



# Les effectifs du SIT – principe, état de lieux et repères

---

*Il est attendu de chaque directeur régional, de définir sur la base des principes et repères développés ci-après l'organisation et le gabarit du SIT sur le périmètre régional, tant au niveau de la DREETS que des DDETS. Il est demandé à chaque directeur régional d'établir un plan pluriannuel décrivant son projet et les pistes d'action, et de le transmettre pour avis à la Direction Générale du Travail*

---

## ➤ Sources et principes directeurs :

L'article 10 de la convention n°81 de l'OIT stipule (art. 14 de la convention n°129) :

*« Le nombre des inspecteurs du travail sera suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et sera fixé en tenant compte :*

- *(a) de l'importance des tâches que les inspecteurs auront à accomplir, et notamment :*
  - *(i) du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des établissements assujettis au contrôle de l'inspection;*
  - *(ii) du nombre et de la diversité des catégories de travailleurs qui sont occupés dans ces établissements;*
  - *(iii) du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée;*
- *(b) des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs;*
- *(c) des conditions pratiques dans lesquelles les visites d'inspection devront s'effectuer pour être efficaces. »*

Et l'article 16 (art. 21 de la convention n°129) :

*« Les établissements devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question. »*

**La direction générale du travail** en sa qualité d'autorité centrale au sens de l'article 4 de ladite convention et en vertu des articles L 8121-1 et R.8121-13 du code du travail est chargée de l'application de la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT) du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail, ainsi que de la convention n° 129 du 25 juin 1969 sur l'inspection du travail en agriculture, de la convention n° 178 du 22 octobre 1996 et des règles 5.1.4 à 5.1.6 du titre 5 de la convention de travail maritime 2006 sur l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer.

**Le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités** conformément aux dispositions de l'article R.8122-1 du code du travail, dans le cadre des directives du directeur général du travail : [...] « *Organise le système d'inspection du travail dans la région, répartit les effectifs aux échelons régional et départemental et s'assure de l'adaptation des moyens humains et matériels dévolus au système d'inspection du travail.* »

Enfin, **le décret 2020-1545 du 9 décembre 2020** indique en son article 6 que la DREETS « pilote et mobilise l'ensemble des moyens affectés au système d'inspection du travail dans le respect des stipulations des conventions susvisées de l'Organisation internationale du travail, tant à l'échelon régional que départemental ».

Ainsi, la définition des effectifs nécessaires à la réalisation des missions d'inspection du travail doit s'appuyer à la fois sur les critères ci-dessus et les objectifs de résultats fixés aux états dans le cadre de ces conventions.

Si les services techniques du BIT ont pu être amené à estimer les ordres de grandeurs par type d'économies nationales à partir de rapports d'experts et ainsi évoquer le ratio d'un inspecteur pour 10.000 salariés dans les pays industrialisés à économie de marché<sup>1</sup>, cette estimation doit toutefois s'apprécier au regard de l'ensemble des éléments rappelés ci-dessus.

## Etat des lieux national : points de repère<sup>2</sup>

La dernière « enquête flash » sur les effectifs, arrêtée au 31 mars 2021 à partir des données remontées par les DREETS, recense ainsi :

Organisation cible	Postes occupés	vacance
247 Unités de contrôles	224 responsables d'unités de contrôles	23 postes de RUC vacants (9%)
2068 sections d'inspection	1808 agents de contrôles	260 sections vacantes (12,5%)
	146 agents de contrôles en UC régionales	
<b>Total effectif contrôle</b>	<b>1954 agents de contrôles</b>	

En parallèle, **les recrutements lancés en 2020 et 2021** permettent de programmer l'arrivée dans les services de :

Date d'entrée dans les services des recrutés	Nombre
Juin 2022 (recrutement par voie de détachement)	+ 25 (Estimation haute, recrutement en cours de finalisation)
Septembre 2022 (lauréats du concours 2020)	+ 67
Juillet 2023	+ 100 (Postes ouverts, concours en juin 2021)

La situation **sur les services de renseignements** au niveau national est au 31/03/2021 de 425 agents présents (personnes physiques) mais 365 ETP en raison des temps partiels et des fonctions partagées au niveau des SCT : on observe un ratio de plus de 56.000 salariés et plus de 5.000 établissements par agent.

