



RAPPORT
Novembre 2009

L'INSPECTION DU TRAVAIL EN FRANCE EN 2008

**RAPPORT rédigé en application
des articles 20 et 21 de la Convention N°81
de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)**

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

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



C Graphic/phovoir

SOMMAIRE DU RAPPORT BIT 2008

Sommaire P 5

Sigles utilisés

Carte d'identité de la France

INTRODUCTION P 17

Les faits saillants de l'année 2008

Les chiffres clés 2006 - 2008

Les textes de références pour la rédaction du présent rapport

PREMIERE PARTIE : le système d'inspection de la législation du travail P 29

I - Le système d'inspection du travail P 29

I.1 Assujettissement au système d'inspection du travail

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

1.2.1 L'Inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricoles

1.2.2 L'Inspection du travail des transports

1.2.3 L'Inspection du travail maritime

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

1.3.1 Les DRIRE

1.3.2 L'Inspection du travail des armées

1.3.3 L'Inspection du travail des centrales nucléaires de production d'électricité (CNPE)

II La préparation de la fusion des trois services d'inspection du travail P 37

III Les organismes concourant, avec l'inspection du travail, à l'application du code du travail P 39

III.1 Les Juridictions prud'homales

III.2 Les organismes concourant, avec l'inspection du travail, à la prévention des risques professionnels

III.2.1 L'Inspection des installations classées

III.2.2 L'ANACT

III.2.3 La branche accidents du travail / maladies professionnelles

- III.2.4 l'OPPBTP
- III.2.5 La HALDE
- III.2.6 l'ASN
- III.2.7 L'AFSSET

DEUXIEME PARTIE : l'organisation de l'inspection du travail P 57

I – La deuxième phase du PMDIT P 57

II - L'administration territoriale P 59

- II -1 Les DRTEFP (Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)
- II -2 Les DTEFP (Directions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)
- II -3 Les DDTEFP (Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)

III - L'administration centrale P 68

- III -1 La Direction générale du travail : DGT
- III -2 Le Conseil national de l'inspection du travail : CNIT
- III -3 La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle : DGEFP
- III -4 La direction de l'administration générale et de la modernisation des services : DAGEMO
- III -5 La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques : DARES
- III -6 L'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle : INTEFP

TROISIEME PARTIE : les missions, prérogatives et obligations de l'inspection du travail P 77

I - Les missions et prérogatives de contrôle P 79

II - Les missions et prérogatives de conseil P 85

III - Les autres missions confiées aux inspecteurs du travail P 89

IV - La contribution à l'amélioration du droit du travail P 94

V - Les activités qui ne relèvent pas de la convention N°81 P 96

VI - Les obligations et la déontologie de l'inspection du travail P 97

QUATRIEME PARTIE : Le personnel et les moyens de l'inspection du travail

P 105

I - La composition du personnel chargé des missions d'inspection du travail

P 106

- I -1 : les directions départementales et régionales
- I -2 : Les sections d'inspection du travail
- I -3 : Les appuis aux sections d'inspection du travail
- I -4 : les agents hors sections participant à la mission

II - La rémunération des personnels et leurs perspectives de carrière

P 114

- II -1 : Le corps de l'inspection du travail
- II -2 : Le corps des contrôleurs du travail
- II -3 : Le personnel sous statut d'emploi
- II -4 : Les médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'œuvre (MIRTMO)

III - Le recrutement et la formation professionnelle initiale et continue des inspecteurs et contrôleurs du travail

P 116

- III -1 : Le recrutement
- III -2 : La formation statutaire et la formation professionnelle tout au long de la vie

IV - Les moyens matériels de fonctionnement

P 123

- IV-1 Les locaux
- IV-2 Les moyens de déplacement
- IV-3 Les moyens informatiques
- IV-4 Les appuis documentaires et le système d'information SITERE

V - La protection des agents

P 127

CINQUIEME PARTIE : Les établissements assujettis

P 147

I - Les établissements assujettis

P 147

II - Le cas des établissements publics

P 153

SIXIEME PARTIE : L'activité de l'inspection du travail

P 171

I - Une politique du travail structurée

P 171

- I – 1 Les priorités de la politique du travail

- I – 2 L'avancement 2008 du PMDIT au niveau national
- I – 3 Le plan santé au travail (PST) 2005 - 2009
- I – 4 Les campagnes nationales de contrôle
- I – 5 L'activité de contrôle de l'Inspection du travail dans les centrales nucléaires
- I – 6 Les autres plans nationaux relatifs à la santé – sécurité

II - La mise en œuvre régionale de la politique du travail P 190

- II – 1 La mise en œuvre du PMDIT dans les régions : les PRMDIT
- II – 2 Illustrations des actions prioritaires régionales

III - Statistiques générales de l'activité des services d'inspection du travail P 201

- III – 1 La méthode de recueil des données statistiques
- III – 2 Les indicateurs généraux
- III – 3 Les indicateurs par thèmes
- III – 4 Les suites judiciaires à l'activité de l'inspection du travail

SEPTIEME PARTIE : Les maladies professionnelles, accidents du travail et accidents de trajet P 247

- I - Le risque « accident du travail » P 247
- II - Le risque « accidents de trajet » P 253
- III - Le risque « maladies professionnelles » P 255
- IV - Focus sur le risque routier P 258

HUITIEME PARTIE : Les textes parus en 2008 P 263

Avertissements :

Il est convenu que le présent rapport 2008, bien que publié en décembre 2009, est écrit au présent dans la mesure où il rend compte de faits et d'évènements se déroulant au cours de cette année 2008.

Les textes du code du travail cités, le sont, suivant la numérotation applicable depuis le 1^{er} mai 2008 suite à la recodification du code du travail français.

Photographies illustrant le présent rapport sur le thème des « mains » : Graphic/phovoir, Valérie Couteron, Photo Alto (noms indiqués sous chaque photographie)



C Graphic/phovoir

Sigles utilisés

BOP : budget opérationnel de programme

CHRIT : Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (européen)

CMR : Cancérogène, mutagène, reprotoxique

CMPP : Conseil de modernisation des politiques publiques

CNIT : Conseil National de l'Inspection du Travail

DDTEFP : Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (échelon départemental des services déconcentrés du ministère chargé du travail dans les départements de métropole)

DGT : Direction Générale du Travail

DOM : Département d'outre-mer

DRIRE : Direction Régionale de l'Industrie et de la Recherche

DRTEFP : Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (échelon régional des services déconcentrés du ministère chargé du travail dans les régions de métropole)

DTEFP : Direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (échelon des services déconcentrés du ministère chargé du travail, dans les départements d'outre-mer et dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon)

Inspection du travail, pour inspection du travail du ministère chargé du travail.

ITEPSA, pour inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles

ITT, pour inspection du travail des transports

LOLF : Loi organique relative aux lois de finances du 1^{er} Août 2001

MIRTMO : Médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre

OSP : Observatoire des suites pénales

PMDIT : Plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (2006 -2010)

PRMDIT : Plan régional de modernisation et de développement de l'inspection du travail

PST : Plan Santé – Travail

RGPP : Revue générale des politiques publiques

VLEP : Valeur limite d'exposition professionnelle

CARTE D'IDENTITE de la France métropolitaine en 2008¹

• Géographie :

547 000 Km² - Climat tempéré - ¼ de la population en zone urbaine ; 1/5 dans l'agglomération parisienne

• Organisation administrative :

Capitale : Paris. Organisation de tradition centralisée avec des éléments importants et croissants de décentralisation. 22 régions (+ 4 régions d'outre-mer désormais organisées en régions mono départementales). 101 départements.

• Organisation judiciaire :

La justice est rendue par des juridictions civiles, pénales et administratives, indépendantes. Les infractions au droit du travail relevées par l'inspection du travail entraînent des poursuites devant les juridictions pénales. Il existe une juridiction spécialisée en matière de conflits individuels du travail, le Conseil de Prud'hommes.

• Démographie :

63,753 millions d'habitants (INSEE au 1^{er} janvier 2008),

Moins de 20 ans : 24,6 %²

20 à 59 ans : 53,6 %²

60 ans ou plus : 21,6 %²

Age moyen : 39,73 ans²

Natalité : 1,97 enfants/femme²

• Population active (INSEE 2007) :

28,016 millions d'actifs

Agriculture : 3,3 %

Industrie : 20,3 %

Tertiaire : 76,4 %

• Emploi :

Taux de chômage : 8,0 % (chiffres 2007 mis à jour octobre 2008)

• Activité des entreprises³ (INSEE au 31 décembre 2008)

3 886 834 réparties en (en milliers) : 0 salarié : 2 102,4 / 1 à 9 : 1 422,7 / 10 à 19 : 177,6 / 20 à 99 : 153 / 100 et + : 30

• Economie

Agriculture : céréales, plantes fourragères, produits avicoles, bétail, vins

Industries : machines, produits chimiques, automobile, aéronautique, vêtements, produits alimentaires, produits cosmétiques,

Tertiaire : finance, banques, assurances, tourisme, commerces, services aux entreprises, services aux particuliers,

Devise : € : Euro

• Export – Import :

Exportations : industries agro alimentaires, automobile, aéronautique, biens d'équipement, cosmétiques.

Importations : énergie (hydrocarbures), biens d'équipement domestique, habillement,

Partenaires : Union européenne, Asie, Afrique

• Transports :

Rails : 32 000 Kms dont 1 500 Kms de TGV ; voies navigables : 6 700 Kms

Oléoducs et gazoducs

21 ports. 475 aéroports

Réseau routier de 992 000 Kms dont 10 486 Kms d'autoroutes

• Syndicalisme :

2 millions de personnes sont syndiquées

Les principales centrales syndicales ouvrières sont la CGT, la CFDT, FO, la CFTC, la CFE – CGC. Il existe d'autres centrales syndicales dont l'UNSA, la FSU et SUD.

Les principales organisations patronales sont le MEDEF, la CGPME, l'UPA et la FNSEA.

• Protection sociale :

Le système de protection sociale, « la sécurité sociale », comporte quatre branches : maladie, famille, accident du travail et vieillesse.

Les ASSÉDIC ne font pas partie de la sécurité sociale bien que couvrant le risque chômage.

¹ La plupart des chiffres ci-dessous proviennent de l'Institut national des statistiques et études économiques (INSEE)

² données provisoires 2008

³ établissements actifs au 31 décembre, hors secteurs de l'agriculture, de la défense et de l'intérim.



C Graphic/phovoir

INTRODUCTION

En 2008, dans le contexte du début de la crise économique, l'Inspection du travail française a eu à affronter plusieurs défis : sa propre réorganisation, les évolutions significatives du droit du travail français ainsi que la pression croissante de la demande sociale.

La réorganisation de l'Inspection du travail s'est déployée sur 3 champs :

- celui, pour la deuxième année, de la mise en œuvre du PMDIT¹,
- celui de préparation de la fusion des quatre services d'inspection (de l'agriculture, des gens de mer, des transports et du régime dit « général »),
- celui enfin, de la préparation de la mise en place des futures structures régionales, les DIRECCTE.

Dans le même temps, le droit du travail français a évolué, dans sa forme d'abord, avec la recodification du code du travail, devenue opérationnelle le 1^{er} mai, mais également sur le contenu de la législation, à travers notamment :

- l'instauration de la rupture conventionnelle du contrat de travail (par une loi du 25 juin) associant l'administration du travail à cette procédure nouvelle,
- La loi (du 20 août) sur la rénovation de la démocratie sociale et la réforme du temps de travail,
- Le décret du 7 novembre sur les équipements de travail et les équipements de protection individuelle.

Enfin, de façon prévisible, dès le second semestre 2008, la crise économique elle-même a généré auprès de l'administration du travail une augmentation du nombre des sollicitations des salariés comme des employeurs. Au delà du conseil individuel assuré largement par les services de renseignement du public, l'inspection du travail a été associée aux enquêtes de chômage partiel, aux plans de sauvegarde de l'emploi et, de façon souvent discrète mais réelle, à la solution des conflits collectifs liés à cette crise.

Le corps de l'inspection n'a pas traversé cette période sans certaines inquiétudes liées notamment à la réorganisation des services.

Au delà de l'inquiétude, l'année 2008, particulièrement à travers la mise en œuvre du PMDIT, a vu se préciser² des questionnements de fond sur le positionnement de l'inspection du travail : la notion de section, les agents « renfort », la ligne hiérarchique, le caractère généraliste à l'occasion de la « fusion » notamment. A l'initiative de l'administration centrale

¹ Plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (2006 - 2010) 2006 ayant été une année de préparation de ce plan.

² Voir notamment la plaquette éditée par la DRTEFP PACA intitulée « La politique du travail – enjeux et orientations » mars 2009.

comme à celle des régions, plusieurs séminaires et de nombreuses réunions se sont tenues sur ces différents thèmes.

Pour autant, il faut retenir que l'activité de contrôle est restée centrée en 2008 sur les questions considérées comme prioritaires, les résultats des trois campagnes de contrôle l'attestent¹. L'amélioration de l'appui, national et local, au contrôle est une des raisons de ces résultats.

Sur le terrain de la sinistralité du travail, 2008 fait apparaître une diminution significative des accidents de travail, une stabilité des accidents de trajet et une continuation de la croissance du nombre des maladies professionnelles.

2008 est également l'année de l'ouverture du site internet « santé sécurité au travail » qui marque une étape importante dans la relation entretenue par l'inspection du travail avec les différents acteurs de la prévention : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/> .

Il convient enfin de rappeler que la Présidence Française de l'Union Européenne au second semestre 2008, a été l'occasion de multiples événements sur les champs du travail et des politiques sociales, notamment de la « semaine européenne de l'inspection du travail » qui s'est tenue au sein de l'INTEFP du 2 au 5 décembre.

¹ Cf. ci après les « faits saillants de l'année 2008 » puis les « chiffres clés de l'inspection du travail 2006 -2008 »

LES FAITS SAILLANTS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN 2008

(France Métropolitaine et départements d'outre-mer)

- 4 février : installation officielle du Conseil national de l'Inspection du travail (CNIT),
- 9 avril : lancement de la campagne nationale de sensibilisation sur les troubles musculo-squelettiques (TMS),
- 18 avril, création de la délégation nationale à la lutte contre les fraudes (DNLF), dissolution de la DILTI et réorganisation de la DGT (Arrêté du 15 juillet),
- 1^{er} mai, entrée en vigueur du nouveau code du travail,
- 11 juin, 3^{ème} conseil de modernisation des politiques publiques et, 7 juillet, circulaire du premier ministre sur la réorganisation de l'administration départementale de l'Etat,
- 27 juin, deuxième conférence sociale sur les conditions de travail,
- 13 octobre Marseille, conférence européenne «lutte contre les pratiques illicites d'emploi»,
- 1^{er} et 2 décembre, 55^{ème} réunion du CHRIT à Lyon,
- 3 au 5 décembre, Biennale de l'Inspection du travail (rencontre européenne) sur le thème des prestations de services transnationales, à l'INTEFP,
- 3 décembre, élections prud'homales nationales,
- 30 décembre, textes d'organisation de la fusion des services d'inspection du travail,
- La création de 51 nouvelles sections d'inspection du travail,
- 143 agents de contrôle supplémentaires (soit + 9,3 %),
- Une augmentation de 13 % du nombre de contrôles comptabilisés, du fait à la fois de l'augmentation des effectifs, d'une amélioration du système d'information et des efforts de management,
- 74 % : le taux de satisfaction des usagers des sections d'inspection du travail (enquête 2008 IFOP), soit 4 points de plus qu'en 2007,
- Trois campagnes de contrôle sur les thèmes : des poussières de bois (campagne nationale : 3 105 interventions), des manutentions manuelles (campagne européenne : 2 330 interventions) et de l'égalité professionnelle hommes/femmes (campagne nationale : 328 interventions),
- Les observations les plus fréquentes faites en 2008 par l'inspection du travail concernent : l'évaluation des risques, la protection des travailleurs contre les risques électriques et le registre unique du personnel,
- Les infractions à la législation du travail les plus souvent poursuivies pénalement en 2008 par l'inspection du travail concernent : le travail illégal, les équipements de travail liés aux travaux temporaires en hauteur et les travaux sur toiture dans le bâtiment.

LES CHIFFRES CLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

2006 – 2007 – 2008

(France Métropolitaine et départements d'outre-mer)

	2006 ¹	2007 ²	2008
Entreprises à contrôler			
Nombre d'entreprises assujetties	1,55 million	1,59 million	1,60 million
Nombre de salariés concernés	15,73 millions	16,09 millions	16,02 millions
Organisation du système d'inspection			
Nombre de sections d'IT	484	526	577
Personnel du système d'inspection (en ETPT au 31 12)			
Nombre d'inspecteurs en section	463	488	535
Nombre de contrôleurs en section	967	1 050	1 171
Nombre d'agents administratifs en section	714	766	798
Nombre d'agents Appui Ressources Méthodes (ARM)	80	91	96
Nombre de médecins inspecteurs (MIRTMO)	54	53	47
Nombre d'ingénieurs de prévention	50	61	61
Nombre d'agents aux services renseignement du public	506	533	542
Ratio nombre d'établissements par section			
	3 214	3 032	2 780
Ratio nombre de salariés par agent de contrôle			
	11 006	10 458	9 390
Activité de l'inspection du travail			
Nombre d'interventions en entreprise (ou chantier)	148 909 ³	215 588	251 093
Pourcentage de visites et contre visites en entreprises	68, 2 %	67, 5 %	66,5%
Nombre d'observations (nombre de manquements)	476 053	712 931	845 165
Nombre de mises en demeure (nombre de manquements)	9 161	14 738	20 773
Nombre d'infractions relevées par PV ⁴ (nombre d'intentions)	10 579 ⁴	14 694 ⁴	15 981
Nombre de référés civils (nombre de procédures)	54	50	23
Nombre d'arrêts et reprises de travaux (BTP)	2 816	5 000	5 834
Estimation du nombre de conseils donnés au public	NC	près de 2 millions	2 000 000
Enquêtes AT / MP			
Nombre d'enquêtes AT / MP	2 999	4 654	6 449
Nombre de décisions de licenciement de salariés protégés	16 572	20 154	17 566
Ratio nombre interventions / nombre agents contrôlé			
	104 ¹	140 ¹	147
Priorités d'action			
Nombre d'interventions campagne N° 1	1 919 (CMR)	2 700 (grues)	3 105 (poussières bois)
Nombre d'interventions campagne N° 2	936 (amiante)	1 663 (manutention manuelle)	2 330 (manutention manuelle)
Nombre d'interventions campagne N° 3			328 (égalité professionnelle)
Part des contrôles portant sur le travail précaire	3,0%	2,1%	3,8%
Part des contrôles portant sur les CMR	3,5%	4,7%	7,0%
Part des observations portant sur l'amiante / observations sur la santé sécurité au travail	3,9%	5,1%	4,6%
Part des contrôles portant sur l'évaluation des risques	8,4%	11,4%	13,5%
Part des contrôles portant sur les IRP (institutions représentatives du personnel)	3,0%	2,9%	3,6%
Part des contrôles portant sur le travail illégal	10,0%	10,7%	9,1%

¹ Le système d'information a changé en 2006. Sa montée en charge conduit à une sous évaluation de l'activité de l'inspection en 2006 mais également dans une moindre mesure en 2007

² Début de la mise en œuvre effective du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT)

³ Pour l'année 2006, du fait d'une pause qualité du système d'information SITERE, l'activité recensée de l'inspection du travail est estimée à 65 % de l'activité réelle : ceci est vrai pour les 6 items : interventions, mises en demeure, PV etc. mais également sur les enquêtes AT / MP.

⁴ Avertissement : ces chiffres concernent les intentions de PV et non les PV transmis. L'Observatoire des Suites Pénales (OSP), en cours de construction, permettra de préciser ces derniers chiffres (à la baisse/ aux intentions).



Valérie Couteron

LES TEXTES DE REFERENCE

pour la rédaction du présent rapport

Le présent rapport répond 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.

L'article 20 de cette Convention dispose :

« 1- L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle.
2- Ces rapports seront publiés dans un délai raisonnable ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.
3- des copies des rapports annuels seront communiqués au Directeur général du Bureau international du travail dans un délai raisonnable après parution, mais en tout cas dans un délai ne dépassant pas trois mois »

L'article 21 dispose :

« Le rapport annuel publié par l'autorité centrale d'inspection portera sur les sujets 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'article R 8112-5 du code du travail dispose :

« Un rapport de synthèse de l'ensemble des communications des inspecteurs du travail est publié tous les ans par le ministre chargé du travail ».

L'article R 8112-4 dispose :

« L'inspecteur du travail fournit des rapports circonstanciés sur l'application, dans toute l'étendue de sa circonscription, des dispositions dont il est chargé d'assurer le contrôle de l'exécution. Ces rapports mentionnent les accidents dont les salariés ont été victimes et leurs causes. Ils contiennent des propositions relatives aux prescriptions nouvelles qui seraient de nature à mieux assurer la santé et la sécurité au travail ».

Le présent rapport couvre la période du 1er janvier au 31 décembre 2008. Il concerne comme traditionnellement l'inspection de "droit commun" relevant du ministère chargé du travail. Il vise essentiellement à donner les notions et chiffres clés permettant d'effectuer des comparaisons sur plusieurs années. Les activités qui sont décrites concernent celles de tous les agents qui relèvent du système d'inspection du travail, qu'ils soient ou non chargés d'une activité de contrôle.



C Graphic/phovoir

PREMIERE PARTIE

le système d'inspection de la législation du travail

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 comporte :

- Un système d'inspection de la législation du travail (CH I), proprement dit, composé :
 - d'une inspection du travail dite de droit commun (industrie, commerce et services), la plus importante quantitativement, et relevant du ministère chargé du travail,
 - de 3 services d'inspection réservés à des secteurs spécifiques (transport, agriculture et gens de mer) 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.

Ce système d'inspection du travail, encore en vigueur au cours de l'année 2008, est largement modifié depuis le 1^{er} janvier 2009. En effet, il convient de rappeler que, dès le 11 décembre 2007, le Conseil national de modernisation des politiques publiques a décidé du principe de la fusion des trois services d'inspection du travail. Un important travail de préparation de cette réorganisation du système s'est donc déroulé au cours de l'année 2008 dont il est rapidement rendu compte (CH II de la présente partie).

- Et des organismes (CH. III) qui concourent, avec l'inspection du travail, à l'application de la législation du travail.

I - Le système d'inspection de la législation du travail

I.1 Assujettissement au système d'inspection du travail

Les établissements assujettis aux règles du droit du travail peuvent l'être en fonction de la nature de leur activité ou de leur statut juridique, et à condition qu'ils emploient des salariés¹.

¹ Ou, dans certains cas, des « travailleurs », terme qui inclut les stagiaires et, lorsqu'ils sont mentionnés, les travailleurs indépendants

Dans le code du travail, un article, généralement en tête de livre ou de titre, indique les dispositions applicables aux entreprises et établissements de telles catégories, ou à leurs salariés (exemples les articles L. 1111-1 ou L 2321-1).

Ainsi par exemple, pour la santé et la sécurité au travail, l'article L 4111-1 du code du travail dispose :

« Sous réserve des exceptions prévues à l'Article L4111-4, les dispositions de la présente partie sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs.

Elles sont également applicables :

1° Aux établissements publics à caractère industrie l et commercial ;

2° Aux établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ;

3° Aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière».

Certaines dispositions du code du travail sont applicables seulement au secteur public :

- exercice du droit syndical, art. L 2144-2,
- droit de grève, art. L 2512-1 et suivants

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. Particulièrement, les agents des administrations et établissements publics à caractère administratif de l'Etat et des collectivités locales, sont soumis à un système spécifique.

En effet, les fonctionnaires et les contractuels de droit public de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière¹ 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.

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 la fonction publique hors du champ d'intervention de l'inspection du travail de droit commun. Les ministres et autorités

¹ A titre indicatif, il existe en France trois grandes fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière), qui ensemble, emploient 5,2 millions de personnes au 31 décembre 2005 (seuls chiffres disponibles en juillet 2008) hors emplois aidés, soit un salarié sur cinq. Près de la moitié appartient à la fonction publique de l'Etat (49 %), 31 % à la fonction publique territoriale et 20 % à la fonction publique hospitalière. (source : *Ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique*).

territoriales doivent désigner des agents chargés d'assurer la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité.

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 peuvent formuler des propositions. 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.

Les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, appliquent les règles de santé et de sécurité du code du travail conformément à l'article susmentionné L 4111-1. Les inspecteurs du travail peuvent y effectuer des visites d'inspection et participer au CHSCT même s'ils ne disposent pas de pouvoirs de coercition.

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

1.2.1 L'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles

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 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).

Il convient de noter que les quatre départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique et 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 ainsi que diverses missions au sein du contentieux, général et technique, de la sécurité sociale en agriculture. Ces services participent également aux actions de promotion et de développement de l'emploi salarié agricole.

En 2008, relevaient de l'ITEPSA¹ :

195 436 employeurs (200 161 en 2007) : - 2,36%

1 653 622 salariés (1 685 465 en 2007) : - 1,89%

Au 31 décembre 2008, ce service disposait (en emplois réels) de :

176 inspecteurs du travail (contre 193 en 2007)

146 contrôleurs du travail (contre 144 en 2007)

Soit une baisse de 4,4 % de l'ensemble des agents de contrôle par rapport à 2007.

328 agents administratifs ou techniciens régionaux de prévention (TRP), dont 261 de droit privé.

1.2.2 L'inspection du travail des transports

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 régions d'outre-mer.

Il s'agit des entreprises :

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

Parmi ces entreprises, se trouvent des unités importantes comme la Société nationale des chemins de fer français (201 000 salariés), la Régie autonome des transports parisiens (45 000 salariés), Air France (63 598 salariés) ou Aéroports de Paris (7 500 salariés).

Au 31 décembre 2008, plus de 42 500 établissements, regroupant 1 219 314 salariés, sont assujettis au contrôle de l'inspection du travail des transports.

A cette même date, l'inspection du travail des transports compte 389 agents (364,70 en ETP), répartis de la façon suivante :

¹ Source : « L'inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles » – rapport au BIT 2008.

- 122 agents de catégorie A, dont inspecteur général, agents du corps interministériel de l'inspection du travail, médecins inspecteurs et attaché,
- 112 contrôleurs du travail du corps interministériel des contrôleurs du travail,
- 34 secrétaires administratifs de catégorie B,
- 93 agents d'assistance de catégorie C et 29 agents SNCF.

L'inspection du travail des transports comprend un échelon central et des échelons déconcentrés. Les échelons déconcentrés sont constitués de 22 directions régionales du travail des transports et de 97 subdivisions d'inspection (93 en métropole et 4 en DOM).

1.2.3 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 (OIT) ratifiée en vertu de la loi n°2004-146 du 16 février 2004 (dépôt des instruments de ratification le 27 avril 2004). La portée de cette ratification qui couvre initialement les gens de mer (marine marchande, selon l'OIT) a 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. Toutefois seuls 7 d'entre eux ont été effectivement opérationnels car dotés d'agents. 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 n'est toutefois pas encore achevée en 2008, année où étaient en fonction :

- sept inspecteurs du travail maritime (Boulogne-sur-Mer, Le Havre, Rennes, Nantes, Bordeaux, Marseille et Nice),
- trois contrôleurs du travail maritime (Le Havre et Nantes),
- le chef du Bureau du travail maritime exerçant les fonctions d'ITM à Paris pour les armements hors départements littoraux.

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 chargés, avec les agents de l'ITM et les médecins du Service de santé des gens de mer (SSGM), de la prévention des risques professionnels maritimes.

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 Memorandum d'entente de Paris (ou «Paris MOU»), dont la France fait partie, intègre 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.

La loi n°2006-10 du 5 janvier 2006 relative à la sécurité et au développement des transports comporte des dispositions de mise en œuvre des conventions internationales du travail et a précisé les missions et compétences de l'ITM. Il s'agit notamment de :

- sa participation aux contrôles de l'Etat du port, intégrée dorénavant dans ses missions,
- la possibilité 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,
- 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 (remorquage et transport de passagers entre les îles et le continent).

A la fin de l'année 2008, le gouvernement a décidé d'inclure l'inspection du travail maritime dans le champ du projet de nouvelle organisation de l'inspection du travail, fusionnée avec les services déjà compétents dans les domaines des transports et de l'agriculture. Ce projet place l'ITM sous l'autorité du ministre chargé du travail et permettra, dans le cadre de sections d'inspection du travail à dominante ou à composante maritime, d'assurer une couverture complète du littoral par des agents qui seront dûment formés à cet effet. Une convention précisera les modalités de coopération entre les services du ministre chargé du travail et ceux du ministre chargé de la mer, notamment en ce qui concerne la formation et l'appui juridique.

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

I.3.1 les DRIRE

La loi programme n°2005-781, du 13 juillet 2005, fixant les orientations de la politique en matière énergétique a défini, en son article 98, les attributions en matière d'inspection du

travail qui sont confiées à des ingénieurs ou techniciens, agents du ministère chargé de l'énergie, et précisément désignés à cet effet par les directeurs régionaux de l'industrie, de la recherche et de l'environnement.

Les ingénieurs des DRIRE exercent ces missions dans les établissements suivants :

- Aménagements hydroélectriques concédés ;
- Ouvrages de transport d'électricité.

Pour les aménagements hydroélectriques les attributions en matière d'inspection du travail s'exercent uniquement pour les activités sur les ouvrages et dans les locaux compris dans la concession. Pour les ouvrages de transport d'électricité ces attributions s'exercent pour les activités situées sur ou dans les ouvrages qui correspondent aux lignes de haute et très haute tension (50 kV et au-dessus), à leurs pylônes de soutien ainsi qu'aux postes de transformation de tension supérieure ou égale à 50 kV.

Une cinquantaine d'ingénieurs et de techniciens des DRIRE exercent des missions relevant du champ de l'inspection du travail.

En outre, et conformément à l'article R 8111-8 du code du travail, dans les mines et carrières, ainsi que dans leurs dépendances, les missions d'inspection du travail sont exercées par les fonctionnaires habilités à cet effet par les directeurs régionaux de l'industrie, de la recherche et de l'environnement parmi les agents placés sous leur autorité. Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail.

I.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 R 8111-12 du code du travail. Elle est compétente dans les emprises placées sous l'autorité du ministre de la défense à accès réglementé et surveillé en permanence pour des raisons de protection du secret de défense.

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

- l'application des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail des personnels civils et militaires du ministère de la défense ;
- les entreprises ou organismes de droit privé qui effectuent des travaux ou des prestations dans les emprises précédemment évoquées, ou qui y sont installées.

Elle possède une compétence territoriale nationale.

Au 31 décembre 2008, l'inspection du travail dans les armées disposait de 11 inspecteurs.

A cette même date, le ministère de la défense comptait 345 001 militaires et 76 587 personnels civils.

I.3.3 L'inspection du travail des centrales nucléaires de production d'électricité (CNPE)

L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), est en charge du contrôle de la sûreté et de l'inspection du travail dans les centrales nucléaires, en application de l'article 57 de la loi TSN et du code du travail (Cf. encadré ci-dessous). La santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés d'EDF, de ses prestataires et de leurs sous-traitants, au même titre que la sûreté des installations, bénéficient d'un contrôle coordonné, exercé par l'ASN. Ce contrôle s'effectue aux différentes étapes de la vie des centrales nucléaires : construction, exploitation et démantèlement.

