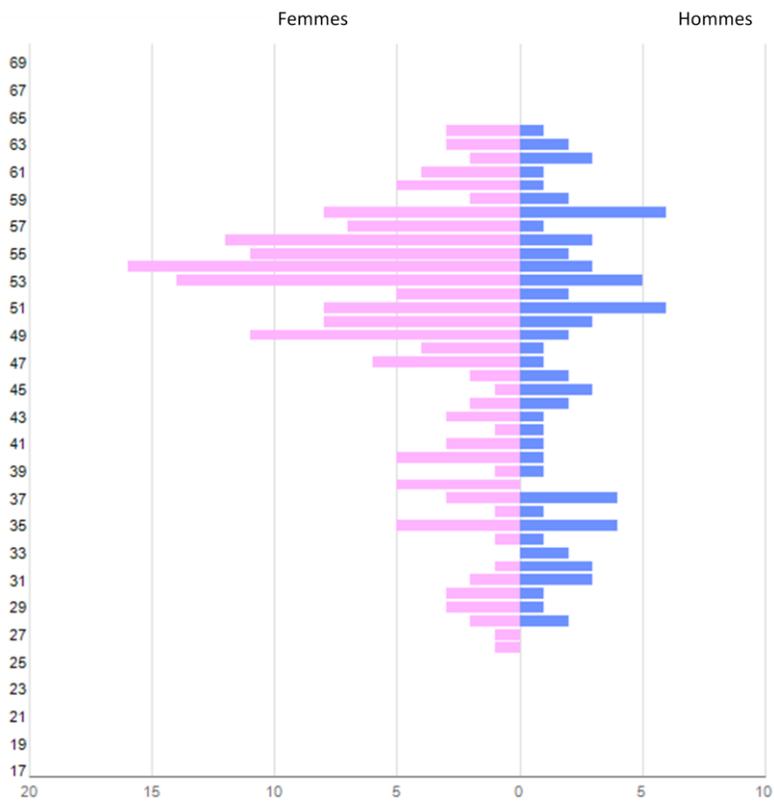


Catégorie C

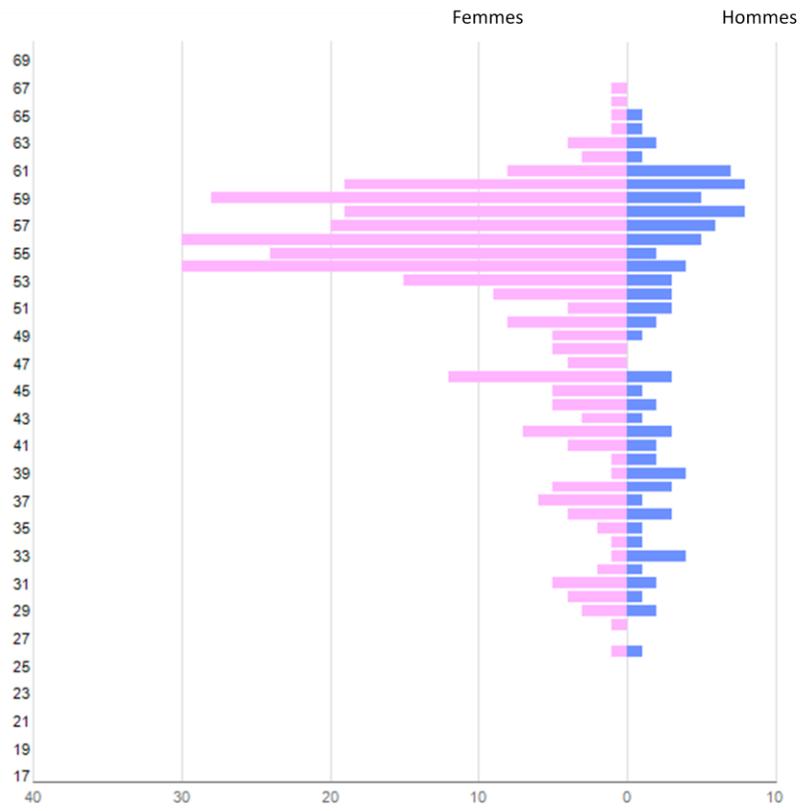


Pyramides des âges par région

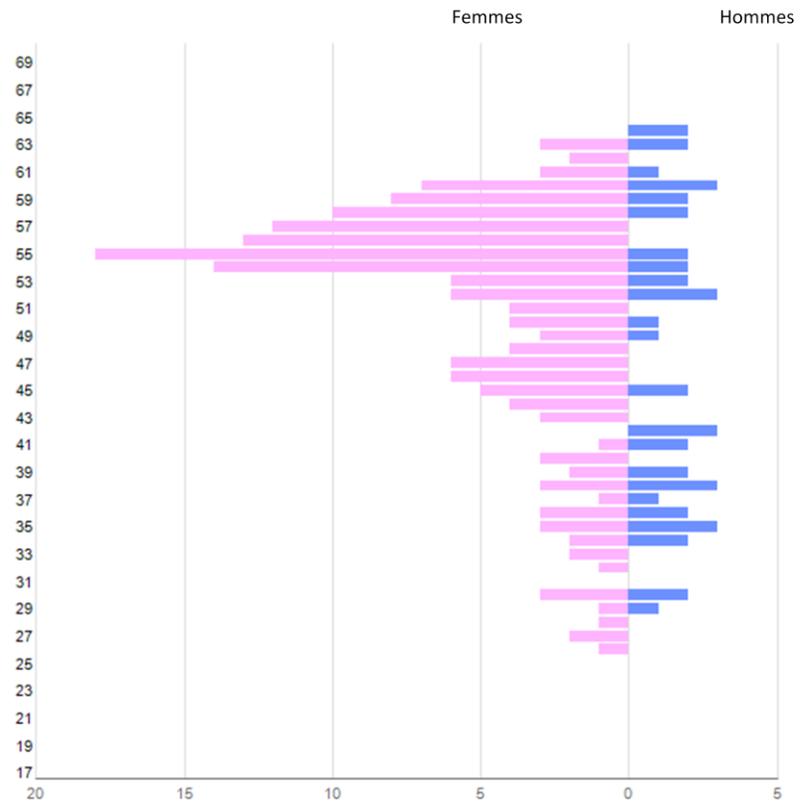
Alsace



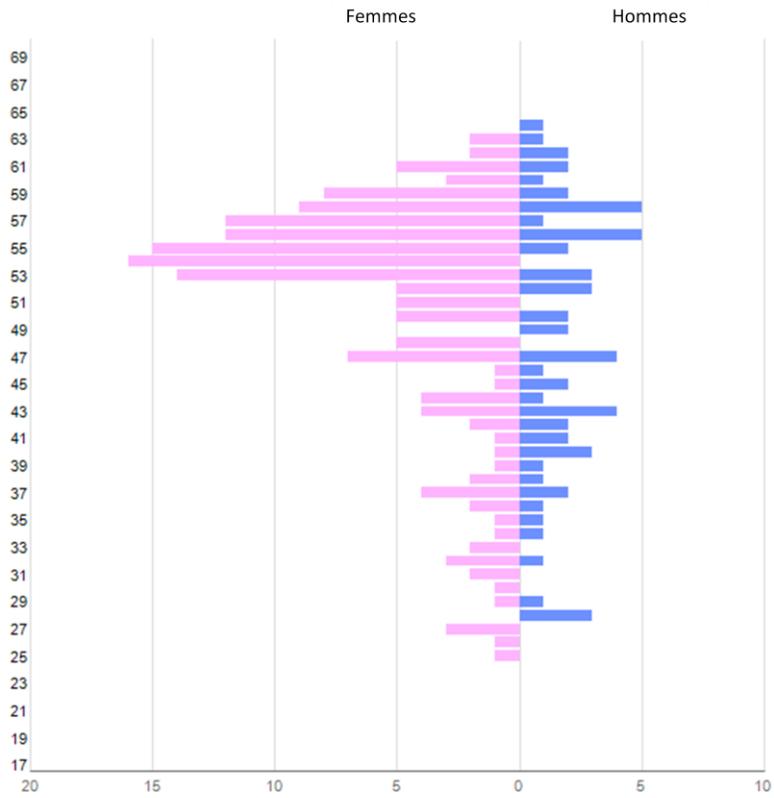
Aquitaine



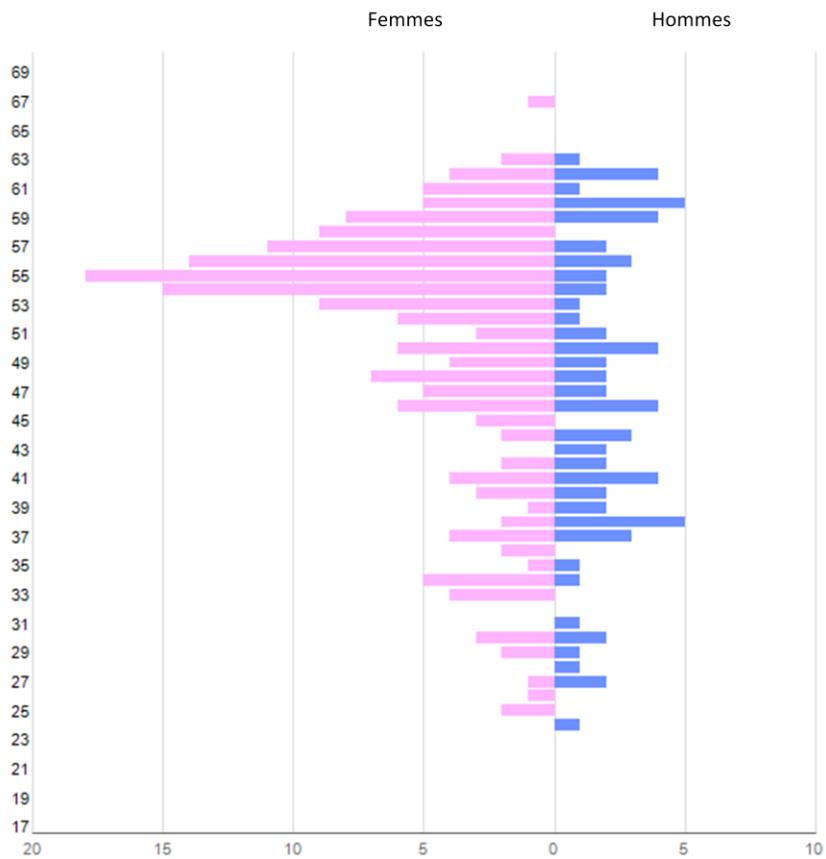
Auvergne



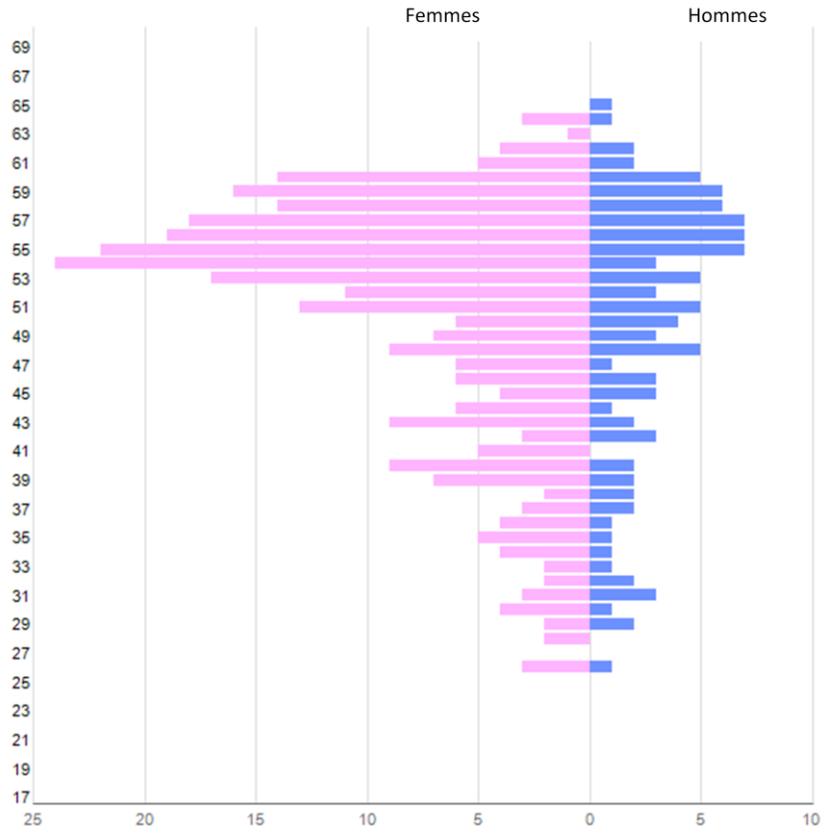
Basse-Normandie



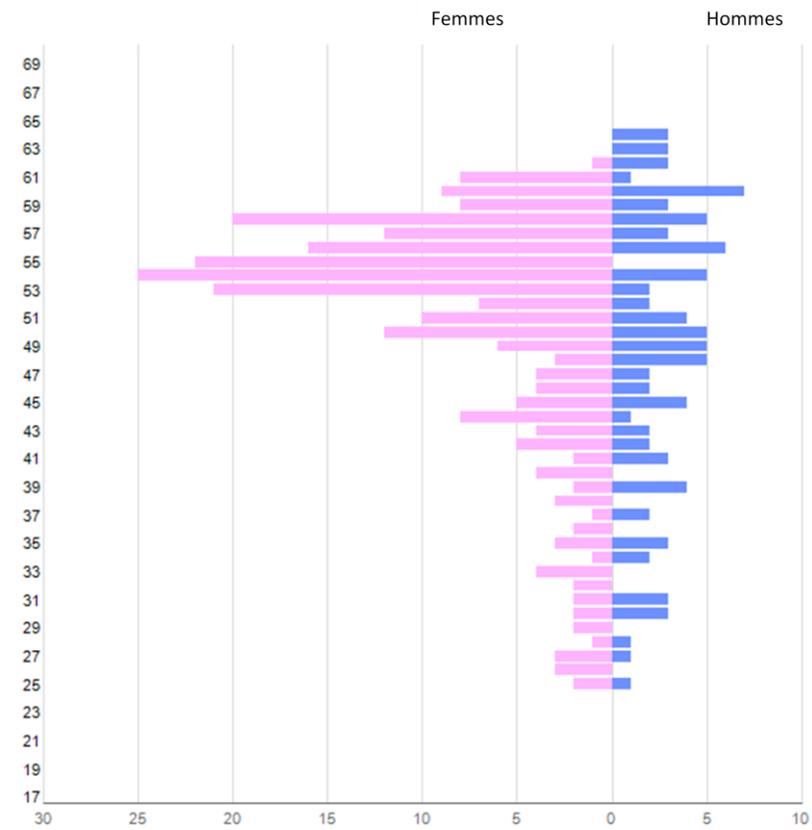
Bourgogne



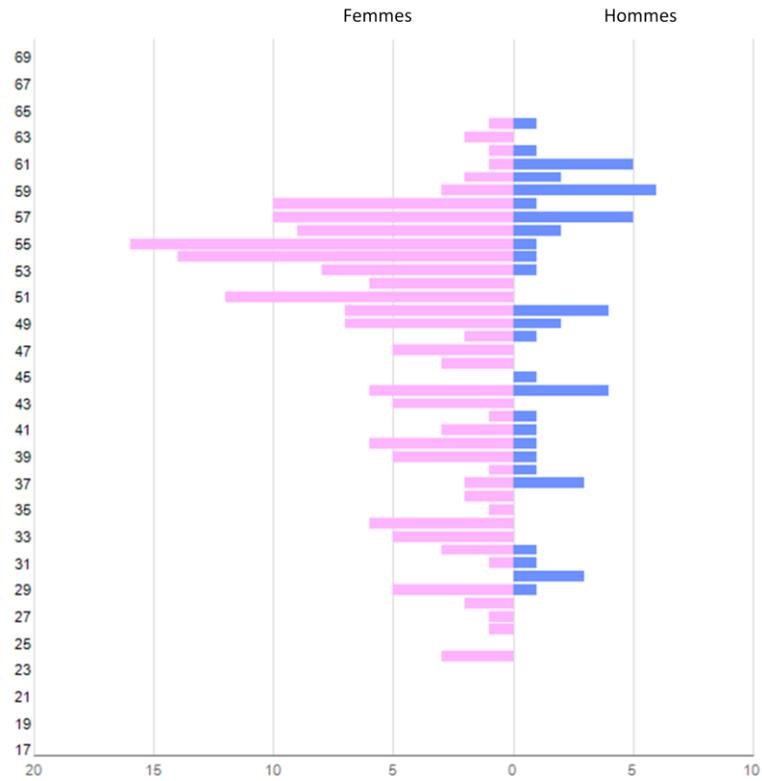
Bretagne



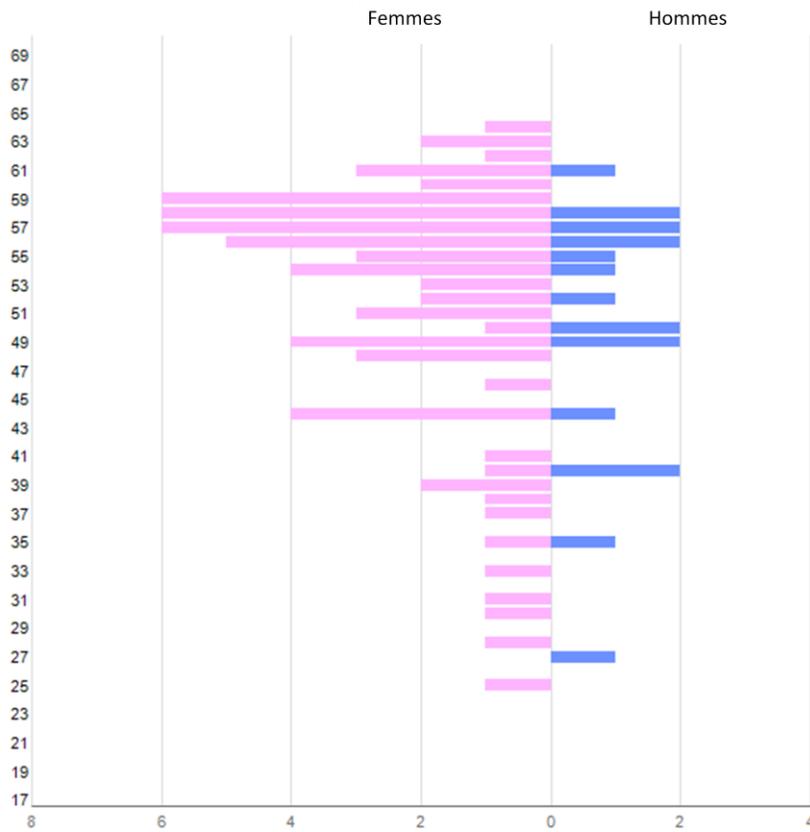
Centre



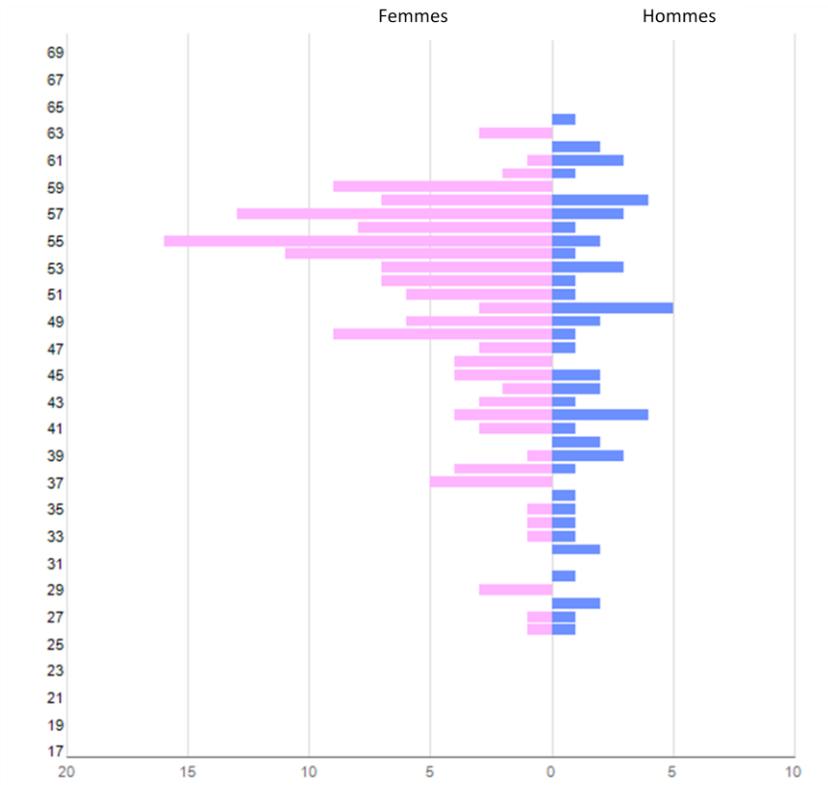
Champagne Ardennes



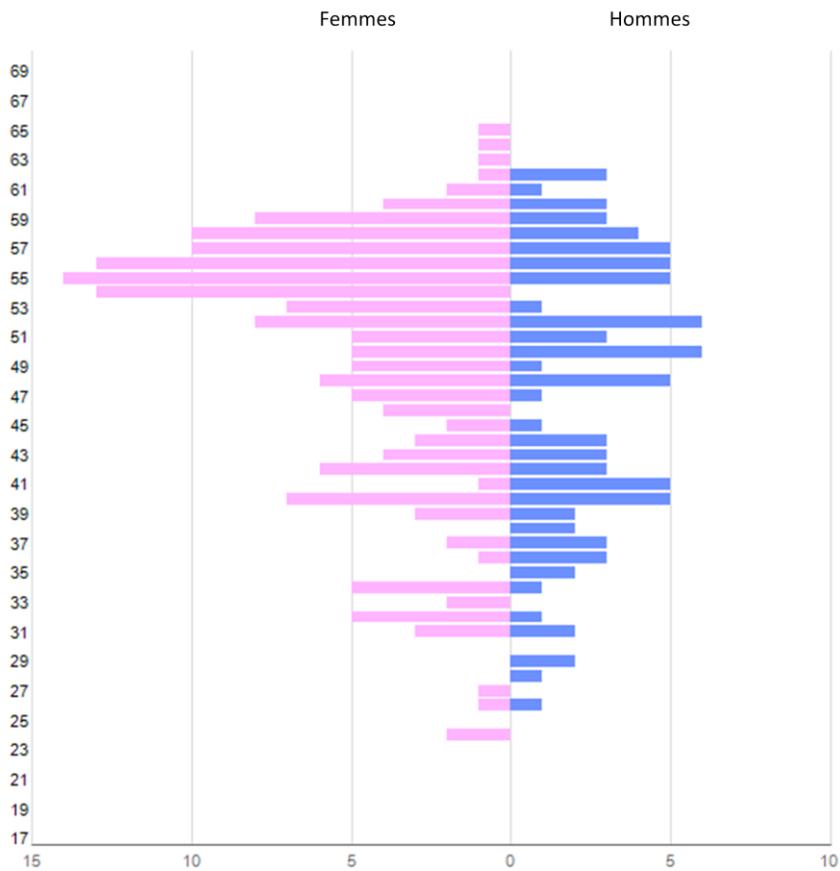
Corse



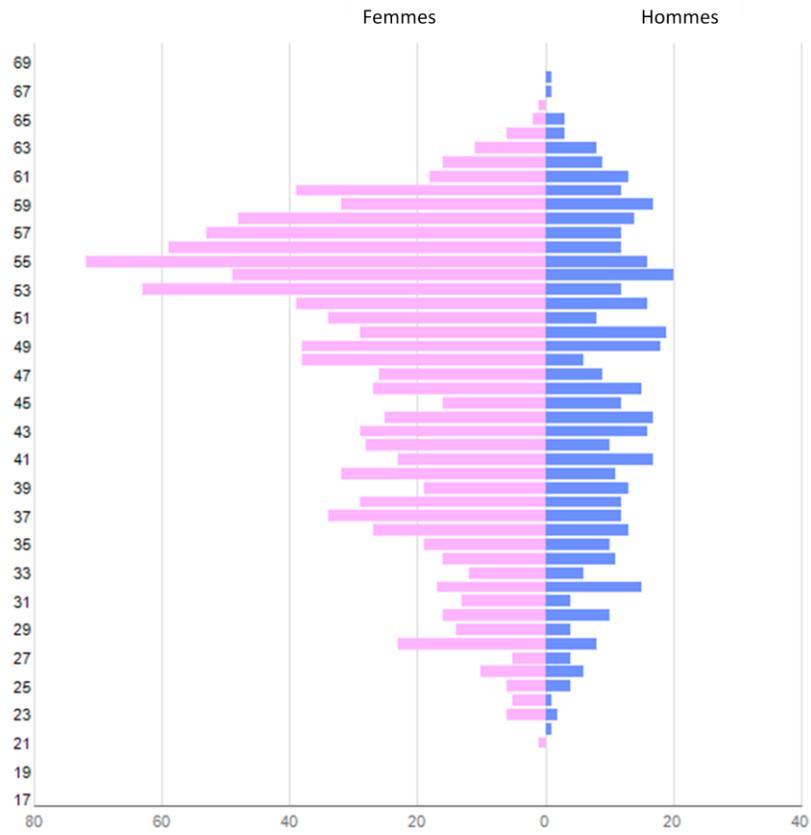
Franche Comté



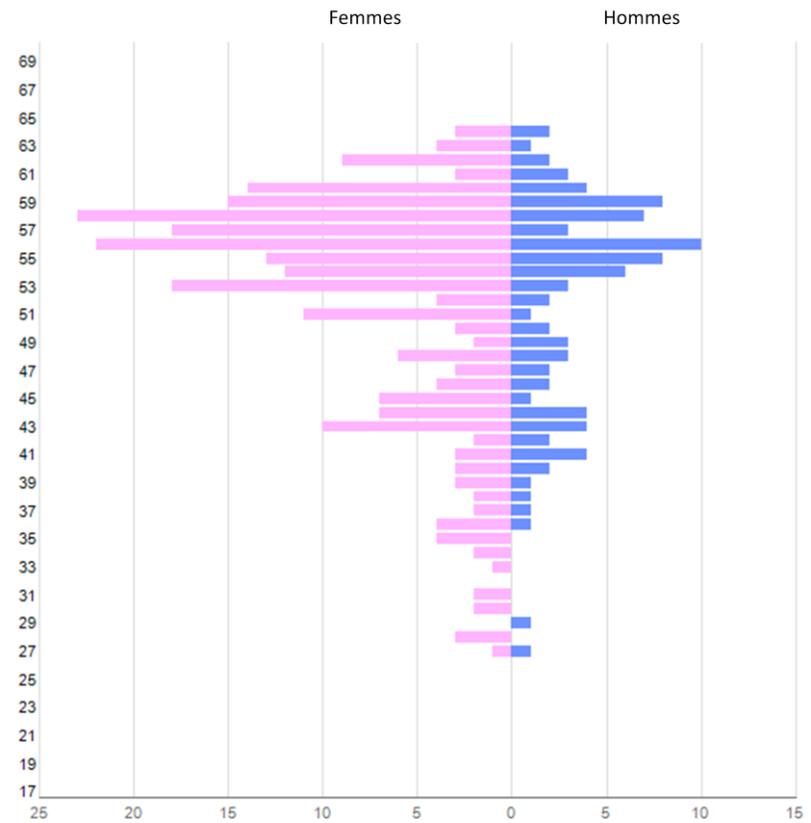
Haute Normandie



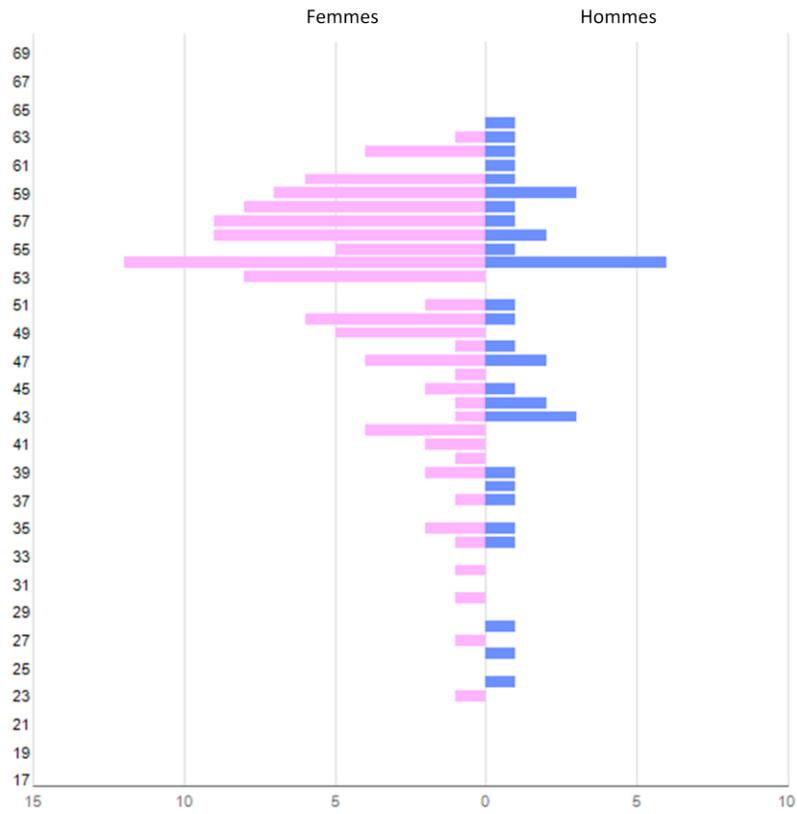
