

BILANS ET RAPPORTS

L'INSPECTION DU TRAVAIL
EN FRANCE EN 2005

Les chiffres clés

Rapport au Bureau International du Travail

(art 20 et 21 de la convention OIT n°81)

Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité
Direction générale du travail

**Service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection
du travail**

RAPPORT BIT 2005

Sommaire

Présentation rapport.....	1
PREMIERE PARTIE : Le système d'inspection de la législation du travail.....	3
I - Système d'inspection du travail : Des secteurs d'interventions partagés entre services d'inspection du travail et agents chargés d'une mission d'inspection du travail	5
1. Principes généraux	5
2. Les services d'inspection réservés à des secteurs particuliers et agents chargés d'une mission d'inspection.....	8
3. Les agents chargés d'une mission d'inspection du travail par leur ministère de tutelle.....	11
II - Organismes concourant, avec l'inspection du travail, à l'application du code du travail	12
1. Juridictions prud'homales	12
2. Organismes participant, avec l'inspection du travail, à la prévention des risques professionnels.....	13
DEUXIEME PARTIE : Missions et prérogatives de l'inspection du travail.....	19
I - Les missions d'inspection du travail.....	20
1. Contrôle de l'application de la législation du travail et intervention en entreprise.....	21
2. Moyens d'action.....	22
3. Les moyens de contrainte.....	24
4. Informations et conseils technique aux employeurs et aux travailleurs.....	27
5. Autres missions pouvant être confiées à l'inspection du travail.....	28
II - Contribution de l'inspection du travail à l'amélioration du droit du travail	30
III - Activités qui ne relèvent pas de la compétence de l'inspection du travail au sens de la convention n°81	31
TROISIEME PARTIE : Organisation de l'inspection du travail.....	33
I - Inspection du travail et services déconcentrés	35
1. Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP)	35
2. Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).....	37
3. Direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP).....	40
II – Les services centraux	41
1. Direction des relations du travail (DRT)	41
2. Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFPP).....	42
3. Direction de l'administration générale et de la modernisation des services (DAGEMO)	42
4. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)	44
5. Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP)	45
III - Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (DILTI).....	45
Annexes	46

QUATRIEME PARTIE : Personnel de l'inspection du travail - Composition, Statut, Droits et obligations59

I- Composition du personnel des services d'inspection du travail. Les effectifs	61
1. Les services déconcentrés et les sections d'inspection.....	61
2. Appuis aux sections d'inspection	68
3. Agents hors section participant à la mission de l'inspection	69
II- Statut – Droits et obligations	69
1. Stabilité et indépendance.....	69
2. Compétences requises	70
3. Rémunération et déroulement de carrière	75
4. Conditions de travail et Protection des agents.....	77
5. Obligations des inspecteurs du travail.....	83
Annexes	86

CINQUIEME PARTIE : Les établissements et les salariés relevant de l'inspection du travail de droit commun.....111

I - Les établissements et les salariés relevant du système d'inspection	112
1. Les données statistiques annuelles	112
2. Les données de l'année 2005	113
3. Les évolutions depuis 1983.....	115
II - L'Inspection du travail et les employeurs publics soumis à son contrôle	116
1. Les établissements publics de soins	116
2. Les établissements publics d'enseignement technique ou professionnel	117
3. La Fonction publique civile de l'État et la fonction publique territoriale	117
4. Rôle spécifique de l'inspection du travail dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale..	118
Annexes	119

SIXIEME PARTIE : Statistiques d'activité de l'inspection du travail.....131

I - Méthode de collecte des données	132
1. Sources des données.....	132
2. Représentativité et fiabilité des données	133
II - Remarques sur les données disponibles pour apprécier l'évolution de l'activité	134
III - Indicateurs généraux	134
1. Chiffres clés	135
2. Commentaire.....	136
IV - Indicateurs par thèmes	142
1. Santé, sécurité au travail et médecine du travail.....	144
2. Réglementation du travail/salaires	145
3. Obligations des employeurs	147
4. Emploi.....	148
5. Fonctionnement des institutions représentatives du personnel.....	149
6. Droits des services de contrôle.....	151

V – Commentaires	152
1. Aperçu sur le Plan Santé au travail –PST- 2005-2009	152
2. Aperçu sur la Politique du travail en santé et sécurité . les campagnes nationales de contrôles en 2005	153
3. Exemples d’initiatives locales.....	155
VI - Jugements intervenus à la suite de procès-verbaux de l’inspection du travail	158
1. Jugements intervenus à l'encontre de personnes physiques.....	158
2. Jugements intervenus à l'encontre de personnes morales	161
Annexes	165
SEPTIEME PARTIE : Maladies professionnelles, accidents du travail, accidents de trajets	177
I - Maladies professionnelles (MP)	179
1. Données globales	179
2. Tendances observées dans les 9 comités techniques nationaux.....	182
3. Tableaux des maladies professionnelles en 2005	184
II -Accidents du travail (AT)	185
1. Données globales	185
2. Données par comités techniques nationaux	188
3. Données par critères.....	190
4. Accidents du travail dans le bâtiment et les travaux publics	196
III -Accidents de trajet (At)	197
Annexes	198
HUITIEME PARTIE : Textes parus en 2005	223
Liste chronologique	223

PRESENTATION DU RAPPORT

Le présent rapport est établi pour répondre aux obligations de la convention internationale du travail n°81 (1947) concernant l'inspection du travail que la France a ratifiée le 16 décembre 1950.

Dans son article 20, la convention n°81 demande aux Etats, qui l'ont ratifiée, de présenter tous les ans au Bureau international du Travail un rapport sur l'activité des services d'inspection.

Le contenu de ce rapport est précisé dans l'article 21 de cette même convention. Il doit porter sur les points suivants :

- a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail ;*
 - b) personnel de l'inspection du travail ;*
 - c) statistiques des établissements assujettis au contrôle de l'inspection et nombre des travailleurs occupés dans ces établissements ;*
 - d) statistiques des visites d'inspection ;*
 - e) statistiques des infractions commises et des sanctions imposées ;*
 - f) statistiques des accidents du travail ;*
 - g) statistiques des maladies professionnelles ;*
- ainsi que sur tous autres points se rapportant à ces matières pour autant que ces sujets et ces points relèvent du contrôle de cette autorité centrale.*

L'obligation ci-dessus précisée a été transposée en droit national. Elle est inscrite dans les articles suivants du code du travail :

- L'article R 611-3 du Code du travail : « Un rapport d'ensemble résumant les communications des inspecteurs est publié tous les ans par les soins du ministre chargé du travail. »
- L'article R 611-2 du Code du travail : « Les inspecteurs du travail et de la main d'œuvre doivent fournir, chaque année, des rapports circonstanciés sur l'application, dans toute l'étendue de leur circonscription, des dispositions dont ils sont chargés d'assurer l'exécution. Ces rapports mentionnent les accidents dont les ouvriers ont été victimes et leurs causes. Ils contiennent des propositions relatives aux prescriptions nouvelles qui seraient de nature à mieux assurer la sécurité. »

Le présent rapport concerne essentiellement l'inspection de "droit commun" relevant du ministère chargé du travail, même s'il mentionne également dans sa 1ère partie les 3 autres inspections réservées à des secteurs d'activité spécifiques et les agents chargés d'une mission d'inspection par leur ministère de tutelle.

Les activités qui sont décrites ne concernent pas uniquement celles des agents de contrôle stricto sensu (inspecteurs et contrôleurs du travail) mais celles de l'ensemble des agents qui relèvent du système de l'inspection du travail, c'est à dire des agents qui concourent à la mission et à l'activité d'inspection selon ce qu'il ressort des normes internationales (conventions et recommandations).

Elles prennent en considération tous les axes de la convention OIT, c'est à dire toutes les activités y compris celles hors intervention et contrôle, c'est à dire les fonctions conseil et renseignement aux usagers; appui animation et coopérations; alerte et propositions sur l'état du droit.

Enfin, alors que de nombreux pays ont opté pour une inspection spécialisée (un corps technique spécialisé) dédiée au domaine de la santé et sécurité, il faut souligner que l'inspection du travail

française est "généraliste" c'est à dire que ses contrôles portent sur l'ensemble du champ relations et conditions de travail (contrats de travail, représentation du personnel, durée du travail, santé et sécurité). L'inspection française considère, en effet, que les différents domaines couverts par le droit du travail, ne peuvent être traités que dans leur ensemble. Toutefois, l'inspection française bénéficie du concours de spécialistes (ingénieurs de prévention, médecins ..).

Chacune des parties relative aux diverses statistiques est précédée d'une information sur la source des données, la méthode de collecte de données et les raisons pour lesquelles la comparaison des données assemblées depuis 2000 avec celles des années précédentes ne peut se faire qu'avec prudence.

Le présent document a été établi pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2005.

PREMIÈRE PARTIE

SYSTÈME D'INSPECTION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

I - Système d'inspection du travail : Des secteurs d'interventions partagés entre services d'inspection du travail et agents chargés d'une mission d'inspection du travail

1. Principes généraux
2. Les services d'inspection réservés à des secteurs particuliers et agents chargés d'une mission d'inspection
 - 2.1. ITEPSA
 - 2.2. Inspection du travail des transports
 - 2.3. Inspection du travail maritime
3. Les agents chargés d'une mission d'inspection du travail par leur ministère de tutelle
 - 3.1. DRIRE
 - 3.2. Inspection du travail dans les armées

II - Organismes concourant, avec l'inspection du travail, à l'application du code du travail

1. Juridictions prud'homales
2. Organismes participant, avec l'inspection du travail, à la prévention des risques professionnels
 - 2.1. Inspection des établissements classés
 - 2.2. ANACT
 - 2.3. Direction des risques professionnels de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAMTS) et services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) et des caisses générales de sécurité sociale (CGSS)
 - 2.4. INRS
 - 2.5. OPPBTP

PREMIÈRE PARTIE

Systeme d'inspection de la législation du travail

*La convention n°81 de l'Organisation internationale du travail sur l'inspection du travail**

La convention n°81 de l'Organisation internationale du travail sur l'inspection du travail, applicable dans les établissements du secteur industriel et commercial où sont occupés des salariés, est considérée depuis son adoption en 1947, comme l'instrument de référence universel en matière d'inspection du travail. Cet instrument, comme l'ensemble des normes internationales du travail, vise à assurer un seuil minimal universel de protection des travailleurs dans les secteurs couverts. Ils n'ont pas pour vocation d'imposer un système uniforme d'inspection du travail. Ils posent les principes d'organisation et de fonctionnement qui doivent sous tendre l'inspection du travail en tant qu'institution chargée, d'une part d'assurer le contrôle de l'application de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des travailleurs et, d'autre part, de contribuer à faire évoluer cette législation en phase avec le marché national et international. Outre la fonction de contrôle assortie de pouvoirs et de prérogatives visant à la répression des infractions, la convention n°81 confère à l'inspection du travail une fonction d'information et de conseil ainsi qu'un devoir de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus non couverts par la législation existante.

➤ Tout en affirmant que chaque membre qui la ratifie doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements industriels (art 1) et dans les établissements commerciaux (art 22), la convention n°81 prévoit que son champ d'application peut être limité par l'effet d'une part, d'un certain nombre d'exclusions possibles strictement définies suivant les branches d'activité et d'autre part, par l'extrême flexibilité offerte par l'instrument quant au mode de désignation des établissements et travailleurs effectivement couverts (art 2 §1)

La convention n°81 ne définit pas de manière directe les établissements qui devraient être assujettis au système d'inspection du travail. Ces derniers sont désignés par l'art 2§1 "comme ceux pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession" Cette disposition donne à chaque membre la possibilité de restreindre, dans la mesure définie par la législation nationale, le champ d'application de la convention

* *Extraits du rapport sur l'inspection du travail. Conférence internationale du travail 95^{ème} session 2006.*

Cette première partie présente, succinctement, le système français d'inspection de la législation du travail et devrait permettre de situer plus aisément l'inspection du travail du ministère chargé du travail – dite aussi de droit commun- à laquelle est consacré l'essentiel des parties de ce rapport.

Le système français d'inspection de la législation du travail est complexe. Il comporte :

- Un système d'inspection de la législation du travail (Partie I), proprement dit, composé :
 - d'une inspection du travail dite de droit commun, la plus importante quantitativement, et relevant du ministère du travail,
 - de 3 services d'inspection réservés à des secteurs spécifiques (transport, agriculture et marine) relevant de leurs ministères de tutelle,
 - d'agents à qui leur ministère de tutelle (mines, énergie, nucléaire, armées) confie une mission d'inspection du travail
- Et des organismes (Partie II) qui concourent, avec l'inspection du travail, à l'application de la législation du travail.

I - Le Système d'inspection du travail : des secteurs d'interventions partagés entre services d'inspection du travail et agents chargés d'une mission d'inspection du travail

1. Les principes généraux

La répartition entre ces différents services résulte de la loi et de textes spécifiques. .

➤ L'inspection du travail est dotée, par le législateur, d'une compétence matérielle générale. Elle résulte de manière indirecte de l'article L 231.1 du code du travail et s'étend à la presque totalité des entreprises et établissements. Elle s'exerce au regard de l'ensemble des matières traitées en droit du travail, d'origine étatique ou conventionnelle. Définie par l'article L. 611-1 du code du travail, cette compétence dite matérielle reflète la conception généraliste de l'inspection par la multiplicité de ses missions. Si l'intervention de l'inspection du travail dans le secteur privé est incontestable, se pose la question de son application dans le secteur public.

L'article L 611-1 du code du travail stipule en effet que :

« Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des lois et des règlements non codifiés relatifs au régime du travail, ainsi qu'à celles des conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées dans le dit code.

Dans les cas expressément prévus par la loi ou le règlement, ces attributions peuvent être exercées par des fonctionnaires de contrôle assimilés.... »

La référence à des textes spécifiques légaux ou réglementaires en vigueur ou l'annonce de textes ultérieurs indique, parfois, que les dispositions légales relatives aux conditions de travail dans certains secteurs ou activités économiques sont ou seront soumises à un autre système de contrôle. Il s'agit principalement des entreprises du secteur public, des mines, des hydrocarbures, de l'énergie nucléaire ou encore du transport aérien terrestre ou maritime, de la défense nationale.

L'origine de l'absence d'unicité de l'inspection du travail s'explique par des raisons historiques, la spécificité de certains secteurs professionnels et le fait que des activités particulièrement dangereuses et/ou complexes ont été soumises au contrôle technique de leur administration de tutelle.

➤ L'inspection du travail est donc assurée par

- une inspection du travail, dite de droit commun, relevant du ministère chargé du travail, compétente pour la plupart des entreprises exerçant une activité industrielle, commerciale ou de service
- des services d'inspections réservés à des secteurs d'activité spécifiques, relevant du ministère des transports, de l'agriculture et du ministère chargé des gens de mer.
- et des agents, à qui leur ministère de tutelle (mine, énergie, nucléaire, armées) a confié une mission d'inspection du travail.

Parmi ces derniers, il est possible de distinguer les services d'inspection réservés à des secteurs d'activités, dont les modalités d'organisation, de fonctionnement et d'attribution sont très proches des agents de l'inspection du ministère chargé du travail (agriculture, transport), de ceux qui dans quelques secteurs limités (mines et carrières, entreprises de production, de transport et de distribution d'énergie jusqu'en juillet 2005...) relèvent de fonctionnaires assurant une mission technique et une mission d'inspecteur du travail (ingénieur des mines par exemple) et placés sous l'autorité du ministre concerné, ou sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Les inspecteurs et contrôleurs de l'inspection du travail du ministère chargé du travail, de l'inspection du travail des transports et de l'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricoles appartiennent, respectivement, au corps interministériel des inspecteurs du travail et au corps interministériel des contrôleurs du travail, même si chacun des services relève de la responsabilité de son ministère de rattachement. Leurs conditions de recrutement, de carrière et de mutation sont communes. Les inspecteurs et contrôleurs de l'inspection du travail du ministère chargé du travail exercent leurs fonctions dans le cadre de la convention n° 81 de l'OIT concernant les inspections du travail dans l'industrie et le commerce et ceux relevant du ministère de l'agriculture de la convention n° 129 concernant l'inspection du travail dans l'agriculture.

➤ Cette diversité de la fonction d'inspection selon la nature des entreprises ou des établissements a pour conséquence que tous les employeurs ne relèvent pas du même système d'inspection du travail, que tous les travailleurs ne bénéficient pas de la même protection et, que certains même échappent à tout système d'inspection au sens de la convention n° 81. C'est le cas des agents des administrations et établissements publics à caractère administratif de l'Etat et des collectivités locales.

Les fonctionnaires et les contractuels de droit public de l'état, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière sont régis, pour leurs conditions d'emploi, par des statuts réglementaires. Les litiges nés de l'application de ces statuts sont de la compétence du juge administratif.

Les agents contractuels de droit privé peuvent bénéficier de certaines dispositions du code du travail sans pour autant relever du contrôle de l'inspection du travail.

Dans les administrations, les établissements de l'Etat, et dans la fonction publique territoriale deux décrets (*n°82-453 du 28 mai 1982 et n° 85-603 du 10 juin 1985*) relatifs à l'hygiène et la sécurité du travail et à la prévention médicale, posent le principe de l'assujettissement de la fonction publique aux règles d'hygiène et de sécurité, au même titre que les employeurs privés. Ces décrets soumettent ces personnes publiques aux dispositions du titre III du livre II du code du travail relatif à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Toutefois, le mode de contrôle et la sanction de l'inobservation des règles dans la fonction publique diffèrent. Les deux décrets prévoient, en effet, la mise en place d'un système particulier d'inspection dit « interne », qui place hors du champ d'intervention de l'inspection du travail de droit commun. Les ministres et autorités territoriales doivent désigner des agents chargés d'assurer la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité. Ces derniers, nommés discrétionnairement, sont placés dans une situation de dépendance hiérarchique, qui varie selon leur grade.

Quant à la sanction de l'inapplication des règles d'hygiène et de sécurité, ces agents de contrôle ne bénéficient ni du droit de poursuite ni de celui d'injonction ou de coercition. Ils ne peuvent formuler que des propositions. Ils n'interviennent pas dans le cadre de la convention n° 81. Cette situation les fait plutôt apparaître comme des conseillers de l'administration que comme de véritables agents de contrôle.

Dans des situations exceptionnelles, le concours des agents de l'inspection du travail de droit commun peut être demandé, tant par chaque ministre que par l'autorité territoriale, soit pour des missions permanentes, soit pour des missions temporaires précisées au point II-3 de la deuxième partie du présent rapport.

La prévention des risques professionnels encourus par les personnels civils et militaires du ministère de la défense et de ses organismes est régie par le décret 85-755 du 19 juillet 1985, relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention au ministère de la défense. Le contrôle de l'application de ces règles relève de la compétence de l'inspection du travail des armées. Ils n'interviennent donc pas dans le cadre de la convention n° 81 de l'OIT.

A titre indicatif, les effectifs des 3 fonctions publiques au 31.12.2004 (5.108.452) se répartissaient de la façon suivante (*source Rapport annuel Fonction publique, chiffres clés 2005*)

- **2 543 112** agents dans la fonction publique de l'Etat (ministères civils, défense)
- **1 573 276** agents dans la fonction publique territoriale
- **992 064** agents dans la fonction publique hospitalière

➤ La conséquence de cette diversité est cependant tempérée par le fait que les agents de contrôle (IT, CT) du ministère chargé du travail assurent l'essentiel de la couverture des entreprises et des salariés (1 536 182 établissements en 2005 regroupant 15 474 624 salariés). 186 258 employeurs et 1.573.001 salariés relèvent de l'inspection du travail dans l'agriculture, et les entreprises relevant des transports regroupaient 1.062.085 salariés.

En 2005, les salariés occupés dans des conditions de droit privé par des employeurs entrant dans le champ d'application du droit du travail et relevant du système d'inspection représente 70 % de la population active occupée ⁽¹⁾

Pour la plupart, les employeurs de ces établissements, sont :

- des personnes physiques et morales de droit privé qui emploient des salariés (entreprises agricoles, industrielles, commerciales, associations etc.) ;
- des personnes morales de droit public qui exercent des activités industrielles et commerciales (les établissements publics à caractère industriel et commercial de l'état ou des collectivités territoriales locales, par exemple) et qui occupent des travailleurs sous un régime de droit privé.

2. Les services d'inspection réservés à des secteurs d'activité spécifiques

2.1. L'ITEPSA

L'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (ITEPSA) contrôle les employeurs affiliés à la Mutualité sociale agricole, qui est l'organisme de gestion de la protection sociale et familiale de l'ensemble des exploitants et des salariés agricoles.

Les activités relevant de la compétence des ITEPSA sont principalement :

- les exploitations de culture et d'élevage, ainsi que les activités de transformation, conditionnement et commercialisation des produits agricoles qui constituent le prolongement de l'acte de production ; les exploitations de dressage, d'entraînement, haras ; les structures d'accueil touristique situées sur l'exploitation ;
- les entreprises de travaux agricoles et les entreprises paysagistes ;
- les travaux forestiers et entreprises de travaux forestiers ;
- les établissements de conchyliculture et de pisciculture ;
- les entreprises artisanales rurales ;
- les gardes-pêche et gardes-chasse, jardiniers, gardes de propriétés privées ;
- les employés de maison au service d'un exploitant agricole ;
- les personnels enseignants des établissements agricoles privés d'enseignement et de formation professionnelle
- les salariés des organismes de mutualité sociale agricole, des caisses de crédit agricole, des chambres d'agriculture, des coopératives agricoles et des sociétés d'intérêts collectifs agricoles (SICA)

¹ La population active occupée (milliers) au sens du BIT, appelée aussi population active ayant un emploi, était de 24 921 personnes, elle comprenait 22 202 salariés dont 17 889 de droit privé et 5 108 du secteur public, et 2 719 non salariés. La population active totale, définie au sens du BIT comme l'addition de la population active ayant un emploi et des chômeurs, était de 27 639 personnes, en augmentation de 938 personnes depuis 2000. (Source (chiffres sur la population active) : site internet de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) "chiffres clés", « tableaux de l'économie française »).

Il convient de noter que les quatre départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion) font exception car les salariés agricoles ne sont pas affiliés à la mutualité sociale agricole et relèvent donc de l'inspection du travail du ministère chargé du travail.

En sus des tâches de contrôle de l'application de la législation du travail, l'ITEPSA exerce la tutelle et le contrôle des caisses de mutualité sociale agricole. Ces services participent également aux actions de promotion et de développement de l'emploi salarié agricole.

En 2005, relevaient de l'ITEPSA (source : annuaire statistiques MSA 2004) :

- **186 258** employeurs (187 504 en 2003)
- **1 573 001** salariés (1 621 095 en 2003)

Au 31 décembre 2005, ce service disposait de:

- **227** inspecteurs du travail
 - **149** contrôleurs du travail
 - **402** agents administratifs ou techniciens régionaux de prévention (TRP), dont 319 de droit privé.
- (source : *Mission d'Inspection des Services de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole*)

2.2. L'ITT

L'inspection du travail des transports (ITT) a en charge les entreprises et établissements de transports publics soumis au contrôle technique du ministère chargé des transports, tant sur le territoire métropolitain que dans les départements d'outre-mer.

Il s'agit des entreprises :

- du transport ferroviaire, du transport urbain, du transport routier de voyageurs et de marchandises et des activités auxiliaires
- des remontées mécaniques ;
- des sociétés d'autoroutes ;
- de la collecte des ordures ménagères ;
- du transport aérien et des zones aéroportuaires ;
- de la navigation intérieure et des ports et fluviaux ;
- des ports maritimes depuis l'année 2000.

Parmi ces entreprises, se trouvent des unités importantes comme la Société nationale des chemins de fer français (171 000 salariés), la Régie autonome des transports parisiens (43 593 salariés), Air France (56 717 salariés) ou Aéroports de Paris (8 228 salariés).

Au 31 décembre 2005, plus de **41 000** établissements, regroupant **1 062 085** salariés, sont assujettis au contrôle de l'inspection du travail des transports.

A cette même date, l'inspection du travail des transports comptait **468** agents (416 ETP), répartis de la façon suivante :

- **135** agents de catégorie A, dont 1 inspecteur général, 127 agents du corps interministériel de l'inspection du travail, 2 médecins inspecteurs et 1 attaché ;
- **106** contrôleurs du travail du corps interministériel des contrôleurs du travail ;
- **42** secrétaires administratifs de catégorie B ;
- **144** agents d'assistance de catégorie C;
- **41** agents SNCF mis à disposition

L'inspection du travail des transports comprend un échelon central et des échelons déconcentrés. Les échelons déconcentrés sont constitués de 18 directions régionales du travail des transports et 96 subdivisions d'inspection (92 en métropole et 4 en DOM)

(Source : « *Rapport annuel d'activité, année 2005* », inspection générale du travail des transports).

2.3. L'Inspection du travail maritime

L'inspection du travail maritime (ITM) a été créée par la loi « Transports » n° 96-151 du 26 février 1996 ; le décret n°99-489 du 7 juin 1999 a organisé et précisé ses compétences. Elle trouve son fondement international dans la Convention n°178 de l'Organisation Internationale du travail ratifiée en vertu de la loi n°2004/146 du 16 février 2004 (dépôt des instruments de ratification le 27-04-04). La portée de cette ratification qui couvre initialement les gens de mer (marine marchande, selon l'OIT) à été étendue aux pêcheurs et d'une manière plus générale au delà des seules personnes « *exerçant la profession de marin* » (décret n°67-690 du 7 août 1967) à toute personne employée à quelque titre que ce soit à bord des navires. L'ITM assure le respect de la législation du travail, code du travail et code du travail maritime, au profit des personnes employées à bord des navires de commerce et de pêche, notamment.

Il est précisé que les agents de l'ITM sont également compétents pour effectuer le contrôle des navires battant pavillon français, immatriculés dans les collectivités d'outre-mer et faisant escale dans les ports métropolitains et dans ceux des départements d'outre-mer (DOM).

Initialement composée d'inspecteurs et de contrôleurs du travail maritime relevant du ministère chargé des gens de mer, le recrutement de ses agents est dorénavant effectué en provenance du corps interministériel de l'inspection du travail. En application du décret du 7 juin 1999 les agents exercent les mêmes missions et disposent des mêmes attributions que ceux des autres services d'inspection du travail.

16 services d'inspection du travail maritime ont été créés par arrêté ministériel du 10 juillet 2001, modifié par arrêté du 11 juin 2002. Ces services sont installés dans les Directions départementales ou interdépartementales des Affaires maritimes et couvrent le littoral de France métropolitaine et des départements d'outre-mer, ainsi que Paris, pour les entreprises d'armement maritime installées dans les départements non littoraux. La mise en place de l'ITM se fait progressivement et n'était pas encore achevée en 2005, année où étaient en fonction quatre inspecteurs du travail maritime (Le Havre, Nantes, Marseille, Nice) et cinq contrôleurs du travail maritime (Boulogne, le Havre, Saint-Brieuc, Lorient, Nantes), le chef du Bureau du travail maritime exerçant les fonctions d'ITM à Paris. Dans les services non encore pourvus d'agents, et dans l'attente de leur nomination, les Directeurs départementaux ou interdépartementaux des Affaires maritimes assurent les missions de l'ITM.

Certains aspects de la législation du travail, essentiellement en matière de logement et d'habitabilité des navires, sont également contrôlés par les « inspecteurs de la sécurité des navires et de la prévention des risques professionnels », qui relèvent des Centres de Sécurité des Navires (CSN). Les CSN sont en charge, avec les agents de l'ITM et les médecins du Service de Santé des Gens de Mer (SSGM), de la prévention des risques professionnels.

Les agents de l'ITM peuvent également être appelés à participer, en qualité d'experts, aux contrôles dits de l'« Etat du port » des navires battant pavillon étranger et faisant escale dans les ports français (arrêté du 13 décembre 2002). Ce dispositif international, le Mémoire d'entente de Paris (ou « Paris MOU»), dont la France fait partie, intègre en effet, et de plus en plus, un certain nombre de dispositions pertinentes issues des Conventions internationales du Travail telles que les règles applicables en matière de temps de travail et de repos et autorise un contrôle direct de ces normes sur des équipages employés sur des navires ne battant pas pavillon français.

Un projet de loi était en préparation en 2005 comportant des dispositions de mise en œuvre des conventions internationales du travail et précisant les missions et compétence de l'ITM, notamment en ce qui concerne sa participation aux contrôles de l'Etat de port, intégrée dans ses missions, et non plus seulement comme experts, les possibilités de vérifier l'identité des personnes employées à bord des navires, l'extension de sa compétence pour le contrôle des conditions de vie et de travail à bord de toute personne employée à quelque titre que ce soit et, enfin, pour le contrôle de l'application des règles dites de l'« Etat d'accueil», lorsque celles-ci ont été rendues applicables à des navires battant pavillon étranger.

3. Les agents chargés d'une mission d'inspection du travail par leur ministère de tutelle

3.1. Les DRIRE

Les directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE) ont jusqu'au 14 juillet 2005, contrôlé les ouvrages de production, de transport ou de distribution d'énergie, soumis à un contrôle technique. Depuis une loi de juillet 2005, les DRIRE ne contrôlent plus que les ouvrages précisément énumérés ci après :

- aménagements hydroélectriques concédés, y compris les barrages et les téléphériques de services qui leurs ont associés ;
- ouvrages de transport d'électricité ;
- centrales nucléaires de production d'électricité.

Leur contrôle s'exerce aussi sur les entreprises extérieures qui construisent ces ouvrages et qui en assurent la maintenance.

50 ingénieurs des DRIRE participent à temps partiel à cette mission d'inspection.

Les ingénieurs des mines exercent les attributions des inspecteurs du travail pour les activités de recherche, de prospection et d'exploitation des mines et carrières.

Il convient de signaler que les fonctionnaires précités exercent leurs fonctions d'inspecteurs du travail sous l'autorité du ministre chargé du travail, à l'exception des ingénieurs des mines qui, dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, agissent sous l'autorité du ministre chargé de l'industrie.

3.2. L'Inspection du travail dans les armées

Le ministère de la défense dispose d'une inspection du travail autonome de celle du droit commun, comme le prescrit l'article L.661-2 du code du travail. Cette disposition s'applique aux organismes dans lesquels les intérêts de la défense s'opposent à l'entrée de personnes étrangères au service.

Confiée, en raison de son indépendance de la hiérarchie du ministère, au contrôle général des armées, elle contrôle :

- l'application des règles relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la santé des personnels civils et militaires du ministère de la défense
- les entreprises ou organismes de droit privé qui effectuent des travaux dans les établissements relevant de la défense nationale dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service.

Elle possède une compétence territoriale nationale.

Au 31 décembre 2005, l'inspection du travail dans les armées disposait de **13** inspecteurs.

A cette même date, le ministère de la défense comptait **348 862** militaires et **76 766** personnels civils.

II - Organismes concourant, avec l'inspection du travail, à l'application du code du travail

Il s'agit essentiellement des juridictions prud'homales et des organismes qui participent, avec l'inspection du travail, à la prévention des risques professionnels.

Le rôle des représentants du personnel, délégués syndicaux, délégués du personnel, membres des comités d'entreprises et des comités d'hygiène et de sécurité qui s'exerce à l'intérieur des entreprises n'est pas abordé ici, bien qu'il soit déterminant, selon la lettre et l'esprit de la législation sociale. Il en est de même des conseillers des salariés ou des maisons de la justice et du droit qui dispensent informations et conseils en droit du travail.

1. Les juridictions prud'homales

Les conseils des prud'hommes ont pour rôle essentiel de traiter les litiges individuels relatifs à l'application des contrats de travail. Ils concilient les parties ou à défaut interviennent par voie de jugement.

Ils ont, notamment, à statuer sur :

- la cause réelle et sérieuse des licenciements des salariés non investis d'un mandat représentatif, qu'ils aient été prononcés pour motif économique ou non économique ;
- le bien-fondé des sanctions de quelque nature qu'elles soient, infligées par l'employeur aux salariés ;
- le respect des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises.

Dans ces domaines, les inspecteurs du travail ne sont pas juges du contrat de travail. Leurs compétences ne concernent pas l'application des relations contractuelles entre les parties au contrat de travail. L'inspecteur doit garantir le statut juridique des salariés sur le fondement de textes de nature légale, réglementaire ou conventionnelle. Ils n'interviennent pas sur les problèmes d'application purement contractuelle du contrat de travail, même si dans la pratique, ils interviennent sur ce terrain pour faire respecter le contrat de travail, notamment lorsqu'il s'agit du contrat à durée déterminée. Ils dispensent de nombreux renseignements et conseils.

Le conseil des prud'hommes est une juridiction spécialisée, de première instance, composé d'un nombre égal d'employeurs et de salariés élus directement par les salariés et les employeurs. En cas de partage des voix entre les conseillers, le conseil se réunit à nouveau sous la présidence d'un magistrat d'instance, juge départiteur : cette nouvelle audience permet de départager les conseillers. Sa saisine est gratuite et ne nécessite pas l'assistance d'un avocat.

En 2005, il existait 271 de ces juridictions dont 6 dans les départements d'outre-mer et une à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Au 31 décembre 2005, les chiffres clés de ces juridictions étaient les suivants (source : "les chiffres-clés de la justice", ministère de la Justice, octobre 2006)

- 202 658 affaires nouvelles dont 43 632 référés, soit - 2,8% / à 2004
- 201 604 affaires terminées, dont 42 387 référés, soit - 4,1% / à 2004
- 169 223 affaires étaient cours, soit - 0,1% / à 2004.

Toujours selon la même source, la durée moyenne de traitement des affaires terminées a été de 9,9 mois en 2005 (10,1 en 2004), et de 1,5 mois pour les référés.

Enfin, le taux d'appel sur les jugements au fond prononcés en 2004 par les Conseils de prud'hommes en 1er ressort était de 61%.

2. Organismes concourant, avec l'inspection du travail, à l'application des risques du travail

La présentation qui suit n'est pas exhaustive. Elle ne mentionne que les administrations ou les organismes avec lesquels les services d'inspection du travail ont particulièrement vocation à coopérer.

2.1. L'Inspection des établissements classés

L'inspection des installations classées exerce une mission de police environnementale auprès des établissements industriels et agricoles. La France compte, suivant une nomenclature, environ 500 000 établissements classés. 58 000 installations présentent un niveau de risque qui nécessite une autorisation préalable, dont 21 500 élevages.

Cette mission de service public, définie par la loi, vise à prévenir et à réduire les dangers et les nuisances liés à ces installations afin de protéger les personnes, l'environnement et la santé publique. L'inspection des établissements classés et les services d'inspection du travail poursuivent donc des buts complémentaires.

Pour l'essentiel, les décisions individuelles sont prises, sous l'autorité du ministère en charge de l'environnement, par le préfet de département, assisté des services de l'inspection des installations classées. Les inspecteurs - ingénieurs, techniciens, vétérinaires - sont des agents de l'état, assermentés, travaillant principalement dans les DRIRE (directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement), les DDSV (directions départementales des services vétérinaires) et le STIIC (service technique de la préfecture de police, pour les départements de Paris et de la petite couronne). En équivalent temps plein, ils étaient 1 142 à la fin de l'année 2005.

Leurs missions sont organisées autour de trois axes :

- l'encadrement réglementaire : instruire les dossiers de demande d'autorisation, proposer aux préfets des prescriptions de fonctionnement de l'exploitation , instruire les dossiers de cessation d'activité ;
- le contrôle des installations classées : visites d'inspection, examen des études ou expertises, proposition de sanctions administratives au préfet et de suites pénales au procureur en cas d'infraction ;
- l'information auprès du public.

2.2. L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail - ANACT

L'ANACT est un établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle du ministère chargé du travail. Elle a été créée en 1973 et est installée à Lyon. Elle est gérée par un conseil d'administration comprenant, en nombre égal, des représentants des syndicats de salariés et d'employeurs les plus représentatifs au plan national, des représentants de l'administration et des personnes qualifiées.

Dans les années récentes, l'ANACT a développé un réseau d'antennes régionales (25) : les Antennes régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT). Au 31 décembre 2005, les ARACT disposaient en moyenne annuelle de 261 salariés. Ce sont des associations loi 1901 gérées de manière paritaire. L'ANACT et son réseau régional, qui démultiplie son action, sont financées majoritairement par l'Etat (88% pour la seule ANACT et 64% en 2005 pour l'ensemble du réseau)

Selon les dispositions du code du travail, l'ANACT a pour mission d'entreprendre et de favoriser toute action tendant à améliorer les conditions de travail notamment dans les domaines de l'organisation et du temps de travail, de l'environnement physique du travailleur et de l'adaptation des postes et locaux de travail, la participation des salariés à l'organisation du travail, les méthodes d'étude et d'appréciation des conditions de travail.

À cette fin, elle est chargée en particulier de rassembler et diffuser l'information utile, d'organiser des échanges et rencontres, de coordonner et de susciter des recherches, d'inciter les constructeurs à concevoir des machines et bâtiments industriels adaptés, d'apporter son concours à des actions de formation, de susciter et d'encourager le développement d'opérations et d'expériences dans les services publics et les entreprises, notamment en fournissant des informations et en donnant la possibilité de consulter des experts.

L'ANACT et son réseau développent des méthodes novatrices de changements technologiques, organisationnel et social qui améliorent les conditions de travail et en assure la diffusion ;

L'ANACT et ses antennes régionales interviennent en entreprises selon 3 modalités principales :

- des interventions courtes : diagnostics, aides à la rédaction de cahiers des charges .. D'une durée moyenne de 5 jours, ces interventions en direction des PME, sont gratuites pour les entreprises
- des interventions de longue durée : accompagnant un processus complet de changement. elles sont rémunérées par les entreprises ;
- des expertises de dossiers d'aides publiques pour le compte du ministère chargé du travail (par exemple sur l'aménagement du temps de travail)

Depuis le 1^{er} janvier 2004, l'ANACT met en œuvre son 3^{ème} contrat de progrès avec l'Etat prévu pour la période 2004-2008. Cette contractualisation apporte à l'agence et à son réseau une garantie de ressources et fixe les grandes orientations structurant l'activité du réseau sur cette durée:

- favoriser la gestion des âges tout au long de la vie,
- promouvoir la santé au travail et prévenir les risques professionnels,
- développer les démarches liant organisation, compétences et qualifications,
- mieux intégrer changement technologique et changement organisationnel.

Les modes d'action évoluent suivant trois axes : le renforcement de la veille, l'équilibrage des interventions en entreprises et des actions collectives, la relance des activités de transfert et de diffusion à l'usage d'un maximum d'entreprises.

(www.anact.fr).

2.3. La Direction des risques professionnels de la Caisse nationale de l'assurance maladie - CNAMTS et services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie - CRAM et des caisses générales de sécurité sociale - CGSS

La branche « accidents du travail et maladies professionnelles » de la sécurité sociale est l'assureur, depuis 1946, du risque professionnel en France. Le système assure une double fonction : indemnisation des victimes d'AT/MP et prévention des risques pour réduire le nombre de sinistres dans une logique d'assurance. Un budget spécifique constitue le fonds national de prévention des accidents du travail et maladies professionnelles. Le système est exclusivement financé par des cotisations des employeurs, créateurs du risque.

La branche est gérée paritaire par les partenaires sociaux, seuls décideurs. Elle s'appuie sur la CNAMTS, au niveau national et sur 16 CRAM, au niveau régional. Son outil technique et scientifique est l'INRS.

C'est aujourd'hui la CNAMTS qui établit les statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'essentiel du secteur privé (www.risquesprofessionnels.ameli.fr). A ce titre, elle dispose de pouvoirs lui permettant d'obtenir des entreprises assurées qu'elles réduisent les coûts afférents à ces risques.

Les neuf comités techniques nationaux constitués par secteurs d'activités, qui assistent la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles de la CNAMTS édictent des dispositions générales applicables aux entreprises de tout le territoire national, dès qu'elles ont été étendues par arrêté du ministre chargé du travail. Ils ont la compétence d'élaborer des recommandations, facilitant l'application des dispositions légales et réglementaires. Il en va de même des comités techniques régionaux des CRAM mais les textes adoptés ne sont applicables qu'aux seuls établissements de leur ressort.

Les 266 ingénieurs conseil et 516 contrôleurs de sécurité, au 31 décembre 2005, des services de prévention des CRAM représentent la principale force de prévention technique déployée sur le terrain. Ils ont le même droit d'entrée et d'enquête dans les entreprises relevant du régime général de la sécurité sociale que les inspecteurs du travail. Ils ont le droit de procéder à toutes les enquêtes qu'ils jugent utiles sur les conditions d'hygiène et de sécurité. Ils possèdent des moyens d'incitation et des pouvoirs d'injonction. En cas d'inexécution par l'établissement, une majoration de la cotisation peut être imposée par le comité technique régional.

La collaboration entre l'inspection du travail du ministère chargé du travail et les services de prévention et notamment l'échange systématique d'informations sur les constats effectués dans les établissements visités en matière de santé et de sécurité au travail sont prévus par le code de la sécurité sociale (article L 422-3) et développés par la circulaire du 6 mai 1965 relative à la politique de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Leurs observations et les résultats des analyses et des mesures relatives aux ambiances de travail ainsi que les renseignements sur les risques inhérents aux entreprises sont transmis au directeur départemental du travail compétent et au comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT) concerné.

Cette circulaire a, en outre, été à l'origine de la mise en place, auprès de chaque directeur régional du travail, d'un comité régional de coordination dont le rôle "doit être essentiellement d'assurer une liaison permanente entre les services de l'inspection du travail, ceux de la direction régionale de la Sécurité sociale et ceux de la caisse régionale de sécurité sociale intéressés à la prévention".

2.4. L'Institut National de Recherche et de Sécurité - INRS

L'INRS, créé en 1947 sous le nom d'Institut National de la Sécurité (INS), devenu en 1968 Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, est une association régie par la loi de 1901, constituée sous l'égide de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS).

Il apporte son concours scientifique et technique aux pouvoirs publics(sécurité sociale, ministères...) et aux entreprises pour la prévention des risques professionnels.

C'est le plus important des organismes techniques de prévention ; 650 personnes, (219 à Paris et 431 en Lorraine), travaillent en 2005 à l'INRS, et permettent de couvrir une très grande variété de disciplines : acoustique, ventilation, électricité, informatique, électronique, automatique, épidémiologie, chimie, toxicologie, biologie, physiologie, ergonomie, productique, génie civil, hydraulique, sécurité des systèmes, information ...

Il est géré par un conseil d'administration paritaire (9 représentants des employeurs, 9 représentants des syndicats de salariés). Il est constitué de deux centres, l'un à Paris (Siège Social), le second en Lorraine (implantations de Vandoeuvre et de Neuves-Maisons près de Nancy) et son budget provient en presque totalité du fonds national de prévention des accidents du travail et maladies professionnelles.

L'INRS dispose de moyens de recherche et de laboratoires qui lui permettent d'étudier les différents aspects de la prévention (risques physiques, chimiques, sécurité des équipements, ergonomie ...). Il procède aussi à des essais et certifications de matériels.

Il aide les acteurs du terrain à résoudre les problèmes de prévention en effectuant des actions d'assistance (17 300 demandes documentaires traitées en 2005), d'information, de formation (159 sessions organisées en 2005). Il développe des connaissances nouvelles, transformées en savoirs pratiques (activités d'études et de recherches conduites par 233 chercheurs, ingénieurs et techniciens).

L'INRS exerce aussi quelques missions de service public. Les pouvoirs publics ont agréé l'INRS pour le contrôle des substances chimiques nouvelles (postérieures à 1981), sur la base de règlement européen qui prévoient l'évaluation des dangers de ces substances. Une convention signée en décembre 2002 avec l'INRS, précise les champs d'intervention de l'Institut au profit du ministère chargé du travail et des avenants annuels, en 2005, comme en 2004, ont défini le contenu précis et le financement des actions menées par l'Institut s'agissant de ses missions permanentes, ou de prestations ponctuelles, pour le compte de l'Etat.

De nombreuses publications (chaque année, environ 120 publications scientifiques, 60 documents pratiques nouveaux, 2,8 millions de brochures...) sont quotidiennement utilisées par l'inspection du travail qui, par ailleurs, peut faire directement appel aux compétences de l'INRS.

L'INRS dispose d'un site web (www.inrs.fr) qui met à la disposition des internautes des informations et ressources en hygiène et sécurité du travail : dossiers thématiques, actualités du monde de la prévention, catalogue des productions INRS (1 500 documents accessibles en texte intégral, 10 millions téléchargés), études et recherches conduites (168 en cours en 2005), veille réglementaire en matière d'hygiène et sécurité ...

Actuellement, près de 20 000 visiteurs consultent le site chaque jour. Les sites des revues "*Documents pour le médecin du travail*" (www.dmt-prevention) et "*Hygiène et sécurité du travail*" (www.hst.fr) complètent depuis 2005 ce vecteur de diffusion de l'information de l'INRS.

2.5. L'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics - OPPBTP

L'OPPBTP est l'organisme de prévention de la branche professionnelle du bâtiment et des travaux publics. Il a été créé en 1947. C'est un établissement public placé sous la tutelle du ministère chargé du travail. Il est organisé autour d'un comité national et de 9 comités interrégionaux. Son statut a été complètement remanié par les décrets du 4 juillet 1985 et du 18 octobre 1999.

Géré par un conseil d'administration paritaire (employeurs et salariés), l'OPPBTP est financé par une cotisation payée par les employeurs sur la base de la masse salariale de leur entreprise incluant désormais les travailleurs temporaires. Le taux de la cotisation ainsi que le salaire horaire forfaitaire de référence, pour la contribution due au titre des travailleurs, sont fixés chaque année par arrêté du ministre chargé du travail.

Selon les décrets des 4 juillet 1985 et 18 octobre 1999, la mission de l'OPPBTP est de « contribuer à la promotion de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises adhérentes » c'est à dire relevant des caisses de congés payés des professions du bâtiment et des travaux publics.

« A cette fin, l'OPPBTP étudie les conditions de travail et analyse les causes techniques des risques professionnels, suscite les initiatives des professionnels pour une meilleure prise en compte de la sécurité dans les procédés de fabrication et propose aux pouvoirs publics toutes mesures édictées par l'expérience. Il exerce des actions d'information et de conseil en matière de prévention et contribue à la formation à la sécurité ». Il dispose donc d'une « délégation de service public » très large dans le domaine de la prévention et des conditions de travail de cette branche.

Il emploie 300 collaborateurs sur toute la France. Ce sont majoritairement des ingénieurs de prévention, des délégués à la sécurité et des délégués à l'enseignement. Ces techniciens, chacun, pour ce qui le concerne, conseillent les professionnels afin d'éviter de créer des risques sur les chantiers, grâce à une meilleure organisation du travail et des choix judicieux de matériels. Ils conseillent aussi les entreprises sur les modes opératoires les plus sûrs, sur les chantiers eux-mêmes.

A cette fin, il contribue à leur formation par l'organisation de formation. L'OPPBTP reçoit environ 14 000 stagiaires en formation professionnelle chaque année. Il organise aussi des campagnes de communication. La dernière action fut de lancer pour la deuxième année consécutive, une campagne de sensibilisation « aux gestes de premiers secours » en partenariat avec la Croix-Rouge française. 1 500 sessions seront dispensées aux salariés et aux chefs d'entreprise du BTP partout en France.

L'efficacité de l'OPPBTP dépend, également, pour une large part, de la publication de nombreux documents et référentiels techniques (www.spoth-btp.fr ; www.maeva-btp.fr), très utilisés par les entreprises et, qui peuvent être consultés sur son site (www.oppbtp.fr).

Les relations avec l'inspection du travail sont institutionnalisées, puisque les ingénieurs ou les délégués à la sécurité « peuvent porter à la connaissance de l'inspecteur du travail les manquements répétés ou les infractions graves qu'ils constatent aux prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité et les conditions de travail ».

Il est aussi prévu que lorsque le comité régional de coordination installé auprès du directeur régional du travail examine les risques propres au secteur du bâtiment et des travaux publics, un délégué à la sécurité de l'OPPBTP soit associé à ces travaux.

En outre, les représentants des deux services peuvent assister conjointement aux comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des entreprises du secteur de la construction et des collèges interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail des chantiers importants (CISSCT).

DEUXIEME PARTIE

MISSIONS, MOYENS ET PREROGATIVES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

I - Les missions d'inspection du travail

1. Contrôle de l'application de la législation du travail et intervention en entreprise
 - 1.1. De l'application du code du travail et des textes pris pour son application
 - 1.2. L'application des textes conventionnels
 - 1.3. L'application des dispositions des contrats de travail
2. Moyens d'action
 - 2.1. Les visites d'inspection
 - 2.2. Les moyens d'investigation
3. Les moyens de contrainte
 - 3.1. Les injonctions assorties de délais : les mises en demeure
 - 3.2. Les injonctions immédiatement exécutoires en cas de risques imminents
4. Informations et conseils technique aux employeurs et aux travailleurs
5. Autres missions pouvant être confiées à l'inspection du travail
 - 5.1. Les décisions de l'inspecteur du travail
 - 5.2. Les fonctions exercées à l'occasion de conflits collectifs du travail
 - 5.3. Fonctions d'appui, animation et coopérations

II - Contribution de l'inspection du travail à l'amélioration du droit du travail

III - Activités qui ne relèvent pas de la compétence de l'inspection du travail au sens de la convention n°81

DEUXIEME PARTIE

Missions et prérogatives de l'inspection du travail

I - Les missions d'inspection du travail

Cette deuxième partie a pour objet l'étude des principales missions de l'inspection du travail du ministère chargé du travail, des moyens d'actions et des prérogatives qui sont conférées aux inspecteurs du travail pour leur permettre d'exercer pleinement ces missions.

Ces missions principales sont au nombre de trois. Elles comportent le contrôle, l'information et le conseil. Elles puisent leur légitimité non seulement dans les normes internationales, notamment la convention n°81, mais également dans les textes nationaux réglementant les services d'inspection.

➤ La mission de contrôle. Elle est la mission première de l'inspection. La convention n°81 dans son article 3 §1 a) stipule que les conditions de travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession doivent constituer l'essentiel des domaines de compétence de l'inspection du travail dans les établissements industriels et commerciaux.

Les questions couvertes par les notions « conditions de travail » concernent les conditions et le milieu dans lesquels le travail est exercé . A titre d'exemple la convention cite la durée du travail, les salaires, la sécurité, l'hygiène, le bien-être, l'emploi des enfants et des adolescents. Et l'expression « protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession » se rapporte plus particulièrement à la protection sociale et aux droits fondamentaux accordés aux travailleurs tout au long de leur emploi.

En mentionnant à la fois les conditions de travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, la convention prévoit la compétence de l'inspection du travail à l'égard de l'ensemble des droits reconnus aux travailleurs par la législation du travail.

C'est autour de ce caractère généraliste, consacré par l'article L. 611-1 du code du travail ⁽¹⁾, que s'est construit le système français d'inspection du travail. Ce dernier a vocation à intervenir au regard de l'ensemble des matières traitées en droit du travail, d'origine étatique ou conventionnelle.

Au cours de ces dernières décennies, l'évolution des connaissances scientifiques, psychologiques et techniques ayant mis en évidence l'impact des conditions de travail sur la santé physique et mentale des travailleurs, des efforts très importants ont été entrepris pour renforcer les systèmes de contrôle et étendre de manière appropriée la compétence de l'inspection du travail. La notion « d'hygiène » au travail s'est élargie par celle plus vaste de santé au travail et est presque systématiquement associée à celle de sécurité au travail. Le Plan santé au travail développé par la France⁽²⁾, pour les années 2005-2009 vient concrétiser cette nouvelle dimension.

1) Elle est également précisée dans les décrets suivants :

- Le décret n° 94-1166 du 28 décembre 1994 relatif à l'organisation des services déconcentrés du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, pour la France métropolitaine ;

- Le décret n° 97-364 du 18 avril 1997 (modifié par le décret n°2003-870 du 11 septembre 2003), portant statut particulier du corps des contrôleurs du travail (notamment l'article 3) ;

- Le décret n° 99-955 du 17 novembre 1999 relatif à l'organisation des services déconcentrés du ministère chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour les départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion) et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon ;

- Le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail (notamment article 3).

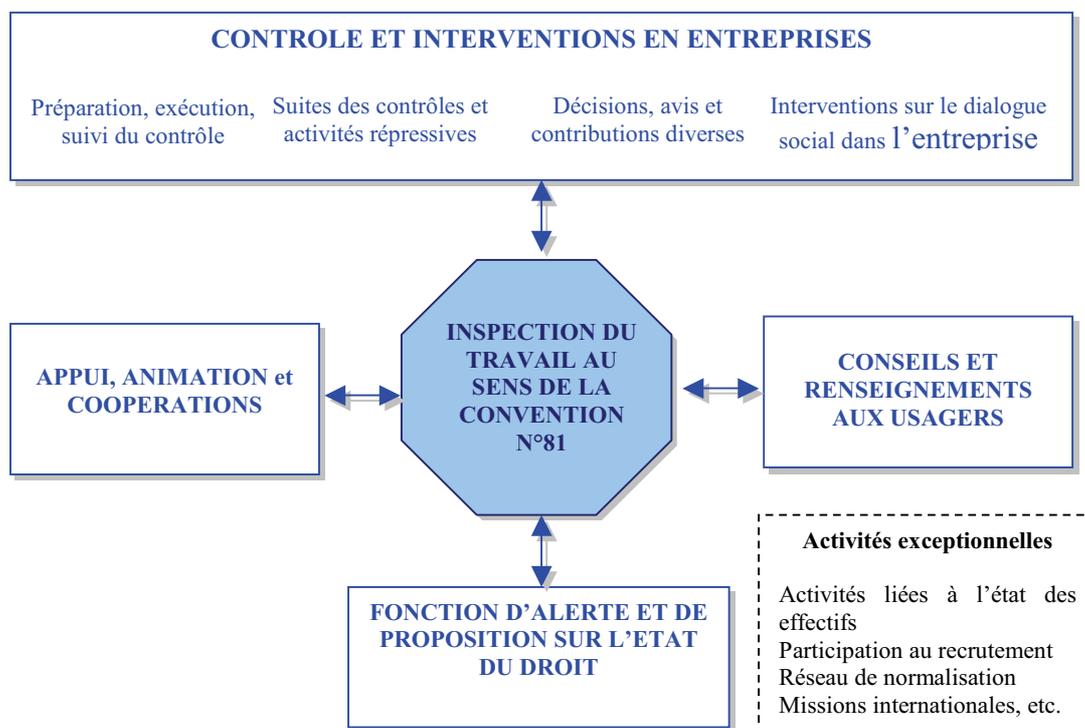
2) Chapitre VII

Le contrôle des conditions de santé et de sécurité au travail est l'une des missions les plus largement attribuée à l'inspection du travail. La législation nationale confère à l'inspection des pouvoirs visant à l'élimination ou, tout au moins la réduction des risques professionnels à la santé et sécurité sur tous les lieux de travail et à encourager une véritable culture de prévention dans les entreprises.

➤ Outre les missions de contrôle, l'inspection du travail assure des missions d'information et de conseils et porte à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes, conformément aux dispositions de l'art 3 §1 b) et c) de la convention.

➤ Enfin, d'autres missions peuvent être confiées aux Inspecteurs du travail, telles celles exercées à l'occasion des conflits collectifs du travail. Ces autres missions qui s'ajoutent à leurs missions principales, conformément à l'art 3 § 2 de la convention, ne doivent pas faire obstacle à ces dernières ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité et à l'impartialité qui leur sont nécessaires dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Les missions de l'inspection du travail sont donc vastes et diversifiées. Elles sont illustrées par un diagramme résultat des travaux du groupe de travail constitué, courant 2001, pour améliorer le présent rapport.



1. Contrôle de l'application de la législation du travail et intervention en entreprise

Afin de remplir les missions qui leur sont confiées, les inspecteurs et contrôleurs du travail sont amenés à privilégier certaines méthodes d'intervention.

La première concerne l'application de la législation du travail dans les domaines des compétences déjà énoncées. La deuxième méthode consiste à fournir des informations et conseils aux employeurs et salariés sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales. En effet, l'efficacité des interventions de contrôle de l'inspection du travail résulte pour une large part de la connaissance de la législation sociale par les acteurs sociaux. Cette méthode d'intervention, comme la précédente, vise à assurer l'application effective de la législation.

Mais, si ces informations et conseils ne peuvent que favoriser l'adhésion aux prescriptions légales, ils n'en doivent pas moins être accompagnés d'un dispositif répressif permettant la poursuite des auteurs d'infractions constatées par les inspecteurs du travail.

1.1. Contrôle de la législation du travail

1.1.1. De l'application du code du travail et des textes pris pour son application

Cette fonction est la plus ancienne et sa primauté est régulièrement rappelée. Selon l'article L.611-1 du code du travail, les inspecteurs et contrôleurs du travail (L.611-12) sont ainsi chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail ainsi que des règlements non codifiés relatifs « au régime du travail » notion très large recouvrant en réalité l'intégralité des domaines englobés par les prescriptions du code du travail (relations professionnelles, réglementation du travail, hygiène sécurité...). De nombreux textes non codifiés (la codification actuelle remonte à la loi du 2 janvier 1973 et au décret du 15 novembre 1973, mais une nouvelle codification est en cours) sont donc soumis au contrôle de l'inspection.

1.1.2. L'application des textes conventionnels

La loi du 13 novembre 1982 modifiant l'article L 611-1 du code du travail étend largement les pouvoirs de l'inspecteur du travail puisqu'elle prévoit que l'inspecteur ou le contrôleur peut contrôler les dispositions conventionnelles même non étendues. Cette extension considérable du champ d'intervention de l'inspection du travail prend encore une importance accrue puisque l'essentiel du statut des salariés se trouve désormais, pour la plupart des branches professionnelles structurées, dans les conventions et accords collectifs (accords dérogatoires en matière durée et d'aménagement du temps de travail par exemple).

1.1.3. L'application des dispositions des contrats de travail

L'inspecteur du travail n'est pas, en France, juge du contrat de travail et n'a donc pas à trancher les litiges nés de son exécution ou de sa rupture⁽¹⁾. Le contentieux des litiges nés de leur application relève, dans la plupart des cas, de la compétence exclusive de tribunaux spécialisés, les conseils des prud'hommes. Cependant l'inspecteur du travail peut être amené à conseiller les parties de manière informelle. Il doit surtout faire appliquer les dispositions d'ordre public relatives notamment aux contrats atypiques (temps partiel, contrat à durée déterminée...), notamment lorsqu'elles sont assorties de sanctions pénales.

Durant la décennie 1990, les textes relatifs à la santé et à la sécurité au travail ont été largement renouvelés, enrichis et aussi rendus plus complexes par la transposition de nombreuses directives européennes.

Les références des textes parus en 2005 et qui intéressent l'activité de l'inspection du travail sont mentionnées dans la liste présentée dans la partie IX du présent rapport.

2. Les moyens d'actions

L'exercice des moyens d'action dont disposent les agents de contrôle implique leur présence dans l'entreprise. C'est dans ce contexte qu'ils peuvent exercer leurs moyens d'investigation et de contrainte.

1) Voir *rép.min* du 3 novembre 1986, *JOAN(Q)* P 4024 et 4025.

2.1. Les visites d'inspection

➤ Le droit d'entrée des inspecteurs dans les locaux de travail, dont le principe a été posé par la convention n°81, dans son article 12, est repris par l'article l'art L 611-8 et 12 du code du travail.

Le droit d'entrée s'exerce à tout moment, sans qu'il soit fait obligation à l'employeur d'être présent lors de la visite, même si cette présence est souhaitable.

Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions sont autorisés à pénétrer librement, sans avertissement préalable, à tout heure du jour et de la nuit, dans les établissements assujettis, et à pénétrer de jour dans tous les locaux dont ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer qu'ils sont assujettis au contrôle de l'inspection.

Ce droit n'est soumis à aucune condition de fond puisqu'il relève de la mission générale de l'inspecteur et non d'une présomption de faute ou de fraude à la législation du travail.

L'employeur qui s'opposerait à l'entrée d'un inspecteur ou d'un contrôleur commettrait un délit d'obstacle sanctionné pénalement.

➤ Ces visites peuvent être systématiques ou ponctuelles à l'occasion d'un problème particulier. A l'intérieur de l'entreprise, l'inspecteur dispose du droit de circuler librement. Il a accès à tous les locaux de l'établissement, y compris leurs dépendances sous réserve du domicile privé

Il est en outre fréquent que les contrôles des conditions de travail relatives à la durée du travail, aux salaires, aux équipements de sécurité et ainsi que les conditions de vie telles l'hébergement, la fourniture d'eau ou encore les sanitaires soient intensifiées dans certains secteurs et en particulier du fait de la forte saisonnalité de leur activité. Il en est ainsi dans l'hôtellerie et la restauration pendant les périodes d'affluence touristiques.

Enfin, certaines activités industrielles ou du bâtiment notamment, peuvent faire l'objet de campagne nationale de contrôle en raison de problèmes conjoncturels (lutte contre le travail illégal.) ou d'un nombre important d'accidents du travail dus à des risques professionnels tel l'amiante, les grues à tour et grues mobiles.

2.2. Les moyens d'investigation

➤ Le droit de communication et d'expertise

L'article L 611-9 du code du travail énonce que les inspecteurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le code du travail ou par une disposition de loi ou de règlement relative au régime du travail.

Le refus de présentation ou, a fortiori, l'absence des documents et registres obligatoires sont sanctionnés pénalement.

➤ Les interrogatoires

Aux termes de l'article 12-1 c) i) de la convention, les inspecteurs sont autorisés à interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales.

➤ Le contrôle des matières et substances utilisées

Aux termes de l'article 12,§1 c) iv) de la convention, et de l'article L 611-8 code du travail les inspecteurs sont autorisés à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant en soient avertis.

3. Les moyens de contrainte

A quelques exceptions près, l'essentiel des pouvoirs confiés aux inspecteurs du travail concerne leur missions de contrôle des conditions de santé et de sécurité au travail. Et les inspecteurs se voient conférer des pouvoirs visant à l'élimination, ou du moins, à la réduction des risques professionnels sur les lieux de travail assujettis à leur contrôle.

La législation nationale a prévu différentes formes d'injonction selon les situations et la gravité du risque encouru. L'inspecteur dispose d'un pouvoir d'appréciation dans les suites qu'il donne à ses constats, conformément aux dispositions de l'art 17 alinéa 2 de la convention.

Sans que l'énumération soit exhaustive, ces injonctions vont de l'invitation plus ou moins contraignante faite à l'employeur de respecter les dispositions applicables (mises en demeure ou observations), aux mesures coercitives que sont les constats des infractions par procès-verbal ou les décisions de faire cesser des travaux particulièrement dangereux, de faire fermer des établissements commerciaux employant illégalement des salariés le dimanche ou de faire régulariser la situation administrative et financière d'une entreprise de travail temporaire.

Le risque ne découle pas toujours de l'inobservation de la loi. Il peut provenir d'un danger imminent. Aussi, la législation a prévu parmi les pouvoirs de l'inspection du travail des pouvoirs d'injonction directe ou indirecte. Mais, s'il s'avère que les déficiences à l'origine du risque résultaient d'une infraction à la législation du travail, des poursuites légales à l'encontre de l'employeur peuvent être simultanément ou ultérieurement effectuées ou recommandées par l'inspecteur du travail.

3.1. Les injonctions assorties de délais : les mises en demeure

Elles se répartissent en deux catégories, les mises en demeure préalable au procès-verbal, signifiées par le contrôleur ou l'inspecteur du travail et les mises en demeure du directeur départemental et du directeur du travail dans les départements d'outre mer.

Mise en demeure des contrôleurs et des inspecteurs du travail

Dans un nombre de situations limitées, expressément envisagées par le code du travail, le contrôleur ou l'inspecteur du travail est tenu, avant de dresser procès-verbal, de signifier à l'employeur une mise en demeure de prendre les mesures nécessaires dans un délai qui ne peut être inférieur à celui fixé par le texte.

Les domaines visés sont essentiellement l'hygiène, l'aménagement des locaux, la prévention des incendies, les équipements de travail, les équipements de protection individuelle, le travail à domicile, le bâtiment et les travaux publics, les travaux exposant aux poussières arsenicales, les travaux de peinture ou de vernissage par pulvérisation, les travaux exposant au plomb métallique et à ses composés les travailleurs handicapés.

C'est ainsi, à titre d'illustration, que les dispositions relatives à l'aménagement des lieux de travail, aux installations sanitaires, à l'aération et l'assainissement des lieux de travail, aux ambiances thermiques, à l'éclairage, à la prévention des risques dus au bruit, à la prévention des incendies donnent lieu à l'application de la mise en demeure, le délai minimum d'exécution étant fixé à 8 jours.

Cette procédure n'est toutefois pas requise lorsque l'agent de contrôle constate des manquements susceptibles de présenter un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique d'un ou de plusieurs travailleurs ; dans cette hypothèse, il est autorisé à dresser immédiatement procès-verbal.

La possibilité de recourir à des expertises est essentiellement une prérogative des contrôleurs et des inspecteurs du travail des sections d'inspection du travail. Lorsque le code du travail ou les textes pris pour son application le prévoient, ils peuvent prescrire aux employeurs de faire vérifier, à leur frais, par des organismes de contrôle technique la conformité des installations ou des équipements aux règles techniques qui leur sont applicables. Il en est ainsi des dispositions relatives à l'aération et à l'assainissement des ambiances de travail, aux substances assorties d'une valeur limite (article R 232-5-10 du Code du travail), à l'exposition au bruit (article R 232-8-7 du code du travail), à l'état de conformité des équipements de travail...

Ces organismes sont des entreprises privées qui sont agréées pour des domaines spécifiques, pour une période déterminée et renouvelable, par le ministère chargé du travail, suivant des conditions et des modalités précisément définies par arrêté ministériel. Ces organismes engagent leur responsabilité pénale en cas d'erreur ou de non respect des procédures de contrôle. Leurs contrôles donnent lieu à un rapport transmis à l'agent de contrôle concerné et sur lequel ce dernier peut fonder ses constats, éventuellement sanctionnés par procès-verbal.

Mises en demeure du directeur départemental du travail ou du directeur du travail des départements d'outre mer

Lorsque l'inspecteur du travail constate une situation dangereuse à laquelle aucun texte précis ne permet de remédier, il peut saisir le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans les départements d'outre-mer.

Ce dernier a alors la faculté de mettre le chef d'établissement en demeure de prendre toutes mesures utiles pour faire cesser le risque. La mise en demeure est notifiée par écrit à l'employeur ou son représentant, et fixe un délai d'exécution qui ne peut être inférieur à une durée fixée par le texte prévoyant la mise en demeure.

Cette mise en demeure est notamment applicable dans le cas où le risque professionnel trouve son origine dans les conditions d'organisation du travail ou d'aménagement du poste de travail, l'état des surfaces de circulation, l'état de propreté et d'ordre des lieux de travail, le stockage des matériaux et des produits de fabrication.

Il en va de même lorsque l'inspecteur constate une situation dangereuse qui résulte d'un non respect des principes généraux de prévention prévus par l'article L 230-2 du code du travail.

En sus de ces deux mises en demeure, le directeur départemental ou le directeur du travail peut demander à l'Office de protection contre les rayonnements ionisants de vérifier ou de faire vérifier l'efficacité des moyens de radio protection utilisés.

3.2. Les injonctions immédiatement exécutoires en cas de risques imminents

Conformément aux dispositions de l'article 13§ 2 b) de la convention n° 81, des pouvoirs particuliers ont été accordés, par la législation nationale aux inspecteurs pour intervenir dans certains cas limitativement énumérés afin de faire cesser certaines situations.

Les agents de contrôle ont le droit d'ordonner ou de faire ordonner, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif, que des mesures immédiatement exécutoires soient prises en vue de protéger les travailleurs d'un danger imminent pour leur santé ou leur sécurité. Les unes autorisent la saisine des juridictions civiles et les secondes relèvent de la sanction administrative.

Procédure civile de saisine du juge des référés

L'article L. 263-1, alinéa 1 du Code du travail, complété par la loi n° 93-1418 du 31 décembre 1993 permet à l'inspecteur du travail de saisir le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur telles que mise hors service, immobilisation, saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres.

En outre, s'agissant d'opérations du bâtiment ou de génie civil, lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un intervenant sur le chantier, résulte de l'inobservation des dispositions particulières en ce domaine, l'inspecteur peut saisir le juge de référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ou à prévenir ce risque. Ces mesures peuvent consister notamment en la mise en œuvre d'une coordination de chantier, la détermination de délais de préparation et d'exécution des travaux compatibles avec la prévention des risques professionnels, la provocation de la réunion des maîtres d'ouvrage concernés et la rédaction en commun d'un plan général de coordination.

Le juge peut également décider la fermeture temporaire d'un atelier ou d'un chantier.

L'exécution d'une ordonnance de référé est obtenue par la liquidation des astreintes demandées par l'inspecteur et décidées par le juge, au profit du Trésor Public.

Cette procédure existe aussi à l'égard des entreprises de travail temporaires. L'article L 124-13- 1 du code du travail, permet également à l'inspecteur du travail, à la suite d'une mise en demeure restée infructueuse, de saisir le président du tribunal de grande instance si un employeur de travail temporaire exerce son activité sans avoir fait les déclarations ou sans avoir obtenu la garantie financière nécessaires et, qu'il en résulte un risque sérieux de préjudice pour le salarié temporaire. Le président du tribunal peut ordonner la fermeture de l'entreprise pour une durée qui ne peut excéder 2 mois.

Enfin, une disposition de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail, codifiée sous l'article L. 221-16-1 du code du travail, habilite l'inspecteur du travail à saisir en référé le président du tribunal de grande instance pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de service au consommateur l'emploi illicite de salariés en infractions aux dispositions du code du travail relatives au repos hebdomadaire. Le juge peut ordonner la fermeture le dimanche du ou de établissements concernés et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor Public.

Sanctions administratives

9 sanctions administratives existent en matière d'hygiène et de sécurité. Parmi celles ci, l'arrêt temporaire de travaux ou « arrêt de chantier » et l'arrêt temporaire de l'activité -dispositions entièrement nouvelles introduites par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

L'art L. 231-12-I du code du travail permet, à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur et sous son autorité de « prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement le salarié de cette situation [de danger grave et imminent]en prescrivant, notamment, l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause. ». Ce pouvoir peut être mis en œuvre lorsque l'agent de contrôle constate, sur un chantier du bâtiment et des travaux publics, qu'un salarié ne s'est pas retiré d'une situation de travail définie à l'article L.231-8 (droit de retrait), alors qu'il existe une cause de danger grave et imminent résultant soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, soit l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissements, soit de l'absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés aux opérations de confinement et de retrait de l'amiante.

Le II- de l'article L231-12 du code du travail permet désormais aussi à l'inspecteur du travail ou au contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur et sous son autorité, « d'ordonner l'arrêt temporaire de l'activité ». Ce pouvoir peut être mis en œuvre lorsqu'à l'issue d'un contrôle réalisé par un organisme agréé, à la demande de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail, l'agent de contrôle constate que les salariés se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration fixée par décret. Toutefois préalablement, à la mise en œuvre de la décision d'arrêt temporaire de l'activité, l'agent met en demeure l'employeur de remédier à cette situation.