Les principales missions des agents de l'ASN en charge de l'inspection du travail sont de :

- faire respecter la réglementation du travail, en contrôlant qu'elle est effectivement et correctement appliquée ou en accompagnant EDF dans l'appropriation et la déclinaison de la réglementation du travail,
- enquêter sur les accidents du travail et s'assurer que l'exploitant engage les actions permettant de garantir la sécurité des travailleurs,
- identifier et prévenir dans la mesure du possible les conflits sociaux.

En 2008 relevaient de l'ASN :

- 1 employeur (EDF),
- 19 centrales nucléaires en exploitation (58 réacteurs dont 34 de 900MWe, 20 de 1300 MWe et 4 de 1450 MWe),
- 1 centrale en construction (réacteur de type EPR de 1600MWe sur le site de Flamanville dans la Manche. Les travaux ont débuté en septembre 2007 pour une durée de 5 ans,
- Environ 20 000 salariés EDF et autant de salariés de sociétés prestataires, permanents ou sur chantiers ponctuels.

Au 31 décembre 2008, l'ASN, pour les missions d'inspection du travail, disposait de 16 inspecteurs (5 ETPT) répartis dans les huit divisions de Bordeaux, Caen, Chalons, Douai, Lyon, Marseille, Orléans et Strasbourg. Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail¹.

La cible 2009 en termes d'effectifs est de 16 inspecteurs du travail (5,2 ETPT) et d'un directeur du travail en position fonctionnelle d'animation au niveau national recruté à compter du 1^{er} avril 2009.

La formation des inspecteurs du travail est assurée par l'INTEFP, sur la base de 3 modules :

- Introduction à l'inspection du travail à l'ASN (5 jours),
- Lois sociales (5 jours) à l'INTEFP,
- Chantiers (5 jours) à l'INTEFP.

Ce cursus est appelé à évoluer et à se renforcer.

La réflexion engagée en 2007 sur la coordination de l'ASN avec la DGT s'est poursuivie en 2008 et doit se concrétiser par la rédaction de circulaires conjointes en matière d'inspection du travail et en matière de radioprotection, annoncées pour la fin de 2009.

¹ Voir encadré page suivante

Article R 8111-11 du code du travail :

*Dans les centrales de production d'électricité, comprenant une ou plusieurs installations nucléaires de base, au sens du III de l'article 28 de la loi du 13 juin 2006, relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire (loi dite TSN), les missions d'inspection du travail sont exercées par les ingénieurs et techniciens habilités à cet effet par l'Autorité de Sureté Nucléaire, parmi les agents en relevant.
Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail.*

Article 28 III de la loi TSN :

Les installations nucléaires de bases sont :

- 1° les réacteurs nucléaires*
- 2° les installations répondant à des caractéristiques définies par décret en Conseil d'Etat, de préparation, d'enrichissement, de fabrication, de traitement ou d'entrepôts ou de stockages de déchets radioactifs*
- 3° les installations contenant des substances radioactives ou fissiles et répondant à des caractéristiques définies par décret en Conseil d'Etat*
- 4° les accélérateurs de particules répondant à des caractéristiques définies par décret en Conseil d'Etat.*

II - La préparation de la fusion des trois services d'inspection du travail

Ce projet de fusion des quatre services d'inspection du travail (agriculture, transports et travail) est déjà ancien puisque préconisé dans un rapport Jouvin de 1973 et annoncé en 1993 à l'occasion du centenaire de l'inspection du travail. Depuis janvier 2006, une expérimentation du rapprochement agriculture et travail avait été lancée¹. Le PMDIT (2006-2010) lui-même projetait cette fusion sans en fixer le calendrier.

Le principe de la fusion est finalement annoncé par le CMPP² du 12 décembre 2007, la démarche de fusion elle-même étant lancée le 11 juin 2008. Une concertation nationale et locale conduisait à la validation, en décembre 2008, de 26 projets régionaux d'organisation. Le 30 décembre 2008, deux décrets et un arrêté rendaient cette fusion effective au 1^{er} janvier 2009.

Le fondement de cette réforme importante pour l'inspection du travail se trouve globalement dans la recherche d'une meilleure organisation de l'Etat. En effet, historiquement, cette distinction Travail / Agriculture / Transports s'est fondée sur des particularités qui se sont estompées : la démographie salariale du secteur agricole a baissé significativement. Le droit du travail applicable dans les trois secteurs est désormais harmonisé. Les critères d'assujettissement des entreprises à tel ou tel service d'inspection du travail, ne permettaient pas une réelle logique dans la répartition des compétences (part importante du parc de camions hors contrôle « transports », banque et assurances relevant du régime agricole...). La fusion répond également à un objectif de lisibilité et d'accessibilité (guichet unique) et d'optimisation des fonctions support (documentation et services périphériques au contrôle).

Depuis le 1^{er} janvier 2009, le service d'inspection du travail est donc unifié avec une autorité centrale unique, la DGT. Pour autant, la partie 8 du code du travail continue à distinguer trois

¹ Cf. Rapport BIT 2007 – page 22

² Conseil de modernisation des politiques publiques

secteurs au sein desquels les missions d'inspection du travail sont exercées par d'autres agents :

- les mines, carrières et industries électriques et gazières, par des fonctionnaires des DRIRE, sous l'autorité du ministre chargé du travail (Cf. ci-dessus I-3-1),
- les centrales électriques nucléaires, par les agents de l'ASN, sous l'autorité du ministre chargé du travail (Cf. ci-dessus I-3-2),
- certains établissements dont l'activité est liée à la défense nationale, par des agents désignés et sous l'autorité du ministre chargé de la défense nationale (Cf. ci-dessus I-3-3).

Cette mise en œuvre de la fusion des quatre services a nécessité, au cours de l'année 2008, un important travail de préparation :

- en juillet 2008, transfert des moyens et des plafonds d'emploi qui ont été intégrés dans le projet de loi de finance 2009,
- de septembre à décembre 2008, préparation du dispositif juridique qui a abouti aux trois textes précités du 31 décembre 2008.
- Au second semestre 2008, concertation entre le Ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire (MEEDDAT), le Ministère de l'agriculture et de la pêche (MAP) et la DGT pour organiser les échanges nécessaires. Des liens fonctionnels permanents ont en effet été organisés dans le cadre de protocoles d'accord conclus entre le ministère chargé du travail et chacun des deux autres ministères.

L'organisation du service unique d'inspection du travail au niveau local sera progressivement mise en place au cours de l'année 2009, selon un schéma cible défini par les responsables régionaux des services préexistants, en concertation avec les agents et leurs représentants, dans le cadre des instructions qui leur ont été données par la circulaire interministérielle du 10 octobre 2008.

Cette instruction reprend un certain nombre des préconisations formulées par le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail quant à l'évolution de sections d'inspection du travail selon des critères ne se limitant pas aux nombres de salariés et d'établissements et à un schéma unique de répartition des inspecteurs et des contrôleurs.

Elle prend en compte également le souci du ministère de l'agriculture et de la pêche de généraliser le modèle expérimenté en Dordogne et dans le Pas-de-Calais, qui privilégie l'intégration d'une section agricole dans le service unique.

Elle incite, enfin, à la vigilance quant aux conditions d'organisation et d'exercice des contrôles dans un certain nombre d'entreprises ou de réseaux dans le secteur des transports et dans celui de la mer.

III - Les organismes concourant, avec l'inspection du travail, à l'application du droit du travail.

III.1 Les Juridictions prud'homales

Les conseils des prud'hommes ont pour rôle essentiel de traiter les litiges individuels relatifs aux 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.

En effet, 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, même si ils interviennent sur ce terrain pour faire respecter certaines règles, notamment lorsqu'il s'agit du contrat à durée déterminée, du contrat de mission ou du contrat de travail à temps partiel. Ils dispensent également de nombreux renseignements et conseils sur ces questions.

Le conseil des prud'hommes est une juridiction spécialisée, de première instance, composée d'un nombre égal d'employeurs et de salariés élus directement par les salariés et les employeurs. Une élection prud'homale a eu lieu le 3 décembre 2008¹.

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.

Par décret n° 2008-514 du 29 mai 2008, la carte prud'homale a été significativement modifiée à l'issue des élections du 3 décembre 2008. Ainsi, jusqu'au 2 décembre 2008², il existait 271 de ces juridictions dont 6 dans les départements d'outre-mer et une à Saint-Pierre-et-Miquelon., et au 4 décembre 2008 on compte 210 conseils des prud'hommes, dont 6 dans les départements d'outre-mer et un à Saint-Pierre-et-Miquelon .

Au 31 décembre 2008, les chiffres clés de ces juridictions étaient les suivants³ :
202 103 affaires nouvelles (dont 43 525 référés), soit + 4,8 % / à 2007 (après 4 années de baisse),
200 271 affaires terminées, soit + 3,2 % / à 2007,
163 891 affaires étaient cours, (diminution de 620 affaires par rapport à 2007).

Toujours selon la même source, la durée moyenne de traitement des affaires terminées en 2008 s'est établie à 10,5 mois. Elle inclut les affaires au fond (13,0 mois) et les référés (1,6

¹ Résultats des élections prud'homales : 210 conseils de prud'hommes étaient à renouveler et 14 512 conseillers à élire. L'augmentation du nombre de salariés inscrits sur les listes s'est mécaniquement traduite par une augmentation de l'abstention. Le taux de participation qui était de 32,4% en 2002 passe à 25,65 % en 2008 soit une baisse de plus de 6,7 points.

² Source : Ministère de la Justice.

³ Source : Ministère de la Justice.

mois). Elle est légèrement en hausse sur les quatre dernières années. Le nombre d'affaires terminées par une départition, c'est à dire par un partage des voix et un renvoi devant le juge d'instance, a augmenté en 2007 pour atteindre 16 986 (14 903 en 2007). Le taux d'appel des décisions 2008 CPH (au fond) attaquées, est de 49,1% (contre 61,6% en 2006 – 58,7 % en 2007).

III.2 Les organismes concourant, avec l'inspection du travail, à la prévention des risques professionnels.

III.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. Fin 2008, 48 000 établissements présentent un niveau de risque qui nécessite une autorisation préalable.

Parmi ces établissements, on dénombre 1 188 établissements dits « SEVESO » présentant des risques d'accidents majeurs, 4 400 carrières et 16 700 élevages,.

Entre 1997 et 2008, suite aux renforcements successifs de la réglementation sur les établissements soumis à la directive européenne « SEVESO », le nombre de ces établissements a triplé, passant de 397 établissements en 1997 à 1 188 fin 2008. Les 638 établissements dits « SEVESO seuil haut » sont ceux qui présentent le plus de risques.

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'Etat, assermentés, travaillant principalement dans les DRIRE (directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement) (899), les DDSV (directions départementales des services vétérinaires) (214) et le STIIC (service technique de la préfecture de police, pour les départements de Paris et de la petite couronne) (57) ainsi que pour d'autres services (14). En équivalent temps plein, ils étaient 1 182 à la fin de l'année 2008.

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.

III.2.2 L'ANACT¹

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (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.

Elle emploie, au 31/12/08, 78 agents. Ses ressources proviennent, pour 68%, de la subvention versée par le ministère chargé du travail. Depuis une vingtaine d'années, l'ANACT encourage la création des structures paritaires régionales ayant un objectif d'amélioration des conditions de travail. A ce jour, 25 structures régionales existent. La plupart du temps, elles prennent la forme juridique d'associations loi de 1901. En 2008, ces associations régionales d'amélioration des conditions de travail (ARACT) emploient 203 salariés.

Ces ARACT ont six sources de financement : la subvention qu'elles reçoivent de l'ANACT pour 27%, le financement des projets réalisés pour l'Etat en région (29%), les conseils régionaux (17%) ou d'autres structures publiques (4%). Le fonds social européen contribue pour 13%. Enfin, elles réalisent des prestations rémunérées (4% de leurs ressources).

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 technologique, organisationnel et social qui améliorent les conditions de travail et en assurent la diffusion.

L'ANACT et les associations régionales interviennent en entreprises selon les modalités principales suivantes :

- 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. Ces interventions sont généralement rémunérées par les entreprises bénéficiaires,
- des actions collectives : actions qui s'adressent prioritairement à des entreprises de petites tailles, pour traiter d'une problématique commune et clairement identifiée, dans une perspective de résolution de problèmes par l'action des acteurs de l'entreprise,

¹ www.anact.fr

- des expertises de dossiers d'aides publiques pour le compte du ministère chargé du travail.

35 % du temps opérationnel du réseau est consacré à l'intervention en entreprise soit 10 180 jours. Le reste du temps se concentre sur l'animation de réseaux et de projets (23 %), la capitalisation (19 %), le transfert des connaissances acquises et méthodologies élaborées (18 %), et l'activité de veille (5%).

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.

Depuis 2008, l'ANACT gère le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT). C'est un dispositif qui a pour objet d'apporter une aide financière, versée sous forme de subvention publique, aux entreprises et branches professionnelles concevant et mettant en œuvre des mesures d'amélioration des conditions de travail et contribuant à une meilleure prévention des risques professionnels. L'ANACT instruit, conventionne et suit le déroulement de l'action. L'aide du FACT est accordée aux projets ayant pour caractéristique une approche globale prenant en compte les facteurs techniques, organisationnels et humains des conditions de travail.

III.2.3 La branche Accidents du travail / Maladies professionnelles.

▪ La CNAMTS¹, les CRAM², CGSS³

La naissance de la Sécurité sociale en 1945 et la loi du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail ont créé une situation nouvelle et originale à bien des égards : indemnisation, assurance et prévention sont désormais liées. Dès lors, le domaine de la prévention est couvert par deux législations, l'une mise en œuvre par les services du ministère du Travail, l'autre par les organismes de Sécurité Sociale. Si l'une et l'autre de ces législations concourent bien au même objectif : préserver la santé et améliorer la sécurité de l'homme au travail, la spécificité du dispositif de la Sécurité Sociale tient au rôle prépondérant qu'y jouent les partenaires sociaux. En effet, les orientations relatives à la politique de prévention des risques professionnels de la Sécurité sociale sont définies par la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT/MP) de la

¹ Caisse nationale d'assurance maladie (Direction des risques professionnels)

² Caisses régionales d'assurance maladie (Services prévention)

³ Caisses générales de sécurité sociale

Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) où siègent, à part égale, des représentants des partenaires sociaux, employeurs et salariés. Par ailleurs, des Comités techniques nationaux et régionaux (CTN et CTR), composés eux aussi à part égale de représentants des employeurs et des salariés, assistent les partenaires sociaux pour la définition des actions de prévention dans les différents secteurs d'activité (BTP, transports, alimentation, bois, commerces, textile, métallurgie...).

Au sein de la branche AT-MP, plusieurs instances contribuent à prévenir les risques professionnels, chacune avec ses spécificités et ses moyens d'action particuliers :

- La Direction des risques professionnels de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) met en œuvre la politique de prévention définie par les partenaires sociaux au sein de la CAT/MP. Elle est également chargée de gérer le budget national de prévention des accidents du travail et de coordonner l'action des Caisses régionales d'assurance maladie et des Caisses générales de Sécurité Sociale (dans les DOM). En outre, elle collecte et exploite les statistiques nationales des accidents du travail et des maladies professionnelles qui servent de base à la tarification des entreprises.
- Les seize Caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) et les quatre Caisses générales de Sécurité Sociale (CGSS) développent la prévention dans leur circonscription. A cette fin, 278 ingénieurs conseils et 547 contrôleurs de sécurité (chiffres au 31/12/2008) exercent des activités de diagnostic des risques, de conseil, d'information et de formation à la sécurité auprès des entreprises. 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 et ont le pouvoir (dit d'injonction) de demander à ces entreprises « toute mesure justifiée de prévention ».

Les caisses régionales, qui sont chargées d'appliquer aux entreprises les règles de tarification, disposent par ailleurs de tout un arsenal d'incitations financières à la prévention (contrats de prévention, ristournes sur cotisation ou au contraire majorations de cotisations...).

- L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), qui est financé en quasi-totalité par la CNAMTS (voir ci dessous).
- Eurogip, (voir ci dessous).

La dualité de législations et d'intervenants (d'un côté les services de l'Inspection du travail, de l'autre les Services prévention des CRAM) a vite fait apparaître la nécessité d'une collaboration¹ ; celle-ci prend plusieurs formes :

- En premier lieu, l'échange systématique d'informations sur les constats effectués dans les établissements visités est prévu par le code de la Sécurité Sociale (article L 422-3). Les observations des services Prévention, 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, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) concerné.
- La coordination des actions - instituée par une circulaire du 6 mai 1965 - a permis la mise en place, auprès de chaque DRTEFP, d'un comité régional de coordination dont le rôle « doit être essentiellement d'assurer une liaison permanente entre les services

¹ D'autant que la loi du 6 décembre 1976 a donné aux inspecteurs du travail des pouvoirs sur le champ de la prévention.

de l'inspection du travail, ceux de la direction régionale de la Sécurité Sociale et ceux de la Caisse régionale intéressés à la prévention »¹.

- Enfin, des actions communes sont de plus en plus nombreuses : qu'il s'agisse d'élaborer des guides méthodologiques pour l'évaluation des risques, d'organiser des journées d'information, de mener des campagnes de prélèvements ou même de créer un site internet commun...les exemples de ces collaborations sont variés.

▪ L'INRS

L'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), créé en 1947 sous le nom d'Institut National de 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 de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS).

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

C'est le plus important des organismes scientifiques et techniques de prévention. 626 personnes (219 à Paris et 407 en Lorraine) travaillent en 2008 à l'INRS et permettent de couvrir une très grande variété de disciplines : acoustique, ventilation, électricité, informatique, électronique, automatique, épidémiologie, chimie, toxicologie, biologie, physiologie, psychologie, ergonomie, sociologie, productique, génie civil, hydraulique, sécurité des systèmes, information, etc.

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 Vandœuvre et de Neuves-Maisons, près de Nancy) et son budget provient en presque totalité du fonds national de prévention des accidents du travail et des 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, psychosociaux, sécurité des équipements, ergonomie...).

Il aide les acteurs du terrain à résoudre les problèmes de prévention en effectuant des actions d'assistance (20 000 sollicitations et demandes d'assistance documentaire traitées en 2008), d'information, de formation (chaque année plus de 2 000 stagiaires sont accueillis à 160 stages organisés par l'INRS et près de 1 000 apprenants suivent un cursus d'enseignement à distance). Il développe des connaissances nouvelles, transformées en savoirs pratiques : activités d'études et de recherches conduites par 230 chercheurs, ingénieurs et techniciens (114 projets d'études et recherche conduits en 2008).

Il exerce ses activités au profit des entreprises et des salariés du régime général de toutes les branches d'activité (métallurgie, chimie, bâtiment et travaux publics, transport, services...) à partir des besoins exprimés par la CNAMTS, les services prévention des Caisses Régionales d'Assurance Maladie (CRAM), les partenaires sociaux, les médecins du travail, les inspecteurs du travail...

¹ Ce dispositif a été actualisé via les CRPRP et le COCT : Cf. encadrés ci-après pages 92 et 93.

De nombreuses productions (en 2008, 119 publications scientifiques rédigées, 10 000 modules pédagogiques acquis et 473 brochures diffusées en 77 000 exemplaires, 225 affiches émises en 1,2 million d'exemplaires) sont quotidiennement utilisées par l'Inspection du travail qui, par ailleurs, peut faire directement appel aux compétences de l'INRS.

L'Institut dispose d'un site Web www.inrs.fr qui met à disposition des informations et ressources en hygiène et sécurité du travail : dossiers thématiques, actualités du monde de la prévention, catalogue des productions de l'INRS, veille réglementaire en matière d'hygiène et de sécurité.... 24 000 visiteurs consultent le site chaque jour, soit plus de 7 millions de visites en 2008 et 25 millions de documents téléchargés au format pdf.

Les sites des revues « *Travail et Sécurité* » (www.travail-et-securite.fr) (98 000 exemplaires imprimés) « *Documents pour le médecin du travail* » (www.dmt-prevention) et « *Hygiène et sécurité du travail* » (www.hst.fr) complètent ce vecteur de diffusion de l'information de l'INRS, tout comme la *Lettre d'information* électronique mensuelle à laquelle 21 000 internautes sont abonnés.

En matière de communication externe, en 2008, l'INRS a participé à la manifestation « Fête de la Science » et accueilli 950 personnes venues visiter les laboratoires et rencontrer les experts, en novembre. L'Institut a organisé, pour l'Association Internationale de Sécurité Sociale un colloque consacré au nouveau Système Global Harmonisé pour l'étiquetage des produits et substances chimiques qui a réuni 350 participants en Février. Il a par ailleurs renouvelé la ligne éditoriale de son support bimestriel « *Réalité Prévention* » diffusé en 10 000 exemplaires à un public non spécialiste de la prévention des risques professionnels.

▪ Eurogip

Eurogip a été créé par la CNAMTS et l'INRS pour coordonner et développer à l'échelon européen les actions de la Sécurité sociale dans le domaine des risques professionnels. Il analyse les évolutions au niveau communautaire et au sein des pays de l'Union européenne. Par ailleurs il coordonne l'activité des quelque 85 ingénieurs des CRAM et de l'INRS qui participent à des travaux de normalisation européenne et internationale, pour y faire entendre la voix de la prévention des risques professionnels.

III.2.4 L'OPPBTP¹

L'OPPBTP est l'organisme de prévention de la branche professionnelle du bâtiment et des travaux publics en France. Créé en 1947, l'OPPBTP est un organisme paritaire. Il a pour mission « notamment 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. A cette fin, il participe à la veille en matière de risques professionnels, conduit les études relatives aux conditions de travail et analyse les causes de risques professionnels, suscite les initiatives des professionnels de la branche du bâtiment et des travaux publics ainsi que de toutes les personnes qui interviennent dans le processus de construction pour une meilleure prise en compte de la sécurité dans les procédés de fabrication et propose aux pouvoirs publics toutes mesures résultant du retour d'expérience organisé par la profession.

¹ Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

Il exerce des actions d'information et de conseil en matière de prévention, contribue à la formation à la sécurité et participe aux travaux menés dans le cadre de l'Union Européenne dans son champ de compétence. (décret 2007-1284 du 28 août 2007).

L'OPPBTP, placé sous tutelle du ministère chargé du travail, est géré paritairement par les partenaires sociaux de la branche du bâtiment et des travaux publics. 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.

Toutes les entreprises de la branche qui relèvent des caisses de congés payés du secteur du bâtiment et des travaux publics¹ sont tenues de cotiser au financement de cet organisme y compris, depuis l'année 2000, pour les travailleurs temporaires qu'ils emploient – en contrepartie des prestations de prévention que leur fournit l'OPPBTP. 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.

▪ Les missions et la structure de l'organisme

L'OPPBTP, emploie plus de 300 collaborateurs, majoritairement ingénieurs et techniciens en prévention, au service des 300 000 entreprises du BTP, afin de les conseiller, les former et les informer quant aux méthodes à mettre en œuvre et aux outils à utiliser pour anticiper les risques divers. L'OPPBTP est présent sur l'ensemble de la France métropolitaine. Son réseau de 29 implantations, comprend un comité national et 11 comités régionaux.

CONSEIL

L'OPPBTP a créé plusieurs outils ou procédures pour accompagner les entreprises dans leurs actions de prévention :

La démarche de progrès : l'OPPBTP propose aux entreprises un contrat de progrès, engagement moral mutuel qui a pour but de les inciter à mettre en œuvre une politique de prévention adaptée à leur entreprise afin de réduire les risques d'accidents et d'améliorer les conditions de travail. L'OPPBTP signe plus de 1 000 contrats chaque année.

MAEVA-BTP2 : environ 35 000 personnes utilisent ce logiciel et cette méthode d'aide à l'identification et à l'évaluation des risques professionnels. www.maeva-btp.fr

SPOTH-BTP : est une base de données de solutions et d'outils pratiques de prévention disponible gratuitement sur www.spoth-btp.fr

LARA-BTP : est une méthode d'aide à l'évaluation des risques chimiques.

FORMATION

L'OPPBTP assure chaque année une action de formation externe importante, avec l'ambition de faire évoluer un état d'esprit et de permettre aux chefs d'entreprise et aux salariés d'acquérir progressivement des compétences dans le domaine de la prévention. La formation est assurée sous forme de stages généraux ou particuliers de 2 à 5 jours, accessibles à tous et financés par le budget formation continue des entreprises. L'OPPBTP reçoit environ 15 000 stagiaires en formation professionnelle chaque année dans des sessions sur des thèmes comme :

- management,
- organisation et acteurs de la prévention,
- maîtrise des risques professionnels,
- santé au travail,
- environnement.

¹ Cf. D 3141-12 du code du travail

INFORMATION

Elle est l'un des champs d'action essentiel pour l'OPPBTB avec :

Une revue mensuelle « Prévention BTP » : Articles, enquêtes, reportages, fiches pratiques permettent chaque mois à ses lecteurs (chefs d'entreprises, salariés, membre de CHSCT, médecins du travail, maîtres d'ouvrages, fabricants...) de découvrir les bonnes pratiques et les évolutions législatives, organisationnelles et techniques dans le domaine de la prévention et de la santé au travail.

Des éditions : l'OPPBTB propose des guides, brochures, DVD ou films répartis par thèmes.

Des campagnes de communication : ouverture et partenariat définissent la politique de communication de l'OPPBTB. La dernière action fut de lancer en 2008, pour la troisième année consécutive, une campagne de sensibilisation « aux gestes qui sauvent » en partenariat avec la Croix-Rouge française.

www.oppbtp.fr : Le site de l'OPPBTB présente les différents outils qui sont proposés aux entreprises et aux salariés du BTP, en matière de conseil, de formation ou d'information. Il comprend des rubriques dont « Outils », « Aide technique », « Documentation », « Actualités » et « Juridique ».

▪ L'OPPBTB en quelques chiffres

29 implantations, pour une parfaite couverture nationale et une action au plus près du terrain. Plus de 300 collaborateurs.

30 000 connexions chaque mois sur www.oppbtp.fr

35 000 utilisateurs de la méthode MAEVA-BTP

19 000 abonnés au magazine mensuel *Prévention BTP*

15 000 stagiaires

III.2.5 La HALDE

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) est une autorité administrative indépendante créée par la loi n°2004-1486 du 30 Décembre 2004. Ses attributions ont été renforcées par la loi n°2 006- 396 du 31 mars 2006 relative à l'égalité des chances.

Elle est compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie. Elle est, notamment, compétente pour toutes les discriminations rencontrées au cours des différentes phases de la vie professionnelle (accès à l'emploi ou à la formation, affectation, mutation, promotion, rémunération, sanction disciplinaire, licenciement ...) et liées à l'origine, au sexe, aux mœurs, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à la situation de famille ou de grossesse, aux caractéristiques génétiques, à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap.

Elle s'intéresse aux discriminations rencontrées dans le secteur privé comme dans le secteur public.

L'indépendance de la haute autorité est garantie par son Collège, instance composée de onze membres irrévocables nommés pour cinq ans.

La HALDE disposait en 2008 de 81 agents permanents et d'un budget de 11,3 millions d'euros. Elle a engagé le développement d'un réseau local de correspondants bénévoles chargés notamment, de l'accueil, de l'information et de l'orientation du public. 50 correspondants locaux étaient installés à la fin de l'année 2008.

La haute autorité a en charge le traitement de réclamations individuelles. Elle peut être saisie, directement et par un simple courrier, par toute personne s'estimant victime d'une discrimination. Elle peut également être saisie par l'intermédiaire d'un parlementaire, ou, avec l'accord de la victime, par toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans se proposant par ses statuts de combattre les discriminations. Elle peut également se saisir d'office de situations portées à sa connaissance. La haute autorité aide les victimes de discrimination à constituer leur dossier et les informe sur les procédures adaptées à leur cas.

La haute autorité dirige des travaux de recherche.

Elle mène également des actions, notamment, de communication et d'information qui visent à promouvoir toute bonne pratique en matière d'égalité des chances et de traitement.

Les actions de promotion de l'égalité dans le secteur de l'emploi

La promotion de l'égalité dans le secteur de l'emploi a été l'une des 3 principales priorités de la HALDE en 2008.

La haute autorité a poursuivi son dialogue avec 251 grandes entreprises. L'outil méthodologique proposé « *un cadre pour agir et rendre compte* » vise à les impliquer et à les aider à suivre leurs politiques en faveur de la promotion de l'égalité.

Afin de renforcer leur mobilisation, la HALDE a publié en 2008 les résultats d'une étude menée entre juin et décembre 2007. Il s'agissait des résultats de tests de discrimination visant 15 entreprises cotées en Bourse. Cette étude faisait apparaître qu'un candidat d'origine étrangère avait 23% de chances en moins d'être convoqué à un entretien, et qu'un candidat senior avait 42% de chances en moins.

Suite à l'engagement pris par les principaux intermédiaires de l'emploi en 2007, la haute autorité a mis en place un comité d'éthique chargé de veiller à sa bonne application. Les intermédiaires de l'emploi se sont engagés à mettre en place des indicateurs de suivi et de résultat.

La haute autorité a poursuivi les travaux du groupe consacré aux problématiques propres aux petites et moyennes entreprises en matière de lutte contre les discriminations. Une série de rencontres locales a été organisée en 2008 avec des dirigeants de PME.

Enfin, la HALDE a collaboré avec l'Organisation Internationale du Travail pour mener une étude d'opinion sur la perception des discriminations et pour émettre des recommandations visant à favoriser la promotion de l'égalité dans les entreprises, notamment en développant la sensibilisation et l'action des représentants du personnel, en favorisant la négociation au sein des entreprises et en multipliant les dispositifs d'alerte internes.

Le traitement des réclamations

En 2008, la HALDE a enregistré 7.800 réclamations (soit une augmentation de 25% par rapport à 2007) dont 2.500 concernaient l'emploi dans le secteur privé. Un quart relevaient

de l'accès à l'emploi et trois quarts présentaient une discrimination dans le déroulement de carrière ou lors du licenciement.

Les principaux critères de discrimination avancés par les réclamants étaient l'origine (28%), l'état de santé ou le handicap (17%). Venaient ensuite l'activité syndicale (13%), l'âge (10%) et le sexe (9%).

Afin d'étudier les situations présentées comme discriminatoires par les réclamants, la haute autorité dispose de pouvoirs d'investigation. Elle peut demander à toute personne, physique ou morale, des explications, et la communication d'informations et de documents. Elle peut entendre toute personne dont elle estime l'audition utile. Elle peut procéder à des vérifications sur place après avoir recueilli l'accord des intéressés. Elle peut demander le concours des autorités publiques qui doivent lui communiquer les informations ou documents en leur possession. Elle peut saisir les corps de contrôle de l'Etat en vue de faire des études, ou de procéder à des vérifications ou des enquêtes relevant de leurs attributions.

La loi n°2006-396 du 31 mars 2006 relative à l'égalité des chances est venue renforcer les pouvoirs d'investigation de la haute autorité. En cas d'opposition à la vérification sur place, la haute autorité peut saisir le juge des référés afin qu'il autorise ce contrôle.

Les agents assermentés de la haute autorité peuvent relever par procès verbal les délits de discrimination qu'ils constatent, notamment dans le cadre de tests de discrimination prévus à l'article 225-3-1 du code pénal.