Ile de France



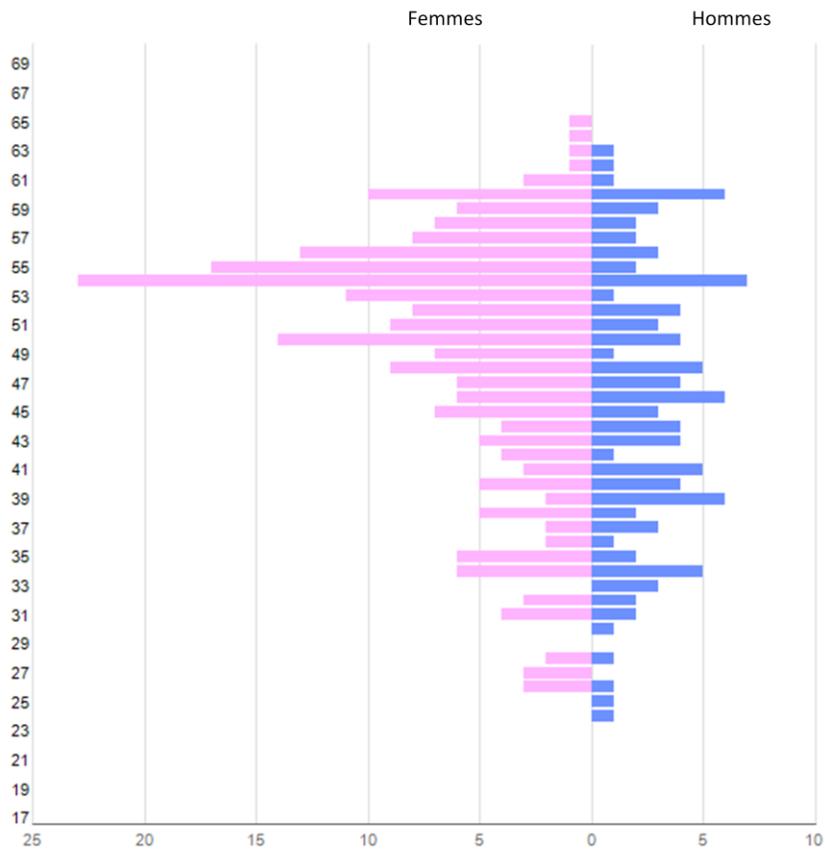
Languedoc-Roussillon



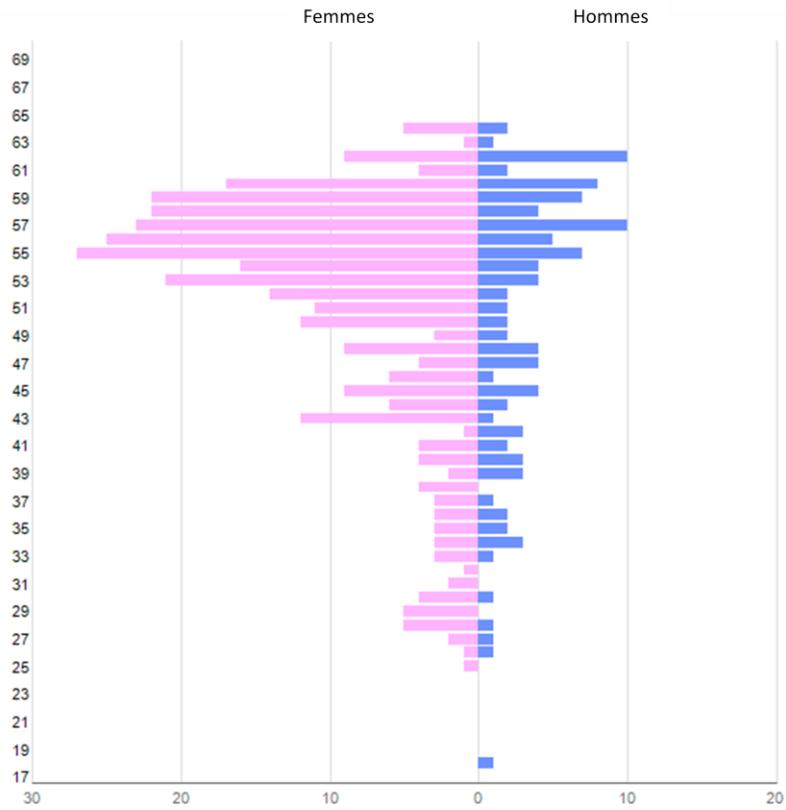
Limousin



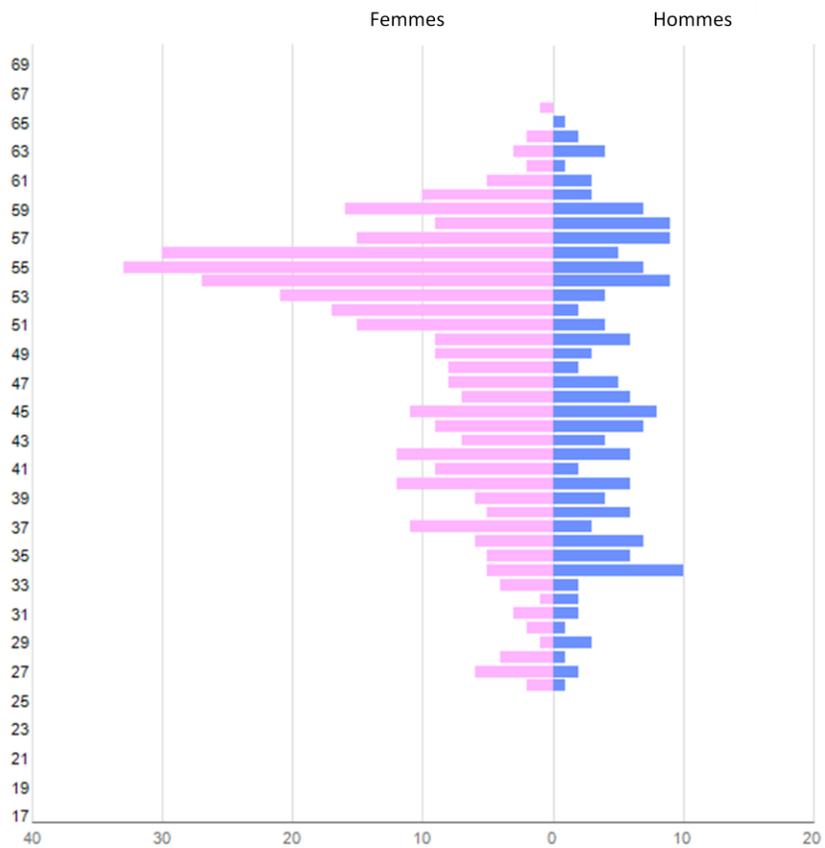
Lorraine



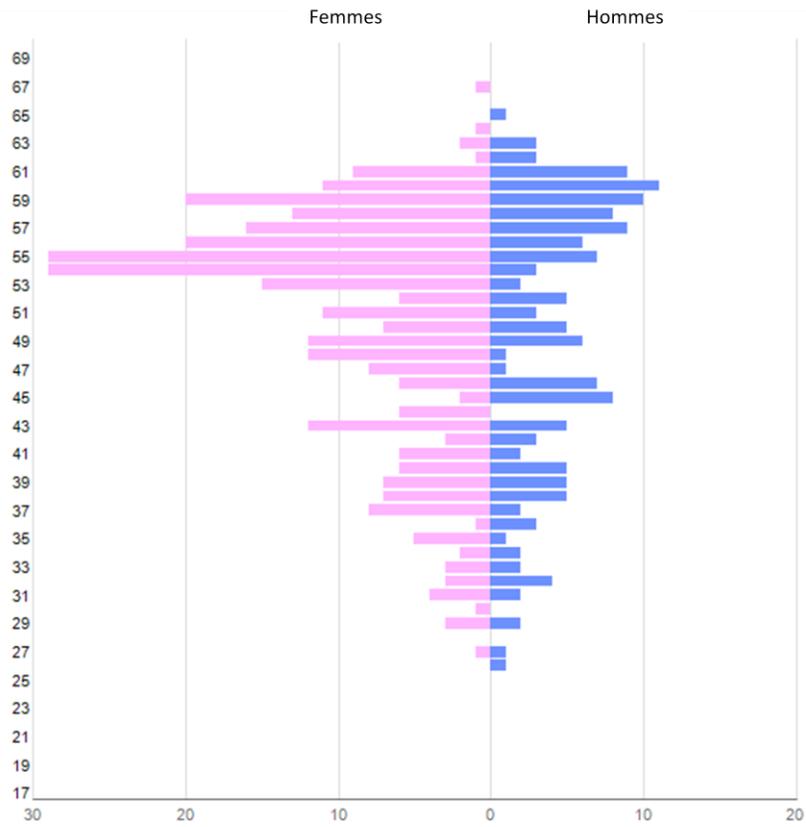
Midi-Pyrénées



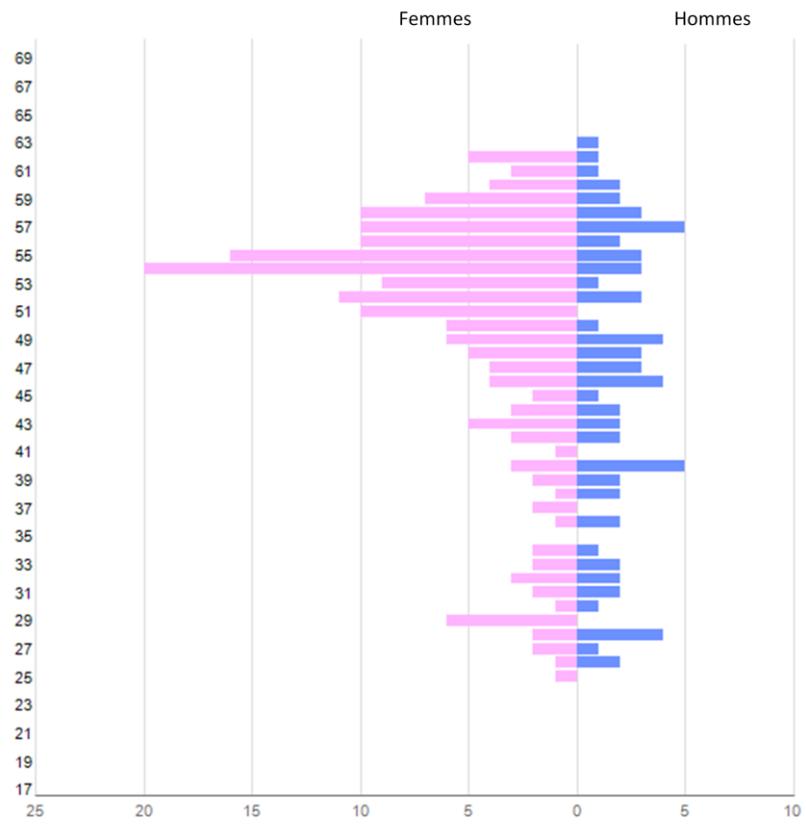
Nord-Pas-de-Calais



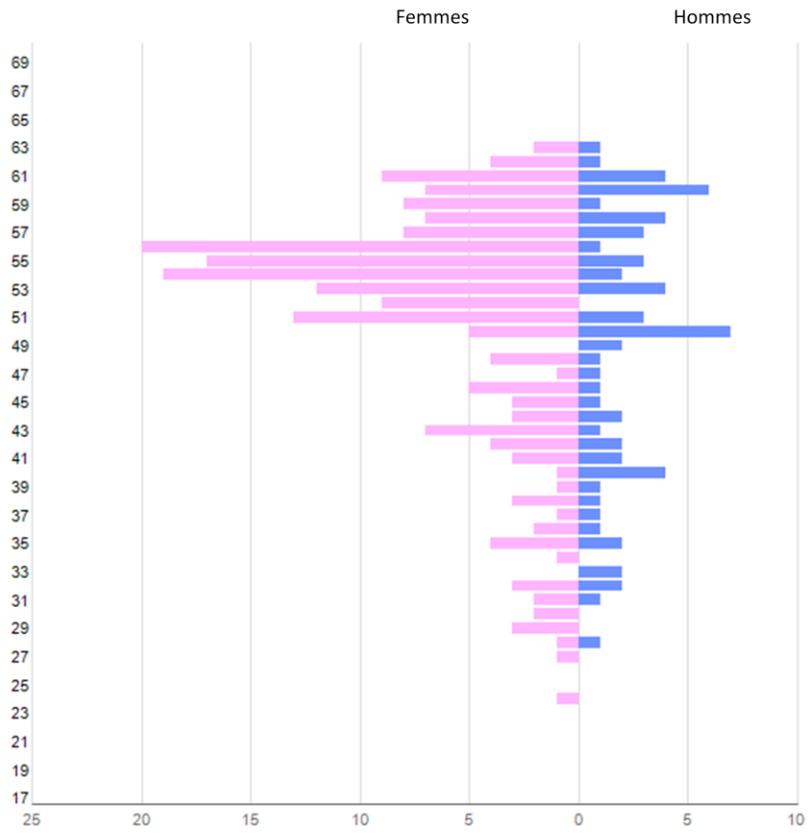
Pays de la Loire



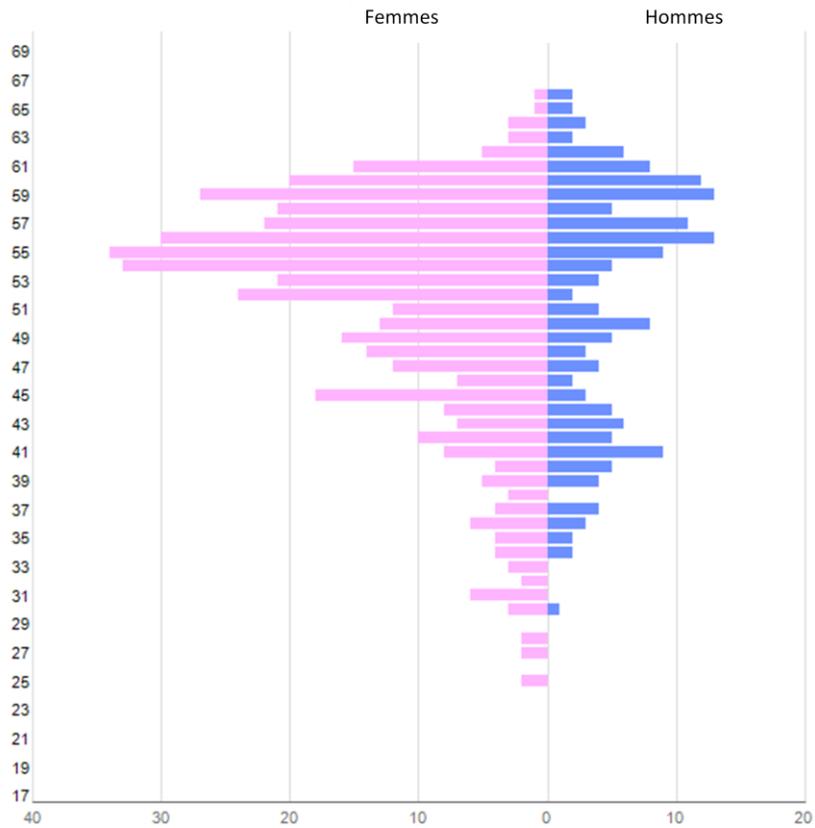
Picardie



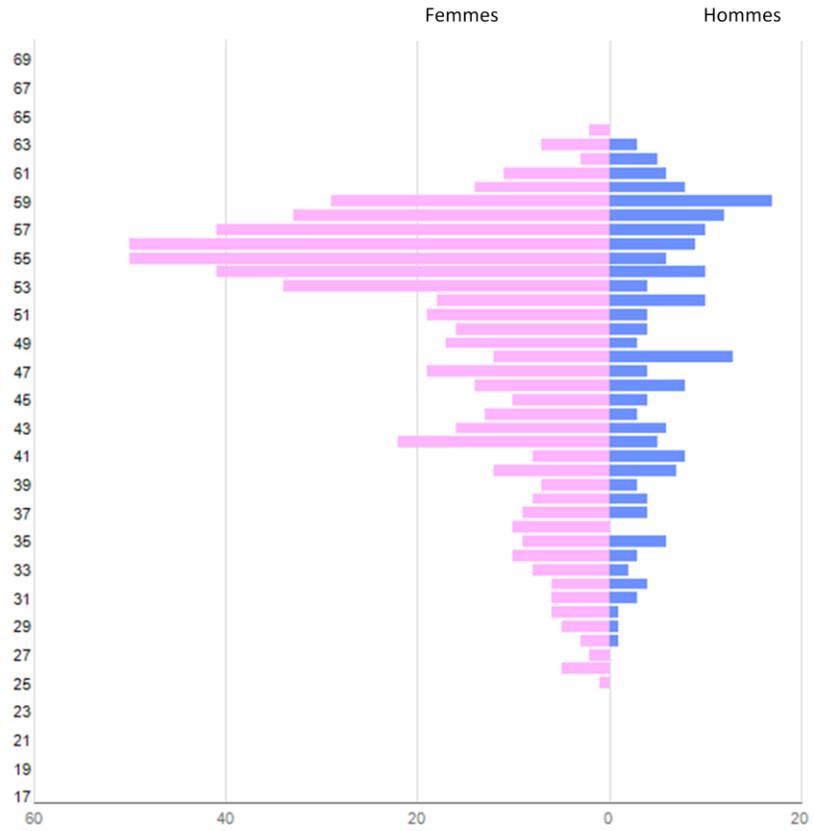
Poitou-Charentes



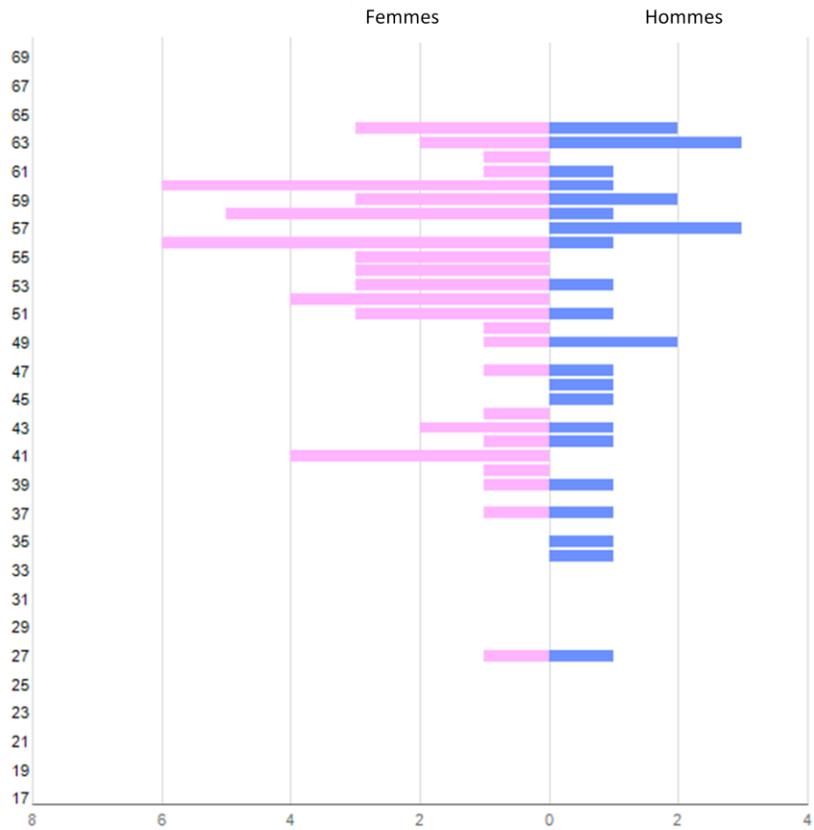
Provence-Alpes-Côte-d'Azur



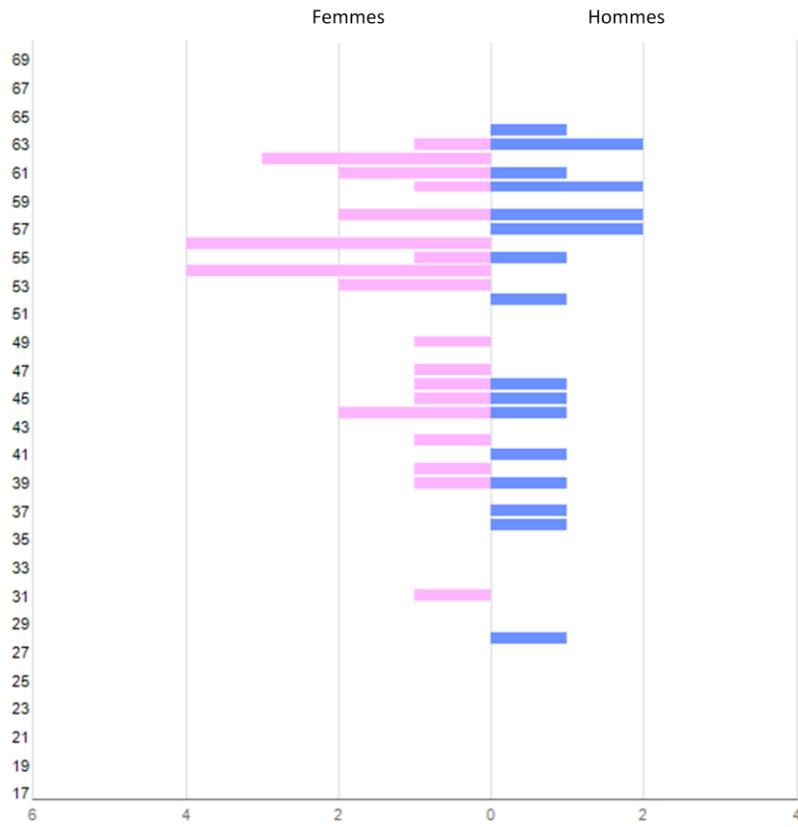
Rhône-Alpes



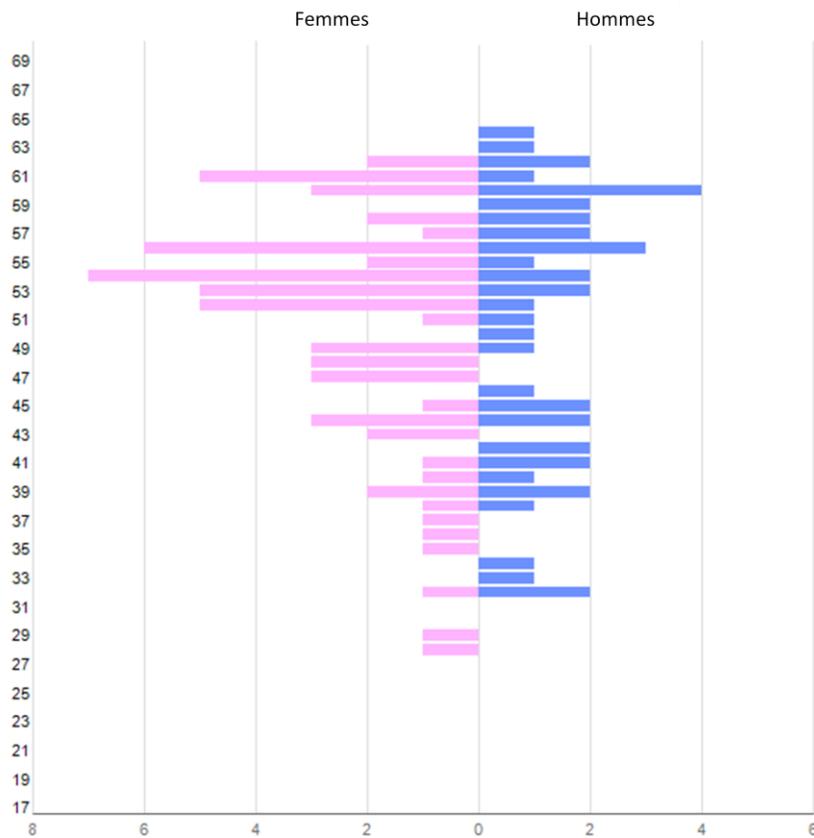
Guadeloupe



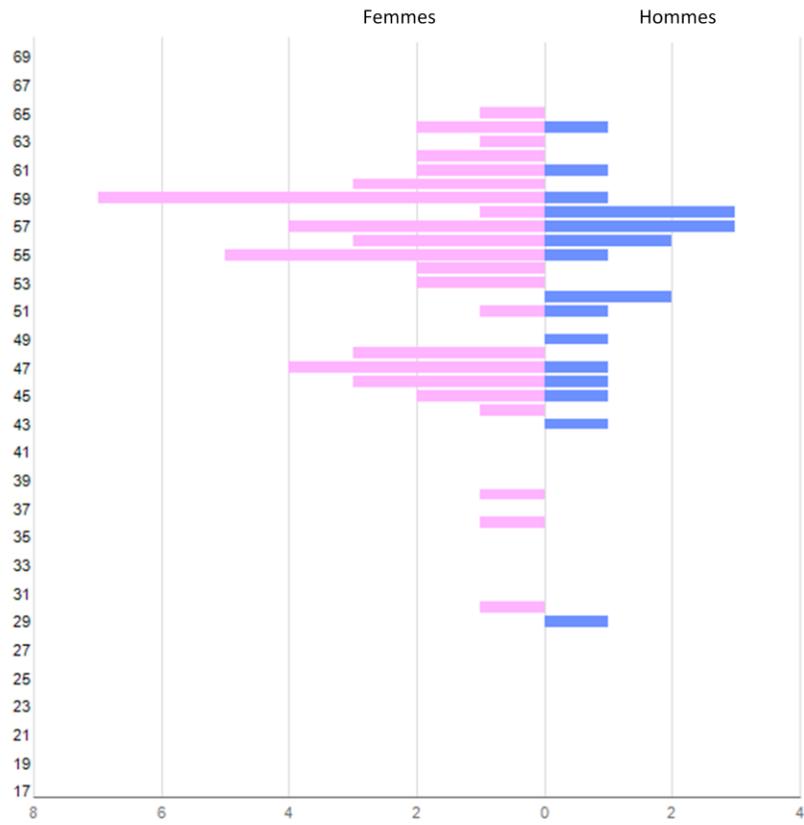
Guyane



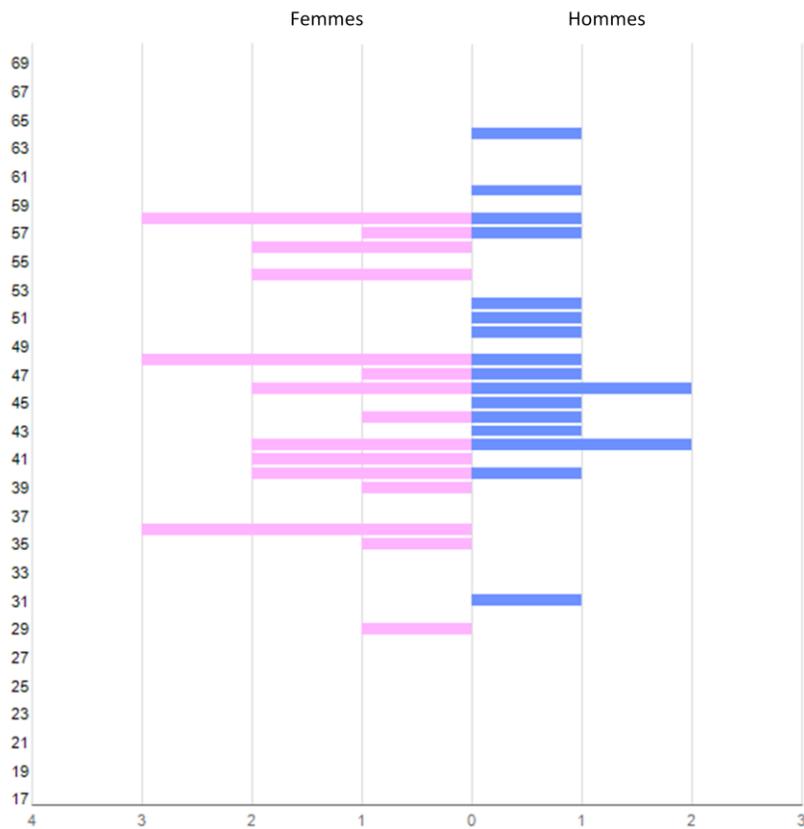
La Réunion