**Un recrutement exceptionnel de SACS engagé en cette fin d'année 2021 permet de programmer l'arrivée dans les services en 2022 de 32 agents spécifiquement recrutés pour ces services.**

<sup>1</sup> Conférence internationale du travail – 95<sup>ème</sup> session - 2006

<sup>2</sup> Etat des lieux sur le SIT pour toutes les régions pages 7 et suivantes.

S'agissant des **assistants de contrôle**, il y a au 31/03/2021 à 676 agents mais avec un impact majeur d'une analyse en ETP en raison du nombre plus important de temps partiel sur ces postes (soit 620,6 ETP).

## ➤ Repères pour l'organisation des services du SIT :

La situation actuelle conduit la DGT en sa qualité d'autorité centrale du système d'inspection du travail à poser des repères plus détaillés afin de :

- 1) Garantir une organisation globale et un gabarit national à même de répondre à nos missions et aux engagements internationaux de la France,
- 2) Assurer une organisation harmonisée sur l'ensemble du territoire et ainsi assurer un principe d'égalité pour les usagers, et une application la plus homogène possible de la législation du travail et ainsi éviter les « zones d'ombre ».
- 3) Orienter et encadrer les réflexions que chaque directeur régional doit mener pour garantir à son périmètre un gabarit de service à même de remplir les missions d'inspection du travail sur son territoire,
- 4) Outiller et faciliter les prises de décisions et d'arbitrage des directeurs régionaux dans les allocations de moyens humains dédiés aux missions d'inspection du travail et dans les décisions d'organisation du service public d'inspection du travail au sein de chaque région.

Ces éléments permettront également de guider les arbitrages à prendre par le DREETS dans la répartition des effectifs du P155 en ce qu'ils fixent les seuils incompressibles de fonctionnement. Enfin, ces données de cadrage viendront nourrir le dialogue de gestion qui se tiendra avec la DRH sur ces sujets.

## S'agissant des sections et des unités de contrôle :

### Sections d'inspection :

Au regard des critères fixés et rappelés ci-dessus, il convient de combiner deux notions « pivot » pour mener la réflexion sur le calibrage du nombre de sections d'inspection. Ceux-ci seront pondérés par plusieurs critères à articuler les uns avec les autres. Ces critères peuvent être complémentaires et c'est bien une approche globale qu'il faut mener.

Les deux repères « pivot » sont :

- le ratio « agent de contrôle/effectif salarié » de 1/10.000
- et le ratio « agent de contrôle/établissement contrôlé » de 1/1.000.

A cela s'ajouteront nécessairement les critères suivants notamment, afin de répondre aux prescriptions de l'article 10 de la convention n°81 :

- Nature des établissements à contrôler (activités à risques majeurs par exemple),
- Nature de l'emploi salarié et répartition par CSP,
- Poids des lieux temporaires de travail,
- Poids des décisions salariés protégés,
- Poids du travail détaché,
- Taille géographique du secteur,
- Facilité de déplacement sur la section, sur le département,
- Proximité du secteur de contrôle avec les services de la DDETS,
- Isolement des zones d'activité,

L'ensemble de ces éléments doit conduire à affiner le modèle d'organisation cible.

#### Unités de contrôle :

Au regard des missions du responsable d'unité de contrôle, de la nécessité d'organiser un travail collectif au sein de l'UC, de pouvoir assurer les missions essentielles d'appui, d'animation et de pilotage, l'unité de contrôle doit être composée d'un nombre de sections qui rend possible d'une part l'existence même d'un collectif et d'autre part qui n'entrave pas les capacités d'appui, d'accompagnement, de portage des politiques publiques et de conception des actions collectives et d'animation par le RUC.