Lorsque, au terme de son instruction, la haute autorité relève l'existence d'une discrimination, elle peut recourir à plusieurs moyens d'action pour faire cesser cette dernière, empêcher qu'elle ne se reproduise et, le cas échéant, en assurer la réparation. Elle peut, notamment, avec l'accord des parties, faire procéder à la résolution amiable par voie de médiation. Elle peut émettre des recommandations à l'entreprise. Si celle-ci n'y donne pas suite, la haute autorité peut décider la publication d'un rapport spécial au Journal Officiel. Elle peut présenter ses observations devant les juridictions civiles, pénales ou administratives. Elle peut communiquer au procureur de la République les dossiers dans lesquels paraissent constitués des délits. Lorsqu'elle considère que le délit de discrimination est caractérisé, la haute autorité peut proposer au mis en cause une transaction qui peut prévoir le paiement d'une amende (d'un maximum de 3.000 euros pour une personne physique et de 15.000 euros pour une personne morale), l'indemnisation du préjudice subi par la victime et des mesures de publicité. La transaction acceptée par le mis en cause doit être homologuée par le procureur de la République.

En 2008, le Collège de la haute autorité a engagé 42 médiations. Il a décidé de présenter ses observations devant les juridictions dans 64 dossiers. Il a adressé 18 rappels à la loi et a émis 299 recommandations. Il a transmis 3 dossiers au Parquet et a procédé à 17 transactions pénales.

Il est à noter qu'au cours de cette même année, 220 réclamations ont abouti à un règlement amiable entre les parties au cours de l'instruction diligentée par la haute autorité.

Au delà de leur participation à la résolution de cas singuliers, les délibérations de la haute autorité contribuent à l'évolution de la réflexion et de l'action en matière de lutte contre les discriminations dans l'emploi. Elles ont vocation à inspirer non seulement les acteurs du droit mais aussi ceux du monde social et économique.

Si la haute autorité est compétente pour connaître des discriminations visées et prohibées par le code du travail, elle n'a pour vocation ni d'assurer le monopole des interventions en entreprises, ni de concurrencer l'inspection du travail dans ce domaine. L'une des missions

de la haute autorité est d'inviter les autorités publiques à s'investir dans la lutte contre les discriminations, dans leurs domaines et avec leurs attributions respectives.

Une circulaire interministérielle n° DPM/ACI/2007/1 2 relative aux collaborations entre la HALDE et les services d'inspection du travail a été publiée le 5 janvier 2007. Cette circulaire vise à organiser les échanges d'informations entre institutions et la mise en œuvre de stratégies partagées afin d'éviter des interventions redondantes, d'assurer la complémentarité des compétences et des prérogatives, de garantir une réponse cohérente et pertinente aux victimes de discriminations par les agents de la Halde et de l'inspection du travail.

Dans le cadre de cette circulaire, la HALDE a participé, en 2008, à une dizaine de rencontres, régionales ou départementales, avec les services d'inspection du travail. Elle a participé à l'animation de formations, initiales et continues, à destination des contrôleurs et inspecteurs du travail. Elle a collaboré avec les sections d'inspection à l'instruction de dossiers individuels. En collaboration avec les services compétents du ministère du travail, elle a apporté plusieurs avis et conseils aux services déconcentrés en charge de missions d'inspection du travail.

Enfin, la HALDE a activement collaboré, tout au long de l'année 2008, à un groupe de travail animé par le ministère du travail visant à élaborer un guide juridique et méthodologique de lutte contre les discriminations à destination des agents de l'inspection du travail.

III.2.6 L'ASN¹

L'ASN assure au nom de l'Etat le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection en France pour protéger les travailleurs, les patients, le public et l'environnement des risques liés aux activités nucléaires.

L'ASN exerce à ce titre deux missions principales concourant à l'application du code du travail : l'inspection du travail dans les centrales nucléaires de production d'électricité² et l'inspection de la radioprotection.

III. 2.6.1 Le contrôle de la radioprotection en 2008

La loi n° 2004-806 du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique a introduit de nouvelles dispositions dans le code de santé publique. En application de ces dispositions, un décret de 2006 est venu préciser les modalités de désignation, d'habilitation et de prestations de serment des inspecteurs de la radioprotection.

L'ASN a organisé son action de contrôle de façon à ce qu'elle soit proportionnée aux enjeux radiologiques représentés par l'utilisation des rayonnements ionisants et cohérente avec l'action des autres services d'inspection.

Parmi les quelques 50 000 installations et activités nucléaires concernées, l'ASN a mené en 2008 1075 inspections (800 en 2007) dont 717 dans le domaine médical (4363 en 2007), 346 dans le domaine industriel (332 en 2007), ou de la recherche et 12 (5 en 12007) dans les autres domaines (radioactivité naturelle ou sols pollués...)

¹ Autorité de sûreté nucléaire

² Cf. CH I.3.3 ci-dessus page 50

L'exposition des travailleurs des activités nucléaires

Le système de surveillance des expositions externes des personnes travaillant dans les installations où sont utilisés les rayonnements ionisants a été mis en place depuis plusieurs décennies. Fondé sur le port obligatoire du film dosimétrique pour les travailleurs susceptibles d'être exposés, il permet de vérifier le respect des limites réglementaires applicables aux travailleurs ; les données enregistrées permettent de connaître la dose d'exposition cumulée sur une période déterminée (mensuelle ou trimestrielle).

Le bilan de la surveillance dosimétrique de l'exposition externe des travailleurs en 2007 montre globalement l'efficacité du système de prévention mis en place dans les établissements où sont utilisées les sources de rayonnements ionisants puisque pour plus de 95 % des effectifs surveillés (environ 300 000 travailleurs) la dose annuelle est restée inférieure à 1 mSv (limite de dose efficace annuelle pour le public).

Par domaine d'activité, la répartition des effectifs surveillés, de la dose collective et du nombre de dépassements de la limite annuelle de 20 mSv témoignent d'une très grande inégalité de la répartition des doses selon les secteurs. Par exemple, le secteur des activités médicales et vétérinaires qui regroupe une part importante des effectifs surveillés (près de 54 %), ne représente qu'environ 19 % de la dose collective ; en revanche, il comptabilise 18 dépassements de la limite annuelle (sur 22), dont 2 au-dessus de 50 mSv. Les dernières statistiques publiées par l'Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire (IRSN¹) en décembre 2008 montrent une relative stabilité des effectifs faisant l'objet d'une surveillance dosimétrique. La dose collective, composée de la somme des doses individuelles, est en régression (environ - 50 %) depuis 1996 alors que les effectifs surveillés ont progressé d'environ 20 %. La démarche d'optimisation mise en place par les responsables d'activités nucléaires au cours des années 90, explique cette évolution positive

Le nombre de travailleurs surveillés dont la dose annuelle a dépassé 20 mSv est également en nette diminution. Chaque cas de dépassement donne lieu à une déclaration d'événement significatif par le responsable de l'activité nucléaire à l'ASN et fait l'objet d'une investigation particulière, en relation avec le médecin du travail, en collaboration éventuellement avec l'inspection du travail, conformément à la circulaire du 16 novembre 2007 relative à la coordination de l'action des inspecteurs de la radioprotection et des inspecteurs et contrôleurs du travail en matière de prévention des risques liés aux rayonnements ionisants.

Bilan de la surveillance dosimétrique de l'exposition externe des travailleurs aux rayonnements ionisants en 2007² :

Effectif total surveillé : 293 876 travailleurs

Effectif surveillé ayant enregistré une dose inférieure au seuil de détection : 230 021 soit environ 78,3 %

Effectif surveillé ayant enregistré une dose comprise entre le seuil de détection et 1 mSv : 51 797 soit environ 17,6 %

Effectif surveillé ayant enregistré une dose comprise entre 1 mSv et 20 mSv : 12 026 travailleurs soit environ 4,1 %

Effectif surveillé ayant dépassé la dose efficace annuelle de 20 mSv : 22 dont 2 au-dessus de 50 mSv

Dose collective (somme des doses individuelles) : 56,83 Homme. Sv

Dose individuelle annuelle moyenne sur l'effectif ayant enregistré une dose non nulle : 0,89 mSv

¹ Voir encadré ci-dessous

² source : IRSN décembre 2008

Plus particulièrement dans les centrales nucléaires, et concernant la radioprotection des personnels, l'exposition aux rayonnements ionisants provient d'origines diverses et inclut :

- le combustible ;
- les équipements activés par le flux neutronique ;
- les particules issues de la corrosion des constituants du circuit primaire et véhiculées par le fluide primaire.

Environ 80 % des doses sont reçues par les intervenants lors des opérations de maintenance réalisées au cours des arrêts des réacteurs.

L'IRSN : Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire

L'IRSN a été créé en février 2002 par l'article 5 de la loi du 9 mai 2001, et par le décret du 22 février 2002. C'est un établissement public à caractère industriel et commercial placé sous la tutelle conjointe du ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire, du ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, du ministère de la Défense et du ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative.

L'IRSN rassemble près de 1 600 salariés parmi lesquels de nombreux spécialistes, ingénieurs, chercheurs, médecins, agronomes, vétérinaires et techniciens, experts compétents en sûreté nucléaire et en radioprotection ainsi que dans le domaine du contrôle des matières nucléaires sensibles.

L'IRSN est l'expert public en matière de recherche et d'expertise sur les risques nucléaires et radiologiques. son champ de compétences couvre l'ensemble des risques liés aux rayonnements ionisants, utilisés dans l'industrie ou la médecine, ou encore les rayonnements naturels. Plus précisément, l'IRSN exerce ses missions d'expertise et de recherche dans les domaines suivants : environnement et intervention, radioprotection de l'homme, prévention des risques majeurs, sûreté des réacteurs, sûreté des usines, des laboratoires, des transports et des déchets, expertise nucléaire de défense.

Les activités de recherche, réalisées le plus souvent dans le cadre de programmes internationaux, permettent à l'IRSN de maintenir et de développer son expertise et d'asseoir sa stature internationale de spécialiste des risques dans ses domaines de compétence.

Quatre axes de développement : refonder sa dynamique de recherche en concertation avec ses grands partenaires, Optimiser ses missions d'appui aux pouvoirs publics, Ouvrir son expertise aux attentes de la société, Développer la dimension européenne et mondiale

III.2.6.2 L'activité de l'inspection du travail dans les centrales nucléaires.

S'agissant d'une activité d'inspection du travail à part entière qui s'effectue sous l'autorité du ministre chargé du travail, cette partie est développée dans la partie VI ci après (I-5) relative à l'activité de l'inspection du travail.

III.2.7 L'AFSSET¹

L'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET) est un établissement public administratif de l'État placé sous la tutelle des ministres chargés de la santé, de l'écologie et du travail. Dans le but d'assurer la protection de la santé humaine, l'agence, principale création institutionnelle prévue par le 1^{er} plan Santé au Travail (2005 – 2009), a pour missions :

- de contribuer à assurer la sécurité sanitaire dans les domaines de l'environnement et du travail, en évaluant les risques qu'ils peuvent comporter,

- de réaliser ou faire procéder à toute expertise, analyse ou étude nécessaire, en prenant appui sur les services et établissements publics ou tout autre organismes compétent,

- de fournir aux autorités toutes les informations sur les risques sanitaires, et les conseils nécessaires à l'élaboration de dispositions législatives et réglementaires ;

- d'exercer une veille scientifique et de mettre en œuvre des programmes de recherche dans les domaines de sa compétence ;

- de susciter le débat, à travers l'édition de publications, l'organisation de colloques et la participation à des manifestations didactiques et scientifiques.

Pour l'exercice de ces missions, l'agence exerce une veille sur l'évolution des connaissances scientifiques dans les domaines de sa compétence et définit, met en œuvre, soutient ou finance des programmes de recherche scientifique et technique. L'AFSSET est notamment chargée de la coordination de l'expertise pour l'évaluation des risques liés aux produits chimiques².

Elle organise un réseau entre les organismes disposant des capacités d'expertise scientifique dans ses domaines de compétence et travaille avec près d'une trentaine de partenaires permanents. Elle s'appuie sur plus de deux cents experts issus d'une centaine d'organismes.

L'Agence a été placée au cœur du dispositif d'information et d'expertise scientifique sur la santé et l'environnement, ainsi que la santé au travail. Elle établit aussi des relations étroites avec la communauté scientifique française mais également internationale, notamment en Europe.

Les avis et les recommandations de l'AFSSET, ainsi que d'autres travaux scientifiques sont rendus publics et sont consultables sur le site Internet de l'agence.

¹ L'AFSSE a été réorganisée (devenant l'AFSSET) par l'ordonnance 2005 – 1087 du 1^{er} septembre 2005 et le décret 2006- 676 du 8 juin 2006. Son effectif a dépassé la centaine d'agents en 2008. Son budget 2008 est de l'ordre de 30 M €.

² Sur le site internet « substitution-cmr.fr », voir encadré ci-après partie VI, CH I-3.



Valérie Couteron

DEUXIEME PARTIE

L'organisation de l'inspection du travail

L'année 2008, en termes d'organisation de l'inspection du travail, a été essentiellement marquée par la mise en œuvre du PMDIT dans les services déconcentrés, au titre de la deuxième année. Au niveau central, la nouveauté concerne la création (par le décret du 18 avril 2008) d'une délégation nationale à la lutte contre les fraudes (DNLF) et, parallèlement, la dissolution de la DILTI.

Le décret du 18 avril 2008 prévoit la création d'une Délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF). Cette structure relativement légère (moins de 15 agents) a pour mission de coordonner l'action de tous les intervenants dans la lutte contre les fraudes aux finances publiques (fiscales, sociales et travail illégal). Elle reprend et élargit les missions de la délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (DILTI) qui, de fait, est dissoute. Dans le cadre de cette nouvelle organisation, la DGT apporte son concours à la DNLF. Elle participe ainsi à la programmation et au soutien de l'action des corps de contrôle dans le champ de la lutte contre le travail illégal, à la formation des agents et assure le suivi des remontées d'information. Elle est désormais seule en charge des bureaux de liaison et de la coopération internationale en matière de détachement de salariés par des entreprises étrangères. Pour assurer ces nouvelles missions, la DGT a intégré une partie des agents de la DILTI, au sein de différents bureaux de la direction (RT1, DASC1 et DAP).

De façon moins visible, mais avec un impact majeur pour l'avenir, 2008 restera l'année de la préparation de la fusion des quatre services d'inspection du travail (Cf. ci-dessus partie 1 CH II¹).

La préfiguration des futures DIRECCTE doit également être évoquée (Cf. ci-dessous, partie 2, CH II).

I – La deuxième phase du PMDIT

Le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail présenté par le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, en mars 2006, prévoit un renforcement des effectifs de contrôle de 700 agents d'ici à 2010. Le plan stipule que « que le renforcement des effectifs en section est une nécessité à objectiver et à mettre en œuvre à partir de la définition et de la quantification des moyens nécessaires au niveau local, dans le cadre d'un plan régional d'action, d'organisation et de moyens »

La première tranche, qui s'est déroulée en 2007, a permis la création de 204 postes (dont 60 postes d'inspecteurs et 120 de contrôleurs) et de 39 sections d'inspection du travail.

¹ Le choix a été fait de traiter cette « préparation de la fusion » dans la 1^{ère} partie du présent rapport, dans la mesure où la création de ce service unique impacte le système d'inspection du travail français en lui-même.

La deuxième tranche a été initiée le 5 avril 2007 avec l'appel à projets lancé auprès des DRTEFP, suivant une méthode sensiblement la même qu'en 2007 :

Pour les DRTEFP :

Tous les projets ont été bâtis à partir d'un diagnostic socio-économique régional et départemental voire local (au niveau d'un bassin d'emploi). Les agents de contrôle ont été associés à l'élaboration de ces projets de façon plus importante que pour la première tranche.

Ils ont été calibrés par les régions en référence à la notion d'inspection du travail territoriale et généraliste et aux 4 actions du PAP et des BOP : santé et sécurité au travail, qualité et effectivité du droit, dialogue social et démocratie sociale, lutte contre le travail illégal.

Les organisations syndicales des agents de l'inspection du travail ont été consultées sur ces PRMDIT dans le cadre des CTPR : sur les consultations dans 15 régions : 5 avis positifs, 6 refus de vote ou absence d'avis, 4 avis négatifs. Au niveau national, en CTPM, les réserves ont essentiellement été liées aux efforts « d'innovation » : la structure classique de la section d'inspection étant alors préférée.

Pour l'administration centrale :

Les 25, 26 octobre et 7 novembre 2007, chaque région a présenté son projet devant une commission dite « de validation » composée de représentants des DRTEFP (choisis parmi les régions non candidates), de la DAGEMO et de la DGT.

Les projets ont été examinés au regard des mêmes critères qu'en 2007, à savoir : procédure d'élaboration, contenu du projet, pilotage et management de l'inspection du travail, appui et soutien auprès des agents, projet dans son environnement.

Ces échanges ont permis, d'une part, de bien recentrer les projets et les moyens humains sur l'activité de contrôle, et d'autre part, d'ajuster les demandes en effectif des régions au nombre de postes disponibles [160 agents dont 60 catégories A (DA et IT), 100 catégories B (contrôleurs) et 10 contractuels (ingénieurs, médecins)].

20 projets ont été retenus :

- 4 dans les DOM/TOM (Guadeloupe, Guyane, Martinique et Mayotte),
- 4 dans les régions, poursuivant ou complétant, dans le cadre pluriannuel, leurs projets initiés en 2007 (Haute Normandie, Ile de France, PACA et Rhône Alpes pour le département du Rhône)
- 12 dans de « nouvelles » régions (Alsace, Basse Normandie, Bourgogne, Bretagne, Centre, Champagne Ardenne, Corse, Languedoc Roussillon, Limousin, Lorraine, Midi Pyrénées et Picardie).

Ces projets ont fait l'objet d'amendements, en novembre et décembre, pour tenir compte des observations formulées par la commission de validation.

Au total, 51 sections d'inspection ont été créées.

Ainsi, sur 2007 et 2008, la totalité des régions métropolitaines et d'outre-mer ont bénéficié du PMDIT. Ces apports ont fait l'objet, dans chacune des régions, de documents d'engagements réciproques (DER) signés avec l'administration centrale dont l'indicateur principal est l'augmentation des interventions en entreprises du fait des créations de postes.

Les développements présentant la mise en œuvre pour 2008 du PMDIT, sont intégrés à la sixième partie du présent rapport qui traite de l'activité de l'inspection du travail :

- au CH I-2 en ce qui concerne l'avancement 2008 du PMDIT au niveau national,
- au CH II-1 en ce qui concerne la mise en œuvre de ce plan par les régions.

II - L'administration territoriale

Les développements qui suivent sont consacrés à l'organisation territoriale de l'inspection du travail de droit commun, sans changement significatif en 2008, par rapport aux années précédentes.

Cependant, l'année 2008 est fortement marquée par les décisions du Conseil de modernisation des politiques publiques (CMPP) du 11 juin 2008 qui précisent l'organisation territoriale de l'Etat, à l'horizon du 1^{er} janvier 2010, et qui constitueront une réforme importante de l'organisation de l'Administration du travail (voir encadré ci-dessous). Cette réforme a nécessité un important travail de préparation au cours de l'année 2008.

A la suite de la réunion du CMPP du 12 décembre 2007¹ renforçant l'échelon régional qui devient « *l'échelon de droit commun des politiques publiques* », la réunion du 11 juin 2008 de cette même instance (voir également la circulaire du premier ministre du 7 juillet adressée aux préfets) apporte des précisions sur l'organisation territoriale des services de l'Etat :

Le niveau régional ne comprendra plus que 8 directions régionales, dont les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) qui regrouperont les DRTEFP et les DDTEFP avec 6 autres directions qui relèvent du ministère chargé de l'économie et de l'industrie. Pour ces DIRECCTE, le choix d'organisation est celui d'une direction régionale qui aura des unités infrarégionales, le plus souvent départementales, sur les territoires.

L'échelon départemental ne reposera plus que sur 2 à 3 grandes directions départementales, désormais interministérielles : la « direction des territoires », la « direction de la protection des populations » et, suivant la taille des départements, la « direction de la cohésion sociale » (L'administration du travail n'est pas concernée par ces directions départementales, l'ensemble de ses moyens étant concentrés dans les DIRECCTE et leurs unités territoriales auxquelles seront rattachés les services d'inspection du travail qui demeurent l'échelon d'intervention dans une relation de proximité).

A la suite de cette réunion du CMPP, le premier comité de pilotage sur la création des DIRECCTE a eu lieu entre les ministères chargés du Travail et de l'Economie (secrétaires généraux). Il y a été fait un point d'étape avec les inspecteurs généraux chargés d'une mission d'appui à la création des DIRECCTE.

Au cours du mois de juillet, 5 régions préfiguratrices ont été choisies (Aquitaine, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon, Provence Alpes Côte-d'Azur et Rhône-Alpes), pour tester,

¹ Cf. rapport BIT 2007, page 40

dès 2008, la mise en place des DIRECCTE. Les préfigureurs sont 3 DRTEFP, 1 DRIRE et 1 DRCCRF.

Au cours de l'été 2008, le travail a débuté dans ces régions avec la constitution de comités de pilotage régionaux, l'organisation de séminaires et l'animation de groupes de travail thématiques. Depuis le 24 septembre, un extranet dédié permet d'informer tous les agents des ministères concernés, de l'avancement de la réforme, sur la base d'une documentation complète et actualisée.

Cette mise en œuvre des DIRECCTE s'effectuera progressivement à partir de 2009, l'objectif étant d'aboutir à leur généralisation dans l'ensemble des régions au 1^{er} janvier 2010 et en tous les cas avant le 1^{er} juillet 2010.

Au titre de l'année 2008, le cadre institutionnel de l'inspection du travail reste donc défini comme suit :

L'inspection du travail puise sa légitimité dans la garantie d'indépendance reconnue par la norme internationale et son efficacité dans l'assise territoriale dévolue aux services régionaux et 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 (II -1) et départemental (II -2).

Ainsi les actions d'inspection de la législation du travail au sens de la convention N° 81, notamment art 3 al 1, s'inscrivent dans une organisation administrative caractérisée par l'existence d'une autorité centrale – depuis le décret du 22 août 2006, la Direction Générale du Travail - et par des échelons régionaux et départementaux, qui échappent, en la matière, aux pouvoirs du préfet, conformément aux dispositions du décret du 29 avril 2004 (2).

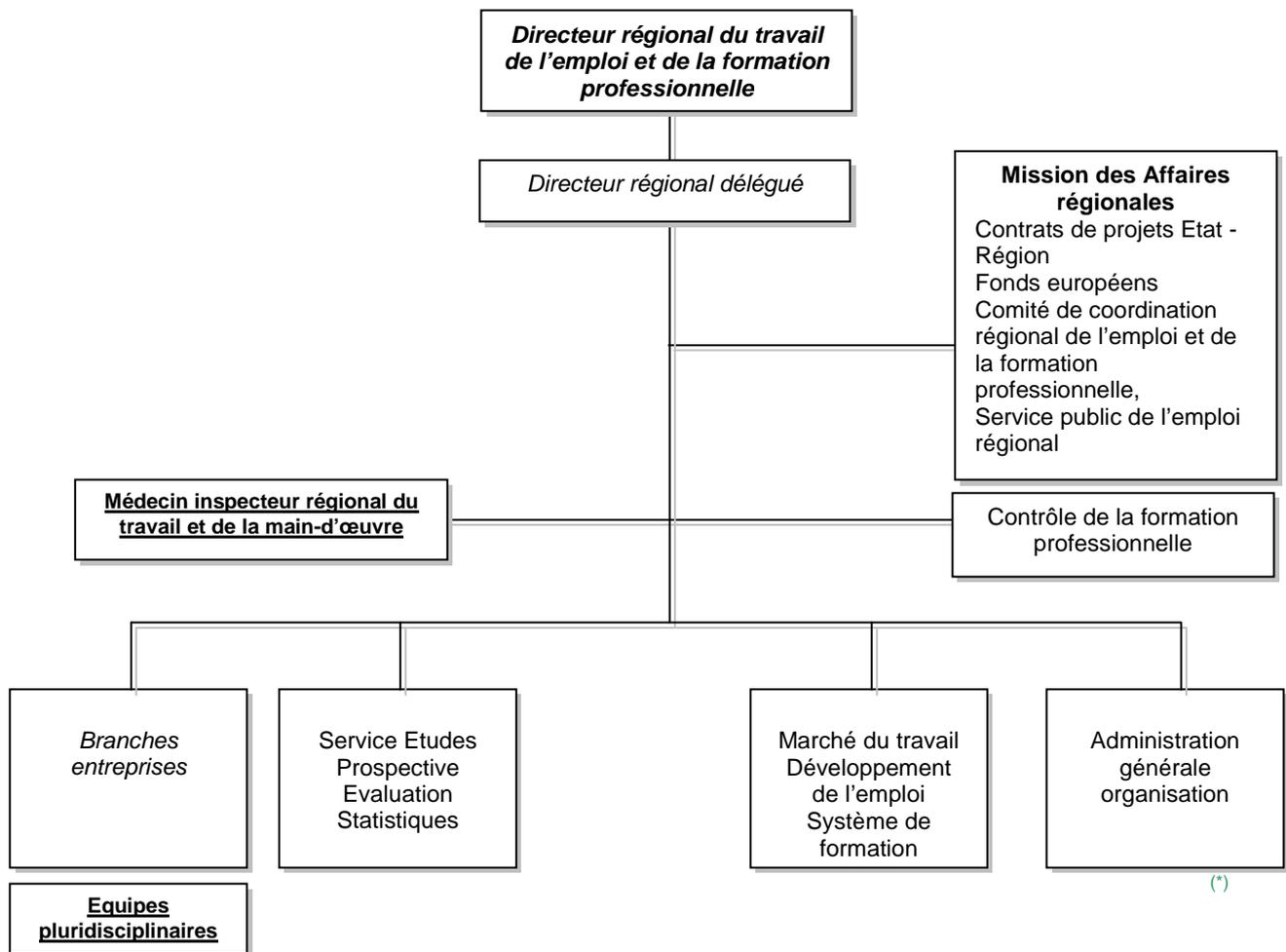
Les 22 directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), les 97 directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), et les 4 directions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des départements d'outre-mer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

Seuls les agents affectés en section d'inspection du travail consacrent la quasi-totalité de leur temps à s'assurer de l'application de la législation du travail. En effet, même si les DDTEFP, les DTEFP ainsi que les DRTEFP participent à la mission d'inspection du travail, cette participation 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.

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

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



Les vingt-deux directions régionales correspondent aux vingt-deux régions administratives métropolitaines. D'une façon générale, la direction régionale apporte aux directions départementales de la région l'appui nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les domaines du travail, 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, le directeur régional délégué (DRD) et les directeurs départementaux.

Le directeur régional est assisté d'un ou plusieurs adjoints ayant fonction 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 et 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 organiser une fonction de contrôle de gestion des services déconcentrés.

- **Domaine du travail**

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, notamment grâce aux comités régionaux de prévention des risques professionnels institués par un décret du 10 mai 2007².

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 d'agrément des 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, à la coordination et au suivi de l'inspection du travail, à la programmation et à 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 et 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 appuient en outre les actions de l'inspection du travail. Cette dernière fonction a pris une ampleur importante depuis la création, en 2005, des premières **cellules régionales d'appui scientifique et technique pluridisciplinaires**. Ces cellules permettent de renforcer la compétence des agents de contrôle dans leurs missions santé – sécurité au travail. Depuis la fin de l'année 2007, toutes les régions métropolitaines (ainsi que la DTEFP de la Réunion) sont dotées de telles équipes pluridisciplinaires. Il s'agit désormais de rechercher des éléments fédérateurs en vue d'une plus grande cohérence de fonctionnement de ces équipes et de développer la capitalisation et la mutualisation de l'expertise méthodologique d'appui à l'action de l'inspection au plan national.

Les médecins inspecteurs régionaux du travail (au nombre de 51 effectivement en poste au 31 décembre 2008) 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 et de la main d'œuvre ont été précisés par une circulaire ⁽³⁾.

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

² Cf. Rapport au BIT 2007 – page 65

³ DRT-DAGEMO n°6 du 5 novembre 2001.

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 de celles relatives aux personnes handicapées. Ils ont également un rôle de conseil, d'animation, d'information et de formation des médecins du travail.

Ils exercent eux-mêmes en qualité d'experts, 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 du code rural, de la sécurité sociale (comités techniques régionaux), ainsi que dans le cadre des mines et carrières.

Enfin, ils participent aux travaux de 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 placés auprès des CRAM.

Les ingénieurs de prévention (au nombre de 61 au 31 décembre 2008) 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, dans le cadre de cet appui, 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.

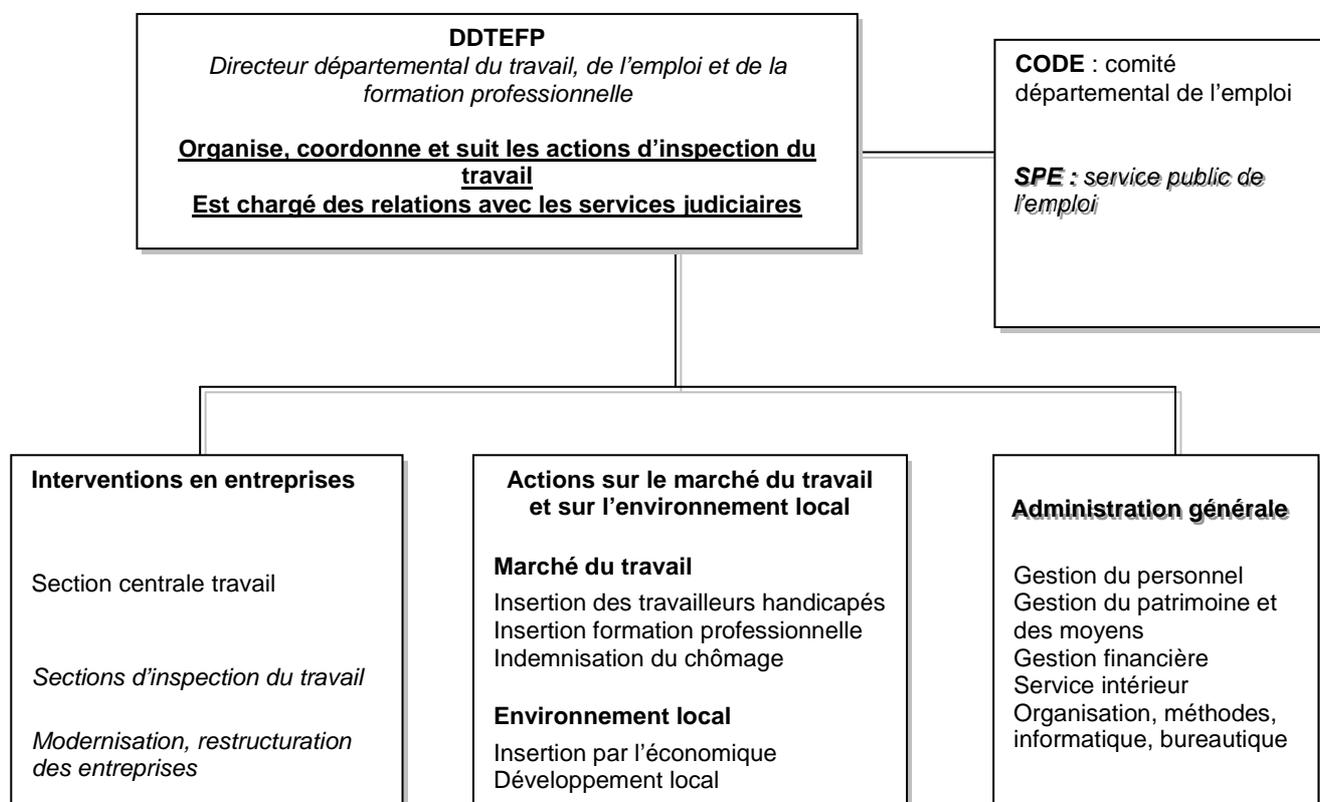
- Domaine de l'emploi et de la formation professionnelle

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...