L'arrêt temporaire des travaux et l'arrêt temporaire de l'activité présentent 2 caractères :

- ils constituent, tout d'abord, une mesure conservatoire ou de sauvegarde. Ils permettent en effet, en premier lieu, d'extraire le salarié d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé et dont il ne s'est pas lui même retiré conformément aux dispositions de l'article L 231.8 (pour l'arrêt temporaire de travaux) ou à faire disparaître une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance chimique dans laquelle se trouve le salarié ;
- ils sont ensuite une mesure coercitive. Ils ne peuvent poursuivre les travaux ou l'activité que s'ils ont pris toutes les mesures pour faire cesser la situation de danger grave et imminent ou la situation dangereuse. La décision de reprise des travaux ou de l'activité ne peut intervenir qu'avec l'aval de l'agent de contrôle, ayant constaté que toutes les mesures ont bien été prises et après que l'employeur en ait avisé l'agent de contrôle.

L'employeur peut toujours contester la réalité du danger ou la façon de le faire cesser en saisissant le président du tribunal de grande instance qui statue en référé.

4. Informations et conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs

Pour que les interventions des inspecteurs du travail soient efficaces, il est essentiel que les employeurs et les travailleurs soient pleinement conscients de la nécessité de connaître et d'observer leur droits et obligations respectifs.

Aussi, la convention, dans son article 3 §1 b, confie également à l'inspection du travail la mission de « fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ».

La mission de conseil et d'information comme la fonction de contrôle visent à assurer l'application effective de la législation. En ce sens, elles sont interdépendantes et complémentaires. Ces deux fonctions sont indissociables et représentent les deux aspects essentiels de l'inspection du travail.

Cette mission est exercée à travers différents moyens, notamment:

- par les observations formulées par les agents de contrôle de l'inspection du travail lors des visites, mais aussi par les renseignements dispensés lors des permanences à leurs bureaux, la participation au CHSCT et les relations informelles avec les employeurs, les salariés et leurs représentants élus ou les représentants de syndicats notamment ;
- par les informations des agents des services de renseignements spécialement créés pour accueillir et renseigner le public dans la plupart des services déconcentrés.
- par l'organisation de semaines d'informations en coopération avec l'agence européenne pour la santé et la sécurité au travail.
- par la diffusion d'informations à travers les possibilités offertes par Internet, les médias tels que presse écrite, radio et télévision.
- par la publication de " guides pratiques", de brochures ou dépliants présentant les nouveaux textes.

5. Autres missions confiées aux inspecteurs du travail

5.1. Les décisions de l'inspecteur du travail

Parallèlement au pouvoir général de contrôle, un pouvoir spécial de décision est accordé à l'inspecteur du travail par les textes. Sont exclues, ici, les décisions qui participent des pouvoirs d'injonction des agents de contrôle, présentés au point ci dessus.

Le pouvoir de décision de l'inspecteur du travail se retrouve pratiquement dans tous les livres du code. Néanmoins, à la différence du pouvoir de contrôle dont le domaine est très général, le pouvoir de décision n'existe que si un texte de nature légale ou réglementaire l'a prévu.

Ce pouvoir de décision traduit l'intention du législateur de permettre à l'inspecteur soit de contrôler le pouvoir disciplinaire de l'employeur, soit d'assouplir une réglementation en l'adaptant au cas d'espèce, soit encore de veiller à l'intérêt général sur le plan économique.

L'inspecteur du travail agit soit sur la base de ses pouvoirs propres (pour l'essentiel de l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise), soit par délégation du directeur départemental (pour le contrôle de l'emploi et certaines décisions relatives aux institutions représentatives). Le directeur régional est compétent pour la médecine du travail et la participation.

Chaque texte prévoit l'autorité administrative susceptible de prendre la décision et les délais dans lequel cette décision expresse ou tacite doit être prise.

Les décisions des inspecteurs et directeurs du travail, nombreuses et d'importance très variable, sont susceptibles de recours administratifs ou contentieux.

Quelques exemples :

➤ En matière d'organisation, de fonctionnement et de protection des institutions représentatives du personnel, les critères de répartition des compétences entre les différents échelons de la hiérarchie sont complexes. Les salariés titulaires d'un mandat représentatif, candidat à des élections professionnelles ou ancien représentant du personnel ne peuvent être licenciés ou transférés qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail. Ce dernier peut, en outre, prendre diverses décisions relatives au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, telles qu'imposer un CHSCT dans les établissements de moins de 50 salariés ; ou décider, en cas de désaccord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, de la répartition des électeurs entre les collèges électoraux et des sièges entre les collèges électoraux en vue des élections des membres des comités d'entreprises et des délégués du personnel... Mais ces décisions sont susceptibles de recours hiérarchiques devant les directions régionales...

➤ En ce qui concerne la durée du travail., l'inspecteur du travail, est appelé à délivrer aux employeurs; l'autorisation de faire effectuer des heures supplémentaires au delà du contingent annuel, de pratiquer des horaires individualisés en l'absence de représentants du personnel, de dépasser la durée quotidienne du travail ou de déroger à la durée maximale quotidienne du travail pour surcroît d'activité. En revanche, c'est au directeur départemental au vu du rapport établi par l'inspecteur du travail (L.212-7 et 8 du code du travail) que revient l'autorisation de dépasser la durée hebdomadaire du travail (moyenne ou maximale)...

➤ Sur le champs santé et sécurité au travail, l'inspecteur du travail peut autoriser l'employeur à déroger aux règles d'aménagement des vestiaires, des lavabos et des douches ; ou substituer la valeur moyenne hebdomadaire à l'exposition sonore quotidienne ...Le directeur départemental peut autoriser l'employeur à déroger à l'interdiction de conclure un contrat à durée déterminée pour effectuer des travaux particulièrement dangereux, et à déroger à l'interdiction de conclure un contrat de travail temporaire pour effectuer des travaux particulièrement dangereux...

Quant au directeur régional, il a compétence non seulement pour dispenser un employeur ou un maître d'ouvrage de l'application de certaines prescriptions relatives à l'évacuation en cas d'incendie mais il traite, aussi les réclamations contre les décisions refusant l'admission à un stage de coordonnateur santé-sécurité sur les chantiers du bâtiment et de génie civil et instruit les recours hiérarchiques contre les décisions imposant un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans un établissement de moins de 50 salariés ou statuant sur le nombre de CHSCT distincts et les mesures de coordination...

5.2. Les fonctions exercées à l'occasion de conflits collectifs du travail

Si pour le BIT, la fonction de résolution des conflits collectifs du travail paraît difficilement compatible avec les fonctions d'inspection liées aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession assignées par les conventions internationales à l'Inspecteur du travail (art 8 de la convention 81), la réglementation du travail en France attribue une fonction de conciliation ou de médiation des conflits collectifs du travail à l'inspection du travail.

Le décret n°94-1166 du 28 décembre 1994 du 24 novembre 1977, relatif à l'organisation des services, déconcentrés donne un fondement juridique à ce rôle de conciliation à l'origine informel, en disposant dans son article 8 que « les inspecteurs assurent un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits ».

La conciliation ou la médiation sont considérées comme faisant naturellement partie des fonctions des inspecteurs du travail du fait d'une part, qu'ils sont des fonctionnaires dont les qualités d'indépendance et d'impartialité sont prévues à l'article 6 de la convention n°81 et, que d'autre part ils sont les plus proches des partenaires sociaux et, par conséquent les mieux placés pour comprendre les litiges entre employeurs et salariés.

Les services de l'inspection du travail interviennent dans le cadre de procédures formelles - commission de conciliation notamment-, mais dans les faits, le plus souvent en dehors de celles-ci pour rechercher une solution amiable entre les parties. L'inspection du travail a une mission générale d'aide au dialogue social d'entreprise et de conciliation préventive.

Les inspecteurs du travail se tiennent informés de l'ensemble des conflits et interviennent fréquemment à l'amiable dans les conflits collectifs dès lors que les partenaires sociaux requièrent ou acceptent son intervention. Mais ils peuvent également le faire de leur propre initiative pour renouer les contacts entre employeurs et grévistes en cas de blocage du processus de négociation.

Les inspecteurs peuvent aussi être impliqués dans les procédures de médiation judiciaire en étant désignés comme médiateur ou consultant, par le président du tribunal de grande instance saisi par l'une des parties au conflit.

Enfin, il existe des procédures légales de règlement des conflits ; elles comprennent la conciliation, la médiation et l'arbitrage, organisés par les articles L 523-1 à L 525-9 du code du travail. Mais ces procédures sont très rarement utilisées.

5.3. Fonctions d'appui, animation et coopérations

A tous les niveaux hiérarchiques, l'inspection du travail mène des activités d'appui et d'animation et développe des coordinations.

➤ L'activité de l'inspection nécessite en permanence une fonction d'animation, d'appui et de suivi.

Elle est exercée par l'inspecteur au sein de sa section, et par les directeurs départementaux et les directeurs régionaux au niveau de leur département ou de leur région.

En outre, les inspecteurs bénéficient d'un appui méthodologique, technique et juridique, notamment avec les ingénieurs de prévention et les médecins-inspecteurs régionaux du travail. Ils bénéficient également de réponses techniques et de documents d'aide au contrôle élaborés par l'administration centrale ainsi que de son aide et de son soutien en cas de contentieux ou de violence à leurs égards...

➤ A tous les échelons, les agents de l'inspection du travail participent à des formations, non seulement en tant que bénéficiaires de la formation, mais également en tant que formateurs. Ils participent aussi, à travers des groupes de travail nationaux, régionaux ou locaux, à l'élaboration de divers documents d'aide au contrôle...

➤ Enfin, l'inspection du travail participe à des réunions et engage des partenariats.

Ainsi, les inspecteurs participent à des réunions avec les organisations institutionnelles comme les syndicats, les chambres consulaires ou à la négociation de branches en présidant des commissions mixtes.

Quant aux directeurs départementaux, ils entretiennent les relations institutionnelles avec les parquets et les autres services de l'Etat ainsi qu'avec les organisations professionnelles et syndicales. Ils participent également à diverses commissions préfectorales.

Les directeurs régionaux ont des fonctions de coopération régionale, notamment avec les organisations professionnelles et syndicales régionales, avec les administrations et les autres services impliqués dans la prévention des risques professionnels. Les commissions régionales de coopération et de médecine du travail sont présidées par eux.

Enfin, l'administration centrale, a la responsabilité du fonctionnement et de l'animation de nombreux conseils et commissions nationaux, tels la commission nationale de la négociation collective, le conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, le conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le conseil supérieur de la participation, le conseil supérieur de la prud'homie, la commission consultative pour la licence d'agent artistique...

Et c'est elle qui assure les relations et la coopération avec les autres services d'inspection du travail qu'ils soient nationaux ou étrangers.

II - Contribution de l'inspection du travail à l'amélioration du droit du travail

Les agents de l'inspection du travail ont, conformément à l'article 3 §1c) de la convention n° 81 la mission de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

Comme le précise, en 2006, l'étude d'ensemble sur l'inspection du travail de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations du Bureau International du Travail :

« Les formes et cadres des relations de travail, les techniques de production et les technologies utilisées dans le milieu de travail évoluent de plus en plus rapidement. Il importe que la législation pertinente s'adapte à cette évolution afin que les travailleurs occupés en vertu de relations de travail nouvelles ou subissant des conditions de travail abusives ne pâtissent pas de ses lacunes...

Les inspecteurs du travail peuvent être les agents publics les mieux placés, du fait de leur libre accès aux lieux de travail ainsi que les relations privilégiées qu'ils ont vocation à entretenir avec les employeurs et les travailleurs pour détecter des situations susceptibles d'appeler des solutions juridiques en vue d'une meilleure protection au travail ».

Parmi les informations périodiques (article R 611-2 du code du travail) émanant des sections, peu ont trait à cette contribution. Aussi, c'est essentiellement au travers de l'aperçu quadrimestriel sur les relations du travail demandés, par la direction des relations du travail, à chaque section d'inspection du travail que cette mission est accomplie.

III - Activités qui ne relèvent pas de la compétence de l'inspection du travail au sens de la convention n°81

Les activités, qui ne relèvent pas de la compétence de l'inspection du travail au sens de la convention n°81, concernent les activités de la direction départementale dans la champ de l'emploi et de la formation professionnelle qui sont soumises à l'autorité du préfet.

La compétence de l'inspection du travail puise sa légitimité dans la norme internationale et nationale et, les décrets du 28 décembre 1994, du 20 août 2003 et du 29 avril 2004⁽¹⁾, relatifs respectivement à l'organisation administrative des services de l'Etat et, au statut particulier de l'inspection du travail, aux pouvoirs des préfets précisent que l'inspection du travail ne relève pas de l'autorité préfectorale.

La répartition des compétences entre, d'une part, le préfet et, d'autre part les inspecteurs du travail est nette. Le préfet veille à l'application des dispositions du code du travail relatives aux actions engagées au profit des entreprises et de travailleurs pour favoriser leur adaptation à l'évolution économique et technologique. Les inspecteurs du travail, eux sont chargés de l'application des dispositions relatives au contrôle des conditions de travail et des modalités d'exécution des relations de travail ainsi que des dispositions relatives au fonctionnement interne de l'entreprise.

Ainsi les actions qui touchent à l'inspection de la législation du travail échappent à l'autorité du préfet. Ce que confirme l'article 33 du décret du 29 avril 2004, relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et les départements. Seules relèvent de son autorité les missions assurées, dans le champ emploi et formation professionnelle par les directeurs départementaux et les directeurs du travail énumérées à l'article 9 du décret du 28 décembre 1994, ci après.

« Sous l'autorité du préfet de département, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est notamment chargé :

1° de procéder à l'analyse de l'évolution de l'emploi et du marché du travail dans le département ; à ce titre, il dispose des données collectées par l'Agence nationale pour l'emploi ;

2° de contribuer à la prévention du risque de perte d'emploi, notamment par le développement de la formation professionnelle dans l'entreprise ;

3° de concourir à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, notamment des travailleurs handicapés, et à la promotion de l'emploi en liaison avec les collectivités territoriales, les associations et les partenaires sociaux

4° de préparer et mettre en œuvre les différents programmes d'action de l'Etat en matière d'emploi et de formation professionnelle avec le concours de l'Agence nationale pour l'emploi, l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes et des autres services de l'Etat et opérateurs et d'en suivre l'exécution.

Il concourt à la mise en oeuvre du contrôle de l'utilisation des fonds publics destinés à l'emploi ou à la formation professionnelle. »

¹ *CF partie III : les décrets n° 94-1166 du 28 décembre 1994 « relatif à l'organisation des services déconcentrés du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle » et n° 2003-70 du 20 août 2003 portant statut particulier de l'inspection du travail et le décret n°2004-374 du 29 avril 2004 relatifs aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et les départements.*

Les dispositions de ce décret ont été contestées devant le Conseil d'Etat par le syndicat général CGT du personnel des affaires sociales, comme étant contraires à la fois au principe d'indépendance des inspecteurs du travail et aux stipulations de la convention n°81, notamment son article 8 alinéas 1 à 3 . Ce dernier, après avoir confirmé la section d'inspection du travail comme étant l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise et le rôle dévolu à l'inspecteur du travail chargé d'une section d'inspection du travail, dispose qu' « outre l'exercice de ces attributions principales, l'inspecteur concourt à l'exécution de l'ensemble des missions de la direction départementale. ». Ce rôle complémentaire avait déjà été introduit par le décret n°77-1288 du 24 novembre 1977 « portant organisation des services extérieurs du travail et de l'emploi ».

Mais, le Conseil d'Etat, dans son arrêt du 9 octobre 1996 a suivi les conclusions du commissaire du gouvernement qui jugea, que « si l'indépendance des inspecteurs du travail doit être totale en ce qui concerne l'action individuelle de chaque inspecteur dans l'application de la législation du travail, elle n'exclut pas l'intervention d'une autorité administrative pour coordonner et organiser les missions de l'inspection.....que la tâche des inspecteurs ne se cantonne pas à la seule surveillance de l'application du droit du travail : le décret du 28 décembre 1994, comme celui du 24 novembre 1977, leur confie également le soin de participer à l'ensemble des missions des directions départementales et, notamment celles concernant l'emploi et la formation professionnelle , même si leur attributions principales sont celles relatives à l'inspection de l'application du droit du travail.....le texte entend simplement marquer que la section d'inspection du travail n'est pas un îlot cantonné dans ses fonctions de contrôle exercées en toute autonomie et que son intervention dans les relations du travail ne doit pas être dissociée de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle ».

Le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail au I de l'article 3 indique qu'« outre les missions qui leur sont imparties par l'article L.611-1 du code du travail susvisé, les membres du corps de l'inspection du travail participent à la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle définies par les pouvoirs publics. ».

Dans la pratique, cette participation vise à s'assurer de l'utilisation des sommes distribuées mais aussi du respect des dispositions du code du travail en matière de réglementation lors de l'octroi des aides à l'emploi telles que chômage partiel, formation en alternance. Cette collaboration entre l'inspection du travail et les autres services de la DDTEFP permet d'assurer la cohérence dans les actions du ministère en direction des entreprises.

TROISIEME PARTIE

ORGANISATION

I - Inspection du travail et services déconcentrés

1. Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP)
 - 1.1. Domaine du travail
 - 1.2. Domaine de l'emploi et de la formation professionnelle
2. Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)
 - 2.1. Domaine du travail
 - 2.2. Domaine de l'emploi et de la formation professionnelle
3. Direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP)

II – Les services centraux

1. Direction des relations du travail (DRT)
2. Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFPP)
3. Direction de l'administration générale et de la modernisation des services (DAGEMO)
4. Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP)

III - Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (DILTI)

Annexes

TROISIEME PARTIE :

Organisation de l'inspection du travail

Les développements qui suivent sont consacrés à l'organisation de l'inspection du travail du droit commun. Celle-ci est organisée en tant que département ministériel, avec une structure centrale et des structures décentralisées qui relèvent des attributions du ministère chargé du travail.

L'évolution du rôle de l'inspection du travail dans la vie économique et sociale justifie l'adaptation constante de sa structure.

Dans le cadre de son organisation, l'inspection du travail puise sa légitimité dans le droit à l'indépendance reconnu par la norme internationale et son efficacité dans l'assise territoriale dévolue aux services départementaux.

En effet, l'article 6 de la convention n°81 stipule que le « personnel de l'inspection du travail sera composée de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue » et les décrets des 28 décembre 1994 et 17 novembre 1999 ⁽¹⁾ précisent les rôles respectifs du niveau régional (I) et départemental (II).

Ainsi les actions d'inspection de la législation du travail au sens de la convention n° 81, notamment art 3al 1, s'inscrivent dans une organisation administrative caractérisée par l'existence d'une autorité centrale - le ministre chargé du travail ⁽²⁾ et par des échelons régionaux et départementaux, qui échappent, en matière de la législation du travail aux pouvoirs du préfet, conformément aux dispositions du décret du 29 avril 2004 ⁽³⁾.

Les 22 directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), les 97 directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), et les 4 directions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des départements d'outre-mer et de Saint-Pierre-et-Miquelon (DTEFP), constituent les services déconcentrés.

Seuls les agents affectés en section consacrent la quasi-totalité de leur temps à s'assurer de l'application de la législation du travail. En effet, même si les directeurs départementaux du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, les directeurs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle participent à la mission d'inspection du travail, celle-ci n'est que partielle, compte tenu de leurs autres attributions dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, sous la responsabilité des préfets. Toutefois, certains directeurs adjoints du travail, inspecteurs du travail, contrôleurs du travail affectés hors section, certains agents administratifs peuvent effectuer des tâches d'inspection du travail, de manière permanente ou occasionnelle, à temps plein ou à temps partiel.

On notera, enfin, que le Plan Santé au Travail, conçu en 2004 prévoit l'installation de cellules pluridisciplinaires dans chaque région. 7 régions en ont été dotées dès 2005.

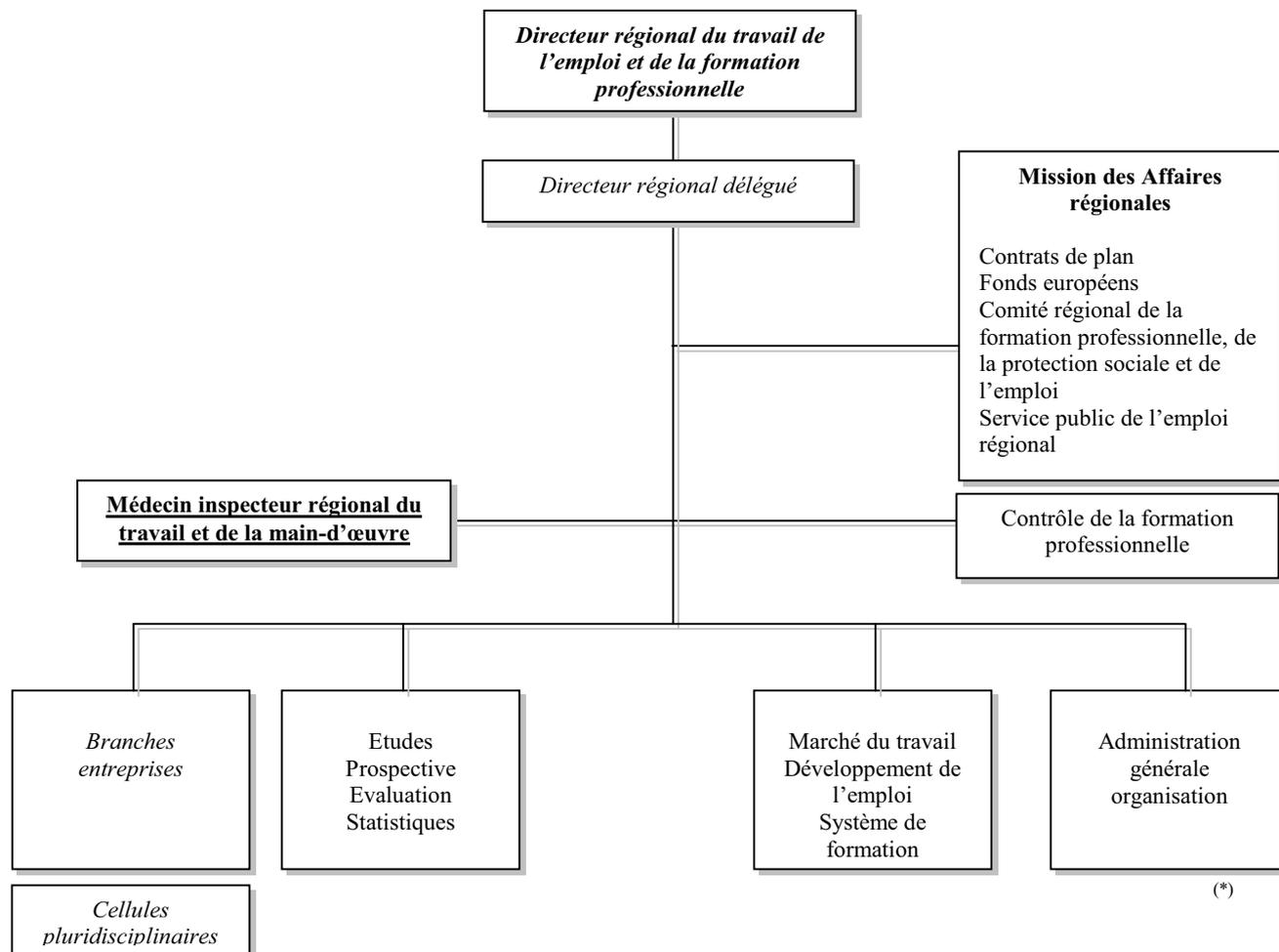
1) décret n° 94-1166 du 28 décembre 1994, relatif à l'organisation des services déconcentrés du travail en métropole et décret n°99-955 du 17 novembre 1999, relatif à l'organisation des services déconcentrés dans les départements d'outre mer et dans la collectivité territoriale de Saint Pierre -et- Miquelon

2) Le ministre chargé du travail est l'autorité centrale, chargée de la surveillance et du contrôle de l'inspection du travail, au sens de l'article 4 de la convention n° 81.

3) art 33 du décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs du préfet, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les départements et les régions

I- Les services déconcentrés

1. Les Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle - DRTEFP



Les vingt-deux directions régionales correspondent aux vingt-deux régions administratives métropolitaines.

D'une façon générale, la direction régionale apporte aux directions départementales de sa circonscription l'appui nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les domaines du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle. Le directeur régional organise l'utilisation optimale de l'ensemble des moyens affectés à la direction régionale et aux directions départementales. A ce titre, il préside le comité technique régional et interdépartemental (CTRI) réunissant le directeur régional et les directeurs départementaux.

Le directeur régional est assisté d'un ou plusieurs adjoints ayant grade de directeur régional délégué, par un secrétaire général et des chefs de services (fonctionnaires ou agents de l'Etat de catégorie A).

(*) N.B. : pour tous les schémas décrits dans la partie III

- Les mentions soulignées, en gras, se rapportent aux agents et aux activités qui relèvent de l'application de la législation du travail au sens de la convention n° 81.
- *Les mentions en italique se rapportent aux agents et aux activités qui ne relèvent pas totalement de l'application de la législation du travail au sens de la convention n° 81.*
- Les mentions en caractères normaux visent les agents et les activités qui ne relèvent pas de l'application de la convention n° 81.

Le schéma d'organisation ⁽¹⁾ de la DRTEFP est explicitement défini et comprend la mission des affaires régionales, le médecin inspecteur du travail et 5 services (Branches et entreprise , Etudes – prospectives –évaluation –statistiques , Marché du travail, développement de l'emploi, système de formation ; Administration générale –organisation-communication).

Responsable des programmes d'intervention communautaires, notamment du fonds social européen - FSE, le directeur régional peut conduire des actions particulières, mais doit assurer aussi le contrôle de gestion des services déconcentrés.

1.1. Domaine du travail (*annexe I – DRTEFP*)

En matière d'inspection de la législation du travail, dans le cadre des directives du ministre chargé du travail, le directeur régional adapte les orientations générales au contexte régional, après concertation avec les directeurs départementaux. Il coordonne l'action des services et organismes qui concourent à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, comme, par exemple, l'Organisme professionnel du bâtiment et des travaux publics –OPPBT ainsi que le service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie -CRAM..

Et, il exerce des pouvoirs propres en matière d'application de la législation du travail. Il est, en particulier, appelé à traiter de recours introduits contre les mises en demeure de l'inspection du travail et à prendre des décisions administratives relatives aux services médicaux du travail.

Le service « relations et conditions de travail », intégré à la « branche entreprises », réalise des tâches en relation avec la mission d'inspection du travail. Il œuvre notamment à l'animation, la coordination et le suivi de l'inspection du travail ; à la programmation et l'évaluation de l'action de l'inspection (aperçus et rapports périodiques) ; à la prévention des risques professionnels avec l'animation du comité régional de coordination ; au contrôle de la médecine du travail ; aux relations institutionnelles avec les partenaires sociaux, les organismes de prévention et de vérification, les juridictions. Enfin, c'est lui qui instruit les recours hiérarchiques et contentieux.

Les médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'œuvre (MIRTMO) et les ingénieurs de prévention peuvent, en outre, appuyer les actions de l'inspection du travail.

Les médecins inspecteurs régionaux du travail sont des médecins spécialisés en médecine du travail, inscrits à l'ordre des médecins, qui bénéficient d'une entière indépendance dans le domaine médical. L'organisation, le fonctionnement et les moyens de l'inspection médicale du travail du travail et de la main d'œuvre ont été précisés par une circulaire ⁽²⁾.

Les médecins inspecteurs du travail concourent à l'ensemble des missions des services déconcentrés.

A ce titre, ils formulent les avis et prennent les décisions prévues par la loi ou le règlement. Ils sont notamment chargés de l'étude des risques et de leur prévention. Ils exercent une action permanente en vue de la protection des salariés au lieu de leur travail.

Ils ont un rôle d'appui technique aux services de l'inspection du travail, aux services de santé au travail, aux services chargés des politiques de l'emploi et en particulier celles relatives aux handicapés. Ils ont également un rôle de conseil, d'animation, d'information et de formation des médecins du travail ».

1) *Instruction du 4 avril 1995, BO du ministère du travail n°95/9 page 107*

2) *DRT-DAGEMO n° 6 du 5 novembre 2001.*

Ils exercent eux-même en qualité d'expert, des missions spécifiques qu'ils tiennent de dispositions législatives et réglementaires dans le cadre en particulier des établissements publics de soins, des établissements soumis aux articles 717 du code rural, de la sécurité sociale (comités techniques régionaux), dans le cadre des mines et carrières ».

Enfin, ils participent à l'institut de veille sanitaire au bénéfice des travailleurs. Ils peuvent coordonner toute recherche, étude, enquête à caractère épidémiologique et ils peuvent aussi être sollicités à titre d'expert pour participer à la reconnaissance des maladies professionnelles dans le cadre des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles.

Les ingénieurs de prévention ont pour rôle de proposer, à la demande des agents de contrôle, leur avis d'expert. Cet appui s'exerce particulièrement lors de contrôles ou d'enquêtes d'accidents ou de maladies professionnelles qui nécessitent des connaissances techniques spécifiques.

Comme les agents de contrôle, ils possèdent un droit d'entrée dans les entreprises et sont tenus de ne pas révéler les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

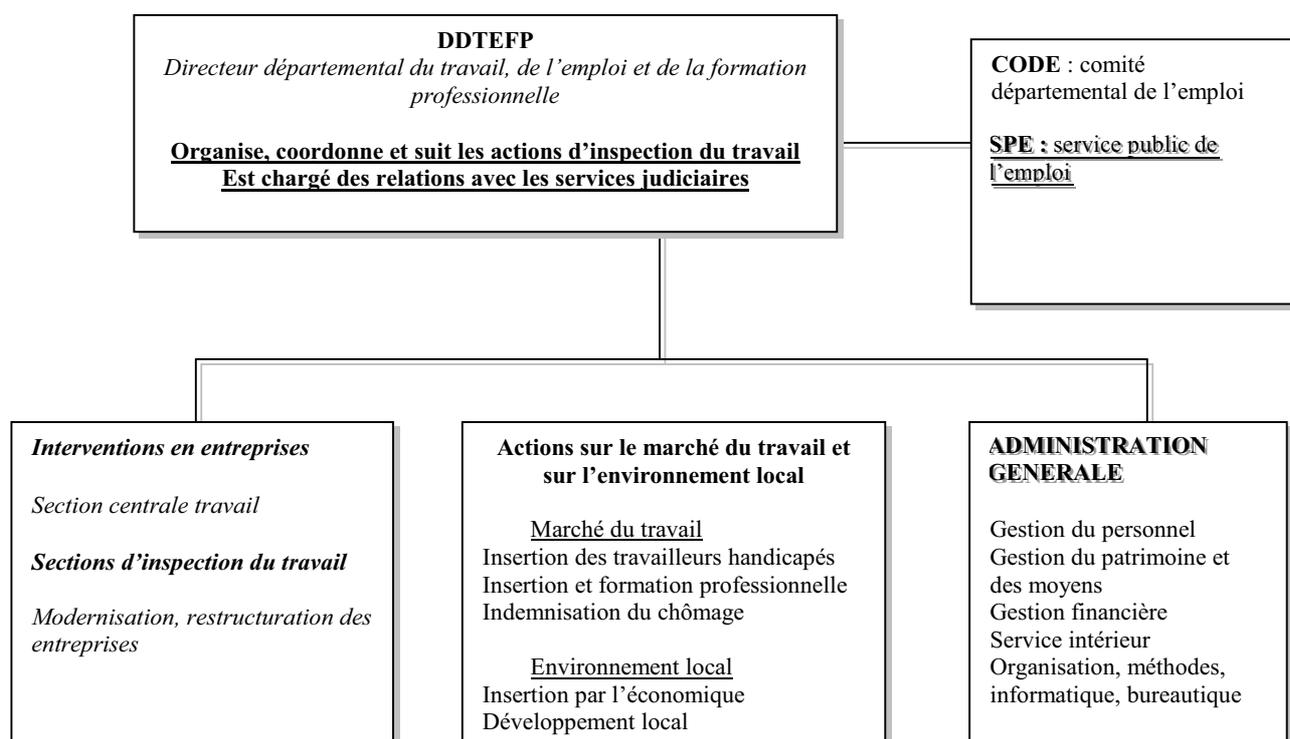
1.2. Domaine de l'emploi et de la formation professionnelle (annexe I – DRTEFP)

Dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, le DRTEFP exerce ses attributions sous l'autorité du préfet de région.

Le conseil régional étant l'interlocuteur privilégié de l'Etat dans le domaine économique et social, notamment en matière de formation professionnelle, le rôle essentiel de la DRTEFP est de décliner à son niveau, les orientations nationales, compte tenu des données locales.

Chargé d'assister le préfet de région dans sa position de décideur en matière d'emploi et de formation professionnelle, le directeur régional élabore la stratégie, prépare et assure le suivi du programme régional en liaison avec l'ensemble des services concernés - DDTEFP, ANPE, AFPA, ASSEDIC...

2. Les Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle - DDTEFP



Dans chaque département, sous l'autorité du préfet, sauf en ce qui concerne les actions de la législation du travail, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est chargé de mettre en œuvre des politiques de l'Etat, dans le domaine du travail et dans celui de l'emploi et de la formation professionnelle.

La DDTEFP est l'échelon opérationnel de cette mise en œuvre.

La direction départementale comprend des sections d'inspections et des services spécialisés.

Responsable de l'ensemble de la DDTEFP, le directeur départemental du travail et de l'emploi a autorité sur l'ensemble des sections d'inspection, dans le respect des pouvoirs propres conférés aux agents de l'inspection du travail.

A ce titre, le directeur départemental organise, coordonne et suit les actions de l'inspection du travail. En matière de la législation du travail et de prévention des risques professionnels, il coordonne l'action des services avec les autres services de l'Etat et les organismes chargés de la prévention et du contrôle.

De façon générale, il est aussi chargé des relations avec les juridictions.

Enfin, il possède certains pouvoirs propres d'inspection du travail. Il instruit, notamment, des demandes de dérogations à des dispositions légales ou réglementaires et exerce des compétences dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, des licenciements pour motif économique, du fonctionnement des comités d'entreprise et de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le DDTEFP est assisté d'un ou plusieurs adjoints ayant le grade de directeur du travail ou de directeurs adjoints et de chefs de services. Les inspecteurs du travail, ayant en charge une section d'inspection, ont la qualité de chef de service.

En métropole, il existe 97 directions départementales dans l'organisation desquelles s'insèrent 468 sections.

2.1. Domaine du travail (*annexe I – DDTEFP*)

Les actions qui relèvent du domaine du travail sont plus particulièrement de la compétence du pôle interventions en entreprise. Ce dernier regroupe la ou les sections d'inspection du travail, la section centrale travail ainsi que le service restructurations des entreprises.

Ce pôle est souvent placé sous la responsabilité d'un directeur adjoint du travail.

Sections d'inspection du travail

La section d'inspection du travail est l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise.

C'est le ministre du travail qui détermine le nombre et la localisation des sections d'inspection. Et c'est sur proposition du directeur départemental que le directeur régional décide de la délimitation des sections. Les limites d'une section ne peuvent, en principe, excéder celles du département.

En 2005, il existait 468 sections. Quelques rares départements peu peuplés, comme la Lozère ou le Cantal, ne comptent qu'une unique section alors que le département de Paris en comptait 39.

Les sections d'inspection ont en charge l'ensemble des entreprises de la zone géographique dont ils ont la responsabilité et où chaque inspecteur entretient un lien direct et unique avec les entreprises implantées dans sa section.

La consécration de l'existence et des attributions des sections d'inspection du travail résulte du décret du 28 décembre 1994 qui dispose dans son article 2 que « la section d'inspection est l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise ».

Le principe résultant des dispositions combinées de l'article L.611-1 du code du travail et du décret précité conduit à ce que l'inspecteur du travail exerce sa compétence à l'égard des établissements implantés dans la limite de sa section. L'action de l'inspection se trouve donc fondée ici sur l'exigence d'une unité de lieu de l'activité économique et de son organisation sociale.

L'action d'inspection du travail s'exerce donc dans le cadre de la section d'inspection, placée sous la responsabilité directe d'un inspecteur du travail qui a la qualité de chef de service.

De fait, la section se compose actuellement d'un inspecteur du travail, d'un ou plusieurs contrôleurs du travail et d'une ou deux secrétaires. Les contrôleurs du travail exercent leur compétence sous l'autorité de l'inspecteur du travail.

Si le directeur départemental, au vu des orientations nationales et régionales, fixe en liaison avec les inspecteurs du travail le programme départemental d'actions prioritaires, il revient à l'inspecteur du travail d'organiser l'action de sa section et d'en rendre compte. Dans ce cadre, en raison même de la nature de leurs missions et des pouvoirs qui leurs sont rattachés, les inspecteurs et contrôleurs du travail bénéficient de l'indépendance de décision et d'appréciation de l'opportunité des suites à donner aux constats qu'ils effectuent.

Des actions communes sont menées par des agents de différentes sections dans le cadre départemental, voire régional.

Section centrale travail

La section centrale travail accomplit des tâches qui participent de la mission d'inspection du travail.

En effet, elle assure les renseignements courants sur la législation du travail et les conventions collectives et gère le réseau des conseillers des salariés. Elle collecte également les informations sur les conditions et les relations de travail et élabore les rapports trimestriels et annuels. Enfin, elle suit les procédures administratives, pénales et contentieuses et enregistre et conserve les accords collectifs.

Service modernisation et restructuration des entreprises

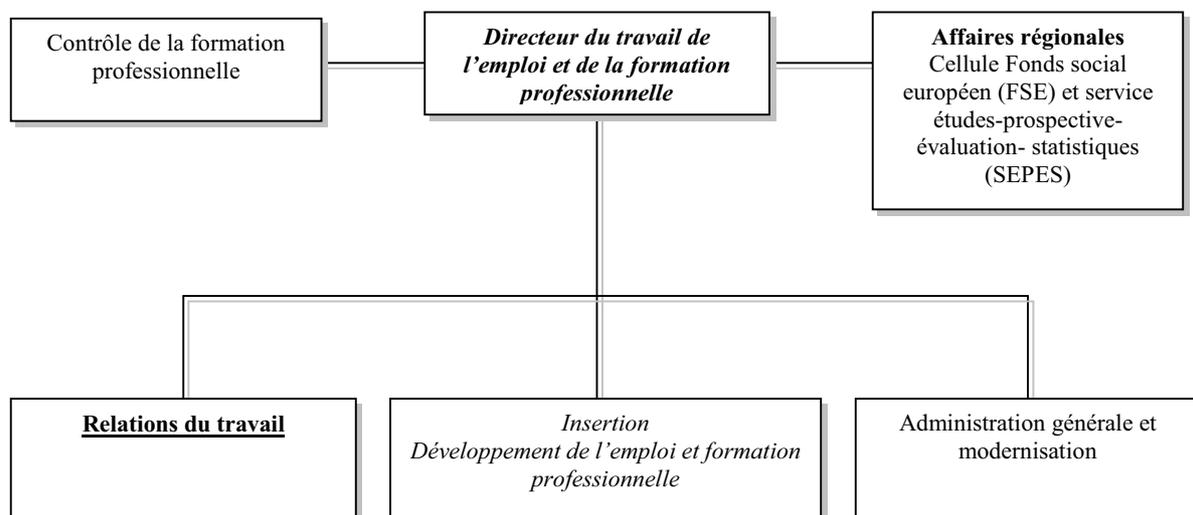
Le service modernisation et restructuration des entreprises gère les aides aux entreprises. Ces aides ont vocation à améliorer les conditions de travail, l'organisation et l'aménagement du temps de travail. Elles ont également pour finalité d'accompagner les restructurations et les licenciements pour motif économique pour en réduire au mieux les conséquences négatives en terme d'emplois.

2.2. Domaine de l'emploi et de la formation professionnelle (*annexe I – DDTEFP*)

Dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, le directeur départemental est notamment chargé de préparer et mettre en œuvre les différents programmes d'actions de l'Etat avec le concours de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE), l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) et des autres services de l'Etat et opérateurs et d'en suivre l'exécution. La mise en œuvre des politiques définies par les pouvoirs publics concerne particulièrement, la gestion des aides de l'Etat consacrées à l'insertion et à la formation professionnelle ; les actions sur l'environnement local ainsi que la participation à la mise en œuvre de la politique d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Pour ces activités qui ne participent pas de l'inspection de la législation du travail, les directions départementales relèvent de l'autorité du préfet.

3. Les Directions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des quatre départements d'outre-mer et de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon - DTEFP



L'instruction du 24 janvier 2000 prise pour l'application du décret du 17 novembre 1999 dans les départements d'outre-mer donne, sur leur fonctionnement, les précisions suivantes :

« Le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a la charge de la coordination et de l'animation des interventions des sections d'inspection en matière d'inspection de la législation du travail. Au vu des orientations nationales, il fixe, en concertation avec les inspecteurs du travail chargés de section, le programme d'actions prioritaires. Il s'assure du suivi de sa mise en œuvre et procède, avec les inspecteurs du travail, à son évaluation.

Le DTEFP assure la coordination des services et organismes qui contribuent à la prévention des risques professionnels et bénéficie de l'appui de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

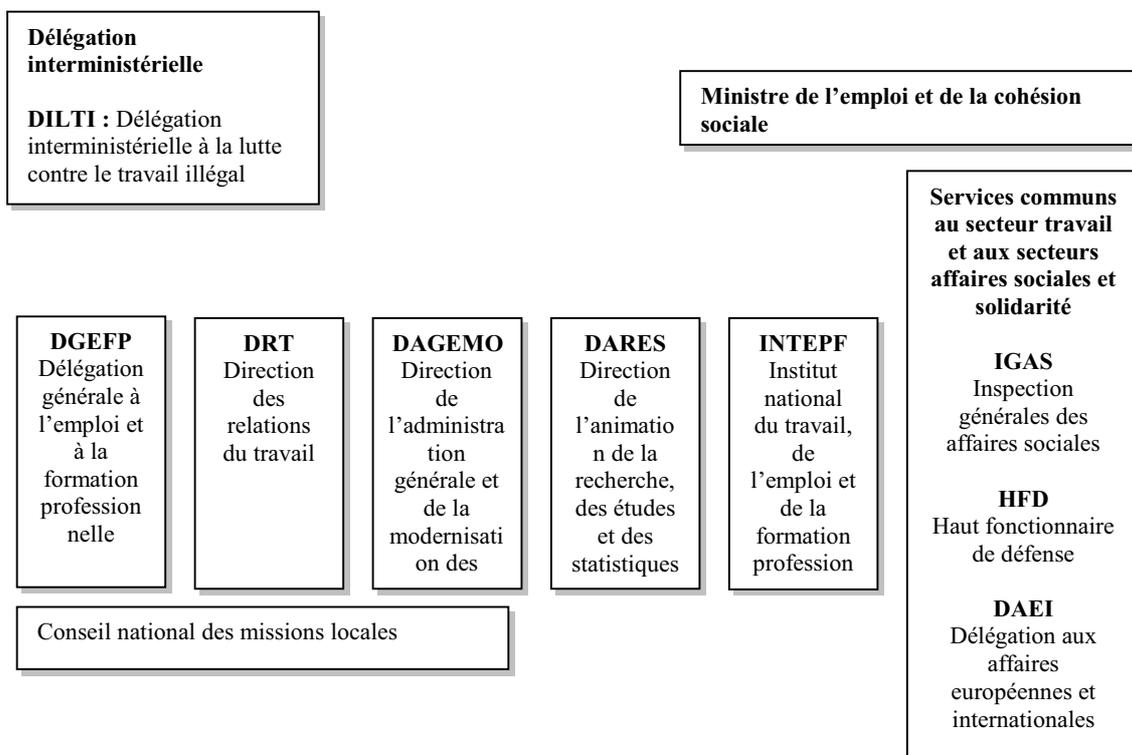
Les inspecteurs et les contrôleurs du travail, en raison même de la nature de leurs missions et des pouvoirs qui leur sont attachés, ont l'initiative de leur action, notamment dans le cadre du programme d'actions prioritaires, et bénéficient, à ce titre, de l'indépendance de décision et d'appréciation de l'opportunité des suites à donner aux constats qu'ils effectuent ».

Ces directions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle exercent donc des compétences attribuées en métropole au directeur départemental et certaines compétences confiées en métropole au directeur régional du travail.

Ainsi, elles disposent, à l'instar des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de métropole, d'un service « études-prospective-évaluation-statistiques » et d'un service régional de contrôle de la formation professionnelle, tout en conservant les services traditionnels d'une direction départementale.

Les sections d'inspection (11) du travail participent de la mission « relations du travail ». (*annexe I – DTFEP*)

II – Les services centraux



Parmi les services centraux, quatre directions d'administration centrale, un service d'administration centrale et un service interministériel sont plus particulièrement impliqués dans la mission d'inspection de la législation du travail. (*annexe II*)

Les quatre directions concernées sont celles de la Direction des relations du travail (DRT), de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), de la Direction de l'administration générale et de la modernisation des services (DAGEMO), de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Quant au service d'administration centrale, il s'agit de l'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP). Enfin, le service interministériel concerné est la délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (DILTI).

1. La direction des relations du travail - DRT

La Direction des relations du travail est l'héritière de la direction du travail, apparue en 1899 au ministère du commerce, de l'industrie, des postes et télégraphes. Son histoire est étroitement associée au développement d'un secteur administratif du travail recouvrant les aspects protecteurs et relationnels du droit du travail.

Aujourd'hui, la DRT réaffirme son triple objectif :

- garantir les droits des salariés et assurer leur protection ;
- stimuler le dialogue social et accompagner le développement des relations du travail ;
- favoriser la prévention des risques professionnels et assurer la santé au travail.

Elle a donc naturellement vocation à orienter et à animer l'action de l'inspection du travail qui est chargée de faire respecter les cadres juridiques qu'elle définit.

Une mission d'animation des services déconcentrés a été créée en juin 2002. Elle comprend un directeur du travail responsable de la mission, un chargé de mission responsable de l'appui juridique, un conseiller technique chargé des relations avec les services et deux chargés du projet Intranet Sitère.

L'organisation de l'administration centrale a fait l'objet en 2005 de réflexions approfondies, dans le cadre des travaux destinés à améliorer le fonctionnement de l'inspection du travail, qui ont abouti au plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail ⁽¹⁾. Une des mesures essentielles, qui en a résulté, est la création d'une direction générale du travail, par un décret du 22 août 2006.

2. La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle - DGEFP

Placée sous l'autorité du ministre chargé du travail, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle est chargée de proposer les orientations de la politique pour l'emploi et la formation professionnelle continue. Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les départements ministériels et les partenaires sociaux. Elle conduit et coordonne la mise en œuvre des dispositifs et en évalue les résultats

Ses domaines d'actions sont l'emploi des jeunes, le développement de l'activité et la création d'emplois, y compris pour les publics en difficulté et les personnes handicapées, l'appui aux branches et aux entreprises dans l'anticipation et l'accompagnement des mutations industrielles et technologiques. Elle vise au maintien et au renouvellement des compétences par la formation tout au long de la vie ainsi qu'à l'insertion professionnelle des jeunes et le développement des formations en alternance. Enfin, travaille à la structuration qualitative du marché de la formation professionnelle ; l'indemnisation du chômage ; la formation et la réinsertion des demandeurs d'emploi.

Son activité est moins directement consacrée à l'élaboration des normes législatives et réglementaires dont l'application relève du contrôle de l'inspection du travail.

Toutefois, lorsqu'elle met au point les mesures d'accompagnement des licenciements pour motif économique ou les divers types de contrats aidés, elle définit des règles qui intéressent directement l'action de l'inspection du travail.

3. La direction de l'administration générale et de la modernisation des services - DAGEMO

La Direction de l'administration générale et de la modernisation des services a été créée en 1990 pour gérer les moyens des services, préparer son budget et en assurer son exécution.

Aujourd'hui, elle élabore la politique générale des ressources humaines de l'ensemble du personnel du ministère (services déconcentrés et administration centrale). Elle établit également le projet de loi de finances pour le secteur travail du ministère et assure le suivi de l'exécution de la loi de finances.

C'est elle qui définit et met en œuvre la politique générale des moyens de personnels, de fonctionnement et d'équipement, et gère les emplois et crédits relatifs à ceux-ci. A ce titre, elle influe directement sur les moyens humains et matériels dont dispose l'inspection du travail.

1) *Partie IV § 4-2-4*

Elle élabore et met en œuvre également la politique informatique et de communication interne et externe du ministère.

Deux services qui lui sont rattachés, le bureau du contentieux général (BCG) et la mission centrale d'appui et de coordination (MICAPCOR) ont des relations privilégiées avec l'inspection du travail.

Bureau du contentieux général (BCG)

Ce bureau a pour vocation d'assurer le traitement, la gestion et le suivi des contentieux qui relèvent de la compétence du ministre chargé du travail et, dans un domaine particulièrement important pour l'inspection du travail, les recours intentés devant la juridiction administrative contre les décisions autorisant ou refusant les licenciements des représentants du personnel.

C'est lui qui assure également l'instruction et le suivi des dossiers relatifs à la protection des agents de contrôle lorsqu'ils sont victimes d'obstacles à leurs fonctions ou d'injures et autres voies de fait.

Enfin, il assure une mission d'expertise et de conseil dans les nombreux domaines où l'action des agents de contrôle touche au droit public.

MICAPCOR

La Mission centrale d'appui et de coordination des services déconcentrés (MICAPCOR) a été créée par un décret du 5 novembre 1982, complété par l'arrêté du 1 août 1990 relatif à l'organisation de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services en bureaux.

Principalement, elle intervient et traite de toute question ayant trait à la compétence des services d'inspection du travail et aux relations avec les usagers.

A ce titre, elle tranche les questions relatives à la compétence des divers services d'inspection du travail ; ceux relevant des différents ministères (Travail, Transports, Agriculture (ITEPSA), ainsi que les inspections du travail maritime, des Armées, les directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE).

C'est elle encore qui tranche, conformément à l'article 26 de la convention n° 81, lorsque se pose la question de savoir si un établissement est soumis à la convention n° 81 précitée, donc au code du travail et au contrôle d'un service d'inspection du travail.

Dans le domaine des relations de l'administration avec les usagers, notamment sur l'application de la loi du 17 juillet 1978 sur l'amélioration des relations entre l'administration et celle du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration, elle est le correspondant de la Commission d'accès aux documents administratifs.

Elle apporte un appui juridique, technique, et méthodologique aux services déconcentrés pour l'exercice de leurs pratiques professionnelles et le développement des méthodes d'intervention de l'inspection du travail.

Elle a en charge la centralisation des éléments du rapport annuel d'activité des services déconcentrés et la préparation des rapports (rapport annuel et rapport d'application de la convention n°81) à l'Organisation internationale du travail.

Enfin, elle intervient sur le champ de la déontologie des agents relevant du corps de l'inspection du travail et plus largement sur celui des droits et obligations des agents de contrôle de l'inspection du travail. Droits et obligations fondés sur les statuts de la fonction publique et de l'inspection du travail. A ce titre, elle a élaboré et diffusé dans les services un document de synthèse récapitulant l'ensemble de ces droits et obligations. En 2005, elle a lancé des travaux devant aboutir à un document sur les principes de déontologie pour l'inspection du travail.

4. La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques – DARES

La DARES, en liaison avec l'INSEE, est chargée d'assurer la production régulière et fiable des statistiques utiles au ministère et aux acteurs sociaux. Elle conçoit, collecte, exploite et diffuse des données statistiques et des études dans le domaine du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle réalise des enquêtes et met au point des systèmes d'informations basées sur des données administratives en même temps que la mise en œuvre opérationnelle de politiques. A ce titre, elle est responsable du système d'information du ministère.

En liaison avec les autres directions, elle oriente la politique d'évaluation menée au sein du ministère, coordonne les programmes d'études et anime les travaux de recherche réalisée dans le champ d'intervention du ministère.

Elle est chargée de développer l'animation régionale en matière de statistiques, d'études, d'évaluation en direction des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP). Dans chaque DRTEFP, un service « études- prospective- évaluation- statistiques (SEPES) apporte ses compétences techniques pour aider les services déconcentrés à exercer leur responsabilité propre dans la mise en oeuvre des politiques du ministère.

Elle exerce également un rôle d'alerte, d'initiative et de proposition au sein du ministère au vu des évolutions qu'elle observe.

Elle met à disposition d'un large public, les résultats de ses travaux au travers de ses publications et sur internet. parallèlement, elle organise des journées d'études réunissant chercheurs et acteurs de terrain.

5. L'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle -INTEFP

Le décret du 13 décembre 2005 transformant l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en établissement public administratif, doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, clôt 30 ans d'histoire pour ce service d'administration centrale du ministère né à l'occasion de la fusion des trois corps d'inspecteurs du travail en un corps interministériel en 1975. Il est placé sous la tutelle du ministère chargé du travail. Son siège est à Marcy -l'Etoile, près de Lyon.

Son nouveau cadre juridique doit conforter sa triple mission qui consiste

- d'une part, à assurer la formation initiale et continue des fonctionnaires des corps interministériels des inspecteurs et contrôleurs du travail
- d'autre part, à assurer la formation professionnelle initiale et continue des fonctionnaires et agents publics des services placés sous l'autorité du ou des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
- enfin, à mettre en œuvre des actions de partenariat et de coopération, notamment internationales, avec d'autres collectivités publiques et privées dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

III - Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal -DILTI

La Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal, créée par décret du 11 mars 1997, est placée auprès du Premier ministre sous la tutelle administrative du ministère chargé du travail.

Elle est composée de fonctionnaires et d'agents de ce ministère, du ministère chargé des transports, de l'agriculture, de magistrats, de représentants de la gendarmerie nationale, de la police nationale, des services fiscaux, des douanes, de l'Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) et de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Elle a pour mission de coordonner l'action des administrations et organismes compétents en matière de lutte contre le travail illégal ainsi que toutes les initiatives de coopération internationale à l'échelle européenne et internationale.

Elle offre aux différents services impliqués dans la lutte contre le travail illégal et donc à l'inspection du travail une assistance juridique théorique et une aide concrète à la préparation d'enquêtes complexes ou à la recherche de renseignements sur les entreprises.

En outre, elle exerce une importante mission d'information et de formation auprès des services intéressés et en particulier auprès de l'inspection du travail.

ANNEXES

I - LES SERVICES DECONCENTRES

DRTEFP

Les organigrammes présentent :

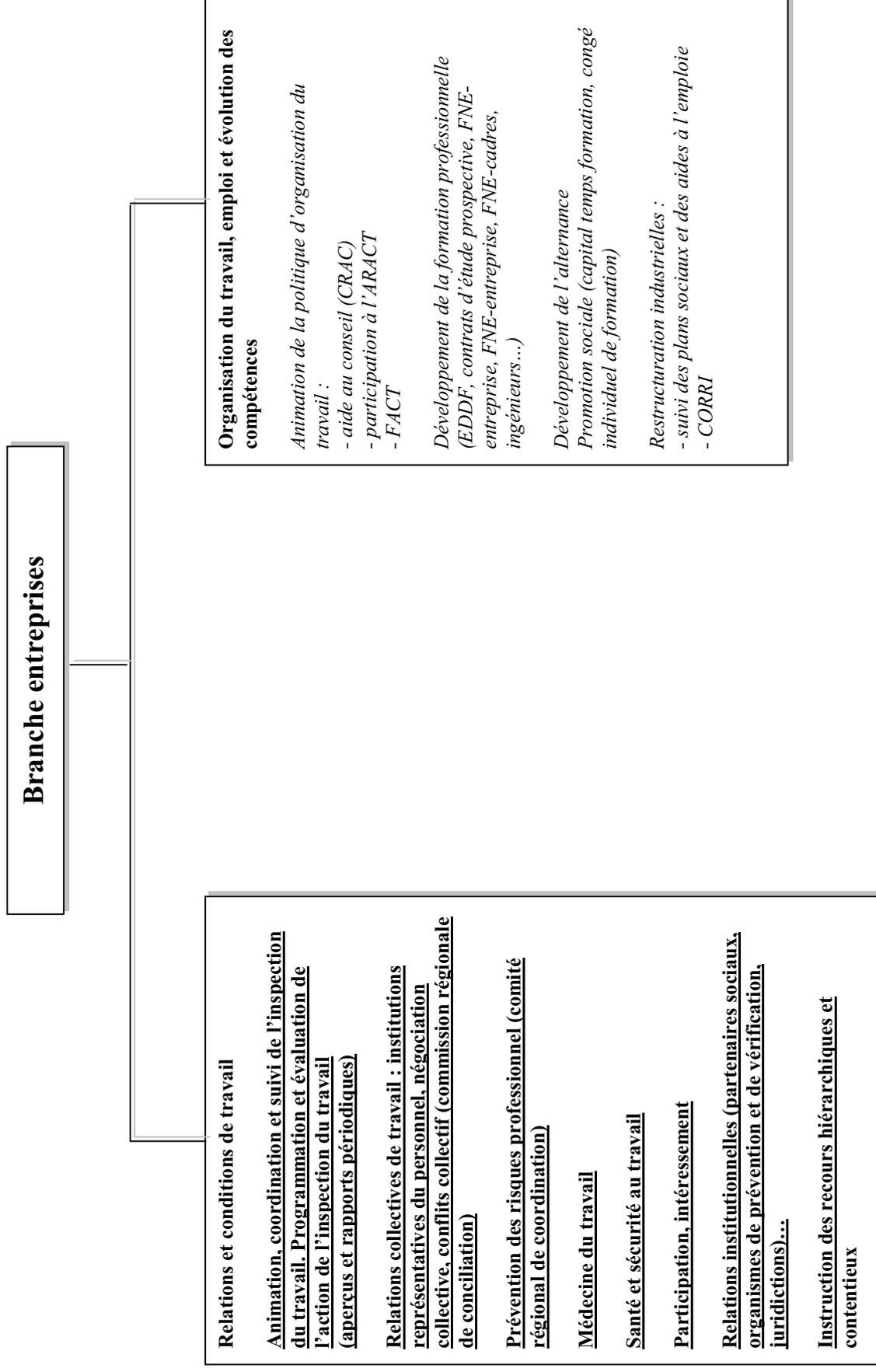
- son pôle « branche entreprises »,
 - son pôle « marché du travail, développement de l'emploi, système de formation »,
- tels qu'ils ont été définis par l'instruction technique du 4 avril 1995 « sur l'organisation des directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ».

Les mentions soulignées, en gras se rapportent aux agents et aux activités qui relèvent de l'application de la législation du travail au sens de la convention n° 81.

Les mentions en italique se rapportent aux agents et aux activités qui ne relèvent pas totalement de l'application de la législation du travail au sens de la convention n° 81.

Les mentions en caractères normaux visent les agents et les activités qui ne relèvent pas de l'application de la convention n°81

DRTEFP : organigramme type de la "branche entreprises"



**Marché du travail
Développement de l'emploi, système de formation**

Marché du travail

Préparation et suivi des programmes d'insertion et de formation
Programmation et gestion des actions des publics spécifiques
Dispositifs d'accueil : ANPE, missions locales, PAIO
Négociation et suivi des convention AFR-rémunération des stagiaires
Coordination du contrôle de la recherche d'emploi

Développement de l'emploi

Suivi et appui au développement local et à la promotion de l'emploi :
Création d'entreprises
Développement des emplois de service
Développement de l'insertion par l'économique
Suivi et appui à la politique de la ville

Régulation du système de formation
Qualité de l'offre de formation et appui pédagogique
Actions innovantes, évaluation

Programme régional de développement des formations

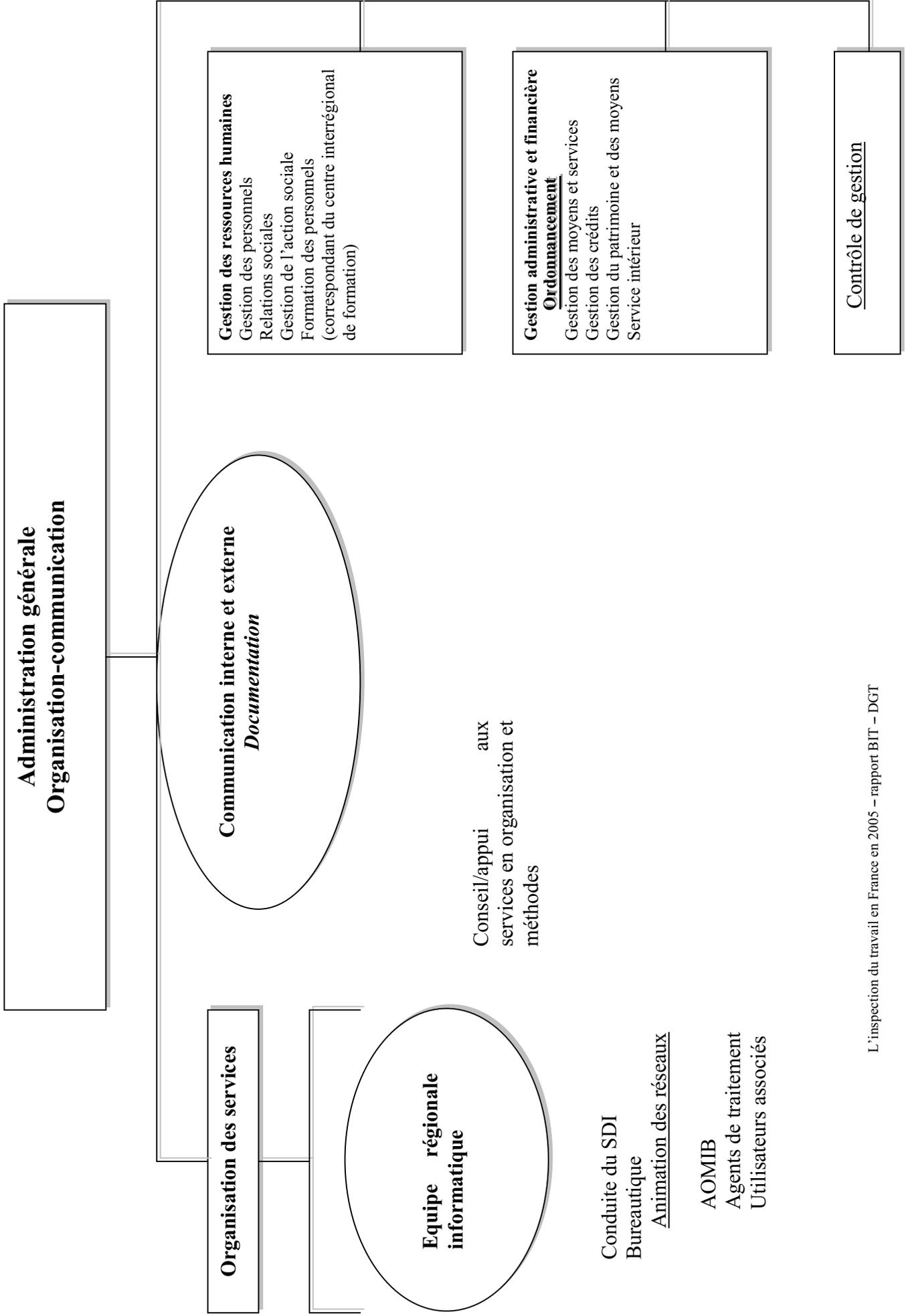
Réseau d'opérateurs : AFPA, ...

Suivi de la décentralisation de la formation professionnelle

Information sur la formation professionnelle

Validation des acquis, homologation

**Liaisons avec :
ANPE-AFPA-ASSEDIC-CNASEA**



Les organigrammes ci-après présentent:

- les organigrammes pôle « interventions en entreprise », élaborés à partir de l'instruction technique du 4 avril 1995 « sur l'organisation des directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle » ;
- les organigrammes de son pôle « actions sur le marché du travail et sur l'environnement local » et de son service administration générale, tels qu'ils ont été définis par l'instruction précitée.

Les mentions soulignées, en gras, se rapportent aux agents et aux activités qui relèvent de l'application de la législation du travail au sens de la convention n° 81.

Les mentions en italique se rapportent aux agents et aux activités qui ne relèvent pas totalement de l'application de la législation du travail au sens de la convention n° 81.

Les mentions en caractères normaux visent les agents et les activités qui ne relèvent pas de l'application de la convention n° 81.

Interventions en entreprises
Animation-coordination-suivi de l'activité de l'inspection du travail

Section centrale travail (SCT)

- Renseignement sur la législation du travail et les conventions collectives
- Réseau des conseillers des salariés
- Collecte d'informations sur les conditions et relations de travail
- Rapports trimestriels et annuels
- Suivi des procédures administratives pénales et contentieuses
- Enregistrement/ conservation des accords
- Relations avec les organisations professionnelles et syndicales
- Main d'œuvre étrangère
- Lutte contre le travail illégal
- Intéressement-participation

Sections d'inspection du travail

- Assurent le respect de la législation du travail
- Assurent un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits
- Concourent à l'exécution de l'ensemble des missions de la direction départementale

Inspection du travail selon l'article 3 de la convention n° 81 :

- a) assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, (...)
- b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales,
- c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions existantes.

Modernisation, restructuration des entreprises

- Actions en matière d'amélioration des conditions de travail, de gestion de l'emploi et de formation des salariés (FACT, FNE, FPPS, FAS, GPEC)
- Organisation et aménagement du temps de travail : temps partiel, réduction de la durée du travail ...
- Accompagnement des restructurations et suivi des plans sociaux
- Actions co-financées par le fonds européen

MARCHE DU TRAVAIL

Inscription des travailleurs handicapés

- Plans départementaux d'insertion Aides à l'insertion professionnelle
- COTOREP
- EPSR
- Structures de travail protégé
- Garantie de ressources des travailleurs handicapés
- Déclarations sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Inscription et formation professionnelle

- Evolution du marché du travail départemental ou local
- Programmes d'actions de formation (adultes, jeunes, femmes)
- Jury + diplômés AFPA
- Programmes d'insertion : CES-RMI
- Formation en alternance
- Dispositifs d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement
- Actions locales sur programmes européens

Indemnisation du chômage

- Allocations du régime de solidarité
- Contrôle de la recherche d'emploi
Conventions locales de coordination
Commission de recours
- Conventions de coopération (accord du 8 juin 1994)

Liaisons avec ANPE, AFPA, ASSEDEC, CNASEA, AGEFIPH

ENVIRONNEMENT LOCAL

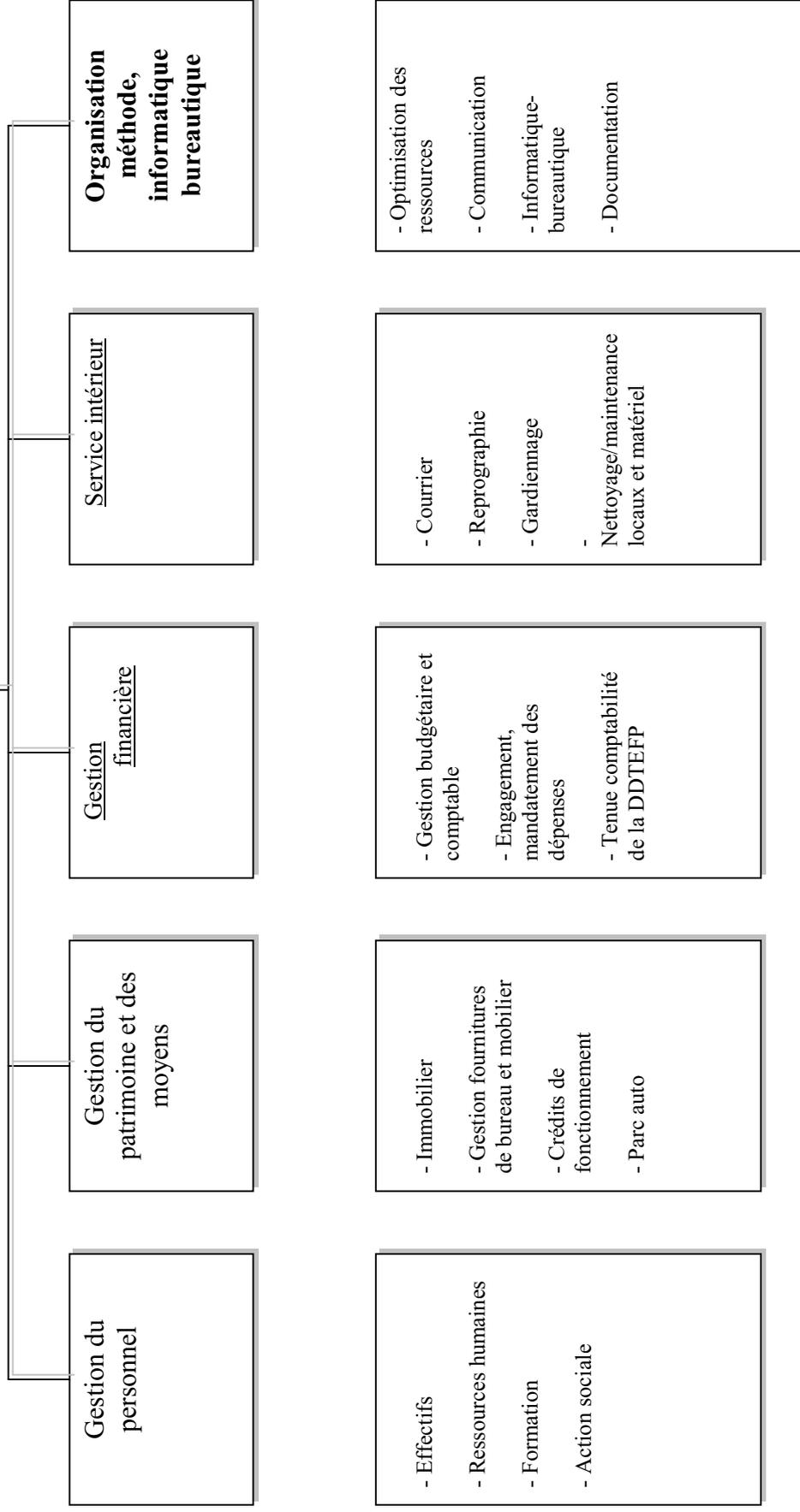
Insertion par l'économique

- Entreprises d'insertion
- Entreprise d'intérim d'insertion
- Associations intermédiaires
- Régies de quartier

Développement local

- Aides à la création d'entreprise et d'emploi
- CPE-ACCRE-chèque conseil-
- Fonds partenarial
- Comités de bassin d'emploi
- Emplois de proximité et services aux personnes
- Politique de la ville et CPER (contrats de ville, PLIE)
- Actions locales sur programmes européens

ADMINISTRATION GENERALE



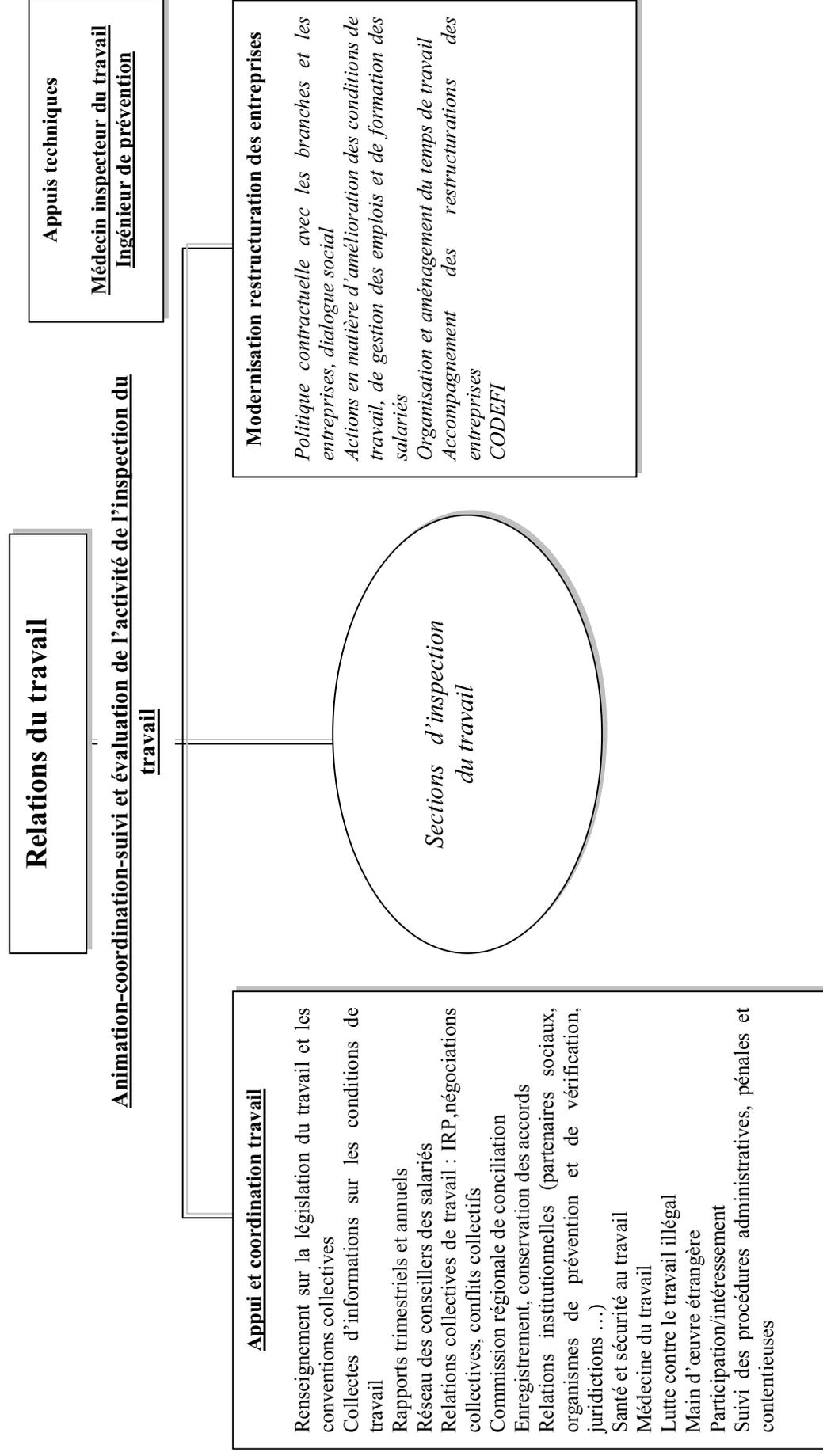
L'organigramme fonctionnel détaillé de la mission "relations du travail".