Ainsi, à cet effet il faut veiller à ce que le responsable d'unité de contrôle puisse entièrement se consacrer à ses missions, essentielles pour l'efficacité de l'action de l'inspection du travail. Si d'autres fonctions lui sont confiées, notamment dans les très petits départements avec une seule unité de contrôle et moins de 6 sections<sup>3</sup>, ces missions annexes ne doivent pas venir porter atteinte à sa capacité d'action sur ses missions principales. Dans le même sens, le RUC n'a pas, sauf situation tout à fait exceptionnelle et temporaire, en plus de sa charge de responsable d'unité de contrôle, la charge d'un secteur de contrôle propre. Il sera utilement considéré que la taille maximale d'une unité de contrôle ne peut excéder 10 sections<sup>4</sup>.

#### S'agissant des assistants de contrôle :

Au regard des missions à la charge des assistants de contrôle, un repère d'un agent d'assistance pour 4 agents d'UC (il sera compté dans l'effectif à prendre en compte le RUC) doit permettre de fixer le gabarit minimal. En outre, un effectif socle et donc minimal de 2 agents d'assistance par UC doit être retenue afin d'assurer la continuité du service notamment en période de congés ou d'absence diverses.

#### S'agissant des URACTI :

Les unités régionales d'appui et de contrôle du travail illégal nécessitent un effectif minimum pour pouvoir pleinement remplir leur office. Ces unités de contrôle spécialisées et d'expertises ont montré leur plus-value depuis leur création en 2014. Dédiées à la lutte contre le travail illégal, sur des fraudes complexes, nécessitant des temps d'enquêtes longs et souvent chronophages, des partenariats importants et opérationnels, le travail collectif au sein de l'unité régionale mais aussi avec les unités de contrôles territoriales implique un effectif socle seul à même de constituer une équipe qui pourra répondre aux dossiers lourds et complexes dont les agents de contrôles en section d'inspection ne peuvent souvent matériellement pas prendre la charge.

En outre l'expertise développée dans ces unités est ensuite capitalisée, nationalement mais aussi vis-à-vis des équipes départementales à travers leur mission d'appui.

Le gabarit des services des URACTI est fixé à 7% des effectifs de contrôle de la région, sans qu'il ne puissent être inférieur à 2 agents auquel il faudra ajouter le responsable de l'URACTI qui assumera également des missions de contrôle.

#### S'agissant des services de renseignements :

La mission de renseignement en droit du travail est l'une des missions essentielles de l'inspection du travail. Au-delà d'être l'une des trois missions identifiées par l'Organisation Internationale du travail,

---

<sup>3</sup> Cela concerne 6 départements (hors DOM). Par ailleurs 42 départements métropolitains comptent 1 seule UC.

<sup>4</sup> A la date du 31/03/2021, 30% des UC comptaient un nombre de sections d'inspection supérieur à 10.

la bonne connaissance du droit par l'ensemble des acteurs de l'entreprise est une condition majeure d'effectivité du droit.

Depuis plusieurs années des évolutions importantes sont intervenues pour améliorer l'accès au droit du travail par les usagers, développer toutes les modalités possibles pour faciliter la bonne appropriation des règles applicables.

Le rôle du service de renseignements en droit du travail est à cet égard essentiel. La mise en œuvre du code du travail numérique, rendue possible grâce aux contributions et à l'expertise de l'ensemble de ces services, en est une parfaite illustration avec plus de 5,5 millions de visites depuis son ouverture grand public le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

L'organisation du serveur vocal interactif (SVI ou numéro unique) et de la réception des usagers sur rendez-vous (cf. [instruction DGT/DRH n° 03/2018 du 11 juin 2018](#) et fiche « modalités d'exercice des missions) complètent l'offre de service socle pour cette mission de service public.

**La situation actuelle des effectifs sur ces services au niveau national conduit à devoir poser une recommandation nationale : les effectifs ne doivent globalement plus diminuer afin de pouvoir garantir l'exercice de notre mission de renseignement, mission qui doit s'exercer en garantissant la capacité d'accueil du public et de proximité de l'utilisateur.**

Par ailleurs il convient de rappeler que pour assurer une continuité de service et garantir l'ouverture de nos services au public, un minimum de 2 agents par service est souhaitable.