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



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

La DDTEFP est l'échelon opérationnel de cette mise en œuvre. Elle comprend des sections d'inspection et des services spécialisés.

Responsable de l'ensemble de la DDTEFP, le directeur départemental a autorité sur l'ensemble des sections d'inspection, dans le respect des pouvoirs propres confiés aux agents de l'inspection du travail. A ce titre, il organise, coordonne et suit les actions de l'inspection du travail. En matière de 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 également 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 également la qualité de chef de service.

En métropole, il existe 97 directions départementales dans l'organisation desquelles s'insèrent, en 2008, 565 sections d'inspection du travail.

Domaine du travail

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.

Les sections d'inspection du travail

La section d'inspection du travail est l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise (article R 8122-8 du code du travail). Elle est placée sous la responsabilité directe de l'inspecteur du travail qui en est le chef de service.

C'est le ministre chargé 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.

En 2008, il existait 577 sections d'inspection du travail en métropole et dans les départements d'outre mer (DOM). Quelques départements peu peuplés, comme la Lozère ou le Cantal, ne comptent qu'une unique section alors que le département de Paris en compte 41.

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

Le principe résultant des dispositions combinées de l'article L 8112-1 et suivants du code du travail 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.

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 leurs compétences 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 un programme départemental d'actions, 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 leur sont rattachés, les inspecteurs et contrôleurs du travail bénéficient de l'indépendance de décision et d'appréciation de l'opportunité des moyens à utiliser quant aux 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, notamment dans le cadre de campagnes de contrôle nationales et européennes (SLIC/CHRIT).

La section centrale travail et le service de renseignement du public

La section centrale travail et le service de renseignement du public accomplissent des tâches qui participent de la mission d'inspection du travail. A ce titre, elle instruit les demandes d'homologation des ruptures conventionnelles conformément à l'article R 1237-3 du code du travail.

En effet, ils assurent les renseignements courants sur la législation du travail et les conventions collectives et gèrent le réseau des conseillers des salariés. Ils collectent également les informations sur les conditions et les relations de travail et élaborent les rapports trimestriels et annuels. Enfin, la section centrale travail suit les procédures administratives, pénales et contentieuses, enregistre et conserve les accords collectifs.

Le 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 termes d'emploi.

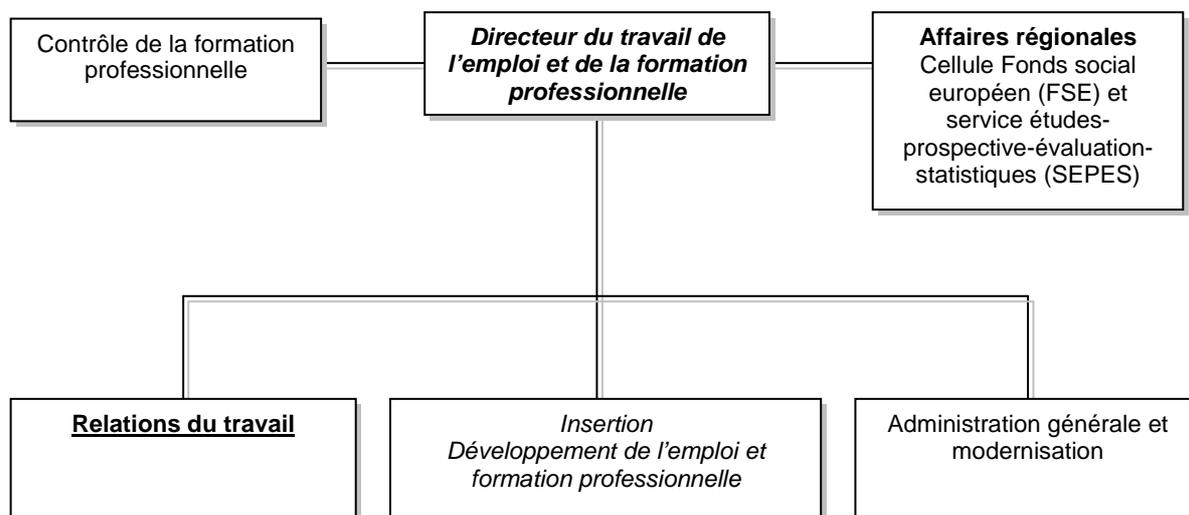
Domaine de l'emploi et de la formation professionnelle

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.

II -3 Les DTEFP (Directions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'outre mer)



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.

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 », d'un service FSE 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 (12¹) du travail participent de la mission « relations du travail ».

¹ 3 sections en Guadeloupe, 2 en Guyane, 3 en Martinique et 4 à la Réunion.

III - L'administration centrale

III -1 La Direction Générale du Travail : DGT

La DGT a été créée par le décret 2006-1033 du 22 août 2006, dont l'article 3 lui confie «*la préparation, l'animation et la coordination de la politique du travail, afin d'améliorer les relations collectives et individuelles et les conditions de travail dans les entreprises ainsi que la qualité et l'effectivité du droit qui les régit. A ce titre, elle est chargée de l'élaboration et de l'application des textes législatifs et réglementaires...* ». L'équilibre souhaité et l'interaction recherchée, entre élaboration et application du droit, fondent les dispositions de l'arrêté du 22 août 2006 relatif à l'organisation de la direction générale, avec, en particulier, un service des relations et des conditions de travail et un service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail.

Le service des relations et des conditions de travail comprend deux sous directions. La sous-direction des relations individuelles et collectives du travail (RT) assure, d'une part, la fonction d'élaboration de la règle, législative ou réglementaire et, d'autre part, le suivi et le soutien du dialogue social et de la négociation collective. La sous-direction des conditions de travail (CT), a un rôle essentiel sur le champ de la santé et la sécurité au travail.

Le service d'animation territoriale assiste le DGT dans l'exercice de sa fonction d'«autorité centrale». Il est organisé avec deux départements¹ qui concrétisent les deux notions majeures du PMDIT, que sont l'animation de l'action et le soutien, sous différentes formes, aux agents. Il comprend également l'inspection médicale du travail et de la main d'œuvre qui assure la direction technique et l'animation des médecins inspecteurs du travail (MIRTMO).

Enfin une sous-direction des conseils de prud'hommes et du support prend en charge l'ensemble des relations avec l'institution prud'homale dont l'organisation des élections. Cette sous-direction assure également diverses missions d'expertise et de coordination des services ainsi que les questions d'organisation interne, de budget et de communication.

La création de la Délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF) – prévue par le décret du 18 avril 2008 (Cf. ci-dessus : introduction de la deuxième partie) – a entraîné un ajustement de l'organisation de la DGT, afin que celle-ci apporte son concours à la nouvelle délégation. Les nouvelles missions de la DGT sont précisées par un arrêté du 15 juillet 2008. Dans ce cadre, la DGT soutient l'action des corps de contrôle dans le domaine de la lutte contre le travail illégal, participe à la formation des agents et assure le suivi des remontées d'information. La direction est également en charge des bureaux de liaison et de la coopération internationale en matière de détachement des salariés par des entreprises étrangères. Pour assurer ses nouvelles missions, la DGT s'est dotée d'un pôle "prestation de service transnationale et lutte contre le travail illégal" au sein du bureau des relations individuelles du travail (RT1). Par ailleurs, le département DAP intègre l'activité d'études et de statistiques de la DILTI, désormais dissoute, tandis que le département du soutien et de l'appui au contrôle (DASC1) est chargé d'organiser l'action de l'inspection du travail entrant dans le champ de compétence de la DNLF (lutte contre le travail dissimulé) ou non (prêt illicite de main-d'œuvre, fausse sous-traitance, emploi d'étrangers sans titre de travail...). Enfin, la sous-direction des conseils de prud'hommes et du support (CPS) bénéficie de l'arrivée de deux agents de secrétariat. Au total, une quinzaine d'agents – jusqu'alors affectés à la DILTI – ont rejoint la DGT.

¹ DASC : Département de l'appui et du soutien au contrôle.

DAP : Département de l'animation de la politique du travail et du contrôle.

La DGT est dirigée par un directeur général, Monsieur Jean-Denis Combrexelle, assisté, pour l'ensemble de ses attributions, par un directeur portant le titre de directeur adjoint. Le DGT est responsable du programme budgétaire 111 « amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail » qui dispose, pour 2008, de 168,7 millions d'€ d'autorisations d'engagement et de 128,4 millions d'€ de crédits de paiement¹. Son effectif physique est de 215 agents dont 150 emplois de catégorie A, soit près de 70%. Son budget de fonctionnement est de 912 301 €.

La DGT prépare, anime et coordonne la politique du travail afin d'améliorer les relations collectives et individuelles et les conditions de travail dans les entreprises ainsi que la qualité et l'effectivité du droit qui les régit.

A ce titre, elle est chargée de l'élaboration et de l'application des textes législatifs et réglementaires et assure le développement des actions concernant les relations du travail, l'accompagnement et le suivi de la négociation collective, les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité en milieu de travail.

Dans le champ des relations du travail, elle a autorité sur les services déconcentrés et est chargée de l'application de la convention N° 81 de l'OIT. Elle assure à ce titre la fonction d'autorité centrale pour les agents de l'inspection du travail relevant du ministre en charge du travail. Elle détermine les orientations de la politique du travail, coordonne, évalue et valorise les actions, notamment en matière de contrôle de l'application du droit du travail. Elle contribue à la définition des principes de l'organisation du réseau territorial. Elle veille au respect des règles déontologiques de ces agents. Elle coordonne également les liaisons avec les services d'inspection du travail relevant d'autres départements ministériels.

Elle assure l'appui et le soutien de ces services dans l'exercice de leurs missions. Des groupes de travail favorisent le partage d'expérience entre l'Administration centrale et les services déconcentrés sur des thèmes de modernisation de l'inspection du travail ou d'évolution du droit.

La DGT assure la tutelle de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), de l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET) ainsi que le secrétariat des conseils et comités consultatifs nationaux intervenant dans son champ de compétence.

Elle contribue à la définition de la position du ministère dans les négociations internationales et communautaires, participe à l'élaboration, prépare la transposition et assure l'application des actes internationaux et communautaires dans les matières qui relèvent de sa compétence. Toujours sur le plan international, la DGT développe des relations avec le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT).

Outre son activité dans le cadre de l'agenda communautaire, la DGT contribue activement à faire progresser le droit sur les grands sujets qui animent le champ du travail en France. On peut citer par exemple les discussions autour de la représentativité syndicale, des revenus du travail ou sur la santé et la sécurité au travail.

A noter enfin que le grand chantier de la recodification s'est achevé en 2008. Le nouveau code du travail français est applicable depuis le 1^{er} mai 2008. Il convient de souligner que le Conseil Constitutionnel, qui a eu à se prononcer sur le texte, a souligné ses dispositions relatives à l'organisation de l'inspection du travail en référence à la convention N° 81 de l'OIT.

¹ Ces montants de crédits, largement supérieurs à ceux de l'année 2007 mais également de l'année 2009, s'expliquent par les dépenses exceptionnelles liées aux élections prud'homales de décembre 2008.

III -2 Le Conseil national de l'inspection du travail : CNIT

Le Ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, a installé le 4 février 2008, le Conseil National de l'Inspection du Travail (CNIT)¹.

La création de ce Conseil, conformément aux dispositions du décret n°2007-279 du 2 mars 2007, s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail. La mise en place de ce plan a notamment été marquée par la création de la Direction Générale du Travail, le 22 août 2006. La création du CNIT vient ainsi compléter la mise en place d'un dispositif de pilotage clair au niveau de l'administration centrale, mais aussi sur le plan régional, afin de garantir une meilleure coordination des services d'inspection et de contrôle.

La vocation première du CNIT, instance consultative indépendante, est d'apporter une garantie aux agents participant aux activités de contrôle de l'inspection du travail, quel que soit leur positionnement dans la hiérarchie, afin qu'ils puissent exercer leurs missions en toute impartialité, et à l'abri de toutes « influences extérieures indues », selon les termes mêmes de la convention N°81.

Le CNIT est composé d'un conseiller d'Etat, d'un conseiller à la Cour de Cassation, d'un inspecteur général des affaires sociales, d'un membre du corps de l'inspection du travail (directeur régional ou chef de service régional), d'un inspecteur du travail et d'un contrôleur du travail proposés par la commission administrative paritaire des inspecteurs du travail. Leur mandat est de trois ans, renouvelable une fois. Son Président, élu par les membres du Conseil, est M. Jean-François MERLE, Conseiller d'Etat.

Le CNIT peut être saisi par :

- tout agent participant aux activités de contrôle de l'inspection du travail, quel que soit son positionnement dans la hiérarchie, s'agissant de tout acte d'une autorité administrative qui porterait atteinte aux conditions dans lesquelles l'inspecteur du travail doit pouvoir exercer sa mission ;

- par les ministres chargés des services d'inspection du Travail, à propos de toute question concernant le respect des missions et les garanties de l'inspection du travail.

Après instruction du dossier, le Conseil rend des avis consultatifs motivés, qui sont transmis aux ministres chargés des services d'inspection du Travail. Par ailleurs, le Conseil établit un rapport annuel d'activité, qui est rendu public.

Au cours de la séance d'installation du 4 février 2008, le ministre chargé du travail a rappelé que la mise en place du Conseil National de l'Inspection du Travail constitue une avancée tout à fait remarquable dans l'évolution de l'organisation du système français d'inspection du travail, qui forme désormais un ensemble global et cohérent. Il a souligné sa volonté de promouvoir un pilotage de l'Inspection du travail à la fois fort et équilibré, qui sache faire avancer les priorités nationales, mettre en valeur l'action des agents sur le terrain, tout en favorisant leurs initiatives.

Le ministre a également précisé que ce nouveau pilotage s'inscrit dans l'esprit de la Revue générale des politiques publiques, en assurant, dans le cadre du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail, un meilleur emploi des ressources disponibles, et notamment une meilleure répartition des agents entre les différentes sections, en fonction des besoins constatés sur le terrain.

¹ Cf. le rapport annuel au BIT « l'inspection du travail en France en 2006.

Le CNIT lors de sa réunion du 6 mars 2008 a établi son règlement intérieur qui a été approuvé par un arrêté ministériel du 20 mai 2008. En mai 2008 également, le ministre chargé du travail lui a transmis pour avis le document « principes de déontologie de l'inspection du travail ».

Il a aussi rendu deux avis sur des saisines individuelles.

III-3 La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle : DGEFP

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle est placée sous l'autorité du ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi depuis le 31 mai 2007. Elle est chargée de la conception et de la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle continue. Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les autres départements ministériels et les partenaires sociaux. Elle conduit et coordonne la mise en œuvre des dispositifs et en évalue les résultats. Elle veille à l'inscription de cette politique dans la stratégie européenne pour l'emploi et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Elle assure la gestion des programmes soutenus par le Fonds social européen (FSE) en France.

En 2008, le Délégué général, Monsieur Bertrand Martinot, est responsable du programme N° 102 « accès et retour à l'emploi » (5,8 milliards d'€) et du programme N° 103 « accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » (5,1 milliards d'€).

Ces politiques sont relayées et mises en œuvre sur le territoire national par l'action du service public de l'emploi : les DDTEFP et DRTEFP, POLE EMPLOI¹, l'AFPA, l'UNEDIC, les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et orientation (PAIO). D'autres partenaires, tels que les collectivités territoriales (régions, départements et communes) et leurs groupements, y participent.

La DGEFP compte 262 agents (ETP), essentiellement des cadres issus d'origines diverses et de statuts différents.

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.

¹ La loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi a créé une institution nationale publique, mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, dont le nom « Pôle emploi » a été choisi en octobre 08.

III -4 La direction de l'administration générale et de la modernisation des services : DAGEMO

L'origine de la Dagemo, créée en 1990, repose principalement sur l'existence d'un budget affecté à la Mission travail et emploi et à l'animation d'un réseau unique de services déconcentrés polyvalents couvrant l'ensemble des politiques publiques de cette mission. Après une première réforme en 1995, la Dagemo s'est réorganisée en 2003 pour faire face aux évolutions générées par une gestion en mode LOLF. En 2006, a été créée une délégation à l'information et à la communication (DICOM) commune aux deux secteurs santé et travail.

La Dagemo assure les missions d'une administration générale pour l'ensemble du ministère : les affaires financières, la gestion des ressources humaines, l'allocation des moyens humains et financiers ainsi que le développement et la cohérence des systèmes d'information. A ces fonctions classiques de toute administration de moyens, s'ajoutent la coordination et le pilotage des politiques transversales, la conduite de la modernisation et la participation à l'animation du réseau des services déconcentrés.

Ainsi, dans le cadre de la LOLF, la DAGEMO est organisée de la manière suivante :

- Une sous-direction des finances et du dialogue de gestion qui à une rôle exclusif d'ordonnateur et de pilotage,
- une division des moyens des services pour définir et mettre en œuvre la politique générale des moyens de personnels et de fonctionnement des services,
- Une division de l'administration centrale pour cibler les services rendus aux autres structures de l'administration centrale.

Le Dagemo, Monsieur Luc Allaire, est le responsable du programme 155 qui regroupe les fonctions support et les crédits de personnel et de fonctionnement 762 millions d'euros en 2008) de l'ensemble de la Mission travail et emploi. La finalité de ce programme, et son enjeu, est de contribuer aux résultats des programmes emploi et travail par une allocation des moyens, adaptée et maîtrisée.

III -5 La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques : DARES

La DARES exerce une double fonction au sein du Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité et du Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi :

▸ elle éclaire le débat économique et social en produisant une information statistique régulière, en réalisant des études, en promouvant et en organisant des travaux d'évaluation des politiques publiques et en suscitant les recherches dans les domaines de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle,

▸ elle éclaire la conception et la mise en œuvre des politiques publiques dans ces domaines au sein des deux ministères par la production d'analyses prospectives et par le suivi et l'évaluation des résultats des politiques menées.

Les principales mission de la DARES sont en conséquence de produire et diffuser des données statistiques, développer l'évaluation des politiques publiques, animer et coordonner

les activités d'études et de recherche et enfin, publier et communiquer notamment via internet.

Afin de répondre aux besoins de ses différents partenaires et à la demande sociale, la DARES consulte les partenaires sociaux et anime un comité des programmes ouvert à l'ensemble des directions et services des ministères concernés. Ces consultations aboutissent à l'élaboration du programme annuel de travail de la DARES qui rassemble et fait apparaître les priorités pour l'année à venir.

Sur le champ du travail, la DARES aborde notamment les sujets relatifs aux rémunérations, à la durée du travail, aux relations professionnelles, aux conditions de travail et à la santé au travail.

Pour accomplir ses différentes missions, la DARES, dont le Directeur est Monsieur Antoine Magnier, dispose d'un effectif de 183 personnes¹. Elle est organisée en 4 sous-directions et 2 missions. Son budget est de 7,2 millions d'euros (loi de finances pour 2008).

III - 6 L'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle : INTEFP²

L'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) assure, avec ses 8 centres inter régionaux et environ 80 personnes qui participent à la réalisation de l'offre de service, la formation initiale et continue de l'ensemble des agents du ministère chargé du travail ainsi que des membres des inspections du travail, des transports et de l'agriculture. Son siège est à Marcy-L'étoile, près de Lyon. L'Institut est dirigé par un directeur, Monsieur André Cano, assisté d'un directeur des études et d'un secrétaire général. Il est placé sous la tutelle du ministère chargé du travail .

Depuis 2005, l'INTEFP, en tant qu'établissement public administratif est doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière.

Ses missions principales consistent à :

- Prendre en charge la formation initiale des corps interministériels des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail en privilégiant des parcours pédagogiques où l'acquisition de pratiques professionnelles accompagne la transmission des connaissances spécifiques indispensables,
- Participer à l'accompagnement à la mobilité professionnelle lors d'un changement de poste, en mettant en place des parcours individuels de formation qui permettent une adaptation satisfaisante à l'emploi,
- Assurer la formation continue des agents en répondant aux besoins dans tous les domaines d'intervention (travail, emploi, formation professionnelle, modernisation des services). Dans des formes variées (cycle de management, formation-action), chaque

¹ au 31 mai 2008.

² Cf. www.institut-formation.travail.gouv.fr

curus doit répondre à des objectifs pédagogiques précis permettant tout à la fois l'amélioration de l'efficacité personnelle et une réponse aux besoins des services,

- Contribuer à la vitalité du dialogue social en favorisant la rencontre et le débat notamment dans des sessions destinées aux partenaires sociaux français et européens,
- Répondre aux sollicitations des délégations étrangères par l'accueil et la confrontation d'expériences. L'Institut souhaite ainsi être un lieu d'échanges et de connaissance de systèmes sociaux spécifiques à d'autres pays.

L'I.N.T.E.F.P. connaît depuis 2006 une intense activité, en particulier en formation initiale, à un niveau jamais égalé jusqu'alors. Au total, en prenant en compte les différentes promotions, ce sont 370 inspecteurs élèves et inspecteurs promus au choix et 690 contrôleurs stagiaires qui ont suivi un parcours de formation initiale.

	Promotions 2006	Promotions 2007	Promotions 2008
Inspecteurs élèves du travail	103 dont 64 CEE ¹	105 dont 78 CEE	108
Inspecteurs du travail au choix	16	20	18
Contrôleurs stagiaires	209 dont 74 CEE	237 dont 128 CEE	244 dont 151 CEE

Pour l'ensemble des activités réalisées en 2008 : 9 269 stagiaires pour 75 216 journées stagiaires.

¹ CEE : filière contrôle en entreprise



C Graphic/phovoir

TROISIEME PARTIE

les missions, prérogatives et obligations de l'inspection du travail

Cette troisième 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 ainsi que le rendu compte à l'autorité centrale des lacunes dans la réglementation. 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** 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 de « 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 8112-1 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 adapter de manière appropriée la compétence de

¹⁾ Elle est également précisée dans les décrets suivants applicables en 2008 :

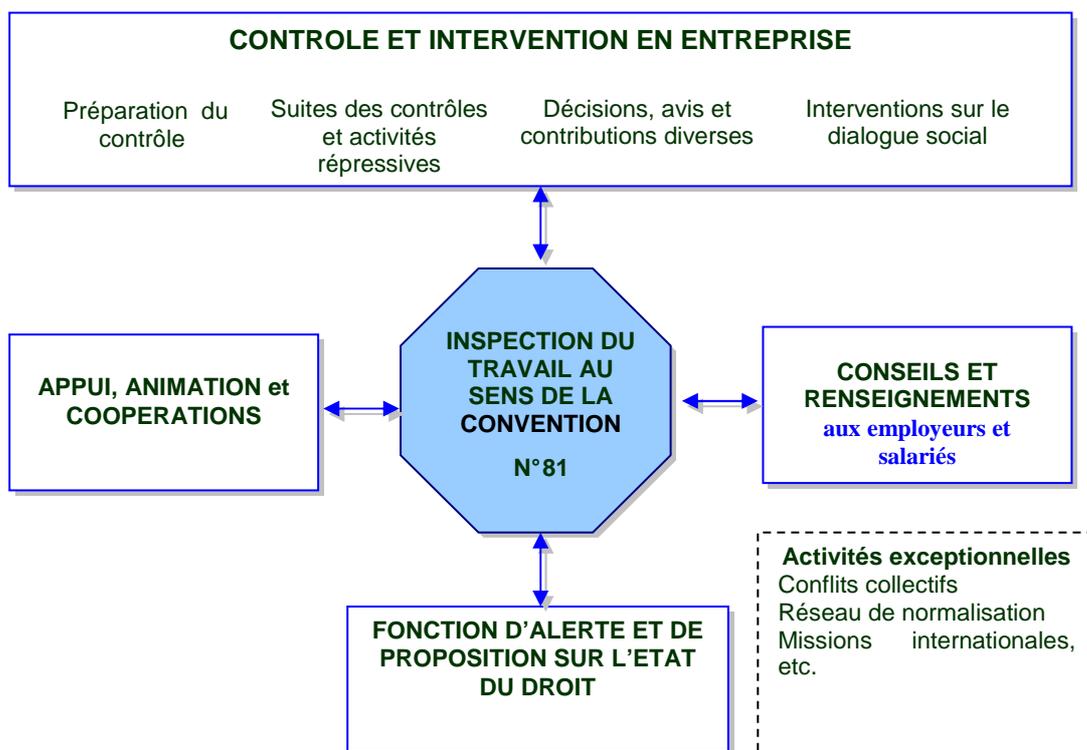
- Le décret n° 94-1166 du 28 décembre 1994 relatif à l'organisation des services déconcentrés du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, pour la France métropolitaine ;
- Le décret n° 97-364 du 18 avril 1997 (modifié par le décret n°2003-870 du 11 septembre 2003), portant 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).

l'inspection du travail. La notion « d'hygiène » au travail s'est élargie à 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.

Le contrôle des conditions de santé et de sécurité au travail est l'une des missions principales de l'inspection du travail. La législation nationale confère à l'inspection des pouvoirs visant à l'élimination ou, tout au moins, à la réduction des risques professionnels 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 conseil 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 peuvent être illustrées de la façon suivante :



²⁾ Cf. Partie VI

I - Les missions et prérogatives de contrôle¹

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 de compétence déjà énoncés. 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.

Cette fonction du contrôle de la législation du travail est la plus ancienne et sa primauté est régulièrement rappelée :

- selon l'article L 8112-1 du code du travail, les inspecteurs et contrôleurs du travail (L 8112-5) sont ainsi chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail ainsi que des autres dispositions légales relatives « 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...);
- selon l'article L 8112-2 du code du travail, ils constatent également des infractions commises en application d'autres codes, notamment les infractions aux mesures de prévention édictées par les caisses régionales d'assurance maladie et étendues sur le fondement de l'article L 422-1 du code de la sécurité sociale.

La loi du 13 novembre 1982 modifiant l'ancien article L 611-1 (devenu L 8112-1) 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 de durée et d'aménagement du temps de travail par exemple).

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 rupture². 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'agent de contrôle peut parfois 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.

Depuis la décennie 1990, les textes relatifs à la santé et à la sécurité au travail ont été largement renouvelés, enrichis mais aussi, parfois, rendus plus complexes par la transposition de nombreuses directives européennes. La compétence de l'inspection du travail s'est étendue à d'autres codes que le code du travail (code pénal, code de la sécurité sociale, code de la santé publique, code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit

¹ Certains des développements qui suivent ont bénéficié du travail de mise à jour fait en novembre 2008 par Thomas Kapp, Paul Ramackers et Jean-Pierre Terrier de leur ouvrage « Le système d'inspection du travail en France » paru aux Editions « Liaisons sociales ».

² Voir rép.min du 3 novembre 1986, JOAN(Q) P. 4024 et 4025.

d'asile, code de la consommation et code de commerce). Les références des textes parus en 2008 et qui intéressent l'activité de l'inspection du travail sont mentionnées dans la liste présentée dans la partie VIII du présent rapport.

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.

• Les visites d'inspection

- Le droit d'entrée des agents de l'inspection 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 8113-1 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.

Ces agents, 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'oppose à l'entrée d'un inspecteur ou d'un contrôleur commet un délit d'obstacle sanctionnable 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 ainsi que les conditions de vie telles l'hébergement, la fourniture d'eau ou encore les sanitaires soient intensifiées dans certains secteurs et à certaines périodes. 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 spécifiques.

• Les moyens d'investigation

- Le droit de communication et d'expertise : l'article L 8113-4 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 légale relative au régime du travail. Le refus de présentation ou, a fortiori, l'absence des documents et registres obligatoires sont sanctionnables pénalement.

En matière de lutte contre les discriminations, d'égalité professionnelle et d'exercice du droit syndical, la Loi N° 2001-1066 du 16 novembre 2001 a étendu les prérogatives des agents de

contrôle à la communication de tout document ou de tout élément d'information, quel qu'en soit le support (L 8113-5).

De même, en matière de durée du travail (L 3171-3) et de contrôle du travail illégal (L 8271-9) des dispositions particulières étendent les pouvoirs de l'inspection du travail de se faire présenter tout document.

- Les interrogatoires : Aux termes de l'article 12-1 c) i) de la convention 81, 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. L'article L 8271-11 du code du travail précise ce pouvoir des agents de contrôle d'entendre les personnes rémunérées ou présumées l'être ainsi que leurs employeurs, dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé. Pour autant, les agents de l'inspection du travail ne disposent pas juridiquement d'un pouvoir général de convocation.

- Le contrôle des matières et substances utilisées : Aux termes de l'article 12, § 1 c) iv) de la convention 81, et de l'article L 8113-3 du code du travail « *les inspecteurs du travail ont qualité, concurremment avec les officiers de police judiciaire et les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, pour procéder, aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou utilisés. En vue de constater les infractions, ces prélèvements doivent être faits conformément à la procédure instituée par les décrets pris en application de l'Article L 215-1 du code de la consommation* ». Sans préjudice de ce droit de prélèvement, qui n'est en pratique pas utilisé, l'inspecteur du travail dispose (R 4722-10 à 12) de la possibilité de faire analyser un produit dont il suppose la dangerosité.

Les moyens de contrainte

Une part importante des pouvoirs confiés aux agents de l'inspection du travail concerne leur mission de contrôle des conditions de santé et de sécurité au travail. 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 (observations ou mises en demeure), aux mesures coercitives que sont les constats des infractions par procès-verbal ou les décisions de faire cesser des travaux particulièrement dangereux (dans le secteur du BTP d'une part et en matière de risque chimique d'autre part), 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. Mais, s'il s'avère que les déficiences à l'origine du risque résultent 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.

- **Les injonctions assorties de délais : les mises en demeure**

Elles peuvent être classées en quatre catégories :

Les mises en demeure préalables au procès-verbal :

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 (entre 8 jours et 3 mois).

Les domaines visés sont essentiellement la protection de la maternité, l'utilisation des lieux de travail, l'utilisation des équipements de travail, les risques chimiques, les vibrations mécaniques, les travaux du bâtiment et du génie civil, les services de santé au travail et le service social du travail.

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.

Les mises en demeure relatives aux vérifications périodiques :

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, à titre d'exemples, des dispositions relatives à l'aération et à l'assainissement des ambiances de travail, aux substances assorties d'une valeur limite (R 4722-1 du code du travail), à l'exposition au bruit (R 4722-17), à l'état de conformité des équipements de travail (R 4722-5).

Ces organismes de contrôle technique 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.

L'inspecteur ou le contrôleur du travail peut également mettre l'employeur en demeure de réduire l'intervalle entre les vérifications des équipements de travail lorsque, en raison, notamment, des conditions ou de la fréquence d'utilisation, du mode de fonctionnement ou de la conception de certains organes, les équipements de travail sont soumis à des contraintes génératrices d'une usure prématurée susceptible d'être à l'origine de situations dangereuses (R 4721-11). Il en va de même en matière d'équipements de protection individuelle (EPI), en raison des conditions de stockage, d'environnement, de fonctionnement ou de conception entraînant des contraintes susceptibles de nuire à leur fonction protectrice (R 4721-12).