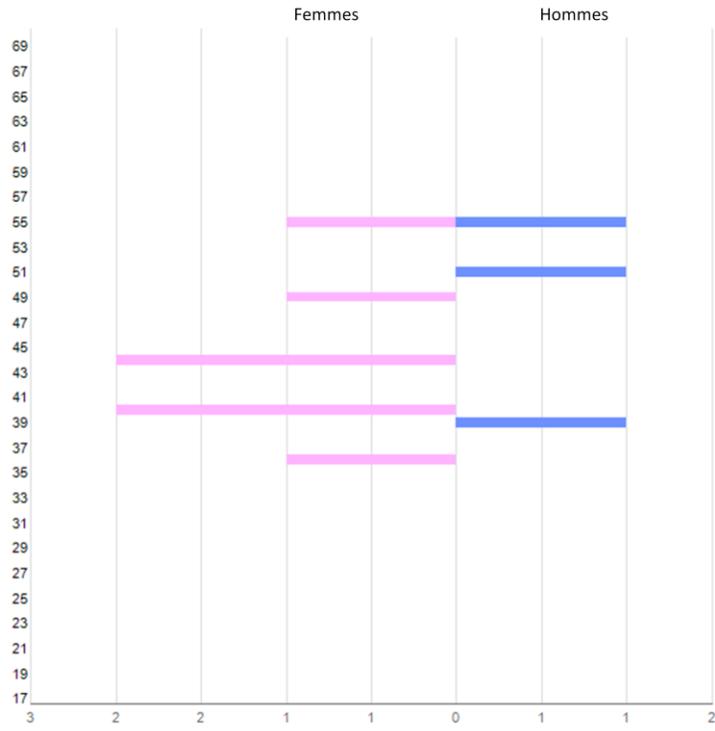
Martinique



Mayotte



Saint-Pierre-et-Miquelon



Accident de mission :

Accident qui survient au cours d'un déplacement professionnel effectué dans le cadre d'une mission ou au cours d'un stage de formation professionnelle, en France ou à l'étranger, et est assimilé à l'accident de service.

Accident de service et accident de travail : contrairement au régime général, le cadre juridique applicable aux fonctionnaires ne définit pas la notion d'accident du travail. La circulaire FP/4 du 30 janvier 1989 et la jurisprudence comblent en partie cette lacune.

Accident de service (terme utilisé pour **un agent titulaire ou stagiaire**) : l'accident de service, pour être reconnu comme tel, doit résulter de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant au cours du travail ou du trajet une lésion du corps humain. (Circulaire FP/4 du 30 janvier 1989).