#### S'agissant des « sections centrales travail » hors service renseignement :

Ces services sont chargés notamment du suivi du dialogue social local, de toutes les questions relatives à la gestion de l'enregistrement des accords et plans d'action, de l'analyse des accords collectifs, du suivi de l'action pénale de l'inspection du travail, ou encore de l'instruction d'un certain nombre de décisions relevant des politiques du travail. Ces missions qui relèvent pleinement du système d'inspection du travail nécessitent que soient bien identifiés des effectifs ad hoc en sus des effectifs requis pour le service de renseignement stricto sensu. Des travaux sont engagés dans le cadre de la revue des missions et de la feuille de route numérique du ministère du travail pour utiliser toutes les potentialités de l'intelligence artificielle pour mieux pouvoir analyser le contenu des accords.

#### S'agissant des autres services : pilotage, appui, relations du travail

Les missions d'inspection du travail nécessitent à la fois un appui (technique, juridique et méthodologique) avec des expertises à organiser au sein de la DREETS notamment, mais aussi des services instructeurs tant sur les décisions relevant des pouvoirs propres du directeur régional que sur le traitement des recours hiérarchiques et contentieux des décisions des inspecteurs du travail.

Enfin la mission de pilotage, essentielle pour garantir l'efficacité du service public de l'inspection du travail, en ce qu'elle oriente, organise, coordonne et conduit les politiques publiques que nous devons mettre en œuvre et l'action régalienne d'inspection du travail. Elle conduit également en appui du directeur régional, et en application des orientations du directeur général du travail la stratégie d'action et l'évaluation des effets de l'action du service public de l'inspection du travail. Pour ce faire, il est essentiel que les effectifs dédiés au pilotage, comme à l'appui soient dûment calibrés tant au niveau régional que départemental pour assurer pleinement l'ensemble de ces missions.

La répartition entre les niveaux régionaux et départementaux sur ces champs dépendra de l'organisation des différents services retenus par le directeur régional, néanmoins si l'appui de proximité doit être pris en charge par les RUC, un pilotage départemental est indispensable et il ne peut nullement reposer sur le seul responsable d'unité de contrôle ni a contrario sur le seul directeur départemental.

#### Au niveau régional

Les services régionaux du pôle T doivent permettre d'assurer l'appui et notamment l'expertise sur les sujets techniques et juridiques. Il faut ainsi que la cellule pluridisciplinaire puisse disposer d'un effectif suffisant pour répondre à ce besoin, à cet effet il convient de combiner un effectif à la fois d'ingénieurs de prévention et d'agent ayant de l'expérience de contrôle.

Dans le même sens, les fonctions de référents régionaux doivent être prises en considération pour le calibrage des effectifs nécessaires, étant précisé que ces missions de référents sont essentielles à l'animation des services, la montée en compétence des agents sur des secteurs ou thématiques spécifiques, le maintien d'un haut niveau d'expertise et la garantie d'une bonne mutualisation et capitalisation des pratiques. Enfin cela participe, notamment sur les secteurs « orphelins » à rompre l'isolement des agents de contrôle, et à accompagner les prises de poste.

Enfin, sur le volet des relations et de la règlementation du travail et notamment l'instruction des décisions et autres recours, le pôle régional doit disposer d'effectifs lui permettant de traiter dans des délais raisonnables tant les décisions, notamment de demande de sanction administrative, que les recours hiérarchiques et rapports pour traitement national des recours.

#### Au niveau départemental

En articulation avec le niveau régional et les décisions d'organisation relative au SIT prises par le directeur régional, le niveau départemental doit garantir un effectif sur le pôle T permettant de remplir toutes les missions susvisées.

Les repères qui précèdent conjugués à l'état des lieux ci-après doivent permettre aux DREETS qui associeront les DDETS de déterminer un schéma d'emploi pour le système d'inspection du travail qui permette de garantir l'exercice normal de ses missions.