Les 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.

Article L 4721-1 :

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse, peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier, si ce constat résulte :

1° D'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles L 4121-1 à L 4121-5 et L 4522-1,

2° D'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité résultant des dispositions de l'article L 4221-1.

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.

Autres mises en demeure :

La procédure de mise en demeure a été étendue à d'autres domaines que celui de la santé et de la sécurité. N'entrant pas dans le champ d'application de l'article L. 4721-4 du code du travail, elles suivent un régime juridique propre défini pour chacune d'entre elles. Néanmoins, elles constituent toutes des actes administratifs :

- mise en demeure en matière de travail temporaire (L 1251-47 du code du travail),
- mise en demeure en matière d'apprentissage (L 6225-1 et R 6225-1).

- **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. Ces agents 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.

La procédure civile de saisine du juge des référés : l'article L 4732-1 du code du travail 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 du travail peut saisir le juge de référés (L 4732-2) 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 convocation d'une 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 du travail 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 1251-47 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, l'article L. 3132-31 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 services 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 des établissements concernés et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor Public.

Les 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. Cette dernière disposition a été introduite par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

L'article L 4731-1 du code du travail permet, à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, par délégation, 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 4131-1 (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 de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement, 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.

L'article L 4731-2 du même code permet également à l'inspecteur du travail ou au contrôleur du travail, par délégation, « d'ordonner l'arrêt temporaire de l'activité » depuis la parution du décret 2007- 1404 du 28 septembre 2007. 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. Depuis la fin de

l'année 2007, des outils méthodologiques d'aide à la décision ont été mis à disposition des agents de contrôle pour faciliter la mise en œuvre de ce texte.

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 4131-1 (pour l'arrêt temporaire de travaux) ou à faire disparaître une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance chimique.

- ils sont ensuite une mesure coercitive. Les employeurs concernés 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. 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.

Il existe **d'autres sanctions administratives** dans le code du travail dont certaines peuvent être mises en œuvre par ou à l'initiative de l'inspection du travail, notamment en matière d'emploi et de lutte contre le travail illégal.

II - Les missions et prérogatives de conseil

Pour que les interventions des inspecteurs et contrôleurs du travail soient efficaces, il est essentiel que les employeurs et les travailleurs soient pleinement conscients de la nécessité de connaître et d'observer leurs 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* ».

Cette question de l'accessibilité à la loi a constitué un des objectifs principaux de la recodification du code du travail¹. Lancés le 15 février 2005 par le ministre chargé du travail, les travaux de recodification du code du travail ont abouti, le 12 mars 2007, à la publication par ordonnance de la partie législative du nouveau code du travail, la partie réglementaire faisant l'objet de deux décrets du 7 mars 2008². Le code du travail a été recodifié "à droit constant", selon une logique « utilisateur ».

Le nouveau code du travail est entré en vigueur le 1er mai 2008. Le présent rapport reprend la numérotation et le texte de ce nouveau code.

¹ Pour une présentation rapide des travaux de recodification, voir « L'inspection du travail en France en 2007 : rapport DGT page 61.

² L'ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007, ratifiée par la loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 et les décrets n°2008-243 (décret en conseil des ministres) et 2008- 224 (décret en Conseil d'Etat) du 7 mars 2008, ont procédé à la recodification du code du travail.

L'entrée en vigueur en 2008 de ce nouveau code du travail a conduit la Direction générale du travail à déployer un dispositif important d'accompagnement de tous les utilisateurs.

C'est l'objet d'une circulaire DGT 2008 / 05 du 08 avril 2008 qui, après avoir examiné les principales conséquences de l'entrée en vigueur du nouveau code, invite les préfets et les services déconcentrés de l'administration du travail à engager des réunions d'information avec les partenaires économiques et sociaux locaux. La sensibilisation des magistrats est également demandée.

Ces actions d'information et de sensibilisation ont été facilitées par la mise à disposition de plusieurs outils de formation conçus par la DGT.

Une rubrique « recodification » est à disposition sur le site internet du ministère chargé du travail : www.travail.gouv.fr. Deux outils sont téléchargeables gratuitement sur ce site :

- un logiciel, dénommé **CODACOD** permettant d'accéder au nouveau ou à l'ancien code à partir d'une référence,
- un tableau permettant d'accéder aux articles à partir d'une liste de mots clés.

Ce dernier outil, dénommé **COD-IT**, permet de rechercher des articles en fonction d'un thème précis. Ce COD-IT, dont la mise à jour va être assurée, a été très largement apprécié tant par les agents de nos services que par les utilisateurs externes.

Sur le plan interne, une boîte mail institutionnelle dédiée à la recodification a permis à la fois de répondre très rapidement aux questions des agents, mais également de préparer un « questions / réponses » récapitulatif de ces réponses et facilement accessible. Par ailleurs des formateurs-relais ont été formés par la DGT dans toutes les régions avec pour mission de démultiplier ces messages à tous les niveaux de l'administration du travail.

Au premier semestre 2009, période de rédaction du présent rapport, on peut conclure que l'entrée en vigueur du nouveau code du travail s'est effectuée dans d'excellentes conditions.

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.

L'exercice de cette mission prend différentes formes et notamment :

- **les différentes actions nationales ou locales de communication**¹ qui sensibilisent certains publics, voire le grand public, sur de nouvelles réglementations ou sur des problématiques considérées comme prioritaires (CMR ou TMS par exemples) sous la forme de colloques, séminaires, assises, semaines d'information (en coopération avec l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail notamment), etc.
- la diffusion d'informations à travers les possibilités offertes tant par **internet que par les médias** tels que presse écrite, radio et télévision.

¹ Un plan de communication sur l'inspection du travail a été conçu au cours de l'année 2008. Il vise à mieux faire connaître l'inspection du travail auprès des acteurs du monde du travail mais, plus largement, auprès du grand public. Les actions de communication devant se dérouler en 2009 et 2010, il en sera rendu compte dans les deux prochains rapports.

Un nouveau portail internet « **travailler mieux** », dédié exclusivement aux questions de santé-sécurité-conditions de travail, mérite d'être présenté dans ce cadre. Le principe même de la création de ce site a été décidé, avec l'ensemble des partenaires sociaux, lors de la conférence sociale sur les conditions de travail du 4 octobre 2007.

Ce site est accessible, depuis janvier 2009, à l'adresse internet suivante : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>. Il donne des outils simples et concrets aux salariés et aux employeurs, notamment des petites et très petites entreprises, pour donner envie d'agir pour l'amélioration des conditions de travail et la réduction des risques professionnels.

Ainsi, sont mises à disposition **des informations** sur :

- les métiers et les activités : cariste, téléopérateur, ambulancier, assistante...
- les risques qu'il représentent : risque chimique, stress, froid, plomb et poussières, etc.
- les mesures proposées et les outils de prévention pour y faire face : cahier des charges, protections collectives ou individuelles, aide à la manutention ...

Des informations synthétiques, pédagogiques, d'une lecture simple s'adressent à tous : salariés ou leurs représentants, chefs d'entreprises, TPE¹ / PME, préventeurs, médecins du travail, membres des CHSCT. Un moteur de recherche intégré permet d'accéder à l'information recherchée. A chaque métier et à chaque risque, sont associés des moyens de prévention présentés de manière simple, pour une appropriation rapide (pour chaque métier : les données générales, les statistiques du métier, la liste des risques associés, les moyens de prévention et la législation en vigueur).

Dans chaque rubrique, un lien est fait avec les sites des organismes nationaux de prévention (CNAMTS, MSA, INRS, OPPBTP, AFSSET, INVS) pour renvoyer systématiquement à une information plus complète.

Une entreprise virtuelle est présentée en page d'accueil : il s'agit d'un outil pédagogique et ludique pour prévenir les risques en entreprise. Des situations très courantes de risques sont présentées, par des exemples en 3 D animés, avec pour chacune d'elles, des solutions aux problèmes posés.

Dans tous les cas il s'agit moins de proposer « la » solution que de susciter l'envie d'agir en « donnant des idées ».

Un **espace est réservé aux membres des CHSCT et délégués du personnel** : banque de données, questions / réponses, témoignages, capitalisation de bonnes pratiques.

Enfin, un outil original concerne les **risques psychosociaux** dans une approche didactique : diagnostic, démarche de prévention, prise en charge des situations.

Un autre site internet développé par l'AFSSET mérite d'être cité dans ce cadre : « **substitution-cmr.fr** ». Il est présenté ci-après, partie VI, CH I-3 (encadré).

- la publication de "guides pratiques", de brochures ou dépliants présentant les nouveaux textes ou l'activité de l'inspection du travail sur un territoire.

¹ TPE : très petites entreprises – PME : petites et moyennes entreprises.

A titre d'illustration de ce dernier point, la région Centre a publié en juillet 2009, une plaquette - 14 pages - intitulée « l'Inspection du travail en région centre – rapport annuel 2008 ». Après un éditorial du DRTEFP, les temps forts en région sont mis en regard des faits marquants nationaux. Chacune des grandes missions des services est ensuite présentée en veillant à ce que les chiffres cités mettent en lumière la diversité des thématiques abordées ainsi que les priorités d'action. Quelques photos rappellent l'action de terrain mais également les démarches de prévention entreprises au cours de l'année.

Cette plaquette cherche également « à alimenter les échanges que nous aurons d'ici la fin de l'année, au niveau départemental et régional, avec les partenaires sociaux afin de présenter plus en détail les enjeux de la politique « travail » poursuivie en région ».

- **les observations formulées par les agents de contrôle** lors de leurs visites, mais aussi les renseignements dispensés lors des permanences au bureau, lors des réunions de CHSCT ou à l'occasion des relations informelles avec les employeurs, les salariés et leurs représentants élus ou les représentants de syndicats notamment,

- **les informations données par les agents des services de renseignements** spécialement affectés pour accueillir et renseigner le public dans la plupart des services déconcentrés. Cette activité de renseignement en matière de législation du travail, par des services spécialisés au sein des DDTEFP, est importante, tant quantitativement par les volumes de visiteurs, de courriers et d'appels téléphoniques en cause (voir encadré) que, sur un plan qualitatif, par la diffusion du droit du travail qu'elle induit. Ce service rendu apparaît souvent comme le plus aisément accessible et compréhensible aux yeux des usagers. Il y a donc là un enjeu important en termes d'image du service. Le renseignement du public joue également, même s'il n'est pas le seul à y participer, le rôle de « veille sociale » permettant à l'inspection du travail plus largement, d'être informée des « sujets phares ». Enfin, il convient d'observer que l'accueil physique est irremplaçable notamment pour l'aide aux personnes les plus défavorisées.

En l'absence de consolidation nationale fiable totalisant les visiteurs reçus, les appels téléphoniques et les courriers de demande de renseignement, une analyse, effectuée à partir des rapports d'activité de 4 DDTEFP¹, permet de préciser l'importance quantitative de cette activité de renseignement du public. Pour l'année 2008, et pour chacun de ces départements, ont été totalisés les nombres de visiteurs, d'appels téléphoniques, de courriers et de mails. Ces chiffres ont été mis en relation avec la population salariée.

Rapportés à la France entière, c'est, en 2008, **plus de 2 millions de renseignements**² qui ont été donnés au public en matière de législation sociale en précisant que cette évaluation n'intègre pas les renseignements donnés par les sections d'inspection du travail elles-mêmes.

- **La ressource Internet** joue un rôle grandissant en la matière : un certain nombre de salariés y effectuant des recherches sur certains sites juridiques. Les boîtes mail institutionnelles des DDTEFP (mises progressivement en service) permettent de fournir un renseignement assez souvent formulé en termes de demande de confirmation de ce que le

¹ Indre et Loire, Maine et Loire, Seine-Maritime et Vendée.

² Ce chiffre de plus de 2 millions de renseignements est cohérent avec ceux fournis par d'autres DDTEFP ou DRTEFP notamment au travers les bilans de BOP.

salarié a compris à partir de sa propre analyse de la situation. Pour autant, ce média n'est pas facilement accessible pour certains publics.

- En complément de ce renseignement de proximité donné par les services déconcentrés, « **Travail Info Service** » via le N° 0821 347 347¹, apporte certaines réponses sous forme d'informations à caractère général et impersonnel « *qui ne préjugent en rien des décisions qui pourront être prises par l'administration compétente après examen contradictoire de la situation du demandeur* ». Au cours de l'année 2008, « Travail Info Service » (prestation de service pour le compte du ministère chargé du travail) a ainsi traité près de 370 000 appels téléphoniques et près de 11 000 mails.

III Les autres missions confiées aux inspecteurs du travail

- **Les décisions de l'inspecteur du travail et des autres membres du système d'inspection**

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 I ci-dessus. Le pouvoir de décision de l'inspecteur du travail se retrouve pratiquement dans toutes les parties 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. L'on peut citer à titre d'exemple :

- 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, candidats à des élections professionnelles ou anciens représentants 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

¹ 0,12 € TTC / mn depuis un poste fixe – même tarif depuis les DOM.

collèges électoraux et des sièges entre les collèges électoraux en vue des élections des membres des comités d'entreprise et des délégués du personnel.

- 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 (R 3121-23 et 28 du code du travail) que revient l'autorisation de dépasser la durée hebdomadaire du travail (moyenne ou maximale).

- En matière de 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 ou 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.

• **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, la réglementation française du travail attribue une fonction de conciliation des conflits collectifs du travail à l'inspection du travail.

L'article R 2522-1 du code du travail dispose que « *tout conflit collectif de travail est immédiatement notifié par la partie la plus diligente au préfet qui, en liaison avec l'inspecteur du travail compétent, intervient en vue de rechercher une solution amiable* ». L'article 8 du décret N° 94-1166 du 28 décembre 1994, relatif à l'organisation des services déconcentrés, précise également que « *le fonctionnaire du corps de l'inspection du travail ... assure un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits* ».

Les inspecteurs du travail se tiennent informés de l'ensemble des conflits et interviennent périodiquement à l'amiable dans les conflits collectifs dès lors que les partenaires sociaux requièrent ou acceptent leur 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. Leur intervention peut également résulter d'une désignation comme « conciliateur » par le président du tribunal de grande instance saisi par l'une des parties.

La conciliation est considérée comme faisant naturellement partie des fonctions des inspecteurs du travail du fait à la fois de leurs qualités d'indépendance et d'impartialité ainsi que de leur proximité des partenaires sociaux. 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, difficilement mesurable, d'aide au dialogue social d'entreprise et de conciliation préventive.

Les procédures légales de règlement des conflits - la conciliation, la médiation et l'arbitrage – (articles L 2522-1 à L 2525-2 du code du travail) sont rarement utilisées.

- **Les fonctions d'appui, d'animation et de coopération**

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

- 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 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 agents ARM¹, les ingénieurs de prévention et les médecins-inspecteurs régionaux du travail. Sur le champ de la santé-sécurité au travail, les équipes régionales pluridisciplinaires jouent ce rôle d'appui : depuis l'année 2007, ces équipes sont généralisées sur tout le territoire métropolitain et à la Réunion. Les agents de contrôle bénéficient également de réponses techniques et de documents d'aide au contrôle élaborés par l'Administration centrale ainsi que de son soutien en tant que de besoin.

- A tous les échelons, les agents de l'inspection du travail participent à des formations, non seulement en tant que bénéficiaires, mais également en tant que formateurs. Ils participent également, 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 professionnelles, les syndicats, les chambres consulaires ou à la négociation de branche en présidant des commissions mixtes. Les directeurs départementaux entretiennent des 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. Ils président les commissions régionales de prévention et de médecine du travail.

¹ Appui - Ressources - Méthodes

Les **comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP)** ont été créés¹ par le décret du 10 mai 2007 (circulaire DGT du 8 août 2007) : 2008 est donc la première année complète de leur mise en place.

Ce sont des organismes consultatifs placés auprès du préfet de région. Déclinaison de l'instance nationale du COCT, ce comité régional est une instance de dialogue et d'échanges au sein de laquelle l'ensemble des acteurs régionaux et locaux impliqués, coordonnent les actions de prévention en milieu de travail et relaient la politique nationale de prévention.

Ce Comité se réunit selon trois formations qui disposent de missions distinctes et dont la fréquence de réunion est variée en fonction de l'actualité des sujets.

Missions : Elaboration et actualisation de diagnostics territoriaux portant sur les conditions de travail et la prévention des risques professionnels Avis sur les orientations régionales des politiques publiques intéressant la santé et la sécurité au travail et qui sont soumis par les autorités publiques Consultation sur le plan régional santé au travail qui fixe à l'échelon régional les actions et les moyens en matière d'amélioration des conditions de travail

Présidence : Préfet de région

Composition :

- ▶ 4 représentants d'administrations régionales de l'Etat (DRTEFP, DRASS, agriculture, DIREN)
- ▶ 8 représentants de salariés (CGT, CFDT, CGT FO, CFTC, CFE CGC)
- ▶ 8 représentants d'employeurs (MEDEF, CGPME, UPA, FNSEA)
- ▶ 4 organismes régionaux d'expertise et de prévention (CRAM, ARACT, OPPBTP, MSA)
- ▶ 10 personnes qualifiées (experts scientifiques ou techniques, représentants d'associations de victimes..) nommées pour une durée de trois ans renouvelable.

- 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 d'orientation sur les conditions de travail (COCT) (Cf. encadré ci-après), 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.

¹ Cf. Rapport BIT 2007 page 65

Le **Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT)**¹, qui a vu son organisation et ses missions précisées par un décret du 25 novembre 2008, succède au Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels (CSPRP).

Le COCT, placé auprès du ministre chargé du travail, « *participe à l'élaboration de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que de l'amélioration des conditions de travail* ».

Le COCT comprend les formations suivantes :

- un comité permanent, assisté d'un « observatoire de la pénibilité », chargé de la politique générale (orientations, propositions et mesures susceptibles d'améliorer la santé et la sécurité sur les lieux de travail, réalisation de rapports). Suivi des statistiques en matière de conditions de travail. Examen du bilan annuel des conditions de travail.

- une commission générale, donnant des avis sur les projets de loi et les décrets en la matière et adoptant des avis d'initiative,

- 6 commissions spécialisées préparant les avis de la commission générale.

Chaque formation du Conseil devra comprendre :

- le collège des départements ministériels intéressés,
- le collège des partenaires sociaux (nombre égal de représentants salariés et employeurs)
- le collège des organismes nationaux d'expertise et de prévention,
- le collèges des personnes qualifiées et des représentants d'associations ou des organismes professionnels de la prévention.

Le 30 avril 2009, le COCT a été officiellement installé par le ministre chargé du travail.

- L'administration centrale assure également les relations et la coopération avec les autres services d'inspection du travail qu'ils soient nationaux ou étrangers. Cette mission apparaît à travers :

- la participation aux activités du CHRIT² ou du BIT,
- l'accueil à Paris mais également dans les services déconcentrés, de délégations étrangères,
- un certain nombre de missions à l'étranger, le plus souvent organisées par l'intermédiaire du GIP international.

¹ Cf. rapport BIT 2007 page 65

² Comité des Hauts Responsables de l'Inspection du Travail (SLIC en anglais)

Dans le cadre, au second semestre 2008, de la présidence française de l'union européenne

- une **conférence**, initiée par le Président de la République et le Ministre du Travail, s'est tenue à Marseille les 13 et 14 octobre 2008 sur la lutte contre les pratiques illicites d'emploi. Elle a été l'occasion de débattre sur la typologie des fraudes liées à la mobilité transnationale des travailleurs, les difficultés concrètes rencontrées par les Etats dans la lutte contre ces fraudes, le développement de la coopération entre les Etats grâce aux systèmes d'information des corps de contrôle, les besoins communs d'adaptation et de convergence des moyens de contrôle existants, les échanges d'informations et de bonnes pratiques et les perspectives de coopération au niveau communautaire.

- une **semaine européenne** initiée par l'INTEFP et la DGT s'est déroulée à Lyon dans les premiers jours de décembre 2008. Cette semaine a été l'occasion :

- de la 55^{ème} réunion du CHRIT dont la journée thématique a été consacrée à « l'inspection du travail et ses partenaires ». Sur ce thème, les expériences britanniques, polonaises et chypriotes ont été présentées. Trois ateliers ont ensuite abordés les relations de l'Inspection du travail avec les partenaires sociaux, les autorités publiques et les institutions publiques et privées. Lors de ces ateliers des représentants du BIT, des Pays-Bas, de l'Autriche et de l'Espagne ont également témoigné. Les partenaires sociaux ont eu l'occasion de pouvoir s'exprimer à travers les voix du patronat européen (BusinessEurope), de la confédération syndicale des syndicats européens, de la Fondation européenne de Dublin et de l'Agence européenne de la santé et de la sécurité au travail de Bilbao.

- de la 5^{ème} biennale de l'inspection du travail qui a consacré ses travaux les 3, 4 et 5 décembre au thème des prestations de services transnationales et des conditions de travail des salariés détachés. S'inscrivant dans le cadre de la présidence française du Conseil de l'Union Européenne, cette manifestation a réuni plus de cent vingt participants : représentants de l'inspection du travail, responsables des organisations patronales et syndicales, délégations tripartites de 4 Etats membres de l'Union Européenne (Luxembourg, Pologne, Portugal, République Tchèque), représentants de la Commission européenne, des partenaires sociaux européens, de la Cour de Justice des Communautés européennes et du Bureau International du Travail. Ont également été conviés à ces travaux des membres du Réseau International des Institutions de Formation dans le domaine du Travail (réseau placé sous la coordination du Centre International de Formation de l'OIT de Turin).

Après avoir resitué les principes communautaires et leurs portées, ces trois journées ont permis de débattre au plan juridique, économique social des pratiques des différents acteurs, administration du travail et partenaires sociaux, autour de présentations conduites en France ainsi que du témoignage des pays invités, et d'approfondir la portée des modes de régulation, notamment à travers la mise en place de systèmes de coopération transnationale.

IV - La contribution à l'amélioration du droit du travail

Les agents de l'inspection du travail ont, conformément à l'article 3 §1 c) 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 BIT¹ : « *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 des 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* »

Un aperçu sur les relations du travail est rédigé tous les quatre mois par les DRTEFP et transmis à la DGT. Ces rapports régionaux synthétisent les observations en provenance essentiellement des sections d'inspection du travail (article R 8112-4 du code du travail) sur l'application des dispositions dont elles sont chargées d'assurer l'exécution. Une synthèse nationale des ces aperçus permet tout à la fois l'information hiérarchique et transversale sur les grandes tendances du monde du travail ainsi que le recueil des questions juridiques ou techniques.

Chaque synthèse nationale des aperçus régionaux se présente en deux parties :

- Difficultés rencontrées dans l'application de la réglementation du travail – signalement des lacunes ou anomalies à la DGT (article 3 1^{er} c de la convention N°81 de l'OIT)
- Principaux éléments significatifs de la mise en œuvre de la politique du travail

Chacune de ces 2 parties est organisée en 4 sous parties :

- Relations individuelles de travail
- Relations collectives de travail
- Santé sécurité du travail
- Formes d'emploi

Les questions juridiques ou techniques sont transmises aux différents bureaux compétents de la DGT pour y répondre. Ces réponses sont ensuite publiées au fur et à mesure de leur production via l'intranet professionnel SITERE.

Par ailleurs une circulaire DGT du 22 mai 2007² a rappelé et précisé les informations devant être transmises sans délai par les services d'inspection du travail à la DGT, à l'occasion de tout accident mortel ou très grave. Cette procédure vise une connaissance au plus haut niveau et quasiment en temps réel, de ces informations ce qui permet une analyse rapide sans attendre la sortie des statistiques annuelles, ainsi qu'une réaction médiatique éventuelle.

¹ Cf. Conférence internationale du travail – 95^{ème} session, 2006 – Rapport III (Partie 1 B) – page 48 - § 133

² Cf. ci-après encadré à l'introduction de la partie VII du présent rapport

V - Les activités qui ne relèvent pas 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 le 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. Les décrets du 28 décembre 1994, du 20 août 2003 et du 29 avril 2004¹, relatifs respectivement à l'organisation administrative des services de l'Etat, au statut particulier de l'inspection du travail, et 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 des travailleurs pour favoriser leur adaptation à l'évolution économique et technologique. Les inspecteurs du travail, 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 :

« 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 œuvre du contrôle de l'utilisation des fonds publics destinés à l'emploi ou à la formation professionnelle. »

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 . Le Conseil d'Etat, 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

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

« 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 notamment à s'assurer de l'utilisation des sommes distribuées mais aussi du respect des dispositions du code du travail lors de l'octroi des aides à l'emploi telles que chômage partiel, formation en alternance ou convention du fonds national de l'emploi (FNE). Selon les bassins d'emploi l'activité de l'inspection du travail à l'occasion des licenciements collectifs pour motif économique (examen et suivi des plans de sauvegarde de l'emploi) peut être plus ou moins soutenue. Cette collaboration entre l'inspection du travail et les autres services de la DDTEFP permettent d'assurer la cohérence dans les actions du ministère en direction des entreprises.

VI - Les obligations et la déontologie de l'inspection du travail

En contrepartie des pouvoirs exorbitants du droit commun qui leurs sont confiés, les inspecteurs du travail sont tenus par des obligations propres à assurer l'exercice de leurs missions en toute indépendance, discrétion, impartialité et, d'une manière générale, à garantir la confiance nécessaire des employeurs comme des salariés.

Les principes de la déontologie des inspecteurs du travail requièrent, pour être appliqués conformément à la lettre et à l'esprit des conventions internationales sur l'inspection du travail, des éclaircissements et illustrations. Aussi, la mission d'appui et de coordination des services déconcentrés – MICAPCOR¹ - a entrepris en 2004, avec l'appui du BIT et de façon interministérielle, l'élaboration d'un document relatif aux « principes de déontologie pour l'inspection du travail », à tous les niveaux de responsabilité.

¹ La Micapcor et la DRT ont disparu en août 2006 à l'occasion de la création de la DGT qui a repris et développé l'ensemble des missions de ces deux services.

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 nombreuses réflexions et d'un véritable travail de fond entre 2004 et 2006.

En mai 2007, ce document est entré dans une phase de validation. En mai 2009, à la demande du ministre chargé du travail, le Conseil national de l'Inspection du Travail (CNIT)¹ a rendu un avis sur ce document. Le document validé devrait en conséquence être publié prochainement.

Ce document reprend, analyse et commente 10 principes :

- L'impartialité

L'impartialité nécessaire des agents relevant du système d'inspection du travail « *dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs* » est une obligation fixée par l'article 3-2 de la convention internationale N° 81 (travail et transports), et l'article 6-3 de la convention N° 129 (agriculture). En droit interne, cette obligation est définie par la jurisprudence administrative et commentée dans diverses circulaires.

L'impartialité de l'agent se définit, quelles que soient ses convictions personnelles, comme une attitude excluant, dans l'exercice de la fonction, tout préjugé, parti pris ou esprit partisan dans le comportement, les paroles et les actes. Sans faire obstacle ni à la liberté syndicale, ni à l'exercice du devoir d'information, l'impartialité interdit l'affichage, dans l'exercice de ses fonctions, d'opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses.

- L'indépendance

L'indépendance est garantie aux agents relevant du système de l'inspection du travail, par les conventions internationales N° 81 (article 6) et N° 129 (article 8) qui stipulent que "*le personnel de l'inspection sera (ou « doit être » convention N° 129) composé 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*"; voir également la convention N° 178 de l'OIT (article 5) relative aux gens de mer.

Cette garantie doit être assurée par le statut et les conditions de service :

- l'agent doit être indépendant de tout changement de gouvernement,
- l'agent doit avoir la garantie de stabilité dans son emploi, sa fonction, son poste, sa carrière, son salaire et ses moyens qui lui permettent ainsi d'exercer sa mission sans entraves administratives liées à l'exercice de ses activités d'inspection du travail,
- l'agent doit être prémuni contre toute influence extérieure indue : les risques et probabilités d'ingérences, de pressions, d'interventions, voire de menaces peuvent être réels, compte tenu du positionnement du système d'inspection du travail au cœur des relations économiques et sociales.

¹ Cf. Partie II, CH III-2 ci dessus.

L'indépendance est en interaction avec le principe de libre décision et les pouvoirs propres prévus par la législation. Elle s'articule également avec la part d'autonomie reconnue aux agents.

- La libre décision

Le principe de libre décision qui vise spécifiquement les agents relevant du système d'inspection du travail est inscrit aux articles 17 de la convention internationale N° 81 et 22 de la convention N° 129, aux termes desquels « *Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites légales immédiates sans avertissement préalable ... Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites* ».

La libre décision n'est pas la liberté de faire ou de ne pas faire : en présence d'infractions concrètement constatées par l'agent de contrôle, celui-ci ne peut s'abstenir d'agir et il n'a que le choix de ses modalités d'action.

- Le devoir d'information

Outre l'obligation générale de tous les fonctionnaires de satisfaire aux demandes d'information du public, les agents de l'inspection du travail sont soumis à une obligation spécifique d'information résultant des articles 3 b de la convention internationale N° 81 et 6 b de la convention N° 129 qui disposent que " *le système d'inspection du travail sera chargé de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales*".

Les conseils techniques recouvrent l'ensemble du champ de la législation du travail et vont de l'explicitation de la règle et des modalités de sa mise en œuvre jusqu'à l'orientation vers d'autres organismes, institutions ou experts. Il ne s'agit pas pour l'agent de contrôle de déterminer, à la place du demandeur, la solution technique ou/et juridique, mais seulement de fournir des indications propres à respecter la règle. Le devoir d'information revêt une importance particulière : - envers le salarié, du fait du lien de subordination, pour lui permettre de faire valoir ses droits - envers l'employeur car ce devoir contribue utilement au respect de la réglementation.

- La réserve et l'expression publique

L'obligation de réserve est une construction jurisprudentielle (depuis l'arrêt CE *Bouzanquet* du 11 janvier 1935). Cette « réserve » oblige les fonctionnaires à observer une certaine retenue dans l'expression publique de leurs opinions, notamment politiques.

Cette limite à la liberté d'expression n'est pas une obligation au silence : elle ne doit pas conduire à une expression réduite aux seuls rappels des textes. Ainsi l'agent de contrôle peut faire part d'analyses juridiques et des incertitudes existant sur le droit positif. Elle interdit par contre l'expression d'un engagement purement politique qui relève d'un autre cadre, telle que les critiques ouvertes de l'action gouvernementale ou administrative. Entre la prudence nécessaire et la liberté d'expression, en leur qualité d'observateurs privilégiés des relations du travail, les agents de l'inspection du travail peuvent contribuer utilement au débat social.

- La confidentialité des plaintes

En effet, ce principe est affirmé aux articles 15 c) de la convention N°81 de l'OIT et 20 c) de la convention N° 129 de l'OIT aux termes desquels, « *sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation (leur signalant une défectuosité, un danger dans les procédés de travail pour l'article 20 c) de la Convention N° 129) ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte* ».

Aucun texte de droit interne ne prévoit d'exception à cette obligation, qui est issue d'une norme internationale ratifiée par la France le 10 août 1950. Le principe de la confidentialité absolue de la plainte porte sur sa source. Il s'agit bien évidemment de ne pas révéler 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.

- Le secret professionnel

L'article 26 de la loi du 13 juillet 1983¹ applique cette obligation à tous les fonctionnaires qui « *sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal* ». Plus spécifiquement pour les agents de l'inspection du travail, les articles L 8113-10 et 11 du code du travail les obligent « *à ne point révéler les secrets de fabrication et en général les procédés d'exploitation dont ils pourraient avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions* ».