Accident du travail (terme utilisé pour **un agent non titulaire**) : est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. (Article L 411-1 du code de la sécurité sociale).

Accident de trajet :

Accident survenu à un agent, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

- 1) la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;
- 2) le lieu du travail et le restaurant administratif ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant du service.

Age médian :

Age qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune, l'autre moitié plus âgée.

Age moyen :

Somme des âges des agents divisée par le nombre d'agents.

Avancement de grade :

Passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps ou cadre d'emplois. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

Agents handicapés dont les différentes catégories (travailleurs handicapés reconnus par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), accidentés du travail, emplois réservés,...) sont définies par l'article L.323-2 et L.323-5 du code du travail qui fixe une obligation minimale d'emploi des travailleurs handicapés égale à 6 % de l'effectif total du ministère ou établissement.

CHORUS :

Outil de gestion de la programmation à l'exécution de la dépense

Compte épargne-temps :

Le compte épargne-temps (CET) permet d'accumuler des jours de congés rémunérés sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent. Ce dernier est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Droit individuel à la formation :

Les agents de l'État bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé droit individuel à la formation (DIF), qu'ils peuvent utiliser à leur choix pour accomplir certaines formations.

Formation continue :

La formation continue est destinée à maintenir ou parfaire la compétence de l'agent au cours de sa carrière en vue d'assurer son adaptation immédiate à son poste de travail, son adaptation à l'évolution prévisible des métiers et le développement de ses qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

L'administration inscrit au plan de formation les formations continues qu'elle entend proposer à ses agents.

Formation statutaire :

La formation statutaire est destinée à fournir au fonctionnaire accédant à un grade, les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent.

Le contenu de la formation statutaire est fixé pour chaque corps par arrêté ministériel. Cet arrêté peut prévoir une modulation des obligations de formation en fonction des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Cette formation est accomplie durant la période de stage. Elle est obligatoire.

L'administration inscrit au plan de formation les formations statutaires qu'elle entend proposer à ses agents.

Garantie individuelle du pouvoir d'achat :

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à l'agent concerné.

Glissement vieillesse-technicité :

Le glissement vieillesse-technicité (GVT) est une notion de variation de la masse salariale à effectif constant.