Les mentions soulignées, en gras se rapportent aux agents et aux activités qui relèvent de l'application de la législation du travail au sens de la convention n° 81.

Les mentions en italique se rapportent aux agents et aux activités qui ne relèvent pas totalement de l'application de la législation du travail au sens de la convention n° 81.

Les mentions en caractères normaux visent les agents et les activités qui ne relèvent pas de l'application de la convention n°81

DTEFP : organigramme de la mission "relations du travail"



II - LES SERVICES CENTRAUX

L'organigramme ci-après présente :

- les établissements nationaux sous tutelle

Organismes intervenant dans la sphère d'intervention du ministère chargé du travail

ANPE

Agence nationale pour l'emploi

AFPA

Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

AGEFIPH

Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Centre INFFO

Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente

ANACT

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

CNAM

Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés

INRS

Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail

OPPBTP

Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics

Quatrième PARTIE

PERSONNEL DE L'INSPECTION DU TRAVAIL Composition, Statut, Droits et obligations

I – Composition du personnel des services d'inspection du travail. Les effectifs

1. Les services déconcentrés et les sections d'inspection
 - 1.1. Effectifs budgétaires et effectifs réels
 - 1.2. Evolution des effectifs réels
2. Appuis aux sections d'inspection
 - 2.1. Ingénieurs de prévention
 - 2.2. Médecins inspecteurs régionaux du travail
 - 2.3. Réseau appui ressources méthodes
 - 2.4. Services de documentation
 - 2.5. Cellule nationale et cellules régionales d'urgence et d'appui
3. Agents hors section participant à la mission de l'inspection

II – Statut – Droits et Obligations

1. Stabilité et indépendance
2. Compétences requises
 - 2.1. Recrutement et formation initiale
 - 2.2. Les chiffres clés de la formation initiale et continue délivrée par l'INTEFP
3. Rémunération et déroulement de carrière
4. Conditions de travail et Protection des agents
 - 4.1. Conditions de travail
 - 4.2. Protection des agents
5. Obligations des inspecteurs du travail
 - 5.1. Désintéressement
 - 5.2. Secret professionnel
 - 5.3. Confidentialité de la source des plaintes
 - 5.4. Impartialité

Annexes

QUATRIEME PARTIE

Personnel de l'inspection du travail Composition, Statut, Droits et obligations

Fonctionnaires d'Etat, les inspecteurs du travail appartiennent à un corps interministériel régi par le statut de la Fonction publique et un décret spécifique ⁽¹⁾ portant statut particulier de l'inspection du travail. Leur gestion est assurée par le ministre chargé du travail, mais ils sont placés sous l'autorité respective des ministres concernés chargés du travail, des transports et de l'agriculture.

Sous l'effet conjugué des dispositions du Livre II du code du travail, du décret relatif au statut particulier du corps pris en application du statut général des fonctionnaires, se trouvent remplies les exigences de la convention n° 81 concernant l'inspection du travail, dont il convient de rappeler les grandes orientations.

Selon l'article 4 de la convention, l'inspection du travail doit être placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale. En 2005, ce rôle est assuré en France par le ministre chargé du travail pour les services relevant de son ministère.

Aux termes de l'article 6 de la convention «le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de services leur assure la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue». Les inspecteurs sont des fonctionnaires de l'Etat et la conception française de la fonction publique offre des garanties en ce sens.

Les exigences de l'article 7 de la convention qui traite du recrutement sur la base de l'aptitude, de la détermination des moyens de la vérifier et de la formation appropriée des inspecteurs du travail sont remplies par l'organisation d'un recrutement par concours et d'une formation spécialisée de 18 mois dans un centre spécialisé donnant lieu à examen de sortie avant titularisation.

Conformément à l'article 8 de la convention, les femmes bénéficient des mêmes garanties que les hommes à l'accès aux fonctions d'inspecteurs du travail.

L'application des règles de la fonction publique et la procédure budgétaire parlementaire permettent de considérer que les articles 10 et 11 de la convention relative à la détermination du nombre suffisant d'inspecteurs du travail et les moyens matériels (locaux, facilités de transport, remboursement de frais), même s'ils peuvent faire l'objet d'appréciations contrastées, sont respectées.

Par ailleurs, le niveau de rémunération et l'avancement d'échelon ou de grade par inscription à un tableau d'avancement, après consultation d'une commission administrative paritaire où siègent les représentants élus du corps, obéissent à des critères d'ancienneté et de choix.

(1) *notamment*

- loi n°83 -634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires -statut général des fonctionnaires,
- loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
- décret n°2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail,
- décret n°97 -301 du 3 avril 1997 fixant les dispositions communes applicables à différents corps de fonctionnaires de catégorie B

De même, les principes du statut général des fonctionnaires relatifs aux obligations de servir, de désintéressement, de discrétion et secret professionnel correspondent aux dispositions de l'article 15 de la convention, en contrepartie des prérogatives importantes qui leur sont conférées pour l'accomplissement de leur missions.

I – Composition du personnel des services d'inspection du travail. Les effectifs

Il ressort des normes internationales (conventions et recommandations) que les agents qui relèvent du système de l'inspection du travail sont tous les agents qui, à quelque niveau qu'ils soient dans la hiérarchie, concourent aux missions et à l'activité de l'inspection du travail.

Ainsi, sont pris en compte :

- les agents en poste dans les sections d'inspection du travail (I) ;
- les agents qui leur viennent en appui technique et méthodologique (II) ;
- les agents qui, affectés hors sections dans les DDTEFP, les DTEFP ou les DRTEFP, participent à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail (III).

La connaissance des effectifs du ministère chargé du travail, comme tous ceux des autres ministères, implique l'examen de l'effectif budgétaire donné chaque année par le budget voté par le parlement . Ce dernier précise le nombre d'agents par catégorie et par grade. L'effectif réel, celui des personnes physiquement présentes, est différent car il tient compte à un instant précis des mouvements de personnels : départ à la retraite, disponibilité...A ces deux notions différentes vient s'ajouter une troisième, le nombre d'emplois équivalents temps plein –ETP qui prend en compte la durée du travail effectué.

Les chiffres ci-après ont été arrêtés au 31 décembre 2005 et comprennent :

- les emplois budgétaires, à partir des données fournies par la Direction de l'administration générale et de la modernisation des services – DAGEMO
- les effectifs réels, décomptés en équivalent temps plein - ETP, à partir des réponses des services déconcentrés à l'enquête de la direction générale du travail.

1. Les services déconcentrés et les sections d'inspection

1.1. Effectifs budgétaires et réels³

Avant d'évoquer les effectifs des services déconcentrés, il est intéressant de comparer, au préalable, la part respective des effectifs des services déconcentrés par rapport à ceux de l'administration centrale, au sein de l'effectif total du ministère.

Selon les budgets votés (rémunérations principales) pour les années 2005, l'effectif total (titulaires et contractuels) du ministère est de 10.502. Sur ce total, 9 456 emplois relèvent des services déconcentrés et 1 046 de l'administration centrale.

Les effectifs des services déconcentrés représentent donc 88,93 % de l'ensemble des effectifs du ministère, cette proportion étant stable par rapport à 2004 (89%). En 2004, sur un effectif global de 10 507, 9467 relevaient des services déconcentrés et 1040 de l'administration centrale.

3) Les effectifs plus détaillés émanant de la DAGEMO et des services déconcentrés sont en annexe

1.1.1. Les effectifs budgétaires des services déconcentrés (1)

Nombre d'inspecteurs

L'effectif budgétaire du corps de l'inspection du travail, tous grades confondus, indique une augmentation en 2005. Il est en 2005 de **1451 postes** contre 1443 en 2004 (soit +8 postes). Mais cette augmentation n'a pas profité aux inspecteurs du travail qui, au contraire, ont perdu 10 postes. En 2005, en effet, il y a eu une amélioration du « pyramidage » des catégories A qui s'est traduite, non par une hausse des effectifs d'inspecteurs mais, par une transformation d'emplois d'inspecteurs sur des postes de directeurs adjoints créés et, par une transformation d'emplois (mesures statutaires) de directeurs du travail sur des emplois fonctionnels de secrétaire général dans les 22 DRTEFP.

Le nombre d'inspecteurs devant être affecté en sections n'est pas précisé. En effet, depuis 2002, les postes budgétaires d'inspecteurs alloués aux sections d'inspection du travail ne sont plus différenciés. Les inspecteurs du travail peuvent être affectés au sein de la DDTEFP ou la DTEFP à des postes dits « hors section ». Mais en principe, il y a un inspecteur par section d'inspection.

Nombre de contrôleurs

Quant aux contrôleurs, leur effectifs diminuent de 5 postes. Ils passent de 2884 en 2004 à **2879** en 2005. Cette diminution des contrôleurs, en 2005 s'inscrit dans la politique de réduction des effectifs de l'ensemble de la fonction publique. Il en est de même pour la catégorie C qui subit une baisse de 1,12%, passant de 3998 en 2004 à 3953 en 2005.

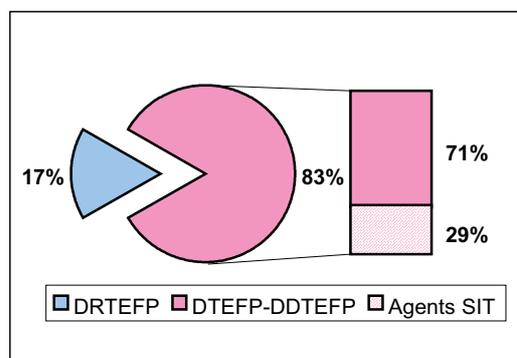
Le nombre de contrôleurs devant être affectés en sections n'est pas précisé. Il n'existe pas de quota budgétaire de contrôleurs du travail en sections d'inspection du travail. Ces agents sont affectés en section par chaque directeur départemental ou directeur du travail, en vertu de ses pouvoirs d'organisation des services placés sous sa responsabilité. En principe, il y a deux contrôleurs par section d'inspection.

Nombre de sections d'inspection

Au 31 décembre 2005, il existe **479** sections créées par arrêté, dont 11 dans les DOM. Trois nouvelles sections ont été créées par un arrêté du 15 mars 2005 : une dans le Maine et Loire, l'autre dans l'Hérault et la troisième dans le Gard.

1.1.2. Les effectifs réels dans les services déconcentrés, en ETP (équivalents temps plein travaillé)₄

- Effectifs des DRTEFP et DTEFP-DDTEFP



Selon les informations recueillies des services déconcentrés, il y aurait :

- 1 504,82 qui travaillaient dans les DRTEFP
- et 7 455,4 dans les DTEFP-DDTEFP
- 2 132,45 agents travaillant dans les 479 sections (dont 1 398,87 agents de contrôle travaillant dans les sections d'inspection).

4) 1-Source DAGEMO : tableaux n°1, 2,9 et 10 2-Source services déconcentrés : tableaux n°3 à 8

Ainsi, l'on peut dire que globalement 83 % des agents travaillent dans les directions départementales contre 17 % dans les directions régionales. Les effectifs des sections d'inspection constituent la part la plus importante des services des directions départementales mais ne représentent que 29 % des effectifs et les agents de contrôle en section que 19 %. La répartition entre ces trois types de structures varie peu d'une année sur l'autre.

- Les Sections d'inspection du travail

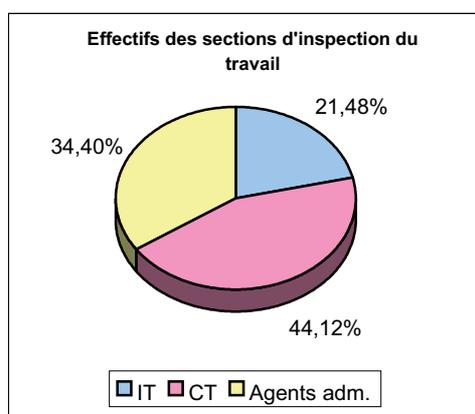
Données 2005

Tous les départements n'ont pas le même nombre de sections. Le nombre de sections, dans chaque département, est fonction du nombre d'établissements et de salariés assujettis au contrôle de l'inspection du travail. Ainsi, 13 départements ne comportent qu'une seule section et 10 départements comportent 10 sections et plus. Et, les départements les plus importants sont Paris avec 39 sections, puis les Hauts de Seine (22 sections), le Rhône (16 sections); le Nord-Lille (15 sections). La seule région Ile de France compte à elle seule 114 sections.

La grande majorité des sections est implantée au siège de la DDTEFP. Il existe 51 sites détachés qui accueillent dans bien des cas, outre la ou les sections détachées, d'autres services de la DDTEFP.

Les agents des sections

En principe, une section est composée d'un inspecteur du travail (IT), 2 contrôleurs du travail (CT) et un agent administratif (secrétariat).



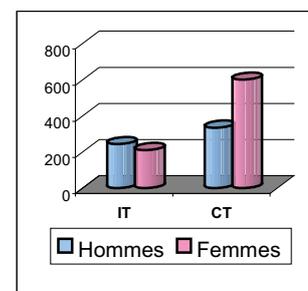
Selon les données émanant des services déconcentrés, sur les **2 132,45** agents des sections d'inspection, il y a **733,58 agents administratifs** et **1 398,87 agents de contrôle**. Ces derniers se répartissent de la manière suivante :

- **940,74 CT** et **458,13 IT**, dont 3 dans les DOM-TOM proviennent du ministère de l'agriculture, par mise à disposition. Ces 3 inspecteurs ont, conformément aux dispositions de l'article D 861-1 du code du travail, les mêmes attributions que les inspecteurs du travail et de la main d'œuvre de la métropole, avec, en outre, la charge de veiller à l'application de toutes les lois sociales en agriculture, dans la mesure où celles-ci ne relèvent pas de

la législation sur la sécurité sociale.

Répartition entre femmes et hommes

Sur les 1398,87, agents de contrôles affectés dans les sections d'inspection du travail, 58,39 % (816,87) sont des femmes. Sur 940,74 contrôleurs, 64,21 % (604,04) sont des femmes; et sur 458,13 IT, 46,46 % (212,83) sont des femmes. Il y a donc une forte féminisation du corps de l'inspection en particulier dans le corps des contrôleurs du travail.



Situation d'une « section type »

Bien que le secteur géographique couvert par chaque section d'inspection varie considérablement -en fonction de la densité des activités à contrôler - entre les départements, on peut à titre indicatif relever :

- une section, en moyenne, comptait en ETP 0,96 inspecteur, 1,96 contrôleurs, 1,53 agents administratifs
- pour 3 207,06 établissements et 32 306,10 salariés en moyenne par section, chaque agent a en charge, toujours en moyenne 1 098,16 établissements et 11 062,23 salariés.

On peut noter que l'augmentation sensible des dernières années du nombre de sections d'inspection et des effectifs d'agents de contrôle (1 178 agents et 405 sections en 1982 et en 2005 1 398,87 agents et 479 sections) n'a pas eu pour effet de faire baisser le nombre moyen de salariés par agents de contrôle (10300 en 1982 et 11 062,23 en 2005). L'explication réside sans doute en grande partie dans l'accroissement du nombre d'établissements et de leurs effectifs constatés (cf PartieV).

Evolution depuis 1981

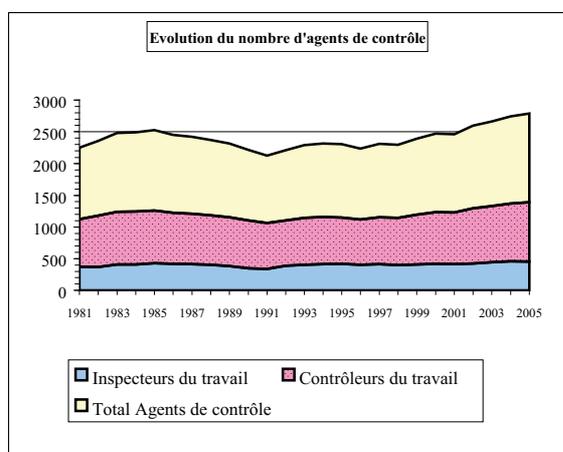
Entre le 31 décembre 2004 et le 31 décembre 2005, les effectifs des sections d'inspection du travail, tous grades confondus, ont augmenté en équivalent temps plein de 1,14%, (de 2 108,35 à 2 132,45 agents).

Le nombre des agents administratifs est passé de 736,8 à 733,58 (- 0,44 %) ; et celui des agents de contrôle (contrôleurs et inspecteurs du travail) est passé de 1 371,55 à 1398,87 (+ 1,99 %).

L'effectif des contrôleurs a augmenté de 3,12 % (de 912,25 à 940,74) et celui des inspecteurs de -0,25 % (de 459,3 à 458,13).

L'aperçu sur l'évolution des effectifs des agents de contrôle en section d'inspection depuis 1981, est complété à partir de 1982 par des indications sur l'évolution des effectifs globaux affectés aux sections d'inspection, et par l'évolution comparée des moyens des sections d'inspection du travail avec le nombre des établissements assujettis à leur contrôle.

Evolution des effectifs



Après la forte période de recrutement 1975-1985 dans les sections d'inspection du travail, à la suite de la création en 1975 du corps interministériel de l'inspection du travail, globalement le nombre d'agents affectés aux sections d'inspection diminue nettement jusqu'au milieu des années 1990. Le nombre d'agents de contrôle reste à un niveau inférieur à celui de l'année 1985 jusqu'en 2002, année où une augmentation significative concerne toutes les catégories, même si le nombre d'agents administratifs affectés aux sections d'inspection du travail est toujours inférieur à celui de l'année 1985. Ces données générales méritent d'être explicitées.

De 1985 à 2001, la situation des différentes catégories d'agents affectés dans les sections d'inspection a connu d'importantes modifications.

- Inspecteurs du travail.

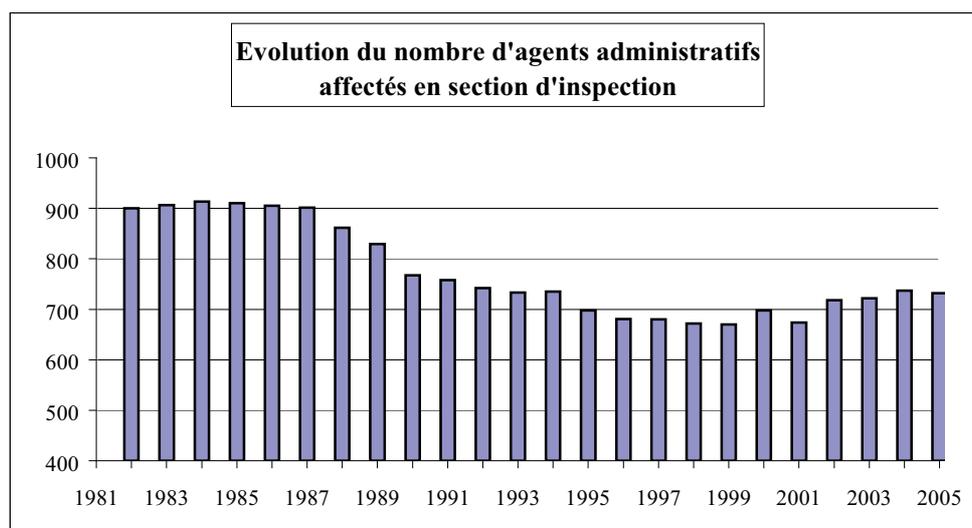
Leur nombre a régulièrement diminué entre 1985 et 1991 : il y avait 90 inspecteurs de moins en 1991 (340) qu'en 1985 (430). Dès 1992 une partie de cette baisse est compensée : il y a 390 inspecteurs cette année-là. Entre 1993 et 2001, il reste à un niveau inférieur à celui de 1985, entre 398 (en 1998) et 417 (en 2000). Ce n'est qu'à partir de 2002 qu'il connaît une progression notable, passant à 423 au 31 décembre 2002, puis 443 en 2003 et 458 en 2005, soit 35 inspecteurs de plus en 3 ans.

- Contrôleurs du travail.

Leur nombre a régulièrement diminué entre 1985 et 1992 : il y avait 119 contrôleurs en moins en 1992 (713) qu'en 1985 (832). Entre 1993 et 1998, il est resté autour de ce niveau, entre 715 (en 1996) et 748 (en 1998). Depuis 1998 il augmente régulièrement : il est passé de 748 en 1998 à 940 en 2005, soit 192 contrôleurs en plus en 7 ans.

- Agents administratifs.

Leur nombre a régulièrement diminué entre 1985 et 1999 : il y avait 240 agents administratifs en moins en 1999 (670) qu'en 1985 (910). Entre 1999 et 2001, il est resté en dessous de 700, il a dépassé ce chiffre en 2002, pour atteindre 733,58 en 2005.



Evolution de la durée légale du travail des agents de contrôle

Pour apprécier l'évolution du temps de travail des agents de contrôle, il convient de prendre en compte la durée légale de travail à laquelle ils ont été soumis sur la même période. En effet, elle a changé à deux reprises entre 1975 et 2005. En 1975, la durée légale était fixée à 40h00. Elle est passée à 39h00 au 1^{er} février 1982, puis au 1^{er} janvier 2002 à 35h00 (en fait 38h30 avec 15 jours de RTT).

Mais tous les agents ne travaillent pas à temps complet, certains sont à temps partiels. C'est la raison pour laquelle, les effectifs sont comptés en équivalents temps plein –ETP.

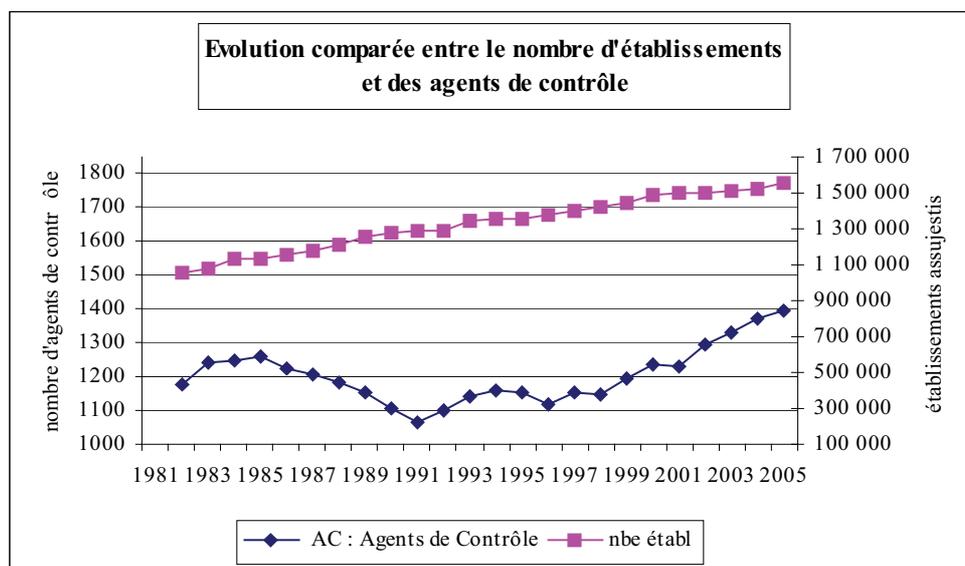
Evolution comparée des moyens des sections avec le nombre d'établissements et de salariés assujettis à leur contrôle

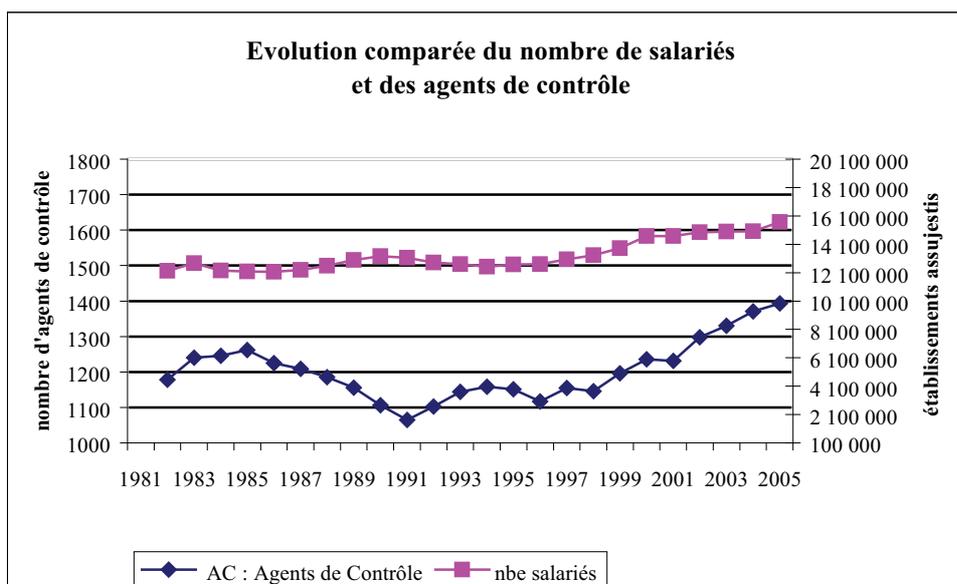
Nous n'avons pas de données antérieures à 1982 permettant une comparaison pertinente. Nous observerons donc l'évolution depuis 1982. Depuis 1982, le nombre des établissements assujettis au contrôle de l'inspection du travail a progressé de plus 45,86 %, (+483 009). De 1982 à 2005, ces établissements sont passés respectivement de 1 053 173 à 1 536 182 et les personnels occupés par ces établissements a progressé de +26,52 % (+ 3 243 442), passant ainsi de 12 231 182 en 1982 à 15 474 624 en 2005.

Durant cette même période, les effectifs des agents affectés en sections d'inspection du travail sont passés de 2078 à 2132 soit une augmentation de 54 agents (+ 2,62 %). Le nombre des agents de contrôle est passé de 1 178 à 1 399 soit une augmentation de 221 (+ 18,76 %) et celui des agents administratifs est passé de 900 à 734 soit une diminution de 166 (- 18,44 %).

Au début des années 80, une section d'inspection du travail disposait de 3 agents de contrôle et 2 agents administratifs. En 2005 cette même section dispose en moyenne, en tenant compte des temps partiels, de 1,52 agent administratif et de 2,90 agents de contrôle, sachant que la situation pour les agents de contrôle a été plus mauvaise entre les années 1988 et 1999, puisque la moyenne oscillait entre 2,48 (en 1991) et 2,74 (en 1988).

Les courbes ci-après illustrent l'évolution comparée des effectifs des établissements assujettis, des salariés qu'ils emploient et des sections d'inspection du travail entre 1982 et 2005.





Du fait de cette évolution, le nombre moyen d'établissements par agent de contrôle et de salariés occupés par ces établissements s'est accru. En 1982, un agent de contrôle, en moyenne, avait en charge 894 établissements occupant 10 384 salariés. En 2005, ces chiffres étaient respectivement de 1 098 et de 11 062.

Recrutement d'inspecteurs du travail entre 1995 et 2005

A partir de 1999, le recrutement d'inspecteurs du travail a connu une augmentation significative.

Postes ouverts aux concours depuis 1995

	Concours interne	Concours externe	Total
1996	4	8	12
1997	7	17	24
1998	10	26	36
1999	14	48	62
2000	46	93	139
2001	26	61	87
2002	14	33	47
2003	16	33	49
2004	22	51	73
2005	35	69	104
TOTAL	194	439	633

A ces 633 postes ouverts s'ajoute le recrutement sur liste d'aptitude qui représente 1/6 du nombre des postes ouverts au concours. La majeure partie de ce recrutement s'est fait par le concours externe qui sélectionne le plus souvent des jeunes diplômés de l'université, n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle. Certains sont reçus au concours alors qu'ils occupent un poste de contrôleur du travail, mais souvent leur ancienneté dans cette fonction n'est pas grande (certains occupent ce poste de contrôleur du travail en attendant d'être reçus au concours d'inspecteur).

A l'issue de la formation initiale, ils sont affectés dans les services. Seulement une partie d'entre eux trouve un poste en section d'inspection. Entre 1999 et 2005, ce sont environ 177 inspecteurs élèves issus du concours qui ont été affectés sur ces postes, ce qui représente 35 % de la totalité des postes en section d'inspection.

Sans fixer un chiffre, l'on peut constater qu'il y a eu un important renouvellement des inspecteurs du travail en section d'inspection durant les cinq dernières années : en 2005 environ 30% d'entre eux ont moins de cinq années d'ancienneté dans la fonction d'inspecteur du travail. Cette proportion est bien sur variable d'un département à l'autre.

2. Les Appuis aux sections d'inspection du travail

Les médecins inspecteurs régionaux du travail

Les directions régionales comptaient au 31 décembre 2005 58,74 médecins inspecteurs régionaux du travail.

Les ingénieurs de prévention

Ils ont pour rôle d'assurer un appui technique aux agents de contrôle, conformément aux dispositions de l'article L. 611-7 du code du travail. Ils jouissent à ce titre du droit d'entrée dans les entreprises et du droit de prélèvement, et peuvent se faire présenter les registres et documents lorsqu'ils concernent l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Au 31 décembre 2005, 25,3 ingénieurs de prévention étaient en poste.

Réseaux Appui ressources méthodes

Ils ont pour rôle d'apporter une aide juridique, technique et méthodologique aux agents de l'inspection du travail. Ils n'ont aucune fonction hiérarchique auprès de ceux-ci. Ils étaient au 31 décembre 2005, 60,34 : 11,59 en DRTEFP et 48,75 en DDTEFP.

Services de documentation

Ces services représentent **65,15** emplois. 9 sont implantés dans les directions régionales et sont susceptibles de procéder à des recherches documentaires directement à la demande des agents de l'inspection du travail.

Dans les départements, qui identifient l'existence d'un service de documentation, il y a 56,15 agents occupés à cette tâche. Dans les autres départements, la fonction de documentation est assurée par des agents affectés dans d'autres services, comme la section centrale travail, le service de renseignement et, parfois les secrétariats des sections d'inspection.

La Cellule nationale et les cellules régionales d'urgence et d'appui¹

Elles ont été installées en 2003 et s'inscrivent dans un dispositif global de protection et d'accompagnement des agents, notamment des agents de contrôle, confrontés à des mises en cause de leur responsabilité pénale ou à des actes de violences à l'occasion de l'exercice de leur mission.

La cellule nationale, composée de 4 membres, en 2005, a pour mission : la veille, l'anticipation et le suivi de ces situations et l'appui auprès des agents concernés avec une obligation majeure de très grande réactivité, d'opérationnalité immédiate et durable, et ce à tous les niveaux de la hiérarchie.

Au niveau régional, des cellules d'urgence et d'appui ont été également installées dans toutes les DRTEFP, avec pour vocation d'apporter un appui dans ces domaines aux agents, en lien avec la cellule nationale.

La cellule nationale a été très sollicitée tout au long de l'année 2005.

1) *Ce dispositif est décrit plus précisément au §4 de la 2^{ème} partie*

3. Les Agents hors sections participant à la mission d'inspection du travail

Les agents, affectés dans des services déconcentrés autres que les sections, qui peuvent participer, à des missions d'inspection du travail telles qu'il ressort des normes internationales -conventions et recommandations (cf partie III), sont les directeurs régionaux, les directeurs départementaux, les directeurs du travail, les directeurs adjoints du travail, les inspecteurs et contrôleurs du travail hors section d'inspection. Mais, ces agents sont difficiles à identifier. D'une part, ils n'élaborent pas d'état d'activité et, d'autre part, leur activité est variable. Elle peut n'être exercée qu'à titre occasionnel ou à temps partiel.

Dans les directions régionales, sur les 225,69 agents sont affectés dans le pôle « Branches et entreprises », 149 agents étaient occupés à des activités d'inspection :

- 30,85 à la direction de ce pôle
- 118,98 aux relations et conditions de travail : dont 34,65 à l'animation-coordination et suivi de l'inspection du travail

Dans les directions départementales et les Directions du travail des DOM et de Saint Pierre et Miquelon, le pôle intervention en entreprise occupe, hormis les sections d'inspections 3 627,2 agents. Parmi ceux ci 1506,68 effectuent des tâches en lien direct avec l'inspection du travail :

- 133,15 à la direction du pôle intervention en entreprises
- 48,75 sur des fonctions appui ressources méthodes
- 551,87 au renseignement au public
- 50,87 au contrôle du travail illégal
- 160,01 à la main d'œuvre étrangère (pour l'essentiel , délivrance des titres de travail)
- 389,64 à l'accompagnement des restructurations des entreprises
- 172,39 aux sections centrales travail(dont souvent une activité dans le domaine de la négociation collective : dépôt des accords, suivi des accords de participation et d'épargne salariale).

Il convient de souligner que sur ce total, 551,87 consacrent leur activité à renseigner le public, sur des sujets qui, d'après les estimations, concernent à 85 % environ, l'application de la législation du travail.

Nota : c'est le quatrième rapport annuel qui tente de chiffrer le nombre des agents des services déconcentrés, autres que les agents des sections d'inspection du travail, qui participent à la mission d'inspection du travail au sens de la convention n° 81.

II - Statut – Droits et Obligations

1. Stabilité et indépendance

La convention n°81 a donné à ce concept une assise juridique de portée internationale. Comme le prévoit son article 6, l'indépendance de l'inspection passe d'abord et avant tout par l'application à son personnel d'un statut de fonctionnaire et de conditions de travail assurant la stabilité d'emploi et l'indépendance contre tout changement de gouvernement et toute influence extérieure induite.

L'organisation administrative des services de l'Etat ⁽⁶⁾ tient compte de la convention. C'est ainsi que le décret de 2004 excluent les activités de l'inspection du travail des pouvoirs confiés à l'autorité préfectorale reprenant des dispositions antérieures, sans préjudice de la participation à des actions

6) d'autres dispositions participent à l'affirmation de cette garantie , en particulier art 3 -2 de la convention 81

interministérielles. Il en est de même pour le fonctionnement du système d'inspection du travail de droit commun des services déconcentrés ⁽⁷⁾.

Mais cette indépendance s'exprime aussi par les pouvoirs propres reconnus aux intéressés eux même lorsqu'ils statuent par voie de décision. De ce fait, le directeur régional ou le directeur départemental, bien qu'ils soient les supérieurs hiérarchiques de l'inspecteur, ne peuvent le dessaisir d'un dossier pour le traiter eux mêmes ou le faire traiter par un autre inspecteur.

Enfin, le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 9 octobre 1996, affirme que l'indépendance de l'inspection du travail est un principe général du droit qui s'applique au regard de l'action individuelle des inspecteurs du travail en matière de contrôle de la législation du travail⁽⁸⁾. A ce titre, ce principe a non seulement valeur législative mais aussi portée impérative.

Le rapport du 24 janvier 1996 du Conseil économique et social confirme l'attachement des partenaires sociaux à cette indépendance :

« [...] L'inspecteur du travail, compte tenu de ses attributions, est chargé de faire respecter la loi et les règlements. Son secteur d'intervention le place au coeur de la situation économique et sociale et des rapports sociaux entre salariés et employeurs. Les risques ou probabilités d'ingérence ou d'intervention ne sont pas nuls ni négligeables. D'où la nécessité de mettre ces agents à l'abri de toute intervention indue. Il s'agit d'une condition impérative, non seulement à l'efficacité de l'inspection du travail, mais aussi à son indispensable crédibilité aux yeux des parties en présence. En ce sens, la notion d'indépendance fait partie intégrante de la déontologie du corps [...]».

La garantie d'indépendance doit néanmoins s'articuler avec la cohérence de l'action administrative, aussi le Conseil d'Etat, limite t-il le champ de l'indépendance aux actions individuelles de l'inspection reconnaissant par là même la légitimité des décrets organisant et coordonnant l'action des services.

2. Compétences requises

2.1. Recrutement et formation initiale des agents de contrôle

C'est la loi de 1892 ⁽⁹⁾ qui instaura le principe du recrutement par concours.

Le concours donne accès à une scolarité de 18 mois pour les inspecteurs et à une période de stage de 12 mois pour les contrôleurs.

C'est l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle - INTEFP qui est chargé de la formation initiale et continue des inspecteurs et contrôleurs du travail.

Les Inspecteurs du travail

Les inspecteurs du travail sont recrutés par concours dans les conditions précisées à l'article 5 du décret du 2 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail et au choix parmi les contrôleurs du travail âgés de 40 ans au moins au 1^{er} janvier- de l'année de la nomination et justifiant de 9 ans de services civils effectifs dont 5 en catégorie B. Ce nombre ne peut excéder un 1/6 du nombre des postes offerts aux concours prévus.

⁷ décret n°2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'état dans les régions et départements

⁸ décret n°94-1166 du 28 décembre 1994 relatif à l'organisation des services déconcentrés du ministère du travail (3) CE 9 octobre 1996, Union nationale C.G.T. des affaires sociales et autres, requête n° 167511).

⁴ Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants , des filles mineures et des femmes dans tes établissements industriels

Deux concours distincts sont ouverts simultanément par arrêté conjoint des ministres chargé du travail, des transports, de l'agriculture et de la fonction publique : un concours externe et un concours interne. Si le candidat (e) doit remplir certaines conditions, celle de l'âge n'est désormais plus opposable.

Le concours externe, est ouvert, pour les 2/3 des emplois à pourvoir aux candidats(es) justifiant de l'un des diplômes exigés pour le concours externe d'entrée à l'école nationale d'administration, c'est-à-dire une licence ou un titre reconnu équivalent. Toutefois le candidat (e) n'a toutefois besoin d'aucun diplôme pour se présenter s'il est père ou mère d'au moins trois enfants qu'il élève ou a élevé ou, s'il est sportif de haut niveau figurant sur la liste annuelle dressée par le ministre chargé de la jeunesse et des sports.

Le concours interne, est ouvert, pour le 1/3 des emplois à pourvoir aux fonctionnaires et agents publics relevant du ministère chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ou du ministère chargé des transports, ou du ministère chargé de l'agriculture, ou des établissements publics qui leur sont rattachés. Ils doivent appartenir au moins à la catégorie B ou occuper un emploi de niveau reconnu équivalent par arrêté conjoint des ministres précités ; et avoir accompli au 1^{er} janvier de l'année du concours quatre années de services publics.

Le concours comprend quatre épreuves écrites d'admissibilité, deux épreuves orales d'admission et une épreuve d'exercices physiques, toutes obligatoires. La nature des épreuves porte essentiellement sur la connaissance des données politiques, économiques et sociales et leur évolution et portent sur des sujets de droit du travail.

Après leur réussite au concours, les candidats sont nommés inspecteurs élèves du travail - IET et, effectuent, durant 18 mois, une scolarité à l'INTEFP.

Celle ci comporte une période de formation générale de dix mois qui vise à faire acquérir les connaissances et capacités professionnelles communes aux différentes fonctions d'inspecteur du travail ; et une période de formation professionnelle de huit mois destinée à faire acquérir les compétences propres à l'exercice du premier emploi.

Les enseignements dispensés au cours de ces deux périodes portent sur les politiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, sur l'entreprise et les différents milieux d'intervention ainsi que sur le cadre juridique et les instruments de l'action de l'administration. Les disciplines juridiques, scientifiques et techniques touchant aux relations et conditions de travail, de même que les méthodes et techniques d'information, d'organisation, de gestion et de communication ainsi que les méthodes d'encadrement et d'animation d'un service sont également enseignées.

En liaison et en alternance avec les enseignements dispensés à l'Institut, des stages d'une durée globale ne dépassant pas 8 mois sont organisés tout au long de la formation. Ce sont des stages «d'immersion» dans une DDTEFP, en entreprise, des stages de découvertes du métier, dans le poste d'affectation, des stages d'approfondissement.

Au cours de leur formation les inspecteurs élèves du travail sont tenus de participer aux épreuves individuelles d'évaluation des compétences et capacités techniques organisées pour chacune des périodes.

Au terme de la formation professionnelle, les inspecteurs élèves dont la formation a été jugée satisfaisante par un jury sont titularisés par arrêté du ministre chargé du travail au 1^{er} échelon du grade d'inspecteur du travail.

Les Contrôleurs du travail

Les contrôleurs du travail sont recrutés par deux concours distincts ouverts simultanément : concours externe et concours interne. Le recrutement s'effectue aussi par la voie d'un examen professionnel ouvert à des agents de catégorie C. Aucune condition d'âge n'est désormais opposable.

Le concours externe est ouvert au candidat(e) titulaire de l'un des diplômes suivants : diplôme national sanctionnant un premier cycle d'études supérieures ou diplôme homologué au niveau III ou diplôme délivré dans un des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen et dont l'assimilation avec l'un des diplômes prévus précédemment a été reconnue dans les conditions fixées par le décret n°94-741 du 30 août 1994 relatif à l'assimilation, pour l'accès aux concours de la fonction publique de l'Etat, des diplômes délivrés dans d'autres Etats membres de la Communauté européenne ou parties à l'accord sur l'Espace économique européen, modifié par le décret n°98-485 du 12 juin 1998.

Toutefois, aucun diplôme n'est exigé pour les mères et pères d'au moins 3 enfants et les sportifs de haut niveau figurant sur la liste annuelle dressée par le ministre chargé de la jeunesse et des sports.

Le concours interne est ouvert au fonctionnaire, agent public de l'État, agent des collectivités territoriales, agent des établissements publics qui en dépendent, militaire ou agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale à la date de clôture des inscriptions ; et ayant accompli, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours, au moins quatre ans de services publics. Aucune limite d'âge n'est imposée pour le concours interne, mais il faut être en position d'activité à la date de clôture des inscriptions.

Le concours comprend deux épreuves écrites d'admissibilité obligatoires, une épreuve écrite facultative et deux épreuves orales d'admission.

La nature des épreuves (culture générale, économie, droit) est destinée à apprécier les qualités de réflexion et les connaissances du candidat ainsi que ses connaissances sur son environnement.

Après la réussite au concours, le candidat est nommé contrôleur de classe normale stagiaire. Si au bout d'un an, ses services ont donné satisfaction, il sera titularisé.

Au cours de cette première année, les contrôleurs reçoivent la formation dispensée par l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP). Cette formation comporte un ou plusieurs stages pratiques.

2.2. Les chiffres clés de la formation initiale et continue délivrée par l'INTEFP

En 2005, l'ensemble de l'activité de formation dispensée sur sites de formation de l'INTEFP (le centre de Marcy l'Etoile et les 9 centres inter régionaux de formation -CIF) représente 50 481 journées et 96 58 stagiaires se répartissant en :

- formation initiale : 578 stagiaires représentant 23 571 journées de formation
- formation continue : 6515 stagiaires représentant 14513 journées de formation

L'année 2005 a été marquée par un recul de l'activité de formation initiale (-25 %) dû essentiellement à une baisse des recrutements 2004 d'inspecteurs élèves du travail et par une hausse de la formation continue (+64,2%) consacrée à l'accompagnement du Plan santé au travail, les formations à la conduite d'entretien individuel et les formations liées à la mise en œuvre de la loi organique relative aux lois de finances -LOLF.

Le volume total de formation est stable même si le nombre de stagiaires accueillis est en nette hausse par suite de la hausse de la formation continue (+47, 2 %). Hormis l'activité de préparation aux concours qui est en augmentation (+21, 9%), les autres types d'activités sont stables d'une année sur l'autre.

63, 5% de l'activité de l'INTEFP est réalisée dans les CIF.

2.2.1. Formations initiales et adaptation à l'emploi des inspecteurs et contrôleurs du travail

- Formation initiale

Les Inspecteurs du travail

- Fin de la formation initiale de la promotion 2004: 48 élèves depuis le 1^{er} janvier 2004
- Promotion 2005: 72 élèves à compter du 1^{er} septembre 2005 jusqu'en mars 2007

La promotion d'inspecteurs du travail issue de la liste d'aptitude a compté 14 personnes qui ont bénéficié d'un parcours individualisé de 6 mois de formation en participant à des modules sélectionnés dans le cursus des promotions d'inspecteurs élèves du travail, complété par des stages individualisés auprès de structure partenaires ou dans des postes homologues au leur.

Il convient ici de rappeler que tous les inspecteurs et contrôleurs du travail en formation initiale ne sont pas destinés à exercer des missions d'inspection au sens de la convention n°81.

Les Contrôleurs du travail

Deux promotions se sont également succédées :

- FICT 2004 à partir du 14 octobre 2004 jusqu'en décembre 2005: 150 stagiaires issus des concours internes et externes, de détachement depuis la Poste et France Télécom ou de recrutements spécifiques travailleur handicapé
- FICT 2005 à partir du 10 octobre 2005: 150 stagiaires dont les contrôleurs ayant accédé à leur nouveau grade par la voie de l'examen professionnel ouvert aux agents de catégorie C

Depuis octobre 2004, les contrôleurs ont intégré la nouvelle formation initiale des contrôleurs du travail -FICT qui repose comme la formation initiale des inspecteurs sur les principes directeurs de professionnalisation et d'alternance, tenant compte du poste de travail réellement occupé par le stagiaire et de la construction progressive de son identité professionnelle.

- Adaptation à l'emploi- mobilité fonctionnelle

L'objectif des formations à la mobilité fonctionnelle est de permettre à des inspecteurs ou contrôleurs d'appréhender le contenu et les gestes spécifiques à l'occupation d'un nouveau poste de travail, suite à une mutation, que ce soit sur le champ « emploi », « travail », « formation professionnelle » ou « affaires générales ».

L'accompagnement formation proposé en 2005 a été le suivant :

- pour les inspecteurs, un dispositif "mobilité A Section" comprenant 10 modules de formation "à la carte" a été organisé au CIF de Montrouge : 30 stagiaires (21F et 9H) ont suivi ces modules de formation tout au long de l'année avec une moyenne de 17 participants par session.
- pour les contrôleurs un dispositif «mobilité B section» comprenant 8 modules de formation organisé sur 3 CIF, dont la planification a été étalée tout au long de l'année.: 43 stagiaires (29F et 14H) ont suivi ces modules.
- pour les contrôleurs affectés au service SCT/renseignements un dispositif spécifique de 4 modules de formation ont été organisés au CIF de Marseille.

- Préparation au concours

Les actions de préparation au concours ont connu une forte croissance en 2005 :1285 stagiaires contre 954 en 2004 ont été accueilli pour un volume de 5203 jours de formation (4819 en 2004). Elles ont accueilli notamment les agents de catégories B dont les contrôleurs qui suivent le cycle préparatoire, les agents de catégorie C préparant le concours de contrôleur.

2.2.2. Formation continue

En 2005, ce sont 2 millions d'euros, sur un budget total de 6 millions, qui ont été consacrés à la formation continue des agents. Cela représente, par rapport aux années précédentes, un effort soutenu en faveur de la formation continue, puisqu'il s'agit au total de près d'un tiers du budget global de l'offre de formation. Ce sont 14 500 journées de formation (8800 en 2004) qui ont été dispensés pour les publics issus des services déconcentrés.

Si cette augmentation des jours de formation a surtout été dispensée dans le domaine de l'administration générale, elle l'a été aussi sur le champ du travail : 3230 contre 1700 en 2004.

Sur le champ du travail, au delà des actions créées antérieurement, de nouveaux stages ont été proposés :

- un stage sur les troubles musculo- squelettique qui permet d'une part d'appréhender un phénomène souvent méconnu des services et d'autre part de dégager des pistes d'actions pour l'ensemble des acteurs des services , inspecteurs de prévention, médecin
- sur la négociation collective suite à la loi du 4 mai 2004 qui a profondément remanié les règles en matière de conclusion, de négociation et de validité des accords collectifs
- sur la sécurité des agents. Deux modules ont été conçus. L'un à destination des agents de contrôle, l'autre pour les agents recevant du public. Ce module a pour vocation de gérer une situation potentiellement conflictuelle. A cette occasion sont traités les principes fondamentaux en matière de comportement et de communication, la gestion des émotions, l'analyse de la situation, les règles pour savoir s'affirmer face à un interlocuteur, ainsi que les suites judiciaires possible et le rôle de la hiérarchie dans la mis en oeuvre de la protection fonctionnelle et du soutien psychologique

D'autre part, un séminaire de deux jours sur la santé au travail a rassemblé l'encadrement des services déconcentrés à Marcy. Il s'agissait d'évoquer avec les services, à la suite de l'adoption du plan santé au travail, cette nouvelle problématique, en repérant les conséquences en matière de pilotage et d'organisation, d'identifier les changements majeurs des modes d'action attendus, notamment le développement de la pluridisciplinarité, au sein des services ou en lien avec d'autres acteurs de la santé publique.

2.2.3. Les offres de formations auprès des services déconcentrés

Les actions de formation engagées dans l'ensemble des DRTEFP ont connu un développement important. Dans le cadre de la déconcentration des moyens de fonctionnement, l'INTEFP propose aux régions une assistance à la réalisation de leur plan régional de formation. Cette assistance peut prendre des formes diverses : aide pour l'élaboration du programme, réalisation pédagogique de stages, mise à disposition de formateurs avec un produit de formation standard...

Parmi les points importants, il faut noter l'accompagnement des projets suivants :

- la mise en œuvre d'une journée d'échange entre les magistrats et l'inspection du travail en Corse
- l'achèvement du projet d'appui au dialogue social pour la région Limousin.

3. Rémunération et perspectives de carrière¹⁰

3.1 Statut du corps de l'inspection du travail

Il se caractérise par le « statut d'emploi » de certains de ses membres, sa grille indiciaire et son régime indemnitaire.

3.1.1 statut d'emploi

Le statut dit statut d'emploi a été instauré pour les directeurs régionaux par le décret du 28 décembre 1994 n° 94-1167. Il a été étendu aux directeurs départementaux du travail de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'aux directeurs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle par le décret n° 2000-748 du 1^{er} août 2000 relatif aux règles de nomination et d'avancement applicables aux emplois de directeur régional et départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et de directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des départements d'outre-mer.

Ces directeurs sont nommés par arrêté du ministre chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ils sont placés en position de détachement pour une durée de cinq ans, éventuellement renouvelable pour trois ans dans le même emploi. Ils peuvent se voir retirer cet emploi dans l'intérêt du service.

3.1.2 Grille indiciaire et régime indemnitaire

Une distinction est à établir selon que les membres du corps de l'inspection du travail sont hors statut d'emploi ou sous statut d'emploi.

Aux traitements s'ajoutent deux primes versées mensuellement : l'une est une prime d'activité (décret n°99-787 du 13/9/99, arrêté du 24/11/00 fixant le montant moyen, arrêté du 24/11/00 portant déplafonnement de la prime d'activité) et l'autre une prime de technicité (décret n°2001-1139 du 24/11/00 et arrêté du 3/5/02).

Personnel hors statut d'emploi

Le corps comporte 3 grades :

- le grade de directeur du travail qui comprend 6 échelons,
- le grade de directeur adjoint du travail qui comprend 8 échelons
- le grade d'inspecteur du travail qui comprend dix échelons et un échelon d'inspecteur élève

L'avancement d'échelon au sein d'un grade intervient à l'ancienneté. L'avancement de grade intervient au choix après inscription à un tableau d'avancement.

Il est à signaler que, dans les faits :

- un inspecteur du travail ne peut accéder à un grade supérieur en continuant à exercer des tâches de contrôle de la législation du travail en section d'inspection du travail ;
- un inspecteur du travail qui accède à un grade supérieur exercera, la plupart du temps, des tâches en tout ou partie étrangères aux missions d'inspection du travail au sens de la convention n° 81.

10) tableaux n°9-10 et 11

Personnel sur statut d'emploi

Ce sont les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et des directeurs du travail de l'emploi et de la formation professionnelle en charge d'une direction régionale, départementale ou du travail ainsi que les secrétaires généraux des directions régionales (décret n°2005-356 du 18 avril 2005).

Aux traitements s'ajoute en 2005 une indemnité annuelle de fonction de 25 929 €, 24 776 € ou 20 338 € pour les directeurs régionaux selon leur groupe ; de 19 700 €, 17 678 € ou 15 219 € pour les directeurs départementaux et les directeurs du travail des départements d'outre-mer selon leur groupe; et une bonification indiciaire (NBI) de 90 à 110 points selon l'importance de la région ou du département, créée par le décret n° 2002-552 du 19 avril 2002, complété par un arrêté de la même date. Les 27 directeurs départementaux qui ne bénéficiaient pas de cette NBI percevaient un complément de prime de fonction.

3.2 Statut du corps des contrôleurs du travail

Le décret n° 2003-870 du 11 septembre 2003 portant statut particulier du corps des contrôleurs du travail a été une réforme importante de revalorisation du corps.

Le corps des contrôleurs du travail comporte trois grades. Le passage d'un grade à l'autre s'effectue exclusivement au choix, après inscription sur un tableau d'avancement :

- contrôleur de classe normale, comprenant 12 échelons
- contrôleur de classe supérieure, comprenant 6 échelons
- contrôleur de classe exceptionnelle, comprenant 5 échelons

Aux traitements s'ajoutent deux primes versées mensuellement : une indemnité d'activité (décret n°97-530 du 26/5/97, arrêté du 26/5/97) et une prime de technicité (décret n°2001-479 du 30/5/01, arrêté du 3/5/02).

3.3 Statut des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'œuvre (MIRTMO)

Il existe deux statuts pour les MIRTMO. L'un concerne les MIRTMO recrutés par voie de contrat à durée déterminée, recrutement qui devient la norme, sur le fondement de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (agents contractuels) et, l'autre concerne les MIRTMO recrutés par la voie du contrat à durée indéterminée sur le fondement du décret n° 47-232 du 18 janvier 1947 modifié (agents contractuels).

En 2005, la rémunération des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'œuvre, qu'ils soient titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée, est la suivante

Ancienneté (l'expérience professionnelle étant reprise à hauteur de 1/3 des services effectués en médecine)	Rémunération brute annuelle
Dès le recrutement	64 984,02 €
Après 5 ans dans le service	58 695,24 €
Après 10 ans dans le service	54 502,73 €
Après 15 ans dans le service	50 310,21 €

En complément de leur rémunération :

- les MIRTMO, recrutés sur le fondement de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, ne perçoivent aucune prime car leur rémunération est forfaitaire. Mais, au titre de leur participation aux comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), ils peuvent percevoir 1 300 € en complément de leur rémunération.
- les MIRTMO ,recrutés sur le fondement du décret n° 47-232 du 18 janvier 1947 modifié perçoivent, en complément de leur traitement une prime d’activité sur le fondement du décret n° 2003-178 (et arrêté du 03/03/03) :dont le montant moyen est 11 322 € et le montant plafond de 22 644 €.

4 Conditions de travail et Protection des agents

4.1 Conditions de travail

4.1.1 Locaux

Les sections d’inspection du travail sont le plus souvent installées dans les bâtiments des DDTEFP et des DTEFP. Dans certains départements plus étendus géographiquement, elles peuvent être détachées dans des locaux distincts afin de les rapprocher des usagers, 51 sections sont dans ce cas, dans 51 villes distinctes des 101 villes où sont installées les DDTEFP et DDTEFP.

La plupart des agents de contrôle dispose d’un bureau chacun. Les locaux sont équipés du mobilier et des liaisons téléphoniques nécessaires., y compris de téléphone portables. 1109 ont été recensés. Les agents de contrôle ont, en outre accès à du matériel de télécopie et de photocopie.

4.1.2 Moyens de déplacements

Ils sont indispensables pour permettre aux agents de contrôle d’intervenir sur les lieux de travail. Les établissements, entreprises et lieux assujettis au contrôle de l’inspecteur sont situés dans des périmètres souvent très importants. Le parc des véhicules de service progresse. Au 31 décembre 2005, les agents de contrôle pouvaient utiliser, parfois conjointement avec les autres agents des services déconcentrés, 599 véhicules. De ce fait la proportion des agents qui utilisent leurs véhicule personnel pour les besoins de leur mission est en constante régression.

- Remboursement de frais de déplacements et de missions

- Les agents qui sont toujours obligés d’utiliser leur véhicule personnel pour les besoins de leur mission sont indemnisés des frais engagés.

Le taux des indemnités forfaitaires, en Euros, est fixé par arrêté du 20 septembre 2001

Catégorie (puissance fiscale du véhicule)	Jusqu’à 2000KM	De 2001 à 10 000 KM	Au delà de 10.000KM
De 5 CV et moins	0,21	0,25	0,14
De 6 et 7 CV	0,26,	0,31	0,19
De 8 CV et plus	0,29	0,35	0,21

Lorsque les agents sont , du fait de leurs visites d’entreprises, dans l’obligation de prendre leur repas à l’extérieur de leur résidence administrative , ils reçoivent depuis le 1^{er} juin 2002, une indemnité de repas de 15, 25 € par repas.

- Les agents obligés de se déplacer sur le territoire, perçoivent des indemnités forfaitaires, fixées par arrêté du 20 septembre 2001

	Paris	Province
Indemnité repas	15,25	15,25
Indemnité nuitée	53,36	38,11
Indemnité journalière	83,86	68,61

4.1.3 Moyens informatiques

Les agents de contrôle disposaient au 31 décembre 2005 de 2317 ordinateurs fixes (+49 postes/2004) et 428 ordinateurs portables (+87 postes /2004).

Tous les sites des directions départementales sont équipés de serveurs bureautique dédiés au partage d'application et de fichiers.

Chaque agent de section dispose d'une boîte à lettre électronique.

4.1.4 Appuis

- Appuis documentaires

Il s'agit ici essentiellement des appuis documentaires, classiques ou fondés sur les nouvelles technologie informatiques.

Les sections reçoivent des ouvrages et des périodiques juridiques, spécialisés en droit social.

Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, elles sont destinataires des publications, périodiques et brochures éditées par l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux public (OPPBT) et l'institut national de recherche et de sécurité (INRS).

Les services de l'administration générale des directions régionales sont dotées de services de documentation qui ont vocation à apporter une appui spécialisé, sur des questions complexes . Et certaines directions départementales se dotent de services de documentions centralisés qui viennent en relais des services des directions régionales.

Il convient aussi de souligner que les services déconcentrés élaborent de nombreux documents d'information et d'aide au contrôle, le plus souvent avec l'aide de groupes de travail auxquels participent les agents de contrôle et les ingénieurs de prévention.

- Appuis documentaires fondés sur les technologies informatiques

Application importante du système d'information, l'intranet SITERE regroupe un certain nombre d'outils : textes applicables(e-POSEIDON (<http://ePoseidon.travail.gouv.fr>) qui a remplacé le CD-ROM à compter de juillet 2005, outils d'amélioration et d'aide à la pratique professionnelle, éléments de droits (fiches juridiques de la DRT ...)

Il existe, en outre, un portail intra normes (normes françaises et européennes) mis à disposition des agents sur l'intranet SITERE

- Système d'information de l'inspection du travail

A la fin de l'année 2000, il a été décidé de créer un système d'information, SITERE (Système d'Information Travail En REseau), centré sur l'inspection du travail.

Après 4 années de mise en place, SITERE offre en 2005, sur un support Intranet doté de capacités de consultation par navigateur :

- des outils d'aide aux interventions d'inspection du travail ;
- de la documentation juridique et technique, dûment mise à jour ;
- la possibilité, notamment pour les agents de contrôle, de travailler en interconnexion ;
- un entrepôt unique de données, alimenté en grande partie automatiquement (en particulier par les outils d'aide aux interventions) ;
- un outil souple, efficace et d'utilisation aisée d'interrogation de l'entrepôt de données ;
- les inspecteurs et les contrôleurs du travail disposent ainsi d'un moyen de préparer et d'organiser leurs contrôles et les agents des autres services de recueillir directement et selon leurs besoins, des données statistiques.

SITERE propose les rubriques et services suivants :

- l'accès à une vingtaine de sites Internet associés [Institut national de recherche et de sécurité (INRS), Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail (ANACT), Légifrance, Cnil, Ministère des finances, Assemblée nationale, Sénat, Conseil d'Etat, Cour de cassation, Info risques cancérogènes, Fondation de Dublin, Fondation de Bilbao, Bureau international du travail, Système d'information en droit conventionnel, Info sur les sociétés, Cram Ile de France, Ministère de la Justice ...] ;
- deux outils d'aide à l'intervention ; un outil d'aide à la rédaction des observations et des mises en demeure ainsi qu'une base de données sur des accidents dus aux équipements de travail ;
- un dossier entreprises constitué d'un répertoire national d'entreprises et de dossiers virtuels réservés aux agents de contrôle qui souhaitent échanger et mutualiser des informations et des données sur des entreprises itinérantes, à établissements multiples ou à structures complexes ;
- un site juridique qui offre 1700 fiches d'arrêts commentés de la Cour de Justice des Communautés Européennes et des juridictions françaises ;
- une rubrique sur la pratique professionnelle qui contient plus de 600 documents élaborés par les services déconcentrés ou l'administration centrale, par exemple, des mémentos de contrôle, des fiches d'action, des outils d'aide au contrôle, des outils d'information du public, des modules de formation externe, des synthèses de textes ;
- des documents, rapports et études produits par les services d'administration centrale comme par les services déconcentrés ;
- une rubrique permettant à l'administration centrale de faire parvenir des informations à l'inspection du travail.

4.2 Protection des agents

Ces dernières années des affaires de mise en cause, de violences verbales ou physiques se sont développées, notamment à l'encontre des agents de contrôle lors de l'exercice de leurs missions.

La violence à l'égard des agents de l'inspection du travail a culminé en France, en 2004, avec l'assassinat à Saussignac en Dordogne, le 2 septembre, de Sylvie Tremouille, contrôleur du travail à l'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricoles et de Daniel Buffière, chef du contrôle de la mutualité sociale agricole de ce département. Ces deux agents ont été tués dans l'exercice de leur activité professionnelle, par l'employeur auprès duquel ils effectuaient un contrôle. Bien qu'aucun de ces deux agents n'ait été fonctionnaire du ministère du travail, tous les agents de contrôle, quel que soit leur ministère de rattachement, ont été profondément marqués par ce tragique événement.

Face à la gravité de ses situations et à leurs conséquences pour les agents concernés, le ministre avait décidé dès 2003 d'organiser de manière plus réactive et plus complète le soutien que l'Etat doit à ses fonctionnaires, tant sur le plan juridique que psychologique et organisationnel. En effet, c'est un risque professionnel que l'agent ne doit pas assumer seul.

Cette volonté s'est traduite à travers deux documents :

- la circulaire du 21 août 2003 et la note technique n°2003-8 du 24 septembre 2003 DAGEMO/BCG/MICAPCOR., qui vient renforcer le volet juridique et technique de la protection fonctionnelle, prévue par l'article 11 du statut de la fonction publique
- la note technique DAGEMO-MICAPCOR n°2004-02 du 3 février 2004, qui instaure de manière officielle une nouvelle prise en charge des agents sur le plan psychologique : le soutien psychologique.

4.2.1 Les principales innovations du dispositif consacré par la note relative à la protection fonctionnelle du 24/9/03.

- ***La mise en place d'une cellule d'urgence et d'appui au niveau national, et de cellules régionales.***

Ces cellules ont pour vocation, la veille, l'anticipation et le suivi des cas signalés, avec une obligation majeure de très grande réactivité, d'opérationnalité immédiate et durable, à tous les niveaux de la hiérarchie.

La cellule d'urgence et d'appui au niveau national a été installée par le ministre. Elle se compose de membres désignés « intuitu personae » par lettre de mission.

Les cellules régionales également sont créées et leurs membres désignés ont également reçu une lettre de mission.. Plus précisément, elles sont chargées d'analyser les situations rencontrées et d'examiner les mesures à mettre en œuvre, d'apprécier la qualité des documents préalablement à leur communication, de formuler des propositions d'actions concrètes, d'en assurer le suivi en liaison avec les autres acteurs (DDTEFP, Préfet, DRASS, DRIRE, Parquet etc.) et saisir la cellule nationale en cas de besoin..

- La constitution d'un réseau d'avocat auquel il pourra être fait appel tant pour la défense des intérêts de l'Etat et de ses agents en cas de mise en cause pénale de l'un d'eux que pour des missions de conseil.

4.2.2 Les principales mesures du dispositif de soutien psychologique consacré par la note du 3/4/04.

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la politique des conditions de travail du ministère. Il est proposé à l'agent, en aucun cas imposé.

Ce dispositif comprend deux volets essentiels : l'un s'appuie sur la mobilisation de l'environnement proche, de la hiérarchie, des cellules régionales, voire nationale; l'autre sur l'intervention de psychologues cliniciens.

Dans ce type de dispositif, l'intervention du psychologue est courte, car elle est volontairement limitée à la prise en charge immédiate de ce qui est en lien avec l'évènement professionnel potentiellement traumatique.

La première demande est effectuée par un des responsables du dispositif au niveau régional (cellule hiérarchie, encadrement).

Le prestataire extérieur avec lequel le ministère passé un marché national, comporte un réseau de 226 psychologues cliniciens répartis sur tout le territoire national.

Les prestations comprennent :

- la mise à disposition du dispositif 24H/24, 7 jours /7, avec un entretien d'évaluation sous 24h
- des entretiens individuels (téléphoniques et /ou de face à face)
- des groupes de paroles si le collectif est touché
- des entretiens « écoute- conseil » pour les membres des cellules régionales et les directions (hiérarchie, encadrement) régionales et départementales
- des bilans pour la cellule nationale et régionale.

4.2.3 Le bilan de la protection fonctionnelle en 2005,

Cette procédure a été utilisée pour 85 agents du système d'inspection du travail : 4 directeurs départementaux, 3 directeurs adjoints, 15 inspecteurs du travail, 62 contrôleurs du travail et 1 agents administratifs. Ce chiffre est en augmentation très importante sur les deux dernières années, puisque. C'est le chiffre le plus important depuis l'organisation de cette procédure en 1983.

Une des explication réside dans le refus de la banalisation de ces risques depuis le double meurtre de Dordogne.. Auparavant, nous n'avions pas échappé à la banalisation de la violence ordinaire que connaît notre société et seuls les cas graves étaient remontés au niveau national. Mais après cet évènement, le refus de la banalisation nous a conduit à une forte incitation à signaler tous les évènements survenus dans les services.

Cette nouvelle démarche nous a permis d'améliorer la connaissance de ces risques professionnels et a favorisé la prévention et l'accompagnement de ces situations.

Qualité des agents demandant la Protection Fonctionnelle	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Total
Directeur régional		2							1		3
Directeur départemental	1		2	3		3	1		1	4	15
Directeur adjoint				2			1		2	3	8
Inspecteur du travail	3	11	13	2	4	9	7	13	15	15	92
Contrôleur du travail	19	21	18	17	13	14	14	24	38	62	240
Agent administratif								1	3	1	5
Total	23	34	33	24	17	26	23	38	60	85	363

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Total
Obstacle	6	14	8	4	1	8	2	10	11	34	98
Outrage injure	14	14	14	6	9	15	12	17	32	60	193
Menace, menace de mort	3	7	7	5	3	3	4	6	14	19	71
Violence-Voies de faits (1)	5	6	6	5	6	1	1	18	19	12	79
Mise en cause						1		1	4	17	23
	28	41	35	20	19	28	19	52	80	142	464

- 1) les expressions « violences- voies de fait » renvoient non seulement aux faits visés aux articles 222-11 et suivants du code pénal, qui prévoient les différentes infractions de coups et blessures, mais aussi à des infractions plus récentes (appels téléphoniques malveillants, , agressions sonores répétées..)

4.2.4 Réflexions approfondies sur les préconisations destinées à améliorer le fonctionnement de l'inspection du travail.

Dans le cadre général de l'émergence d'une « politique du travail », définie par une circulaire de mars 2003, l'élaboration d'un Plan Santé au Travail, au cours du premier semestre 2004, a été l'occasion de s'interroger sur l'organisation de l'inspection du travail et sur ses moyens d'interventions. Le ministre chargé du travail a ainsi indiqué, le 2 juillet 2004, sa volonté d'adapter le système d'inspection face aux enjeux auxquels il devait faire face. L'assassinat de deux agents de contrôle, le 2 septembre 2004, en Dordogne, a provoqué un traumatisme durable et profond ressenti par l'ensemble des agents contribuant au système d'inspection, qui a donné une autre dimension aux débats sur l'inspection.

C'est dans ce contexte que le ministre chargé du travail a demandé au directeur de l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le 15 septembre 2004, de procéder à une analyse de toutes les préconisations pour améliorer le fonctionnement de l'inspection et de consulter à ce sujet les principaux responsables concernés, les organisations syndicales du ministère et les partenaires sociaux. Cette mission a donné lieu à un premier rapport publié le 5 janvier 2005. Les agents du ministère ont été invités par le ministre à réagir sur le contenu de ce rapport, sur une boîte électronique dédiée ; les organisations syndicales du ministère et les partenaires sociaux ont été consultés par écrit. Les différentes contributions reçues par le ministre ont fait l'objet d'un deuxième rapport du directeur de l'INTEFP, remis au ministre le 3 juin 2005.

Sur la base de ces rapports, le ministre a confié au secrétaire général des ministères sociaux la mission de faire des propositions concrètes susceptibles de fonder un plan d'action pour l'inspection du travail.

Le secrétaire général a conduit sa mission de juillet 2005 à février 2006, s'appuyant sur un comité de pilotage, en consultant les organisations syndicales du ministère et le comité technique paritaire ministériel tout au long du processus. Il a également rendu visite à des agents de contrôle. Il en a accompagné certains en entreprise et a ouvert un blog sur l'intranet du ministère afin d'échanger en continu avec les agents qui le souhaitent.