Le secret professionnel pour l'inspection du travail a pour objet : - dans l'intérêt des personnes, de garantir la sécurité des confidences recueillies et de protéger les informations à caractère secret auxquelles elle a accès - de protéger les secrets industriels et le secret des processus de fabrication en contrepartie du droit d'entrée.

- La discrétion professionnelle

L'obligation est inscrite à l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 qui impose à tous les agents publics l'obligation de « *faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations et documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent* ».

Cette obligation s'attache à tous les faits, informations et documents dont le fonctionnaire a connaissance dans l'exercice de ses fonctions et dont le contenu présente, à un moment donné, de l'importance au regard de : - la crédibilité du service et des agents, - la protection de l'intérêt du service, tant du point de vue de son fonctionnement interne que dans les relations avec les usagers, - la protection des usagers et des tiers. Elle ne concerne donc pas les seules informations présentées comme confidentielles ou revêtant ce caractère.

¹ Portant droits et obligations des fonctionnaires

- La diligence normale

Les articles 3 et 16 de la convention N° 81 disposent : « 1° *Le système d'inspection sera chargé : a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs ...* ».

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

L'article 28 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précise : *“ tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans les cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public”.* L'article 11 bis A de la même loi précise : *“ Sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 121-3 du code pénal, les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public ne peuvent être condamnés sur le fondement du troisième alinéa de ce même article pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice de leurs fonctions que s'il est établi qu'ils n'ont pas accompli les diligences normales compte tenu de leurs compétences, du pouvoir et des moyens dont ils disposaient ainsi que des difficultés propres aux missions que la loi leur confie ”.*

La diligence normale est une obligation qui correspond au niveau d'attention et de réactivité dont doit faire preuve un service ou un professionnel dans l'exercice des missions. C'est le comportement et la compétence qu'un administré est légitimement en droit d'attendre dans une situation donnée. Cette obligation revêt une importance toute particulière pour l'inspection du travail. En effet cette dernière est une réponse spécifique de l'Etat aux manquements, signalés ou constatés, aux droits des travailleurs. L'obligation de diligence prend toute son acuité en cas d'atteinte grave ou de risque d'atteinte grave à ces droits.

- La probité

L'article 15 a de la convention N° 81 interdit aux agents relevant du système d'inspection du travail *« d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle»*. L'article 25 de la loi du 13 juillet 1983¹ élargit le champ de cette interdiction (suivant certaines modalités) aux entreprises soumises *« au contrôle de l'administration à laquelle ils appartiennent ou en relation avec cette dernière »*.

L'obligation de probité, en interdisant que l'action ou l'inaction de l'administration soit dépendante de l'octroi d'avantages, assure une protection du citoyen contre une forme d'arbitraire et garantit la liberté d'appréciation de l'agent. Les fonctions d'inspection doivent être préservées des conflits d'intérêts. Il s'agit d'éviter les situations dans lesquelles les agents auraient des intérêts directs ou indirects avec des organismes ou personnes privés, susceptibles d'influencer l'exercice de leurs fonctions. Le manquement à la probité est essentiellement caractérisé par le bénéfice d'un avantage en contrepartie d'actes légaux ou illégaux ou d'absence d'actes, dans l'exercice de la fonction. Il doit être interprété largement, dès lors que l'avantage est présumé influencer sur l'action de l'agent.

¹ Loi portant droits et obligations des fonctionnaires



C Graphic/phovoir

QUATRIEME PARTIE

Le personnel et les moyens de l'inspection du travail

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 code du travail et 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. Depuis le décret du 22 août 2006, ce rôle est assuré en France par la Direction Générale du Travail pour les services relevant du ministère chargé du travail.

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 institut 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), sont respectés. L'apport du PMDIT en termes d'effectifs supplémentaires, exposé au sein des rapport 2006 et 2007 ainsi que du présent rapport, est décisif au regard du respect par la France des articles en cause.

⁽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

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.

I - La composition du personnel chargé des missions d'inspection du travail

Au titre de l'année 2008, la composition du personnel chargé des missions d'inspection du travail est présentée en tenant compte des deux événements importants qui affectent, depuis 2006, la présentation des effectifs et l'analyse qui peut en être faite :

▪ Les effets de la réforme budgétaire

La mise en œuvre effective de la LOLF (Loi organique relative aux lois de finances) depuis le 1^{er} janvier 2006 modifie de façon structurelle le budget de l'Etat, ce qui impacte notamment la présentation et les règles de gestion des effectifs. (Cf. Partie VI, CH I ci-après).

Le BOP (budget opérationnel de programme) 155 « conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » regroupe les fonctions de soutien des 2 programmes emploi et du programme 111 dédié aux relations du travail. Il incombe à l'administration centrale du ministère chargé du travail de traduire chaque année l'autorisation budgétaire globale dans un nombre d'emplois à répartir dans des effectifs de référence par catégories.

Les emplois autorisés sont répartis entre l'administration centrale et les services déconcentrés, puis l'enveloppe des services déconcentrés est ventilée entre les BOP régionaux. La répartition entre régions est appuyée sur des critères liés au nombre d'entreprises, de salariés, de demandeurs d'emploi, de montant de crédits gérés, etc. Cependant la ressource est globalisée et le management local reste libre de l'affectation de ses effectifs réels en fonction des organisations de travail souhaitées.

▪ La mise en œuvre du PMDIT

Le plan de modernisation et de développement (Cf. Partie VI, CH 1-2 ci dessous), prévoit une progression nette des effectifs de contrôle, ainsi ventilée sur chaque exercice jusqu'en 2010 :

Créations de postes 2007-2010¹

	2007	2008	2009	2010	TOTAL
Inspecteurs du travail	60	60	60	50	230
Contrôleurs du travail	120	100	100	100	420
Ingénieurs et médecins	24	10	7	10	51
TOTAL	204	170	167	160	701

¹ Tableau actualisé à septembre 2009

Globalement, les effectifs autorisés de la mission Travail – Emploi en 2008 sont de **10 186 ETPT¹** pour une autorisation d'engagement de crédit de 761 653 773 €. Ces effectifs se répartissaient comme suit (Cf. Tableau ci-dessous) :

Catégories	2008
Emplois fonctionnels	184
A administratifs	1 027
A techniques	1 554
B administratifs	409
B techniques	3 080
Catégorie C	3 932
Total	10 186

Ces effectifs se répartissent de la manière suivante :

Travail : 3 638
Emploi : 3 744
Support : 2 804

source : programme 155 : projet annuel de performance 2008

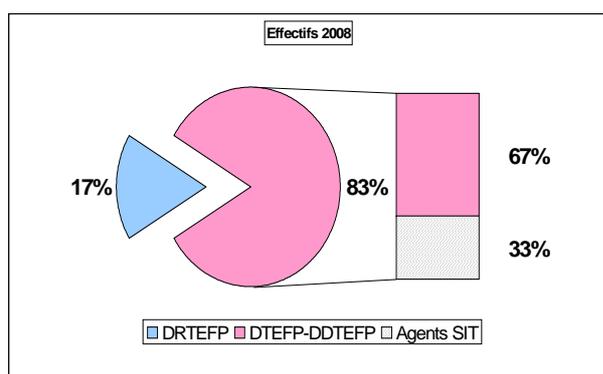
Il ressort des normes internationales (conventions et recommandations) que les agents qui relèvent du système de l'inspection du travail sont tous les agents qui, à quelque niveau qu'ils soient dans la hiérarchie, concourent aux missions et à l'activité de l'inspection du travail.

Ainsi, sont pris en compte :

- les agents en poste dans les sections d'inspection du travail (I-2) ;
- les agents qui leur viennent en appui technique et méthodologique (I-3) ;
- 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 (I-4).

Comme en 2007, les éléments chiffrés 2008 sur les effectifs des agents relevant du système d'inspection du travail sont extraits d'une application nationale de gestion des ressources humaines (Synergie – RH) qui permet d'enregistrer l'ensemble des données de carrière d'un agent et permet de suivre son dossier dans sa globalité.

I -1 Les directions départementales et régionales



Les effectifs réels 2008, en ETP (équivalent temps plein), font apparaître :

- **1 566,02** agents travaillant dans les DRTEFP (contre 1 548,58 en 2007, **soit +1,1%**) ;
- **7 487,14** agents travaillant dans les DDTEFP et DTEFP (contre 7 385,19 en 2007, **soit +1,4%**) ;
- **2 504,25** agents travaillant dans les **577** sections d'inspection du travail dont **1 705,75** agents de contrôle (contre 2 303,54 agents en 2007, **soit +8,7%** dont 1 537,99 agents de contrôle, **soit +10,9%**).

¹ Ce plafond d'emplois à hauteur pour 2008, de 10 186 est en diminution de 271 ETPT par rapport à 2007. cette diminution s'explique principalement par un changement de périmètre (268 ETPT) relatif à la sortie du plafond d'emploi des effectifs de la DGEFP, en raison du nouveau rattachement de cette direction au ministre de l'économie, des finances et de l'emploi.

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 33% des effectifs (31% en 2007) et les agents de contrôle en section que 23% (21% en 2007). La répartition entre ces trois types de structures varie peu d'une année sur l'autre.

I -2 Les sections d'inspection du travail

Au 31 décembre 2008, il existait **577** sections d'inspection (contre 526 en 2007, **soit +9,7%**) dont **12** dans les départements d'outre-mer :

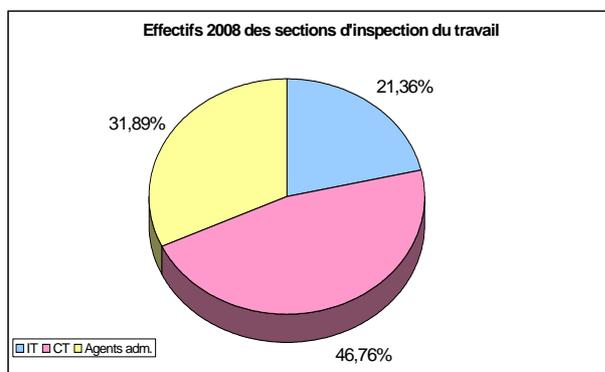
- **51 sections** ont été créées par un arrêté du 29 février 2008 (JO du 12 mars 2008) : 2 en Alsace (1 dans le Bas-Rhin, 1 dans le Haut-Rhin), 2 en Basse Normandie (1 dans la Manche, 1 dans l'Orne), 1 en Bourgogne (dans l'Yonne), 4 en Bretagne (1 dans les Côtes d'Armor, 1 dans le Finistère, 1 en Ile et Vilaine, 1 dans le Morbihan), 4 dans le Centre (1 en Eure et Loir, 1 en Indre et Loire, 1 dans le Loir et Cher, 1 dans le Loiret), 1 en Champagne-Ardenne (dans la Marne), 18 en Ile de France (2 à Paris, 3 en Seine et Marne, 1 dans les Yvelines, 3 en Essonne, 5 dans les Hauts de Seine, 1 en Seine Saint Denis, 1 dans le Val de Marne, 2 dans le Val d'Oise), 3 en Languedoc-Roussillon (1 dans l'Aude, 1 dans l'Hérault, 1 dans les Pyrénées Orientales), 2 en Lorraine (1 dans la Meurthe et Moselle, 1 dans la Moselle), 2 en Midi-Pyrénées (en Haute Garonne), 2 en Picardie (1 dans l'Oise, 1 dans la Somme), 3 en Provence-Alpes-Côte d'Azur (2 dans les Bouches du Rhône, 1 dans le Var), 7 en Rhône-Alpes (dans le Rhône).

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, 11 départements ne comportent qu'une seule section et 17 départements comportent 10 sections et plus. Les départements les plus importants sont Paris avec 41 sections, puis les Hauts de Seine (27 sections), le Rhône (23 sections), Nord- Lille (20 sections), les Bouches du Rhône (17 sections). La région Ile de France compte à elle seule 133 sections.

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

Les agents des sections

Le plus souvent, une section est composée d'un inspecteur du travail (IT), 2 contrôleurs du travail (CT) et d'un ou deux agents administratifs (secrétariat).

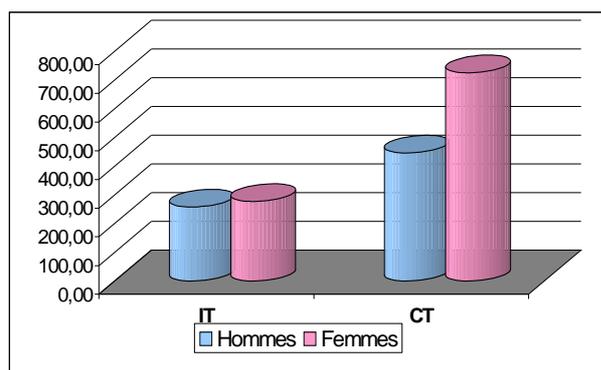


Selon les données extraites de l'application Synergie RH, sur les **2 504,25** agents des sections d'inspection (2 303,54 en 2007, **soit +8,7%**), il y a **798,50 agents administratifs** (765,55 en 2007, **soit +4,3%**) et **1 705,75 agents de contrôle** (1 537,99 en 2007, **soit +10,9%**).

Ces derniers se répartissent de la manière suivante :

- **1 170,96 contrôleurs du travail** (1 050,09 en 2007, **soit +11,5%**) ;
- **534,79 inspecteurs du travail** (487,90 en 2007, **soit +9,6%**).

Répartition entre femmes et hommes



Sur les 1 705,75 agents de contrôles affectés dans les sections d'inspection du travail, 58,75 % (1002,21) sont des femmes (57,55 % en 2007).

Sur 1 170,96 contrôleurs, 61,93 % (725,17) sont des femmes (61,04 % en 2007).

Sur 534,79 inspecteurs, 51,80 % (277,04) sont des femmes (50,06 % en 2007).

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, compte en ETP 0,93 inspecteur, 2,03 contrôleurs, 1,38 agents administratifs (en 2007 : 0,93 inspecteur, 2,00 contrôleurs, 1,46 agents administratifs) ;

pour 2 779,55 établissements et 27 759,31 salariés en moyenne par section, chaque agent de contrôle a en charge, toujours en moyenne, 940,23 établissements et 9 390,10 salariés (en 2007 : 3 031,72 établissements et 30 580,39 salariés en moyenne par section ; 1 036,86 établissements et 10 458,64 salariés en moyenne par agent de contrôle).

On peut noter que l'augmentation très sensible du nombre de sections d'inspection et des effectifs d'agents de contrôle dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT (entre 2006 et 2007 :+ 42 sections, soit + 8,7 % ; + 107,93 agents de contrôle, soit + 7,6% ; entre 2007 et 2008 :+ 51 sections, soit + 9,7 % ; + 142,91 agents de contrôle, soit + 9,3%) a eu pour effet de faire baisser le nombre moyen de salariés par agents de contrôle de 5% entre 2006 et 2007 et de 10,2% entre 2007 et 2008 (11 006,26 en 2006, 10 458,64 en 2007, 9 390,10 en 2008).

Evolution depuis 1983

Evolution des effectifs (en équivalents temps plein)

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.

Le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail présenté, en mars 2006, par le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes prévoit un renforcement des effectifs de contrôle de 700 agents d'ici à 2010. Il stipule que « le renforcement des effectifs en section est une nécessité à objectiver et à mettre en œuvre à partir de la définition et de la quantification des moyens nécessaires au niveau local, dans le cadre d'un plan régional d'action, d'organisation et de moyens »

Ces données générales méritent d'être explicitées.

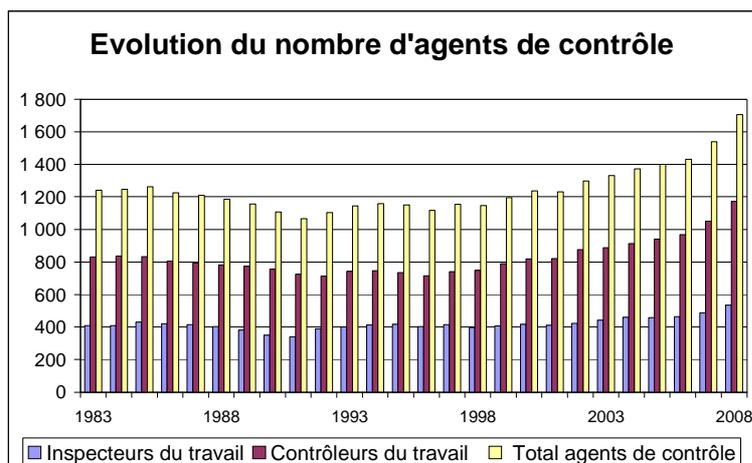
De 1985 à 2001, la situation des différentes catégories d'agents affectés dans les sections d'inspection a connu d'importantes modifications :

- 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, 458 en 2005 et 463 en 2006, soit 40 inspecteurs de plus en 4 ans.

Il connaît une évolution sensible dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT (en 2007 +25, soit +5,4% ; en 2008 +47, soit +9,6%).



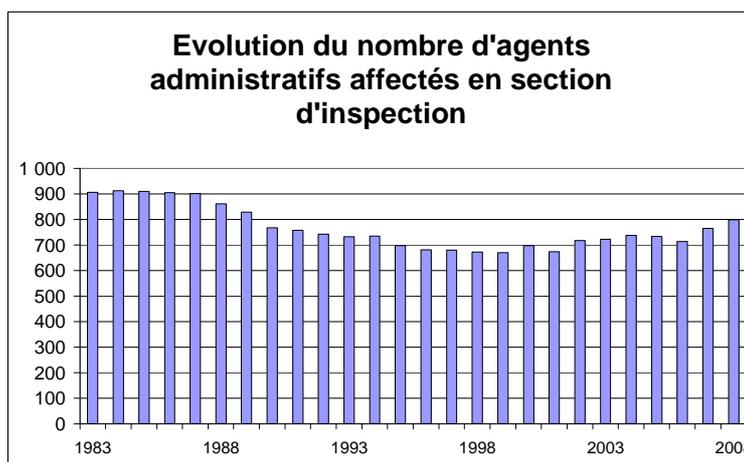
- Contrôleurs du travail

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 967 en 2006, soit 219 contrôleurs en plus en 8 ans. Il connaît une évolution sensible dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT (en 2007 +83, soit +8,6% ; en 2008 +121, soit +11,5%).

- 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 et 714,17 en 2006.

Il connaît une évolution sensible dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT (en 2007 +51, soit +7,2% ; en 2008 +33, soit +4,3%).



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 2006. 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 partiel. 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

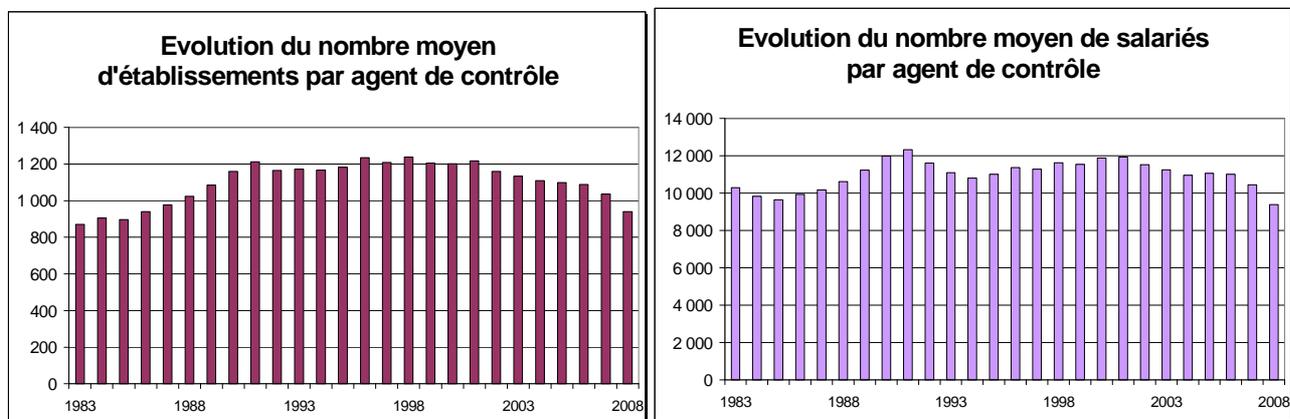
Depuis 1983, le nombre des établissements assujettis au contrôle de l'inspection du travail a progressé de 48,6%, (+ 524 278). De 1983 à 2008, ces établissements sont passés respectivement de 1 079 522 à 1 603 800 et les personnels occupés par ces établissements ont progressé de 25,5% (+ 3 250 267), passant ainsi de 12 766 853 en 1983 à 16 017 120 en 2008.

Durant cette même période, les effectifs des agents affectés en sections d'inspection du travail sont passés de 2 146 à 2 504 soit une augmentation de 358 agents (+ 16,7%). Le nombre des agents de contrôle est passé de 1 240 à 1 706 soit une augmentation de 466 (+ 37,6%) et celui des agents administratifs est passé de 906 à 798 soit une diminution de 108 (- 11,9%).

Au début des années 80, une section d'inspection du travail disposait, en équivalent temps plein, de 3 agents de contrôle et 2 agents administratifs. En 2008 cette même section dispose en moyenne, en tenant compte des temps partiels, de 1,38 agent administratif et de 2,96 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 des nombres moyens d'établissements assujettis et de salariés par agent de contrôle entre 1983 et 2008.

Du fait de cette évolution, les nombres moyens d'établissements par agent de contrôle et de salariés occupés par ces établissements, qui s'étaient accrus jusqu'en 2002, connaissent une diminution depuis cette date, accentuée en 2007 et en 2008 par la mise en œuvre du PMDIT. En 1983, un agent de contrôle, en moyenne, avait en charge 871 établissements et 10 296 salariés. Ces chiffres étaient respectivement de 1 098 et 11 062 en 2005, de 1 087 et 11 006 en 2006, de 1 037 et 10 459 en 2007 et de 940 et 9 390 en 2008.



I-3 Les appuis aux sections d'inspection du travail

Les médecins inspecteurs régionaux du travail et les ingénieurs de prévention

Les médecins inspecteurs régionaux du travail et les ingénieurs de prévention appuient les actions de l'inspection du travail. Cette fonction a pris une ampleur importante depuis la création dans les directions régionales des «équipes pluridisciplinaires» qui permettent de renforcer la compétence des agents de contrôle dans leurs missions santé-sécurité au travail.

Les directions régionales et les directions du travail des départements d'outre-mer (DOM) et de Saint Pierre et Miquelon comptaient, au 31 décembre 2008, 50,86 médecins inspecteurs régionaux du travail – 49,86 dans les directions régionales de métropole, 1,00 dans les directions du travail des DOM et de Saint Pierre et Miquelon (en 2007 : 52,60 médecins inspecteurs régionaux du travail – 51,60 dans les directions régionales de métropole, 1,00 dans les directions du travail des DOM et de Saint Pierre et Miquelon).

Les ingénieurs de prévention ont pour rôle d'assurer un appui technique aux agents de contrôle, conformément aux dispositions de l'article L. 8123-4 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 2008, 61,08 ingénieurs de prévention étaient en poste – 59,22 dans les directions régionales de métropole, 1,86 dans les directions du travail des DOM et de Saint Pierre et Miquelon (en 2007 : 61,00 ingénieurs de prévention étaient en poste – 60,20 dans les directions régionales de métropole, 0,80 dans les directions du travail des DOM et de Saint Pierre et Miquelon).

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 2008, 95,98 – 36,98 dans les directions régionales, 58,50 dans les directions départementales de métropole, 0,50 dans les directions du travail des DOM et de Saint Pierre et Miquelon (en 2007 : 90,52 – 34,97 dans les directions régionales de métropole, 55,55 dans les directions départementales de métropole).

Services de documentation

Ces services représentent 72,87 emplois (70,69 en 2007). 19,17 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 (19,25 en 2007).

Dans les départements de métropole et dans les directions du travail des DOM et de Saint Pierre et Miquelon qui identifient l'existence d'un service de documentation, il y a 53,70 agents occupés à cette tâche (en 2007 51,44). 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

Le département du soutien et de l'appui au sein de la DGT

Il élabore des guides et des documents méthodologiques visant à donner aux agents de contrôle les moyens de maîtriser la multiplicité des sources de droit et à faciliter les tâches de contrôle (voir page 176).

I-4 les agents hors sections participant à la mission

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 II), 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, l'activité de ces agents est difficile à mesurer précisément. D'une part, ils n'élaborent pas d'états d'activité et, d'autre part, leur activité est variable. Elle peut n'être exercée qu'à titre occasionnel ou à temps partiel sur le champ travail.

Depuis 2002, le rapport annuel tentait de chiffrer le nombre de ces agents en demandant aux services de renseigner un questionnaire spécifique.

Pour les années 2006, 2007 et 2008, les éléments chiffrés extraits de l'application nationale de gestion des ressources humaines (Synergie RH) ne permettent pas d'obtenir le détail des tâches en lien direct avec l'inspection du travail effectuées par ces agents hors section, comme dans les rapports des années précédentes.

¹) Ce dispositif est décrit plus précisément au chapitre V : la protection des agents

Ils permettent cependant de continuer à comptabiliser le nombre d'agents effectuant des tâches de renseignement du public dans les directions départementales et les directions du travail des DOM et de Saint Pierre et Miquelon. Ce nombre est de 542,34 (531,84 en 2007).

II - La rémunération des personnels et leurs perspectives de carrière.

II -1 Le corps de l'inspection du travail

Le corps de l'inspection du travail 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 10 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.

Alors que jusqu'à présent, un inspecteur du travail ne pouvait accéder à un grade supérieur en continuant à exercer des tâches de contrôle de la législation du travail en section d'inspection du travail, le PMDIT a permis une évolution en la matière : plusieurs directeurs adjoints du travail peuvent désormais exercer une activité de contrôle tout en exerçant des fonctions d'animation de la politique travail ou d'appui aux sections. Cependant, un inspecteur du travail qui accède à un grade supérieur pourra être amené à exercer des tâches en tout ou partie étrangères aux missions d'inspection du travail au sens de la convention N°81.

Aux traitements (voir tableaux ci après) 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°2000-1139 du 24/11/00 et arrêté du 3/5/02)

II -2 Le 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 (voir tableaux ci après) s'ajoutent deux primes versées mensuellement : une indemnité d'activité (décret n°97-530 du 26/5/97 ar rêté du 26/5/97) et une prime de technicité (décret n°2001-479 du 30/5/01, arrêté du 3/5/02)

II -3 Le personnel sous 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 des DOM 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.

Le décret 2005-356 du 18 avril 2005 a étendu le statut d'emploi aux secrétaires généraux de DRTEFP qui sont notamment chargés des questions budgétaires, du contrôle de gestion régional et du suivi de l'exécution des programmes et plans d'action.

Ces agents 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.

Aux traitements (voir tableaux ci après) s'ajoutent en 2008 une indemnité annuelle de fonction dont le taux moyen varie de 18 293 à 21 342 € pour les directeurs régionaux selon leur groupe et de 13 720 à 18 293 € pour les directeurs départementaux et les directeurs du travail des départements d'outre-mer selon leur groupe - le montant des attributions individuelles ne pouvant excéder 50% du montant moyen. Une bonification indiciaire (NBI) de 80 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, est versée à tous les directeurs régionaux et à certains directeurs départementaux. Les 27 directeurs départementaux qui ne bénéficient pas de cette NBI perçoivent un complément de prime de fonction. Par contre, les secrétaires généraux ne sont bénéficiaires ni de la NBI, ni de compléments de primes.

II -4 Les 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) (au 31 12 08, seules 2 personnes sont concernées par ce statut).

- En 2008, la rémunération des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'œuvre recrutés sur le fondement de la loi de 1984 précitée, est la suivante¹ :

Ancienneté (l'expérience professionnelle étant reprise à hauteur de 1/3 des services effectués en médecine)	Rémunération brute annuelle 2008
Dès le recrutement	52 304,90 €
Après 5 ans dans le service	56 663,64 €
Après 10 ans dans le service	61 022,38 €
Après 15 ans dans le service	67 560,50 €

¹ Montants applicables à partir du 1^{er} octobre 2008

En complément de leur rémunération, ces MIRTMO (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 € (annuel et forfaitaire) en complément de leur rémunération.

En 2008, les MIRTMO recrutés sur le fondement du décret de 1947 précité, perçoivent une rémunération principale fondée sur un indice (indice brut 1015 ou hors échelle B), et, en complément de leur traitement, une prime d'activité sur le fondement du décret n° 2003-178 (+ arrêté du 03/03/03) dont le montant moyen est 11322 € et le montant plafond de 22644 €.

III - Le recrutement et la formation professionnelle initiale et continue des inspecteurs et contrôleurs du travail

C'est une loi de 1892¹ qui instaura le principe du recrutement par concours. Les concours donnent accès à une formation de 18 mois dont 10 mois de scolarité et 8 mois de stage pour les inspecteurs et à une période de stage de 12 mois pour les contrôleurs. C'est l'INTEFP qui est chargé de la formation initiale des inspecteurs et contrôleurs du travail.

III -1 Le recrutement

▪ Le recrutement des 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 justifiant de 9 ans de services civils effectifs dont 5 en catégorie B. Ce nombre d'inspecteurs au choix ne peut excéder un **1/6** du nombre des postes offerts aux concours prévus.

Deux concours distincts sont ouverts simultanément par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, des transports, de l'agriculture et de la fonction publique : un concours externe et un concours interne. Par ailleurs un recrutement spécifique au bénéfice des travailleurs handicapés (dossier et entretien) a permis en 2008 le recrutement de 3 inspecteurs du travail. La procédure adoptée prévoit une présélection sur dossier et une entretien avec les candidats. Le comité de sélection est composé de la présidente du jury de concours d'inspecteur du travail et de quelques un des membres qui se portent volontaires.

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.

¹ 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels

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, 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 ainsi que sur des sujets de droit, du travail en particulier.

▪ **Le recrutement des 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. Par ailleurs un recrutement spécifique au bénéfice des travailleurs handicapés (dossier et entretien) a permis, en 2007, le recrutement au niveau régional, de 15 contrôleurs du travail. Il convient de préciser enfin qu'en 2007 également, 36 contrôleurs du travail en provenance de France Telecom et 15 anciens militaires, ont été recrutés suivant des procédures spécifiques.

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 aux fonctionnaires (agents publics de l'État, agents des collectivités territoriales, agents des établissements publics qui en dépendent, militaires ou agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale à la date de clôture des inscriptions) 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.

III-2 La formation statutaire et la formation professionnelle tout au long de la vie

Introduction à la formation en 2008

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

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

La formation continue progresse quant au nombre d'agents formés même si le nombre de jours de formation est moins important.

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

A partir du constat que la durée des formations se révélait être un élément de la participation des agents aux actions de formation proposées, de nouvelles ingénieries pédagogiques prévoyant des formations plus courtes ont été définies et se révèlent satisfaisantes, d'où un nombre plus important d'agent formés et une diminution du nombre global de jours de formation.

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

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

III-2-1 La formation continue organisée par les DRTEFP

La formation continue organisée par les DRTEFP est un élément essentiel du dispositif de formation continue des agents des services, particulièrement des agents de catégorie C. Le contenu de ces formations régionales fait notamment apparaître les priorités suivantes :

- le management
- la santé et la sécurité au travail
- l'efficacité personnelle
- l'informatique et la bureautique

Il convient aussi de rappeler l'effort considérable de formation effectué directement par les DRTEFP dans le cadre de la formation initiale (stages) et dans celui de la formation continue.