Identification des régions dont le taux de vacance en section est supérieur au taux de vacance national :

	Sections vacantes <sup>5</sup>		Ratios Salariés / sections (Flores 2018)		Ratios étab. / sections (Flores 2018)	
	Nombre de sections vacantes	% de sections vacantes	Salariés / sections	Salariés / sections pourvues (dont ITS et RUC ins.)	étab. / sections	étab. / sections pourvues (dont ITS et RUC ins.)
<b>TOTAL</b>	<b>260</b>	<b>12,57%</b>	<b>9 705</b>	<b>11 101</b>	<b>888</b>	<b>1 016</b>
<b>TOTAL (régions + DOM sélectionnés)</b>	<b>197</b>					
Bourgogne-Franche-Comté	11	13,25%	9 124	10 518	871	1 004
Centre-Val de Loire	18	20,93%	8 177	10 341	741	937
Corse	7	41,18%	4 950	8 415	749	1 273
Grand Est	23	13,45%	8 908	10 292	808	934
Hauts-de-France	24	13,19%	8 777	10 110	689	794
Île-de-France	70	16,24%	11 442	13 661	888	1 061
Normandie	17	15,74%	8 467	10 049	768	912
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	26	16,67%	9 107	10 928	1 031	1 237
Guyane	1	20,00%	6 855	8 569	789	986

Source : Enquête flash effectif SIT au 31/03/2021

La situation des effectifs du « SIT », est ainsi la suivante<sup>6</sup> :

TOTAL France SIT 4 082			
Auvergne-Rhône-Alpes	464	Nouvelle-Aquitaine	392
Bourgogne-Franche-Comté	174	Occitanie	339
Bretagne	208	Pays de la Loire	215
Centre-Val de Loire	152	PACA	295
Corse	39	Guadeloupe (y compris St-Martin et St-Barthélemy)	28
Grand-Est	311	Guyane	18
Hauts-de-France	365	Martinique	26
Île-de-France	790	Mayotte	17
Normandie	208	La Réunion	38
Saint-Pierre-et-Miquelon	3		

Sont présentés dans le détail dans les pages suivantes la photographie complète du SIT par région et les données nationales telles qu'elles ressortent de l'enquête flash réalisée par la DGT sur la base des données remontées par les régions.

<sup>5</sup> Calculées sur la base du nombre de sections pourvues + ITS + RUC inspectant

<sup>6</sup> Enquête flash DGT 31/03/2021 – total SIT (contrôle + services d'appui au contrôle + relation et réglementation du travail + fonctions transversales SIT)

Situation des régions sur les postes de contrôle –ratio effectif salarié et ratio nbr d'établissement<sup>7</sup>

	Sections UC-T	Sections pourvues UC-T	Sections vacantes calculées sur la base du nombre de sections pourvues (dont ITS & RUC inspectant)		Ratios Salariés / sections (Flores 2018)		Ratios étab. / sections (Flores 2018)	
	Sections	TOTAL (dont RUC ins. et ITS)	Nombre de sections vacantes	% de sections vacantes	Salariés / sections	Salariés / sections (dont ITS et RUC ins.)	étab / sections	étab. / sections pourvues (dont ITS et RUC ins.)
<b>TOTAL</b>	<b>2 068</b>	<b>1808</b>	<b>260</b>	<b>12,57%</b>	<b>9 705</b>	<b>11 101</b>	<b>888</b>	<b>1 016</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	246	222	24	9,76%	10 067	11 155	943	1 045
Bourgogne-Franche-Comté	83	72	11	13,25%	9 124	10 518	871	1 004
Bretagne	95	91	4	4,21%	10 042	10 483	940	982
Centre-Val de Loire	86	68	18	20,93%	8 177	10 341	741	937
Corse	17	10	7	41,18%	4 950	8 415	749	1 273
Grand-Est	171	148	23	13,45%	8 908	10 292	808	934
Hauts-de-France	182	158	24	13,19%	8 777	10 110	689	794
Île-de-France	431	361	70	16,24%	11 442	13 661	888	1 061
Normandie	108	91	17	15,74%	8 467	10 049	768	912
Nouvelle-Aquitaine	181	165	16	8,84%	8 967	9 837	941	1 032
Occitanie	159	151	8	5,03%	9 673	10 186	1 036	1 091
Pays de la Loire	107	98	9	8,41%	10 981	11 990	919	1 004
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	156	130	26	16,67%	9 107	10 928	1 031	1 237
Guadeloupe (y compris St-Martin et St-Barthélemy)	13	12	1	7,69%	6 101	6 610	740	802
Guyane	5	4	1	20,00%	6 855	8 569	789	986
Martinique	9	9	0	0,00%	9 415	9 415	991	991
Mayotte	3	3	0	0,00%	3 369	3 369	693	693
La Réunion	16	15	1	6,25%	10 193	10 872	1 162	1 240
Saint-Pierre-et-Miquelon								