De cette démarche a résulté un plan pluriannuel de modernisation et de développement de l'inspection du travail, officialisé par le ministre le 9 mars 2006.

4.2.5 Présidence française d'un groupe de travail européen (CHRIT) sur les incidents et les violences faites aux inspecteurs du travail

A la suite des événements de Dordogne et à la demande de la délégation française, le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) de Maastricht a proposé en novembre 2004, une réflexion par les états membres sur les situations de violence rencontrées par les agents de l'inspection du travail, dans chaque pays. L'objectif était de recenser, comparer et échanger sur les difficultés respectives mais aussi sur les bonnes pratiques des pays concernés. Le groupe de travail a été installé officiellement par le CHRIT le 14 juin 2005, lors de sa réunion à Luxembourg. Le groupe s'est réuni à deux reprises, en juin et en septembre 2005. Les membres du groupe ont dans un premier temps échangé sur l'état de la violence faite dans leur pays et ont adopté le principe d'une enquête qui comporte deux volets principaux. L'un concerne l'état des lieux de la violence à l'égard des agents de l'inspection du travail dans l'exercice de leurs fonctions, le second volet concerne les différentes réponses institutionnelles pour y faire face (dispositifs de prévention, de protection et d'accompagnement des agents). Les Etats membres ont été destinataires de cette enquête avant l'été et à fin septembre le groupe a pu examiner 25 réponses y compris celle de l'Irlande.

L'analyse de ces réponses a conduit le groupe à trois types de propositions devant s'articuler et se mettre en place progressivement :

- la première mesure viserait à introduire un amendement dans les principes communs devant acter la nécessité de la reconnaissance et de prise en charge de la protection et de l'assistance des inspecteurs par les Etats membres
- la deuxième mesure consisterait à établir des préconisations générales pour faciliter la réflexion et les décisions de chaque état membre dans un souci de cohérence globale et dans le respect des organisations de chacun, notamment inciter à la mise en place d'une procédure d'évaluation des risques liés au métier d'inspecteur , à intégrer dans la formation la dimension de la violence et les moyens de s'y préparer et d'y faire face....
- enfin, construire un outil de référence européen avec pour objectif l'élaboration d'un guide de bonnes pratiques tirés des expériences existantes et enrichies au fur et à mesure de la prise en compte du sujet par chacun.

5 Les Obligations des inspecteurs du travail

En contrepartie des pouvoirs importants qui leurs sont confiés pour l'accomplissement de leur missions, les inspecteurs du travail doivent être tenus par des obligations propres à assurer l'exercice de ces missions en toute indépendance, discrétion, impartialité et à garantir qu'ils jouissent de la confiance des employeurs comme des salariés.

Ainsi, l'article 15 de la convention N°81 de l'OIT dispose que, sous réserve des exceptions que la législation nationale pourra prévoir, les inspecteurs n'auront pas le droit d'avoir un intérêt dans les entreprises placées sous leur contrôle ni de révéler des informations protégées par le droit de propriété industrielle ou commerciale, qu'ils devront traiter comme confidentielle la source des plaintes et s'abstenir de révéler à l'employeur le lien pouvant exister entre une plainte ou une dénonciation et le contrôle effectué.

Si les fonctionnaires sont de manière générale, tenus à une obligation de désintéressement, de secret professionnel et de discrétion professionnelle, la confidentialité des plaintes constitue une obligation particulière et spécifique aux agents relevant du système d'inspection du travail.

5.1 Désintéressement

Les obligations du paragraphe a) l'article 15 de la convention n° 81 sont confirmées par la réglementation nationale et en particulier le statut de la fonction publique et le Code pénal qui sanctionnent la prise illégale d'intérêt.

5.2 Secret professionnel

Le secret professionnel vise, dans l'intérêt général, à assurer la confiance qui s'impose dans l'exercice de la fonction. Les inspecteurs du travail sont appelés au cours de leurs activités de contrôle à accéder à des informations dont l'employeur ou le salarié a un intérêt légitime à préserver le caractère confidentiel.

En tant que fonctionnaires, les inspecteurs du travail se voient appliquer cette obligation par l'article 26 de la loi du 13/7/1983 dans le cadre des règles instituées dans le code pénal.'

Mais, plus spécifiquement pour les agents de l'inspection du travail, ils existent les dispositions des articles L 611- 11, L 611-12, L 612-2 et L 611-7 du Code du travail qui viennent confirmer les dispositions du paragraphe b) de l'article 15 de la convention n° 81. Elles font obligation, respectivement aux inspecteurs du travail, aux contrôleurs du travail, aux médecins inspecteurs régionaux du travail et aux ingénieurs de prévention « de ne point révéler les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ».

Les manquements sont sanctionnés par l'article 226-I3 du Code pénal et l'obligation du secret professionnel ne peut être levée qu'en vertu de la loi.

5.3 La confidentialité absolue de la source de toute plainte

Aux termes de l'article 15 alinéa c) de la convention n° 81, les inspecteurs du travail doivent traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et doivent s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection à la suite d'une plainte.

Cette obligation compte tenu de sa valeur supra nationale et de son objet, ne se confond pas avec le secret professionnel. Le principe de la confidentialité absolue de la plainte porte sur sa source. Il s'agit de l'identité du plaignant mais aussi de ne pas permettre l'identification de la source, y compris en faisant simplement état de l'existence et ou du contenu de la plainte.

Cette obligation inscrite dans la convention ne concerne que les plaintes relatives aux dispositions énumérées à l'article L611-1 du code du travail. Hors ce cadre spécifique, les agents relevant du système d'inspection du travail sont soumis au droit commun de la fonction publique : le secret professionnel et l'obligation de dénonciation des crimes et des délits de droit communs (art 40 du code de procédure pénale).

5.4 L'impartialité

Cette obligation est fixée par l'article 3-2 de la convention n° 81. Elle n'a pas été spécifiquement reprise en droit interne, mais elle a largement été consacrée par la jurisprudence administrative et commentée dans diverses circulaires, dont celle du 15 février 1989 sur la discrétion professionnelle et l'indépendance de jugement.

Pour les agents de l'inspection du travail, elle constitue une référence de conduite. Les entreprises et les établissements doivent bénéficier, autant que possible, sur l'ensemble des champs de compétence et quelque soit leur situation géographique et leur activité, d'un traitement égal de la part des agents comme du service en tenant compte des spécificités constatées et des moyens de l'administration.



La France, considère que ces principes font partie de la déontologie des inspecteurs du travail, mais qu'ils requièrent, pour être appliqués conformément à la lettre et à l'esprit des conventions internationales sur l'inspection du travail des éclaircissements et illustrations parlantes. Aussi, la mission d'appui et de coordination des services déconcentrés -MICAPCOR a entrepris en 2004, avec l'appui technique du BIT, l'élaboration des principes de déontologie à l'usage de l'ensemble des professionnels de l'inspection du travail, à tous les niveaux de responsabilité. Cette initiative vise à répondre aux préoccupations exprimées par les agents sur le terrain et à adapter au mieux le geste professionnel d'inspection du travail, aux évolutions multiples et complexes du monde du travail. L'élaboration de ce document a fait l'objet de très nombreuses réflexions et d'un véritable travail de fond tant par le groupe technique que plénier.

ANNEXES

Tableau n°1

Emplois budgétaires des DDTEFP et DRTEFP en 2005 et 2004 :
Répartition selon les catégories et les grades, évolution en pourcentage.

Tableau n° 2

Evolution des effectifs budgétaires du corps des contrôleurs du travail et du corps de l'inspection du travail de 1988 à 2005.

Depuis 1991 les contrôleurs et inspecteurs du travail ne sont pas tous affectés en sections d'inspection du travail.

Tableau n°3

Par régions et départements :

Au 31 décembre 2005 : effectifs de directions départementales, des directions régionales et des agents de contrôle de l'inspection du travail ;

Au 31 décembre 2005 : établissements et salariés, par départements, relevant de l'inspection du travail du ministère chargé du travail. (Source SIENE)

Tableau n°4

Evolution du nombre d'agents en section d'inspection du travail de 1981 à 2005

Tableau n°5

Répartition des effectifs par pôles, des DRTEFP au 31 décembre 2005.

Tableau n°6

Répartition des effectifs par pôle, des DDTEFP regroupées par régions et des DTEFP au 31 décembre 2005.

Tableau n°7

Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. – France métropolitaine –

Effectifs calculés en équivalent temps plein, répartis par pôles, au 31 décembre 2004 et 2005

Tableau n°8

Répartition des effectifs du pôle intervention en entreprises, des DDTEFP regroupées par régions et des DTEFP au 31 décembre 2005.

Tableau n°9

Les grilles indiciaires des membres du corps de l'inspection du travail

Tableau n°10

Les grilles indiciaires des membres du corps des contrôleurs du travail

Tableau n°11

Les plafonds juridiques des primes de l'inspection du travail

Tableau n°1

Emplois budgétaires des DDTEFP et DRTEFP en 2005 et 2004 :
Répartition selon les catégories et les grades, évolution en pourcentage.

Corps et niveau	Effectifs budgétaires		Evolution en pourcentage
	2005	2004	
TITULAIRES	8963	8 802	1,83%
CATEGORIE A	1960	1 744	12,39%
Inspection du travail	1451	1 443	0,55%
DRTEFP, DDTEFP	146	124	17,74%
Directeurs du travail	84	99	-15,15%
Directeurs adjoints	357	346	3,18%
Inspecteurs du travail	864	874	-1,14%
Chargés d'études documentaires	7	7	0%
Attachés d'administration centrale	92	292	-68,49%
Attachés ASU		2	-100%
CATEGORIE B	3032	3 037	-0,16%
Contrôleurs du travail	2879	2 884	-0,17%
Secrétaires administratifs	146	146	0%
Assistantes sociales	7	7	0%
CATEGORIE C	3971	4 021	-1,24%
Personnel administratif	3953	3998	-1,13%
Personnel technique	18	23	-21,74%
CONTRACTUELS	421	594	-29,12%
Hors, 1 ^{ère} et 2 ^{ème} catégories	334	509	-34,38%
3 ^{ème} catégorie			
4 ^{ème} catégorie	35	35	0%
Médecins	52	50	4%
ATTACHES et CONTROLEURS INSEE	72	71	1,41%
TOTAL GENERAL	9 456	9 467	-0,12%

Source : DAGEMO

Tableau n° 2

Evolution des effectifs budgétaires du corps des contrôleurs du travail et du corps de l'inspection du travail de 1988 à 2005.

Depuis 1991 les inspecteurs du travail ne sont pas tous affectés en sections d'inspection du travail.

Année	Effectifs budgétaires					
	DRTEFP, DDTEFP DTEFP sous statut d'emploi (1)	Directeurs du travail	Directeurs adjoints	Inspecteurs du travail	Contrôleurs du travail	Contractuels catég. 3
1988	27	108	216	451	2 322	208
1989	27	108	216	454	2 382	206
1990	33	105	227	442	2 405	206
1991	34	107	240	525	2 363	202
1992	35	108	245	603	2 307	188
1993	35	110	250	697	2 437	
1994	38	121	278	820	2 439	
1995	58	119	278	811	2 565	
1996	58	127	288	788	2 565	
1997	55	125	266	761	2 496	
1998	55	125	272	811	2 526	
1999	57	128	284	845	2 661	
2000	57	134	302	895	2 747	
2001	123	97	365	867	2 820	
2002	124	95	357	880	2 938	
2003	124	89	371	876	2 893	
2004	124	99	346	874	2 884	
2005	146	84	357	864	2879	

Source : DAGEMO

Tableau n°3

Par régions et départements :

Au 31 décembre 2005 : effectifs de directions départementales, des directions régionales et des agents de contrôle de l'inspection du travail ;

Au 31 décembre 2005 : établissements et salariés, par départements, relevant de l'inspection du travail du ministère chargé du travail. (Source SIENE)

Régions	Département	Nombre établ	Nombre de salariés	Effectif des DDTEFP	Effectif des DRTEFP	Nombre sections IT	Total agents SIT	Total agents contrôle	Nombre moyen de salariés par agent de contrôle	Nombre moyen d'établissement par agent de contrôle
ALSACE	67. Bas-Rhin	26160	301546	109,4		9	38,4	26,2	11 509,39	998,47
	68. Haut-Rhin	16354	191301	79,5		6	28,2	17,6	10 869,38	929,20
<i>Cumul région</i>		42514	492847	188,9	50,3	15	66,6	43,8	11 252,21	970,64
AQUITAINE	24. Dordogne	9937	70929	45,9		2	10,7	6,7	10 586,42	1 483,13
	33. Gironde	34253	320521	145,8		9	38,5	24,1	13 299,63	1 421,29
	40. Landes	8534	67006	40,7		2	10,4	6,8	9 853,82	1 255,00
	47. Lot et Garonne	7846	62114	43,5		2	6,6	4,8	12 940,42	1 634,58
	64. Pyrénées Atlantiques	18290	145265	74,93		4	21,2	13,8	10 526,45	1 325,36
<i>Cumul région</i>		78860	665835	350,83	65,9	19	87,4	56,2	11 847,60	1 403,20
AUVERGNE	3. Allier	7857	68509	46,27		3	8,67	5,12	13 380,66	1 534,57
	15. Cantal	3798	25113	27		1	3,9	3	8 371,00	1 266,00
	43. Haute Loire	5354	44518	26,1		2	7	5	8 903,60	1 070,80
	63. Puy de Dôme	14869	145821	73,09		5	21,2	14,6	9 987,74	1 018,42
<i>Cumul région</i>		31878	283961	172,46	47,1	11	40,77	27,72	10 243,90	1 150,00
BASSE NORMANDIE	14. Calvados	16721	159599	79,84		5	21,1	13,5	11 822,15	1 238,59
	50. Manche	10636	96945	59,62		3	14,2	9,6	10 098,44	1 107,92
	61. Orne	6497	66258	41,7		2	9	6	11 043,00	1 082,83
<i>Cumul région</i>		33854	322802	181,16	52,4	10	44,3	29,1	11 092,85	1 163,37
BOURGOGNE	21. Côte d'Or	12531	127734	56,2		4	16,1	10,8	11 827,22	1 160,28
	58. Nièvre	4873	43428	30,6		2	6	4	10 857,00	1 218,25
	71. Saône et Loire	12826	123870	64,1		4	16,37	10,79	11 480,07	1 188,69
	89. Yonne	7169	72809	44,76		2	7,6	5	14 561,80	1 433,80

Régions	Département	Nombre établ	Nombre de salariés	Effectif des DDTEFP	Effectif des DRTEFP	Nombre sections IT	Total agents SIT	Total agents contrôle	Nombre moyen de salariés par agent de contrôle	Nombre moyen d'établissement par agent de contrôle
<i>Cumul région</i>		37399	367841	195,66	52,1	12	46,07	30,59	12 024,88	1 222,59
BRETAGNE	22. Côtes d'Armor	12615	106797	53,85		3	12,3	8	13 349,63	1 576,88
	29. Finistère	19405	178970	87,1		5	22,5	13,9	12 875,54	1 396,04
	35. Ille et Vilaine	22084	242762	103,58		7	29,6	20,8	11 671,25	1 061,73
	56. Morbihan	16446	139558	74,34		4	17,4	11,9	11 727,56	1 382,02
<i>Cumul région</i>	70550	668087	318,87	67,1	19	81,8	54,6	12 236,03	1 292,12	
CENTRE	18. Cher	6546	63930	41,9		2	8,6	5,6	11 416,07	1 168,93
	28. Eure et Loir	8234	91323	48,7		3	13,8	8,8	10 377,61	935,68
	36. Indre	5193	50261	33,3		2	6,96	5,16	9 740,50	1 006,40
	37. Indre et Loire	13211	135014	69		4	17,9	11,8	11 441,86	1 119,58
	41. Loir et Cher	7038	74040	37,16		2	7,8	5,8	12 765,52	1 213,45
	45. Loiret	13552	171707	71,76		5	22,2	14,3	12 007,48	947,69
<i>Cumul région</i>	53774	586275	301,82	64,8	18	77,26	51,46	11 392,83	1 044,97	
CHAMPAGNE- ARDENNE	8. Ardennes	5361	55827	32,1		2	7,3	5	11 165,40	1 072,20
	10. Aube	6717	68841	38,8		3	10	7	9 834,43	959,57
	51. Marne	12045	131352	64,1		5	16,5	11,1	11 833,51	1 085,14
	52. Haute-Marne	3901	39919	28		2	6,7	5	7 983,80	780,20
<i>Cumul région</i>	28024	295939	163	42,8	12	40,5	28,1	10 531,64	997,30	
CORSE	20A. Corse du Sud	4568	26547	28		1	5	3	8 849,00	1 522,67
	20B. Haute Corse	4594	26168	29,5		1	4,7	3	8 722,67	1 531,33
<i>Cumul région</i>	9162	52715	57,5	32,58	2	9,7	6	8 785,83	1 527,00	
FRANCHE-COMTE	25. Doubs	11808	133384	64,8		4	16,1	10,2	13 076,86	1 157,65
	39. Jura	6187	58029	35		2	9	6	9 671,50	1 031,17
	70. Haute Saône	4545	47809	30,8		2	5,8	3,8	12 581,32	1 196,05
	90. Territoire de Belfort	2945	34344	21,35		1	3,8	2,6	13 209,23	1 132,69
<i>Cumul région</i>	25485	273566	151,95	49,4	9	34,7	22,6	12 104,69	1 127,65	
HAUTE NORMANDIE	27. Eure	10714	124487	64,1		4	19,9	12,5	9 958,96	857,12
	76. Seine Maritime	25707	307933	136,3		10	41,5	27,2	11 321,07	945,11

Régions	Département	Nombre établ	Nombre de salariés	Effectif des DDTEFP	Effectif des DRTEFP	Nombre sections IT	Total agents SIT	Total agents contrôle	Nombre moyen de salariés par agent de contrôle	Nombre moyen d'établissement par agent de contrôle
<i>Cumul région</i>		36421	432420	200,4	55,15	14	61,4	39,7	10 892,19	917,41
ILE DE FRANCE	75. Paris	135901	1208144	440,3		39	187,5	12,5	9 665,15	1 087,21
	77. Seine et Marne	24552	284180	116,3		8	50,2	35,4	8 027,68	693,56
	78. Yvelines	27960	381950	133,5		11	47,7	30,6	12 482,03	913,73
	91. Essonne	22162	275785	102,6		8	34,2	23,4	11 785,68	947,09
	92. Hauts de Seine	41979	761235	220,79		22	101,99	61,83	12 311,74	678,94
	93. Seine Saint Denis	29549	333687	165,6		10	51,8	31,2	10 695,10	947,08
	94. Val de Marne	28667	312218	135,6		9	43,6	26,8	11 649,93	1 069,66
95. Val d'Oise	20190	240629	110,07		7	32,2	19,2	12 532,76	1 051,56	
<i>Cumul région</i>		330 960,00	3 797 828,00	1 424,76	182,6	114	549,19	353,43	10 745,63	936,42
LANGUEDOC- ROUSSILLON	11. Aude	8070	53085	40,3		2	9,8	6	8 847,50	1 345,00
	30. Gard	16271	124302	73,7		4	17,8	11,8	10 534,07	1 378,90
	34. Hérault	26636	203595	107,3		6	27,4	17,8	11 437,92	1 496,40
	48. Lozère	2089	14463	17,5		1	2,5	2	7 231,50	1 044,50
	66. Pyrénées Orientales	10902	74576	54,7		2	10,8	8	9 322,00	1 362,75
	<i>Cumul région</i>		63968	470021	293,5	61,85	15	68,3	45,6	10 307,48
LIMOUSIN	19. Corrèze	6073	49064	38,66		2	8,8	5,7	8 607,72	1 065,44
	23. Creuse	2547	18490	27,7		1	5	3	6 163,33	849,00
	87. Haute Vienne	8481	77858	47,8		3	12,2	8,7	8 949,20	974,83
<i>Cumul région</i>		17101	145412	114,16	38,79	6	26	17,4	8 357,01	982,82
LORRAINE	54. Meurthe et Moselle	14289	149099	76,5		5	21,2	14,3	10 426,50	999,23
	55. Meuse	3410	32449	27,2		2	7	5,2	6 240,19	655,77
	57. Moselle	20226	229368	101		7	31,2	19,4	11 823,09	1 042,58
	88. Vosges	8427	88605	46,8		4	12,6	8,8	10 068,75	957,61
<i>Cumul région</i>		46352	499521	251,5	58,8	18	72	47,7	10 472,14	971,74
MIDI-PYRENEES	9. Ariège	3590	24933	24,23		1	4	3	8 311,00	1 196,67
	12. Aveyron	7436	55246	31,3		2	8,8	5,8	9 525,17	1 282,07
	31. Haute Garonne	30753	322445	131,6		8	41,7	25,2	12 795,44	1 220,36
	32. Gers	4485	29225	26,7		1	4,5	3	9 741,67	1 495,00

Régions	Département	Nombre établ	Nombre de salariés	Effectif des DDTEFP	Effectif des DRTEFP	Nombre sections IT	Total agents SIT	Total agents contrôle	Nombre moyen de salariés par agent de contrôle	Nombre moyen d'établissement par agent de contrôle
MIDI-PYRENEES (suite)	46. Lot	4346	30928	24		1	5	3	10 309,33	1 448,67
	65. Hautes Pyrénées	6168	45934	34,2		2	9,8	5,8	7 919,66	1 063,45
	81. Tarn	8821	69485	47,4		2	10	6	11 580,83	1 470,17
	82. Tarn et Garonne	5103	38317	31,52		1	5,86	4	9 579,25	1 275,75
<i>Cumul région</i>	70702	616513	350,95	75,9	18	89,66	55,8	11 048,62	1 267,06	
NORD-PAS-DE- CALAIS	59L. Nord Lille	36755	476469	210,9		15	63,6	42,9	11 106,50	856,76
	59V. Nord Valenciennes	11908	150247	100		5	22	15	10 016,47	793,87
	62. Pas de Calais	24672	292822	73,09		10	44,2	28,4	10 310,63	868,73
<i>Cumul région</i>	73335	919538	383,99	111,2	30	129,8	86,3	10 655,13	849,77	
PAYS-DE-LA-LOIRE	44. Loire Atlantique	28711	323246	134,77		10	46,2	29,3	11 032,29	979,90
	49. Maine et Loire	16975	186778	79,3		6	25,5	15,8	11 821,39	1 074,37
	53. Mayenne	6407	70622	35		2	8,3	5,8	12 176,21	1 104,66
	72. Sarthe	11066	135384	65,6		4	19,3	12,6	10 744,76	878,25
	85. Vendée	14938	151464	63,75		4	17,5	12,78	11 851,64	1 168,86
<i>Cumul région</i>	78097	867494	378,42	73,2	26	116,8	76,28	11 372,50	1 023,82	
PICARDIE	2. Aisne	9286	96271	26		4	5	4	24 067,75	2 321,50
	60. Oise	13934	171704	75,13		5	22,1	14,3	12 007,27	974,41
	80. Somme	10639	123657	64,9		4	17,6	11,8	10 479,41	901,61
<i>Cumul région</i>	33859	391632	166,03	56,06	13	44,7	30,1	13 011,03	1 124,88	
POITOU-CHARENTES	16. Charente	7678	75585	42,6		2	8,5	4,6	16 431,52	1 669,13
	17. Charente-Maritime	15125	109979	67,2		3	15	10	10 997,90	1 512,50
	79. Deux-Sèvres	7460	83091	46,79		2	9,6	6,6	12 589,55	1 130,30
	86. Vienne	8821	89211	51,4		3	13,3	8,8	10 137,61	1 002,39
<i>Cumul région</i>	39084	357866	207,99	53,9	10	46,4	30	11 928,87	1 302,80	
PROVENCE-ALP.-C.A.	4. Alpes de Haute Provence	4341	28329	27,75		1	5,9	4,3	6 588,14	1 009,53
	5. Hautes Alpes	4641	29337	24,9		1	4,2	2,4	12 223,75	1 933,75
	6. Alpes Maritimes	36595	260114	119,3		7	31,5	20,4	12 750,69	1 793,87
PROVENCE-ALP.-C.A.	13. Bouches du Rhône	49065	475953	211,9		13	60,7	39,2	12 141,66	1 251,66

Régions	Département	Nombre établ	Nombre de salariés	Effectif des DDTEFP	Effectif des DRTEFP	Nombre sections IT	Total agents SIT	Total agents contrôle	Nombre moyen de salariés par agent de contrôle	Nombre moyen d'établissement par agent de contrôle
(suite)	83. Var	26250	169825	99,8		4	21,4	13,6	12 487,13	1 930,15
	84. Vaucluse	14868	114035	62,1		3	12,6	8,6	13 259,88	1 728,84
<i>Cumul région</i>		135760	1077593	545,75	99,6	29	136,3	88,5	12 176,19	1 534,01
	1. Ain	12812	133044	61,5		4	17,4	9,5	14 004,63	1 348,63
	7. Ardèche	6943	56240	40,7		2	6,9	4,9	11 477,55	1 416,94
	26. Drôme	12664	114595	62,2		3	15,8	11	10 417,73	1 151,27
	38. Isère	28229	296737	122,5		8	37,4	23,3	12 735,49	1 211,55
	42. Loire	18777	179103	92,81		6	23,9	18,44	9 712,74	1 018,28
	69. Rhône	48705	535254	202		16	72	48	11 151,13	1 014,69
	73. Savoie	13522	111522	50,8		3	12,8	8	13 940,25	1 690,25
	74. Haute Savoie	21783	184968	82,03		6	24,69	17,85	10 362,35	1 220,34
<i>Cumul région</i>		163435	1611463	714,54	113,29	48	210,89	140,99	11 429,63	1 159,20
TOTAUX METROPOLES		1 500 574,00	15 197 169,00	7 114,14	1 504,82	468	2 080,54	1 361,97	11 158,23	1 101,77
	971. Guadeloupe	9202	69500	87,5		3	14	10	6 950,00	920,20
	972. Martinique	8023	69875	71,6		3	10,8	8	8 734,38	1 002,88
	973. Guyane	2545	19201	52		2	8	6	3 200,17	424,17
	974. Réunion	15577	117558	122,26		3	17,91	12	9 796,50	1 298,08
	975. Saint Pierre et Miquelon	261	1321	7,9		0	1,2	0,9	1 467,78	290,00
TOTAUX DOM-TOM		35 608,00	277 455,00	341,26	0,00	11	51,91	36,90	7 519,11	964,99
TOTAUX		1 536 182,00	15 474 624,00	7 455,40	1 504,82	479	2 132,45	1 398,87	11 062,23	1 098,16

Tableau n°4

Evolution du nombre d'agents en section d'inspection du travail de 1981 à 2005

	Nombre sections	Inspecteur du travail	Contrôleur du travail	Total des agents de contrôle	Nombre moyen d'agents de contrôle par section	Agents Administratifs catégorie C	Effectifs totaux en section d'inspection	Effectif moyen par section	Nombre d'établissements	Nombre de salariés	Nombre moyen d'établissement par agents de contrôle	Nombre moyen de salariés par agent de contrôle
1981		375	750	1125								
1982	405	369	809	1178	2,91	900	2078	5,13	1 053 173	12 231 182	894,03	10 383,01
1983	421	409	831	1240	2,95	906	2146	5,10	1 079 522	12 766 853	870,58	10 295,85
1984	411	409	837	1246	3,03	913	2159	5,25	1 128 803	12 250 090	905,94	9 831,53
1985	434	430	832	1262	2,91	910	2172	5,00	1 131 633	12 170 593	896,70	9 643,89
1986	428	420	805	1225	2,86	905	2130	4,98	1 151 555	12 167 927	940,04	9 933,00
1987	433	415	794	1209	2,79	901	2110	4,87	1 180 670	12 297 548	976,57	10 171,67
1988	433	403	782	1185	2,74	861	2046	4,73	1 213 801	12 586 099	1024,30	10 621,18
1989	430	382	774	1156	2,69	829	1985	4,62	1 254 187	12 990 002	1084,94	11 237,03
1990	430	350	756	1106	2,57	767	1873	4,36	1 283 063	13 253 279	1160,09	11 983,07
1991	429	340	725	1065	2,48	758	1823	4,25	1 290 816	13 137 574	1212,03	12 335,75
1992	428	390	713	1103	2,58	742	1845	4,31	1 284 175	12 817 557	1164,26	11 620,63
1993	428	401	743	1144	2,67	733	1877	4,39	1 340 388	12 699 185	1171,67	11 100,69
1994	432	412	746	1158	2,68	735	1893	4,38	1 351 659	12 522 440	1167,24	10 813,85
1995	430	416	735	1151	2,68	698	1849	4,30	1 360 225	12 679 321	1181,78	11 015,92
1996	432	402	715	1117	2,59	681	1798	4,16	1 379 072	12 708 310	1234,62	11 377,18
1997	438	415	740	1155	2,64	680	1835	4,19	1 396 074	13 040 291	1208,72	11 290,30
1998	440	398	748	1146	2,60	672	1818	4,13	1 418 000	13 322 000	1237,35	11 624,78
1999	440	407	789	1196	2,72	670	1866	4,24	1 442 000	13 813 000	1205,69	11 549,33
2000	441	417	819	1236	2,80	698	1934	4,39	1 485 000	14 683 000	1201,46	11 879,45
2001	443	411	820	1231	2,78	674	1905	4,30	1 497 800	14 682 900	1216,73	11 927,62
2002	461	423	875	1298	2,82	718	2016	4,37	1 504 954	14 955 013	1159,44	11 521,58
2003	469	443	887	1330	2,84	722	2052	4,38	1 507 217	14 967 540	1132,99	11 251,33
2004	478	459	912	1371	2,87	737	2108	4,41	1 520 277	15 024 160	1108,88	10958,54
2005	479	458	941	1399	2,92	734	2132	4,45	1 536 182	15 474 624	1098,16	11 062,23

Tableau n°5

Répartition des effectifs par pôles, des DRTEFP au 31 décembre 2005.

	Direction DRTEFP	Contrôle de la Formation professionnelle	Mission des affaires régionales	Médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'oeuvre	Direction du service "Branches, entreprises" de travail	Relations et conditions de travail	dont ingénieurs de prévention	dont animation, coordination et suivi de l'inspection du travail	dont programmation et évaluation de l'action de l'inspection du travail	agents ARM	Organisation du travail, emploi et évolution des compétences	Etudes, prospectives, évaluations, statistiques	Marché du travail, Développement de l'emploi, système de formation	Administration générale, Organisation-communication	Dont documentation	TOTAL en équivalent temps plein
Alsace	4,5	6,9	4,6	2	1	5	1	0,5	1	0,5	2	5	5,8	13,5	0,5	50,3
Aquitaine	4	7,8	7,8	2	2	5,2	1	1	1	0,2	3,9	6,8	9,2	17,2	0	65,9
Auvergne	3,5	4,6	7,4	1,5	2,5	1	1	0	0	0	0	6,8	8,7	11,1	1	47,1
Basse-Normandie	4	5,9	8,8	2,8	0,2	2,3	0	0,35	0,3	0,5	2,3	7,7	6,8	11,6	0	52,4
Bourgogne	3,9	5,4	6,8	1,5	4	3	1	1	1	0	0	7,6	6,2	13,7	1	52,1
Bretagne	3	5,8	11,3	3,5	3	4,8	1	2,8	0	0	2	5,6	9,8	18,3	0	67,1
Centre	4	5,1	6,4	2	1	5	1	2	2	0	4	7,3	12,4	17,6	1	64,8
Champagne-Ardennes	2	4,9	4,4	1,5	1	3,5	1	1,25	1,25	0	2,3	5,8	5,8	11,6	0	42,8
Corse	3,5	2,86	2	0	2	0	0	0	0	0	0	3,5	4,42	14,3	0	32,58
Franche-Comté	4	3,8	10,4	1,5	0,4	2,7	1	1,1	0,4	0	4,3	4,8	6	11,5	1	49,4
Haute-Normandie	3	4,5	10,8	2,6	0,65	2,6	1	0,53	0,44	0,53	2,1	5,3	7,1	16,5	0	55,15
Ile-de-France	4	28	8,8	10	3	16	5	7	1	0	5,8	13,8	33,6	59,6	0	182,6
Languedoc-Roussillon	5,86	4,72	7,58	2,86	2	5	1	2	0	0	4,86	6,36	6,92	15,7	0	61,85
Limousin	2	2,3	5,3	1,5	1	3	1	0,5	0,5	0	1,5	3,5	6,3	12,39	0	38,79
Lorraine	4,8	3,85	6,8	2	1	5,5	1	3,5	1	0	2,8	6	10,1	15,95	0	58,8
Midi-Pyrénées	4	5,5	13,3	3	1	5,6	1,8	1,3	0,5	1	2,3	8,4	12,1	20,7	1	75,9
Nord-Pas-de-Calais	3	10,7	21,8	2	1	9,5	4	2	1	0	5,5	9,8	21,5	26,4	1	111,2
Pays-de-la-Loire	4,8	9,1	7,5	4	2	5,3	1	0,5	0,8	2	3,5	10,8	12,8	13,4	1	73,2
Picardie	4,5	6,8	10,1	1,2	1	3,2	0	0,2	0,5	0,5	2,9	6,5	7,4	12,46	1	56,06
Poitou-Charentes	3,5	6,4	6,6	1,5	0,1	5,2	1	0,9	2	0	1,9	5,5	9,5	13,7	0,5	53,9
P.A.C.A.	7	12,8	8,1	3	0	13,5	0	0	0	0	3,4	12,1	15,6	24,1	0	99,6
Rhône-Alpes	5,86	9,86	0	6,78	1	12,08	0,5	6,22	6,36	6,36	18,5	6,5	24,9	27,81	0	113,29
TOTAL	88,72	157,59	176,58	58,74	30,85	118,98	25,3	34,65	21,05	11,59	75,86	155,46	242,94	399,11	9	1504,82

Tableau n°6

Répartition des effectifs par pôle, des DDTEFP regroupées par régions et des DTEFP au 31 décembre 2005.

Régions	Département	Direction DDTEFP	interventions en entreprises	Actions sur le marché du travail et sur l'environnement local	Administration générale	dont agents affectés à la documentation	TOTAL en équivalent temps plein
ALSACE	67. Bas-Rhin	3,05	60,2	31,15	14,9	1	109,3
	68. Haut-Rhin	3	41,6	27,6	7,3	1	79,5
<i>Cumul région</i>		6,05	101,8	58,75	22,2	2	188,8
AQUITAINE	24. Dordogne	8,5	19,2	18,2	0	0	45,9
	33. Gironde	2	68,9	59,1	15,8	0	145,8
	40. Landes	2,1	18,3	16,4	3,9	0	40,7
	47. Lot et Garonne	2,8	17,8	16,9	6	0	43,5
	64. Pyrénées Atlantiques	4	38,8	21	11,13	1,2	74,93
<i>Cumul région</i>		19,4	163	131,6	36,83	1,2	350,83
AUVERGNE	3. Allier	1	20,25	18,55	6,47	0,5	46,27
	15. Cantal	2,75	8,7	12,55	3	0	27
	43. Haute Loire	1	13,2	7,9	4	0	26,1
	63. Puy de Dôme	2	35,2	27,3	8,59	0	73,09
<i>Cumul région</i>		6,75	77,35	66,3	22,06	0,5	172,46
BASSE NORMANDIE	14. Calvados	3	36,5	30,94	9,4	1,6	79,84
	50. Manche	2,8	26,9	22,52	7,4	0	59,62
	61. Orne	2,3	15,5	17,1	6,8	0	41,7
<i>Cumul région</i>		8,1	78,9	70,56	23,6	1,6	181,16
BOURGOGNE	21. Côte d'Or	2	30,3	19,4	4,5	0	56,2
	58. Nièvre	2	9,5	13	3,3	0	27,8
	71. Saône et Loire	3,7	29,61	23,9	6,9	0	64,11
	89. Yonne	2,3	17,2	18,7	6,56	0	44,76
<i>Cumul région</i>		10	86,61	75	21,26	0	192,87
BRETAGNE	22. Côtes d'Armor	2	21,65	24,9	5,3	0	53,85
	29. Finistère	1	40,7	31,8	13,6	0	87,1
	35. Ille et Vilaine	2	49,4	39,08	13,1	0,5	103,58
	56. Morbihan	1,4	30,2	32,8	9,94	0,5	74,34
<i>Cumul région</i>		6,4	141,95	128,58	41,94	1	318,87
CENTRE	18. Cher	2,9	17,7	13,7	4,6	0	38,9
	28. Eure et Loir	2	24,25	16,85	5,6	0	48,7
	36. Indre	2,3	12,96	13,2	3	0	31,46
	37. Indre et Loire	3	30,1	27	8,9	0,7	69
	41. Loir et Cher	2	17,35	12,3	5,51	0	37,16
	45. Loiret	2	37,6	21,8	10,36	0	71,76
<i>Cumul région</i>		14,2	139,96	104,85	37,97	0,7	296,98
CHAMPAGNE-ARDENNE	8. Ardennes	1,8	14	10,6	5,7	0,5	32,1
	10. Aube	2,9	18,26	11,84	5,8	0	38,8
	51. Marne	2	32,85	20,9	8,35	0,5	64,1
	52. Haute-Marne	2,5	13	9,3	3,2	0	28
<i>Cumul région</i>		9,2	78,11	52,64	23,05	1	163
CORSE	20A. Corse du Sud	2,5	11	12,5	2	0	28

Régions	Département	Direction DDTEFP	interventions en entreprises	Actions sur le marché du travail et sur l'environnement local	Administration générale	dont agents affectés à la documentation	TOTAL en équivalent temps plein
	20B. Haute Corse	3	10	10,75	5,75	0	29,5
<i>Cumul région</i>		5,5	21	23,25	7,75	0	57,5
FRANCHE-COMTE	25. Doubs	2	27,4	27,3	8,1	0	64,8
	39. Jura	3,2	15,1	12,5	4,2	0	35
	70. Haute Saône	2,4	9,9	14	4,5	0	30,8
	90. Territoire de Belfort	1	10,7	5,85	3,8	0	21,35
<i>Cumul région</i>		8,6	63,1	59,65	20,6	0	151,95
HAUTE NORMANDIE	27. Eure	3	31,9	22,4	6,8	1	64,1
	76. Seine Maritime	2,5	76,6	44,3	12,9	1,3	136,3
<i>Cumul région</i>		5,5	108,5	66,7	19,7	2,3	200,4
ILE DE FRANCE	75. Paris	4	259	116,6	60,7	0	440,3
	77. Seine et Marne	3	66,1	35,7	11,5	1,9	116,3
	78. Yvelines	6,8	72,8	39,4	14,5	1	133,5
	91. Essonne	1	55,7	35,3	10,6	0	102,6
	92. Hauts de Seine	4	137,17	53,26	26,36	2	220,79
	93. Seine Saint Denis	2	86,8	52	24,8	2	165,6
	94. Val de Marne	2	73,1	39,7	20,8	0,8	135,6
95. Val d'Oise	2	51,3	44,47	12,3	1	110,07	
<i>Cumul région</i>		24,8	801,97	416,43	181,56	8,7	1424,76
LANGUEDOC-ROUSSILLON	11. Aude	2,5	16,8	13,7	7,3	0	40,3
	30. Gard	2	41,1	22,3	8,3	0,5	73,7
	34. Hérault	1	56	35	15,3	0,8	107,3
	48. Lozère	2	5,7	5,7	4,1	0,2	17,5
	66. Pyrénées Orientales	3,3	23,2	23,5	4,7	0,4	54,7
<i>Cumul région</i>		10,8	142,8	100,2	39,7	1,9	293,5
LIMOUSIN	19. Corrèze	2	14,9	18,86	2,9	0,4	38,66
	23. Creuse	1,5	9,8	12,9	3,5	0	27,7
	87. Haute Vienne	2	22,6	16,6	6,6	4,5	52,23
<i>Cumul région</i>		5,5	47,3	48,36	13	4,9	114,16
LORRAINE	54. Meurthe et Moselle	2	37,6	27,7	9,2	1	76,5
	55. Meuse	1,8	10,6	10	4,8	0	27,2
	57. Moselle	3	49,2	37	11,8	1	101
	88. Vosges	1,6	25,2	16	4	0	46,8
<i>Cumul région</i>		8,4	122,6	90,7	29,8	2	251,5
MIDI-PYRENEES	9. Ariège	3,6	7,51	10,4	2,72	0	24,23
	12. Aveyron	2,6	14,6	11,1	3	0	31,3
	31. Haute Garonne	4	70,9	42,6	14,1	1,8	131,6
	32. Gers	2	9,8	10,9	4	0	26,7
	46. Lot	1,8	8,6	8,4	5,2	0	24
	65. Hautes Pyrénées	2	17,6	9,6	5	0	34,2
	81. Tarn	1,7	19,45	17,1	9,15	0,75	47,4
	82. Tarn et Garonne	2	12,22	12,94	4,36	0	31,52
<i>Cumul région</i>		19,7	160,68	123,04	47,53	2,55	350,95
NORD-PAS-DE-	59L. Nord Lille	5,6	107	70,4	27,9	4	210,9

Régions	Département	Direction DDTEFP	interventions en entreprises	Actions sur le marché du travail et sur l'environnement local	Administration générale	dont agents affectés à la documentation	TOTAL en équivalent temps plein
CALAIS	59V. Nord Valenciennes	3	44	33	20	1	100
	62. Pas de Calais	2	87,8	74,3	14,2	1	178,3
<i>Cumul région</i>		10,6	238,8	177,7	62,1	6	489,2
PAYS-DE-LA-LOIRE	44. Loire Atlantique	3	69,9	48,47	13,4	2	134,77
	49. Maine et Loire	3,7	43	25,03	7,57	0,2	79,3
	53. Mayenne	2	14	14,4	4,6	0,7	35
	72. Sarthe	2	30	18,5	15,1	1	65,6
	85. Vendée	2	28,8	23,59	9,36	0	63,75
<i>Cumul région</i>		12,7	185,7	129,99	50,03	3,9	378,42
PICARDIE	2. Aisne	2,5	11,25	11,75	0,5	0	26
	60. Oise	1,4	39,3	25,93	8,5	0	75,13
	80. Somme	2,5	32,2	21,8	8,4	0	64,9
<i>Cumul région</i>		6,4	82,75	59,48	17,4	0	166,03
POITOU-CHARENTES	16. Charente	2,9	15,5	17,7	6,5	0,4	42,6
	17. Charente-Maritime	1,8	32,6	26	6,8	0	67,2
	79. Deux-Sèvres	2,4	18,4	19,91	6,08	0	46,79
	86. Vienne	2,9	27,2	16,06	5,24	0	51,4
<i>Cumul région</i>		10	93,7	79,67	24,62	0,4	207,99
PROVENCE-ALP.-C.A.	4. Alpes de Haute Provence	1,7	8,3	14,05	3,7	0,4	27,75
	5. Hautes Alpes	3	9	10,4	2,5	0	24,9
	6. Alpes Maritimes	2,8	53,4	44,8	18,3	0,5	119,3
	13. Bouches du Rhône	3,8	106,6	81,5	20	1,2	211,9
	83. Var	3	41,1	43,2	12,5	0	99,8
84. Vaucluse	2,9	24,5	25,5	7,9	0	60,8	
<i>Cumul région</i>		17,2	242,9	219,45	64,9	2,1	544,45
RHONE-ALPES	1. Ain	3	30,3	24,1	4,1	0	61,5
	7. Ardèche	3	14,3	19,8	3,4	0,6	40,5
	26. Drôme	2,2	28,7	23,4	7,9	0,5	62,2
	38. Isère	4	64,9	42,8	10,8	1,5	122,5
	42. Loire	1,9	50,83	30,28	9,8	0	92,81
	69. Rhône	4,8	101,6	63,5	23,2	4,6	193,1
	73. Savoie	2	21,3	18,1	9,4	1	50,8
74. Haute Savoie	3	42,78	27,89	8,36	1	82,03	
<i>Cumul région</i>		23,9	354,71	249,87	76,96	9,2	705,44
TOTAUX METROPOLE		249,7	3 534,19	2 532,77	884,56	51,95	7 201,22
	971. Guadeloupe	3	25	42,7	16,8	1	87,5
	972. Martinique	2	20,8	23,8	13	0	59,6
	973. Guyane	5	13	25	9	1	52
	974. Réunion	3	31,91	63,49	23,86	2	122,26

Régions	Département	Direction DDTEFP	interventions en entreprises	Actions sur le marché du travail et sur l'environnement local	Administration générale	<i>dont agents affectés à la documentation</i>	TOTAL en équivalent temps plein
	975. Saint Pierre et Miquelon	0,5	2,3	2,5	2,6	0,2	7,9
TOTAUX		263,2	3 627,2	2 690,26	949,82	56,15	7 530,48

Tableau n°7

Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. – France métropolitaine –

Effectifs calculés en équivalent temps plein, répartis par pôles, au 31 décembre 2004 et 2005

	Effectif au 31 décembre 2004	En pourcentage de l'effectif total en 2004	Effectif au 31 décembre 2005	En pourcentage de l'effectif total en 2005	Evolution en pourcentage entre 2003 et 2004
Direction	221	2,98%	263	3,49%	19%
Interventions en entreprises	3 473	47%	3 627	48,17%	4,43%
Marché du travail et environnement local	2 879	38,87%	2 690	35,72%	-6,56%
Administration générale	833	11,25%	950	12,62%	14,05%
TOTAL	7406		7 530		

Tableau n°8

Répartition des effectifs du pôle intervention en entreprises, des DDTEFP regroupées par régions et des DTEFP au 31 décembre 2005.

Régions	Département	Direction du pôle Interventions en entreprise	Agents Appui Ressources Méthodes	Section Centrale Travail	dont Renseignements	dont Travail dissimulé	dont Main d'oeuvre étrangère	Sections d'inspection	Modernisation, restructuration des entreprises	dont accompagnement des restructurations et suivi des plans sociaux	TOTAL en équivalent temps plein
ALSACE	67. Bas-Rhin	1,2	1	14,85	7,2	2,5	2,5	38,4	4,75	3,75	60,2
	68. Haut-Rhin	0	1	9,7	7,7	0	2	28,2	2,7	0	41,6
<i>Cumul région</i>		1,2	2	24,55	14,9	2,5	4,5	66,6	7,45	3,75	101,8
AQUITAINE	24. Dordogne	2,5	0	4	0	1	1	10,7	2,8	3	20
	33. Gironde	2	1	21,2	13,9	1,9	1,9	38,5	6,2	3,8	68,9
	40. Landes	0,5	0,8	4,8	3,28	0	1	10,4	1,8	1,8	18,3
	47. Lot et Garonne	1	0,8	5,6	4,3	0	0,8	6,6	3,8	2,5	17,8
	64. Pyrénées Atlantiques	1	0	9,6	8,6	0	2	21,2	7	7	38,8
<i>Cumul région</i>		7	2,6	45,2	30,08	2,9	6,7	87,4	21,6	18,1	163,8
AUVERGNE	3. Allier	1	0	8,78	8,07	0,51	0,2	8,67	1,8	0	20,25
	15. Cantal	0,25	0	2,9	0	0	0,7	3,9	1,65	0	8,7
	43. Haute Loire	0	0	2,4	2,4	0	0	7	3,8	2,8	13,2
	63. Puy de Dôme	1	0	10,7	8,9	0	1,8	21,2	2,3	1,8	35,2
<i>Cumul région</i>		2,25	0	24,78	19,37	0,51	2,7	40,77	9,55	4,6	77,35
BASSE NORMANDIE	14. Calvados	1	0	10	4,7	1	0,8	21,1	4,4	2,6	36,5
	50. Manche	1	0	6,2	3,8	0	0,4	14,2	5,5	0,5	26,9
	61. Orne	0,4	0	4,9	4,9	0	0,7	9	1,2	0,7	15,5
<i>Cumul région</i>		2,4	0	21,1	13,4	1	1,9	44,3	11,1	3,8	78,9
BOURGOGNE	21. Côte d'Or	1	0,5	9,9	8	0	0,9	16,1	2,8	2	30,3
	58. Nièvre	0,5	0	2,5	2,3	0	0,2	6	1,5	1,2	10,5
	71. Saône et Loire	2	0	8,13	6,02	0,31	0,8	16,37	3,1	1,8	29,6
	89. Yonne	1	0	5,8	1,3	0	0,5	7,6	2,1	1	16,5
<i>Cumul région</i>		4,5	0,5	26,33	17,62	0,31	2,4	46,07	9,5	6	89,9
BRETAGNE	22. Côtes d'Armor	1	0	5,65	4,5	0	0,75	12,3	2,7	1,7	21,65
	29. Finistère	0,9	1,6	14,4	8,3	0	1,8	22,5	1,3	0,8	40,7
	35. Ille et Vilaine	1	1	12,1	6,3	0	1	29,6	5,7	1,9	49,4
<i>Cumul région</i>		0,75	1,75	7,85	4,1	0,1	0,9	17,4	2,45	0,75	30,2

Régions	Département	Direction du pôle Interventions en entreprise	Agents Appui Ressources Méthodes	Section Centrale Travail	dont Renseignements	dont Travail dissimulé	dont Main d'oeuvre étrangère	Sections d'inspection	Modernisation, restructuration des entreprises	dont accompagnement des restructurations et suivi des plans sociaux	TOTAL en équivalent temps plein
Cumul région		3,65	4,35	40	23,2	0,1	4,45	81,8	12,15	5,15	141,95
	18. Cher	1	0	4,8	4,4	0	0,4	8,6	3,3	0,5	17,7
	28. Eure et Loir	1	0	6,15	5	0	0,2	13,8	3,3	3,3	24,25
	36. Indre	0,7	0	3,4	3	0	0,4	6,96	1,9	1	12,96
	37. Indre et Loire	1	1,5	8,1	5,2	0	1,2	17,9	1,6	0,7	30,1
	41. Loir et Cher	1	0	6,75	3,8	0,25	1	7,8	1,8	1,5	17,35
	45. Loiret	1	0	8,9	7,6	0	1,3	22,2	5,5	3,5	37,6
Cumul région		5,7	1,5	38,1	29	0,25	4,5	77,26	17,4	10,5	139,96
	8. Ardennes	1	0	3,8	2	0	0,3	7,3	1,9	0,9	14
	10. Aube	0	0	5,26	4,1	0	0,16	10	3	2	18,26
	51. Marne	1,5	0,9	7,3	4,8	0	1	16,50	6,6	0	32,80
	52. Haute-Marne	0	0,5	4,3	3,8	0	0,5	6,7	1,5	0,5	13
Cumul région		2,5	1,4	20,66	14,7	0	1,96	40,5	13	3,4	78,06
	20A. Corse du Sud	0	1	4,5	1	1	1	5	0,5	0	11
	20B. Haute Corse	0	0	4,5	2,5	1	1	4,7	0,8	0	10
Cumul région		0	1	9	3,5	2	2	9,7	1,3	0	21
	25. Doubs	1,4	0	6	2,8	0	1,5	16,1	3,9	2,2	27,4
	39. Jura	0,3	0	4	2,5	0	0	9	1,8	0	15,1
	70. Haute Saône	0,2	0	3	2,4	0	0,4	5,8	0,9	0	9,9
	90. Territoire de Belfort	0,5	0	4,15	2,46	0	1,5	3,8	2,25	0,95	10,7
Cumul région		2,4	0	17,15	10,16	0	3,4	34,7	8,85	3,15	63,1
	27. Eure	2	0	6	3	0	0	19,9	4	2	31,9
	76. Seine Maritime	0,7	3,3	24,2	15,4	2,1	2,6	41,5	4,2	3,2	73,9
Cumul région		2,7	3,3	30,2	18,4	2,1	2,6	61,5	8,2	5,2	105,8
	75. Paris	5,9	4	49,5	23,9	3	22,6	187,5	12,1	0	259
	77. Seine et Marne	0,9	7,6	11,6	4,8	3	4	50,2	5	5	75,3
	78. Yvelines	2	2	16,5	9,3	1	5,2	47,7	4,6	0	72,8
	91. Essonne	1	0	13,7	5	0	2,8	34,2	6,8	1	55,7
	92. Hauts de Seine	5,72	2	17,6	8,6	2	7	101,99	9,86	5,86	137,17
	93. Seine Saint Denis	1,8	1	17,3	4,9	3,8	4,8	51,8	15,9	3,3	87,8
	94. Val de Marne	3	2	16,8	4,8	1	4,7	43,6	6,7	0	72,1
	95. Val d'Oise	1,9	0	13,6	6	0	5	32,2	3,6	0	51,3

Régions	Département	Direction du pôle Interventions en entreprise	Agents Appui Ressources Méthodes	Section Centrale Travail	dont Renseignements	dont Travail dissimulé	dont Main d'oeuvre étrangère	Sections d'inspection	Modernisation, restructuration des entreprises	dont accompagnement des restructurations et suivi des plans sociaux	TOTAL en équivalent temps plein
<i>Cumul région</i>		22,22	18,6	156,6	67,3	13,8	56,1	549,19	68,3	15,16	811,17
LANGUEDOC-ROUSSILLON	11. Aude	0,5	0	4,6	3,5	0,8	0,3	9,8	1,9	1,9	16,8
	30. Gard	2	1	10,8	7,5	0	1	17,8	9,5	6	41,1
	34. Hérault	1	0	21,7	11,6	0	1,3	27,4	5,9	0	56
	48. Lozère	0	0	1,4	1,1	0	0,3	2,5	1,8	1,8	5,7
<i>Cumul région</i>	66. Pyrénées Orientales	0	0	8,6	5,3	0,3	1	10,8	3,8	1,4	23,2
		3,5	1	47,1	29	1,1	3,9	68,3	22,9	11,1	142,8
LIMOUSIN	19. Corrèze	1,2	0	2,5	0,9	0	0,6	8,8	2,6	0,2	15,1
	23. Creuse	0,1	0	2	1,7	0	0	5	2,8	0,9	9,9
	87. Haute Vienne	1,5	0	5,1	3	0	0,8	12,2	3,8	0	22,6
		2,8	0	9,6	5,6	0	1,4	26	9,2	1,1	47,6
LORRAINE	54. Meurthe et Moselle	1	0	12,1	5,1	1,7	2,1	21,2	3,3	2,2	37,6
	55. Meuse	0	0	1,8	0,8	0	0,2	7	1,8	1,6	10,6
	57. Moselle	2,6	0	8,8	5,4	1	1	31,2	5,9	5,9	48,5
	88. Vosges	1,4	0	5,9	1,8	0,1	0,5	12,6	5,3	2	25,2
<i>Cumul région</i>		5	28,6	13,1	2,8	3,8	72	16,3	11,7	121,9	
MIDI-PYRENEES	9. Ariège	1	0	1,65	0	0	0,25	4	1,86	0	8,51
	12. Aveyron	0	0	3,6	2,7	0,1	0	8,8	2,2	0,8	14,6
	31. Haute Garonne	2	0,5	22,3	16	1	4,8	41,7	4,4	2,9	70,9
	32. Gers	0	0	3,8	2,3	0,5	1	4,5	1,5	1	9,8
	46. Lot	0	0	2,8	2,8	0	0	5	0,8	0,8	8,6
	65. Hautes Pyrénées	0	0	2,8	2,8	0	0	9,8	5	0	17,6
	81. Tarn	1,13	0	5,73	3,9	0,15	1,68	10	2,59	1,09	19,45
	82. Tarn et Garonne	1	0	4,43	3,43	0	1	5,86	0,93	0	12,22
<i>Cumul région</i>		5,13	0,5	47,11	33,93	1,75	8,73	89,66	19,28	6,59	161,68
NORD-PAS-DE-CALAIS	59L. Nord Lille	2	1	28,5	12,5	2	3	63,6	11,9	7	107
	59V. Nord Valenciennes	1	1	11	4	1	1	22	9	7	44
	62. Pas de Calais	11,3	1	20,5	13,4	1	1,5	44,2	10,8	9,8	87,8
<i>Cumul région</i>		14,3	3	60	29,9	4	5,5	129,8	31,7	23,8	238,8
44. Loire Atlantique	2	1	16,2	9,5	0	2,8	46,2	4,5	2,5	69,9	

Régions	Département	Direction du pôle Interventions en entreprise	Agents Appui Ressources Méthodes	Section Centrale Travail	dont Renseignements	dont Travail dissimulé	dont Main d'oeuvre étrangère	Sections d'inspection	Modernisation, restructuration des entreprises	dont accompagnement des restructurations et suivi des plans sociaux	TOTAL en équivalent temps plein
LOIRE	49. Maine et Loire	1	0,2	10,7	6,2	0	2	25,5	5,6	2,6	43
	53. Mayenne	0	0	3,6	3,05	0	0,2	8,3	2,1	1,8	14
	72. Sarthe	1	2	6,1	3,6	0	0,5	19,3	1,6	1,6	30
	85. Vendée	1	0	6,3	3,92	0,2	0,1	17,5	4	0	28,8
<i>Cumul région</i>		5	3,2	42,9	26,27	0,2	5,6	116,8	17,8	8,5	185,7
PICARDIE	2. Aisne	0	1	5	2	1,5	1,5	5	0,25	0	11,25
	60. Oise	1,5	0	9,9	6,1	0	2	22,1	5,8	0	39,3
	80. Somme	1	0	10,3	5,3	0	0,4	17,6	3,3	0,4	32,2
<i>Cumul région</i>		2,5	1	25,2	13,4	1,5	3,9	44,7	9,35	0,4	82,75
POITOU-CHARENTES	16. Charente	0	0	4,8	2,6	0	0,65	8,5	2,2	1,7	15,5
	17. Charente-Maritime	1,3	1	12,8	8,8	1,2	1,75	15	2	0	32,1
	79. Deux-Sèvres	0,7	0	5,7	4,7	0,8	0,2	9,6	2,4	0,5	18,4
	86. Vienne	1	0	6,1	3,85	0,9	0,35	13,3	6,8	0	27,2
<i>Cumul région</i>		3	1	29,4	19,95	2,9	2,95	46,4	13,4	2,2	93,2
PROVENCE-ALP.-C.A.	4. Alpes de Haute Provence	0,4	0	1,6	0,6	0	0,5	5,9	0,8	0,4	8,7
	5. Hautes Alpes	0	0	2,95	2,4	0	0,55	4,2	1,85	0,85	9
	6. Alpes Maritimes	5	1	11,3	8,5	1	1,8	31,5	4,6	2,8	53,4
	13. Bouches du Rhône	5	0,8	35,4	21	0,2	6,6	60,7	4,7	1,5	106,6
	83. Var	1,5	0,5	13,3	7,6	3	0,9	21,4	4,4	1,5	41,1
	84. Vaucluse	2,9	0	8	5,4	0,1	1,5	12,6	1	1	24,5
<i>Cumul région</i>		14,8	2,3	72,55	45,5	4,3	11,85	136,3	17,35	8,05	243,3
RHONE-ALPES	1. Ain	1,8	0	7,3	6,8	0	0,5	17,4	3,8	1,3	30,3
	7. Ardèche	1	0	4,4	2,6	0	0,9	6,9	2	1,3	14,3
	26. Drôme	1,5	0	7,5	5,7	0	0	15,8	3,9	0	28,7
	38. Isère	1	0	19,5	6,8	1	2	37,4	7	2,8	64,9
	42. Loire	3	0	17,93	13,71	1	1,72	23,9	6	5	50,83
	69. Rhône	3,6	0	21,7	12,4	0	6,8	72	5,9	5,1	103,2
	73. Savoie	1	0	6,3	4	0	0,8	12,8	1,2	0	21,3
	74. Haute Savoie	1,5	0,5	8,78	7,18	0	1,6	24,69	7,3	2,1	42,77
<i>Cumul région</i>		14,4	0,5	93,41	59,19	2	14,32	210,89	37,1	17,6	356,3

Régions	Département	Direction du pôle Interventions en entreprise	Agents Appui Ressources Méthodes	Section Centrale Travail	dont Renseignements	dont Travail dissimulé	dont Main d'oeuvre étrangère	Sections d'inspection	Modernisation, restructuration des entreprises	dont accompagnement des restructurations et suivi des plans sociaux	TOTAL en équivalent temps plein
TOTAUX METROPOLE		126,95	47,75	909,54	537,47	46,02	155,16	2 080,54	379,04	169,85	3 543,82
	971. Guadeloupe	2	1	6	3	3	1	14	3	1	25
	972. Martinique	1	0	6	3,5	0,5	0,5	10,8	3	0	20,8
	973. Guyane	0	0	5	1	1	2	8	1	1	13
	974. Réunion	3	0	7,5	6	0,25	1,25	17,91	3,5	3,5	31,91
	975. Saint Pierre et Miquelon	0,2	0	1,1	0,9	0,1	0,1	1,2	0,1	0,1	2,3
	TOTAUX	133,15	48,75	935,14	551,87	50,87	160,01	2 132,45	389,64	175,45	3 639,13

Tableau n°9

Les grilles indiciaires des membres du corps de l'inspection du travail

Grades	Échelon	Indices majorés	Durée moyenne dans l'échelon	Durée minimum dans l'échelon	Traitements nets mensuels en € à partir du 1er nov 2005
Directeur du travail	Echelon fonctionnel	HE B 3 : 1057			4594,76
		HE B 2 : 1003			4475,15
		HE B 1 : 962			4359,66
	6	HE A3 : 962			3967,83
		HE A2 : 915			3773,97
		HE A1 : 880			3629,61
	5	820	3 ans	2 ans 3 mois	3382,14
4	782	3 ans	2 ans 3 mois	3225,40	
3	733	3 ans	2 ans 3 mois	3023,30	
2	695	2 ans	1 an 6 mois	2866,57	
1	657	2 ans	1 an 6 mois	2709,83	
Directeur adjoint du travail	8	782			3225,40
	7	744	3 ans	2 ans 3 mois	3068,67
	6	713	3 ans	2 ans 3 mois	2940,81
	5	683	2 ans	1 an 6 mois	2817,08
	4	652	2 ans	1 an 6 mois	2689,21
	3	622	2 ans	1 an 6 mois	2565,48
	2	584	2 ans	1 an 6 mois	2408,74
	1	542	2 ans	1 an 6 mois	2235,51
Inspecteur du travail	10	695			2866,57
	9	663	4 ans	3 ans	2734,58
	8	633	3 ans	2 ans 3 mois	2610,84
	7	584	3 ans	2 ans 3 mois	2408,74
	6	542	3 ans	2 ans 3 mois	2235,51
	5	504	2 ans	1 an 6 mois	2078,78
	4	481	2 ans	1 an 6 mois	1983,91
	3	453	2 ans	1 an 6 mois	1868,43
	2	422	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1740,56
	1	394	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1625,08
	Inspecteur-élève	356			1468,34

La grille indiciaire des directeurs régionaux, sur statut d'emploi, est la suivante :

Echelons	Indices bruts	Traitements nets mensuels en € à partir du 1er nov 2005
5	HE B bis	B B 3 : 4 594,76
		B B 2 : 4 475,15
		B B 1 : 4 359,66
4	HE B	B 3 : 4 359,66
		B 2 : 4 136,93
		B 1 : 3 967,83
3	HE A	A 3 : 3 3967,83
		A 2 : 3 773,97
		A 1 : 3 629,61
2	1015	A 2 : 3 773,97
1	966	A 1 : 3 629,61

La grille indiciaire des directeurs départementaux et des directeurs du travail des départements d'outre-mer, sur statut d'emploi, est la suivante :

Echelons	Indices majorés	Traitements nets mensuels en € à partir du 1er janvier 2005
7	HE B bis	B B 3 : 4 594,76
		B B 2 : 4 475,15
		B B 1 : 4 359,66
6	HE B	B 3 : 4 359,66
		B 2 : 4 136,93
		B 1 : 3 967,83:
5	HE A	A 3 : 3 3967,83
		A 2 3 773,97
		A 1: 3 629,61
4	820	3382,14
3	782	3225,40
2	736	3035,67
1	671	2767,58

Tableau n°10

Les grilles indiciaires des membres du corps des contrôleurs du travail

Contrôleur du travail de classe normale

Échelon	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indices majorés	Traitements nets mensuels en € à partir du 1er nov 2005
1 ^{er}	1 an	307	1 266,24
2 ^e	1 an et 6 mois	315	1299,24
3 ^e	1 an et 6 mois	323	1332,24
4 ^e	1 an et 6 mois	334	1377,60
5 ^e	1 an et 6 mois	345	1422,98
6 ^e	2 ans	356	1468,34
7 ^e	3 ans	370	1526,08
8 ^e	3 ans	384	1583,83
9 ^e	3 ans	400	1649,82
10 ^e	3 ans	420	1732,31
11 ^e	4 ans	445	1853,43
12 ^e		472	1946,79

Contrôleur du travail de classe supérieure

Échelon	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indices majorés	Traitements nets mensuels en € à partir du 1er nov 2005
1 ^{er}	2 ans	386	1592,08
2 ^e	2 ans	404	1666,33
3 ^e	3 ans	422	1740,56
4 ^e	3 ans	440	1814,81
5 ^e	4 ans	468	1930,29
6 ^e		499	2058,16

Contrôleur du travail de classe exceptionnelle

Échelon	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indices majorés	Traitements nets mensuels en € à partir du 1er nov 2005
1 ^{er} Provisoire	2 ans	396	1633,33
2 ^e Provisoire	2 ans	416	1715,82
1 ^e	2 ans	442	1823,05
2 ^e	2 ans	460	1897,30
3 ^e	2 ans et 6 mois	482	1988,04
4 ^e	2 ans et 6 mois	506	2087,03
5 ^e		533	2198,39

Tableau n°11

Plafonds juridiques des primes de l'inspection du travail

Corps de l'inspection du travail			
1. prime d'activité			
Grade	Taux moyen réglementaire (TMR)	Taux plafond réglementaire (TMR*2)	Taux maximum déplafonné (+ 30 %) - Pour 25 % au + de l'effectif de chaque grade
Directeur du travail	6 743,89 €	13 487,78 €	17 534,11 €
Directeur adjoint du travail	4 857,03 €	9 714,06 €	12 628,28 €
Inspecteur du travail	3 781,04 €	7 562,08 €	9 830,70 €
2. prime de technicité			
Grade	Taux moyen Réglementaire (TMR)	Taux plafond réglementaire (TMR*2)	
Tous grades	2 286,74 €	4 573,48 €	
Plafonds réglementaires par grade :			
	Taux moyen	Plafond	Taux maximum déplafonné
Directeur du travail	9 030,63 €	18 061,26 €	22 107,59 €
Directeur adjoint du travail	7 143,77 €	14 287,54 €	17 201,76 €
Inspecteur du travail	6 067,78 €	12 135,56 €	14 404,18 €

Corps des contrôleurs du travail			
1. prime d'activité			
Grade	Taux moyen réglementaire (TMR)	Taux plafond réglementaire (TMR*2)	
Classe exceptionnelle	2 711,15 €	5 422,30 €	
Classe supérieure	2 665,57 €	5 331,14 €	
Classe normale	2 249,39 €	4 498,78 €	
2. prime de technicité			
Grade	Taux moyen Réglementaire (TMR)	Taux plafond réglementaire (TMR*2)	
Tous grades	1 219,60 €	2 439,20 €	
Plafonds réglementaires par grade :			
	Taux moyen	Plafond	
Classe exceptionnelle	3 930,75 €	7 861,50 €	
Classe supérieure	3 885,17 €	7 770,34 €	
Classe normale	3 468,99 €	6 937,98 €	

Cinquième partie

LES ETABLISSEMENTS ET LES SALAIRES RELEVANT DU SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL

I - Les établissements et les salariés relevant du système d'inspection

1. Les données statistiques annuelles
2. Les données de l'année 2005
3. Les évolutions depuis 1983

II - L'inspection du travail et les employeurs publics soumis à son contrôle

1. Les établissements publics de soins
2. Les établissements publics d'enseignement technique ou professionnel
3. La Fonction publique civile de l'État et la fonction publique territoriale
4. Rôle spécifique de l'inspection du travail dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale

Annexes

CINQUIEME PARTIE

Les établissements et les salariés relevant de l'inspection du travail de droit commun

La présente partie a pour but de présenter de manière plus précise les établissements et les salariés relevant de l'inspection du travail de droit commun.

L'inspection du travail du ministère chargé du travail est compétente ⁽¹⁾ pour tous les établissements qui relèvent du système d'inspection du travail, à l'exception de ceux dont le contrôle est assuré par les services d'inspection réservés à certains secteurs d'activité et des agents chargés d'une mission d'inspection. Elle peut aussi intervenir, dans certaines limites et sous certaines conditions, en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail auprès d'établissements publics qui ne relèvent habituellement pas du système d'inspection du travail.

I - Établissements assujettis

Les développements qui suivent sont consacrés à la présentation des données statistiques annuelles

- La collecte des données 2005 (I);
- Les données de l'année 2005 (II);
- Les évolutions depuis 1983 (III)

1 Les données statistiques annuelles

La méthode de collecte de données : changement en 2005

Jusqu'à présent, la source des données sur les établissements et leurs salariés a été établie principalement à partir des statistiques annuelles de l'Union interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC), sur les établissements qui occupent des salariés dans des conditions de droit privé, déclarés à l'Unedic et pour lesquels des cotisations sont versées par les employeurs. Ces données UNEDIC étaient complétées par des études de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) et de la direction de l'animation et de la recherche et des statistiques (DARES) du ministère de l'emploi et de la solidarité. Mais, ces données extraites de différentes sources présentaient des limites. Elles n'étaient ni parfaitement exactes ni toujours concordantes.

Aussi, pour l'année 2005, le ministère a voulu se donner les moyens, pour la première fois, d'améliorer la connaissance du champ de l'inspection du travail en se dotant d'un répertoire ministériel destiné à être le référentiel national unique -SIENE (Système d'identification des entreprises et des établissements). Ce changement de méthode a pour conséquence d'établir une meilleure répartition des établissements et les salariés assujettis à l'inspection du travail, à partir de la source des données établie par l'UNEDIC.

Les établissements et les salariés assujettis à l'inspection du travail sont déterminés en combinant les catégories juridiques des établissements et l'activité économique dont ils relèvent.

1) *CF Partie I*

Enfin, les données collectées en métropole et outre-mer diffèrent légèrement. Dans les DOM, les salariés agricoles relèvent du régime général et sont donc inclus dans les effectifs relevant de l'inspection du travail.

2 Les données de 2005

2.1 Les données chiffrées

Avant de mentionner les statistiques se rapportant aux établissements et salariés assujettis à l'UNEDIC et relevant du système d'inspection du travail, il n'est pas inutile de les faire précéder des statistiques relatives à la population active, à la population active occupée, au nombre total d'établissements et de salariés affiliés à l'Unedic. Elles permettent, en effet, d'apprécier la part respective couverte par le système d'inspection du travail.