Le GVT positif correspond à l'augmentation de la rémunération individuelle d'un fonctionnaire découlant d'un avancement quasi-automatique sur sa grille indiciaire (composante « vieillesse ») et d'un changement de grade ou de corps par le biais d'un concours ou d'une promotion au choix dans un corps ou grade (composante « technicité »).

Le GVT négatif mesure le tassement de la masse salariale dû au départ d'une population dont le salaire est généralement supérieur à celui des remplaçants (effet entrées-sorties).

Le GVT solde correspond à la somme de ces effets de structure.

Indemnité de départ volontaire

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

Maladie professionnelle :

Une maladie est considérée comme "professionnelle", si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. La pathologie doit normalement figurer, sauf exception, dans l'un des tableaux de maladies professionnelles annexé au code de la sécurité sociale et doit satisfaire à des conditions mentionnées dans ces tableaux (délai de prise en charge notamment).

Mobilité catégorielle :

Changement de catégorie statutaire (A, B, C) d'un agent par promotion, examens, concours et reclassement.

Mobilité statutaire :

Changement de position administrative d'un agent (congé parental, disponibilité, détachement, ...).

Mobilité structurelle :

Changement de ministère ou de service à l'intérieur du même ministère.

Promotion de corps (interne) :

Passage d'un corps ou d'un cadre d'emplois à un autre corps ou cadre d'emplois au sein de la même fonction publique. Elle peut s'effectuer au choix ou après examen professionnel.

Taux d'absence :

Nombre de jours d'absence pour congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, pour soins médicaux périodiques et accident de service/travail et de trajet rapporté à l'effectif physique total multiplié par le nombre de jours théoriques de travail par personne (209 jours), le tout multiplié par 100.

Taux d'emploi :

L'article L.323-2 du code du travail impose à l'ensemble des employeurs publics de plus de vingt salariés, une obligation d'emploi de travailleurs handicapés égale à 6 % de l'effectif total de leurs agents. Le taux d'emploi légal, défini par l'article L.323-4-1 du code du travail, correspond au taux d'emploi direct (recrutement de travailleurs handicapés), défini lui-même par l'article L.323-4-1 du code du travail, et indirect (dépenses déductibles des articles L323-8 et L.323-8-6-1 du même code). Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

Taux de réussite :

Le taux de réussite est calculé en rapportant le nombre d'admis à l'effectif des candidats présents à l'examen ou au concours, multiplié par 100.

Travailleurs handicapés reconnus par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapés :

Agents reconnus travailleurs handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Ils sont recrutés sur contrat donnant vocation à titularisation, par concours externe de droit commun ou sur contrat de droit commun.

Validation des acquis de l'expérience :

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel. Elle permet d'obtenir tout ou partie d'une certification sur la base d'une expérience professionnelle après validation par un jury des connaissances et des compétences acquises. La certification peut être un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle. Pour l'obtenir, il n'est pas nécessaire de suivre un parcours de formation.

Liste des principales abréviations

A

AC : administration centrale
AE : autorisation d'engagement
AES : administration économique et sociale
ANSSI : agence nationale de la sécurité des systèmes d'information
ARS : agence régionale de santé
ARTT : aménagement et de réduction du temps de travail
ASP : agence de services et paiement
ASS : assistant de service social
ATI : allocation temporaire d'invalidité
AURMS : association des usagers des restaurants des ministères sociaux

B

BOP : budget opérationnel de programme
BRHAG : bureau des ressources humaines et des affaires générales

C

CAP : commission administrative paritaire
CAS : compte d'affectation spéciale
CASAC : commission d'action sociale pour l'administration centrale
CASOM : commission d'action sociale d'Outre-mer
CCAAP : commission consultative d'attribution des aides et des prêts
CCP : commission consultative paritaire
CDAPH : commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD : contrat à durée déterminée
CDI : contrat à durée indéterminée
CEMCAS : cellule d'écoute et d'alerte des ministères chargés des affaires sociales
CESU : chèque emploi service universel
CET : compte épargne-temps
CHSCT : comité hygiène, sécurité et conditions de travail
CHSCTM : comité hygiène, sécurité et conditions de travail ministériel
CIAS : comité interministériel consultatif d'action sociale
CIF : centre Interrégional de formation
CIGEM : corps interministériel à gestion ministérielle
CLC : commission locale de concertation
CLD : congé de longue durée
CLM : congé de longue maladie
CMO : congé de maladie ordinaire
CNAS : commission nationale d'action sociale
CNC : comité national de concertation
COP : contrat d'objectifs et de performance
CP : crédits de paiement
CPI : classe préparatoire intégrée
CREPS : centre de ressources, d'expertise et de performance sportive
CRIAS : commission régionale et interdépartementale d'action sociale
CT : contrôleur du travail

CT : comité technique
CTAC : comité technique d'administration centrale
CTC : comité technique commun
CTN : conseiller technique national
CTR : conseiller technique régional
CTS : contingent de temps syndical
CTSD : comité technique de service déconcentré
CTSS : conseiller technique de service social

D

DAFIIS : direction des affaires financières, informatiques, immobilières et des services
DAGEMO : direction de l'administration générale et de la modernisation des services
DAJ : délégation aux affaires juridiques
DARES : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DAT : directeur adjoint du travail
DATE : directeur de l'administration territoriale de l'Etat
DCSTEP : direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population (Saint-Pierre-et-Miquelon)
DDC : division des cabinets
DDCS : direction départementale de la cohésion sociale
DDCSPP : direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
DDI : direction départementale interministérielle
DDTM : direction départementale de la terre et de la mer
DFAS : direction des finances, des achats et des services
DGCCRF : direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
DGCIS : direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services
DGEFP : délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGP : délégation générale au pilotage des DIRECCTE et des DIECCTE
DGT : direction générale du travail
DICOM : délégation à l'information et à la communication
DIECCTE : direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion)
DIF : droit individuel à la formation
DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DISIC : direction interministérielle des systèmes d'information et de communication
DJSCS : direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion)
DRFIP : direction régionale des finances publiques
DRH : direction des ressources humaines
DRJSCS : direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
DSSIS : délégation à la stratégie des systèmes d'information de santé
DT : délégation territoriale
DT : directeur du travail
DUERP : document unique d'évaluation des risques professionnels

E-F-G

EHESP : école des hautes études en santé publique.
ENA : école nationale d'administration
EP : établissement public
EPA : établissement public à caractère administratif
EPCT : examen professionnel de contrôleurs du travail
EPI : équipement de protection individuelle
ETP : équivalent temps plein
ETPF : équivalent temps plein financier
ETPT : équivalent temps plein travaillé
FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GA : gestion administrative
GIPA : garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GRAF : grade à accès fonctionnel
GVT : glissement vieillesse-technicité

H-I-J-K

IAT : indemnité d'administration et de technicité
IET : inspecteur élève du travail
IPTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
IHS : inspection hygiène et sécurité
INSEE : institut national de la statistique et des études économiques
INTEFP : institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
IRA : institut régional d'administration
ISST : inspection santé et sécurité au travail
IT : inspecteur du travail

L-M-N

LFI : loi de finances initiale
MAD : mise à disposition entrante
MIRT : médecin inspecteur régional du travail
MIT : médecin inspecteur du travail
NES : nouvel espace statutaire

O-P-Q

ONP : opérateur national de paye
PACT : plan d'amélioration des conditions de travail
PESE : pôle d'expertise et de services
PFR : prime de fonctions et de résultats
PLF : projet de loi de finances
PMAE : plafond ministériel d'autorisations d'emplois
PMDIT : plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail
PNA : position normale d'activité
PRF : plan régional de formation
PSOP : paye sans ordonnancement préalable

R

RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique

RAP : rapport annuel de performance

RIL : règlement intérieur local

RPS : risques psycho-sociaux

RSC : rapport de situation comparée

RSE : responsabilité sociale des entreprises

RTT : réduction du temps de travail

RUC : responsable d'unité de contrôle

RUT : responsable d'unité territoriale

S

SD : services déconcentrés

SÉSAME : système d'études et de suivi des âges, des métiers et des emplois

SESE : service d'études statistiques et d'évaluation

SGCIV : secrétariat général du comité interministériel des villes

SGMAS : secrétariat général des ministères des affaires sociales

SI : système d'information

SIRH : système d'information des ressources humaines

SITAS : service de l'inspection du travail et des affaires sociales

T

TIB : traitement indiciaire brut

U-V-W-X-Y-Z

VAE : validation des acquis de l'expérience

VAP : voie d'accès professionnelle

Ce document a été réalisé par :

Direction des ressources humaines
Sous-direction du pilotage des ressources, du droit des personnels et du dialogue social (SD1)
Bureau de la GPEC et des dialogues de gestion (SD1A)

En collaboration avec l'ensemble des bureaux de la DRH,
le bureau des emplois et de la masse salariale (EMS) de la DFAS
et les correspondants RH du réseau territorial.

Ce document est accessible en ligne sur l'Intranet du ministère chargé du travail et de l'emploi à la rubrique **Ressources Humaines (DRH) -> Bilan social**