<sup>7</sup> Source : Enquête flash effectif SIT au 31/03/2021 & Flores 2017/2018 (INSEE) Note "% de sections vacantes" : En rouge les valeurs supérieures au % national; en vert, les valeurs inférieures au % national (12,57%)

CONTRÔLE <sup>8</sup>									
UC	Postes de RUC pourvus	Agents de contrôle UC-R (URACTI et UC-R Total)	Sections UC-T	Sections pourvues	Effectif de contrôle	Assistant de contrôle	Service de renseignement	Partie 1 : TOTAL	
247	224	115 (6.3%) <sup>9</sup>	2068	1808	1 954	676	425	3 249	
29	26	14 (6.3%)	246	222	236	71	58	391	
12	10	4 (5.5%)	83	72	79	24	20	133	
11	11	4 (4.4%)	95	91	96	31	20	157	
10	8	3 (4.4%)	86	68	72	25	21	125	
3	3	2 (20%)	17	10	13	4	4	23	
20	18	10 (6.7%)	171	148	158	41	37	247	
20	18	9 (5.7%)	182	158	167	71	31	287	
45	38	22 (6.1%)	431	361	391	154	55	629	
12	9	7 (7.7%)	108	91	98	37	19	163	
22	22	9 (5.4%)	181	165	184	56	45	304	
21	21	5 (3.3%)	159	151	157	58	42	276	
13	12	5 (5.1%)	107	98	105	34	28	178	
18	18	10 (7.7%)	156	130	140	48	29	235	
2	2	2 (16.6%)	13	12	15	4	4	24	
2	2	2 (40%)	5	4	7	5	1	13	
2	2	2 (22%)	9	9	12	4	3	20	
2	2	2 (66%)	3	3	6	3	2	12	
3	2	3 (20%)	16	15	18	5	5	30	
-	0	0	0	0	0	1	1	2	

TOTAL	224	115 (6.3%) <sup>9</sup>	2068	1808	1 954	676	425	3 249
Auvergne-Rhône-Alpes	26	14 (6.3%)	246	222	236	71	58	391
Bourgogne-Franche-Comté	10	4 (5.5%)	83	72	79	24	20	133
Bretagne	11	4 (4.4%)	95	91	96	31	20	157
Centre-Val de Loire	8	3 (4.4%)	86	68	72	25	21	125
Corse	3	2 (20%)	17	10	13	4	4	23
Grand-Est	18	10 (6.7%)	171	148	158	41	37	247
Hauts-de-France	18	9 (5.7%)	182	158	167	71	31	287
Île-de-France	38	22 (6.1%)	431	361	391	154	55	629
Normandie	9	7 (7.7%)	108	91	98	37	19	163
Nouvelle-Aquitaine	22	9 (5.4%)	181	165	184	56	45	304
Occitanie	21	5 (3.3%)	159	151	157	58	42	276
Pays de la Loire	12	5 (5.1%)	107	98	105	34	28	178
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	18	10 (7.7%)	156	130	140	48	29	235
Guadeloupe	2	2 (16.6%)	13	12	15	4	4	24
Guyane	2	2 (40%)	5	4	7	5	1	13
Martinique	2	2 (22%)	9	9	12	4	3	20
Mayotte	2	2 (66%)	3	3	6	3	2	12
La Réunion	2	3 (20%)	16	15	18	5	5	30
Saint-Pierre-et-Miquelon	0	0	0	0	0	1	1	2