2.1.1 Population active totale (BIT) (1)

en milliers

	2005	2004	Evolution 05/04
Population active totale	27 637	27 518	+119
Dont hommes	14 825	14 809	+15
Dont femmes	12 814	12 709	+105

Source DARES

2.1.2 Population active occupée (BIT) (2)

en milliers

	2005	2004	Evolution 05/04
Population active occupée	24 921	24 784	+ 137
Dont hommes	13 496	13 480	+ 16
Dont femmes	11 425	11 304	+ 121

Source DARES

2.1.3 Nombre total d'établissements et de salariés affiliés à l'UNEDIC: France entière (3)

	2005	2004	Evolution 05/04
Nombre d'établissements	1 585 005	1 580 680	+ 4325
dont métropole	1 547 655	1 543 613	+ 4042
dont OM et SPM	37 350	37 067	+ 283
Nombre de salariés	16 271 013	16 156 286	+114 727
dont métropole	15 977 870	15 870 067	+ 107 803
Dont OM, SPM	293 143	286 219	+ 6 921

Source Unedic. (Direction des études et des statistiques annuelles des effectifs salariés au 31/12/2005)

1) La population active dite " au sens du BIT" regroupe la population active occupée et les chômeurs (Ces deux concepts étant entendus selon les définitions du BIT). Définition internationale, adoptée en 1982 par une résolution du bureau international du travail (BIT)

2) La population active occupée "au sens du BIT" comprend les gens (âgés de 15 ans ou plus) ayant travaillé (ne serait ce qu'au moins une heure) au cours d'une semaine de référence, qu'elles soient salariées, à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprises ou l'exploitation familiales. Elle comprend aussi les personnes pourvues d'un emploi mais qui sont temporairement absentes pour un motif tel que maladie.(moins d'un an), congés payés, un congé de maternité, un conflit du travail, une formation, une intempérie ...; les militaires du contingent, les apprentis et les stagiaires rémunérés effectuant un travail font partie de la population active occupée

3) Métropole, départements d'outre mer (OM)et la collectivité territoriale de saint Pierre et Miquelon (SPM) Ce tableau prend en compte le nombre d'établissements ayant au moins un salarié cotisant à l'assurance chômage.

2.1.4 Nombre total d'établissements et de salariés affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail : France entière (1)

	2005	2004	Evolution 05/04
Nombre d'établissements	1 536 182	1 520 277	+ 15 905
dont métropole	1 500 574	1 485 476	+ 15 098
dont OM et SPM	35 608	34 801	+ 807
Nombre de salariés	15 474 624	15 024 160	+ 450 464
dont métropole	15 197 169	14 762 589	+ 434 580
dont OM, SPM	277 455	261 571	+ 15 884

Source SIENE

Ainsi 96,92 % des établissements et 95,11% des salariés relèvent de la compétence de l'inspection du travail

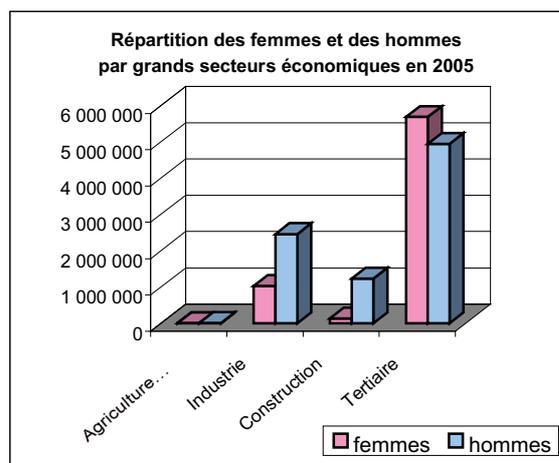
2.2 Commentaire sur l'évolution générale l'année 2005, France entière (2)

2005 : une consolidation des créations d'emplois pour tous les salariés cotisants à l'assurance chômage.

➤ En métropole, après avoir légèrement rebondi en 2004, **l'emploi salarié** poursuit sa progression en augmentant de 0,7 % en 2005, soit une création de 107 800 postes supplémentaires. Cette hausse de l'emploi porte à 15 977 870 le nombre de salariés, niveau jamais atteint auparavant.

Le **nombre d'établissements**, ayant au moins un salarié cotisant à l'assurance chômage est en progression de 0,3%, atteignant 1547 655 unités au 31 décembre 2005. Cette hausse concerne principalement les établissements de petites tailles employant entre 5 et 19 salariés. Ainsi que ceux compris entre 20 et 99 salariés. A l'inverse, ceux de moins de 5 salariés et ceux de 200 à 499 salariés voient leur nombre baisser respectivement de 0,2% et 0,1%. La hausse du nombre des établissements de petite taille de 5 à 19 salariés s'accompagne d'une hausse de leur effectifs (+1,5%) qui représente 51% de l'ensemble des créations nettes d'emplois en 2005.

Le tertiaire reste **le secteur** le plus dynamique en terme d'effectifs avec une hausse de 1,3%. Il



représente, avec ses 11 150380 salariés, 69,8% de la population salariée totale. En recul depuis 2001, l'emploi du secteur industriel a poursuivi sa baisse en 2005 en perdant 85 718 postes (-2,4% en un an). Comme en 2004, la hausse de l'emploi dans la construction (3,2%) et le tertiaire a fait plus que compenser la réduction des effectifs industriels. Le développement du tertiaire s'accompagne d'une féminisation de l'emploi salarié. Le secteur tertiaire est le seul composé majoritairement de femmes (51,6%).

L'emploi féminin progresse de 0,8% (+ 54 790 salariés) contre une hausse de 0,6% (+53 020 postes) pour l'emploi masculin. La part des femmes

dans l'emploi se stabilise à 43,2 % de la population salariée en 2005. Depuis 1981, cette proportion a gagné plus de 6 points.

1) Source SIENE. Les tableaux France entière, métropole et Dom sont en annexe.

La comparaison avec 2004 est un indicateur à prendre avec précaution par suite du changement de méthode (SIENE) évoqué au §1

2) Source Unedic. (Direction des études et des statistiques annuelles des effectifs salariés au 31/12/2005)

Le nombre d'intérimaires a progressé de 2,3% en 2005, soit 13 800 salariés supplémentaires, soit plus du double de l'année 2004. Fin 2005, 44% des intérimaires travaillaient dans l'industrie, 21% dans la construction et 34,3% dans le tertiaire.

Un peu plus de la moitié des régions et près des 2/3 des départements ont créé des emplois en 2005. En tête figure la Corse (+3,7% soit +2 040 emplois), Languedoc Roussillon (+2,1% soit +10 004 emplois), Midi Pyrénées (+2% soit +12 440 emplois), Provence-Alpes Cote d'Azur (+1,6% soit +18 440 emplois), Aquitaine (+1,4% soit +9 760 emplois) ainsi que Pays de Loire (+1,2% soit +10 390 emplois) et Bretagne (+1,1% soit +7 540 emplois). A l'opposé se situent les régions de Franche Comté (-0,7% soit -1950 emplois), Champagne Ardennes et Lorraine (-0,6 chacune soit respectivement -1960 et -1370 emplois) et Nord Pas de Calais (-0,5% soit -4 880 emplois).

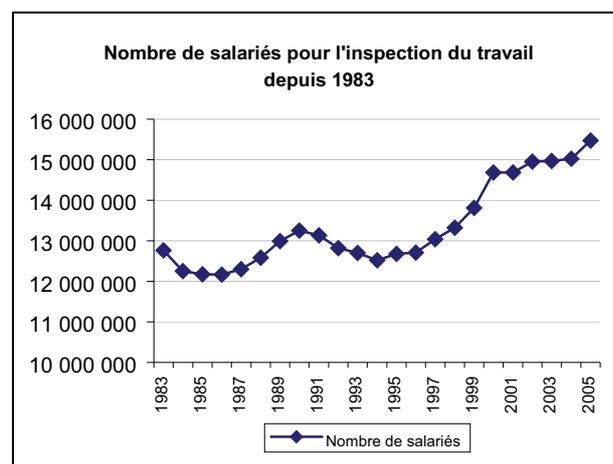
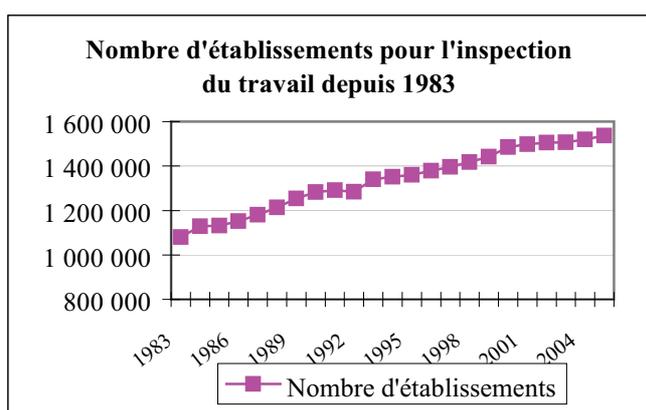
➤ En Outre-mer et à Saint Pierre et Miquelon, l'emploi progresse partout à l'exception de Saint Pierre et Miquelon (-1,4%). En effet, à Saint Pierre et Miquelon, la principale ressource de l'archipel, l'exploitation des coquilles, connaît de graves difficultés financières. A la Réunion, la construction, avec une hausse d'emplois de +12,1% a été le véritable moteur des créations d'emplois en 2005. En Guadeloupe, l'évolution de l'emploi est très contrastée. Deux grands secteurs sont créateurs d'emplois (le tertiaire et la construction) alors que l'industrie et le secteur primaire perdent des emplois. Quant à la Martinique et la Guyane, on observe une hausse d'emplois respective de 1,9% et de 3,4%. Le secteur tertiaire demeure le secteur le plus dynamique.

Le pourcentage de femmes parmi les salariés occupés par des établissements assujettis à l'Inspection du Travail était en moyenne de 41,7 %, un peu inférieur à la moyenne nationale.

3 Evolution depuis 1983 des établissements et salariés affiliés à l'assurance chômage et relevant de l'inspection du travail du ministère chargé du travail

Depuis 1983, le nombre des établissements assujettis au contrôle de l'IT travail progresse de façon importante (+456 660) soit une augmentation de 29,7%.

et pour les personnels occupés par ces établissements, l'augmentation est de 17,49% (+2.707.771)



II - L'inspection du travail et les employeurs publics soumis à son contrôle

Dans le cadre du contrôle des employeurs publics, l'inspection du travail de droit commun n'est pas seule à intervenir. En application des dispositions du code du travail, certains employeurs sont soumis à un contrôle partagé des inspecteurs du travail (1). Toutefois, ce même code prévoit expressément en matière d'hygiène et de sécurité des pouvoirs propres aux IT de droit commun et, la possibilité d'apporter leur concours dans certains cas.

Ce pouvoir propre des inspecteurs du travail résulte des dispositions de l'article L. 231-1 du code du travail en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Sont ainsi soumis à son contrôle les EPIC, les établissements de soins et les ateliers des établissements dispensant un enseignement technique. Et, le décret du 9 mai 1995, relatif à l'hygiène la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans le fonction publique rend possible leur intervention, dans certains cas, à la demande des administrations et établissements concernés.

1 Les EPIC prévus par l'article L.231-1 al 1 et 3

1.1 le principe du caractère industriel et commercial de certaines catégories d'établissements

Les alinéas 1 et 3 de l'article L.231-1 du code du travail visent les établissements, à caractère industriel ou commercial et les établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois, une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial lorsqu'ils emploient du personnel dans des conditions de droit privé.

Sont donc concernés tous les établissements, à caractère industriel ou commercial, dépendant d'une collectivité publique quelle qu'elle soit, Etat, département, commune et quelque soit la dénomination appliquée pour caractériser l'intervention de la collectivité dans leur fonctionnement. Il peut s'agir de sociétés d'économie mixte, d'établissement semi public, d'offices, de sociétés d'Etat et sociétés nationalisées, sous réserve de celles qui sont soumises au contrôle d'autres agents que les inspecteurs du travail.

1.2 L'application du principe

Dans certains domaines, le caractère industriel et commercial ne peut être contestable. Les sociétés nationales et les entreprises publiques travaillant pour la défense nationale relèvent du droit privé et par conséquent de l'inspecteur du travail de droit commun. En revanche, le caractère commercial du service public peut varier suivant la manière dont est effectuée l'exploitation. Ainsi, les services des pompes funèbres ont un caractère commercial lorsqu'elles sont assurées par des entreprises concessionnaires et ne l'ont plus quand elles sont assurées directement par les communes.

Enfin, le caractère industriel et commercial peut être controversé. Dans ce cas, il est fait appel à la jurisprudence administrative et sociale. Ainsi, la cour de cassation a dû se prononcer sur la nature du commissariat à l'énergie atomique - CEA. Par un arrêt en date du 21 novembre 1958, elle a jugé que le CEA est un établissement à caractère industriel résultant du texte de l'ordonnance de 1947 et par un arrêt du 30 novembre 1994, elle a confirmé le caractère d'EPIC du CEA, rappelant que les inspecteurs du travail sont compétents pour contrôler l'application des dispositions législatives et réglementaires du code du travail dans les établissements du CEA...

1) cf *Partie I : L'article L.611-1 al3 dispose que « dans les cas expressément prévus par la loi ou le règlement, ces attributions peuvent être exercées par des fonctionnaires de contrôle assimilés ».*

2 Les établissements de soins prévus par l'article L 231-1 al 2

Les établissements publics de soins mentionnés dans la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, font partie en vertu de l'art L 231-1 du code du travail al 2 des personnes publiques soumises au contrôle de l'inspection du travail de droit commun. Mais ce contrôle ne s'exerce que dans le domaine de l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Ainsi, les autres dispositions telles que celles relatives au recrutement, au droit syndical et à la négociation collective sont d'ordre statutaire et ne relèvent pas de la compétence de l'inspecteur du travail de droit commun.

L'inspecteur du travail n'a pas le pouvoir de signifier des mises en demeure ou dresser procès verbal à l'encontre du directeur de l'établissement en application de l'article L 263-7 du code du travail. Dans ce cadre, le décret du 2 mars 1905 prévoit que les constatations faites par l'inspection du travail sont consignées sur un registre spécial tenu par l'établissement. La suite donnée aux constatations de l'inspecteur doit être adressée par le directeur d'établissement au directeur régional du travail et de l'emploi dans le délai d'un mois. Si aucun accord n'est possible, le litige est renvoyé au ministre du travail qui saisit alors le ministre de la santé.

La Fonction publique hospitalière occupait fin 2004, 992 064 personnes : 94% travaillent dans les hôpitaux publics et 6% dans les établissements autonomes pour personnes âgées 75, 7% sont des femmes. La Fonction publique hospitalière est celle qui compte le plus de femmes. Le poids de la filière soignante, aux emplois par tradition féminins, conduit à une situation où les trois quarts des agents sont des femmes. La filière soignante est largement majoritaire .Elle représente 70% du personnel non médical des hôpitaux.

(source : Rapport annuel Fonction publique faits et chiffres 2005-2006)

3 Les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel prévus par l'article L 231-1 al 4

Par la loi n°91-1 du 3 janvier 1991, les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique et professionnel sont soumis aux dispositions des chapitres II, III, et IV du titre III, livre II du code du travail, en ce qui concerne tant les personnels de ces ateliers que les élèves. Ils sont donc soumis dans ces domaines au contrôle de l'inspection du travail de droit commun.

Le décret n°91-1162 du 7 novembre 1991, pris pour l'application de cette loi détermine les modalités d'intervention de l'inspecteur du travail.

Plus précisément l'inspecteur du travail assure trois type de fonctions :

- le contrôle de l'application de la réglementation hygiène et sécurité précitée
- l'octroi de dérogations spécifiques : afin d'assouplir le principe général d'interdiction du travail des jeunes sur certaines installations, machines dangereuses ou pour certains travaux , un système organisé de dérogations susceptibles d'être accordées par l'inspecteur du travail est prévu.
- - enfin, à titre occasionnel, l'inspecteur du travail pourra participer aux réunions de la commission hygiène et sécurité –CHS, à la demande de ses membres et en tant que personne qualifiée.

Ce dernier peut intervenir soit de sa propre initiative, soit à la demande du chef d'établissement. Il établit un rapport au chef d'établissement qui doit répondre sous 2 mois. Toute contestation se fait devant le directeur régional du travail et de l'emploi. Estimant que les suites réservées par le directeur de l'établissement à ses observations ne sont pas suffisantes, l'inspecteur du travail peut en aviser le directeur régional du travail et de l'emploi. Ce dernier saisit l'autorité académique, la collectivité de rattachement et, le cas échéant le préfet. A l'instar du contrôle dans les établissements de soins, la constatation d'infractions aux règles d'hygiène et de sécurité n'est pas sanctionnée par PV (art L.263-7 CT).

4 Rôle spécifique de l'inspection du travail dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale

L'organisation de la prévention des risques et de la protection des agents de la Fonction publique au travail a fait l'objet d'une réforme importante en 1995, à l'occasion de la publication du décret du 9 mai 1995 (1) qui a complété le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

L'objectif de cette réforme était d'améliorer le dispositif résultant du décret du 28 mai 1982 ainsi que de le rendre conforme aux dispositions de la directive cadre européenne du 12 juin 1989 sur la santé et sécurité des travailleurs. Il devait permettre d'aboutir à une meilleure prise en compte au sein des administrations et des établissements, des notions essentielles de sécurité dans le travail et la prévention des risques professionnels réduisant par la même les écarts qui pouvaient encore exister en ces matières entre les salariés de droit commun et les fonctionnaires.

Un des axes d'évolution principal visait à renforcer l'action de contrôle des règles d'hygiène et de sécurité, en accentuant l'indépendance des agents en charge de cette fonction au sein des administrations et en rendant possible dans certains cas, le recours aux membres de l'inspection du travail.

Ainsi :

La fonction de contrôle, en hygiène et sécurité est assurée au sein des ministères par 132 inspecteurs (en 2004) d'hygiène et de sécurité . On compte 3 IHS pour 10 000 agents au ministère de l'emploi et de la Santé. Afin de respecter l'objectif général d'indépendance, de neutralité, ces fonctionnaires, désignés par leur administration, font l'objet, dans l'exercice de leur attribution d'un rattachement fonctionnel au service d'inspection générale du département ministériel concerné. Ils contrôlent les conditions d'application des textes et proposent aux chefs de service toute mesure pour améliorer la prévention mais ils n'ont aucun pouvoir de décision ou de sanction.

Mais dans certaines circonstances, l'intervention de membres de contrôle externes aux administrations et établissements publics concernés, est prévue. Les directeurs des établissements publics de l'Etat ou l'autorité territoriale peuvent demander au ministre chargé du travail de leur assurer le concours des agents des services de l'inspection du travail soit pour des missions permanentes ou temporaires. Ainsi les inspecteurs du travail peuvent intervenir dans certaines situations de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents ou encore en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le comité d'hygiène et de sécurité - CHS. En toute hypothèse, l'intervention de l'inspecteur du travail doit s'inscrire dans un rôle de conseil et d'expertise à l'exclusion de tout pouvoir de contrainte et de sanction prévus par le code du travail.

ANNEXES

Tableau n°1

Nombre d'établissements et de salariés

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail.

source : SIENE

Tableau n°2

Répartition par grands secteurs économiques des établissements et salariés (affiliés à l'UNEDIC), assujettis en 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 et 2005 au contrôle des services de l'inspection du travail du ministère chargé du travail, **France entière**

Source : données UNEDIC jusqu'en 2004 et SIENE pour 2005

Tableau n°3

Nombre d'établissements et de salariés relevant de l'inspection du travail du ministère chargé du travail au 31 décembre 2005

Répartition par départements, départements d'outre-mer et collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon

Source : SIENE

Tableau N°4

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2005 selon la taille des établissements

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail **France entière**

source : données UNEDIC de 2005

Tableau N°4-bis

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2005 selon la taille des établissements

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail en **France métropolitaine**

source : données UNEDIC de 2005

Tableau N°4-ter

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2005 selon la taille des établissements

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail **dans les DOM**

source : données UNEDIC de 2005

Tableau n°5

Nombre d'établissements et de salariés

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail, France entière

Pour les hommes, les femmes, l'ensemble

source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2005

Tableau n°6

Nombre des établissements et des salariés assujettis au contrôle de l'inspection du travail du ministère chargé du travail depuis 1983, **France entière.**

Tableau n°1

Nombre d'établissements et de salariés

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail.

source : SIENE

France entière

Secteurs	Etablissements	salariés
Agriculture, pêche, forêt	1 551	12 172
Industrie	157 443	3 479 868
Construction	186 852	1 360 492
Tertiaire	1 190 156	10 621 259
Non ventilés	180	833
Tous secteurs	1 536 182	15 474 624

France métropolitaine

Secteurs	Etablissements	salariés
Agriculture, pêche, forêt	72	794
Industrie	153 900	3 448 017
Construction	182 511	1 330 928
Tertiaire	1 163 915	10 416 624
Non ventilés	176	806
Tous secteurs	1 500 574	15 197 169

Départements d'outre mer et Saint-Pierre et Miquelon

Secteurs	Etablissements	salariés
Agriculture, pêche, forêt	1 479	11 378
Industrie	3 543	31 851
Construction	4 341	29 564
Tertiaire	26 241	204 635
Non ventilés	4	27
Tous secteurs	35 608	277 455

Tableau n°2

Répartition par grands secteurs économiques des établissements et salariés (affiliés à l'UNEDIC), assujettis en 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 et 2005 au contrôle des services de l'inspection du travail du ministère chargé du travail, **France entière**

Source : données UNEDIC jusqu'en 2004 et SIENE pour 2005

Etablissements

Secteurs économiques	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Agriculture, sylviculture et pêche (1)	3 363 0,2%	3 301 0,2%	3 321 0,2%	3 493 0,2%	3 430 0,2%	3 424 0,2%	1 551 0,1%
Industrie	172 557 11,7%	170 853 11,5%	169 865 11,3%	167 194 11,1%	165 099 11,0%	162 617 10,7%	157 443 10,2%
Construction	162 793 11,1%	168 713 11,4%	173 150 11,6%	174 173 11,6%	174 990 11,6%	180 376 11,9%	186 852 12,2%
Tertiaire	1 132 508 77,0%	1 142 870 76,9%	1 151 400 76,9%	1 160 094 77,1%	1 163 698 77,2%	1 173 860 77,2%	1 190 156 77,5%
TOTAL	1 471 221	1 485 737	1 497 736	1 504 954	1 507 217	1 520 277	1 536 182⁽¹⁾

(1) dont 180 non ventilés

Salariés

Secteurs économiques	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Agriculture, sylviculture et pêche (1)	22 637 0,2%	23 428 0,2%	22 996 0,2%	22 584 0,2%	22 192 0,1%	21 916 0,1%	12 172 0,1%
Industrie	3 738 429 26,6%	3 829 810 26,2%	3 813 119 25,7%	3 715 931 24,8%	3 615 774 24,2%	3 525 148 23,5%	3 479 868 22,5%
Construction	1 183 464 8,4%	1 243 539 8,5%	1 268 718 8,5%	1 277 527 8,5%	1 285 061 8,6%	1 314 350 8,7%	1 360 492 8,8%
Tertiaire	9 092 111 64,8%	9 540 743 65,2%	9 758 123 65,7%	9 938 971 66,5%	10 044 396 67,1%	10 162 746 67,6%	10 621 259 68,6%
TOTAL	14 036 641	14 637 520	14 862 956	14 955 013	14 967 423	15 024 160	15 473 791⁽²⁾

(2) dont 833 non ventilés

Tableau n°3

Nombre d'établissements et de salariés relevant de l'inspection du travail du ministère chargé du travail au 31 décembre 2005

Répartition par départements, départements d'outre-mer et collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon (*Source : SIENE*)

DDTEFP	Etablissements	salariés
01.Ain	12 812	133 044
02.Aisne	9 286	96 271
03.Allier	7 857	68 509
04.Alpes de Haute Provence	4 341	28 329
05.Hautes Alpes	4 641	29 337
06.Alpes Maritimes	36 595	260 114
07.Ardèche	6 943	56 240
08.Ardennes	5 361	55 827
09.Ariège	3 590	24 933
10.Aube	6 717	68 841
11.Aude	8 070	53 085
12.Aveyron	7 436	55 246
13.Bouches du Rhône	49 065	475 953
14.Calvados	16 721	159 599
15.Cantal	3 798	25 113
16.Charente	7 678	75 585
17.Charente Maritime	15 125	109 979
18.Cher	6 546	63 930
19.Corrèze	6 073	49 064
21.Côte d'Or	12 531	127 734
22.Côtes d'Armor	12 615	106 797
23.Creuse	2 547	18 490
24.Dordogne	9 937	70 929
25.Doubs	11 808	133 384
26.Drôme	12 664	114 595
27.Eure	10 714	124 487
28.Eure et Loir	8 234	91 323
29.Finistère	19 405	178 970
2A.Corse du Sud	4 568	26 547
2B.Haute Corse	4 594	26 168
30.Gard	16 271	124 302
31.Haute Garonne	30 753	322 445
32.Gers	4 485	29 225
33.Gironde	34 253	320 521
34.Hérault	26 636	203 595
35.Ille et Vilaine	22 084	242 762
36.Indre	5 193	50 261
37.Indre et Loire	13 211	135 014
38.Isère	28 229	296 737
39.Jura	6 187	58 029
40.Landes	8 534	67 006
41.Loир et Cher	7 038	74 040
42.Loire	18 777	179 103
43.Haute Loire	5 354	44 518
44.Loire Atlantique	28 711	323 246
45.Loiret	13 552	171 707
46.Lot	4 346	30 928
47.Lot et Garonne	7 846	62 114
48.Lozière	2 089	14 463

DDTEFP	Etablissements	salariés
49.Maine et Loire	16 975	186 778
50.Manche	10 636	96 945
51.Marne	12 045	131 352
52.Haute Marne	3 901	39 919
53.Mayenne	6 407	70 622
54.Meurthe et Moselle	14 289	149 099
55.Meuse	3 410	32 449
56.Morbihan	16 446	139 558
57.Moselle	20 226	229 368
58.Nièvre	4 873	43 428
59L.Nord Lille	36 755	476 469
59V.Nord Valenciennes	11 908	150 247
60.Oise	13 934	171 704
61.Orne	6 497	66 258
62.Pas de Calais	24 672	292 822
63.Puy de Dôme	14 869	145 821
64.Pyrénées Atlantiques	18 290	145 265
65.Hautes Pyrénées	6 168	45 934
66.Pyrénées Orientales	10 902	74 576
67.Bas Rhin	26 160	301 546
68.Haut Rhin	16 354	191 301
69.Rhône	48 705	535 254
70.Haute Saône	4 545	47 809
71.Saône et Loire	12 826	123 870
72.Sarthe	11 066	135 384
73.Savoie	13 522	111 522
74.Haute Savoie	21 783	184 968
75.Paris	135 901	1 208 144
76.Seine Maritime	25 707	307 933
77.Seine et Marne	24 552	284 180
78.Yvelines	27 960	381 950
79.Deux Sèvres	7 460	83 091
80.Somme	10 639	123 657
81.Tarn	8 821	69 485
82.Tarn et Garonne	5 103	38 317
83.Var	26 250	169 825
84.Vaucluse	14 868	114 035
85.Vendée	14 938	151 464
86.Vienne	8 821	89 211
87.Haute Vienne	8 481	77 858
88.Vosges	8 427	88 605
89.Yonne	7 169	72 809
90.Territoire de Belfort	2 945	34 344
91.Essonne	22 162	275 785
92.Hauts de Seine	41 979	761 235
93.Seine Saint Denis	29 549	333 687
94.Val de Marne	28 667	312 218
95.Val d'Oise	20 190	240 629
971.Guadeloupe	9 202	69 500
972.Martinique	8 023	69 875
973.Guyane	2 545	19 201
974.La Réunion	15 577	117 558
975.Saint Pierre et Miquelon	261	1 321
France	1 536 182	15 474 624

Tableau N°4

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2005 selon la taille des établissements

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail **France entière**

source : données UNEDIC de 2005

Etablissements	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	1 à 199	200 à 499	500 & +	Total
Agriculture, pêche forêt	1 063	210	115	128	28	5	2	0	1 551
Industrie	72 563	35 997	20 624	16 361	5 684	3 409	2 113	692	157 443
%	7,5	12,1	15,5	19,2	21,4	26,7	33,0	40,5	10,2
Construction	117 082	39 124	17 881	9 727	2 053	761	184	40	186 852
%	12,1	13,1	13,4	11,4	7,7	6,0	2,9	2,3	12,2
Tertiaire	780 800	223 259	94 772	58 851	18 802	8 596	4 101	975	1 190 156
%	80,4	74,8	71,0	69,2	70,8	67,3	64,1	57,1	77,5
Non ventilés	117	51	8	3	1	0	0	0	180
ENSEMBLE	971 625	298 641	133 400	85 070	26 568	12 771	6 400	1 707	1 536 182

Salariés	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	1 à 199	200 à 499	500 & +	Total
Agriculture, pêche forêt	1 894	1 391	1 524	4 144	1 846	641	732	0	12 172
Industrie	164 438	239 691	281 336	511 647	396 572	476 625	636 317	773 242	3 479 868
%	8,4	12,2	15,7	19,5	21,8	27,1	33,4	46,5	22,5
Construction	246 420	257 420	240 146	293 873	139 075	102 027	51 521	30 010	1 360 492
%	12,6	13,1	13,4	11,2	7,6	5,8	2,7	1,8	8,8
Tertiaire	1 537 850	1 459 828	1 267 300	1 811 690	1 285 570	1 182 532	1 217 474	859 015	10 621 259
%	78,8	74,5	70,8	69,1	70,5	67,1	63,9	51,7	68,6
Non ventilés	219	347	103	74	90	0	0	0	833
ENSEMBLE	1 950 821	1 958 677	1 790 409	2 621 428	1 823 153	1 761 825	1 906 044	1 662 267	15 474 624

Tableau N°4-bis

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2005 selon la taille des établissements

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail en France métropolitaine
source : données UNEDIC de 2005

Etablissements	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	1 à 199	200 à 499	500 & +	Total
Agriculture, pêche forêt	51	11	4	4	0	1	1	0	72
Industrie	70 710	35 099	20 181	16 077	5 644	3 392	2 105	692	153 900
%	7,4	12,1	15,5	19,3	21,6	26,9	33,3	40,8	10,3
Construction	114 516	38 072	17 416	9 514	2 017	754	183	39	182 511
%	12,1	13,1	13,4	11,4	7,7	6,0	2,9	2,3	12,2
Tertiaire	764 243	217 663	92 405	57 691	18 447	8 464	4 037	965	1 163 915
%	80,5	74,8	71,1	69,3	70,7	67,1	63,8	56,9	77,6
Non ventilés	116	48	8	3	1	0	0	0	176
ENSEMBLE	949 636	290 893	130 014	83 289	26 109	12 611	6 326	1 696	1 500 574

Salariés	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	1 à 199	200 à 499	500 & +	Total
Agriculture, pêche forêt	100	72	61	111	0	136	314	0	794
Industrie	160 328	233 635	275 552	502 886	393 711	474 469	634 194	773 242	3 448 017
%	8,4	12,3	15,8	19,6	22,0	27,3	33,6	46,8	22,7
Construction	240 890	250 472	234 056	287 250	136 756	101 234	51 261	29 009	1 330 928
%	12,6	13,1	13,4	11,2	7,6	5,8	2,7	1,8	8,8
Tertiaire	1 504 551	1 422 325	1 236 617	1 776 262	1 261 466	1 164 169	1 199 553	851 681	10 416 624
%	78,9	74,6	70,8	69,2	70,4	66,9	63,6	51,5	68,5
Non ventilés	216	323	103	74	90	0	0	0	806
ENSEMBLE	1 906 085	1 906 827	1 746 389	2 566 583	1 792 023	1 740 008	1 885 322	1 653 932	15 197 169

Tableau N°4-ter

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2005 selon la taille des établissements

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail dans les DOM

source : données UNEDIC de 2005

Etablissements	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	1 à 199	200 à 499	500 & +	Total
Agriculture, pêche forêt	1 012	199	111	124	28	4	1	0	1 479
Industrie	1 853	898	443	284	40	17	8	0	3 543
%	8,4	11,6	13,1	15,9	8,7	10,6	10,8	0,0	10,0
Construction	2 566	1 052	465	213	36	7	1	1	4 341
%	11,7	13,6	13,7	12,0	7,8	4,4	1,4	9,1	12,2
Tertiaire	16 557	5 596	2 367	1 160	355	132	64	10	26 241
%	75,3	72,2	69,9	65,1	77,3	82,5	86,5	90,9	73,7
Non ventilés	1	2	0	0	0	0	0	0	3
ENSEMBLE	21 989	7 748	3 386	1 781	459	160	74	11	35 608

Salariés	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	1 à 199	200 à 499	500 & +	Total
Agriculture, pêche forêt	1 794	1 319	1 463	4 033	1 846	505	418	0	11 378
Industrie	4 110	6 056	5 784	8 761	2 861	2 156	2 123	0	31 851
%	9,2	11,7	13,1	16,0	9,2	9,9	10,2	0,0	11,5
Construction	5 530	6 948	6 090	6 623	2 319	793	260	1 001	29 564
%	12,4	13,4	13,8	12,1	7,4	3,6	1,3	12,0	10,7
Tertiaire	33 299	37 503	30 683	35 428	24 104	18 363	17 921	7 334	204 635
%	74,4	72,3	69,7	64,6	77,4	84,2	86,5	88,0	73,8
Non ventilés	3	17	0	0	0	0	0	0	20
ENSEMBLE	44 736	51 850	44 020	54 845	31 130	21 817	20 722	8 335	277 455

Tableau n°5

Nombre d'établissements et de salariés

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail, France entière

Pour les hommes, les femmes, l'ensemble

source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2005

	Etablissements	Femmes	Hommes	Ensemble
Agriculture...	1 551	2 128	10 044	12 172
Industrie	157 443	1 025 262	2 454 606	3 479 868
Construction	186 852	130 977	1 229 515	1 360 492
Tertiaire	1 190 156	5 681 063	4 940 196	10 621 259
Non précisée	180	423	410	833
TOTAL	1 536 182	6 839 853	8 634 771	15 474 624

Tableau n°6

Nombre des établissements et des salariés assujettis au contrôle de l'inspection du travail du ministère chargé du travail depuis 1983, **France entière.**

	Nombre d'établissements	Nombre de salariés
1983	1 079 522	12 766 853
1984	1 128 803	12 250 090
1985	1 131 633	12 170 593
1986	1 151 555	12 167 927
1987	1 180 670	12 297 548
1988	1 213 801	12 586 099
1989	1 254 187	12 990 002
1990	1 283 063	13 253 279
1991	1 290 816	13 137 574
1992	1 284 175	12 817 557
1993	1 340 388	12 699 185
1994	1 351 659	12 522 440
1995	1 360 225	12 679 321
1996	1 379 072	12 708 310
1997	1 396 074	13 040 291
1998	1 418 000	13 322 000
1999	1 442 000	13 813 000
2000	1 485 000	14 683 000
2001	1 497 800	14 682 900
2002	1 504 954	14 955 013
2003	1 507 217	14 967 423
2004	1 520 277	15 024 160
2005	1 536 182	15 474 624

SIXIEME PARTIE

STATISTIQUES D'ACTIVITE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

I - Méthode de collecte des données

1. Sources des données
2. Représentativité et fiabilité des données

II - Remarques sur les données disponibles pour apprécier l'évolution de l'activité

III - Indicateurs généraux

1. Chiffres clés
2. Commentaire

IV - Indicateurs par thèmes

1. Santé, sécurité au travail et médecine du travail
2. Réglementation du travail/salaires
3. Obligations des employeurs
4. Emploi
5. Fonctionnement des institutions représentatives du personnel
6. Droits des services de contrôle

V - Commentaires

1. Aperçu sur le Plan Santé au travail –PST- 2005-2009
2. Aperçu sur la Politique du travail en santé et sécurité . les campagnes nationales de contrôles en 2005
3. Exemples d'initiatives locales

VI - Jugements intervenus à la suite de procès-verbaux de l'inspection du travail

1. Jugements intervenus à l'encontre de personnes physiques
2. Jugements intervenus à l'encontre de personnes morales

Annexes

SIXIEME PARTIE

Statistiques d'activité de l'inspection du travail

Cette partie est consacrée à l'activité de l'inspection du travail relevant du ministère chargé du travail. Son champ de compétence ⁽¹⁾ concerne tous les établissements employant des salariés relevant du code du travail, lorsqu'ils ne sont pas contrôlés par des inspections réservées à des secteurs spécifiques (agriculture, transports, mines).

Ce bilan 2005 retrace les données statistiques de toutes les activités y compris celles hors contrôle stricto sensu.

4 grands thèmes correspondant aux axes de la convention de l'OIT ont été privilégiés :

- la fonction de contrôle et d'intervention en entreprise
- la fonction conseil et renseignements aux usagers
- la fonction appui, animation, coopération
- la fonction alerte et proposition sur l'état du droit .

Mais l'essentiel de l'activité étant tournée vers les deux missions fondamentales - contrôle en entreprise et le conseil aux usagers - ce sont elles qui feront l'objet de l'analyse principale de cette partie.

Avant de présenter les indicateurs généraux et thématiques de l'activité de l'inspection du travail ainsi que les résultats des suites données aux procès-verbaux par les tribunaux, des précisions sont données sur la méthode de collecte des statistiques et les raisons pour lesquelles la comparaison des données rassemblées depuis 2000 avec celles des années précédentes ne peut se faire qu'avec prudence.

Ces statistiques sont accompagnées de commentaires qualitatifs issus d'éléments recueillis et synthétisés par la Direction générale du travail.

I - Méthode de collecte des données

1. Source des données

La méthode de collecte des données chiffrées mise en œuvre en 2005 est identique à celle utilisée depuis 2000 et marque une rupture par rapport aux pratiques des années 1990.

Jusqu'en 1992 les agents de contrôle remplissaient des états d'activité mensuels sur papier. Une agrégation manuelle des chiffres était effectuée dans chaque département, dans chaque région puis, au plan national, par la MICAPCOR.

11) *CF Partie I*

Courant 1992, une application informatique dénommée Système d'Information sur l'Environnement (SIE) était progressivement introduite pour être utilisée par les agents de contrôle pour saisir leur compte-rendu d'activité.

Mais son ergonomie peu opérationnelle et diverses difficultés font que certains agents de contrôle ont continué de remplir les anciens états sur papier. Aussi, depuis cette date, les chiffres disponibles proviennent de 2 sources : SIE et les statistiques manuelles transcrites sur des tableurs excel.

L'administration centrale a pris la mesure de cette situation.

Elle a souhaité mettre en place un nouvel outil d'information, centré sur l'inspection du travail (et non plus sur l'entreprise) dit Système d'Information Travail en Réseau – SITERE qui devait remplacer SIE en fin d'année 2005. Mais des difficultés opérationnelles ont rendu ce basculement difficile et, de nombreux agents qui avaient cessé de saisir leur données sur SIE n'ont pu le faire sur SITERE. De ce fait, de nombreuses données de l'activité des agents n'ont pas été prises en compte à partir de novembre – décembre 2005.

Aussi, pour les données 2005, la DGT, comme précédemment la MICAPCOR, a donc encore collecté des données statistiques manuelles transcrites sur des tableurs Excel et des données extraites du système informatique SIE. Mais ces dernières données sont incomplètes pour les raisons techniques précitées.

2. Représentativité et fiabilité des données

En 1999, les chiffres recueillis étaient censés représenter 94 % des sections, soit 1 125 agents de contrôle. Différents indices permirent de douter que les chiffres présentés comme complets ou quasi-complets le fussent réellement. Par ailleurs, entre mars 2000 et fin 2002, des contrôleurs du travail lancèrent un mouvement de protestation pour obtenir une revalorisation de leur statut en ne remplissant plus ou en ne remplissant plus complètement leurs états d'activité.

En conséquence, à partir de l'année 2000, la MICAPCOR a décidé de demander à chaque département à combien d'agents de contrôle correspondaient les différents états statistiques transmis. Les informations obtenues prouvèrent que les données rassemblées ne visaient, selon les états, que de 30 à 73 % des agents de contrôle pour l'année 2000 ; elles ne pouvaient que jeter le doute sur les statistiques de la décennie écoulée, depuis l'introduction de SIE.

Les chiffres depuis 2000 sont donc en principe plus fiables que les précédents. Pour l'année 2005, les données rassemblées proviennent de 1 260 agents (soit 88% de la totalité des 1 399 agents de contrôle).

Les chiffres disponibles de l'année 2005 proviennent, selon les états, de 67 à 74 % de l'application SIE, pour une période de 10 mois.

II - Avertissements sur les éléments relatifs à l'activité et à son évolution

Compte tenu des remarques ci-dessus relatives aux états d'activité, les comparaisons d'une année sur l'autre doivent être prudentes.

Ce rapport 2005 présente pour la troisième fois une réflexion comparative sur l'évolution des indicateurs d'activité de l'inspection du travail depuis 1983. Cette approche, pour utile qu'elle soit, doit être précédée d'avertissements indispensables.

En effet, outre les difficultés techniques précitées, de multiples incertitudes persistent sur la capacité des chiffres disponibles à rendre compte exactement de la réalité de l'activité de l'inspection du travail, tant de sa partie « sédentaire » que la partie « interventions en entreprises » :

- il n'est pas possible de connaître avec précision entre 1992 et 2000 à quelle proportion d'agents de contrôle correspondent les statistiques,
- les classifications des thèmes d'intervention ont, elles aussi, connu des modifications,
- les textes applicables ont été considérablement modifiés, avec des conséquences importantes dans certains cas sur les modalités de contrôle de leur application (textes sur la durée du travail par exemple),
- le contexte social dans lequel l'inspection du travail intervient a lui aussi beaucoup changé, tant quantitativement (nombre d'entreprises et de salariés assujettis), que qualitativement (rôle des institutions représentatives du personnel et place de l'Etat dans les relations sociales),
- l'évolution des effectifs d'agents de contrôle, (voir partie V)
- les pratiques professionnelles ont évolué, en tenant compte de multiples sujétions, et ont entraîné une augmentation de l'activité sédentaire,
- les statistiques donnent une évolution moyenne des tendances générales qui gommant les spécificités et ne permettent pas de mettre en évidence certaines actions menées par les services.

Malgré ces incertitudes et les interrogations importantes sur la possibilité de comparer dans le détail les données disponibles, le choix a été fait de présenter les grandes évolutions des données relevées dans les rapports annuels depuis 1983, ainsi que des comparaisons qui limitent les incertitudes des statistiques. A la fin de chaque partie, sont présentées des courbes qui permettent d'illustrer ces grandes évolutions de l'activité de l'inspection du travail quantifiée par les états dans leur forme actuelle, avec quelques observations, des questionnements, quelques prudentes hypothèses.

III - Indicateurs généraux en 2005

Les indicateurs généraux sont extraits des états renseignés par les agents :

- le 1er tableau détaille le nombre d'établissements ayant fait l'objet d'une première visite, le nombre de salariés occupés par ces établissements, selon qu'il s'agit d'hommes, de femmes, de jeunes de moins de 18 ans, de travailleurs étrangers, de travailleurs à domicile, de salariés titulaires de contrats à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire . Il a été renseigné par 1 278 agents, soit 91 % du total.

- le 2ème tableau, collecte des données, notamment, sur les interventions des agents de contrôle dans les entreprises, les décisions prises, les enquêtes d'accidents et de maladies professionnelles, les réunions ou le nombre des visiteurs reçus . Il a été renseigné par 1 259 agents, soit 90 % du total.
- le 3ème tableau, détail, par thèmes, les suites données aux contrôles. Il a été renseigné par 1141 agents, soit 82 % du total.

1 Chiffres clés 1

1.1 Interventions en entreprises

216 892 (-60 163) interventions en entreprise ont été recensées, dont 25% ont été effectuées sur des chantiers du bâtiment ou des travaux publics.

90 042 (-16 043) établissements ont fait l'objet d'une première visite, se répartissant de la manière suivante :

- 55 248 (-9904) établissements occupant de 1 à 9 salariés,
- 23 093 (-3604) établissements occupant de 10 à 49 salariés,
- 11 701 (-2126) établissements occupant 50 salariés et plus.

Ces établissements visités au moins une fois dans l'année occupaient **4 839 975** (-712 355) salariés, dont :

- 3 491 460 (-716 569) hommes ; 1 166 995 (177 306) femmes ; 13 119 jeunes de moins de 18 ans (-3 491); 35 013 étrangers (- 9 580) ; 560 ouvriers à domicile(-340); 41 268 (-10 458) salariés titulaires de contrats à durée déterminée ; 176 078 (+99 747) travailleurs intérimaires.

Nota : une entreprise n'est comptabilisée qu'une fois dans l'année, qu'elle ait reçu une ou plusieurs visites d'un agent de contrôle de la section dont elle dépend. Ses effectifs sont pris en compte à l'occasion de la première intervention effectuée durant l'année civile en cours.

1.2 Suites aux interventions

Il y a eu **757 538** (-128 875, soit -15%) infractions constatées suite aux interventions qui se répartissent de la manière suivante :

- 736 203 (-122 455) observations ont été signifiées aux chefs d'entreprises;
- 9 629 infractions relevées par procès verbal transmis au parquet (sur les 14 793 (-3953) infractions recensées comme devant faire l'objet d'un procès verbal) ;
- 7 409 (-2600) mises en demeure ont été notifiées ;
- 4 278 (-842) arrêts de travaux ;
- 19 (-54) procédures de référés ont été initiées.

26 137 (-8176) décisions administratives ont été comptabilisées, dont 14 379 (-3244) décisions concernant la représentation du personnel qui ont donné lieu à 1 200 (-34) recours hiérarchiques formés devant le ministre.

1) Les données 2004 sont en italiques

1.3 Autres activités

Les agents de l'inspection ont, en outre, assisté à **8 049 (-1481)** réunions du CHSCT ; **288 (-336)** commissions mixtes et à **7 194 (-2948)** réunions diverses, dont une partie importante relève de la mission de conseil et de conciliation.

6 846 (-852) enquêtes ont été réalisées suite à un accident du travail et **646 (+101)** suite à une déclaration de maladie professionnelle.

624 465 (-161 403) visiteurs ont été reçus par les sections d'inspection et les services de renseignements adossés à l'inspection du travail. Ce chiffre ne prend pas en compte le développement exponentiel des renseignements téléphoniques estimés à 1.500.000 contacts.

***NB** : les données 2005 souvent inférieures à celles de 2004, ne signifient pas une baisse de l'activité des agents de contrôle de l'inspection du travail mais s'expliquent en grande partie par les difficultés rencontrées par les agents qui saisissaient leur données sur SIE. En effet, un certain nombre de données de fin d'année n'ont pas été saisies à la suite du basculement de SIE vers SITERE et, elles n'ont pu être compensées par des données manuelles sur support papier.*

2 Commentaire

2.1 La fonction alerte et proposition sur l'état du droit

Les statistiques devraient être accompagnées, conformément à l'article 3 paragraphe c) de la convention OIT n°81, des informations portées par les agents à l'attention de l'autorité compétente sur « les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes ». Ces obligations, pourtant rappelées par une circulaire de 1978, ont été perdues de vue. Cette fonction est peu utilisée. La direction des relations du travail a tenté de pallier à cette défaillance en demandant aux services déconcentrés d'exercer cette fonction à travers les aperçus régionaux sur les relations du travail.

2.2 La fonction conseil, renseignement aux usagers

Cette fonction est exercée, d'une part, par les sections d'inspection et, d'autre part, par les services de renseignement du public mis en place dans les DDTEFP. Ces 2 entités concourent à la mission de conseil prévue par la convention OIT. Elle s'exerce par la réception physique dans les locaux mais aussi par l'accueil téléphonique, lequel est plus difficile à évaluer.

➤ Les agents de contrôle ont au moins une permanence d'une demi-journée par semaine. Mais la plupart ont en fait une demi-journée de permanence physique et une demi-journée de permanence téléphonique.

Ces entretiens sont de nature variable :

- informations et conseils. Les questions sont rarement simples et techniques, elles nécessitent souvent une analyse de la demande, une compréhension globale de la situation. Des situations complexes, telles que par exemple le harcèlement moral, ne sont pas rares et demandent une attention particulière.
- enregistrement de plaintes conduisant soit à une intervention téléphonique, soit à un courrier, soit à une intervention dans l'entreprise.

➤ Les services de renseignement reçoivent eux aussi des usagers, pour l'essentiel des salariés et sur des questions relatives au travail. Ce chiffre ne prend pas en compte les entretiens téléphoniques pour lesquels aucune comptabilisation nationale n'est faite à ce jour.

Mais la comptabilisation effectuée dans certains départements montre qu'il y a au moins deux fois plus de communications téléphones que de réception physique. Lorsque la personne reçue demande une intervention de l'inspection du travail, celle-ci est transmise à l'agent de contrôle concerné.

La pression de la demande individuelle (renseignements, plaintes, demandes d'intervention...) ne cesse de progresser malgré les expérimentations d'un certain nombre de départements pour la faire baisser. Elle occupe une part importante du temps des agents, plus particulièrement celui des contrôleurs du travail.

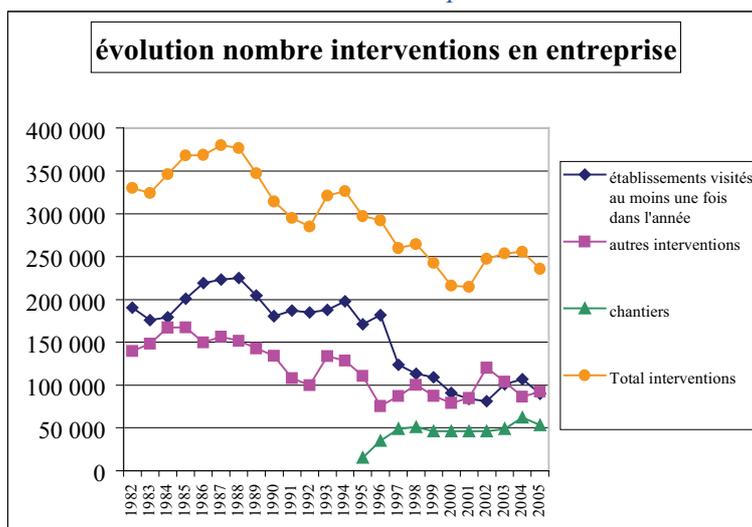
Elle a augmenté au cours des vingt dernières années, pour plusieurs raisons :

- la faiblesse des institutions représentatives du personnel, notamment dans les petites et très petites entreprises ;
- l'évolution de la société vers un recours de plus en plus systématique au droit ;
- la complexification du droit du travail ;
- la dégradation des conditions de travail ;
- la précarisation de nombreux emplois.

2.3 Interventions en entreprises

Elles visent toutes les actions, quel que soit leur motif, menées par les agents de contrôle, dans les entreprises. Il peut s'agir, par exemple, d'un contrôle systématique de l'application des textes à l'initiative de l'agent de contrôle ou à la suite d'une demande d'intervention, d'une intervention dans le cadre d'une action collective, d'une demande de licenciement d'un représentant du personnel, d'une enquête d'accident du travail ou de la tentative de conciliation d'un conflit collectif.

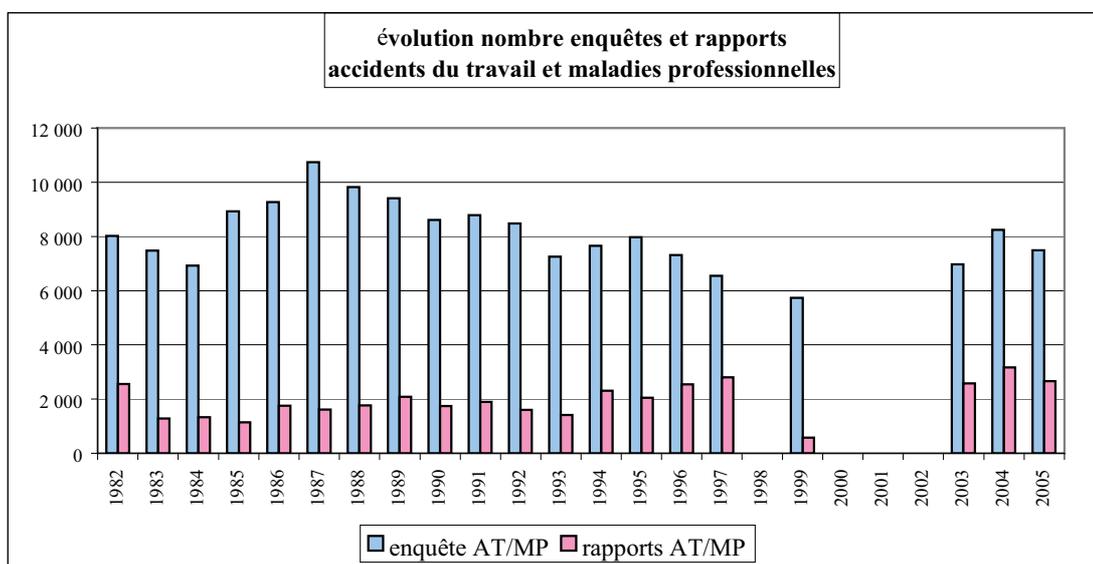
Evolution depuis 1982



La comptabilisation séparée des chantiers n'apparaissait pas avant la mise en place de la procédure d'arrêt de chantier.

Nous constatons une diminution globale du nombre d'interventions en entreprise, dont l'ampleur exacte ne peut être déterminée. L'impact de la grève des statistiques pour les années 2000 et 2001 est assez net. En outre, sans qu'il soit possible de mesurer la part de l'activité des agents de contrôle dans et hors des entreprises, il est probable qu'une autre raison de cette évolution soit l'augmentation de la charge de travail au bureau (cf.2-5).

Certaines interventions sont induites par des accidents du travail ou des maladies professionnelles à propos desquels les agents de contrôle font des enquêtes et des rapports. Il n'a pas été possible de retrouver les chiffres entre 1998 et 2002. Malgré ce manque, on peut noter que l'évolution du nombre d'enquêtes est similaire à celle du nombre d'interventions.



2.4 Suites données aux interventions

Evolution depuis 1982

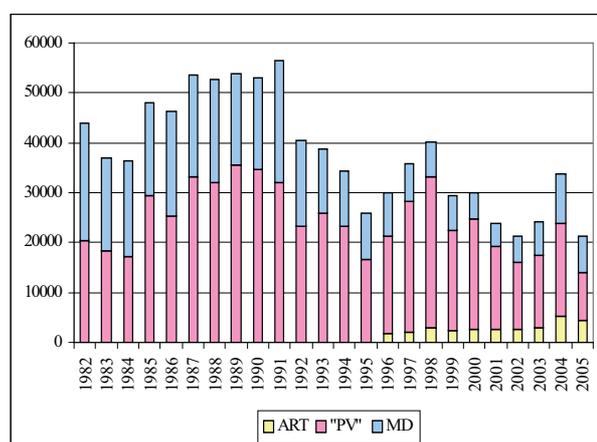
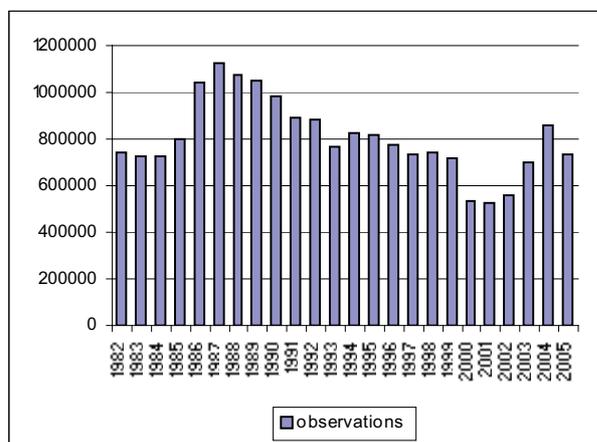
Les deux tableaux suivants présentent :

- l'évolution générale du nombre d'observations, d'infractions relevées par procès-verbal (PV), d'arrêts de travaux (ART) et de mises en demeure (MD).
- l'évolution des infractions relevées par procès-verbal, des arrêts de travaux et des mises en demeure..

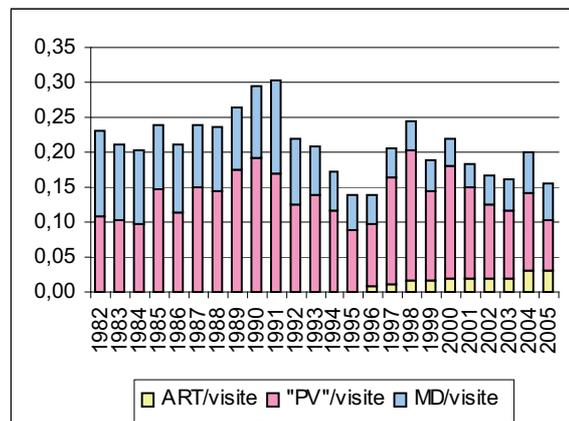
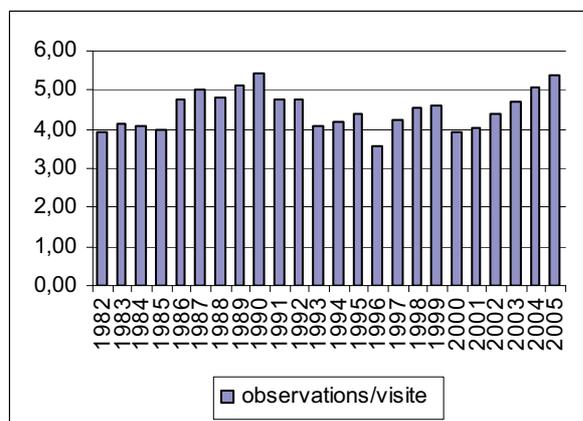
Les évolutions relatives aux infractions relevées par procès-verbal et aux mises en demeure sont nettement plus marquées que celles relatives aux observations. Il convient en outre d'intégrer l'apparition des arrêts de travaux pour avoir une appréciation complète de l'évolution, car cette procédure est en extension régulière et importante.

L'effet de la grève des statistiques est notable sur les années 2000, 2001 et 2002. Les chiffres atteignent les niveaux du début des années 1990, voire les dépassent.

Nota : dans les légendes des tableaux et courbes de l'ensemble du chapitre, on appellera les « infractions relevées par voie de PV » simplement « PV ». Dans le tableau ci après, pour la colonne 2005, les données sur les PV apparaissent inférieures à 2004 car désormais, le choix a été fait de ne comptabiliser que les infractions relevées par PV transmis au parquet.



Les tableaux suivants présentent l'évolution du nombre moyen d'observations, d'infractions relevées par PV, de MD et d'arrêts de travaux par « établissements visités une fois dans l'année et chantiers visités dans l'année » : cette approche a pour avantage de limiter significativement les erreurs dues aux problèmes de remontée des statistiques.



Le nombre moyen d'observations par visite est relativement stable sur la longue période. Il augmente depuis 2000 pour dépasser le chiffre de 5 et atteindre le niveau le plus élevé.

Par contre, le nombre moyen de mises en demeure diminue régulièrement depuis 1991.

Le nombre d'infractions relevées par PV est très variable puisqu'il double de 1982 à 1990, pour être divisé par deux entre 1990 et 1996, pour à nouveau doubler entre 1996 et 1998, pour à nouveau être divisé par deux entre 1998 et 2003, puis augmenter légèrement en 2004.

Enfin, le nombre de procédures d'arrêts de travaux est en augmentation régulière et notable depuis 1996.

2.1. Autres activités

Elles ne sont pas toutes quantifiées par des données chiffrées.

L'activité « sédentaire » de l'agent de contrôle est en partie dépendante de son activité de contrôle en entreprises. En effet, suite à ses visites, il doit rédiger les lettres d'observations, éventuellement les mises en demeure ou procès-verbaux, faire des rapports, suivre les dossiers en cours, faire des investigations complémentaires diverses, faire les relances qui s'imposent. Il doit également travailler avec les autres personnes ou institutions concernées par la situation rencontrée. Ces actes sont d'autant plus exigeants que le droit et l'organisation du travail se compliquent.

Les nombreuses modifications législatives et réglementaires nécessitent une étude individuelle, mais parfois collective, pour être en mesure de répondre aux nombreuses questions qui se posent, notamment sur des textes nouveaux. En outre, les accords collectifs, souvent d'entreprise, définissent aujourd'hui légalement l'organisation du temps de travail. Tous ces éléments nécessitent un niveau d'expertise de plus en plus élevé.

En plus des décisions administratives qu'ils prennent, les agents sont sollicités pour des avis, sur les permis de construire, sur les établissements classés, sur les procès-verbaux, etc... Ils sont également sollicités pour des avis informels par d'autres acteurs de la prévention, les médecins du travail.

Ils interviennent également, s'ils sont sollicités, dans le conseil et la prévention du règlement des conflits.

Il convient, en outre, de rappeler que les inspecteurs du travail sont chargés de l'animation et du pilotage des agents placés sous leur responsabilité et, que certains inspecteurs et contrôleurs participent à des groupes de travail pour concevoir des actions collectives, des outils ou encore à des activités de formation.

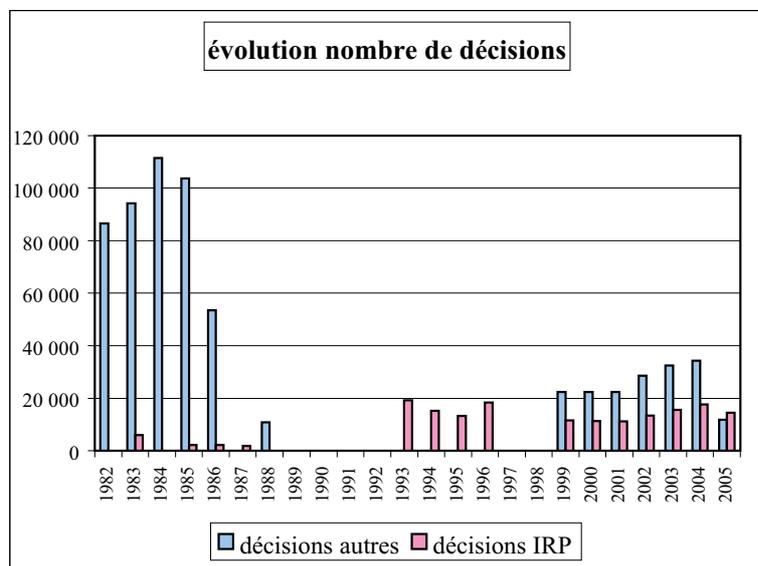
L'ensemble de ces activités, qui font pour l'essentiel partie intégrante des missions des agents de contrôle pour assurer l'application des dispositions légales, prend aujourd'hui une proportion telle, qu'il est possible d'estimer que l'activité de contrôle en entreprise représente moins de la moitié du temps de travail des agents de contrôle. En outre, une part importante de l'activité de contrôle en entreprise est induite par des demandes, des enquêtes et n'est pas à l'initiative de l'agents de contrôle. On donc peut estimer que la part de l'activité de contrôle à l'initiative totale de l'agent est comprise entre 20 et 25% de son temps de travail.

Evolution depuis 1982

Aujourd'hui, il n'existe pas d'éléments de comparaison pertinents sur cette période pour mesurer les évolutions en la matière sur l'essentiel des points énumérés ci-dessus.

Toutefois, il est possible de dire que globalement la quantité de travail « sédentaire » a augmenté au cours de ces vingt dernières années. Des tâches nouvelles sont apparues, se sont développées. Elles demandent des compétences nouvelles pour les agents.

➤ Les données disponibles sur les décisions pris par les agents de contrôle sont incomplètes.



Néanmoins, il est possible d'observer que :

- le nombre de décisions autres que celles concernant les institutions représentatives du personnel a été divisé par 5 avec la suppression de l'autorisation administrative de licenciement pour motif économique,
- le nombre de décisions concernant les institutions représentatives du personnel, qui sont très majoritairement des décisions relatives à des demandes de licenciement desdits représentants est trois à quatre fois plus important que dans les années 80.

➤ Il est également possible de fournir quelques éléments sur l'évolution des recours hiérarchiques formés devant le ministre contre les décisions prise par les inspecteurs du travail sur le champ du licenciement des salariés protégés et des institutions représentatives du personnel.

année	nombre de recours reçus	taux de confirmation de la décision de l'inspecteur du travail
2000	1 011	72,12%
2001	795	71,67%
2002	922	69,55%
2003	1152	58,45%
2004	1234	64,27%
2005	1200	67,90%

Le nombre de recours en 2005, bien que moins important qu'en 2004 (62,76%), reste élevé mais marque une stabilisation de la tendance à la hausse constatée les années précédentes. Sur le total de décisions prises en matière de licenciements de salariés protégés, la part de ces décisions donnant lieu à recours hiérarchique s'établit régulièrement entre 7 et 8%.

En 2005, ce sont principalement les employeurs (70,53%) qui sont à l'origine des recours formés par des employeurs contre des décisions de refus de licenciement prises par les inspecteurs du travail. Ce chiffre se situe dans la moyenne des années précédentes.

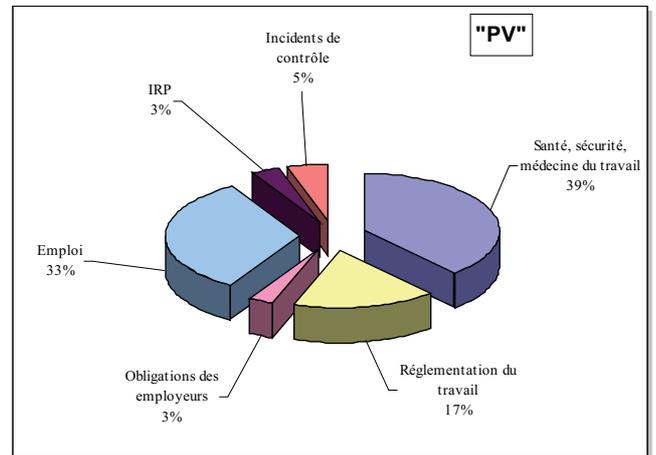
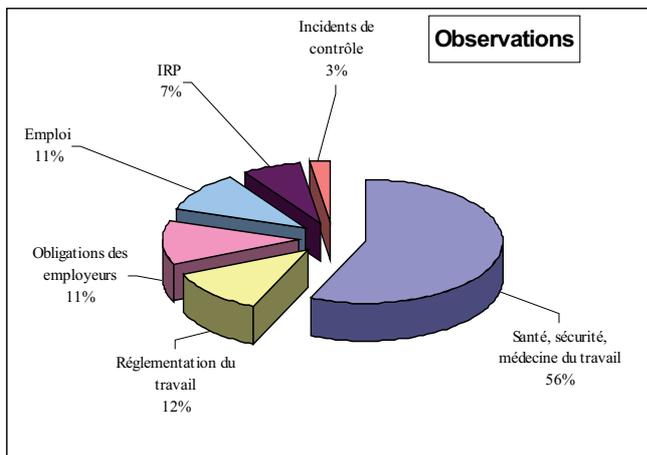
IV - Indicateurs par thèmes

Les interventions de l'inspection du travail se répartissent en cinq thèmes principaux :

- la santé, la sécurité au travail et la médecine du travail ;
- la réglementation du travail (durée du travail, congés, salaires etc.) ;
- les obligations pour les employeurs de procéder à certaines formalités (déclarations, affichages, tenue de registres etc.) ;
- l'emploi (travail temporaire, travail illégal, prêt de main d'œuvre illicite etc.) ;
- le fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

S'ajoutent à ces rubriques, des indications sur les incidents de contrôle (rappel des droits des agents de contrôle, obstacles et autres outrages ou voies de fait).

Suites réservées aux interventions de l'Inspection sur les 5 thèmes principaux



Les évolutions par rapport à 2004 sont en italique

En 2005, **les observations** (demandes de mises en conformité suite aux écarts relevés au cours de visites) constituent toujours la grande majorité des suites d'intervention.

Sur les **736 203 observations** (-150 212), 56 % d'entre elles concernent la santé, sécurité et médecine du travail (+1%), 12% les observations sur la réglementation du travail (-1%), 11% les obligations des employeurs (-2%), 11% l'emploi (+1%), 7% les IRP (*idem*) ; 3% les incidents de contrôle (+1%).

Sur les 14 289 infractions (-4 457) que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal**, **9 629 d'entre elles ont été relevées par PV transmis au parquet.**

Sur ces 9 629 « PV » : 39% concernent la santé et sécurité au travail, médecine du travail (+8%) ; 33 % l'emploi (+2%) ; 17% la réglementation du travail, salaires (-12%) ; 5% les incidents de contrôle (+3%) ; 3% les institutions représentatives du personnel (*idem*) ; 3% les obligations des employeurs (-1%).

Sur les 7 409 (-2 600) **mis en demeure de l'inspection** (injonctions à l'employeur prévues par le code du travail, sur la base de texte particuliers avant établissement de procès verbal d'infraction) 96% concernent la santé et sécurité au travail.

Quant **aux mises en demeure du directeur du travail** sur rapport de l'inspection du travail (effectuées , quant à elles sur la base de textes généraux) , celles-ci sont très rares. Elles sont au nombre de 57, dont 53 dans le domaine de la santé, sécurité.

4 278 procédures concernent le recours à la procédure administrative **d'arrêts de travaux**. Cette procédure a très fortement augmenté ces dernières années même si leur nombre en 2005 est inférieur à celui de 2004 (5120). Elle progresse plus vite que les autres dispositifs répressifs utilisés pour faire cesser des infractions aux obligations réglementaires. Les décisions d'arrêt ont pour objectif de faire cesser des situations de danger grave et imminent résultant d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, contre les risques d'ensevelissement ou contre les risques d'inhalation de poussières d'amiante liée au confinement ou de retrait de l'amiante. La reprise d'activité n'étant possible qu'après retour à la conformité. C'est un instrument très efficace de corrections des situations défectueuses.

19 référés ont été effectués en 2005. Cette procédure judiciaire est utilisée essentiellement dans le domaine de la santé et sécurité (16) afin d'obtenir du juge des référés toutes mesures de manière à faire cesser les risques pour la santé et l'intégrité physique d'un ou plusieurs travailleurs. Les référés (3) relatifs au « travail du dimanche » ont pour but d'obtenir du juge des référés la fermeture de l'établissement qui fait travailler des salariés le dimanche ou le retrait des salariés occupés ce jour là. La faible utilisation de cette procédure est liée à l'existence de procédures plus rapides et efficaces, comme l'arrêt de chantier.

Evolution depuis 1982

L'évolution générale est similaire à celle des interventions en entreprise.

Les observations connaissent des évolutions variables selon les thèmes et les années. Les observations les plus nombreuses sont en santé et sécurité. Elles progressent sur une longue période dans tous les domaines, hormis ceux relatifs aux obligations des employeurs et aux salaires.

Quant aux infractions « PV », la diminution est quasi générale, mais est plus accentuée pour les salaires, les obligations des employeurs. Toutefois, l'on peut constater une tendance à la hausse au cours des 3 dernières années dans le domaine des droits des services.

Le recours à la mise en demeure est en diminution régulière et très forte entre 1982 et 2001. Leur nombre est divisé par 5 sur cette période. Il progresse, cependant, ces trois dernières années. 95% des mises en demeure sont relatives à la santé et la sécurité.