L'analyse détaillée de l'activité de l'INTEFP, opérateur en charge du programme national de formation et de l'offre de service adressée aux régions et à l'administration centrale, permet aussi de distinguer, à partir des données globales indiquées en introduction, l'importance de l'activité de formation au niveau régional.

III-2-2 L'activité de l'INTEFP

Les formations dispensées par l'établissement concourent directement à la mise en œuvre de la politique de formation statutaire et professionnelle des agents du ministère.

En 2008, l'ensemble de l'activité de formation dispensée sur les sites de formation de l'INTEFP (le centre de Marcy l'Etoile et les 8 centres inter régionaux de formation - CIF) représente 75 216 journées (soit + 50 % par rapport à l'année 2006) et 9 200 stagiaires se répartissant en :

- formation initiale : 897 stagiaires représentant 49 765 journées de formation,
- formation continue : 4 658 stagiaires représentant 9 269 journées de formation,
- adaptation à l'emploi : 495 stagiaires représentant 2 418 journées de formation,
- préparation aux concours : 939 stagiaires représentant 5 606 journées de formation,
- actions pour le compte de tiers : 1 423 stagiaires représentant 5 699 journées de formation,
- sessions nationales : 256 stagiaires représentant 999 journées de formation,
- ingénierie pour les DRTEFP : 309 stagiaires représentant 904 journées de formation.

L'année 2008 a donc été marquée par une forte activité de l'INTEFP particulièrement en formation initiale grâce aux créations d'emplois prévues par le PMDIT. Depuis 2006, en prenant en compte les différentes promotions, ce sont 370 inspecteurs-élèves et inspecteurs promus au choix et 690 contrôleurs stagiaires qui ont suivi un parcours de formation initiale. En outre, les nouveaux ingénieurs et MIRTMO ont été formés en collaboration avec l'EHESP de Rennes.

La formation continue

Sur le terrain de la formation continue, l'INTEFP a organisé en 2008 un total de 11 600 jours de formation à l'intention de 5 150 stagiaires (soit + 35 % par rapport à 2007).

L'augmentation très importante du nombre de stagiaires en formation continue s'explique principalement par l'organisation en 2008 de 60 formations d'une journée sur la recodification du Code du travail, et de 10 stages de 2 jours après la parution de la loi de modernisation du marché du travail.

Les faits marquants dans le cadre de cette formation continue concernent :

- Sur le champ du travail, l'accompagnement des nouveaux textes (nouveau code du travail, rupture conventionnelle du contrat de travail et rénovation de la démocratie sociale notamment) ainsi que les séminaires sur la conduite de la politique du travail,

- Sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, la lutte contre les discriminations, les services aux personnes, le conventionnement des missions locales et l'accompagnement des mutations économiques.

Compte tenu de la Présidence française de l'Union Européenne en 2008, ont été mis en place plusieurs stages permettant aux cadres et agents de l'Administration centrale de se former d'une part à une meilleure maîtrise de l'anglais, d'autre part aux règles particulières de négociation communautaire et aux techniques permettant de présider les groupes de travail organisés dans ce cadre.

Par ailleurs, l'INTEFP, en partenariat étroit avec la DGT, a, pour marquer son engagement européen, donné un caractère particulier à la Biennale de l'Inspection du travail, en invitant quatre délégations provenant du Luxembourg, du Portugal, de la Pologne et de la République tchèque. Le thème choisi, à savoir les prestations de services transnationales, a permis des échanges particulièrement riches entre les participants, d'autant que pour évoquer le sujet de la qualité de l'emploi dans ce cadre, les partenaires sociaux de ces différents pays, ont également été conviés, ce qui a permis de mieux comprendre leur vision sur cette question qui agite régulièrement le débat social.

Comme les années précédentes, la Formation continue a apporté sa contribution à l'offre régionale de formation (dans le cadre des Plans Régionaux de Formation), en mettant à disposition des Régions qui le souhaitent les stages de l'offre nationale, animés par des agents des services, membres des réseaux de formateurs animés par l'INTEFP.

• L'offre de service aux régions

L'activité de l'INTEFP a été intense au cours de l'année 2008 du fait d'une part de la RGPP et d'autre part de la poursuite de la mise en œuvre du PMDIT :

- L'INTEFP a ainsi constitué une équipe projet chargée de concevoir une offre d'accompagnement spécifique auprès des cinq régions préfiguratrices des DIRECCTE,
- La poursuite de la mise en œuvre du PMDIT avec l'arrivée en nombre de nouveaux agents de contrôle et la création de sections supplémentaires, a bousculé les organisations actuelles et nécessité des réorganisations et un accompagnement spécifique. Certaines régions ont initié des dispositifs d'accompagnement des nouveaux agents avec la mise en place d'une fonction tutorale, et vont le cas échéant compléter ce dispositif par un plan de formation spécifique adapté,
- En santé-sécurité au travail, l'offre de formation continue s'est renforcée et diversifiée avec près d'une quarantaine de stages, quasiment tous disponibles pour les DRTEFP dans le cadre de l'offre de services INTEFP. En 2008, a été initiée en collaboration avec la DGT, une série d'actions autour du pilotage de la politique du travail avec quatre séminaires inter régionaux, qui ont regroupé l'ensemble des directeurs régionaux et départementaux,
- Autre illustration de cette diversité de l'offre, 19 journées interrégionales d'information ont été organisées dans les CIF à l'automne sur la loi relative à la démocratie sociale du 20 août 2008.
- Dernier élément à rappeler, dont les effets se feront essentiellement sentir en 2009, la fusion des services de l'Inspection du travail, avec là encore des impacts au plan organisationnel mais également sur le plan des formations.

- **Les formations à la mobilité fonctionnelle**

L'objectif des formations à la mobilité fonctionnelle est de permettre à des inspecteurs ou des contrôleurs du travail d'appréhender le contenu et les gestes spécifiques à l'occupation d'un nouveau poste de travail, suite à une mutation. L'accompagnement - formation proposé en 2008 a été le suivant :

- pour les inspecteurs du travail un dispositif « mobilité section » comprenant 10 modules de formation a été organisé au CIF de Montrouge,
- pour les contrôleurs du travail : deux dispositifs « mobilité section » comprenant 8 modules de formation obligatoires se sont déroulés au CIF de Lille et au CIF de Bordeaux.

soit 387 stagiaires formés et 2 023 journées de formation dispensées.

Les formations statutaires

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

Après leur réussite au concours, les candidats sont nommés inspecteurs élèves du travail (IET) pour 10 mois et effectuent, durant 8 mois, une période de stage en service déconcentré. La formation comporte :

- une période de formation générale de dix mois qui vise à leur faire acquérir les connaissances et capacités professionnelles communes aux différentes fonctions du métier d'inspecteur du travail ;
- une période de formation professionnelle de huit mois qui vise à leur 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 de 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.

Trois promotions d'inspecteurs du travail ont suivi des sessions de formation à l'INTEFP au cours de l'année 2008 :

- Promotion 2006 : 103 inspecteurs élèves du travail affectés en mars 2008 (09-2006/03-2008),
- Promotion 2007 : 105 inspecteurs élèves du travail en formation en 2008 (09-2007/03-2009),
- Promotion 2008 : 108 inspecteurs élèves du travail débutant leur formation en septembre 2008.

La promotion d'inspecteurs du travail issue de la liste d'aptitude a compté 18 personnes qui ont bénéficié d'un parcours individualisé de 20 semaines 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 structures partenaires ou dans des postes homologues aux leurs.

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.

• La formation statutaire des contrôleurs du travail

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 est titularisé. Au cours de cette première année, les contrôleurs reçoivent la formation dispensée par l'INTEFP. Cette formation comporte un ou plusieurs stages pratiques.

Deux promotions se sont succédées au cours de l'année 2008 :

- La promotion FICT 2007 à partir d'octobre 2007 jusqu'en octobre 2008 : 237 stagiaires,
- La promotion FICT 2008 à partir d'octobre 2008 jusqu'en octobre 2009 : 241 stagiaires.

L'année 2007 a été marquée par une refonte de la formation initiale des contrôleurs du travail. Cette réforme est appliquée depuis la promotion 2007.

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

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

Ce nouveau dispositif tient compte du fait que les contrôleurs du travail sont affectés dans un service déterminé dès le début de la formation. Basé sur le principe de l'alternance (équilibre entre périodes d'enseignement et stages en services déconcentrés), la construction des stages durant un an vise à faire monter en compétence le contrôleur du travail jusqu'à une prise de poste de travail à travers 3 stages. Dispensée sur 8 centres interrégionaux de formation, la formation est désormais construite autour :

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

L'évolution du nombre d'inspecteurs élèves du travail et de contrôleurs du travail stagiaires s'analyse aussi dans son ensemble à travers l'objectif du PMDIT qui, en prévoyant de recentrer l'inspection du travail sur son cœur de métier, a aussi pour conséquence la création du corps des secrétaires administratifs des services déconcentrés et les recrutements d'attachés d'administration issus des IRA (instituts régionaux d'administration).

IV - Les moyens matériels de fonctionnement

IV-1 Les 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, 69 sections sont dans ce cas, dans des villes distinctes des 101 villes où sont installées les DDTEFP et DRTEFP (source : enquête DAGEMO du 1^{er} juillet 2007).

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 téléphones portables. Les agents de contrôle ont, en outre, accès au matériel habituel de télécopie et de photocopie.

IV-2 Les moyens de déplacement

Ils sont indispensables pour permettre aux agents de contrôle d'intervenir sur les lieux de travail. Les établissements, entreprises et lieux assujettis au contrôle sont situés dans des périmètres parfois très importants. Le parc de véhicules de service progresse. Au 31 décembre 2008, les agents de contrôle pouvaient utiliser, parfois conjointement avec les autres agents des services déconcentrés, 1 150 véhicules. De ce fait la proportion des agents qui utilisent leur 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 désormais par l'arrêté du 26 août 2008 (modifiant l'arrêté précédent du 3 juillet 2006) :

Catégorie (puissance fiscale du véhicule)	Jusqu'à 2 000 Kms	De 2 001 à 10 000 Kms	Au delà de 10 000 Kms
De 5 CV et moins	0,25	0,31	0,18
De 6 et 7 CV	0,32	0,39	0,23
De 8 CV et plus	0,35	0,43	0,25

Les agents qui sont, du fait de leurs visites d'entreprises, dans l'obligation de prendre leur repas à l'extérieur de leur résidence administrative, perçoivent une indemnité de 15, 25 € par repas (arrêté du 27 décembre 2006 modifié le 1^{er} mars 2008).

Les agents obligés de se déplacer sur le territoire, perçoivent des indemnités forfaitaires en euros, fixées par arrêté du 27 décembre 2006 :

	Paris et petite couronne	Province
Indemnité repas	15,25	15,25
Indemnité nuitée	70	48
Indemnité journalière (pour les collectivités territoriales : arrêté du 3 juillet 2006)	90 (maximal et sur justificatif du déplacement)	

IV-3 Les moyens informatiques

Au 31 décembre 2008, tous les agents de contrôle ainsi que leurs secrétariats disposaient au minimum d'un PC fixe ou portable. Tous les sites des directions départementales et régionales sont équipés de serveurs bureautiques dédiés au partage d'applications et de fichiers. Outre les boîtes à lettres institutionnelles, chaque agent de section dispose d'une boîte à lettres électronique.

IV-4 Les appuis documentaires et le système d'information SITERE

Il s'agit ici essentiellement des appuis documentaires, classiques ou fondés sur les technologies 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 notamment destinataires des publications, périodiques et brochures éditées par l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux public (OPPBTP) et par l'institut national de recherche et de sécurité (INRS).

Les services de l'administration générale des directions régionales sont dotés de services de documentation qui ont vocation à apporter un appui spécialisé sur des questions complexes. Certaines directions départementales se dotent de services de documentation centralisés qui viennent en relais des services des directions régionales. La gestion informatisée de la

documentation, avec recours à des logiciels spécialisés, se généralise lentement et, dans plusieurs régions, donne lieu à d'intéressantes initiatives de mutualisation des ressources.

La DGT depuis août 2006, avec un département dédié à l'appui et au soutien du contrôle, développe désormais une aide méthodologique et juridique aux agents de contrôle sur des thématiques diversifiées. Cette production prend essentiellement la forme de guides de contrôle¹ qui sont conçus à la fois par des agents de terrain, repérés comme ayant une expertise sur le sujet traité, et par des spécialistes de la DGT. Dans tous les cas ces groupes de travail ont une composition pluridisciplinaire.

Le Système d'information de l'inspection du travail SITERE

SITERE (Système d'Information Travail En Réseau) est un système d'information, créé à la fin de l'année 2000, permettant à tous les acteurs du système d'inspection du travail de conduire les politiques du travail avec des outils adaptés permettant la saisie, la remontée et l'analyse d'informations.

Ces outils assurent trois fonctions capitales : aide au contrôle, ressource documentaire, échange d'information. Ils sont conçus, pour la plupart, pour pouvoir communiquer entre eux et ainsi partager les informations. Les premières applications ont été livrées en juillet 2002.

Après 7 années de mise en place, SITERE offre en 2008 les services suivants :

- **Intranet SITERE** : site intranet d'échange et de mutualisation des informations du secteur travail du ministère qui donne accès à :

- des outils méthodologiques : 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 texte,
- des notes juridiques dont une sous-rubrique « Fiches de la DGT » créée en octobre 2007,
- des documents, rapports et études produits par les services d'administration centrale comme par les services déconcentrés,
- une sous-rubrique ouverte par l'inspection médicale du travail permettant principalement aux médecins inspecteurs régionaux du travail, d'accéder à de nombreux documents concernant les questions de santé au travail ;
- une rubrique d'échanges administration centrale / services déconcentrés ;

Cet intranet SITERE, doté en 2008 de près de 3 000 documents élaborés par les services déconcentrés ou l'administration centrale, est désormais un véritable outil intégré à l'activité quotidienne de nombreux agents. Au cours de l'année 2008, entre 2 600 et 3 600 visiteurs mensuels se sont connectés sur cet intranet, pour un nombre de visites mensuelles variant entre 7 000 et 12 500.

Une vingtaine de sites Internet sont associés à l'intranet SITERE [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,

¹ Pour une présentation des thèmes des guides de contrôle : Cf. ci-dessous, partie VI, CH I-2

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 ...].

- **Rédac** : outil d'aide à la rédaction des documents produits par les sections d'inspection et porteur des suites de leurs interventions. L'évolution majeure de Rédac, début 2008, est le lien renforcé avec Cap Sitère. Il est possible désormais d'ouvrir Cap Sitère via Rédac et lier un « évènement Cap Sitère » de type demande de licenciement de salariés protégés avec la décision faite dans Rédac. L'utilisation de cet outil croit du fait de ce lien avec Cap Sitère,

- **Madeira** : site internet qui permet de recueillir et faire partager les signalements des machines dangereuses ou non conformes à la législation européenne et d'obtenir des informations sur ces machines,

- **RHRC** : opérationnelle depuis juin 2007, cette application assure le suivi, en administration centrale, des recours hiérarchiques et contentieux en matière de rupture du contrat de travail des salariés protégés

- **CAP SITERE** : cette application déployée en novembre/décembre 2005, qui remplace SIE, constitue le cœur du système sur lequel viennent s'interfacer tous les outils SITERE : l'élément central est le dossier d'établissement dans lequel sont enregistrées sous forme numérique toutes les données le concernant (résultat d'élection, comptes-rendus réunion CE ou CHSCT, ...) ainsi que toutes les données issues des contrôles et suites à contrôle. Cette application est destinée à l'ensemble des agents du champ Travail du ministère. Elle permet donc :

- le suivi des dossiers des entreprises, la préparation et le suivi des contrôles,
- l'élaboration et le suivi de plans d'action,
- la production de tableaux de bord et de statistiques, notamment ceux utiles pour le rapport annuel au BIT.

Les difficultés techniques rencontrées lors de la période de déploiement initial de CAP SITERE SUIVI ont été résolues en grande partie. 2008 a ainsi confirmé l'appropriation de l'outil, utilisé par 96% des sections d'inspection du travail. Des difficultés demeurent cependant, tant dans le fonctionnement de l'outil que dans une certaine résistance des agents, et les données recueillies sont loin de représenter 96% de l'activité. L'année a également été marquée par la fermeture de CAP SITERE PILOTAGE en raison de la défectuosité de sa chaîne d'alimentation et par le développement en interne d'une application décisionnelle appelée **DELPHES**, livrée dans les services en février 2009.

Le système d'inspection du travail peut dès lors s'adosser dans son processus de modernisation à un système d'information trouvant son équilibre entre une application de gestion et une application de pilotage.

En outre la création du service unifié d'inspection du travail, décidée en juillet 2008, a fortement impacté le projet SITERE, que ce soit au titre des modalités d'accès d'un nombre très conséquent d'utilisateurs supplémentaires (871 agents) aux applications du ministère du travail mais également au titre de l'intégration des applications de contrôle des temps de conduite précédemment utilisées par l'IGTT¹ ainsi que des ouvertures d'accès à de nouvelles bases de données dans le système d'information. La phase opérationnelle sur ces

¹ Inspection générale du travail des transports

chantiers n'a certes pas été lancée en 2008, mais le second semestre a fait l'objet d'un important travail de préparation à la fois technique et fonctionnel

V - La protection des agents

Ces dernières années, les affaires d'obstacles aggravés, d'outrages, de menaces, de violences verbales ou physiques se sont développées, notamment à l'encontre des agents de contrôle lors de l'exercice de leurs missions.

L'on peut également observer quelques affaires de mise en cause pénale d'agents de nos services dont la plus emblématique est celle dite de l'accident le 1^{er} juillet 1999 du « Pic de Bure » (procès en novembre 2003). Si ces mises en cause pénales restent encore limitées (2 en 2008), il ne faut pas exclure que leur nombre puisse progresser du fait de la nature et du nombre des questions actuelles de santé publique soulevées, dont celles relatives à l'amiante. Néanmoins sur les 3 années 2006 / 2008, aucune mise en cause pénale n'est intervenue sur un sujet de santé publique.

Face à la gravité de ces 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, il s'agit de risques professionnels que l'agent ne doit pas assumer seul. Ces instructions s'inscrivent et complètent le dispositif de protection fonctionnelle qui est ancien et interministériel :

D'une part, la circulaire du 21 août 2003 et la note technique n°2003-8 du 24 septembre 2003 DAGEMO/BCG/MICAPCOR, qui renforcent le volet juridique et technique de la protection fonctionnelle, prévue par l'article 11 du statut de la fonction publique en prévoyant la mise en place d'une cellule d'urgence et d'appui au niveau national, et de cellules régionales ainsi que la constitution d'un réseau d'avocats.

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 se compose d'un représentant de la DGT (depuis l'automne 2006) et de la DAGEMO. En 2008, cette cellule nationale, qui entretient des liens informels mais réguliers et réactifs avec la chancellerie (demandes d'avis, croisement d'informations, etc.), a eu une activité soutenue avec le réseau d'avocats-conseils de l'administration mis en place en 2007. Ses interventions ont principalement concerné en 2008 :

- les affaires liées à l'amiante,
- certains obstacles à fonction et incivilités,
- quelques affaires emblématiques (type AZF),
- quelques risques de mise en cause pénale d'agents.

Les cellules régionales 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 de saisir la cellule nationale en cas de besoin.

D'autre part, la note technique DAGEMO-MICAPCOR n°2 004-02 du 3 février 2004 , qui instaure de manière officielle une nouvelle **prise en charge des agents sur le plan psychologique** :

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. Il comprend deux volets essentiels : l'un s'appuie sur la mobilisation de l'environnement proche, de la hiérarchie, des cellules régionales, voire de la cellule nationale; l'autre sur l'intervention de psychologues cliniciens (226 psychologues cliniciens répartis sur tout le territoire national). 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).

Les prestations comprennent :

- la mise à disposition du dispositif à tout moment, avec 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.

La violence à l'égard des agents de l'inspection du travail a culminé en France en 2004, avec le meurtre 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 en poste au ministère du travail, tous les agents de contrôle, quel que soit leur ministère de rattachement, ont été profondément marqués par ce tragique évènement. Le procès en assises du meurtrier s'est déroulé en mars 2007. Ce dernier a été condamné à trente ans de réclusion criminelle.

A la suite de ces deux meurtres, une **circulaire DAGEMO N° 2005-3 du 25 avril 2005** a fixé un plan d'amélioration de la sécurité et de la protection des agents, ce plan ne se limitant d'ailleurs pas aux seuls agents de l'inspection du travail. Il s'articule autour de quelques axes forts :

- mieux connaître pour agir plus efficacement et plus rapidement,
- améliorer l'information sur les dispositifs existants tout en les renforçant,
- mettre en œuvre de nouvelles procédures ou dispositifs permettant une meilleure appréhension des risques et leur limitation,
- définir et mettre en œuvre les pratiques en cas d'agression ou d'entrave,
- renforcer l'environnement juridique ou mieux utiliser ses possibilités,
- mieux intégrer les questions de sécurité et de protection des agents dans la formation initiale et continue.

Par une **note aux services déconcentrés du 25 septembre 2007**, le ministre chargé du travail a insisté de nouveau sur les procédures d'alerte relatives aux incidents violents qui marquent les contrôles de l'inspection du travail. Il évoque, au sein de cette note, la coordination avec la Garde des Sceaux et invite les directeurs régionaux et départementaux du travail à accentuer leurs relations avec les parquets en la matière. Cette instruction vise particulièrement à la réduction des délais entre les faits et les poursuites.

Les demandes de protection fonctionnelle en 2008

Cette procédure a été utilisée en 2008 par 68 agents du système d'inspection du travail (contre 53 en 2006 et 76 en 2007) : 1 directeur adjoint du travail, 15 inspecteurs du travail, 51 contrôleurs du travail et 1 MIRTMO ont effectué une demande de protection fonctionnelle. Ce chiffre marque une légère baisse par rapport à l'année précédente. Il convient d'observer que ces demandes de protection fonctionnelle peuvent concerner des situations de mise en cause pénale des agents (2 en 2008), mais recouvrent dans la très grande majorité des cas, des outrages, violences, agressions, menaces y compris menaces de mort.

Ces chiffres importants, bien que répartis de façon hétérogène sur le territoire national, indiquent le refus de la banalisation de ces risques depuis le double meurtre de Dordogne. Auparavant, l'inspection du travail n'avait pas échappé à la banalisation de la violence ordinaire que connaît notre société et seuls les cas graves étaient signalés au niveau national. Cet événement dramatique a conduit à une forte incitation à signaler tous les incidents graves survenus dans les services. La présence effective d'une autorité centrale de l'inspection du travail depuis août 2006 joue également un rôle en ce sens. Enfin, l'efficacité même du dispositif facilite la demande de protection fonctionnelle des agents. Cette évolution permet d'améliorer la connaissance de ces risques professionnels et favorise la prévention et l'accompagnement de ces situations.

Qualité des agents demandant la protection fonctionnelle	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	TOTAL
Directeur régional							1					1
Directeur départemental	2	3		3	1		1	4	2	3		19
Directeur adjoint		2			1		2	3	5	1	1	15
Inspecteur du travail	13	2	4	9	7	13	15	15	7	11	15	111
Contrôleur du travail	18	17	13	14	14	24	38	62	39	61	51	351
Autres						1	3	1			1 ¹	6
TOTAL	33	24	17	26	23	38	60	85	53	76	68	503

Incriminations	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 ²	2008	TOTAL
Obstacles aggravés	8	4	1	8	2	10	11	34	6	58	66	538
outrages, injures	14	6	9	15	12	17	32	60	17			
Menaces, menaces de mort	7	5	3	3	4	6	14	19	9			
Violences, voies de fait	6	5	6	1	1	18	19	12	10			
Mises en cause				1		1	4	17	3	1	2	29
TOTAL	35	20	19	28	19	52	80	142	45	59	68	567

¹ Il s'agit d'un MIRTMO

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

Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2008

Les jugements et arrêts reçus ne couvrent pas la totalité des demandes, soit par remontée insuffisante, soit en raison des délais de justice. Dans quelques cas également, non décomptés, le bénéfice de la protection fonctionnelle a été abandonné. Les chiffres qui suivent concernent les suites judiciaires des demandes de protection fonctionnelle sur le seul champ du travail.

Les suites judiciaires rendues en 2008, et qui concernent les affaires quelque soit la date des faits, peuvent être résumées ainsi :

41 agents ont vu en 2008 une décision de justice rendue sur leur affaire :

- une ordonnance de non lieu dans le cadre d'une mise en cause pénale d'un contrôleur,
- une décision de non condamnation,
- une décision de composition pénale,
- 16 décisions de condamnation à une amende seule comprise entre 10 et 3 000 €,
- 9 décisions de condamnation à une peine d'emprisonnement comprise entre 8 jours avec sursis et 3 mois fermes,
- 13 décisions de condamnation aux deux peines (emprisonnement et amende), la plus lourde étant 4 mois de prison ferme et 2 000 € d'amende.

L'analyse et les réponses du CHRIT sur les incidents et les violences faites aux agents de l'inspection 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), lors de sa réunion de Maastricht a proposé en novembre 2004, une réflexion par les Etats membres sur les situations de violence rencontrées par les agents de l'inspection du travail, dans chaque pays. Cette réflexion (sous présidence française) s'est traduite par une enquête sur la situation en la matière dans chaque pays (état des lieux de la violence et réponses institutionnelles) qui a débouché sur :

- un amendement sur les « principes communs » adopté à Vienne le 28 mars 2006¹
- l'adoption de préconisations générales (notamment une procédure d'évaluation des risques ainsi que des actions de formation) lors de la réunion du CHRIT d'Helsinki le 23 octobre 2006,

¹ Amendement qui dispose : « faire en sorte que les opérations de contrôle par les inspecteurs puissent s'effectuer dans les meilleures conditions de sécurité. Les Etats membres prennent toutes les dispositions adaptées pour assurer leur protection contre les violences de toute nature, notamment par l'évaluation préalable du risque et ils mettent en œuvre des dispositifs juridiques et administratifs permettant une prise en charge et un suivi de ces événements tant sur le plan de l'assistance judiciaire que du soutien psychologique ».

- l'adoption d'un guide de bonnes pratiques lors de la réunion du CHRIT à Lisbonne le 30 octobre 2007.

Ce guide de bonnes pratiques, adopté en 2007 par le CHRIT à Lisbonne, pour lutter contre « *les violences faites aux inspecteurs du travail* », repose sur une obligation : l'évaluation des risques, et sur une recommandation : la protection et le soutien des agents.

L'évaluation des risques doit se dérouler suivant quatre étapes : l'état des lieux, le programme d'action, la mise en œuvre des actions et l'évaluation de la démarche.

Les dispositifs de protection préconisés insistent sur la formation (particulièrement sur la prévention des incidents de contrôle, sur l'attitude au moment des contrôles ainsi que sur les suites données à un contrôle en cas de retrait de l'agent). La protection, la défense et le soutien des agents victimes de violence sont détaillés tant sur le plan juridique que sur le plan psychologique. Enfin, la communication sur ce thème est abordée en direction des acteurs qui participent au respect de l'application de la loi, mais également auprès des partenaires sociaux et du grand public.

ANNEXES

Tableau n°1

Par régions et départements :

Au 31 décembre 2008 : effectifs des directions départementales, des directions régionales et des agents de contrôle de l'inspection du travail ;

Au 31 décembre 2008 : établissements et salariés, par départements, relevant de l'inspection du travail du ministère chargé du travail. *(Source SIENE à partir des données UNEDIC 2008)*

Tableau n°2

Evolution du nombre d'agents en section d'inspection du travail de 1983 à 2008

Tableau n°3

Répartition des effectifs identifiables des DRTEFP au 31 décembre 2008

- venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail ;
- participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail.

Tableau n°4

Répartition des effectifs identifiables des DDTEFP et des DTEFP au 31 décembre 2008

- venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail ;
- participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail.