<sup>8</sup> Enquête flash DGT du 31/03/2021

<sup>9</sup> Ratio du nombre d'agents de contrôle en URACTI/nombre de sections pourvues – pour mémoire le repère est fixé à 7% de l'effectif de contrôle  
Annexe 3 - Fiche relative aux effectifs du SIT et repères d'organisation des services

PARTIE 4 : TRANSVERSAL			
Encadrement travail hors RUC, hors DEETS, hors DREETS, hors CPT	Assistance / secrétariat Hors assistants de contrôle déjà décomptés	Partie 4 : TOTAL	
99	74	173	
9	2	11	
7	2	9	
6	4	10	
3	1	4	
2	0	2	
8	3	11	
6	4	10	
23	21	44	
9	4	13	
10	11	21	
5	6	11	
3	3	6	
3	9	12	
0	1	1	
1	0	1	
0	1	1	
1	0	1	
2	2	4	
1	0	1	

PARTIE 3 : RELATIONS & REGLEMENTATION DU TRAVAIL			
Suivi des accords et des RC	Autre	Partie 3 : TOTAL	
269	256	525	
25	28	53	
13	10	23	
19	13	32	
8	10	18	
6	4	10	
22	24	46	
21	33	54	
52	40	92	
11	13	24	
34	23	57	
23	19	42	
13	9	22	
15	26	41	
1	1	2	
1	0	1	
1	2	3	
2	1	3	
2	0	2	
0	0	0	

PARTIE 2 : SERVICES D'APPUI AU CONTRÔLE				
MIT	IP	CELLULE PLURI. (+ARM)	Partie 2 : TOTAL	
22	71	42	135	
0	8	1	9	
2	4	3	9	
2	4	3	9	
1	3	1	5	
0	1	3	4	
1	6	0	7	
1	8	5	14	
4	8	13	25	
1	6	1	8	
4	5	1	10	
3	5	2	10	
3	4	2	9	
0	5	2	7	
0	1	0	1	
0	1	2	3	
0	1	1	2	
0	0	1	1	
0	1	1	2	
0	0	0	0	

TOTAL
Auvergne-Rhône-Alpes
Bourgogne-Franche-Comté
Bretagne
Centre-Val de Loire
Corse
Grand-Est
Hauts-de-France
Île-de-France
Normandie
Nouvelle-Aquitaine
Occitanie
Pays de la Loire
Provence-Alpes-Côte-d'Azur
Guadeloupe (y compris St-Martin et St-Barthélemy)
Guyane
Martinique
Mayotte
La Réunion
Saint-Pierre-et-Miquelon

Ratio effectifs salarié régional/agent de service renseignement<sup>10</sup> :

	Service de renseignement (effectif physique)	Nbr moyen de salariés par agent de SR	Service de renseignement (effectif ETP)	Nbr moyen de salariés par agent de SR
<b>TOTAL</b>	<b>425</b>	<b>42 700</b>	<b>365,5</b>	<b>54883</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	58	42696	50,3	49232
Bourgogne-Franche-Comté	20	37863	16,8	45075
Bretagne	20	47699	17,7	53898
Centre-Val de Loire	21	33485	14,8	47512
Corse	4	21038	2,8	30054
Grand-Est	37	41167	29,1	52343
Hauts-de-France	31	51529	27,3	58513
Île-de-France	55	89666	48,1	102529
Normandie	19	48129	16,6	55088
Nouvelle-Aquitaine	45	36069	37,0	43868
Occitanie	42	36620	36,3	42370
Pays de la Loire	28	41964	26,2	44847
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	29	48990	28,1	50559
Guadeloupe	4	19829	4,1	19345
Guyane	1	34277	1,0	34277
Martinique	3	28245	3,0	28245
Mayotte	2	NC	2,0	NC
La Réunion	5	32616	3,8	42916
Saint-Pierre-et-Miquelon	1	NC	0,5	NC

<sup>10</sup> Source : enquête flash DGT 31/03/2021 – effectif physique et Base FLORES 2018 (INSEE)