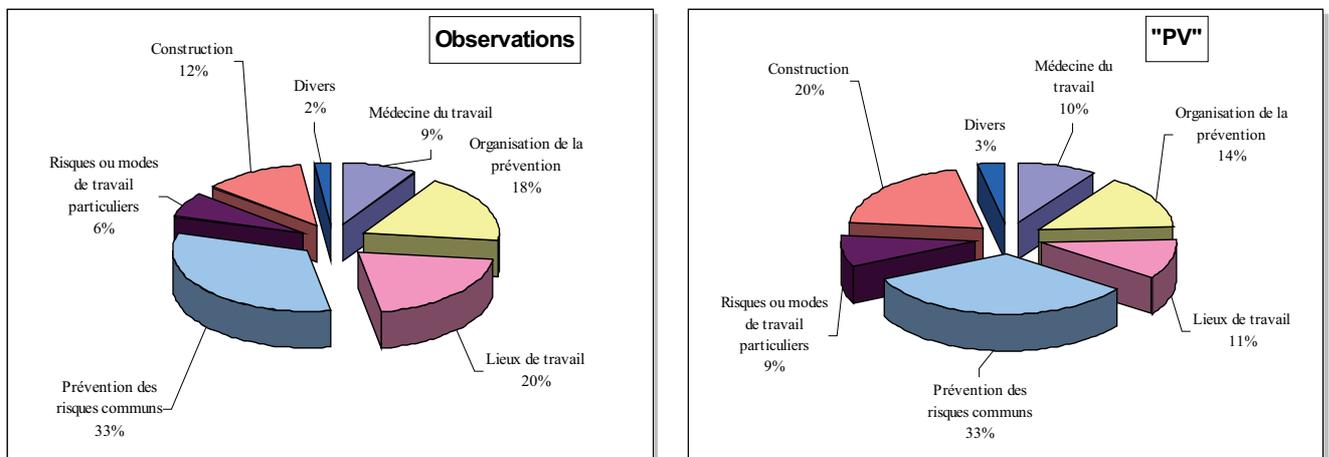
La procédure d'arrêt et de reprise de travaux est en augmentation régulière et importante, le nombre en est multiplié par 2,5 entre 1996 et 2004. Ces décisions sont prises à 99% sur les chantiers du bâtiment. Aujourd'hui, en santé sécurité, le nombre de décisions d'arrêt et de reprise de travaux s'approche de celui des infractions relevées par PV et atteint la moitié des mises en demeure.

1. Santé, sécurité au travail et médecine du travail

La santé, la sécurité au travail et les règles relatives à la médecine du travail restent, avec constance, l'une des préoccupations essentielles des services.

L'application des dispositions qui fondent les principes de base de la prévention est toujours au centre de l'action des agents de contrôle. Il s'agit des textes qui régissent, notamment, l'aménagement des lieux et locaux de travail, les ambiances des locaux de travail, la prévention des risques liés à l'incendie, au bruit, à l'électricité, à l'amiante ou à l'utilisation des équipements de travail.

En 2005, il y a eu **404 600** infractions constatées suite aux interventions dans ce domaine. Ce thème représente 53% du total des infractions constatées.

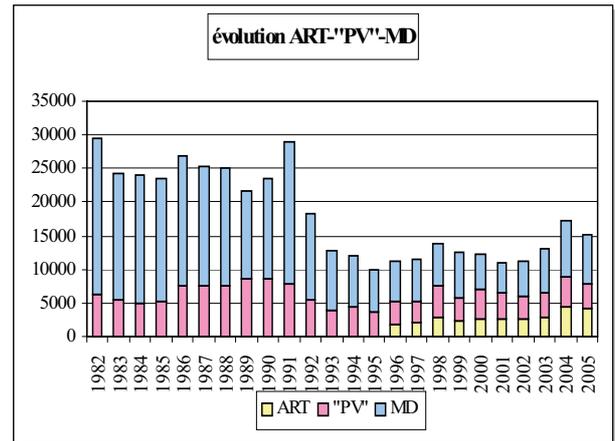
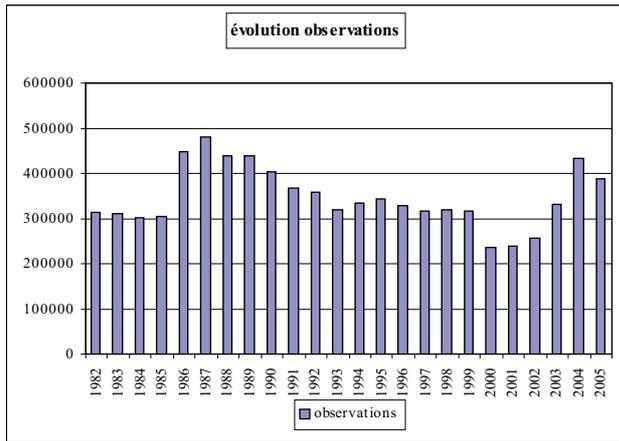


Pour les différentes thématiques, on constate que:

- la prévention des "risques dit commun" (33 %), constitue toujours le premier sujet d'infractions en matière de santé sécurité (+6%). Il s'agit principalement des équipements de travail, des risques électriques, des risques chimiques. Il convient de souligner que seulement 14 377 (-2 690) observations et 49 (+16) « PV relèvent des risques chimiques, chiffres encore faible par rapport à la gravité de ces risques et à leur poids déterminant dans les pathologies à effets différés, cancers en particuliers. Il s'agit toutefois d'une progression notable, notamment dans le domaine de la verbalisation (+48%) du à l'effet des orientations prioritaires pluriannuelles de la politique du travail du ministère ;
- les lieux de travail, avec près du quart des non conformités constituent la seconde source d'infractions pour les observations (20%) et (11%) pour les « PV ». Le non respect de la réglementation relative à l'aménagement, l'hygiène, l'hébergement et à la restauration concerne pour moitié ces infractions (référés, mise en demeure et arrêt de chantier compris) ;
- l'organisation de la prévention constitue la troisième source pour les observations (18%) et pour les « PV » (14%) ;
- les activités du bâtiment (surveillance et contrôle sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics) Il y a eu 53 287 interventions sur les chantiers (-8686). Elles constituent toujours comme dans les années passées, un champ important d'infractions donnant lieu à 12% d'observations et à 20% de PV. En outre, 4278 décisions d'arrêt ou de reprise de chantier (-822) ont été notifiées aux entrepreneurs, pour soustraire des salariés aux dangers graves et imminents d'ensevelissement ou de chutes de hauteur auxquels ils étaient exposés.

- pour la médecine du travail, les observations (9%) demeurent stables par rapport à 2004, mais connaissent un accroissement de leur verbalisation (+2%) Les observations comme les « PV » portent essentiellement sur les examens médicaux.
- les observations (6%) sur les risques ou modes de travail particuliers demeurent stables par rapport à 2004, mais que la verbalisation progresse avec 9% (+3%).

Evolution depuis 1982



Le nombre d'observations évolue de la même manière que l'évolution du nombre d'interventions en entreprise. La tendance générale à la baisse commence à s'inverser avec une courbe qui redevient ascendante à compter de 2000 et, en particulier 2003.

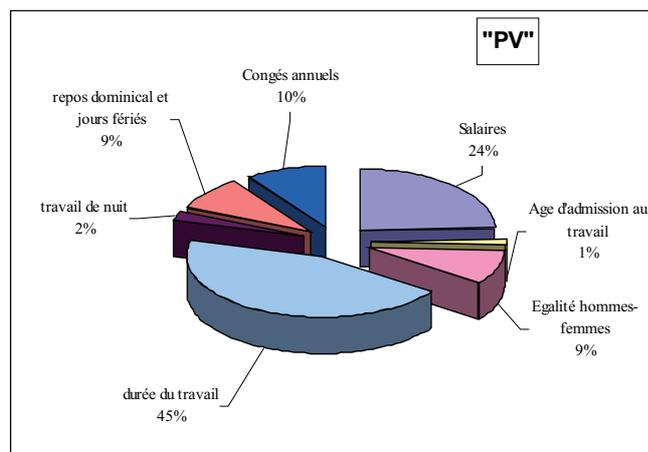
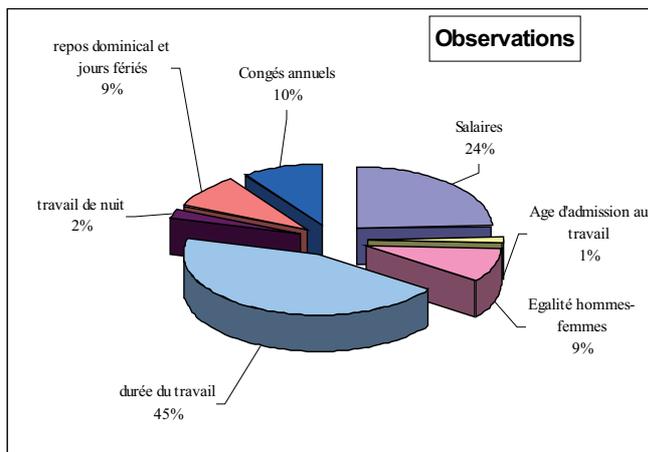
Le nombre d'infractions relevées par procès-verbal est relativement stable. La chute brutale du nombre d'infractions relevées par procès-verbal à compter de 1991 peut s'expliquer par deux causes principales :

- 1990-1997 correspond globalement à la période d'une moindre présence des agents de contrôle sur les chantiers par suite d'une diminution du nombre des effectifs des agents de contrôle.
- A partir de 1996, la diminution du nombre d'infractions relevées par procès-verbal est à peu près compensée par l'augmentation du nombre d'arrêts de travaux . La procédure d'arrêt de chantier est venue 'concurrencer' la verbalisation par PV. La procédure d'arrêt de chantier est, dans bien des cas, un instrument plus rapide et plus efficace de corrections des situations. Et, l'usage dans les services est ne pas dresser procès-verbal lors de l'utilisation de la procédure d'arrêt de chantier.

L'utilisation de la procédure de mise en demeure entre 1982 (23 390) et 1999 (6 725) est en diminution régulière. On peut estimer que la diminution en dessous de ce chiffre est en partie liée à la grève des statistiques, puisqu'en 2003 on retrouve ce niveau (6 535) pour le dépasser en 2005 (7198).

2. Réglementation du travail / salaires

En 2005, la réglementation du travail et des salaires représentait : **83 683** infractions constatées suite aux interventions, soit 11% du total des infractions constatées.



Pour les différentes thématiques, on constate que :

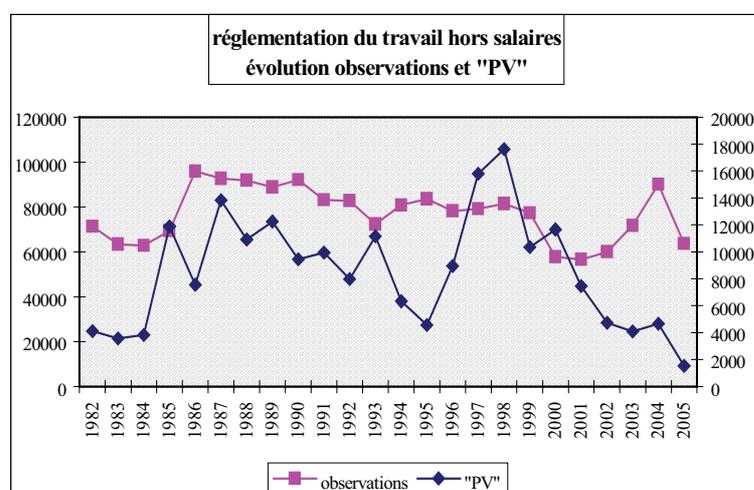
En matière de réglementation du travail

- La durée du travail (45%) constitue toujours le premier sujet d'infraction, qu'il s'agisse des observations (+5%) ou des « PV »(-12%)
- Les congés annuels (10%) arrivent en deuxième place, qu'il s'agisse des observations (+1%) ou des « PV » (+9%).
- Le repos dominical et les jours fériés (9%) arrivent au 3^{ème} rang concurremment avec les dispositions relatives à l'égalité hommes – femmes, q'il s'agisse des observations ou des « PV ». Mais ces données sont très différentes de 2004 où les observations représentaient respectivement 7 et 10% et les « PV » 23 et 0%.

Quant aux salaires (24%), c'est le non paiement du salaire qui constitue la principale infraction avec 15 989 observations (- 4775) et 59% « PV »(*idem*).

Evolution depuis 1982

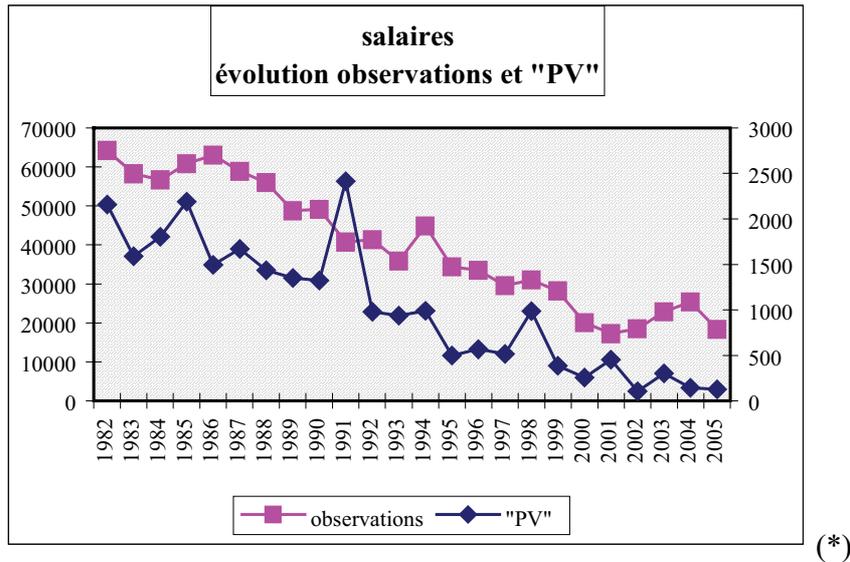
On examinera d'abord la réglementation du travail, puis de manière séparée les salaires.



(*)

Le nombre d'observations varie assez peu sur la longue période, et la tendance à la baisse suit l'évolution des interventions en entreprise.

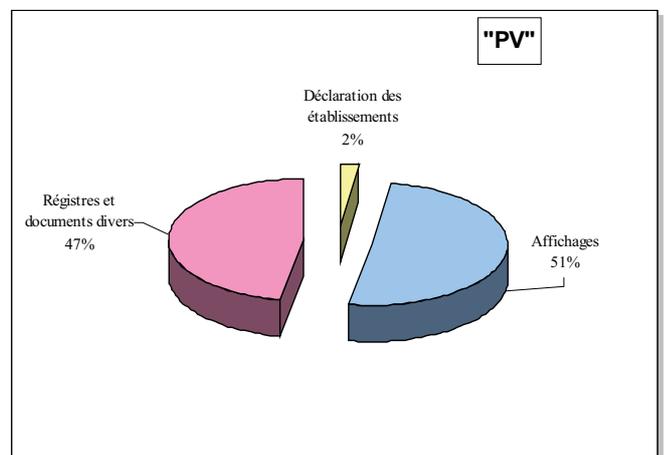
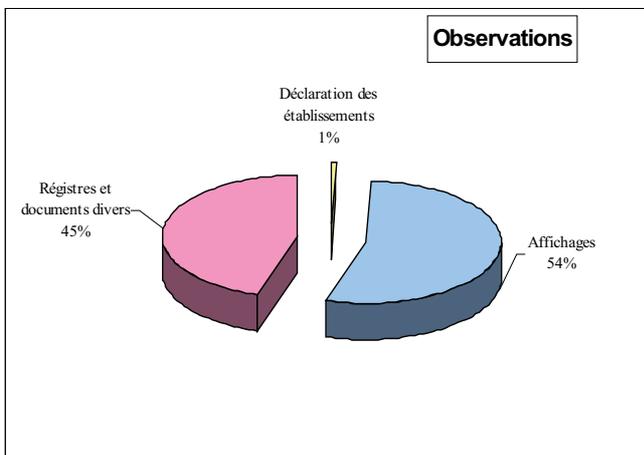
L'évolution du nombre d'infractions relevées par procès-verbal présente des variations plus importantes. On observe un doublement des infractions relevées par procès-verbal entre 1984 et 1993, une chute brutale jusqu'en 1995, une multiplication par quatre entre 1995 et 1998 ; puis une diminution tout aussi brutale jusqu'à aujourd'hui. Les changements de la législation sur la durée du travail durant cette période sont probablement une des raisons principales de cette évolution.



La situation est toute différente lorsqu'on examine l'évolution des observations et infractions relevées par procès-verbal sur les salaires. Tous les indicateurs indiquent la même chose : une diminution continue des observations et des infractions relevées par procès-verbal.

3. Obligations des employeurs

En 2005, il y a **78 900** infractions constatées suites aux interventions dans ce domaine. Ce thème représente 10,25% du total des infractions constatées.

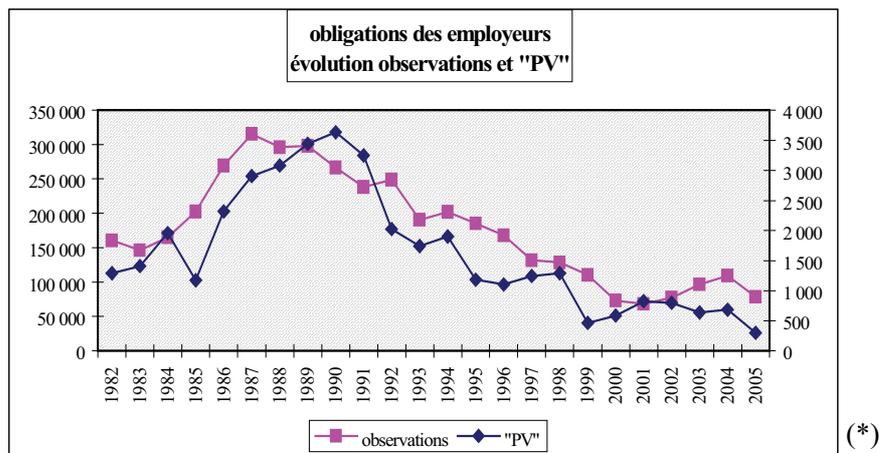


Pour les différentes thématiques, on constate que :

- l'affichage représente 54% des observations (+1%) et 51% des PV (-6%)
- les registres et documents concernent 45% des observations (*idem*) et 47 % des PV (+5%)
- la déclaration des établissements est toujours très faible avec 1% pour les observations (-1%) et 2% pour les PV (+1)

Leur respect demeure l'une des conditions nécessaires au bon déroulement des contrôles et la garantie de l'accès des travailleurs à un minimum d'informations, conventions collectives applicables, horaires de travail, communications des institutions représentatives du personnel, par exemple.

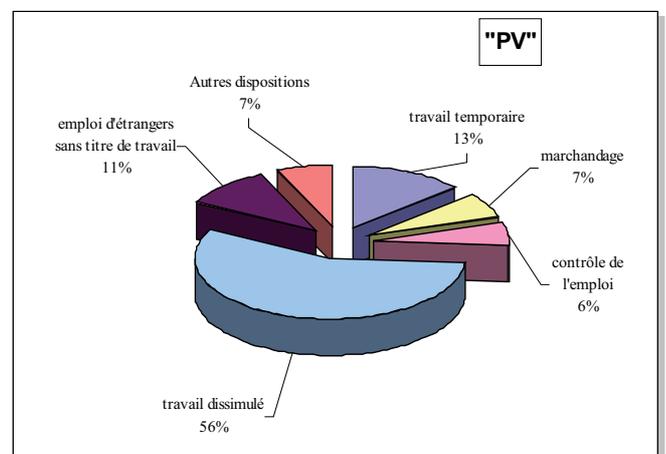
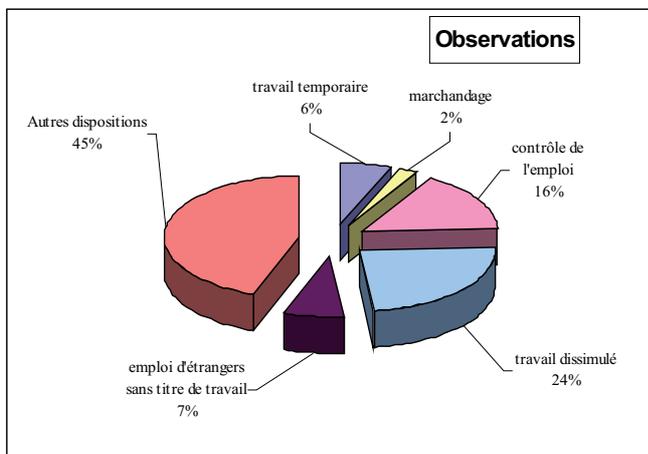
Evolution depuis 1982



La diminution des observations est plus importante que l'évolution générale. Les infractions relevées par PV et les mises en demeure ont augmenté jusqu'au milieu des années 1990 pour diminuer régulièrement et nettement.

4. Emploi

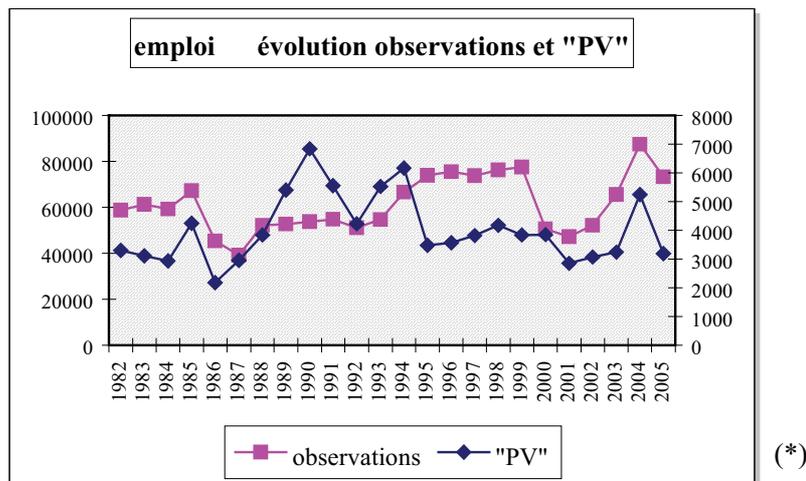
En 2005, il y a eu **76 581** infractions constatées suite aux interventions dans ce domaine. Ce thème représente 9 % du total des infractions constatées.



Pour les différentes thématiques, on constate que :

- Le travail dissimulé qui représente 24 % des observations (+4%) a donné lieu à 56 % des infractions relevées par procès-verbal (-5 %).
- Le contrôle de l'emploi vient en deuxième place avec 16% d'observations (*idem*) mais seulement 6 % de PV (-22%)
- Le travail temporaire représente 6% des observations (-1%) et 13% des PV (+3%)
- Les emplois d'étranger sans titre de travail : 7% d'observations (+1%) et 11% de PV(+3%)

Evolution depuis 1982



(*)

L'évolution du nombre d'observations et de « PV » n'est pas toujours parallèle. La tendance générale est à la hausse sur la longue période, malgré un pic à la baisse en 2005.

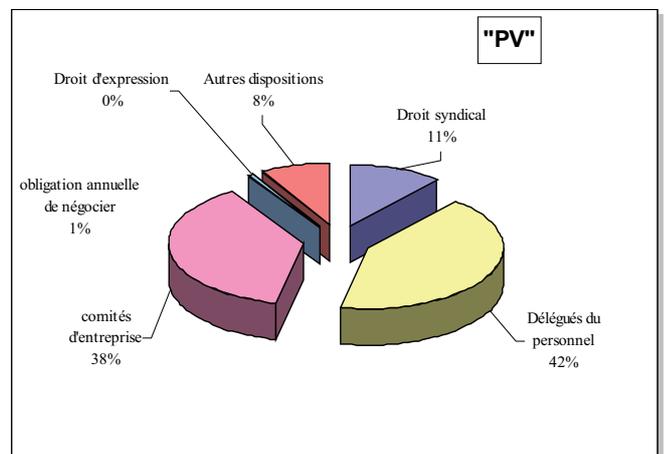
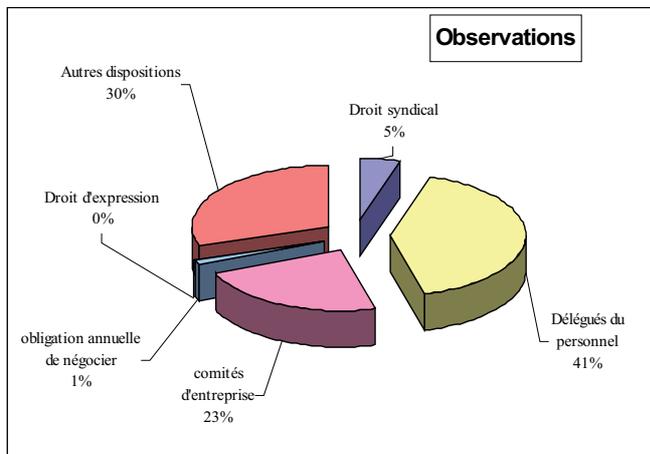
Les observations relatives aux procédures de licenciement économiques chutent brutalement au moment où l'autorisation administrative de licenciement est annulée. Pour le reste le nombre d'observations est assez stable.

Les variations des infractions relevées par voie de PV sont plus nettes. L'on observe également une chute importante des licenciements pour motif économique au moment de la disparition de l'autorisation administrative de licenciement, hormis une augmentation nette en 2004.

5. Fonctionnement des institutions représentatives du personnel

En 2005, il y a eu **47 161** infractions constatées suite aux interventions. Ce thème représente 7% des infractions totales constatées.

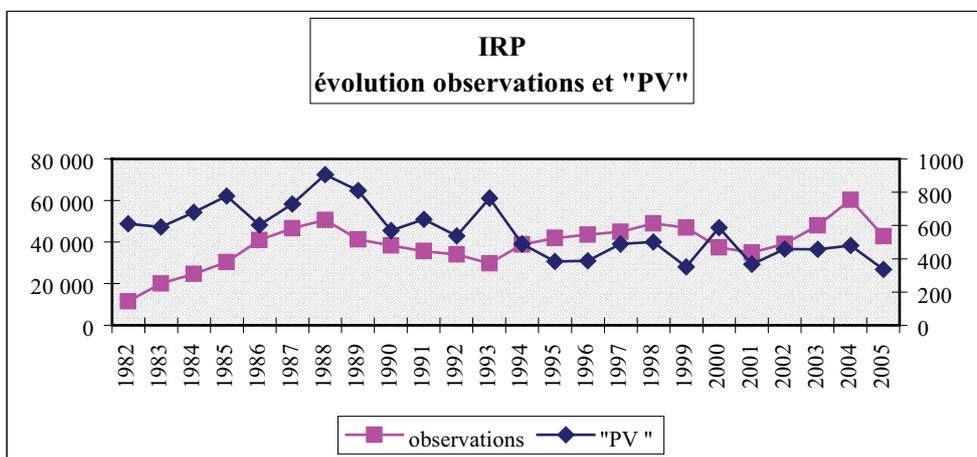
La modestie de ces chiffres ne doit toutefois pas occulter l'importance du caractère qualitatif d'interventions essentielles aux droits collectifs des salariés et en général au respect du Code du travail, par les entreprises.



Pour les différentes thématiques, on constate que :

- Les infractions relatives aux délégués du personnel constituent toujours la première source des infractions avec 41% d'observations (-2%) et 42% de PV (+2%)
- Les comités d'entreprises font l'objet de 23% des observations (+3%) et 28 % des PV (+7%)
- Le droit syndical donne lieu à 5% des observations (+1%) et 11% des PV (-8%)
- L'obligation annuelle de négocier et le droit d'expression représentent une part très faible des observations et des PV. Comme en 2004, ils se situent entre 1et 0 %.

Evolution depuis 1982

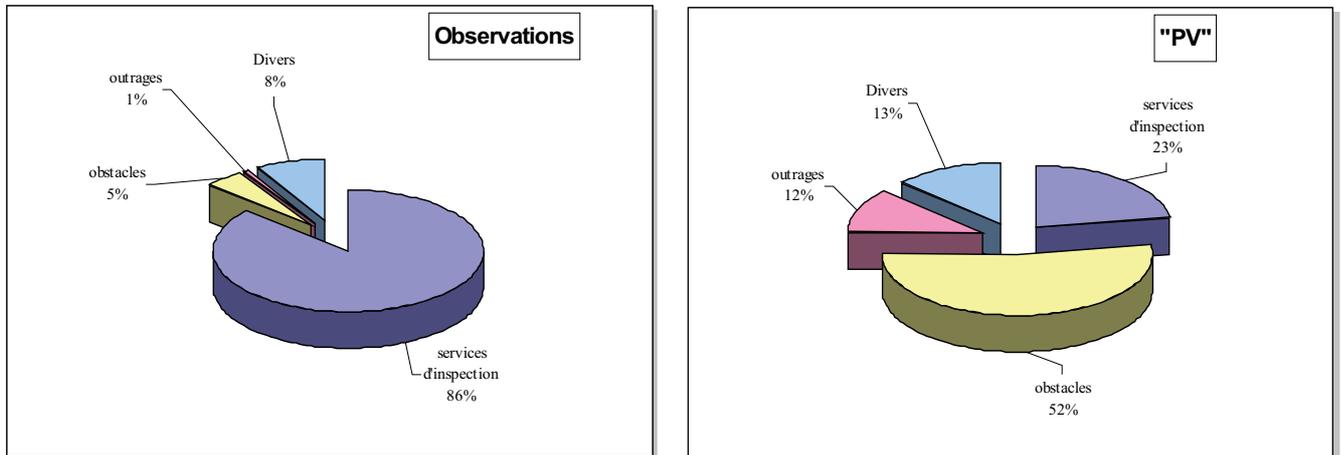


(*)

Alors que les observations évoluent à la hausse sur la longue période, les infractions relevées par voie de PV sont en baisse.

6. Droits des services de contrôle

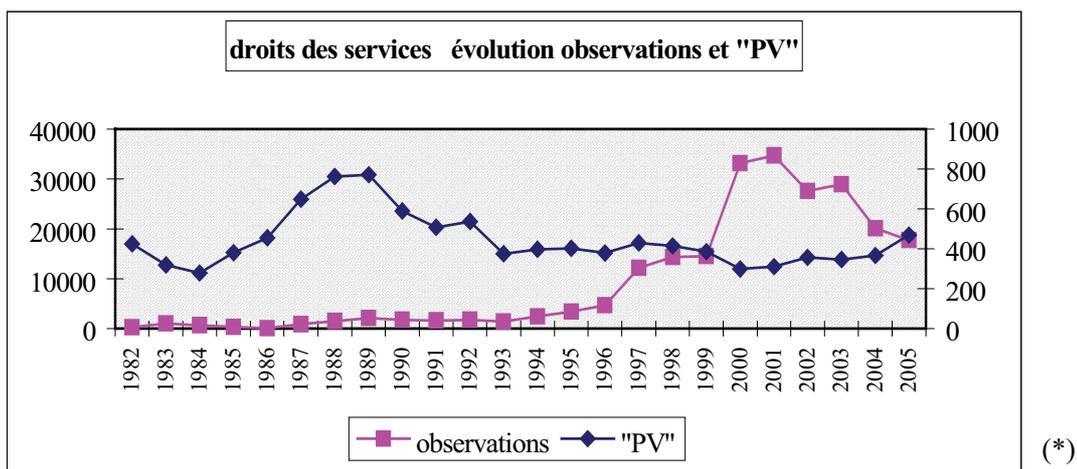
En 2005, il y a **18 225** infractions constatées dans ce domaine, représentant 3% du total des infractions constatées.



Pour les différentes thématiques, on constate que :

- Les droits des services représentent 86% des observations (-8%) et seulement 23% des PV (-10%).
- Cette différence tient au fait que la plus grande part des observations est relative à la tenue d'éléments de comptabilisation de la durée du travail annualisée ou individualisée.
- Les obstacles donnent lieu à 5% des observations (*idem*) et à 52% des PV (-4%)
- Les outrages donnent lieu à 1% des observations (*idem*) et à 12 % des PV (+4%)

Evolution depuis 1982



(*) Dans les légendes des tableaux et courbes de l'ensemble du chapitre, on appellera les « infractions relevées par voie de PV » simplement « PV ». Dans le tableau ci après, pour la colonne 2005, les données sur les PV apparaissent inférieures à 2004 car désormais, le choix a été fait de ne comptabiliser que les infractions relevées par PV transmis au parquet.

L'augmentation d'observations à partir de 1996 est forte et brutale. La raison essentielle est le développement de l'annualisation du temps de travail qui rend plus importante l'obligation pour les employeurs de tenir et conserver des moyens de contrôler le respect de la législation sur la durée du travail.

L'augmentation importante entre 1984 et 1988 correspond à la période de forte augmentation des effectifs d'agents de contrôle. Mises à part ces années, la verbalisation pour infraction aux droits des services de contrôle est régulière.

V - Commentaires

1. Aperçu sur le Plan Santé au Travail – PST- 2005-2009.

L'année 2005 marque pour la santé et la sécurité au travail, l'entrée dans une nouvelle dynamique. Il s'agit d'une dynamique d'animation, de coordination et de renforcement d'une politique plus globale de prévention des risques professionnels, avec la mise en place du Plan Santé au travail (PST) 2005-2009 adopté par le gouvernement le 23 février 2005. Ce plan a été élaboré en association étroite avec les départements ministériels intéressés et en étroite collaboration avec les partenaires sociaux représentatifs au plan national.

Outre le lancement d'actions déterminantes inscrites dans le PST, 2005 aura, aussi coïncidé avec la mise en œuvre concrète de la réforme des services de médecine du travail devenus services de santé au travail, afin de mieux répondre aux attentes des entreprises et des salariés et de contribuer à une politique sanitaire plus efficace.

Le PST est un plan pluriannuel d'actions clairement identifiées accompagnées d'objectifs précis. Il doit permettre un véritable changement d'échelle dans l'appréhension et le traitement des thématiques de la prévention des risques professionnels par les pouvoirs publics, en lien avec l'action menée par les autres acteurs de la prévention, notamment, celle des partenaires sociaux.

Ces actions sont en cohérence avec la Stratégie communautaire en santé et sécurité au travail 2003-2006 qui définit le cadre général d'intervention de la politique de prévention des risques professionnels.

Le PST, qui prolonge le Plan national santé environnement - PNSE, s'articule autour de 4 objectifs structurants, déclinés en 23 actions prioritaires.

Objectif n°1: *Développer les connaissances des dangers, des risques et des expositions en milieu professionnel.*

Mesure phare du PST, la création de l'Agence de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail - AFSSET, qui permet d'intégrer la santé au travail dans le dispositif public des agences de sécurité sanitaire, a été officialisée par l'ordonnance du 1^{er} septembre 2005. Cette agence est chargée de l'évaluation scientifique des risques. Elle est placée sous la triple tutelle des ministres chargés de la santé, de l'environnement et du travail. Pour assurer la mise en place du volet Recherche du PNSE et du PST, un comité de pilotage stratégique a été mis en place. Il permet de mobiliser les principaux opérateurs de recherche fondamentale. Un comité des partenaires doit être créé début 2006, afin d'assurer une coordination avec l'ensemble des établissements publics et administrations concernés.

Objectif n°2 : Renforcer l'effectivité du contrôle

7 régions ont bénéficié en 2005 de la mise en place de cellules régionales pluridisciplinaires. Composées d'ingénieurs de prévention, de médecins et de directeurs adjoints du travail, elles apportent un appui scientifique, technique et méthodologique aux agents de contrôle (inspecteurs et contrôleurs) de l'inspection du travail dans leur fonction de contrôle et de diffusion de la culture de prévention sur les lieux de travail. La couverture du territoire en cellules doit se poursuivre en 2006 pour s'achever en 2007.

Objectif n°3 : Renforcer les instances de pilotage et décloisonner les approches des administrations.

Le PST a prévu, d'une part, l'actualisation des missions et règles de fonctionnement du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels –CSPRP et, d'autre part, la création d'instances régionales. Les projets de modernisation du CSPRP et de création de comités régionaux de prévention des risques professionnels ont, durant l'année 2005, fait l'objet d'une réflexion interne à l'administration. Elle devra être suivie début 2006 d'une phase de concertation approfondie avec les partenaires sociaux dans le cadre du CSPRP.

Objectif n°4 : Encourager les entreprises à être acteurs de la santé au travail.

Le PST prévoit de moderniser et conforter l'action de prévention des services de santé au travail. 2005 s'est révélée une année charnière quant à la mise en œuvre effective de la réforme de la médecine du travail et l'accent a été mis notamment sur la politique d'agrément des services de santé au travail.

2. Aperçu sur la Politique du travail en santé et sécurité. Les campagnes nationales de contrôle

Afin de répondre à l'exigence d'une meilleure effectivité des actions de prévention, les pouvoirs publics ont mené activement tout au long de l'année 2005, des actions concrètes sur des risques professionnels ciblés. Ces actions s'inscrivent dans le cadre des orientations stratégiques 2003-2006 en santé et sécurité au travail complétées par des orientations adressées par le ministère chargé du travail aux services déconcentrés.

Les orientations stratégiques 2003-2006 en santé et sécurité au travail

Quatre grandes causes doivent faire l'objet d'un traitement prioritaire de la part de tous les acteurs de la prévention :

- les agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR)
- les troubles musculo-squelettiques (TMS)
- les accidents routiers du travail
- les installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE)

Pour 2005, ces priorités ont conduit, notamment à des actions coordonnées (les campagnes nationales de contrôles).

Les actions ciblées : les campagnes de contrôle

La campagne nationale de contrôle de l'amiante

En 2005, le ministère chargé du travail a décidé de reconduire la campagne ciblée de contrôle des chantiers de désamiantage, à la suite de celle menée en 2004. Cette campagne, réalisée en liaison avec la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) en juin et juillet, concernait tous les types de chantiers de désamiantage (retrait d'amiante friable et non friable ainsi que chantiers de démolition).

A cette occasion, les services de l'inspection du travail et de prévention des caisses de sécurité sociale se sont fortement mobilisés puisque ce sont plus de 780 chantiers, représentant environ 370 entreprises, qui ont été contrôlés pendant la période retenue. Cette forte mobilisation est due, certes, à l'extension du champ de contrôle visé – amiante friable et non friable – mais également aux moyens mis en œuvre par les régions pour former les agents au contrôle des chantiers de désamiantage.

Les résultats de la campagne tendent à montrer l'efficacité des interventions des agents de l'inspection du travail à cette occasion (plus de 40 procès verbaux dressés, plus de 80 arrêts de chantiers prononcés, près de 400 lettres d'observations). L'efficacité de cette campagne s'appuie sur le professionnalisme des agents de l'inspection du travail et l'efficacité de leurs contrôles, fondés sur une formation permanente indispensable.

Pour les matériaux friables, déjà concernés par la précédente enquête, des progrès sont observés par rapport à 2004 : le taux global de non-conformité passe de 76 à 67 %. Ce taux reste cependant très important et tous matériaux confondus, friables et non friables, seulement 33 % des chantiers contrôlés sont conformes à la réglementation. Les infractions les plus courantes concernent le repérage des matériaux amiantés qui n'est pas toujours transmis aux entreprises qui effectuent des chantiers de démolition ; l'insuffisance des mesures de confinement des chantiers et de la signalétique. Mais cette campagne a permis de constater également certaines dérives particulièrement préoccupantes, telles l'empoussièrisme non maîtrisé par l'absence de procédés de travail adaptés ou de travail à l'humide, l'absence d'équipements respiratoires adaptés.

En 2006, le ministère chargé du travail participera à une campagne européenne de l'inspection du travail. Cette campagne, souhaitée et organisée par la Commission européenne, portera sur le contrôle des activités exposant les travailleurs à l'amiante. Des outils adaptés aux objectifs de la campagne seront mis à la disposition des services de l'inspection du travail. Les résultats de cette campagne, au niveau français, seront retournés à la Commission européenne qui se chargera de faire un bilan des contrôles effectués dans l'ensemble des Etats membres de l'Union européenne.

la campagne nationale grues

La précédente campagne de 2000, et la persistance d'accidents graves et mortels, avait démontré la pertinence d'une modernisation de la réglementation dans le domaine des appareils de levage, concernant notamment les vérifications et la maintenance. L'action décidée par le Ministre, menée en 2005, visait à mobiliser les entreprises et à évaluer l'évolution de l'application de la réglementation, notamment en ce qui concerne les arrêtés de mars 2004.

A cette occasion, les services de l'inspection du travail se sont également fortement mobilisés. Très ponctuellement, des contrôles ont été effectués en partenariat avec les médecins du travail, les ARACT, les organismes de prévention, les services de prévention des CRAM et des comités régionaux de l'OPPBT. A titre très exceptionnel, les représentants des travailleurs dans le domaine de l'hygiène et sécurité (CHSCT, CISSCT, DP) ont pu être associés à cette démarche.

Ce sont environ 2000 grues qui ont fait l'objet d'un contrôle. Les contrôles ont visé majoritairement des grues à tour, pour environ 2/3 des machines, parce qu'elles sont expressément visées par les nouveaux arrêtés, mais aussi parce qu'elles sont présentes de façon permanente sur des chantiers importants, alors que les grues mobiles sont utilisées de façon intermittente, quelle que soit la nature des opérations. Compte tenu du nombre de grues à tour en service en France (entre 6000 et 7000), l'échantillon contrôlé est très représentatif. Les actions ont été majoritairement menées sur les chantiers de bâtiment ou de travaux publics, industrie qui emploie de façon régulière ces types de machines.

Compte tenu du caractère récent des obligations concernant le carnet de maintenance, et l'examen approfondi visant les grues à tour, les agents de contrôle ont constaté des carences massives les agents de contrôle n'ont pas procédé à des sanctions sur ces deux aspects mais se sont mobilisés pour une information des professionnels.

Seuls moins de 2 % des contrôles ont donné lieu à des procès verbaux. Néanmoins plus de 200 vérifications (près de 10% des actions de contrôle) ont été demandées, ce qui illustre les difficultés rencontrées par les agents afin d'obtenir les documents relatifs à l'ensemble des vérifications. Enfin moins de 1 % des machines font l'objet d'un signalement aux services centraux, au titre de non conformité via la base de données MADEIRA.

3. Exemples d'initiatives locales

L'action CMR régionale concertée en Nord Pas de Calais et Picardie

Une action pluri-annuelle sur les risques relatifs aux agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) a été initiée dans la région Nord Pas de Calais et en Picardie. Démarrée en 2004, et poursuivie en 2005, elle visait à mieux cibler le contrôle de l'utilisation des CMR et à obtenir leur substitution à chaque fois que possible en établissant une cartographie régionale de l'utilisation des CMR. Cette action, dont le bilan définitif sera tiré début 2007, permet déjà aux acteurs de la région de tirer de premiers enseignements utiles pour le développement de plans d'action ultérieurs dans ce domaine.

Associant agents de contrôle de l'inspection du travail, équipe d'appui de la DRTEFP, CRAM, médecins inspecteurs régionaux et médecins du travail, un groupe de travail a élaboré une méthodologie visant à mettre en oeuvre une action collective de type nouveau, qui combine contrôle et conseil.

Il s'agissait d'identifier les secteurs d'activité et les entreprises utilisant des agents CMR, afin d'obtenir la substitution de ces agents par des agents non CMR dans le plus grand nombre d'entreprises possible.

L'action s'est déroulée en deux phases : 1) Le choix des entreprises et le recueil d'informations sur les produits chimiques utilisés ; 2) Le contrôle des entreprises utilisatrices de CMR.

1) Le point d'entrée dans l'entreprise qui a été choisi est l'obligation réglementaire d'évaluation des risques. Pour cela, un courrier type a été proposé, avec un délai de réponse de 3 mois pour l'entreprise, ainsi qu'un courrier de relance transmis en recommandé, avec un délai de réponse d'un mois. Une fiche d'aide à la réalisation de cette liste a également été élaborée et jointe à l'envoi. Le document était également téléchargeable sur le site internet de la CRAM, afin de permettre d'éventuelles réponses par courrier électronique. De plus une fiche explicative de l'étiquetage réglementaire, ainsi que la liste des phrases de risques ont été jointes à ces envois, avec une plaquette d'information sur les CMR éditée par la DRTEFP. La liste demandée est une liste exhaustive des agents chimiques étiquetés, donc dangereux, présents dans l'entreprise et pas seulement la liste des agents CMR.

L'implication du laboratoire de chimie toxicologie de la CRAM et du Centre régional de toxicologie professionnelle et environnementale du CHR (dans le cadre d'un partenariat avec l'Institut de Santé au Travail du Nord de la France) a permis d'apporter à l'ensemble de la démarche l'appui scientifique nécessaire.

L'animation d'un réseau de médecins référents et coordonnateurs a permis d'impliquer et d'outiller les services de santé au travail inter-entreprises de la région (400 médecins du travail, 70 000 entreprises et un million de salariés bénéficiant d'une surveillance médicale).

A l'issue de la phase 1, une réunion régionale d'information a été organisée, en coopération avec la Cité des Entreprises, pour présenter aux entreprises répondantes une première cartographie régionale de l'utilisation des CMR établie à partir des informations recueillies (200 participants).

2) Après réception de cette liste et identification des agents CMR dans l'entreprise, les actions de contrôles concernaient les entreprises utilisatrices de CMR et celles qui n'avaient pas répondu. La méthode proposée consistait à demander, dans un premier temps, les FDS (Fiches de Données de Sécurité) correspondant aux agents CMR, puis à rappeler à l'entreprise son obligation de substitution, ainsi que son obligation d'apporter la preuve de ses démarches en ce sens (R 231-56-2). Un guide de contrôle a été élaboré par la DRTEFP et diffusé à l'ensemble des agents. Chaque agent de contrôle était également invité à prendre contact avec le médecin du travail de l'entreprise.

Pour chaque agent chimique CMR utilisé, les agents ont renseigné une fiche de contrôle tenant sur une seule page. Cette fiche pose 12 questions (Oui/non) sur les points clés des dispositions réglementaires. L'exploitation de ces informations vise à compléter la cartographie régionale de l'utilisation des CMR en éclairant précisément les points sur lesquels les entreprises doivent progresser. Dans le cadre de la campagne nationale CMR, une grille complémentaire de recueil d'informations a également été renseignée par les agents de l'inspection du travail.

L'appui régional a permis de structurer et coordonner l'action, d'en collecter régulièrement les résultats, et d'en présenter des synthèses à chaque étape. Les ingénieurs de prévention de la DRTEFP ont souvent été sollicités pour apporter un appui aux agents dans la phase 2 de cette action de contrôle.

Pour ce qui concerne la CRAM, un outil d'évaluation du risque CMR permettant de suivre le parcours du produit dans l'entreprise et d'identifier les phases de risques pour les salariés a été élaboré. Cet outil a donné lieu à des visites conjointes CRAM/médecin du travail et parfois CRAM/ inspection du travail. Cet outil est mis à la disposition des acteurs de la prévention et des entreprises.

Un premier retour sur l'ensemble de cette action devrait être présenté, en 2006 devant les médecins du travail et les agents de l'inspection lors de journées de formation inter-services et à l'occasion des assises régionales pour la santé au travail.

L'action « peintures d'avions » en Midi-Pyrénées

Comme dans l'ensemble de la profession, l'activité de construction aéronautique en Haute-Garonne comprend, outre Airbus, un certain nombre d'entreprises spécialisées dans la peinture des avions. Ces entreprises utilisent des installations spécifiques dimensionnées pour accueillir et traiter des aéronefs ; près de 280 personnes y sont au total occupées.

En dépit de la diversité des entreprises concernées, les conditions d'exercice de l'activité présentent un grand nombre de points communs : mêmes produits utilisés, ordre des opérations identique (phases de ponçage, d'application de primaire, d'une couche de finalisation du décor propre à chaque client), installations (salles de peinture) qui se différencient des cabines communément utilisées dans le reste de l'industrie compte tenu de leurs dimensions, utilisation systématique par les peintres de protections individuelles en complément des protections collectives en ventilation.

L'action sur les peintures d'avions –longue et complexe- a été engagée à la suite d'une première alerte, début 2001, lorsqu'il est apparu chez le 1/3 des salariés d'une entreprise sous-traitante d'anomalies biologiques (bilan hépatique perturbé et anomalie de globules rouges). Cette situation, portée à la connaissance des entreprises et des salariés via les CHSCT, entraîna, un certain nombre de décisions à l'issue des interventions de l'inspection du travail, de la CRAM et du médecin du travail.

Dans un premier temps, outre l'obligation de l'évaluation et l'analyse des risques par l'entreprise en cause mais également par l'ensemble des autres sous-traitants, une convention d'étude-action entre la société concernée et le Centre Hospitalier Universitaire de Toulouse fut mise en œuvre pour étudier la causalité professionnelle de ces anomalies et, certains salariés déposaient une plainte auprès du procureur de la république.

Les mois suivants, une 2^{ème} phase d'intervention était conduite et concernait l'évaluation des risques, la retranscription précise de l'exposition individuelle des salariés, la nécessité de procéder à des mesures de concentration de produits toxiques dans l'atmosphère de travail ainsi qu'à la vérification des installations de ventilation. Cette action, nécessitant parfois la notification de mises en demeure et le relevé d'infractions par procès verbaux, a débouché sur l'organisation, par chacune des entreprises concernées, d'une étude d'exposition (études confiées à l'INERIS, et à l'APPAVE).

La conclusion de ces rapports a été présentée en réunions de CHSCT, en présence de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur et de l'ingénieur de prévention. Les résultats faisaient apparaître un point commun: des concentrations de différents chromates et de chrome VI –produits classés CMR- nettement supérieures à la valeur limite d'exposition professionnelle, pour les mesures effectuées en phase de ponçage. Toutefois, une seule de ces études comportait des mesures sur les autres phases de travail des peintres (application des primaires et finition), une seule encore vérifiait les concentrations de poussières dans l'ambiance de travail qui paraissaient pourtant dépasser le niveau d'empoussièrement réglementaire.

Au regard du caractère préoccupant de ces premiers résultats, chacune des entreprises sous-traitantes faisait l'objet :

- d'une mise en demeure du DDTEFP pour effectuer des mesures complètes sur l'intégralité du cycle de peinture des avions,
- d'une mise en demeure de l'inspecteur du travail pour vérification des systèmes de ventilation aération ainsi que du niveau de concentration des poussières au moment du ponçage.

L'analyse des nouveaux rapports produits, confirmant les risques encourus par les salariés, conduisait à la mise en place d'une démarche collective de prise en charge du problème, avec les entreprises et les autres acteurs de la prévention concernés, dans une perspective d'amélioration de la prévention.

Après concertation entre la DDTEFP de la Haute-Garonne et la DRTEFP, trois groupes de travail étaient constitués, fin 2005, sous l'égide de l'inspecteur du travail :

- le premier, animé par l'inspecteur lui-même et réunissant les entreprises de la peinture aéronautique, pour travailler sur les dispositifs de protection, tant collective qu'individuelle ;
- le second (déjà existant depuis 2003) animé par le médecin inspecteur régional et réunissant l'ensemble des médecins du travail des entreprises (auxquels se sont joints parfois leurs collègues du secteur aéronautique) ainsi que le responsable du service de pathologie professionnelle du CHU, pour avancer sur le suivi médical ;
- le troisième, animé par l'ingénieur de prévention de la DRTEFP et réunissant les entreprises, la DRIRE, la CRAM, pour examiner les questions relatives au process et aux produits (question de la substitution notamment).

Les travaux réalisés devraient conduire à la mise en œuvre, courant 2006, d'un ensemble structuré de mesures concrètes.

VI - Jugements intervenus à la suite des procès verbaux de l'inspection du travail

1. Jugements intervenus à l'encontre des personnes physiques

Réglementation à laquelle il a été contrevenu	Décisions de justice intervenues en 2005, quelle que soit la date du PV						
	Nombre de			condamnations			
	relaxes	1ère condamnation	condamn en récidive	prison ferme ou avec sursis	affichage et/ou insertion du jugement	interdiction d'exercer	autres peines
obligations des employeurs	0	0	0	0	0	0	0
déclaration des établissements	0	2	0	1	0	0	2
affichages	1	12	0	3	3	0	6
registres	0	4	0	2	0	0	6
livre de paie	0	0	0	0	0	0	0
autres registres	5	20	0	2	0	1	16
règles communes	0	1	0	0	0	0	3
TOTAL	6	39	0	8	3	1	33
réglementation du travail	0	0	0	0	0	0	0
âge d'admission	1	5	0	1	2	0	3
égalité profes hommes - femmes	0	0	0	0	0	0	0
durée du travail	5	10	0	1	0	0	8
dispositions générales	2	12	0	0	3	0	9
heures Supp - repos compensateur	2	9	0	0	0	0	6
repos quotidien	2	1	0	0	0	0	0
jeunes travailleurs	0	3	0	1	1	0	2
travail de nuit femmes et enfants	0	2	1	0	0	0	1
Repos hebdo dominical, jours fériés	15	41	0	0	3	0	21

Décisions de justice intervenues en 2005, quelle que soit la date du PV							
Réglementation à laquelle il a été contrevenu	Nombre de			condamnations			
	relaxes	1ère condamnation	condamn en récidive	prison ferme ou avec sursis	affichage et/ou insertion du jugement	interdiction d'exercer	autres peines
congés annuels	0	0	0	0	0	0	0
régime général	0	1	0	0	0	0	1
caisse de congés payés	0	2	0	0	0	0	2
autres dispositions	4	5	0	0	0	0	6
travail à temps choisi	1	0	0	0	0	0	0
boulangeries	0	0	0	0	0	0	1
travail à domicile	0	0	0	0	0	0	0
divers	1	2	0	0	2	0	1
TOTAL	33	93	1	3	11	0	61
salaires	0	0	0	0	0	0	0
paiement : périodicité prévue	0	3	0	0	0	0	2
S.M.I.C.	0	0	0	0	0	0	0
salaires mini conv collectives étendues	0	0	0	0	0	0	0
autres dispositions	0	2	0	0	0	0	1
TOTAL	0	5	0	0	0	0	3
Représentation du personnel et Droits collectifs	0	0	0	0	0	0	0
exercice du droit syndical	5	5	0	1	3	0	4
délégués du personnel	9	20	0	4	5	0	12
comités d'entreprise	5	8	1	0	5	0	6
congé de formation écon, sociale, syndicale	0	0	0	0	0	0	0
obligation annuelle de négocier	0	0	0	0	0	0	0
droit d'expression des salariés	0	0	0	0	0	0	0
autres dispositions	2	2	0	0	1	0	1
conflits individuels	0	0	0	0	0	0	0
conflits collectifs	0	0	0	0	0	0	0
divers	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	21	35	1	5	14	0	23
santé et sécurité au travail	0	0	0	0	0	0	0
organisation de la prévention	2	13	0	2	2	0	4
principes généraux : obligations salubrité sécurité	6	33	0	6	13	0	29
formation et information des salariés	3	23	0	6	9	0	9
C.H.S.C.T.	1	0	0	0	0	0	0
droit de retrait et d'alerte	0	2	0	1	0	0	2
action du médecin en milieu de travail	0	0	0	0	0	0	0
lieux de travail	1	0	0	0	0	0	0
conception des bâtiments industriels	1	13	0	1	3	0	6
aménagement, hygiène, restauration, hébergement,	2	35	0	1	4	0	29
ambiance : aération, éclairage, etc...	0	7	0	2	1	0	6
incendie	0	4	0	2	2	0	4
prévention des risques communs	0	1	0	0	0	0	1
risque chimique- substances dangereuses	0	3	0	0	1	0	3

Décisions de justice intervenues en 2005, quelle que soit la date du PV							
Réglementation à laquelle il a été contrevenu	Nombre de			condamnations			
	relaxes	1ère condamnation	condamn en récidive	prison ferme ou avec sursis	affichage et/ou insertion du jugement	interdiction d'exercer	autres peines
risques liés à la manutention des charges	0	4	0	2	1	0	5
risques d'origine électrique	0	12	0	2	3	0	7
risques dûs au bruit	0	1	0	0	1	0	1
équipements de travail - EPI - conception	5	17	0	2	5	0	8
équipements de travail - EPI - utilisation	19	133	0	32	47	0	109
risques ou modes de travail particuliers	2	1	0	0	0	0	1
risque cancérigène	0	0	0	0	0	0	0
agents biologiques	0	0	0	0	0	0	0
rayonnements ionisants	0	0	0	0	0	0	0
amiante	2	27	0	4	16	0	42
autres risques particuliers	0	1	0	0	0	0	1
risques liés au travail précaire	0	5	0	1	4	0	10
risques liés à la coactivité (entrep intervenantes)	1	4	0	1	1	0	2
BTP et opérations de construction	2	12	1	4	1	0	8
organisation de la prévention sur les chantiers	4	7	0	2	1	0	12
travailleurs indépendants	0	0	0	0	0	0	0
mesures de sécurité sur les chantiers	19	167	0	36	46	6	89
travail des femmes et des jeunes	2	3	0	0	2	0	3
dispositions générales	0	1	0	0	0	0	1
autres dispositions	1	6	0	2	0	0	6
TOTAL	73	535	1	109	163	6	398
médecine du travail	0	0	0	0	0	0	0
organisation et fonctionnement	4	6	0	0	1	0	1
examens médicaux	2	23	0	2	4	0	17
inaptitude et obligation de reclassement	0	0	0	0	0	0	0
établissements hospitaliers	0	0	0	0	0	0	0
entreprises de travail temporaire	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	6	29	0	2	5	0	18
participation et intéressement	0	0	0	0	0	0	1
emploi	0	0	0	0	0	0	0
travail temporaire	2	11	0	1	4	0	7
marchandage et prêt de main d'œuvre	4	25	0	10	1	1	13
groupements d'employeurs	0	0	0	0	0	0	0
licenciements pour motif économique	5	19	0	1	5	0	7
travail clandestin	74	313	4	115	22	12	234
emploi travailleurs étrangers	13	56	0	17	2	0	56
fraude à l'obtention des allocations chômage	0	12	0	6	0	0	10
autres dispositions	1	12	0	4	2	0	32
CDD - indemnité intempéries	0	1	0	0	0	0	1
CDD saisonniers	0	0	0	0	0	0	0
intermittents	1	0	0	0	0	0	0
suspension du contrat de travail	0	0	0	0	0	0	0

Décisions de justice intervenues en 2005, quelle que soit la date du PV							
Réglementation à laquelle il a été contrevenu	Nombre de			condamnations			
	relaxes	1ère condamnation	condamn en récidive	prison ferme ou avec sursis	affichage et/ou insertion du jugement	interdiction d'exercer	autres peines
règlement intérieur	0	0	0	0	0	0	0
loi d'amnistie	0	0	0	0	0	0	0
apprentissage	0	2	0	0	0	0	0
formation professionnelle	0	0	0	0	0	0	0
cumul d'emploi	0	3	0	0	0	0	0
handicapés	0	0	0	0	0	0	0
programmes d'action pour l'emploi	0	0	0	0	0	0	0
placement	0	0	0	0	0	0	0
F.N.E.	0	0	0	0	0	0	0
garantie de ressources priva partielle d'emploi	0	0	0	0	0	0	0
divers	1	1	0	0	0	0	1
TOTAL	101	455	4	154	36	13	361
droits et compétence des services	0	0	0	0	0	0	0
services d'inspection	2	21	0	1	3	0	17
obstacles	7	59	0	22	6	0	45
outrages	1	10	0	0	2	0	9
divers	0	3	0	0	0	0	2
TOTAL	10	93	0	23	11	0	73
	1	8	0	1	3	0	0
TOTAL GLOBAL	251	1292	7	305	246	20	971

2. Jugements intervenus à l'encontre des personnes morales

Décisions de justice intervenues en 2005, quelle que soit la date du PV							
Réglementation à laquelle il a été contrevenu	Nombre de			condamnations			
	relaxes	1ère condamnation	condamn en récidive	prison ferme ou avec sursis	affichage et/ou insertion du jugement	interdiction d'exercer	autres peines
obligations des employeurs	0	0	0	0	0	0	0
déclaration des établissements	1	2	0	2	0	0	0
affichages	1	1	2	0	0	0	2
registres	0	0	0	0	0	0	0
livre de paie	0	0	0	0	0	0	0
autres registres	0	0	0	0	0	0	0
règles communes	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2	3	2	2	0	0	2
réglementation du travail	0	0	0	0	0	0	0
âge d'admission	0	0	0	0	0	0	0

Décisions de justice intervenues en 2005, quelle que soit la date du PV							
Réglementation à laquelle il a été contrevenu	Nombre de			condamnations			
	relaxes	1ère condamnation	condamn en récidive	prison ferme ou avec sursis	affichage et/ou insertion du jugement	interdiction d'exercer	autres peines
égalité profes hommes - femmes	0	6	0	0	0	0	1
durée du travail	0	1	0	0	0	0	5
dispositions générales	1	1	0	0	0	0	0
heures Supp - repos compensateur	0	0	0	0	0	0	0
repos quotidien	0	0	0	0	0	0	0
jeunes travailleurs	0	0	0	0	0	0	0
travail de nuit femmes et enfants	0	9	0	0	0	0	1
Repos hebdo dominical, jours fériés	2	0	0	0	0	0	4
congés annuels	0	0	0	0	0	0	0
régime général	0	1	0	0	0	0	1
caisse de congés payés	0	0	0	0	0	0	0
autres dispositions	0	0	0	0	0	0	0
travail à temps choisi	0	0	0	0	0	0	0
boulangeries	0	0	0	0	0	0	0
travail à domicile	0	0	0	0	0	0	0
divers	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3	18	0	0	0	0	12
salaires	0	0	0	0	0	0	0
paiement : périodicité prévue	0	2	1	0	0	0	2
S.M.I.C.	0	0	0	0	0	0	0
salaires mini conv collectives étendues	0	0	0	0	0	0	0
autres dispositions	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	2	1	0	0	0	2
Représentation du personnel et Droits collectifs	0	0	0	0	0	0	0
exercice du droit syndical	0	0	0	0	0	0	3
délégués du personnel	0	0	0	0	0	0	0
comités d'entreprise	0	1	0	0	0	0	1
congé de formation écon, sociale, syndicale	0	0	0	0	0	0	0
obligation annuelle de négocier	0	1	0	0	0	0	1
doit d'expression des salariés	0	0	0	0	0	0	0
autres dispositions	0	0	0	0	0	0	0
conflits individuels	0	0	0	0	0	0	0
conflits collectifs	0	0	0	0	0	0	0
divers	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	2	0	0	0	0	5
santé et sécurité au travail	1	4	0	0	0	0	0
organisation de la prévention	1	4	1	0	1	0	5
principes généraux : obligations salubrité sécurité	0	3	0	0	0	0	0
formation et information des salariés	0	5	0	0	1	0	2
C.H.S.C.T.	0	0	0	0	0	0	0
droit de retrait et d'alerte	0	0	0	0	0	0	0
action du médecin en milieu de travail	0	0	0	0	0	0	0

Décisions de justice intervenues en 2005, quelle que soit la date du PV							
Réglementation à laquelle il a été contrevenu	Nombre de			condamnations			
	relaxes	1ère condamnation	condamn en récidive	prison ferme ou avec sursis	affichage et/ou insertion du jugement	interdiction d'exercer	autres peines
lieux de travail	0	0	0	0	0	0	0
conception des bâtiments industriels	0	6	0	1	0	0	4
aménagement, hygiène, restauration, hébergement, ambiance : aération, éclairage, etc...	1	1	0	0	0	0	3
incendie	0	2	0	0	0	0	0
prévention des risques communs	0	0	0	0	0	0	0
risque chimique- substances dangereuses	0	0	0	0	0	0	0
risques liés à la manutention des charges	0	2	0	0	0	0	0
risques d'origine électrique	0	1	0	1	0	0	0
risques dus au bruit	0	1	0	0	0	0	0
équipements de travail - EPI - conception	3	23	0	0	6	0	13
équipements de travail - EPI - utilisation	0	12	0	0	2	0	9
risques ou modes de travail particuliers	0	0	0	0	0	0	0
risque cancérigène	0	1	0	0	0	0	0
agents biologiques	0	0	0	0	0	0	0
rayonnements ionisants	0	1	0	1	0	0	0
amiante	0	0	0	0	0	0	0
autres risques particuliers	0	0	0	0	0	0	0
risques liés au travail précaire	4	5	0	1	0	0	10
risques liés à la coactivité (entrep intervenantes)	2	4	0	0	0	0	2
BTP et opérations de construction	0	1	0	1	0	0	1
organisation de la prévention sur les chantiers	0	0	0	0	0	0	2
travailleurs indépendants	6	31	0	10	2	0	4
mesures de sécurité sur les chantiers	2	10	0	8	3	0	8
travail des femmes et des jeunes	0	0	0	0	0	0	0
dispositions générales	0	3	0	0	0	0	0
autres dispositions	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	20	122	1	23	15	0	63
médecine du travail	0	0	0	0	0	0	0
organisation et fonctionnement	3	6	0	2	0	0	0
examens médicaux	0	0	0	0	0	0	0
inaptitude et obligation de reclassement	0	0	0	0	0	0	0
établissements hospitaliers	0	0	0	0	0	0	0
entreprises de travail temporaire	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3	6	0	2	0	0	0
participation et intéressement	0	0	0	0	0	0	0
emploi	0	0	0	0	0	0	2
travail temporaire	0	1	0	0	0	0	0
marchandage et prêt de main d'œuvre	1	1	0	1	0	0	0
groupements d'employeurs	0	0	0	0	0	0	0
licenciements pour motif économique	8	19	0	1	0	0	3
travail clandestin	9	52	0	12	0	0	46

Décisions de justice intervenues en 2005, quelle que soit la date du PV							
Réglementation à laquelle il a été contrevenu	Nombre de			condamnations			
	relaxes	1ère condamnation	condamn en récidive	prison ferme ou avec sursis	affichage et/ou insertion du jugement	interdiction d'exercer	autres peines
emploi travailleurs étrangers	0	11	0	0	0	2	12
fraude à l'obtention des allocations chômage	0	1	0	1	0	0	0
autres dispositions	0	0	0	0	0	0	0
CDD - indemnité intempéries	0	0	0	0	0	0	0
CDD saisonniers	1	0	0	0	0	0	0
intermittents	0	0	0	0	0	0	0
suspension du contrat de travail	0	0	0	0	0	0	0
règlement intérieur	0	0	0	0	0	0	0
loi d'amnistie	0	0	0	0	0	0	0
apprentissage	0	0	0	0	0	0	0
formation professionnelle	0	0	0	0	0	0	0
cumul d'emploi	0	0	0	0	0	0	0
handicapés	0	0	0	0	0	0	0
programmes d'action pour l'emploi	0	0	0	0	0	0	0
placement	0	0	0	0	0	0	0
F.N.E.	0	0	0	0	0	0	0
garantie de ressources priva partielle d'emploi	0	2	0	0	0	0	0
divers	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	19	87	0	15	0	2	63
droits et compétence des services	1	3	0	0	0	0	0
services d'inspection	0	4	0	0	0	0	2
obstacles	0	4	0	0	0	0	2
outrages	0	1	0	0	0	0	0
divers	28	136	2	17	9	0	41
TOTAL	29	148	2	17	9	0	45
TOTAL GLOBAL	123	628	10	101	39	4	339

ANNEXES

Tableau n°1

Récapitulatif 2005 de l'activité de l'inspection du travail.

Tableau n°2

Nombre d'établissements ayant fait l'objet d'une première intervention en 2005

Tableau n°3

Nombre suites données aux infractions constatées en 2005

Tableau n°1

Récapitulatif 2005 de l'activité de l'inspection du travail.

Départements	IP	IU	IC	IA	Total	AA	Total I	EAT	E MP	R AT	R MP	V SI	V SR	Total V	CHSCT	COM Mixtes	Autres Réunions	D IRP	Autres Décisions
1. Ain	310	138	287	236	971	160	1 131	39	1	9	0	588	0	588	45	3	107	167	165
2. Aisne	643	669	423	473	2 208	7	2 215	38	0	4	0	570	1 800	2 370	86	0	21	41	100
3. Allier	395	57	190	178	820	24	844	37	0	2	0	2 929	5 414	8 343	39	0	57	44	83
4. Alpes de Haute Provence	686	48	118	32	884	0	884	15	4	3	0	323	3 267	3 590	8	0	0	18	22
5. Hautes Alpes	138	154	262	236	790	0	790	7	0	2	0	225	2 014	2 239	10	0	95	14	32
6. Alpes Maritimes	1 327	782	1 677	1 512	5 298	758	6 056	165	11	91	131	1 942	11 445	13 387	301	5	248	191	159
7. Ardèche	251	3	36	73	363	0	363	6	19	0	0	300	0	300	5	0	2	17	0
8. Ardennes	126	18	96	41	281	196	477	22	0	15	0	210	0	210	9	4	20	32	24
9. Ariège	122	16	71	58	267	11	278	11	0	5	0	221	2 200	2 421	10	0	34	6	10
10. Aube	266	62	496	132	956	340	1 296	15	0	10	1	597	6 000	6 597	28	6	52	63	194
11. Aude	460	82	370	201	1 113	9	1 122	31	6	13	2	528	0	528	23	0	57	26	117
12. Aveyron	168	37	226	94	525	24	549	18	0	8	0	97	1 054	1 151	14	2	28	0	34
13. Bouches du Rhône	1 738	493	1 169	989	4 389	78	4 467	160	10	38	17	6 824	13 598	20 422	213	2	124	289	146
14. Calvados	574	340	397	277	1 588	227	1 815	40	2	13	3	453	6 985	7 438	50	0	52	100	46
15. Cantal	165	28	204	84	481	30	511	15	0	0	0	165	887	1 052	49	3	40	5	23
16. Charente	315	98	247	107	767	376	1 143	25	4	3	1	740	4 327	5 067	15	0	76	99	82
17. Charente-Maritime	654	378	500	203	1 735	119	1 854	34	0	6	0	2 262	10 054	12 316	61	4	94	127	141
18. Cher	322	72	390	173	957	355	1 312	15	1	4	0	236	2 490	2 726	19	0	77	63	133
19. Corrèze	232	54	273	233	792	378	1 170	53	0	9	0	992	470	1 462	68	34	74	66	82
20. Corse du Sud	113	35	15	93	256	20	276	9	0	8	0	144	0	144	6	0	40	4	0
21. Haute Corse	305	23	128	49	505	20	525	8	0	9	1	301	343	644	4	0	39	21	97
22. Côte d'Or	847	294	1 158	284	2 583	492	3 075	66	1	18	0	1 652	5 533	7 185	81	1	80	110	130
23. Côtes d'Armor	670	52	376	147	1 245	8	1 253	30	0	14	0	359	0	359	42	3	52	46	27
24. Creuse	243	86	170	79	578	44	622	11	0	4	0	335	1 500	1 835	5	0	14	25	52

IP : première intervention – IU : interventions ultérieures – IC : interventions sur chantiers – IA : autres interventions – AA : autres accidents du travail – EAT : enquêtes accidents du travail – E MP : enquêtes maladies professionnelles – R AT : rapports accidents du travail – R MP : rapports maladies professionnelles
V SI : visites section d'inspection – V SR : visites service renseignements – Total I : total des visites
COM Mixtes : commissions mixtes – D. IRP : décisions relatives aux représentants du personnel

Départements	IP	IU	IC	IA	Total	AA	Total I	EAT	EMP	RAT	RMP	VSI	VSR	Total V	CHSCT	COM Mixtes	Autres Réunions	D IRP	Autres Décisions
24. Dordogne	365	140	176	0	681	0	681	25	0	0	0	216	3 300	3 516	34	0	0	29	20
25. Doubs	390	151	296	224	1 061	160	1 221	50	1	25	0	816	5 989	6 805	37	0	88	123	123
26. Drôme	508	156	319	523	1 506	113	1 619	22	4	9	7	1 596	4 533	6 129	51	4	94	97	109
27. Eure	308	104	1 215	498	2 125	35	2 160	54	0	8	0	741	0	741	78	0	28	151	335
28. Eure et Loir	540	135	350	241	1 266	115	1 381	100	2	12	0	1 169	0	1 169	77	0	111	158	10
29. Finistère	332	250	1 864	581	3 027	553	3 580	104	3	3	0	1 877	5 800	7 677	130	0	146	167	112
30. Gard	639	240	922	459	2 260	200	2 460	78	4	20	4	1 529	21 245	22 774	58	4	138	118	78
31. Haute Garonne	1 362	459	2 261	719	4 801	539	5 340	82	4	38	1	2 320	16 547	18 867	120	6	226	116	151
32. Gers	249	74	78	285	686	5	691	10	2	7	0	569	2 116	2 685	51	0	63	30	46
33. Gironde	1 530	638	1 394	410	3 972	233	4 205	61	2	31	5	1 816	0	1 816	217	3	227	296	235
34. Hérault	3 598	245	1 032	891	5 766	287	6 053	78	5	53	4	20 215	41 415	61 630	124	2	91	405	373
35. Ile et Vilaine	1 196	550	242	1 708	3 696	68	3 764	35	0	11	0	955	2 746	3 701	92	0	26	46	66
36. Indre	250	300	239	95	884	30	914	17	0	21	0	228	0	228	3	11	21	0	67
37. Indre et Loire	675	301	428	190	1 594	58	1 652	28	0	20	0	426	0	426	81	0	53	43	59
38. Isère	3 449	262	100	1 483	5 294	694	5 988	180	28	222	48	12 481	17 460	29 941	150	0	415	377	344
39. Jura	73	15	72	204	364	304	668	24	0	8	0	504	453	957	25	39	15	88	158
40. Landes	225	27	184	163	599	516	1 115	119	0	14	0	465	2 651	3 116	77	0	69	46	106
41. Loir et Cher	89	14	415	159	677	104	781	62	0	0	0	92	0	92	107	12	15	0	90
42. Loire	882	297	548	564	2 291	75	2 366	144	4	80	7	1 976	19 655	21 631	183	0	168	210	356
43. Haute Loire	352	84	115	141	692	190	882	29	0	5	0	632	1 417	2 049	36	0	38	45	215
44. Loire Atlantique	1 289	473	528	251	2 541	61	2 602	65	0	18	1	2 051	7 069	9 120	197	15	156	256	332
45. Loiret	601	273	745	279	1 898	268	2 166	61	6	25	1	1 437	11 900	13 337	48	0	90	159	129
46. Lot	359	181	243	172	955	66	1 021	44	0	30	0	313	1 890	2 203	24	0	24	0	0
47. Lot et Garonne	290	130	200	360	980	105	1 085	22	0	2	0	125	0	125	18	1	8	0	18
48. Lozère	205	60	186	2	453	0	453	8	0	3	0	180	0	180	88	0	19	24	32
49. Maine et Loire	285	153	503	568	1 509	464	1 973	106	3	67	4	1 020	0	1 020	124	1	104	173	126
50. Manche	240	45	258	269	812	502	1 314	59	1	16	0	441	0	441	6	0	26	96	146
51. Marne	451	115	284	334	1 184	100	1 284	44	2	23	1	660	5 369	6 029	77	5	33	83	34

IP : première intervention – IU : interventions ultérieures – IC : interventions sur chantiers – IA : autres interventions – AA : autres accidents du travail – EAT : enquêtes accidents du travail – EMP : enquêtes maladies professionnelles – RAT : rapports accidents du travail – RMP : rapports maladies professionnelles
EAT : enquêtes accidents du travail – EMP : enquêtes maladies professionnelles – RAT : rapports accidents du travail – RMP : rapports maladies professionnelles
V SI : visites section d'inspection – V SR : visites service renseignements – Total V : total des visites
COM Mixtes : commissions mixtes – D. IRP : décisions relatives aux représentants du personnel

Départements	IP	IU	IC	IA	Total	AA	Total I	EAT	E MP	RAT	R MP	V SI	V SR	Total V	CHSCT	COM Mixtes	Autres Réunions	D IRP	Autres Décisions
52. Haute-Marne	325	93	187	199	804	64	868	9	0	9	0	609	2 331	2 940	36	1	191	70	242
53. Mayenne	220	28	278	172	698	234	932	35	0	11	0	816	2 744	3 560	15	0	53	38	63
54. Meurthe et Moselle	969	341	315	1 029	2 654	81	2 735	59	5	14	0	817	5 182	5 999	115	0	245	214	69
55. Meuse	133	38	146	79	396	60	456	10	0	1	0	233	0	233	28	0	31	75	85
56. Morbihan	506	119	849	229	1 703	227	1 930	59	1	0	0	0	0	0	38	0	0	0	0
57. Moselle	1 070	290	444	1 158	2 962	71	3 033	67	0	7	1	1 875	1 999	3 874	147	0	7	464	156
58. Nièvre	277	51	150	253	731	199	930	20	0	9	0	512	0	512	5	1	18	64	21
59. Nord Lille	2 050	924	684	2 172	5 830	218	6 048	288	209	137	84	2 952	13 396	16 348	92	0	0	72	49
59V. Nord Valenciennes	836	357	416	639	2 248	377	2 625	81	1	38	2	541	0	541	145	22	61	41	97
60. Oise	578	307	520	453	1 858	82	1 940	74	4	48	5	748	0	748	34	3	103	132	217
61. Orne	329	94	233	153	809	153	962	52	0	5	0	229	0	229	23	0	18	31	51
62. Pas de Calais	1 210	374	3 266	1 553	6 403	480	6 883	205	17	140	24	2 328	16 580	18 908	345	8	295	423	388
63. Puy de Dôme	1 132	401	860	437	2 830	147	2 977	103	0	28	0	908	0	908	147	17	131	96	16
64. Pyrénées Atlantiques	989	257	131	420	1 797	264	2 061	56	16	26	19	1 008	8 654	9 662	176	0	69	55	97
65. Hautes Pyrénées	210	63	176	154	603	63	666	10	0	1	0	129	2 720	2 849	2	0	10	1	36
66. Pyrénées Orientales	500	95	590	129	1 314	7	1 321	27	0	9	0	262	0	262	35	0	21	0	6
67. Bas-Rhin	4 263	687	1 448	880	7 278	704	7 982	181	9	6	0	2 609	8 000	10 609	0	0	0	0	0
68. Haut-Rhin	650	452	708	593	2 403	297	2 700	164	4	17	4	1 316	6 375	7 691	227	0	153	315	916
69. Rhône	2 036	1 006	1 666	1 590	6 298	587	6 885	240	6	123	25	3 398	0	3 398	294	0	306	777	631
70. Haute Saône	156	59	119	42	376	17	393	36	0	36	0	286	1 230	1 516	26	0	5	41	78
71. Saône et Loire	491	104	375	450	1 420	22	1 442	88	5	33	18	2 978	7 098	10 076	75	4	106	88	150
72. Sarthe	450	190	434	151	1 225	113	1 338	34	5	19	0	1 178	0	1 178	81	19	64	82	140
73. Savoie	622	311	308	534	1 775	313	2 088	47	1	32	2	2 380	7 193	9 573	13	2	103	117	134
74. Haute Savoie	629	167	1 907	914	3 617	714	4 331	146	1	30	7	3 552	4 690	8 242	92	3	180	194	592
75. Paris	14 123	111	19	4 403	18 656	41	18 697	328	48	21	2	194	17 157	17 351	370	0	35	1 734	74
76. Seine Maritime	726	362	465	640	2 193	657	2 850	122	5	50	9	1 533	12 392	13 925	76	2	169	219	237
77. Seine et Marne	1 745	695	660	319	3 419	165	3 584	172	4	34	1	955	14 957	15 912	163	0	45	158	13

IP : première intervention – IU : interventions ultérieures – IC : interventions sur chantiers – IA : autres interventions – AA : autres activités – Total I : total interventions
EAT : enquêtes accidents du travail – E MP : enquêtes maladies professionnelles – RAT : rapports accidents du travail – R MP : rapports maladies professionnelles
V SI : visites section d'inspection – V SR : visites service renseignements – Total V : total des visites
COM Mixtes : commissions mixtes – D. IRP : décisions relatives aux représentants du personnel

Départements	IP	IU	IC	IA	Total	AA	Total I	EAT	EMP	RAT	RMP	VSI	VSR	Total V	CHSCT	COM Mixtes	Autres Réunions	DIRP	Autres Décisions
78. Yvelines	1 521	1 713	1 142	993	5 369	10	5 379	115	12	26	10	490	0	490	113	0	56	69	101
79. Deux-Sèvres	317	88	250	373	1 028	738	1 766	226	24	24	3	447	4 182	4 629	121	0	67	48	139
80. Somme	419	192	561	316	1 488	45	1 533	33	0	14	1	302	1 744	2 046	69	2	27	82	211
81. Tarn	426	491	188	157	1 262	131	1 393	40	1	22	6	1 988	13 675	15 663	80	23	77	94	16
82. Tarn et Garonne	375	67	228	3	673	1	674	20	0	0	0	390	2 718	3 108	35	0	18	26	16
83. Var	113	195	2	657	967	73	1 040	10	0	10	0	323	7 684	8 007	27	0	49	32	70
84. Vaucluse	106	20	85	123	334	4	338	11	2	0	0	10	4 818	4 828	1	0	4	0	0
85. Vendée	783	192	101	19	1 095	33	1 128	34	0	0	0	171	3 475	3 646	0	0	15	0	0
86. Vienne	222	68	616	108	1 014	242	1 256	16	0	8	0	709	0	709	29	0	71	107	103
87. Haute Vienne	535	286	440	650	1 911	130	2 041	74	0	27	0	1 037	5 811	6 848	132	0	73	57	78
88. Vosges	192	13	44	321	570	130	700	24	0	9	0	544	1 985	2 529	37	0	60	114	199
89. Yonne	549	12	434	445	1 440	109	1 549	20	0	2	1	340	0	340	18	0	37	86	43
90. Territoire de Belfort	215	17	508	149	889	77	966	42	0	14	1	155	2 330	2 485	16	0	87	53	11
91. Essonne	874	457	689	729	2 749	1 093	3 842	167	23	29	23	975	6 517	7 492	142	3	57	250	58
92. Hauts de Seine	5 025	1 033	3 224	2 492	11 774	0	11 774	254	45	26	0	14 160	6 367	20 527	555	0	0	1 979	68
93. Seine Saint Denis	3 123	784	1 029	1 527	6 463	0	6 463	174	32	7	0	4 800	3 877	8 677	172	0	15	474	49
94. Val de Marne	2 258	1 130	652	842	4 882	0	4 882	109	22	8	0	6 869	4 096	10 965	116	0	0	385	23
95. Val d'Oise	2 037	16	456	352	2 861	0	2 861	151	10	1	0	2 441	3 301	5 742	48	0	0	51	48
971. Guadeloupe	362	331	97	132	922	40	962	14	1	2	0	2 663	6 500	9 163	0	0	0	0	0
972. Martinique	447	102	23	10	582	19	601	2	2	0	0	72	0	72	0	0	4	0	0
973. Guyane	264	88	191	134	677	150	827	2	0	2	0	2 675	4 028	6 703	9	0	25	14	176
974. Réunion	844	218	477	127	1 666	28	1 694	11	1	5	0	731	0	731	16	1	43	47	21
975. Saint Pierre et Miquelon	8	4	20	18	50	1	51	3	0	0	0	828	414	1 242	9	7	15	0	1
	90 042	25 384	53 287	48 179	216 892	18 932	235 824	6 846	646	2 179	487	157 309	467 156	624 465	8 049	288	7 194	14 379	11 758

IP : première intervention – IU : interventions ultérieures – IC : interventions sur chantiers – IA : autres interventions – AA : autres accidents du travail – EAT : enquêtes maladies professionnelles – R AT : rapports accidents du travail – R MP : rapports maladies professionnelles
EAT : enquêtes maladies professionnelles – R AT : rapports accidents du travail – R MP : rapports maladies professionnelles
V SI : visites section d'inspection – V SR : visites service renseignements – Total V : total des visites
COM Mixtes : commissions mixtes – D. IRP : décisions relatives aux représentants du personnel

Tableau n°2

Nombre d'établissements ayant fait l'objet d'une première intervention en 2005

Départements	Nombre d'établissements ayant fait l'objet d'une première intervention			TOTAL
	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés et +	
1. Ain	168	110	32	310
2. Aisne	394	165	84	643
3. Allier	201	114	80	395
4. Alpes de Haute Provence	561	107	18	686
5. Hautes Alpes	121	14	3	138
6. Alpes Maritimes	771	392	164	1 327
7. Ardèche	189	56	6	251
8. Ardennes	61	35	30	126
9. Ariège	76	39	7	122
10. Aube	160	66	40	266
11. Aude	358	97	5	460
12. Aveyron	113	51	4	168
13. Bouches du Rhône	879	539	320	1 738
14. Calvados	388	148	38	574
15. Cantal	82	57	26	165
16. Charente	178	100	37	315
17. Charente-Maritime	440	152	62	654
18. Cher	199	97	26	322
19. Corrèze	156	56	20	232
2A. Corse du Sud	95	18	0	113
2B. Haute Corse	216	57	32	305
21. Côte d'Or	559	231	57	847
22. Côtes d'Armor	411	172	87	670
23. Creuse	168	47	28	243
24. Dordogne	311	37	17	365
25. Doubs	214	119	57	390
26. Drôme	325	156	27	508
27. Eure	128	95	85	308
28. Eure et Loir	273	179	88	540
29. Finistère	188	107	37	332
30. Gard	354	208	77	639
31. Haute Garonne	805	406	151	1 362
32. Gers	156	78	15	249
33. Gironde	758	531	241	1 530
34. Hérault	2 659	737	202	3 598
35. Ille et Vilaine	858	291	47	1 196
36. Indre	140	90	20	250
37. Indre et Loire	407	199	69	675
38. Isère	2 551	634	264	3 449
39. Jura	37	24	12	73
40. Landes	108	72	45	225
41. Loir et Cher	57	25	7	89
42. Loire	443	300	139	882
43. Haute Loire	198	114	40	352
44. Loire Atlantique	673	354	262	1 289

Départements	Nombre d'établissements ayant fait l'objet d'une première intervention			TOTAL
	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés et +	
45. Loiret	363	149	89	601
46. Lot	234	107	18	359
47. Lot et Garonne	198	83	9	290
48. Lozère	136	36	33	205
49. Maine et Loire	120	97	68	285
50. Manche	154	65	21	240
51. Marne	230	140	81	451
52. Haute-Marne	235	80	10	325
53. Mayenne	130	55	35	220
54. Meurthe et Moselle	718	222	29	969
55. Meuse	60	40	33	133
56. Morbihan	256	127	123	506
57. Moselle	686	275	109	1 070
58. Nièvre	193	63	21	277
59. Nord Lille	1 154	639	257	2 050
59V. Nord Valenciennes	536	195	105	836
60. Oise	345	150	83	578
61. Orne	233	79	17	329
62. Pas de Calais	751	305	154	1 210
63. Puy de Dôme	652	321	159	1 132
64. Pyrénées Atlantiques	498	285	206	989
65. Hautes Pyrénées	166	43	1	210
66. Pyrénées Orientales	364	102	34	500
67. Bas-Rhin	2 600	980	683	4 263
68. Haut-Rhin	348	196	106	650
69. Rhône	1 227	595	214	2 036
70. Haute Saône	51	46	59	156
71. Saône et Loire	285	157	49	491
72. Sarthe	257	129	64	450
73. Savoie	328	189	105	622
74. Haute Savoie	410	170	49	629
75. Paris	9 341	2 921	1 861	14 123
76. Seine Maritime	356	229	141	726
77. Seine et Marne	984	523	238	1 745
78. Yvelines	910	387	224	1 521
79. Deux-Sèvres	181	105	31	317
80. Somme	204	148	67	419
81. Tarn	213	118	95	426
82. Tarn et Garonne	275	71	29	375
83. Var	88	25	0	113
84. Vaucluse	83	20	3	106
85. Vendée	513	236	34	783
86. Vienne	109	70	43	222
87. Haute Vienne	389	119	27	535
88. Vosges	135	53	4	192
89. Yonne	301	199	49	549
90. Territoire de Belfort	129	63	23	215
91. Essonne	406	341	127	874
92. Hauts de Seine	2 262	929	1 834	5 025
93. Seine Saint Denis	2 010	920	193	3 123

Départements	Nombre d'établissements ayant fait l'objet d'une première intervention			TOTAL
	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés et +	
94. Val de Marne	1 377	609	272	2 258
95. Val d'Oise	1 148	718	171	2 037
971. Guadeloupe	224	113	25	362
972. Martinique	301	134	12	447
973. Guyane	177	64	23	264
974. Réunion	620	181	43	844
975. Saint Pierre et Miquelon	7	1	0	8
TOTAL	55 248	23 093	11 701	90 042

Tableau n°3

Nombre suites données aux infractions constatées en 2005

Réglementation à laquelle il a été contrevenu	PV transmis parquet	Référés	Mises en demeure	Observations	Arrêt travaux
obligations des employeurs	2	0	0	70	0
déclaration des établissements	7	0	0	446	0
affichages	151	0	11	42 549	0
registres	20	0	0	1 911	0
livre de paie	1	0	1	478	0
autres registres	107	0	9	32 113	0
règles communes	11	0	1	1 012	0
TOTAL	299	0	22	78 579	0
réglementation du travail	0	0	0	1	0
âge d'admission	8	0	0	1 072	0
égalité professionnelle hommes - femmes	7	0	1	6 842	0
durée du travail	689	0	2	1 345	0
dispositions générales	225	0	8	20 145	0
heures Supplémentaires - repos compensateur	108	0	2	8 815	0
repos quotidien	15	0	0	1 119	0
jeunes travailleurs	43	0	0	1 629	0
travail de nuit femmes et enfants	85	0	0	1 585	0
Repos hebdomadaire dominical, jours fériés	253	3	0	6 757	0
congés annuels	2	0	0	238	0
régime général	11	0	0	5 827	0
caisse de congés payés	6	0	0	1 212	0
autres dispositions	46	0	2	2 018	0
travail à temps choisi	4	0	0	4 381	0
boulangeries	5	0	2	80	0
travail à domicile	0	0	0	61	0
divers	23	0	0	568	0
TOTAL	1 530	3	17	63 695	0
salaires	0	0	0	7	0
paiement : périodicité prévue	59	0	2	15 989	0
S.M.I.C.	19	0	0	424	0
salaires mini conv collectives étendus	33	0	0	453	0
autres dispositions	14	0	3	1 439	0
TOTAL	125	0	5	18 312	0
Représentation du personnel et Droits collectifs	0	0	0	4	0
exercice du droit syndical	37	0	0	2 154	0
délégués du personnel	142	0	11	19 283	0
comités d'entreprise	126	0	1	10 713	0
congé de formation économique, sociale, syndicale	2	0	0	191	0
obligation annuelle de négocier	2	0	0	477	0
droit d'expression des salariés	0	0	0	146	0
autres dispositions	20	0	1	2 913	0
conflits individuels	2	0	0	244	0
conflits collectifs	1	0	0	72	0

Réglementation à laquelle il a été contrevenu	PV transmis parquet	Référés	Mises en demeure	Observations	Arrêt travaux
divers	3	0	1	10 615	0
TOTAL	335	0	14	46 812	0
santé et sécurité au travail	0	0	0	0	0
organisation de la prévention	97	0	42	5 440	86
principes généraux : obligations salubrité sécurité	198	13	530	44 488	1
formation et information des salariés	145	0	74	7 146	0
C.H.S.C.T.	66	0	6	9 020	0
droit de retrait et d'alerte	4	0	0	387	0
action du médecin en milieu de travail	23	0	0	3 339	0
lieux de travail	5	0	1	438	0
conception des bâtiments industriels	109	0	98	13 496	11
aménagement, hygiène, restauration, hébergement,	218	1	2 885	39 613	5
ambiance : aération, éclairage, etc...	47	0	921	13 320	0
incendie	18	0	356	12 716	0
prévention des risques communs	42	0	19	572	0
risque chimique- substances dangereuses	49	1	11	14 377	2
risques liés à la manutention des charges	35	0	3	4 619	0
risques d'origine électrique	151	0	1 019	30 316	0
risques dus au bruit	5	0	45	2 442	0
équipements de travail - EPI - conception	105	0	124	3 920	0
équipements de travail - EPI - utilisation	836	0	723	69 584	51
risques ou modes de travail particuliers	24	0	0	249	9
risque cancérigène	22	0	4	5 272	0
agents biologiques	1	0	1	624	0
rayonnements ionisants	1	0	0	115	0
amiante	146	0	5	9 640	47
autres risques particuliers	6	0	22	742	8
risques liés au travail précaire	15	0	0	681	0
risques liés à la coactivité (entrep intervenantes)	106	0	0	7 401	0
BTP et opérations de construction	145	0	8	1 564	187
organisation de la prévention sur les chantiers	94	0	16	15 527	3
travailleurs indépendants	3	0	0	287	0
mesures de sécurité sur les chantiers	488	1	46	29 526	3 792
travail des femmes et des jeunes	24	0	1	5 993	0
dispositions générales	12	0	27	399	0
autres dispositions	91	0	198	1 582	45
TOTAL	3 331	16	7 185	354 835	4 247
médecine du travail	1	0	0	139	0
organisation et fonctionnement	98	0	9	6 250	0
examens médicaux	245	0	0	27 098	0
inaptitude et obligation de reclassement	7	0	4	804	0
établissements hospitaliers	0	0	0	93	0
entreprises de travail temporaire	1	0	0	237	0
TOTAL	352	0	13	34 621	0
participation et intéressement	1	0	0	167	0
emploi	0	0	0	2	0

Réglementation à laquelle il a été contrevenu	PV transmis parquet	Référés	Mises en demeure	Observations	Arrêt travaux
travail temporaire	434	0	0	4 456	0
marchandage et prêt de main d'œuvre	213	0	0	1 569	0
groupements d'employeurs	0	0	0	230	0
licenciements pour motif économique	182	0	0	11 642	0
travail clandestin	1 807	0	7	17 749	1
emploi travailleurs étrangers	339	0	2	5 302	0
fraude à l'obtention des allocations chômage	38	0	0	469	0
autres dispositions	89	0	11	7 645	0
CDD - indemnité intempéries	17	0	1	3 162	0
CDD saisonniers	16	0	0	5 362	0
intermittents	0	0	0	74	0
suspension du contrat de travail	3	0	0	772	0
règlement intérieur	15	0	0	4 153	0
loi d'amnistie	3	0	0	2	0
apprentissage	9	0	25	2 379	0
formation professionnelle	0	0	0	358	0
cumul d'emploi	11	0	0	1 753	0
handicapés	0	0	0	1 495	0
programmes d'action pour l'emploi	0	0	0	286	0
placement	1	0	0	23	0
F.N.E.	0	0	0	298	0
garantie de ressources privation partielle d'emploi	1	0	34	3 657	0
divers	9	0	15	462	0
TOTAL	3 187	0	95	73 298	1
droits et compétence des services	0	0	0	0	0
services d'inspection	106	0	48	15 284	0
obstacles	247	0	2	841	0
outrages	55	0	0	109	0
divers	61	0	0	1 472	0
TOTAL	469	0	50	17 706	0
Autres		0	8	48 178	30
TOTAL GLOBAL	9 629	19	7 409	736 203	4 278

SEPTIEME PARTIE

MALADIES PROFESSIONNELLES, ACCIDENTS DU TRAVAIL, ACCIDENTS DE TRAJETS

I - Maladies professionnelles (MP)

1. Données globales
 - 1.1. Maladies réglées
 - 1.2. Maladies ayant entraîné une incapacité permanente
 - 1.3. Maladies mortelles
 - 1.4. Coût moyen des maladies professionnelles
2. Tendances observées dans les 9 comités techniques nationaux
 - 2.1. -Tendances selon les professions
 - 2.2. Tendances selon les pathologies
3. Tableaux des maladies professionnelles en 2005

II -Accidents du travail (AT)

1. Données globales
 - 1.1. Données chiffrées
 - 1.2. Taux de fréquence, taux de gravité
 - 1.3. Coût moyen des accidents du travail
 - 1.4. Evolutions
2. Données par comités techniques nationaux
3. Données par critères
 - 3.1. Eléments matériels à l'origine de l'accident
 - 3.2. Localisation et nature des lésions
 - 3.3. Age des victimes
 - 3.4. Nationalité des victimes
 - 3.5. Qualification professionnelle des victimes
4. Accidents du travail dans le bâtiment et les travaux publics

III -Accidents de trajet (At)

Annexes

SEPTIEME PARTIE

Maladies professionnelles, accidents du travail, accident de trajets

Les développements qui suivent présentent donc les grandes tendances de l'évolution des risques liés aux maladies professionnelles, aux accidents du travail et aux accidents de trajet, en 2005.

Les chiffres sont extraits des "statistiques nationales des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles" et de leur complément intitulé «Remarques», élaborés par la Direction des risques professionnels de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés, parus en 2007.

Ces données ont été collectées dans le cadre des nouveaux comités techniques nationaux, réformés par l'arrêté du 22 décembre 2000, «relatif aux comités techniques nationaux, constitués auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles», (Journal officiel du 27 décembre 2000).

Les activités qui étaient, jusqu'à cette réforme, regroupées en quinze comités techniques nationaux (CTN) métropolitains, le sont désormais en neuf comités nationaux qui correspondent aux branches ou groupes de branches suivants :

Industries de la métallurgie, (production de métaux ferreux, production de métaux non ferreux, première transformation des métaux ferreux, fabrication de demi-produits en métaux non ferreux, travaux de fonderie, fonderie sous pression, fonderie de métaux non ferreux autres que le cuivre, fabrication de matériels lourds : chaînes et tubes d'acier, fabrication de matériels lourds : grosse chaudronnerie, soudure, fabrication de matériels lourds : matériels de combustion et de conditionnement d'air, fabrication de matériels lourds : moteurs, machines à vapeur, turbines et pompes, fabrication de matériels lourds : machines et matériels mécaniques divers, fabrication de matériels de poids moyen, fabrication de matériels de poids mi-moyen, fabrication de matériels légers, constructions navales, véhicules automobiles, travaux de découpage, emboutissage, travaux d'estampage, forge, matriçage, revêtement et traitement des métaux, activités diverses, activités non désignées ailleurs) ;

Industries du bâtiment et des travaux publics (gros œuvre maçonnerie, gros œuvre autre que maçonnerie et activités diverses avec risque important de chute d'un niveau supérieur, ateliers de menuiserie, métallerie, plâtrerie, travaux d'aménagement divers, construction métallique, travaux publics et génie-civil, terrassement-nivellement, fondations par pieux, forages, sondages, travaux souterrains, travaux maritimes et fluviaux, travaux de routes et aérodromes, travaux de voies ferrées, travaux urbains et d'hygiène publique, pose de canalisations à grande distance, construction de réseaux et de centrales électriques, activités diverses, activités non désignées ailleurs) ;

Industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication, (transports routiers de marchandises, transport routier de personnes; transport routier autres, transport maritime et fluvial, transport ferroviaire, transport aérien, transports spéciaux, logistique, énergie, eau, collecte et traitement des déchets) ;

Services, commerces et industries de l'alimentation, (abattage-découpe, transformation de la viande, volailles-gibiers, poisson, magasins, boissons, pâtisserie, conserves, épicerie, lait-fromage, céréales, produits alimentaires divers, sucre, aliments pour animaux, entrepôts frigorifiques, chocolaterie-confiserie, matières premières agricoles, fruits et légumes, biscotterie-biscuiterie, autres activités, restauration, cultures diverses) ;

Industries de la chimie, du caoutchouc, de la plasturgie, (métallurgie des métaux non ferreux-électrochimie, azote-engrais, corps gras, peintures et vernis, produits d'entretien, activités diverses, activités non désignées ailleurs, fabrication de pneumatique, activités du caoutchouc non désignées ailleurs) ;

Industries du bois, de l'ameublement, du papier-carton, du textile, du vêtement, des cuirs et des peaux et des pierres et terres à feu, (scieries, tabac, première transformation et utilisation directe du bois,

fabrication de produits et articles divers en bois, importation et commerce des bois, activités diverses du bois, activités du bois non désignées ailleurs, papier, cartonnage et articles en papier d'emballages, activités du carton non désignées ailleurs, textile, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu, industries du verre, industrie céramique, matériaux de construction, taille de pierre, pavés, marbre, matériaux de construction, fabrication de plâtre, chaux et ciments, activités non désignées ailleurs, récupération et recyclage) ;

Commerce non alimentaire, (matériaux de construction, matériel BTP-agricole, grands magasins, métaux, combustible, meuble, véhicules, quincaillerie-électro-ménager, commerces gros divers, équipement et fournitures, autres activités, locations de meubles et d'immeubles, location de matériel BTP et agricole) ;

Activités de service I, (activités financières et cabinets d'études, assurances, recherche publique, administration locales, autres administrations, autres activités, accueil à domicile, sécurité sociale, bureaux d'essais, organismes de formation) ;

Activités de service II et travail temporaire, (travail temporaire, nettoyage et désinfection, professions de santé, vétérinaires, action sociale et formation, organisations économiques, sociales et culturelles, services aux personnes et à la collectivité, activités autres).

Il convient de souligner que :

- les résultats des départements d'outre-mer sont inclus dans les 9 nouveaux comités techniques nationaux ;
- les résultats des sièges sociaux et des bureaux ne sont pas intégrés dans les 9 comités techniques nationaux, mais apparaissent dans une « catégorie forfaitaire » ;

Les statistiques présentées concernent tous les services d'inspection du travail. Il est désormais plus difficile d'isoler les données intéressant la seule inspection du travail du ministère chargé du travail. En effet et à titre d'exemple, les industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité qui sont contrôlés par d'autres services d'inspection du travail sont regroupées avec celles du livre et de la communication qui sont de la compétence de l'inspection du travail de droit commun.

I - Maladies professionnelles (MP)

Sont des maladies professionnelles celles :

- qui figurent sur des tableaux spécifiques et qui bénéficient de ce fait d'une présomption légale d'origine professionnelle,
- qui n'appartiennent pas au groupe précité mais qui, au terme d'expertises individuelles, font l'objet d'une reconnaissance complémentaire.

Les données globales sont complétées par quelques indications sur les principales tendances observées dans les 9 CTN et les nouveaux tableaux de maladies professionnelles en 2005.

1. Données globales

Les données qui concernent les maladies professionnelles réglées [c'est à dire les maladies pour lesquelles une réparation financière (indemnité journalière ou rente) a été versée pour la première fois], les maladies ayant provoqué une incapacité permanente et celles ayant entraîné le décès avant l'attribution d'une rente, témoignent d'une nouvelle aggravation.

Ces enjeux sont aussi à apprécier en tenant compte des débats qui entourent le chiffre exact des maladies d'origine professionnelle et notamment des cancers. C'est ainsi qu'à la fin de 1998, le Haut Comité de la santé publique avait estimé qu'environ 5 % des décès par cancer étaient d'origine professionnelle, soit environ 5000 par an.

Il apparaît, en outre, que les pathologies liées au stress, à l'épuisement moral et psychique ou au harcèlement sont statistiquement très mal identifiées, alors même qu'elles font l'objet d'un nombre grandissant de plaintes.

1.1. Maladies réglées (Cf annexe. tableau n° 1).

En 2005, le nombre des maladies réglées a atteint le chiffre de 41 347, en augmentation de 4 476 cas par rapport à 2004 (+ 12,1 %). Sur les dix dernières années, l'augmentation est très importante, de 384 % depuis 1995 (+ 32 811 cas).

1.2. Maladies ayant entraîné une incapacité permanente

21 507 maladies ayant entraîné une incapacité permanente ont été dénombrées en 2005, soit 12,3% de plus qu'en 2004 (+ 404 % entre 1995 et 2005).

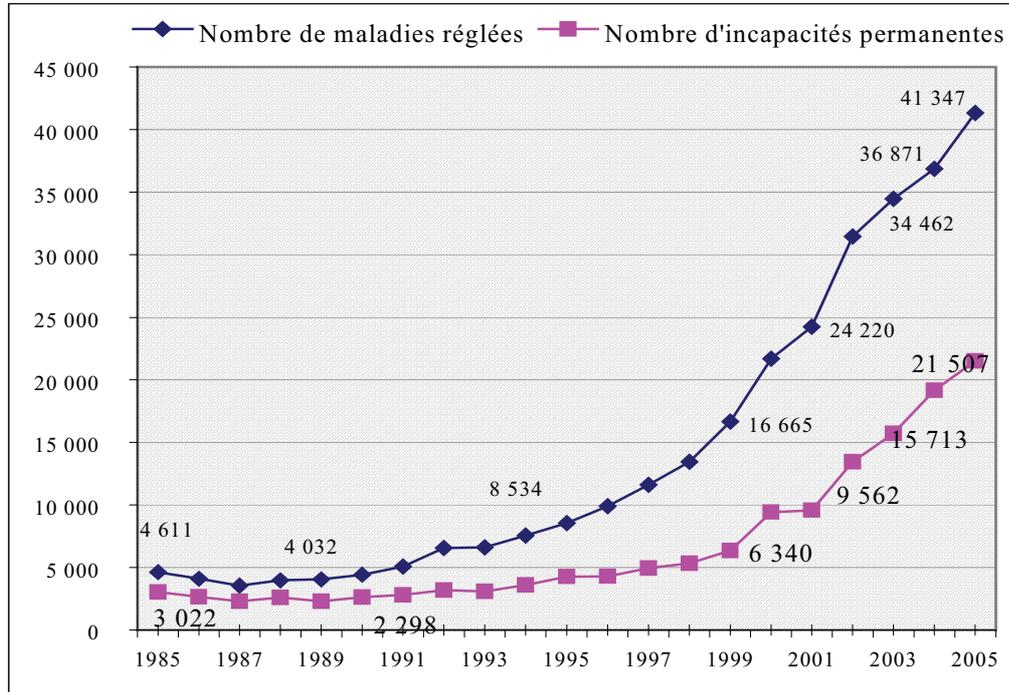
1.3. Maladies mortelles

Le nombre de décès entraînés par des maladies professionnelles dénombrés en 2005 a été de 493 contre 581 en 2004, soit -15,1 %. La progression depuis 1995 est de 636 %.

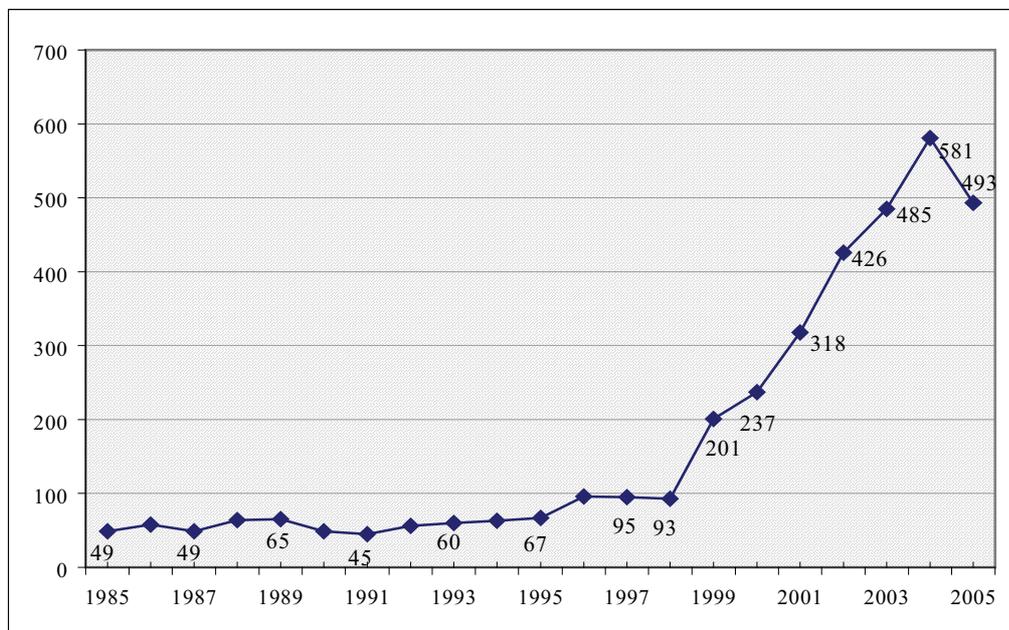
Les 493 décès survenus avant consolidation se répartissent entre 14 tableaux de maladies professionnelles.

- Les tableaux 30 et 30 bis relatifs aux affections causées par les poussières d'amiante enregistrent 435 décès (70 en 1998, 47 en 1999, 198 en 2000, 268 en 2001, 376 en 2002, 429 en 2003 et 513 en 2004) ; dont 265 cancers broncho-pulmonaires (17 en 1998, 47 en 1999, 90 en 2000, 123 en 2001, et 195 en 2002, 240 en 2003 et 309 en 2004) ;
- 13 à des pneumoconioses consécutives à l'inhalation de silice (tableau n°25),
- 8 décès sont attribués à des affections provoquées par les bois (tableau n° 47),
- 8 à des hémopathies par le benzène (tableau n° 4),
- 4 à des affections provoquées par les rayons X (tableau n°6),
- 4 à une affection cancéreuse provoquée par l'acide formique (tableau n° 10 ter),
- 3 à une affection cancéreuse provoquée par l'inhalation d'oxyde de fer (tableau n°44 bis),
- 2 à des affections provoquées par les goudrons (tableau n°16 bis),
- 1 à des lésions de la vessie provoquées par les amines aromatiques et leurs sels (tableau n°15 ter),
- 1 à une affection consécutive à l'inhalation de poussières ou de fumées d'oxyde de fer (tableau n°44),
- 1 à une affection provoquée par le chlorure de vinyle monomère (tableau n°52),
- 1 à des dérivés d'hydrocarbures aliphatiques (tableau n°12),
- 1 à des affections cancéreuses causées par des carbures métalliques (tableau n°70 ter).

Evolution du nombre des maladies réglées et du nombre des maladies ayant provoqué une incapacité permanente entre 1985 et 2005



Evolution du nombre des maladies ayant provoqué un décès avant consolidation



1.4. Coût moyen des maladies professionnelles

Les coûts correspondent aux prestations en nature (soins de santé), aux prestations en espèces (indemnités journalières), aux indemnités en capital pour les incapacités permanentes inférieures à 10 %, aux capitaux représentatifs des rentes attribuées pour incapacité permanente et aux capitaux représentatifs des accidents mortels.

2. Tendances observées dans les 9 comités techniques nationaux (CTN) (selon les professions et les pathologies)¹ Cf annexe.tableau n° 2

2.1. Tendances selon les professions

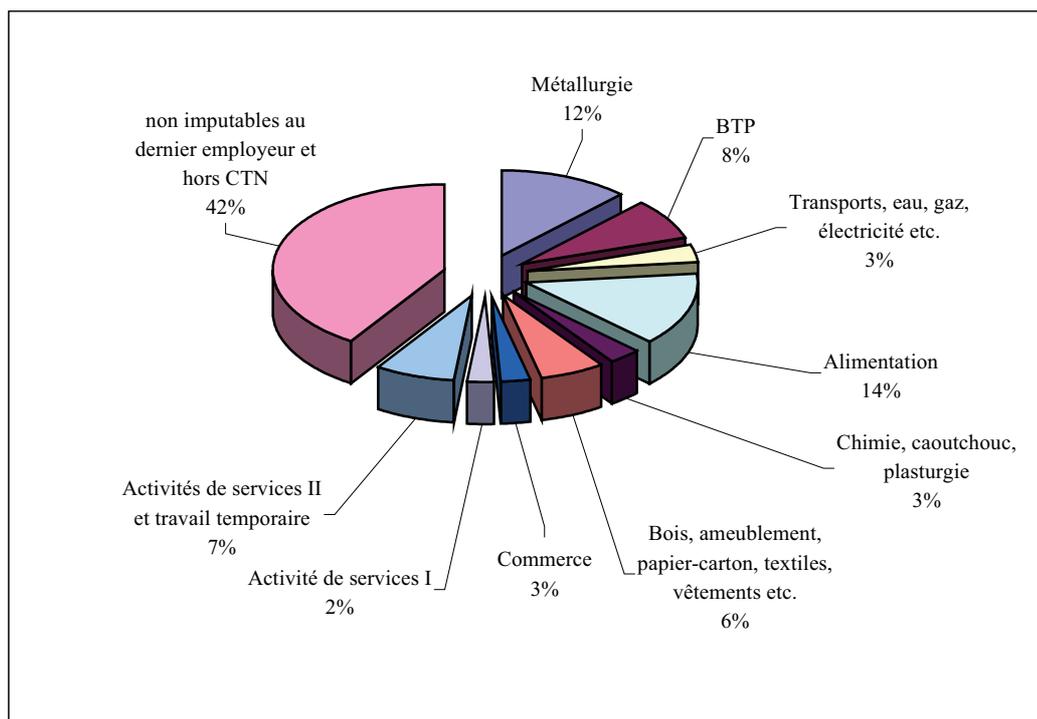
Les maladies les plus nombreuses sont constatées par CTN (dans l'ordre décroissant) sont :

- les « services commerces, industries de l'alimentation » : **5 756** (5 204), ce sont pour l'essentiel (91,2 %) des affections périarticulaires ;
- « les industries de la métallurgie » : **5 107** (4 950), ce sont principalement (73,0 %) des affections périarticulaires, des affections liées à l'amiante (9,3 %), la surdité (6,4 %) et des affections du rachis dues à la manutention des charges (3,0 %) ;
- « les industries du bâtiment et des travaux publics » : **3 179** (3 329), ce sont principalement (67,5 %) des affections périarticulaires, des affections du rachis dues à la manutention des charges (10,3 %), la surdité (4,3%), des lésions chroniques du ménisque (4,2 %), des affections liées à l'amiante (4,0 %) et les affections liées au ciment (2,9 %) ;
- les « activités de services II et le travail temporaire » : **3 066** (2 70), ce sont principalement (83,2 %) des affections périarticulaires, des affections du rachis dues à la manutention des charges (4,2 %), des eczémas allergiques (3,8 %) ;
- les « industries du bois, ameublement, papier-carton, textiles, cuirs et peaux, vêtement, pierres et terres à feu » : **2 488** (2 422), ce sont principalement (79,9 %) des affections périarticulaires, des affections liées à l'amiante (4,7 %), des affections du rachis dues à la manutention des charges (3,7 %) ;
- les « industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie » : **1 297** (1 300), ce sont principalement (79,3 %) des affections périarticulaires, des affections liées à l'amiante (7,9 %), des affections du rachis dues à la manutention des charges (2,9 %) ;
- les « industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication » : **1 316** (1 208), ce sont principalement (78,5 %) des affections périarticulaires, des affections du rachis dues à la manutention des charges (8,9 %), des affections du rachis dues aux vibrations (5,8 %) et des affections liées à l'amiante (2,1 %) ;
- les « commerces non alimentaires » : **1 230** (1 116), ce sont principalement (81,6 %) des affections périarticulaires, des affections du rachis dues à la manutention des charges (6,1 %), des affections liées à l'amiante (2,9 %) ;
- les « activités de services I (banques assurances, administrations, ...) » : **976** (877), ce sont principalement (85,6 %) des affections périarticulaires, des maladies nosocomiales (5 %), des affections du rachis dues à la manutention des charges (2,3 %), des affections liées à l'amiante (1,4 %) ;

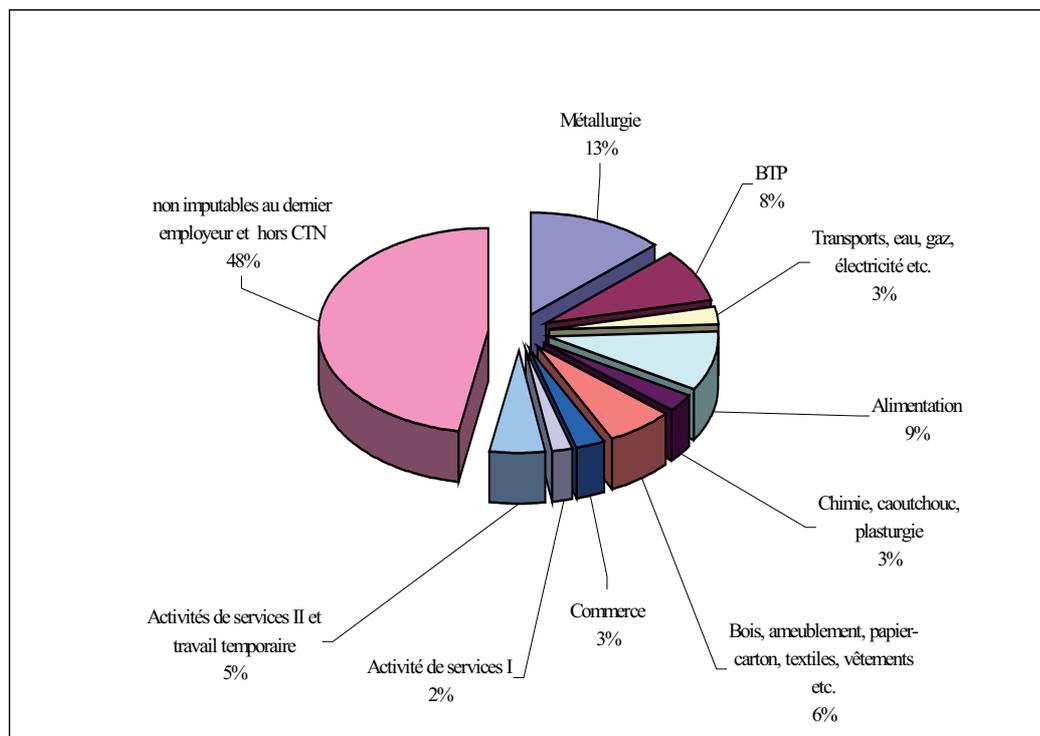
Il convient de souligner que hors CTN, 16 932 maladies réglées sont dénombrées dans la catégorie forfaitaire « maladies non imputables au dernier employeur ou hors CTN ».

¹ Les données 2004 et des années précédentes sont en italique.
L'inspection du travail en France en 2005 – rapport BIT – DGT

Répartition entre les comités techniques nationaux des maladies professionnelles réglées



Répartition entre les comités techniques nationaux des maladies professionnelles réglées, à l'origine d'incapacités permanentes



2.2. Tendances selon les pathologies

Parmi les maladies professionnelles constatées en 2005, les six pathologies les plus fréquentes sont :

- les affections périarticulaires, 68,4 % du total (61,69 % en 2000, 55,92 % en 1995) ;
- les affections causées par les poussières d’amiante, 13,8 % du total (15,33 % en 2000, 10 % en 1995) ;
- les affections chroniques du rachis lombaire dues aux charges lourdes, 5,5 % (1,83 % en 2000 - le tableau a été créé en février 1999 -) ;
- les affections provoquées par le bruit, 2,9 % du total (2,93 % en 2000, 7,33 % en 1996) ;
- les cancers broncho-pulmonaires par l’inhalation de poussières d’amiante (2,0 %) ;
- les affections chroniques du rachis lombaire dues aux vibrations, 1,0 % du total (1,83 % en 2000 - le tableau a été créé en février 1999 -).

Depuis 1990, les affections périarticulaires (28 278 cas) et les affections consécutives à l’inhalation de poussières d’amiante (5 715 cas) ont progressé de façon spectaculaire, respectivement de 2 619 % et de 1 343 %.

Les trois autres affections dont le nombre a fortement augmenté durant cette période sont les lésions chroniques du ménisque (*de 1 cas en 1990 à 299 en 2004*), les affections allergiques (+ 103 %) et les affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes (+ 82%).

En outre, quatre tableaux de création récente enregistrent une progression notable des cas déclarés de maladies professionnelles.

Pour les affections chroniques du rachis lombaire dues aux vibrations, d’une part, et aux charges lourdes, d’autre part, qui correspondent à des tableaux créés en 1999, la progression du nombre des cas a été, respectivement, de 284 % et de 443 %.

Le nombre des cancers broncho-pulmonaires provoqués par l’inhalation de poussières d’amiante est passé de 45 à 821 entre 1995 et 2005 (+ 1724 %).

Les affections professionnelles de mécanisme allergique provoquées par les protéines de latex sont passées de 13 à 50 entre 1997 (date de création du tableau) et 2005, soit une augmentation de 284 %.

A l’inverse, le nombre d’affections provoquées, notamment, par le plomb et ses composés, les ulcérations et dermatites provoquées par l’acide chromique, les amines aromatiques, les ciments, les brucelloses, l’aldéhyde formique ainsi que les hépatites virales ont tendance à diminuer depuis 1990. Cependant, on note une légère augmentation en 2005 de affections dues au plomb, au ciment, aux amines aromatiques et aux hépatites.

Le détail de l’évolution, depuis 1990, des cas déclarés de maladies professionnelles par pathologie, se trouve dans le tableau n° 3, joint en annexe. Les pourcentages d’évolution ne sont mentionnés que lorsque 20 maladies professionnelles, au moins, ont été enregistrés, soit en 1990, soit en 2005.

3. Tableaux de maladies professionnelles en 2005

Aucune création ou modification de tableaux n’est intervenue en 2005.

II - Accidents du travail (AT)

L'accident du travail, défini par le code de la sécurité sociale est, 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 que ce soit, pour un ou plusieurs chefs d'entreprise.

Il convient de préciser que la cour de cassation a confirmé son interprétation extensive de cette notion, en retenant cette qualification :

- pour une situation non soudaine mais liée à des événements survenus à une date certaine ;
- pour une dépression nerveuse apparue à la suite d'un entretien d'évaluation : la notion de lésion corporelle peut donc s'étendre aux troubles psychiques.

Les accidents pris en compte dans les statistiques sont ceux qui ont entraîné une interruption de travail d'un jour complet en sus du jour au cours duquel l'accident est survenu et qui ont donné lieu à une réparation sous forme d'un premier paiement d'indemnité journalière.

Les accidents ayant entraîné une incapacité permanente sont les accidents qui ont été la cause soit d'une incapacité permanente, soit du décès.

Les accidents mortels répertoriés comme tels sont ceux pour lesquels la mort est intervenue avant consolidation, c'est à dire avant la fixation d'un taux d'incapacité permanente et la liquidation d'une rente.

La présentation qui suit propose des indications sur les données globales concernant les accidents du travail, des données par critères ainsi que des éléments d'information sur les accidents survenus dans la branche du bâtiment et des travaux publics.

1. Données globales

Les données globales rassemblent le nombre des accidents, les taux de fréquence et de gravité ainsi que des indications financières.

Après la forte dégradation observée entre 1999 et 2002, le nombre d'accidents du travail a tendance à diminuer depuis 2003 même si l'on note une légère augmentation entre 2004 et 2005 puisque nous sommes passés de 692 004 accidents à 699 217 entre ces deux dates.

Parallèlement, le nombre d'accidents ayant causé une incapacité permanente augmente depuis 2001 tandis que le nombre d'accidents mortels ne cesse de diminuer. Entre 2004 et 2005, le nombre de d'accidents mortels chute, on dénombre 474 accidents mortels en 2005 (626), soit une diminution de 24,3 %.

Le taux de fréquence est en hausse pour cinq branches d'activité, stable pour les branches Alimentation et Commerce et en baisse dans le BTP et Activité de Service II.

Le taux de gravité des incapacités temporaires a tendance à diminuer pour l'ensemble des secteurs d'activités. L'indice de gravité des incapacités permanentes est en baisse pour les secteurs de la Métallurgie, du BTP, de la Chimie, du Commerce et des Activités de services I tandis qu'il augmente pour l'ensemble des autres activités.

Les statistiques comptabilisent précisément les accidents avec arrêt, ayant donné lieu à indemnisation. Pour les accidents sans arrêt de travail, les données sont moins précises : il semble qu'un nombre important d'accidents sans arrêt de travail, entre 10 et 20 %, ne feraient l'objet d'aucune déclaration officielle.

Sur ce sujet, cf. l'étude de la Dares « accidents, accidentés et organisation du travail, résultats de l'enquête sur les conditions de travail de 1998 », mai 2002 – N° 20.1.

1.1. Données chiffrées (Cf annexe tableau n° 4)

Les accidents avec arrêt, c'est-à-dire les accidents ayant entraîné une interruption de travail d'un jour complet, en sus du jour de la survenance de l'accident, sont en diminution de 1,0 %. Ils sont passés de 692 004 à 699 217 d'une année sur l'autre.

Ils ont été à l'origine de 33 251 840 journées de travail perdues, soit 5,3 % de moins qu'en 2004.

51 938 accidents ayant entraîné une incapacité permanente ont été comptabilisés en 2005, soit une augmentation de 0,3 %.

Le nombre des accidents mortels en 2005, a diminué de 24,3 %, pour atteindre le chiffre de 474 (661 en 2003, 626 en 2004). Cette chute se répercute essentiellement dans les CTN de la Métallurgie et du BTP qui enregistrent respectivement une diminution du nombre d'accidents mortels de 46,3 % et 40,1% entre 2004 et 2005. Cette forte diminution accidents mortels est notamment liée à la diminution des AT mortels causés par des chutes avec dénivellement.

1.2. Taux de fréquence, taux de gravité (Cf. annexe tableaux n° 5 et 6)

L'indice de fréquence, défini comme le nombre d'accidents avec arrêt par millier de salariés, est de 39,1, il diminue de 1,0 % par rapport à 2004.

Le taux de fréquence des accidents avec arrêt, défini comme le nombre d'accidents avec arrêt par millions d'heures travaillées, est de 26,3 ; il augmente de 0,8 % par rapport à 2004.

L'indice de gravité, défini comme le total des taux d'incapacité permanente par millions d'heures travaillées, est de 19,3, il diminue de 1,0 % par rapport à 2004.

Quant au taux de gravité des incapacités temporaires, défini comme le nombre de journées perdues par incapacité temporaire par millier d'heures travaillées, il passe de 1,33 à 1,25, soit une diminution de 6,0 %.

1.3. Coût moyen des accidents du travail

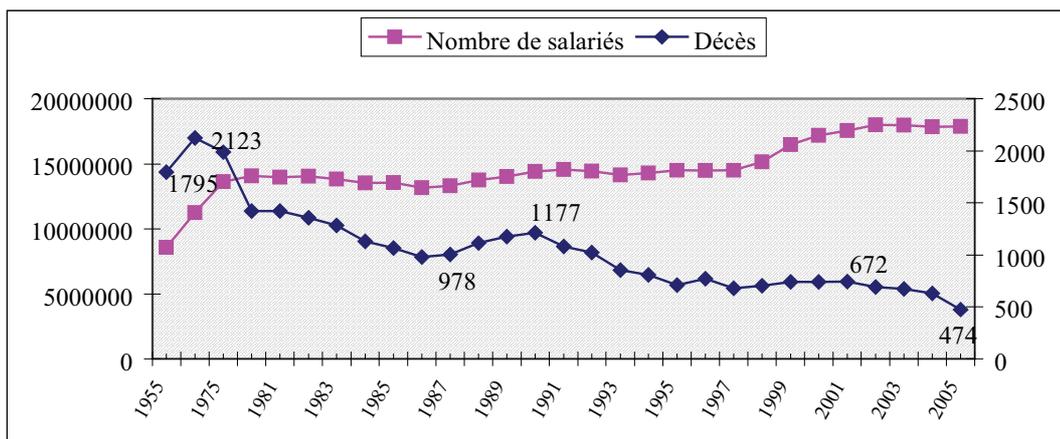
Les coûts correspondent aux prestations en nature (soins de santé), aux prestations en espèces (indemnités journalières), aux indemnités en capital pour les incapacités permanentes inférieures à 10 %, aux capitaux représentatifs des rentes attribuées pour incapacité permanente et aux capitaux représentatifs des accidents mortels.

1.4. Evolutions (cf. annexe tableaux n°5, 6 et 8)

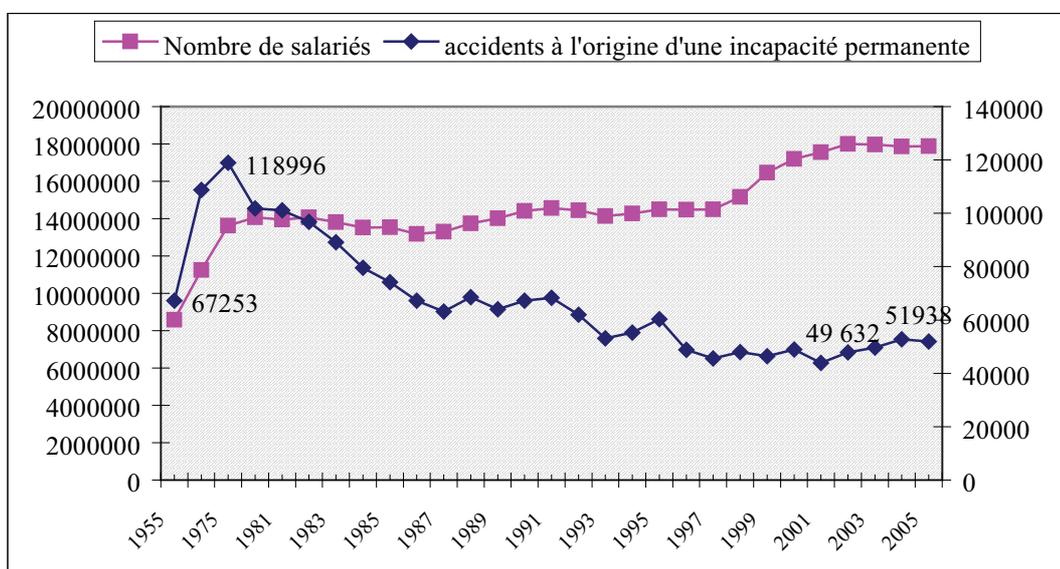
Les courbes suivantes illustrent, depuis 1955, l'évolution analysée par la Dares. Si globalement et sur le long terme, l'amélioration est notable, elle ne doit pas occulter le fait que les données chiffrées des dernières années se caractérisent par une amélioration limitée ou une légère détérioration de la situation.

L'évolution des taux de fréquence et du taux de gravité des incapacités temporaires, depuis 1995, illustre la même tendance.

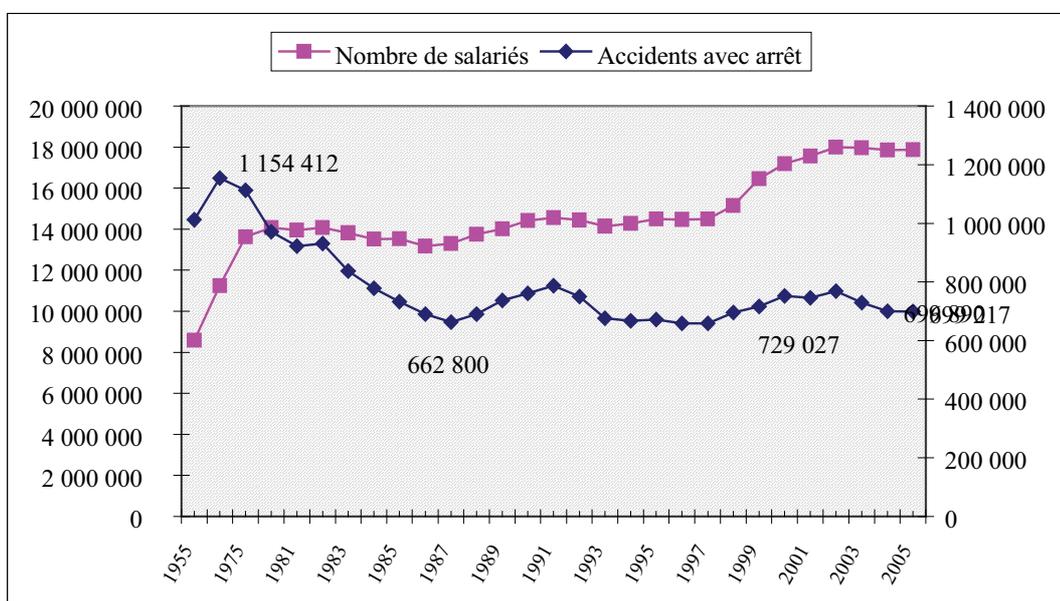
Evolution du nombre des accidents mortels depuis 1955



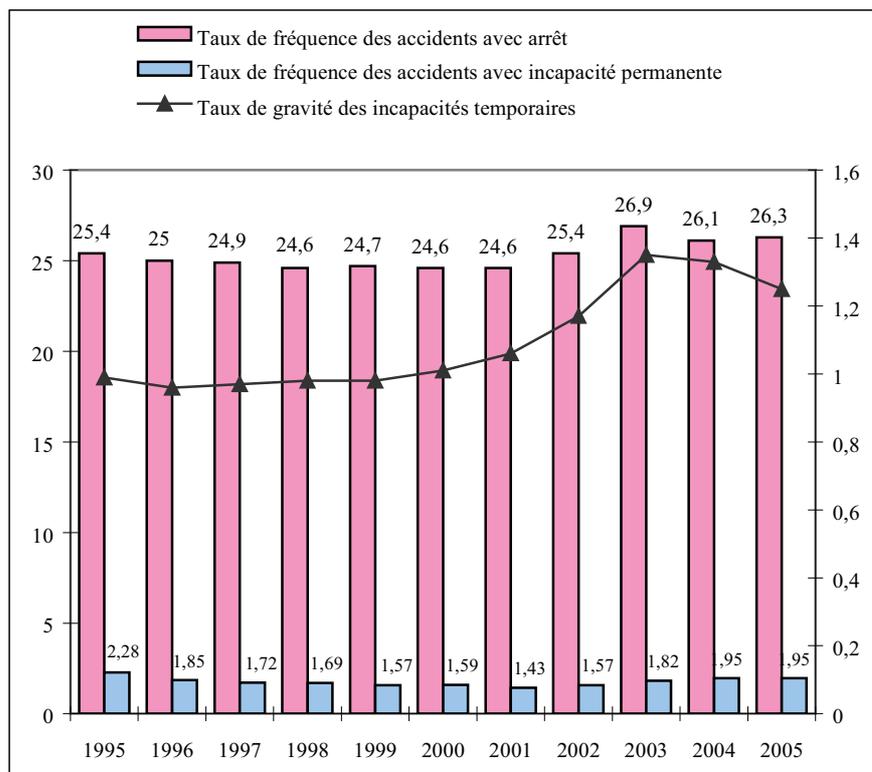
Evolution du nombre des accidents ayant entraîné une incapacité permanente, depuis 1955



Evolution du nombre des accidents avec arrêt depuis 1955



Evolution du taux de fréquence des accidents avec arrêt, du taux de fréquence des accidents avec incapacité permanente et du taux de gravité des incapacités permanentes, depuis 1995



2. Données par comités techniques nationaux

(Cf. annexe tableau n°7)

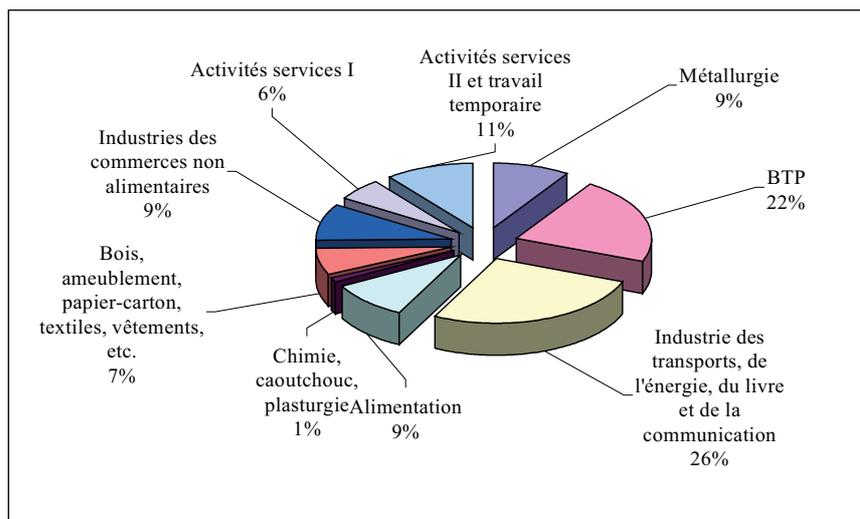
Les secteurs les plus touchés par les accidents mortels sont :

- les industries des transports, de l'énergie, du livre et de la communication, **127** décès (122) ;
- le bâtiment et les travaux publics, **103** décès (172 en 2004) ;
- les activités de service II et le travail temporaire, **50** décès (61 en 2004) ;
- les services, commerces et industries de l'alimentation, **44** décès (48 en 2004) ;
- la métallurgie, **43** décès (80 en 2004) ;
- les industries des commerces non alimentaires, **43** décès (56 en 2004).

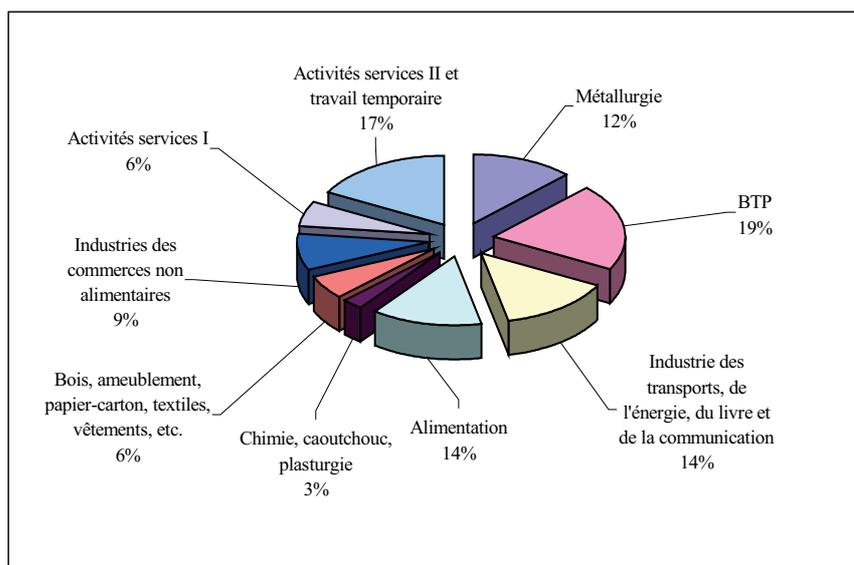
Les branches d'activité qui comptent le plus grand nombre d'accidents ayant entraîné une incapacité permanente sont :

- le bâtiment et les travaux publics, **10 550** (10 394) ;
- les activités de service II et le travail temporaire, **8 927** (8 587) ;
- les industries des transports, de l'énergie, du livre et de la communication, **7 179** (6 930) ;
- l'alimentation, **7 060** (6 813) ;
- la métallurgie, **6 467** (6 876).

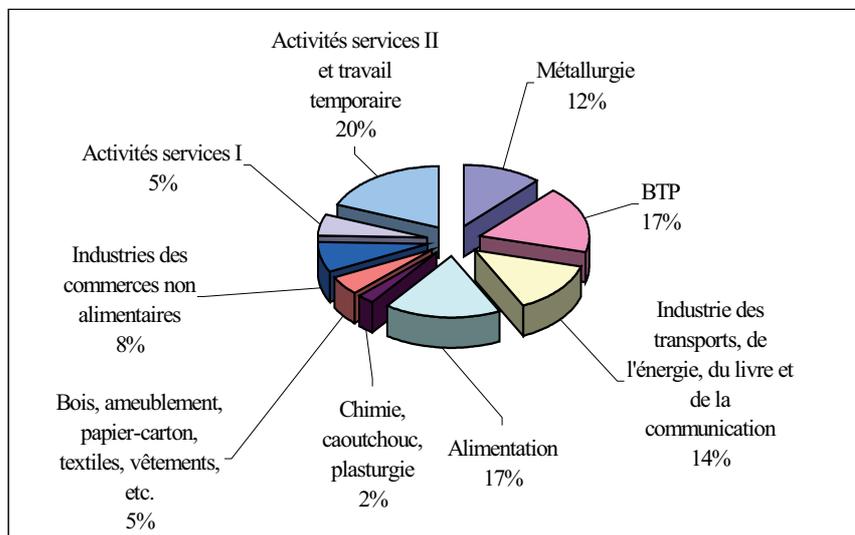
Pourcentage des accidents mortels selon les comités techniques nationaux



Pourcentage des accidents ayant entraîné une incapacité permanente selon les comités techniques



Pourcentage des accidents avec arrêt selon les comités techniques nationaux



3. Données par critères

Ces critères regroupent les éléments matériels à l'origine de l'accident, la localisation et la nature des lésions, l'âge et la nationalité des victimes et leur qualification professionnelle.

Il est de plus en plus fréquemment signalé que ces critères ne tiennent pas suffisamment compte des liens qui existent entre l'organisation du travail et les accidents du travail, la survenance de ces derniers étant manifestement favorisée par la polyvalence, l'obligation de respecter des normes de qualité chiffrées, le manque d'informations, le travail dans l'urgence ou lorsque le rythme de travail est contraint par les machines ou par les délais à respecter.

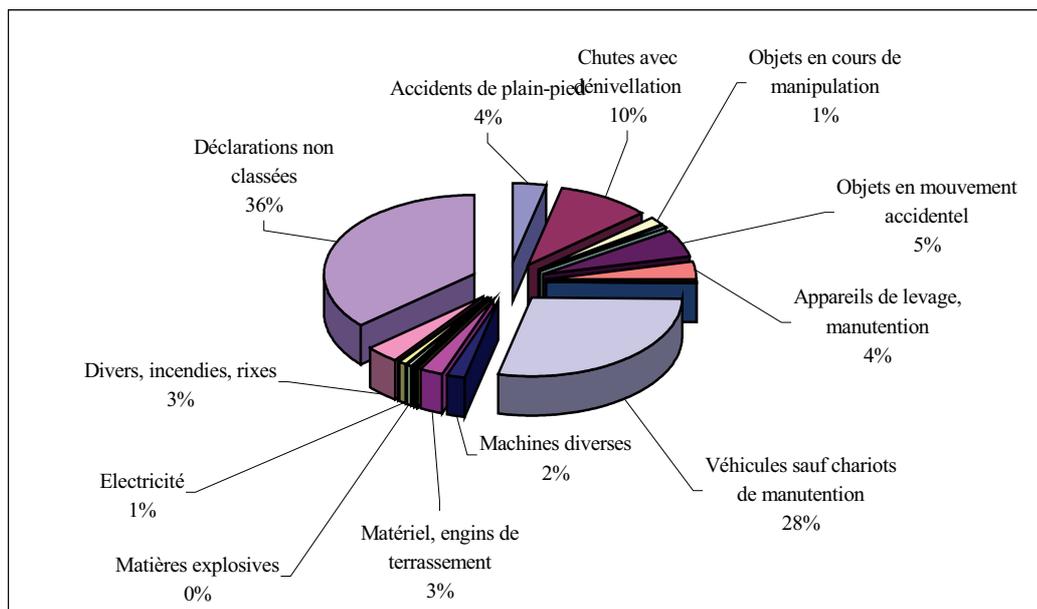
Sur ce sujet, cf. l'étude de la Dares « accidents, accidentés et organisation du travail, résultats de l'enquête sur les conditions de travail de 1998 », mai 2002 – N° 20.1.

3.1. Éléments matériels à l'origine de l'accident (Cf. annexe tableau n° 9)

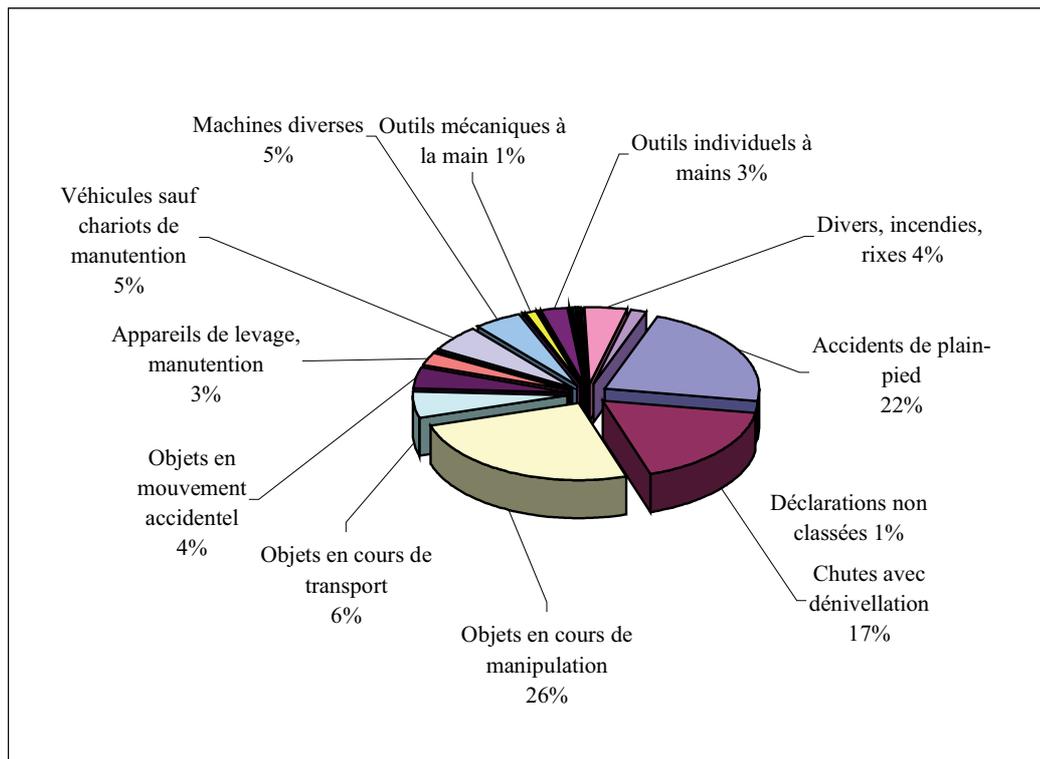
Les observations sont comparables à celles effectuées les années précédentes.

27,5 % (26,3 en 1996) des accidents avec arrêt ont été causés par des objets en cours de manipulation, 23,7 % (22,5 % en 2003 et en 1996) par des chutes de plain-pied et 12,3 % (contre 12,7 % en 2002 et 2003, 13,3 % en 1996) par des chutes avec dénivellation.

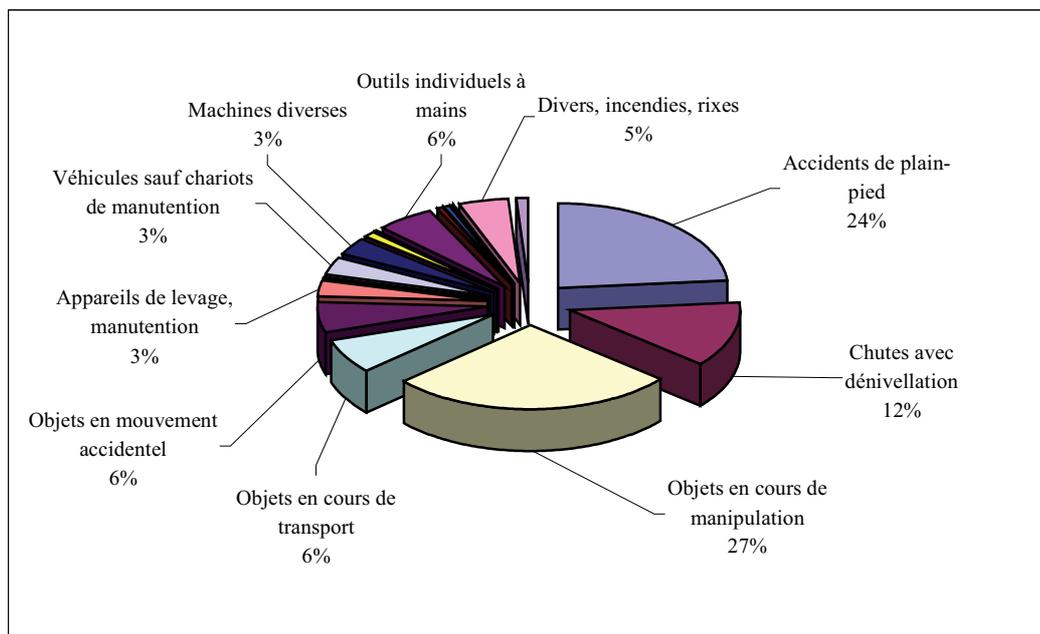
Répartition des accidents mortels selon l'élément matériel causal



Répartition des accidents ayant entraîné une incapacité permanente selon l'élément matériel causal



Répartition des accidents avec arrêt selon l'élément matériel causal



3.2. Localisation et la nature des lésions (Cf. annexe Tableau n° 10)

24,7 % (25,1 % en 2004 et 27,7 % en 1996) des accidents avec arrêt concernent les mains, 19,2 % (19,3 % en 2004 et 19,1 % en 1996) les membres inférieurs, pieds exceptés, 20,7 % (20,3 % en 2004, et 18,5 % en 1996) le tronc et 12,1 % (11,9 % en 2004, 11,1 % en 1996), les membres supérieurs.

Pour ce qui est des accidents avec incapacité permanente, 23,8 % (24,6 % en 2004, et 30,4 % en 1996) concernent les mains, 16,8 % (16,7 % en 2004 et 16,7 % en 1996) les membres inférieurs, pieds exceptés, 17,2 % (16,6 % en 2004 et 14,6 % en 1996) les membres supérieurs et 15,6 % (15,1 % en 2004 et 12,1 % en 1996) le tronc.

Il convient de souligner que les accidents à la tête, 4,1 % des accidents avec arrêt, et surtout les accidents à localisations multiples, 8,4 %, restent toujours les plus lourds de conséquences.

Les contusions, les douleurs et lumbagos ainsi que les plaies et coupures sont les lésions de loin les plus fréquentes.

3.3. Age des victimes (Cf annexe tableau n° 11)

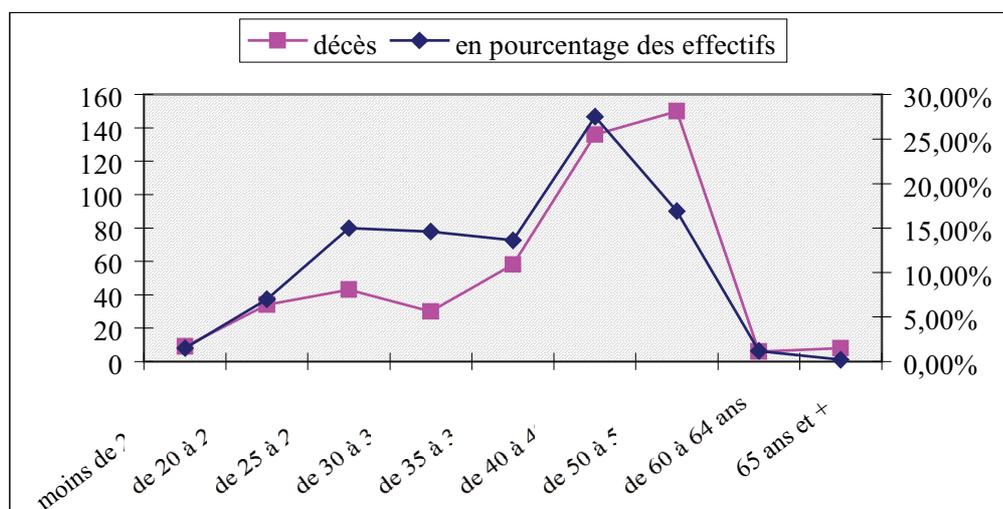
Si les salariés les plus âgés étaient moins souvent victimes d'accidents du travail, ils l'étaient relativement beaucoup plus d'accidents mortels et d'accidents entraînant une incapacité permanente.

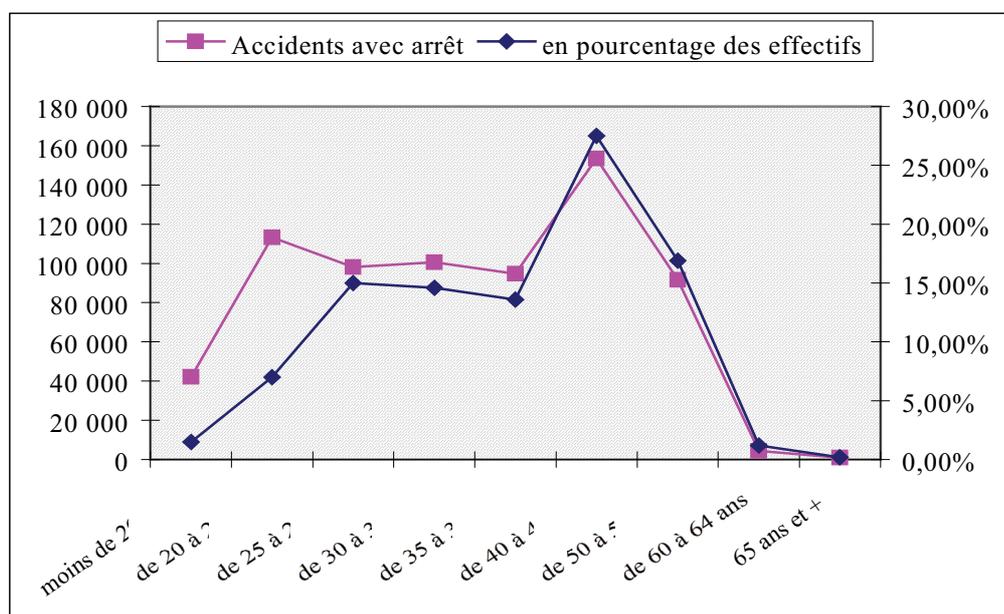
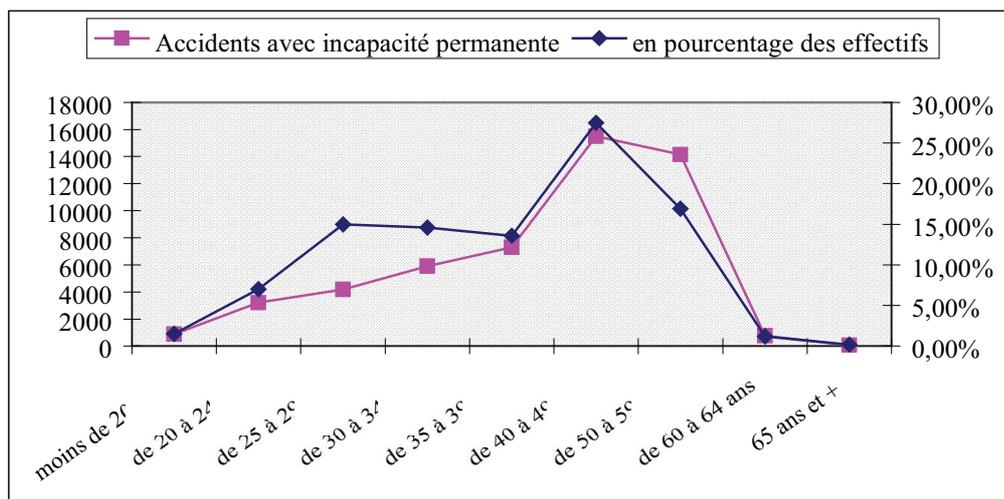
Les salariés de 40 à 49 ans et de 50 à 59 ans représentaient, respectivement, 27,5 % et 16,9 % des salariés alors qu'ils étaient victimes de 28,7 % et de 31,6 % des accidents mortels.

Ils étaient aussi particulièrement concernés par les accidents ayant entraîné une incapacité permanente : la tranche d'âge de 40 à 49 ans était touchée par 29,8 % des accidents de ce type et la tranche d'âge de 50 à 59 ans, de 27,2 % des accidents.

Quant aux accidents avec arrêt, ils touchaient relativement plus souvent les salariés de moins de 29 ans. Les moins de 20 ans, avec 1,5 % de la population salariée, étaient victimes de 60 % des accidents avec arrêt, les 7 % de salariés de 20 à 24 ans étaient victimes de 16,2 % des accidents et les 15 % de salariés de 25 à 29 ans de 14 % des accidents.

Les courbes ci-après illustrent ces distorsions.



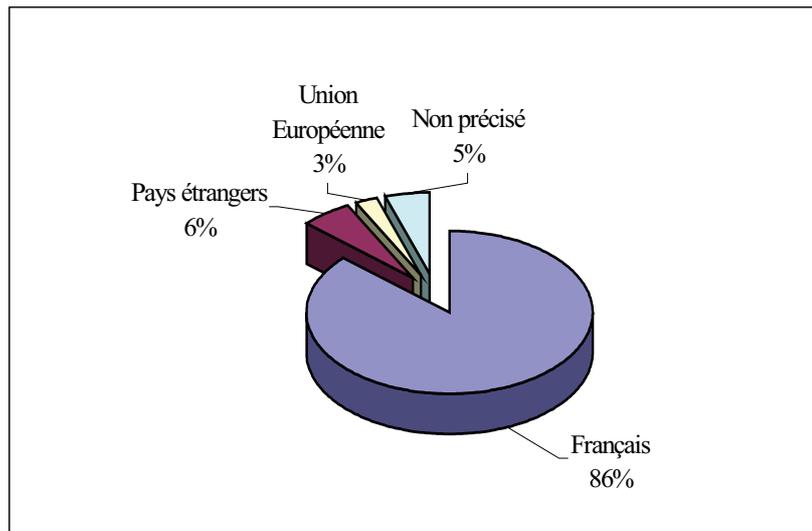


3.4. [Nationalité des victimes \(Cf annexe tableau n° 12\).](#)

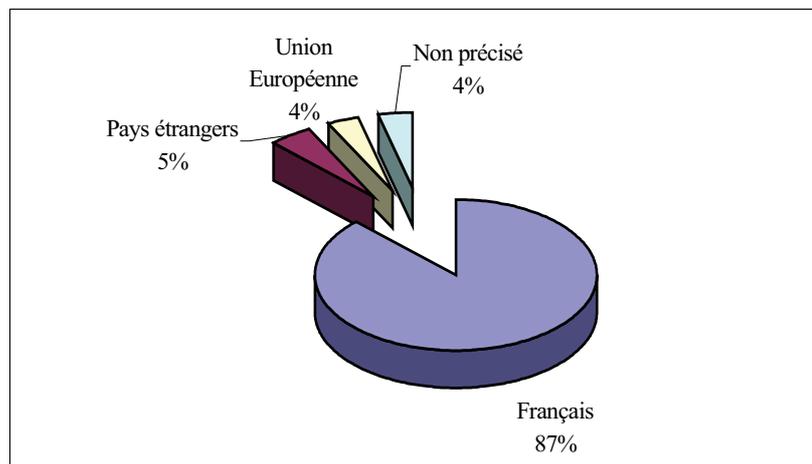
Les français représentaient 93,4 % de la population salariée et les étrangers 6,6 %. Or, les étrangers sont victimes de 4,8 % des accidents mortels et 9,1 % des accidents ayant entraîné une incapacité permanente. En revanche, ils ne représentent que 5,9 % des salariés victimes d'un accident avec arrêt.

Il est à signaler que ces chiffres évoluent rapidement. En 2000, les travailleurs étrangers étaient victimes de 8,9 % des accidents mortels et de 9,2 % des accidents ayant entraîné une incapacité permanente. En 1995, à pourcentage égal des effectifs salariés, ils représentaient 16,1 % des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et 11,3 % des accidents avec arrêt.

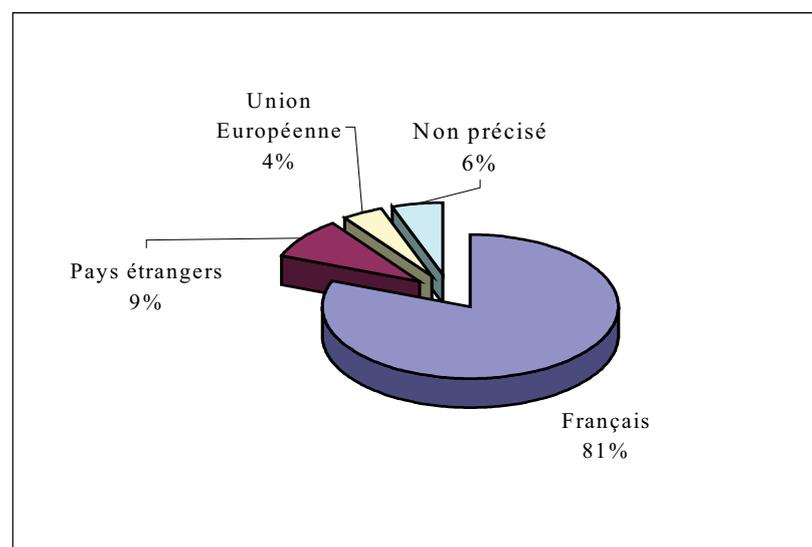
Décès en pourcentage des effectifs



Accidents avec arrêt en pourcentage des effectifs



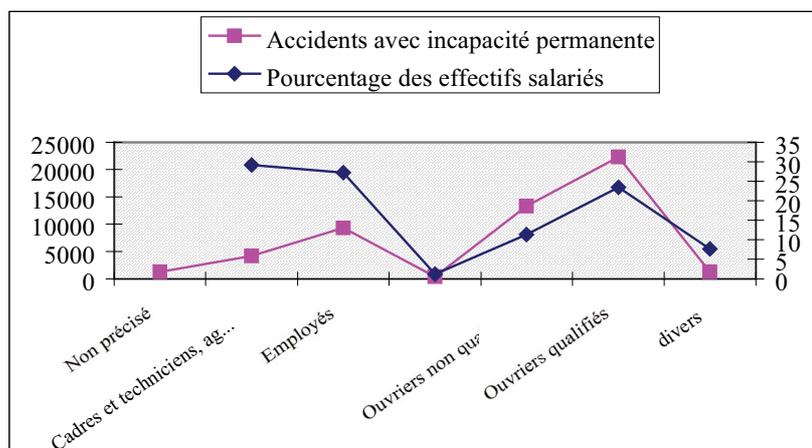
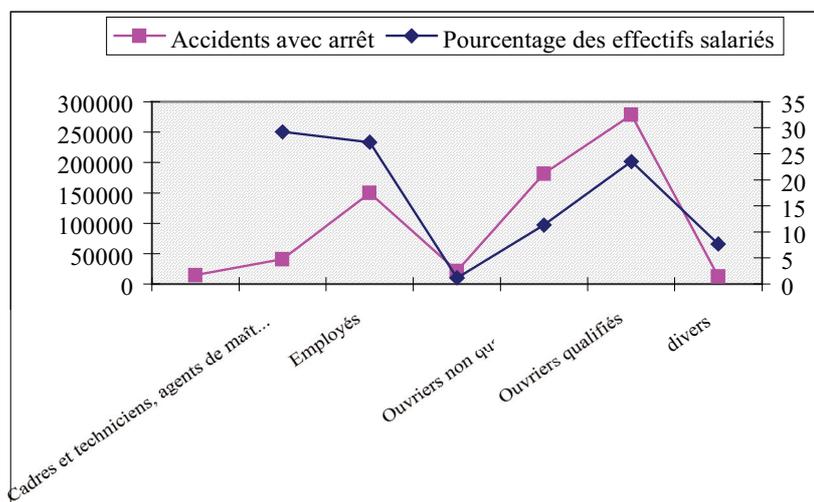
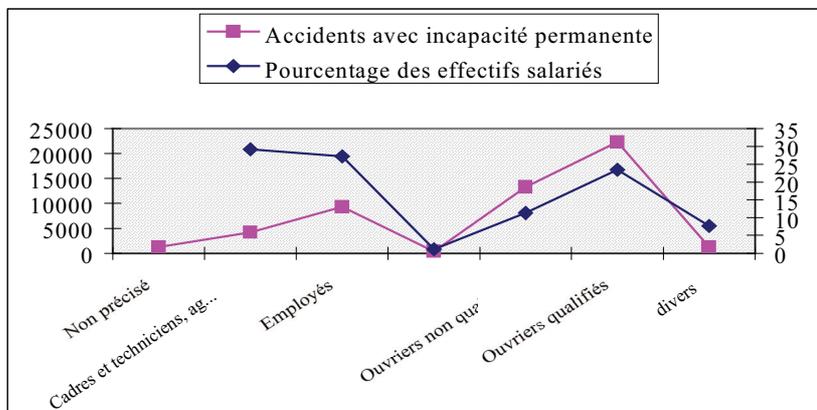
Accidents avec incapacité permanente en pourcentage des effectifs



3.5. Qualification professionnelle des victimes

Comme l'illustrent les courbes ci-après, les ouvriers qualifiés et non qualifiés sont beaucoup plus fréquemment exposés aux accidents que les autres catégories professionnelles.

Cf. le tableau n° 13, joint en annexe.



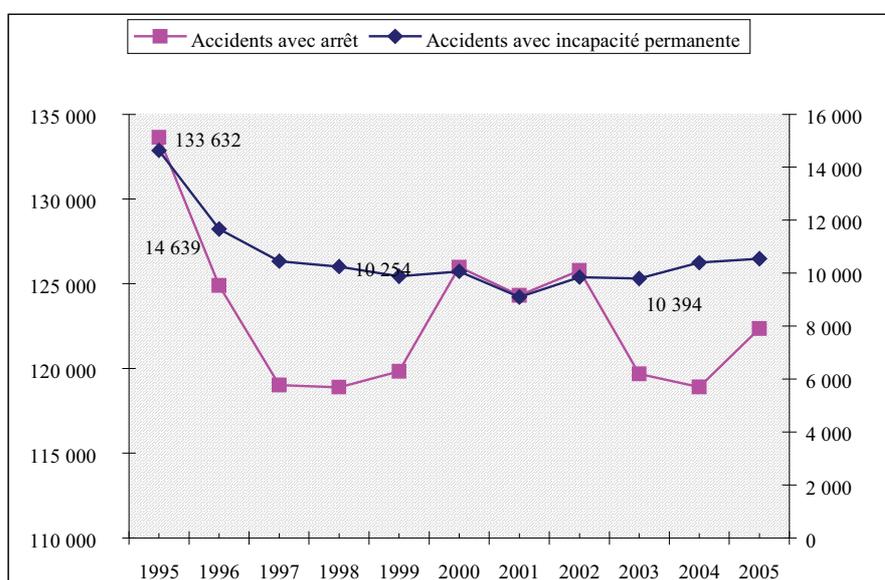
4. Accidents du travail dans le bâtiment et les travaux publics

(Cf. annexe tableaux n° 14, 15 et 16)

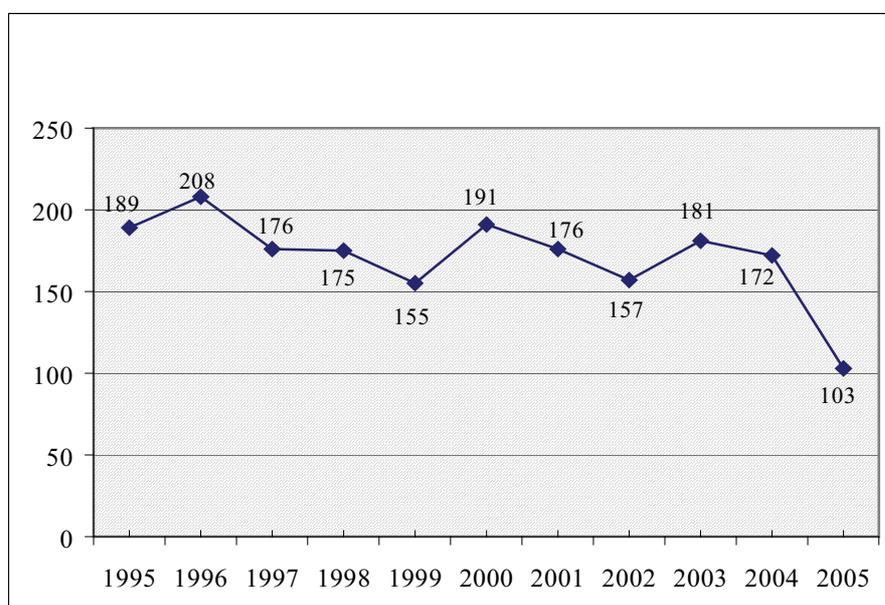
Avec 1 397 103 salariés (1 218 606 salariés en 2000), exclusion faite des salariés des sièges et des bureaux, la profession regroupait environ 7,8 % de la population salariée des neuf comités techniques nationaux, et cumulait 21,7 % des accidents mortels (103 sur 474). En 2000, la profession avait représenté 26,1 % des décès.

Après une amélioration entre 2000 et 2002, marqués par une diminution de 17,8 % des accidents mortels et de 2,1 % des accidents ayant entraîné une incapacité, les indicateurs de 2003 étaient mauvais, puisqu'ils montrent une augmentation de 15,3 % des décès. En 2005, le nombre d'accidents mortels chute fortement, il passe de cas de décès à 103 soit une diminution de 40,1 % et à l'inverse le nombre d'accidents avec incapacité permanente est en hausse de 1,5 %.

Bâtiment et travaux publics : évolution du nombre des accidents avec arrêt et ayant entraîné une incapacité permanente, depuis 1995



Bâtiment et travaux publics : évolution du nombre des accidents mortels depuis 1995



III - Accidents de trajet (Cf annexe. tableau n° 17).

Selon le Code de la sécurité sociale, « est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants-droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur (...), 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 ;

2° le lieu de travail et le restaurant, la cantine, 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 de l'emploi. ».

Par leur lien avec le travail et les conditions de son exercice, les données statistiques les concernant sont présentés dans le *tableau n° 17, joint en annexe*.

Les 440 (486 en 2004, 508 en 2003, 615 en 2002, 635 en 2001, 640 en 2000, 668 en 1999, 602 en 1998 et 544 en 1997) décès par accident de trajet sont à comparer aux 474 accidents mortels du travail.

Leur nombre est en diminution de 9,5 % par rapport à l'année précédente. Le nombre des accidents de trajet avec arrêt augmente de 6 %, et celui des accidents ayant entraîné une incapacité permanente diminue de 4,9 % entre 2004 et 2005. Quant au nombre des journées perdues pour incapacité temporaire, il diminue de 4 %.

ANNEXES

Tableau n° 1 :

Total maladies professionnelles réglées depuis 1985

Tableau n° 2 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Maladies professionnelles (MP) reconnues dans le cadre d'un tableau et pour lesquelles une indemnité ou une rente a été versée Répartition par grandes branches d'activité classées par comités techniques nationaux (CTN)

Tableau n° 3 :

Tableaux des maladies professionnelles du régime général : évolution du nombre des maladies réglées de 1990 à 2005.

Tableau n° 4 :

Accidents du travail

Risque global : accidents avec arrêt, accidents ayant entraîné une incapacité permanente, décès, journées perdues pour incapacité temporaire en 2004 et 2005 Evolution en pourcentage des chiffres globaux, d'une année sur l'autre

Tableau n° 5

Accidents du travail

Evolution du nombre des salariés affiliés, des accidents avec arrêt et du taux de fréquence depuis 1988.

Tableau n° 6 :

Accidents du travail

Evolution depuis 1993 :

- du taux de fréquence des accidents avec arrêt ;
- du taux de fréquence des accidents avec incapacité permanente ;
- du taux de gravité des incapacités temporaires.

Tableau n° 7 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Effectifs des salariés affiliés, accidents avec arrêt, accidents ayant entraîné une incapacité permanente, décès, journées perdues par incapacité temporaire en 2004 et 2005

Tableau n° 8 :

Evolution du nombre des accidents du travail

- De 1955 à 1999, pour les 15 comités techniques nationaux (CTN) métropolitains,
- A partir de 2000, pour les 9 comités techniques nationaux (CTN), France entière

Tableau n° 9 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et des décès, suivant l'élément matériel causal

Tableau n° 10 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et des décès, suivant la nature des lésions

Tableau n° 11 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et du nombre de journées perdues par incapacité temporaire, suivant l'âge des victimes

Tableau n° 12 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des décès, accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et du nombre de journées perdues par incapacité temporaire en 2003 et 2004, suivant la nationalité des victimes.

Tableau n° 13 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et du nombre de journées perdues par incapacité temporaire, suivant la qualification des victimes

Tableau n° 14 :

Industries du bâtiment et des travaux publics (hors sièges sociaux et bureaux)

Accidents du travail avec arrêt

Tableau n° 15 :

Industries du bâtiment et des travaux publics (hors sièges sociaux et bureaux)

Accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente

Tableau n° 16 :

Industries du bâtiment et des travaux publics (hors sièges sociaux et bureaux)

Accidents mortels

Tableau n° 17 :

Accidents du trajet réglés en 2004 et 2005

Risque global

Tableau n° 1 :
Total maladies professionnelles réglées depuis 1985

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Nombre de maladies réglées	4 611	4 085	3 531	3 972	4 032	4 417	5 080	6 553	6 598	7 533	8 534	9 906	11 606	13 441	16 665	21 697	24 220	31 461	34 642	36 871	41 347
Nombre d'incapacités permanentes	3 022	2 640	2 283	2 602	2 298	2 603	2 802	3 170	3 085	3 587	4 269	4 288	4 942	5 335	6 340	9 413	9 562	13 444	15 713	19 155	21 507
Nombre de décès	49	58	49	64	65	49	45	56	60	63	67	96	95	93	201	237	318	426	485	581	493

Tableau n° 2 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Maladies professionnelles (MP) reconnues dans le cadre d'un tableau et pour lesquelles une indemnité ou une rente a été versée Répartition par grandes branches d'activité classées par comités techniques nationaux (CTN)

9 comités techniques nationaux <i>Nombre de salariés en 2005</i>	Nombre de MP régées		Nombre d'incapacités permanentes		Nombre de décès (avant consolidation)	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Métallurgie <i>1 972 140</i>	4 950	5 107	2 595	2 799	55	37
Bâtiment et Travaux Publics <i>1 397 103</i>	3 329	3 179	1 861	1 787	18	13
Transports, eau-gaz-électricité, livre, communication <i>2 029 696</i>	1 208	1 316	625	611	4	3
Alimentation <i>2 251 913</i>	5 204	5 756	1 878	2 013	2	3
Chimie, caoutchouc, plasturgie <i>489 316</i>	1 300	1 297	694	639	13	11
Bois, ameublement, papier-carton, Textiles, vêtements, cuirs et peaux, pierres et terres à feu <i>622 213</i>	2 422	2 488	1 254	1 325	15	18
Commerce <i>2 314 808</i>	1 116	1 230	562	618	9	2
Activités de services I <i>3 668 573</i>	877	976	403	432	6	2
Activités de service II et travail temporaire <i>3 132 494</i>	2 701	3 066	1 053	1 140	2	1

Tableau n° 3 :

Tableaux des maladies professionnelles du régime général : évolution du nombre des maladies réglées de 1990 à 2005.

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 1990	1 1991	1 1992	1 1993	1 1994	1 1995	1 1996	1 1997	1 1998	1 1999	2 000	2 001	2 002	2 003	2 004	2 005
1 27/10/1919	Affections dues au plomb et à ses composés	43	59	50	36	25	34	37	17	33	24	20	17	12	19	11	12
2 27/10/1919	Maladies causées par le mercure et ses composés	6	10	2	2	3	4	3	1	0	0	2	1	1	0	4	4
3 04/01/1931	Intoxication professionnelle par le tétrachloréthane	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1
4 04/01/1931	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant	29	27	27	26	24	26	15	14	23	30	20	21	46	38	44	43
4 bis 23/07/1987	Affections gastro-intestinales provoquées par le benzène, le toluène, les xylènes et tous les produits en renfermant	3	5	2	2	4	3	2	4	2	1	8	2	3	1	3	3
5 04/01/1930	Affections professionnelles liées au contact avec le phosphore et le sésquisulfure de phosphore	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
6 04/01/1931	Affections provoquées par les rayonnements ionisants	15	22	17	15	21	23	18	9	13	17	20	23	22	28	23	19
7 18/07/1936	Tétanos professionnel	0	2	1	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
8 18/07/1936	Affections causées par les ciments (alumine-silicates de calcium)	365	358	369	207	232	249	235	191	177	183	173	202	190	199	147	160
9 18/07/1936	Affections provoquées par les dérivés halogénés des hydrocarbures aromatiques	0	1	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
10 28/01/1982	Ulcération et dermatites provoquées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins, le chromate de zinc et le sulfate de chrome	61	41	41	37	28	31	24	19	14	18	27	24	37	35	27	20
10 bis 28/01/1982	Affections respiratoires provoquées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins	1	4	3	3	9	5	3	3	3	7	5	6	10	6	6	5

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2 004	2 005
10 ter 26/06/1984	Affections cancéreuses causées par l'acide chromique et les chromates et bichromates alcalins ou alcalinoterreux ainsi que par le chromate de zinc	1	1	2	1	2	1	0	3	0	2	3	8	7	6	8	11
11 14/12/1938	Intoxication professionnelle par le tétrachlorure de carbone	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 14/12/1938	Affections professionnelles provoquées par certains dérivés halogénés de l'éthylène	34	42	29	29	29	23	28	25	16	25	16	24	17	19	17	11
13 14/12/1938	Intoxications professionnelles par les dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques	1	3	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
14 14/12/1938	Affections provoquées par les dérivés nitrés du phénol, par le pentachlorophénol, les pentachlorophénates et par les dérivés halogénés de l'hydroxybenzonnitrile	2	4	2	2	0	5	0	1	1	2	0	1	1	2	1	0
15 14/12/1938	Affections provoquées par les amines aromatiques, leurs sels et leurs dérivés notamment hydroxylés, halogénés, nitrés, nitrosés et sulfonés	52	72	68	60	48	10	12	15	15	10	7	10	9	1	1	3
15 bis 06/11/1995	Affections de mécanisme allergique provoquées par les amines aromatiques, leurs sels, leurs dérivés notamment hydroxylés, halogénés, nitrés, nitrosés, sulfonés et les produits qui en contiennent à l'état libre	-	-	-	-	-	41	30	30	23	26	25	25	32	24	31	33
15 ter 06/11/1995	Lésions prolifératives de la vessie provoquées par les amines aromatiques et leurs sels et la N.Nitroso-dibutylamine et ses sels	-	-	-	-	-	2	3	3	5	3	8	5	12	13	21	15

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2 004	2 005
16 14/12/1938	Affections cutanées ou affections des muqueuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille (comprendant les fractions de distillation dites phénoliques, naphthaléniques, acénaphthéniques, anthracéniques et chryséniques), les brais de houille et les suies de combustion du charbon	2	5	0	5	2	2	2	1	0	2	1	0	1	0	2	1
16 bis 03/09/1991	Affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille (comprendant les fractions de distillation dites phénoliques, naphthaléniques, acénaphthéniques, anthracéniques et chryséniques), les brais de houille et les suies de combustion du charbon	1	0	2	1	7	5	6	4	3	7	7	4	17	15	27	29
18 14/12/1938	Charbon	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
19 18/07/1936	Spirochétoses (à l'exception des tréponématoses)	3	8	2	4	5	4	2	8	4	5	5	1	10	10	4	6
20 20/12/1942	Affections professionnelles provoquées par l'arsenic et ses composés minéraux	5	4	2	1	3	2	2	1	0	0	1	0	1	1	0	1
20 bis 23/06/1985	Cancer bronchique primitif provoqué par l'inhalation de poussières ou de vapeurs arsenicales	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	3	2	1
20 ter 30-04-97	Cancer bronchique primitif provoqué par l'inhalation de poussières ou de vapeurs renfermant des arsено-pyrites aurifères	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	1	0	0	0	0
21 20/12/1942	Intoxication professionnelle par l'hydrogène arsénié	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22 18/07/1945	Sulfocarbonisme professionnel	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23 18/07/1945	Nystagmus professionnel	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24 18/07/1945	Brucelloses professionnelles	62	40	47	19	12	21	12	14	4	4	5	1	1	0	2	2

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2 004	2 005
25 03/08/1945	Pneumoconioses consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice libre	332	302	290	226	248	275	215	235	199	213	236	235	293	281	307	288
26 19/03/1948	Intoxication professionnelle par le bromure de méthyle	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
27 19/03/1948	Intoxication professionnelle par le chlorure de méthyle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28 11/02/1949	Ankylostomose professionnelle. Anémie engendrée par l'ankylostome duodénal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0?	0?	0?	0	0
29 11/02/1949	Lésions provoquées par des travaux effectués dans des milieux où la pression est supérieure à la pression atmosphérique	5	1	1	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	4	4
30 03/08/1945	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussière d'amiante	396	492	507	544	727	772	908	1 267	1 497	1 757	2 564	2 984	3 939	4 366	4 831	5 715
30 bis 22/05/1996	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	-	-	-	-	-	45	55	68	94	193	346	370	555	652	818	821
31 02/09/1950	Maladies professionnelles engendrées par les aminoglycosides, notamment par la streptomycine, la néomycine et leurs sels	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
32 21/10/1951	Affections professionnelles provoquées par le fluor, l'acide fluoridrique et ses sels minéraux	3	5	7	5	2	7	3	2	0	5	6	2	6	3	2	2
33 21/10/1951	Maladies professionnelles dues au béryllium et à ses composés	1	1	0	0	4	3	0	2	4	1	2	3	5	2	2	1
34 21/10/1951	Affections provoquées par les phosphates, pyrophosphates et thiophosphates d'alcoyle, d'aryle ou d'alcoylaryle et autres organophosphorés anticholinestérasiques ainsi que par les phosphoramides et carbamates hétérocycliques anticholinestérasiques	1	0	3	0	1	3	1	2	1	2	1	3	1	2	3	2
36 09/01/1958	Affections provoquées par les huiles et graisses d'origine minérale ou de synthèse	90	113	93	68	71	81	65	74	83	91	99	75	115	78	87	79

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2 004	2 005
36 bis 13/09/1989	Affections cutanées cancéreuses provoquées par les dérivés suivants du pétrole : extraits aromatiques, huiles minérales utilisées à haute température dans les opérations d'usinage et de traitement des métaux, suies de combustion des produits pétroliers	0	0	0	0	5	2	1	1	0	0	0	1	3	1	0	1
37 09/01/1958	Affections cutanées professionnelles causées par les oxydes et les sels de nickel	17	26	23	17	19	9	15	13	11	12	23	21	29	29	19	26
37 bis 28/01/1982	Affections respiratoires causées par les oxydes et les sels de nickel	1	4	1	2	4	4	0	1	0	1	0	2	1	1	2	0
37 ter 22/07/1987	Cancers provoqués par les opérations de grillage des mattes de nickel	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	2	0
38 09/01/1958	Maladies professionnelles engendrées par la chlorpromazine (Largactyl)	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
39 09/01/1958	Maladies professionnelles engendrées par le bioxyde de manganèse	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0
40 09/01/1958	Maladies dues aux bacilles tuberculeux et à certaines mycobactéries atypiques (Mycobacterium avium intracellulare, mycobacterium kansasii, mycobacterium xenopi, mycobacterium marinum, mycobacterium fortuitum)	16	13	12	32	34	29	37	34	30	32	27	29	25	36	36	46
41 11/10/1960	Maladies engendrées par les pénicillines et leurs sels et les céphalosporines	2	2	1	5	2	2	1	2	1	0	0	1	2	1	0	0
42 20/04/1963	Surdité provoquée par les bruits lésionnels	793	791	941	763	751	777	682	664	596	591	613	494	543	632	980	1198
43 20/04/1963	Affections provoquées par l'aldéhyde formique et ses polymères	40	52	46	37	29	29	33	25	22	24	19	37	18	27	26	13
44	Affections consécutives à l'inhalation de poussières ou de fumées d'oxyde de fer	26	19	30	18	14	20	31	16	15	21	27	31	27	26	34	35
44 bis 23/12/1992	Affections cancéreuses consécutives à l'inhalation de poussières ou de fumées d'oxyde de fer	-	-	-	0	2	1	3	7	0	0	7	11	5	4	7	3

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2 004	2 005
45 18/02/1967	Infections d'origine professionnelle par les virus des hépatites A, B, C, D et E	63	72	76	56	40	31	51	36	33	34	35	43	26	34	30	32
46 18/02/1967	Mycoses cutanées	6	6	10	1	9	6	3	5	3	3	5	4	4	4	4	5
47 18/02/1967	Affections professionnelles provoquées par les bois	84	107	111	92	88	77	81	87	82	69	85	97	102	92	104	108
49 09/11/1972	Affections provoquées par les amines aliphatiques et alicycliques	16	14	21	19	18	15	19	29	19	16	17	20	28	23	11	7
49bis 11/02/2003	Affections respiratoires provoquées par les amines aliphatiques, les éthanolamines ou l'isophoronediamine	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
50 09/11/1972	Affections provoquées par la phénylhydrazine	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0
51 09/11/1972	Maladies professionnelles provoquées par les résines époxydiques et leurs constituants	72	115	73	81	54	60	61	49	43	58	56	55	48	51	53	43
52 29/11/1972	Affections provoquées par le chlorure de vinyle monomère	3	2	1	1	3	3	0	0	1	0	0	2	1	0	1	1
53 09/11/1972	Affections professionnelles dues aux rickettsies	3	2	2	1	2	2	2	4	0	4	1	3	2	5	2	1
54 09/11/1972	Polioomyérites	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55 09/11/1972	Affections professionnelles dues aux amibes	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	1	2	0
56 09/11/1972	Rage professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
57 09/11/1972	Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	1 040	1 342	2 602	3 165	3 963	4 704	6 041	7 312	8 815	10 874	13 104	15 912	21 126	23 672	24 848	28 278
58 09/11/1972	Affections professionnelles provoquées par le travail à haute température	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
59 02/03/1973	Intoxications professionnelles par l'hexane	2	1	0	0	0	1	1	1	0	0	2	1	0	3	2	0
61 02/03/1973	Maladies professionnelles provoquées par le cadmium et ses composés	1	0	1	1	0	1	2	2	3	5	3	1	5	1	1	2
62 02/03/1973	Affections professionnelles provoquées par les isocyanates organiques	76	88	111	89	83	85	76	71	63	79	94	80	94	79	70	68

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2 004	2 005
63 02/03/1973	Affections provoquées par les enzymes	2	2	5	2	2	4	5	3	8	5	4	3	9	7	3	6
64 03/05/1974	Intoxication professionnelle par l'oxyde de carbone	6	2	4	0	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	0	0
65 19/06/1977	Lésions eozénatiformes de mécanisme allergique	220	305	314	317	361	323	307	337	291	286	296	304	365	364	351	351
66 19/06/1977	Affections respiratoires de mécanisme allergique	144	171	194	188	182	184	187	206	189	209	255	255	322	309	315	292
66bis 11/02/2003	Pneumopathies d'hypersensibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
67 03/04/1980	Lésions de la cloison nasale provoquée par les poussières de chlorure de potassium dans les mines de potasse et leurs dépendances	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
68 03/04/1980	Tularémie	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
69 19/07/1980	Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes	100	100	142	132	134	140	103	121	132	148	165	172	167	187	185	182
70 19/07/1980	Affections respiratoires dues aux poussières de carbures métalliques frittés	8	9	9	8	6	4	7	5	6	7	4	5	10	7	4	4
70 bis 07/03/2000	Affections respiratoires dues aux poussières de carbures métalliques frittés ou fondus contenant du cobalt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	6	5	5	4
70 ter 07/03/2000	Affections cancéreuses broncho-pulmonaires primitives causées par l'inhalation de poussières de cobalt associées au carbure de tungstène avant frittage	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	1	1	1	2
71 19/09/1982	Affections oculaires dues au rayonnement thermique	4	9	5	7	7	4	2	4	7	7	2	4	7	2	8	4
71bis 03/09/1991	Affections oculaires dues au rayonnement thermique associé aux poussières	4	9	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
72 06/02/1983	Maladies résultant de l'exposition aux dérivés nitrés des glycols et du glycérol	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2 004	2 005
73 06/02/1983	Maladies professionnelles causées par l'antimoine et ses dérivés	4	2	0	0	2	1	1	1	1	1	0	2	0	1	0	3
74 26/06/1984	Affections professionnelles provoquées par le furfural et l'alcool furfurylique	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
75 26/06/1984	Affections professionnelles résultant de l'exposition au sélénium et à ses dérivés minéraux	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
76 26/06/1984	Maladies liées à des agents infectieux ou parasites contractés en milieu d'hospitalisation et d'hospitalisation à domicile	21	32	27	21	15	10	8	6	11	29	35	21	42	49	58	93
77 19/11/1983	Périorionyx ou onyxis	15	17	12	18	10	7	4	9	5	9	9	10	7	16	7	10
78 19/11/1983	Affections provoquées par le chlorure de sodium dans les mines de sel et leurs dépendances	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
79 23/06/1985	Lésions chroniques du ménisque	1	3	22	32	43	52	68	71	96	93	98	171	231	254	292	299
80 23/06/1985	Kératoconjonctivites virales	8	8	22	11	5	9	6	0	5	0	3	8	2	1	2	3
81 22/07/1987	Affections malignes provoquées par le bis (chlorométhyle) éther	0	1	2	1	1	1	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0
82 22/07/1987	Affections provoquées par le méthacrylate de méthyle	9	8	7	6	3	7	6	5	8	8	13	15	7	17	6	12
83 22/07/1987	Lésions provoquées par les travaux effectués dans un milieu où la pression est inférieure à la pression atmosphérique et soumise à variation	5	3	3	4	0	0	0	55	0	0	0	0	0	0	6	1
84 22/07/1987	Affections engendrées par les solvants organiques liquides à usage professionnel (indiqués dans le tableau)	57	92	106	85	60	60	65	57	43	67	55	67	68	63	65	55
85 22/07/1987	Affections engendrées par l'un ou l'autre de ces produits : N-méthyl N' nitro N-nitrosoguanidine ; N-éthyl N' nitro N-nitrosoguanidine ; N-méthyl N-nitrosourée ; N-éthyl N-nitrosourée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
86 06/05/1988	Pasteurelloses	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005
87 05/05/1988	Ornithose-psittacose	3	4	0	0	3	3	1	6	0	6	6	4	3	4	9	6
88 06/05/1988	Rouget du porc (Erysipéloïde de Baker-Rosenbach)	22	20	16	17	16	12	15	16	11	13	5	8	7	10	2	7
89 13/09/1989	Affection provoquée par l'halothane	2	0	0	1	1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0
90 13/09/1989	Affections respiratoires consécutives à l'inhalation de poussières textiles végétales	3	6	1	4	2	1	0	1	0	0	2	1	2	1	1	2
91 23/12/1992	Bronchopneumopathie chronique obstructive du mineur de charbon	-	-	-	1	2	4	11	11	4	8	4	5	2	6	2	3
92 12/01/1995	Infections professionnelles à Streptococcus suis	-	-	-	-	-	1	2	1	1	0	1	0	1	0	1	0
93 12/01/1995	Lésions chroniques du segment antérieur de l'œil provoquées par l'exposition à des particules en circulation dans les puits de mine de charbon	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
94 22/05/1996	Broncho-pneumopathie chronique obstructive du mineur de fer	-	-	-	-	-	-	0	0	0	2	0	3	0	2	6	2
95 30/04/1997	Affections professionnelles de mécanisme allergique provoquées par les protéines du latex (ou caoutchouc naturel)	-	-	-	-	-	-	-	13	38	45	61	55	59	56	58	50
96 15/02/1999	Fièvres hémorragiques avec syndrome rénal dues aux agents infectieux du groupe hantavirus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	1	0	1	1	1
97 15/02/1999	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	-	-	-	-	-	-	-	-	-	110	384	383	424	421	410	422
98 15/02/1999	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charge lourde	-	-	-	-	-	-	-	-	-	416	1 551	1 798	2 251	2 260	2 313	2 260

Tableau n° 4 :**Accidents du travail**

Risque global : accidents avec arrêt, accidents ayant entraîné une incapacité permanente, décès, journées perdues pour incapacité temporaire en 2004 et 2005
Evolution en pourcentage des chiffres globaux, d'une année sur l'autre

Secteurs	Accidents avec arrêt		Accidents ayant entraîné une incapacité permanente (accidents mortels inclus)		Décès		Journées perdues par incapacité temporaire	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Total des 9 comités techniques nationaux (CTN)	692 004	699 217	51771	51 938	626	474	3 509 6561	33 251 840
Bureaux et autres catégories particulières	7 886	8 200	947	1 013	4	8	627972	604 090
Total et évolution en pourcentage d'une année sur l'autre	699 890 - 4 %	707 417 + 1,1 %	52 718 + 6,2 %	52 951 + 0,5 %	630 - 6,3 %	482 - 23,5 %	35 724 533 - 2,7 %	33 855 930 - 5,2 %

Tableau n° 5

Accidents du travail

Evolution du nombre des salariés affiliés, des accidents avec arrêt et du taux de fréquence depuis 1988.

Années de référence	Effectifs salariés affiliés	Accidents avec arrêts	Taux de fréquence *
88/87	+ 3,3 %	+ 4,1 %	+ 0,8 %
89/88	+ 1,9 %	+ 6,8 %	+ 4,8 %
90/89	+ 2,8 %	+ 3,2 %	+ 0,4 %
91/90	+ 1 %	+ 3,4 %	+ 2,4 %
92/91.	- 0,8 %	- 4,7 %	- 4,4 %
92/93	- 2,1 %	- 9,9 %	- 7,4 %
93/94	+ 1,0 %	- 1,2 %	- 1,2 %
94/95	+ 1,5 %	+ 0,6 %	- 0,8 %
95/96	- 0,17 %	- 2,1 %	- 1,5 %
96/97	+ 2,4 %,.	- 0,1 %	- 0,4 %
97/98	+ 2,6 %	+ 3,5 %	- 1,2 %
98/99	+ 2,2 %	+ 3,1 %	- 0,8 %
99/00	+ 4,3 %	+ 4,8 %	- 0,4 %
00/01	+ 2,1 %	- 0,7 %	0 %
01/02	+ 2,5 %	+ 3 %	+ 1,6 %
02/03	- 0,2 %	- 5 %	+ 5,9 %
03/04	- 0,5 %	- 4 %	- 3 %
04/05	+ 2,0 %	+ 1,1 %	+ 0,8 %

Taux de fréquence = nombre d'accidents avec arrêt/ nombre d'heures travaillées X 1 000 000

Tableau n° 6 :

Accidents du travail

Evolution depuis 1993 :

- du taux de fréquence des accidents avec arrêt ;
- du taux de fréquence des accidents avec incapacité permanente ;
- du taux de gravité des incapacités temporaires.

Années	Taux de fréquence des accidents avec arrêt	Taux de fréquence des accidents avec incapacité permanente	Taux de gravité des incapacités temporaires
1993	26,1	2,05	1,00
1994	25,6	2,11	0,98
1995	25,4	2,28	0,99
1996	25	1,85	0,96
1997	24,9	1,72	0,97
1998	24,6	1,69	0,98
1999	24,7	1,57	0,98
2000	24,6	1,59	1,01
2001	24,6	1,43	1,06
2002	25,4	1,57	1,17
2003	26,9	1,82	1,35
2004	26,1	1,95	1,33
2005	26,3	1,95	1,25

Taux de fréquence des accidents avec arrêt : $\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$

Nombre d'heures travaillées

Taux de fréquence des accidents avec incapacités permanentes : $\frac{\text{Nombre d'accidents avec incapacité permanente}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$

Nombre d'heures travaillées

Taux de gravité des incapacités temporaires : $\frac{\text{Nombre de journées perdues par incapacité temporaire}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000$

Nombre d'heures travaillées

Tableau n° 7 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Effectifs des salariés affiliés, accidents avec arrêt, accidents ayant entraîné une incapacité permanente, décès, journées perdues par incapacité temporaire en 2004 et 2005

Comités techniques nationaux (CTN) et effectif 2004 / 2005	Accidents avec arrêt		Accidents ayant entraîné une incapacité permanente (accidents mortels inclus)		Décès		Journées perdues par incapacité temporaire	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Métallurgie 1 992 139 / 1 972 140	84 284	82 305	6 876	6 467	80	43	3 646 082	3 342 482
B.T.P. 1 328 025 / 1 397 103	118 913	122 356	10 394	10 550	172	103	6 769 756	6 364 059
Industries des transports, de l'énergie, du livre et de la communication 2 043 074 / 2 029 696	92 521	94 442	6 930	7 179	122	127	5 164 116	4 935 338
Alimentation 2 236 371 / 2 251 913	121 266	121 367	6 813	7 060	48	44	5 548 003	5 256 106
Chimie, caoutchouc, plasturgie 500 562 / 489 316	16 942	16 397	1 461	1 313	15	6	799 251	726 317
Bois, ameublement, papier-carton, textiles, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu 647 213 / 622 213	35 908	34 615	3 035	2 873	34	31	1 743 220	1 587 048
Industries des commerces non alimentaires 2 272 035 / 2 314 808	57 056	57 747	4 471	4 541	56	43	2 933 142	2 802 337
Activités services I 3 571 286 / 3 668 573	38 963	38 088	3 204	3 028	38	27	1 759 755	1 668 144
Activités services II et travail temporaire 2 933 277 / 3 132 494	126 151	131 900	8 587	8 927	61	50	6 733 236	6 570 009
Total des 9 CTN 17 523 982 / 17 878 256	692 004	699 217	51 771	51 938	626	474	35 096 561	33 251 840

Tableau n° 8 :

Evolution du nombre des accidents du travail

- De 1955 à 1999, pour les 15 comités techniques nationaux (CTN) métropolitains,
- A partir de 2000, pour les 9 comités techniques nationaux (CTN), France entière

Années de référence	Nombre de salariés	Nombre d'accidents avec arrêt	Nombre d'AT avec arrêt pour 1000 salariés (indice de fréquence)	Nombre d'accidents avec incapacité permanente	Nombre d'AT avec incapacité permanente pour 1000 salariés	dont	
						nombre d'AT avec incapacité permanente totale	nombre d'accidents mortels
1955	8 587 179	1 011 777	117,8	67 253	7,83	453	1 795
1965	11 253 938	1 154 412	102,6	108 750	9,66	186	2 123
1975	13 625 768	1 113 124	81,7	118 996	8,73	193	1 986
1980	14 075 285	971 381	69,8	101 821	7,23	128	1 423
1981	13 956 777	923 061	66,1	101 128	7,25	116	1 423
1982	14 064 535	930 525	66,2	96 848	6,89	125	1 359
1983	13 816 591	837 763	61,7	89 167	6,45	112	1 282
1984	13 515 024	777 867	57,6	79 606	5,89	102	1 130
1985	13 535 838	731 806	54,1	74 179	5,48	87	1 067
1986	13 177 233	690 602	52,4	67 207	5,1	79	978
1987	13 305 883	662 800	49,8	63 152	4,75	89	1 004
1988	13 751 683	690 182	50,2	68 590	5,00	98	1 112
1989	14 014 693	737 477	52,6	64 039	4,57	97	1 177
1990	14 413 533	760 992	52,8	67 233	4,66	103	1 213
1991	14 559 675	787 111	54,1	68 328	4,69	104	1 082
1992	14 440 402	750 058	51,9	61 998	4,29	108	1 024
1993	14 139 929	675 932	47,8	53 077	3,75	94	855
1994	14 278 686	667 933	46,8	55 306	3,87	85	806
1995	14 499 318	672 234	46,4	60 250	4,16	79	712
1996	14 473 759	658 083	45,5	48 772	3,37	81	773
1997	14 504 119	658 551	45,4	45 579	3,14	78	690
1998	15 162 106	679 162	44,8	46 701	3,09	74	683
1999	15 803 680	701 175	44,4	45 254	2,93	110	717
2000	16 868 914	743 435	44	48 096	2,85	71	730
2001	17 233 914	737 499	42,8	43 078	2,50	55	730
2002	17 673 670	759 980	43	47 009	2,66	60	686
2003	17 632 798	721 227	40,9	48 774	2,77	57	661
2004	17 523 982	692 004	39,5	51 771	2,95	63	626
2005	17 878 256	699 217	39,1	51 938	2,91	..83	474

Tableau n° 9 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et des décès, suivant l'élément matériel causal

Élément matériel causal	Accidents avec arrêt		Accidents avec incapacité permanente		Décès	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Accidents de plain-pied	159 489	165 734	11 094	11 442	9	17
Chutes avec dénivellement	87 616	85 862	9 022	8 977	85	48
Objets en cours de manipulation	191 206	192 184	12 948	13 261	23	7
Objets en cours de transport	42 759	44 851	2 780	2 861	2	3
Objets en mouvement accidentel	41 730	41 567	2 217	2 239	32	26
Appareils levage, manutention	22 298	21 882	1 604	1 520	26	18
Appareils de levage, amarrage	2 541	2 166	182	167	0	1
Véhicules sauf chariots de manutention	21 966	22 292	2 857	2 766	159	134
Machines fournissant de l'énergie	409	353	54	52	1	1
Organes de transmission	792	845	153	142	2	1
Machines à broyer	130	129	25	22	0	0
Machines à malaxer	395	406	57	53	2	1
Machines à cribler, à tamiser	83	82	7	6	0	0
Presses mécaniques et pilons	489	486	106	90	1	0
Machines à presser, à mouler	500	466	105	85	1	2
Machines à cylindres	530	496	100	86	1	1
Machines à couper (sauf scies)	1 876	1 739	147	121	0	0
Scies	6 965	7 117	759	733	1	1
Machines à percer les métaux	1 470	1 534	176	165	1	0
Machines à percer le bois	1 075	981	300	236	0	0
Machines à meuler, à poncer	1 437	1 472	130	110	1	0
Machines et matériel à souder	2 163	2 120	35	38	0	0
Machines à riveter, à coudre	470	403	20	16	0	0
Machines à remplir, à emballer	828	852	85	83	0	1
Machines à effilocheur, à battre	24	22	4	3	0	0
Machines de filature, tissage	198	171	20	24	0	0
Matériels/engins de terrassement	951	982	175	156	11	12
Machines autres	1 522	1 437	223	218	3	0
Machines non précisées	2 393	1 966	338	370	0	1
Outils mécaniques tenus à la main	7 587	7 788	560	573	0	0
Outils individuels à main	39 174	39 213	1 498	1 503	0	0
Appareils à pression	861	863	110	98	1	0
Appareils avec produits chauds	4 358	4 424	122	99	0	0
Appareils et installation frigorifiques	31	18	2	3	0	0
Appareils avec produits caustiques	4 226	4 152	149	135	0	1
Vapeurs, gaz, poussières	628	662	26	24	4	1
Matière combustible	468	447	31	35	0	1
Matières explosives	379	244	387	155	6	2
Electricité	865	802	79	90	22	5
Rayonnements ionisants ou non	23	15	3	1	0	0
Divers, incendies, rixes ..	32 790	32 567	2 293	2 325	20	16
Déclarations non classées	6 309	7 425	768	855	212	173

Tableau n° 10 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et des décès, suivant la nature des lésions

Nature de la lésion	Accidents avec arrêt		Accidents avec incapacité permanente		Décès	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Non précisé	30 441	32 558	3 231	3 304	146	111
Fracture, fêlure	35 686	35 770	6 709	6 683	22	6
Brûlure	13 448	13 046	517	499	6	5
Gelure	168	52	13	12	0	0
Amputation	595	736	410	374	0	2
Plaies (coupures...)	122 888	121 403	7 692	7 310	13	7
Piqûre	2 985	2 714	57	71	1	0
Contusion	150 697	148 836	9 797	10 125	37	28
Inflammation	3 179	3 261	94	125	0	0
Entorse	73 211	73 857	3 439	3 452	1	0
Luxation	5 858	5 782	784	705	0	0
Asphyxie	63	62	3	5	1	3
Commotion	873	717	80	100	4	0
Présence de corps étrangers	11 871	11 536	387	370	0	0
Hernie	558	585	69	54	0	0
Douleur, lumbago	168 994	176 176	10 459	10 983	4	4
Intoxication	322	285	15	10	2	0
Dermite	306	324	7	8	0	0
Troubles visuels	926	905	16	11	0	0
Troubles auditifs	1 100	1 112	66	61	0	0
Déchirures musculaires	21 115	21 432	1 499	1 532	1	0
Lésions nerveuses	554	512	54	57	4	1
Autres lésions	38 669	40 254	5 554	5 282	156	150
Divers	7 497	7 302	799	805	228	157

Tableau n° 11 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et du nombre de journées perdues par incapacité temporaire, suivant l'âge des victimes

Répartition selon l'âge pourcentage des effectifs que cette tranche d'âge représente en 2003	Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre d'accidents avec I.P.		Nombre de décès	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Moins de 20 ans 1,5 %	43 099	42 118	972	894	8	9
De 20 à 24 ans 7 %	113 184	113 230	3 230	3 203	44	34
De 25 à 29 ans 15 %	97 184	98 151	4 228	4 170	42	43
De 30 à 34 ans 14,6 %	102 008	100 575	6 123	5 898	55	30
De 35 à 39 ans 13,6 %	93 703	94 780	7 134	7 297	70	58
De 40 à 49 ans 27,5 %	148 017	153 505	15 389	15 497	193	136
De 50 à 59 ans 16,9 %	89 332	91 608	13 846	14 138	195	150
De 60 à 64 ans 1,2 %	4 077	4 328	718	763	14	6
65 ans et plus 0,2 %	1 400	922	111	78	5	8

Tableau n° 12 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des décès, accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et du nombre de journées perdues par incapacité temporaire en 2003 et 2004, suivant la nationalité des victimes.

Répartition selon la nationalité + pourcentage des salariés en 2003	Nombre de décès		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre d'accidents avec incapacité permanente		
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	
Français 93,4 %	541	415	597056	605 403	42156	41 974	81,4 % 80,8 %
Pays étrangers 6,6 %	47	23	41390	41 281	4252	4 725	8,2 % 9,1 %
Union européenne	24	17	18176	17 673	2257	2 305	4,4 % 4,4 %
Non précisé	14	19	35382	34 860	3086	2 934	6,0 % 5,7 %

Tableau n° 13 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et du nombre de journées perdues par incapacité temporaire, suivant la qualification des victimes

Répartition selon la qualification En pourcentage des effectifs salariés en 2003	Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre d'accidents avec incapacité permanente		Nombre de décès	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Non précisé	14 582	14 703	1 218	1 265	4	5
Cadres et techniciens – agents de maîtrise 29,2 %	39 235	40 816	4 052	4 198	86	72
Employés 27,2 %	144 204	149 961	8 740	9 305	53	48
Apprentis 1,2 %	21 297	21 478	462	399	3	1
Ouvriers non qualifiés 11,3 %	185 203	181 358	13 611	13 250	136	96
Ouvriers qualifiés 23,5 %	272 426	278 591	22 185	22 276	332	244
Divers 7,7 %	14 439	12 310	1 449	1 245	11	8

Tableau n° 14 :

Industries du bâtiment et des travaux publics (hors sièges sociaux et bureaux)

Accidents du travail avec arrêt

Années	Nombre d'accidents avec arrêt	Evolution par rapport à l'année précédente	Nombre d'accidents avec arrêt pour 1000 salariés (indice de fréquence)
1992	162 594	-5,0 %	131
1993	142 255	-12,5 %	124
1994	136 906	-3,7 %	119
1995	133 632	-2,4 %	117,2
1996	124 893	-6,5 %	114,2
1997	119 013	- 4,7 %	113
1998	118 892	- 0,1 %	108
1999	119 828	+ 0,78 %	107
2000	125 980	+ 5,3 %	103
2001	124 305	- 1,3 %	100,3
2002	125 786	+ 1,2 %	98,9
2003	119 681	- 4,8 %	91,6
2004	118 913	- 0,6 %	89,5
2005	122 356	+ 2,9 %	87,6

Tableau n° 15 :

Industries du bâtiment et des travaux publics (hors sièges sociaux et bureaux)
Accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente

Années	Nombre d'accidents ayant entraîné une incapacité permanente	Evolution par rapport à l'année précédente
1992	16 215	-9,0 %
1993	13 751	-15,2 %
1994	13 954	+1,5 %
1995	14 639	+4,9%
1996	11 671	- 20,2 %
1997	10 449	- 10,4 %
1998	10 254	- 1,8 %
1999	9 882	- 3,5 %
2000	10 067	+ 1,8 %
2001	9 101	- 9, 6 %
2002	9 854	+ 7,6 %
2003	9 797	- 0,5 %
2004	10 394	+ 6,1 %
2005	10 550	+ 1,5 %

Tableau n° 16 :

Industries du bâtiment et des travaux publics (hors sièges sociaux et bureaux)
Accidents mortels

Années	Nombre d'accidents mortels	Evolution par rapport à l'année précédente
1992	298	-4,5 %
1993	256	-14,0 %
1994	214	-16,4 %
1995	189	-11,7 %
1996	208	+10 %
1997	176	- 15,3 %;
1998	175	- 0,6 %
1999	155	- 11,4 %
2000	191	+ 23 %
2001	176	- 7,8 %
2002	157	- 10,8 %
2003	181	+ 15,3 %
2004	172	- 5,0 %
2005	103	- 40,1 %

Tableau n° 17 :
Accidents du trajet réglés en 2004 et 2005
Risque global

Branches d'activité comités techniques nationaux (CTN) nombre salariés en 2005	accidents avec arrêt		accidents ayant entraîné une incapacité permanente (accidents mortels inclus)		décès		Journées perdues par incapacité temporaire	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Métallurgie 1 972 140	7 822	7 855	1 145	1 011	73	62	532 447	500 181
B.T.P. 1 397 103	6 490	6 942	792	748	56	48	476 727	433 589
Industries des transports, de l'énergie, du livre et de la communication 2 029 696	7 392	8 025	1 099	1 004	55	57	529 742	502 473
Alimentation 2 251 913	13 323	14 217	1 379	1 439	72	79	916 707	882 487
Chimie, caoutchouc, plasturgie 489 316	1 496	1 536	233	205	20	13	106 279	99 344
Bois, ameublement, papier-carton, textiles, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu 622 213	2 338	2 372	341	295	17	18	188 424	169 911
Industries des commerces non alimentaires 2 314 808	8 568	8 888	1 153	1 036	38	36	528 417	521 871
Activités services I 3 668 573	11 758	12 302	1 631	1 542	41	33	608 322	593 374
Activités services II et travail temporaire 3 132 494	17 152	18 759	1 970	1 970	109	87	1 181 564	1 169 988
Total des 9 CTN	76 339	80 896	9 743	9 250	481	433	5 068 629	4 873 218
Bureaux et autres catégories particulières 343 998	1 941	2 069	346	343	5	7	189 601	173 604
TOTAL des accidents du trajet	78 280 - 5,5 %	82 965 + 6,0 %	10 089 + 2,9 %	9 593 - 4,9 %	486 - 4,3 %	440 - 9,5 %	5 258 230 - 6,5 %	5 046 822 - 4,0 %

HUITIEME PARTIE

TEXTES PARUS EN 2005

Liste chronologique

Arrêté du 18 février 2005

Relatif au traitement informatique "PRECAR IT" pour l'utilisation, par les agents de l'inspection du travail et des services de contrôle de la recherche d'emploi du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, des relevés mensuels de contrats de travail temporaire. (JO du 12 mars 2005)

Circulaire DAGEMO n°2005-03 du 25 avril 2005

Relative au plan d'amélioration de la sécurité et de la protection des agents

Circulaire du 30 juin 2005

Relative à la simplification du bulletin de paie (JO n°208 du 7 septembre 2005)

Décret n°2005-746 du 4 juillet 2005

Relatif aux prescriptions de sécurité et de santé applicables en cas d'exposition des travailleurs aux risques dus aux vibrations mécaniques et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) (JO du 5 juillet 2005)

Arrêté du 6 juillet 2005

Pris pour l'application des articles R 231-118, R 231-120 et R 231-121 du code du travail (JO n°200 du 28 août 2005)

Circulaire du 28 juillet 2005

Relative à la mise en œuvre des propositions de réforme de l'administration départementale de l'Etat (Jo n°178 du 2 août 2004)

Loi n°2005-882 du 2 août 2005

En faveur des petites et moyennes entreprises (JO n°179 du 3 août 2005)

Décret n° 2005-906 du 2 août 2005

Relatif au repos hebdomadaire par roulement et modifiant le code du travail (JO n°180 du 4 août 2005)

Décret n° 2005-914 du 2 août 2005

Relatif au contrat d'avenir (JO n°181 du 5 août 2005)

Décret n°2005-915 du 2 août 2005

Relatif au suivi de la recherche d'emploi (JO n°181 du 5 août 2005)

Décret n°2005-916 du 2 août 2005

Relatif à l'aide de l'état afférente au contrat d'avenir (*JO n°181 du 5 août 2005*)

Décret n°2005-1041 du 26 août 2005

Relatif au chèque emploi pour les très petites entreprises (*JO n° du 27 août 2005*)

Décret n°2005-1084 du 31 août 2005

Pris pour l'application de l'article 321-17 du code du travail et modifiant ce code (*JO n°204 du 2 septembre 2005*)

Décret n°2005-1177 du 6 septembre 2005

Relatif à l'apprentissage et modifiant le code du travail (*JO n°209 du 8 septembre 2005*)

Circulaire du 14 septembre 2005

Relative à l'épargne salariale (*JO n°255 du 1^{er} novembre 2005*)

Arrêté du 26 octobre 2005

Relatif aux modalités de formation de la personne compétente en radioprotection et de certification de formateur (*JO n°272 du 23 novembre 2005*)

Arrêté du 26 octobre 2005

Définissant les modalités de contrôle de radioprotection en application des articles R 231-84 du code du travail et R 1333-44 du code de la santé publique (*JO n°276 du 27 novembre 2005*)

Décret n°2005-1334 du 27 octobre 2005

Relatif au travail dissimulé et modifiant le code du travail (*Jo n°253 du 29 octobre 2005*)

Décret du 28 octobre 2005

Relatif à l'apprentissage (*JO n°254 du 30 octobre 2005*)

Décret n°2005-1360 du 3 novembre 2005

Relatif au chèque emploi service universel (*JO n°257 du 4 novembre 2005*)

Décret n°2005 -1384 du 7 novembre 2005

Relatif à l'agrément des associations et des entreprises de services à la personne et modifiant le code du travail (*JO n°260 du 8 novembre 2005*)

Décret n°2005-1392 du 8 novembre 2005

Relatif à l'apprentissage et modifiant le code du travail (*JO n°262 du 10 novembre 2005*)

Décret n°2005-1401 du 14 novembre 2005

Relatif aux conditions d'application de l'article 129-13 du code du travail (*JO n°226 du 16 novembre 2005*)

Circulaire DRT 2005/13

Relative à la Campagne nationale 2005 de contrôle des chantiers de désamiantage

Circulaire /DAGEMO/MICAPCOR 2005-07 -DRT/MASD-DGEMP/DIDEME 2005-200 du 23 novembre 2005

Relative à l'inspection du travail dans les industrie électriques et gazières :.Application des dispositions de l'article L 611-4-1 du code du travail

Ordonnance n°2005-1478 du 1^{er} décembre 2005

Relative à la simplification du droit dans le domaine des élections aux institutions représentatives du personnel (*JO n°280 du 2 décembre 2005*)

Avis aux organisations professionnels d'employeurs et de salariés (*JO du 4 décembre 2005*)

Décret n°2005-1502 du 5 décembre 2005

Relatif au régime de l'indemnité compensatrice forfaitaire versée aux employeurs d'apprentis et modifiant le code du travail (*JO n°284 du 7 décembre 2005*)

Décret n°2005-155 du 13 décembre 2005

Relatif à l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (*JO n°290 du 14 décembre 2005*)

Décret n°2005-1699 du 29 décembre 2005

Relatif à la fixation d'un montant maximal de droits épargnés dans le compte épargne temps et à la garantie financière permettant de déroger à ce plafond (*JO du 30 décembre 2005*)