Tableau N°5

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

Tableau N°6

Les grilles indiciaires des membres du corps des contrôleurs du travail

Tableau N°7

Les plafonds juridiques des primes de l'inspection du travail

Tableau n°1

Par régions et départements :

Au 31 décembre 2008 : effectifs des directions départementales, des directions régionales et des agents de contrôle de l'inspection du travail (source DAGEMO) ;

Au 31 décembre 2008 : établissements et salariés, par départements, relevant de l'inspection du travail du ministère chargé du travail. (Source SIENE à partir des données UNEDIC 2008)

SIT : section d'inspection du travail

Régions	Département	Nombre établissements	Nombre de salariés	Effectif des DDTEFP	Effectif des DRTEFP	Nombre de SIT	Effectif des agents des SIT	Effectif des agents de contrôle des SIT	Nombre moyen de salariés par agent de contrôle	Nombre moyen d'établissement par agent de contrôle
ALSACE	67. Bas-Rhin	27 525	309 889	108,39		10	42,04	29,58	10 476,30	930,53
	68. Haut-Rhin	17 049	189 527	79,03		7	30,44	20,22	9 373,24	843,18
Cumul région		44 574	499 416	187,42	63,13	17	72,47	49,80	10 028,43	895,06
AQUITAINE	24. Dordogne	10 337	73 295	43,64		3	10,92	6,92	10 599,42	1 494,87
	33. Gironde	37 057	343 851	143,69		11	57,82	39,44	8 718,33	939,58
	40. Landes	9 222	70 435	43,66		3	14,30	7,86	8 961,20	1 173,28
	47. Lot et Garonne	8 085	64 409	40,88		3	10,08	7,72	8 343,13	1 047,28
	64. Pyrénées Atlantiques	19 413	153 902	77,01		7	27,79	17,78	8 658,34	1 092,15
Cumul région		84 114	705 892	348,87	75,55	27	120,90	79,71	8 855,75	1 055,25
AUVERGNE	3. Allier	8 042	69 024	41,79		3	14,71	10,85	6 361,66	741,20
	15. Cantal	3 872	26 144	26,51		1	4,90	3,90	6 703,59	992,82
	43. Haute Loire	5 601	45 273	33,42		2	12,00	9,00	5 030,33	622,33
	63. Puy de Dôme	15 253	147 870	73,37		5	26,16	16,86	8 770,46	904,69
Cumul région		32 768	288 311	175,08	51,74	11	57,77	40,61	7 099,51	806,89
BASSE NORMANDIE	14. Calvados	17 289	163 058	65,75		5	18,58	11,86	13 748,57	1 457,76
	50. Manche	11 043	100 859	53,76		4	15,38	10,72	9 408,49	1 030,13
	61. Orne	6 589	64 464	42,47		3	10,92	7,92	8 144,54	832,47
Cumul région		34 921	328 381	161,97	56,96	12	44,88	30,50	10 768,36	1 145,14
BOURGOGNE	21. Côte d'Or	13 137	131 882	55,06		4	18,44	12,86	10 255,21	1 021,54
	58. Nièvre	4 973	41 610	31,80		2	5,42	2,86	14 548,95	1 738,81
	71. Saône et Loire	13 321	126 275	58,68		4	17,09	11,86	10 647,13	1 123,19
	89. Yonne	7 453	72 750	39,21		3	10,72	8,00	9 093,75	931,63
Cumul région		38 884	372 517	184,75	55,91	13	51,67	35,58	10 469,84	1 092,86
BRETAGNE	22. Côtes d'Armor	13 117	112 407	60,30		4	16,58	11,00	10 218,82	1 192,45
	29. Finistère	20 058	185 086	86,94		6	25,88	16,44	11 258,27	1 220,07
	35. Ille et Vilaine	23 502	257 589	97,83		8	35,24	25,08	10 272,74	937,27
	56. Morbihan	17 354	146 058	69,85		5	23,40	16,68	8 759,10	1 040,72
Cumul région		74 031	701 140	314,91	66,78	23	101,09	69,19	10 133,55	1 069,97
CENTRE	18. Cher	6 675	63 805	39,28		2	8,72	5,86	10 888,23	1 139,08
	28. Eure et Loir	8 563	90 413	48,64		4	15,70	10,00	9 041,30	856,30
	36. Indre	5 305	51 071	36,28		2	9,86	8,00	6 383,88	663,13
	37. Indre et Loire	13 706	140 771	68,35		5	23,47	15,69	8 972,02	873,55
	41. Loir et Cher	7 274	74 426	36,76		3	11,52	8,72	8 535,09	834,17
	45. Loiret	14 289	173 191	69,50		6	25,08	19,58	8 845,30	729,78
Cumul région		55 812	593 677	298,80	63,24	22	94,35	67,85	8 749,85	822,58
CHAMPAGNE-ARDENNE	8. Ardennes	5 536	54 022	36,35		2	7,28	4,92	10 991,25	1 126,35
	10. Aube	7 072	68 754	37,40		3	11,41	7,26	9 470,25	974,10
	51. Marne	12 529	132 486	60,08		6	19,90	14,50	9 140,12	864,37
	52. Haute-Marne	3 972	38 875	30,08		2	6,81	4,51	8 619,73	880,71
Cumul région		29 109	294 137	163,90	47,16	13	45,39	31,18	9 433,52	933,58
CORSE	20A. Corse du Sud	4 987	27 953	25,82		1	7,00	5,00	5 590,60	997,40
	20B. Haute Corse	4 818	28 008	25,72		1	6,66	4,80	5 835,00	1 003,75
Cumul région		9 805	55 961	51,54	34,04	2	13,66	9,80	5 710,31	1 000,51
FRANCHE-COMTE	25. Doubs	12 165	129 964	65,86		5	19,44	13,58	9 570,25	895,80
	39. Jura	6 351	55 720	33,64		3	9,00	6,00	9 286,67	1 058,50
	70. Haute Saône	4 738	47 016	32,18		2	7,58	5,86	8 023,21	808,53
	90. Territoire de Belfort	2 963	34 715	24,46		1	6,72	5,00	6 943,00	592,60
Cumul région		26 217	267 415	156,13	47,09	11	42,73	30,44	8 784,99	861,27

Régions	Département	Nombre établissements	Nombre de salariés	Effectif des DDTEFP	Effectif des DRTEFP	Nombre de SIT	Effectif des agents des SIT	Effectif des agents de contrôle des SIT	Nombre moyen de salariés par agent de contrôle	Nombre moyen d'établissement par agent de contrôle
HAUTE NORMANDIE	27. Eure	11 211	123 992	65,19		5	21,16	12,58	9 856,28	891,18
	76. Seine Maritime	26 873	314 510	139,69		12	54,42	35,84	8 775,39	749,80
Cumul région		38 084	438 502	204,88	57,12	17	75,58	48,42	9 056,22	786,53
ILE DE France	75. Paris	136 498	1 234 263	430,58		41	198,90	140,15	8 806,73	973,94
	77. Seine et Marne	25 830	300 349	127,84		11	48,88	33,72	8 907,15	766,01
	78. Yvelines	28 773	388 623	127,56		12	50,08	34,50	11 266,07	834,12
	91. Essonne	23 240	296 972	112,06		11	43,19	27,69	10 724,88	839,29
	92. Hauts de Seine	42 466	805 025	217,62		27	101,65	66,63	12 082,02	637,34
	93. Seine Saint Denis	31 250	353 289	155,79		12	56,16	33,72	10 477,14	926,75
	94. Val de Marne	29 676	334 292	131,28		10	48,13	32,64	10 243,36	909,33
95. Val d'Oise	21 607	246 874	119,35		9	32,52	22,58	10 933,30	956,91	
Cumul région		339 340	3 959 687	1 422,06	183,43	133	579,50	391,62	10 111,04	866,50
LANGUEDOC-ROUSSILLON	11. Aude	8 600	55 722	40,78		3	10,78	6,92	8 058,13	1 243,67
	30. Gard	17 040	128 808	66,72		4	18,28	11,58	11 123,32	1 471,50
	34. Hérault	28 281	222 144	94,80		7	28,64	17,78	12 497,55	1 591,05
	48. Lozère	2 196	14 997	17,62		1	2,65	2,00	7 498,50	1 098,00
	66. Pyrénées Orientales	11 499	78 397	51,70		3	13,44	8,86	8 848,42	1 297,86
Cumul région		67 616	500 068	271,60	65,19	18	73,78	47,13	10 610,40	1 434,67
LIMOUSIN	19. Corrèze	6 142	50 387	30,58		2	8,64	6,78	7 437,20	906,57
	23. Creuse	2 542	18 555	21,58		1	3,20	2,00	9 277,50	1 271,00
	87. Haute Vienne	8 598	77 015	44,82		3	14,58	8,86	8 692,44	970,43
Cumul région		17 282	145 957	96,98	43,81	6	26,42	17,64	8 276,55	979,98
LORRAINE	54. Meurthe et Moselle	14 914	153 324	80,70		6	26,30	18,58	8 254,32	802,91
	55. Meuse	3 528	32 419	28,20		2	8,32	5,86	5 532,25	602,05
	57. Moselle	21 128	230 652	100,42		8	31,98	19,72	11 696,35	1 071,40
	88. Vosges	8 810	85 060	47,57		4	14,72	10,86	7 832,41	811,23
Cumul région		48 380	501 455	256,89	58,38	20	81,32	55,02	9 114,88	879,40
MIDI-PYRENEES	9. Ariège	3 674	25 019	27,03		1	4,00	3,00	8 339,67	1 224,67
	12. Aveyron	7 730	56 826	27,73		2	6,70	4,00	14 206,50	1 932,50
	31. Haute Garonne	32 656	351 410	139,10		11	51,05	33,58	10 464,86	972,48
	32. Gers	4 571	29 527	25,72		1	4,56	3,86	7 649,48	1 184,20
	46. Lot	4 398	31 319	25,62		1	6,00	4,00	7 829,75	1 099,50
	65. Hautes Pyrénées	6 395	47 702	33,28		2	10,00	6,00	7 950,33	1 065,83
	81. Tarn	8 961	70 409	48,08		2	9,06	5,70	12 352,46	1 572,11
82. Tarn et Garonne	5 503	40 043	29,22		1	4,72	2,86	14 001,05	1 924,13	
Cumul région		73 888	652 255	355,77	72,55	21	96,09	63,00	10 353,25	1 172,83
NORD-PAS-DE-CALAIS	59L. Nord Lille	37 995	490 455	208,02		20	66,25	45,35	10 814,88	837,82
	59V. Nord Valenciennes	12 259	154 598	166,01		7	35,32	29,46	5 247,73	416,12
	62. Pas de Calais	25 700	296 510	96,68		14	51,32	32,02	9 260,15	802,62
Cumul région		75 954	941 563	470,70	111,12	41	152,89	106,83	8 813,66	710,98
PAYS-DE-LA-LOIRE	44. Loire Atlantique	31 016	350 632	136,10		12	60,32	40,25	8 711,35	770,58
	49. Maine et Loire	17 855	192 580	85,37		6	31,76	22,72	8 476,23	785,87
	53. Mayenne	6 650	71 826	38,48		3	11,32	7,92	9 074,67	840,18
	72. Sarthe	11 529	134 479	60,10		6	24,92	17,50	7 686,71	658,99
	85. Vendée	16 016	159 360	67,18		5	30,55	21,92	7 271,73	730,82
Cumul région		83 066	908 877	387,21	82,51	32	158,86	110,30	8 240,42	753,13
PICARDIE	2. Aisne	9 624	96 222	70,47		4	27,75	19,73	4 876,94	487,79
	60. Oise	14 655	173 398	77,53		6	25,30	17,58	9 863,37	833,62
	80. Somme	10 937	123 202	66,60		5	17,72	13,86	8 889,03	789,11
Cumul région		35 216	392 822	214,60	57,30	15	70,77	51,17	7 676,80	688,22
POITOU-CHARENTES	16. Charente	8 111	76 295	42,85		3	10,78	6,86	11 121,72	1 182,36
	17. Charente-Maritime	16 194	116 905	71,95		4	20,22	13,36	8 750,37	1 212,13
	79. Deux-Sèvres	7 827	85 169	41,24		3	10,50	7,50	11 355,87	1 043,60
	86. Vienne	9 375	91 777	51,86		4	13,92	9,92	9 256,38	945,54
Cumul région		41 507	370 146	207,89	54,92	14	55,41	37,64	9 835,15	1 102,88

Régions	Département	Nombre établissements	Nombre de salariés	Effectif des DDTEFP	Effectif des DRTEFP	Nombre de SIT	Effectif des agents des SIT	Effectif des agents de contrôle des SIT	Nombre moyen de salariés par agent de contrôle	Nombre moyen d'établissement par agent de contrôle
PROVENCE-ALP.-C.A.	4. Alpes de Haute Provence	4 500	28 824	25,16		1	6,80	4,80	6 005,00	937,50
	5. Hautes Alpes	4 855	30 364	23,80		1	6,06	3,86	7 866,32	1 257,77
	6. Alpes Maritimes	37 510	269 830	114,02		8	33,68	23,46	11 501,71	1 598,89
	13. Bouches du Rhône	51 993	492 083	210,74		17	73,90	45,85	10 732,45	1 133,98
	83. Var	27 990	179 619	95,48		6	33,54	23,68	7 585,26	1 182,01
	84. Vaucluse	15 505	119 247	60,34		4	17,94	11,58	10 297,67	1 338,95
<i>Cumul région</i>		142 353	1 119 967	529,53	98,83	37	171,92	113,23	9 891,08	1 257,20
RHONE-ALPES	1. Ain	13 420	132 833	57,88		5	21,54	14,18	9 367,63	946,40
	7. Ardèche	7 149	56 557	37,05		2	7,86	5,00	11 311,40	1 429,80
	26. Drôme	13 273	120 104	58,60		4	18,50	11,86	10 126,81	1 119,14
	38. Isère	29 827	306 397	118,72		10	42,84	27,54	11 127,55	1 083,24
	42. Loire	19 104	180 443	92,99		6	34,42	24,30	7 425,64	786,17
	69. Rhône	51 516	570 060	194,28		23	89,08	59,08	9 648,95	871,97
	73. Savoie	14 267	116 957	57,29		4	17,08	12,78	9 155,15	1 116,79
	74. Haute Savoie	22 555	185 729	73,00		6	30,16	22,58	8 225,38	998,89
<i>Cumul région</i>		171 111	1 669 080	689,79	119,28	60	261,47	177,31	9 413,34	965,04
TOTAUX METROPOLE		1 564 032	15 707 226	7 151,23	1 566,02	565	2 448,89	1 663,95	9 439,75	939,95
	971. Guadeloupe	11 096	80 735	90,41		3	15,00	12,00	6 727,92	924,67
	972. Martinique	8 595	75 333	73,72		3	12,00	9,00	8 370,33	955,00
	973. Guyane	2 932	23 044	48,07		2	10,50	8,00	2 880,50	366,50
	974. Réunion	16 890	129 421	113,80		4	16,86	12,00	10 785,08	1 407,50
	975. Saint Pierre et Miquelon	255	1 361	9,92		0	1,00	0,80	1 701,25	318,75
TOTAUX OUTRE MER		39 768	309 894	335,91		12	55,36	41,80	7 413,73	951,39
TOTAUX		1 603 800	16 017 120	7 487,14	1 566,02	577	2 504,25	1 705,75	9 390,10	940,23

Tableau n°2

Evolution du nombre d'agents en section d'inspection du travail de 1983 à 2008

	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 agent de contrôle	Nombre moyen de salariés par agent de contrôle
1983	421	409	831	1 240	2,95	906	2 146	5,10	1 079 522	12 766 853	870,58	10 295,85
1984	411	409	837	1 246	3,03	913	2 159	5,25	1 128 803	12 250 090	905,94	9 831,53
1985	434	430	832	1 262	2,91	910	2 172	5,00	1 131 633	12 170 593	896,70	9 643,89
1986	428	420	805	1 225	2,86	905	2 130	4,98	1 151 555	12 167 927	940,04	9 933,00
1987	433	415	794	1 209	2,79	901	2 110	4,87	1 180 670	12 297 548	976,57	10 171,67
1988	433	403	782	1 185	2,74	861	2 046	4,73	1 213 801	12 586 099	1 024,30	10 621,18
1989	430	382	774	1 156	2,69	829	1 985	4,62	1 254 187	12 990 002	1 084,94	11 237,03
1990	430	350	756	1 106	2,57	767	1 873	4,36	1 283 063	13 253 279	1 160,09	11 983,07
1991	429	340	725	1 065	2,48	758	1 823	4,25	1 290 816	13 137 574	1 212,03	12 335,75
1992	428	390	713	1 103	2,58	742	1 845	4,31	1 284 175	12 817 557	1 164,26	11 620,63
1993	428	401	743	1 144	2,67	733	1 877	4,39	1 340 388	12 699 185	1 171,67	11 100,69
1994	432	412	746	1 158	2,68	735	1 893	4,38	1 351 659	12 522 440	1 167,24	10 813,85
1995	430	416	735	1 151	2,68	698	1 849	4,30	1 360 225	12 679 321	1 181,78	11 015,92
1996	432	402	715	1 117	2,59	681	1 798	4,16	1 379 072	12 708 310	1 234,62	11 377,18
1997	438	415	740	1 155	2,64	680	1 835	4,19	1 396 074	13 040 291	1 208,72	11 290,30
1998	440	398	748	1 146	2,60	672	1 818	4,13	1 418 000	13 322 000	1 237,35	11 624,78
1999	440	407	789	1 196	2,72	670	1 866	4,24	1 442 000	13 813 000	1 205,69	11 549,33
2000	441	417	819	1 236	2,80	698	1 934	4,39	1 485 000	14 683 000	1 201,46	11 879,45
2001	443	411	820	1 231	2,78	674	1 905	4,30	1 497 800	14 682 900	1 216,73	11 927,62
2002	461	423	875	1 298	2,82	718	2 016	4,37	1 504 954	14 955 013	1 159,44	11 521,58
2003	469	443	887	1 330	2,84	722	2 052	4,38	1 507 217	14 967 540	1 133,25	11 253,79
2004	478	459	912	1 371	2,87	737	2 108	4,41	1 520 277	15 024 160	1 108,88	10 958,54
2005	479	458,13	940,74	1 398,87	2,92	733,58	2 132,45	4,45	1 536 182	15 474 624	1 098,16	11 062,23
2006	484	463,01	967,05	1 430,06	2,95	714,17	2 144,23	4,43	1 555 638	15 739 606	1 087,81	11 006,26
2007	526	487,90	1 050,09	1 537,99	2,92	765,55	2 303,54	4,38	1 594 684	16 085 287	1 036,86	10 458,64
2008	577	534,79	1 170,96	1 705,75	2,96	798,50	2 504,25	4,34	1 603 800	16 017 120	940,23	9 390,07

Tableau n°3

Répartition des effectifs identifiables des DRTEFP au 31 décembre 2008

- venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail

- participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail

Régions	Médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'oeuvre	Ingénieurs de prévention	Agents Appuis Ressources Méthodes	Agents affectés à la documentation
Alsace	1,00	2,86	3,00	0,00
Aquitaine	2,80	3,00	2,20	1,00
Auvergne	1,00	2,00	3,43	1,00
Basse-Normandie	2,00	2,92	0,86	0,92
Bourgogne	2,00	2,00	1,00	1,00
Bretagne	1,50	4,00	2,00	0,50
Centre	3,00	1,80	1,00	1,50
Champagne-Ardenne	1,00	2,00	2,00	1,00
Corse	0,00	1,00	0,00	0,00
Franche-Comté	1,00	1,80	0,86	0,35
Haute-Normandie	2,00	3,00	0,30	1,00
Ile-de-France	7,00	5,00	8,00	2,00
Languedoc-Roussillon	1,00	2,00	1,00	1,20
Limousin	1,00	1,00	0,26	1,00
Lorraine	0,00	2,00	2,83	0,00
Midi-Pyrénées	3,00	1,72	1,20	1,00
Nord-Pas-de-Calais	4,00	5,00	0,00	1,00
Pays-de-la-Loire	4,00	4,00	1,05	1,00
Picardie	0,00	3,00	0,00	1,00
Poitou-Charentes	1,00	0,80	0,00	0,10
P.A.C.A.	3,00	2,72	2,00	1,00
Rhône-Alpes	4,86	5,00	4,00	1,60
TOTAL	46,16	58,62	36,98	19,17

Tableau n°4

Répartition des effectifs identifiables des DDTEFP et des DTEFP au 31 décembre 2008
 - venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail
 - participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail

		Effectifs venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail			Effectifs participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail	
Régions	Département	Agents Appui Ressources Méthodes	Médecins inspecteurs	Ingénieurs de prévention	Agents affectés au renseignement du public	Agents affectés à la documentation
ALSACE	67. Bas-Rhin	0,00			5,92	1,00
	68. Haut-Rhin	1,00			5,72	0,00
<i>Cumul région</i>		1,00			11,64	1,00
AQUITAINE	24. Dordogne	0,00			4,86	0,00
	33. Gironde	0,00			10,72	0,00
	40. Landes	0,00			2,86	0,09
	47. Lot et Garonne	0,86			2,00	0,00
	64. Pyrénées Atlantiques	0,50			9,72	1,00
<i>Cumul région</i>		1,36			30,16	1,09
AUVERGNE	3. Allier	0,00			2,05	0,15
	15. Cantal	0,20			2,40	0,40
	43. Haute Loire	0,00			3,36	0,00
	63. Puy de Dôme	2,86			5,93	0,40
<i>Cumul région</i>		3,06			13,74	0,95
BASSE NORMANDIE	14. Calvados	0,00			4,86	1,00
	50. Manche	0,00			4,44	0,00
	61. Orne	0,00			3,35	0,00
<i>Cumul région</i>		0,00			12,65	1,00
BOURGOGNE	21. Côte d'Or	0,00			7,32	0,00
	58. Nièvre	0,00			3,72	0,00
	71. Saône et Loire	0,00			6,25	0,10
	89. Yonne	0,00			2,62	0,54
<i>Cumul région</i>		0,00			19,91	0,64
BRETAGNE	22. Côtes d'Armor	0,92			5,58	0,09
	29. Finistère	1,00			7,64	0,00
	35. Ille et Vilaine	0,86			9,27	1,00
	56. Morbihan	1,00			6,02	0,30
<i>Cumul région</i>		3,78			28,51	1,39
CENTRE	18. Cher	0,92			3,92	0,09
	28. Eure et Loir	0,00			4,00	0,10
	36. Indre	0,35			2,86	0,10
	37. Indre et Loire	0,00			6,63	1,19
	41. Loir et Cher	0,00			2,86	0,00
	45. Loiret	0,40			7,50	0,20
<i>Cumul région</i>		1,67			27,77	1,67
CHAMPAGNE-ARDENNE	8. Ardennes	0,00			1,60	0,55
	10. Aube	0,00			1,60	0,49
	51. Marne	0,00			3,76	0,30
	52. Haute-Marne	0,00			3,52	0,00
<i>Cumul région</i>		0,00			10,48	1,34
CORSE	20A. Corse du Sud	0,00			1,00	0,00
	20B. Haute Corse	0,00			2,80	0,20
<i>Cumul région</i>		0,00			3,80	0,20
FRANCHE-COMTE	25. Doubs	0,30			3,36	0,43
	39. Jura	0,00			3,86	0,00
	70. Haute Saône	0,00			2,26	0,10
	90. Territoire de Belfort	0,00			1,49	0,30
<i>Cumul région</i>		0,30			10,97	0,83

		Effectifs venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail			Effectifs participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail	
Régions	Département	Agents Appui Ressources Méthodes	Médecins inspecteurs	Ingénieurs de prévention	Agents affectés au renseignement du public	Agents affectés à la documentation
HAUTE NORMANDIE	27. Eure	1,50			5,00	1,23
	76. Seine Maritime	2,23			13,10	0,89
<i>Cumul région</i>		3,73			18,10	2,12
ILE DE France	75. Paris	7,86			22,68	0,00
	77. Seine et Marne	0,70			4,86	1,00
	78. Yvelines	2,78			5,86	1,00
	91. Essonne	3,00			6,56	0,50
	92. Hauts de Seine	2,00			8,78	2,50
	93. Seine Saint Denis	0,00			4,86	3,00
	94. Val de Marne	1,00			5,72	1,41
95. Val d'Oise	1,00			4,03	0,30	
<i>Cumul région</i>		18,34			63,35	9,71
LANGUEDOC-ROUSSILLON	11. Aude	0,00			3,62	0,00
	30. Gard	2,00			7,00	0,00
	34. Hérault	3,60			8,86	2,00
	48. Lozère	0,00			0,80	0,00
	66. Pyrénées Orientales	1,00			6,22	0,00
<i>Cumul région</i>		6,60			26,50	2,00
LIMOUSIN	19. Corrèze	0,00			1,97	0,60
	23. Creuse	0,00			1,32	0,57
	87. Haute Vienne	0,00			4,90	0,20
<i>Cumul région</i>		0,00			8,18	1,37
LORRAINE	54. Meurthe et Moselle	0,00			7,16	0,80
	55. Meuse	0,00			0,85	0,00
	57. Moselle	0,00			8,35	1,43
	88. Vosges	0,00			1,43	0,00
<i>Cumul région</i>		0,00			17,79	2,23
MIDI-PYRENEES	9. Ariège	0,00			1,40	0,10
	12. Aveyron	0,00			2,21	0,00
	31. Haute Garonne	0,00			15,79	1,86
	32. Gers	0,00			1,90	0,00
	46. Lot	0,00			1,86	0,50
	65. Hautes Pyrénées	0,00			2,86	0,00
	81. Tam	0,00			4,88	0,00
82. Tam et Garonne	0,00			3,17	0,00	
<i>Cumul région</i>		0,00			34,06	2,46
NORD-PAS-DE-CALAIS	59L. Nord Lille	2,86			11,44	2,06
	59V. Nord Valenciennes	0,00			6,86	1,50
	62. Pas de Calais	2,00			12,44	1,00
<i>Cumul région</i>		4,86			30,74	4,56
PAYS-DE-LA-LOIRE	44. Loire Atlantique	1,00			9,86	3,29
	49. Maine et Loire	1,00			6,66	0,00
	53. Mayenne	0,00			4,10	0,05
	72. Sarthe	0,00			4,62	0,80
	85. Vendée	0,00			3,72	0,60
<i>Cumul région</i>		2,00			28,96	4,74
PICARDIE	2. Aisne	0,00			4,72	0,90
	60. Oise	1,00			4,86	0,00
	80. Somme	0,00			5,16	0,00
<i>Cumul région</i>		1,00			14,74	0,90
POITOU-CHARENTES	16. Charente	0,00			4,50	0,50
	17. Charente-Maritime	1,60			9,69	0,00
	79. Deux-Sèvres	0,00			3,70	0,00
	86. Vienne	0,00			4,60	0,00
<i>Cumul région</i>		1,60			22,49	0,50

		Effectifs venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail			Effectifs participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail	
Régions	Département	Agents Appui Ressources Méthodes	Médecins inspecteurs	Ingénieurs de prévention	Agents affectés au renseignement du public	Agents affectés à la documentation
PROVENCE-ALP.-C.A.	4. Alpes de Haute Provence	0,50			0,97	0,30
	5. Hautes Alpes	0,00			1,30	0,10
	6. Alpes Maritimes	1,00			8,86	0,00
	13. Bouches du Rhône	2,66			17,68	0,17
	83. Var	1,86			5,86	0,00
	84. Vaucluse	1,72			3,69	0,00
<i>Cumul région</i>		7,74			38,36	0,57
RHONE-ALPES	1. Ain	0,00			4,82	0,50
	7. Ardèche	0,00			2,56	0,43
	26. Drôme	0,00			4,67	0,77
	38. Isère	0,47			9,72	1,18
	42. Loire	0,00			11,38	1,00
	69. Rhône	0,00			10,46	4,15
	73. Savoie	0,00			4,50	0,84
	74. Haute Savoie	1,00			4,72	1,00
<i>Cumul région</i>		1,47			52,82	9,88
TOTAUX METROPOLE		58,50			525,70	51,14
	971. Guadeloupe	0,00	0,00	1,00	4,00	0,00
	972. Martinique	0,00	0,00	0,00	4,00	0,60
	973. Guyane	0,00	0,00	0,00	1,00	1,10
	974. Réunion	0,50	1,00	1,00	6,41	0,86
	975. Saint Pierre et Miquelon	0,00	0,00	0,00	1,22	0,00
TOTAUX OUTRE MER		0,50	1,00	2,00	16,63	2,56
TOTAUX		59,00	1,00	2,00	542,34	53,70

Tableaux n°5

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 € (hors primes) à partir du 1 ^{er} mars 2008
Directeur du travail	Echelon fonctionnel	HE B 3 : 1057			4 442,79
		HE B 2 : 1004			4 216,02
		HE B 1 : 963			4 043,86
	6	HE A3 : 963 HE A2 : 916 HE A1 : 881			4 043,86 3 846,49 3 699,52
	5	821	3 ans	2 ans 3 mois	3 447,57
	4	783	3 ans	2 ans 3 mois	3 288,00
	3	734	3 ans	2 ans 3 mois	3 082,24
	2	696	2 ans	1 an 6 mois	2 922,66
1	658	2 ans	1 an 6 mois	2 763,10	
Directeur adjoint du travail	8	783			3 288,00
	7	745	3 ans	2 ans 3 mois	3 128,42
	6	714	3 ans	2 ans 3 mois	2 998,25
	5	684	2 ans	1 an 6 mois	2 872,27
	4	653	2 ans	1 an 6 mois	2 742,09
	3	623	2 ans	1 an 6 mois	2 616,13
	2	585	2 ans	1 an 6 mois	2 456,55
	1	543	2 ans	1 an 6 mois	2 280,18
Inspecteur du travail	10	696			2 922,66
	9	664	4 ans	3 ans	2 788,29
	8	634	3 ans	2 ans 3 mois	2 662,31
	7	585	3 ans	2 ans 3 mois	2 456,55
	6	543	3 ans	2 ans 3 mois	2 280,18
	5	505	2 ans	1 an 6 mois	2 120,62
	4	482	2 ans	1 an 6 mois	2 024,03
	3	454	2 ans	1 an 6 mois	1 906,45
	2	423	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 776,28
	1	395	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 658,70
	Inspecteur-élève	357			1 499,13

La grille indiciaire des directeurs régionaux, sur statut d'emploi, est la suivante selon le groupe de classement de la direction

Echelons	Indices majorés	Traitements nets mensuels en € (hors primes) à partir du <u>1er mars 2008</u>
5	HE B bis	B B 3 : 4 682,14
		B B 2 : 4 560,36
		B B 1 : 4 442,79
4	HE B	B 3 : 4 442,79
		B 2 : 4 216,02
		B 1 : 4 043,86
3	HE A	A 3 : 4 043,86
		A 2 : 3 846,49
		A 1 : 3 699,52
2	821	3 447,57
1	783	3 288,00

La grille indiciaire des directeurs départementaux et des directeurs du travail des départements d'outre-mer, sous statut d'emploi, est la suivante selon le groupe de classement de la direction

Echelons	Indices majorés	Traitements nets mensuels en € (hors primes) à partir du <u>1er mars 2008</u>
7	HE B bis	B B 3 : 4 682,14
		B B 2 : 4 560,36
		B B 1 : 4 442,79
6	HE B	B 3 : 4 442,79
		B 2 : 4 216,02
		B 1 : 4 043,86
5	HE A	A 3 : 4 043,86
		A 2 : 3 846,49
		A 1 : 3 699,52
4	821	3 447,57
3	783	3 288,00
2	737	3 094,84
1	672	2 821,89

Tableau n°6

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 € (hors primes) à partir du <u>1^{er} mars 2008</u>
1 ^{er}	1 an	308	1 297,37
2 ^e	1 an et 6 mois	316	1 326,96
3 ^e	1 an et 6 mois	324	1 360,55
4 ^e	1 an et 6 mois	335	1 406,74
5 ^e	1 an et 6 mois	346	1 452,93
6 ^e	2 ans	357	1 499,13
7 ^e	3 ans	371	1 557,91
8 ^e	3 ans	385	1 616,70
9 ^e	3 ans	401	1 688,89
10 ^e	3 ans	421	1 767,88
11 ^e	4 ans	446	1 872,86
12 ^e		473	1 986,23

Contrôleur du travail de classe supérieure

Échelon	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indices majorés	Traitements nets mensuels en € (hors primes) à partir du <u>1^{er} mars 2008</u>
1 ^{er}	2 ans	387	1 625,11
2 ^e	2 ans	405	1 700,69
3 ^e	3 ans	423	1 776,28
4 ^e	3 ans	441	1 851,86
5 ^e	4 ans	469	1 969,43
6 ^e		500	2 099,62

Contrôleur du travail de classe exceptionnelle

Échelon	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indices majorés	Traitements nets mensuels en € (hors primes) à partir du <u>1^{er} mars 2008</u>
1 ^{er} Provisoire	2 ans	397	1 657,09
2 ^e Provisoire	2 ans	417	1 751,08
1 ^e	2 ans	443	1 860,26
2 ^e	2 ans	461	1 935,85
3 ^e	2 ans et 6 mois	483	2 028,23
4 ^e	2 ans et 6 mois	507	2 129,01
5 ^e		534	2 242,39

Tableau n°7

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)	Il est à noter que tous les agents du corps de l'inspection du travail perçoivent un taux unique de prime de technicité de 2 500 €
Tous grades	2 286,74 €	4 573,48 €	

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 €
Il est à noter que tous les contrôleurs du travail perçoivent un taux unique de prime de Technicité de 1 600 €		



Photo Alto

CINQUIEME PARTIE

Les établissements assujettis

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 - Les établissements assujettis

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

- la collecte des données 2008 (1) ;
- les données de l'année 2008 (2) ;
- les évolutions depuis 1984 (3).

1 La collecte des données 2008

Les données 2008 sont collectées selon la nouvelle méthode mise en œuvre pour la collecte des données 2005.

Jusqu'en 2004, 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 d'assurance chômage 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 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 des salariés assujettis à l'inspection du travail, à partir de la source des données établie par l'UNEDIC.

⁽¹⁾ CF Partie I

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.

Enfin, les données collectées en métropole et outre-mer diffèrent légèrement. Dans les départements d'outre-mer (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 l'année 2008

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	2008	2007	Evolution 08/07
Population active totale	28 243	27 843	400
Dont hommes	14 911	14 707	204
Dont femmes	13 332	13 136	196

Source INSEE (France métropolitaine)

2.1.2 Population active occupée (BIT) ⁽²⁾

En milliers	2008	2007	Evolution 08/07
Population active occupée	26 047	25 628	419
Dont hommes	13 827	13 613	214
Dont femmes	12 219	12 015	204

Source INSEE (France métropolitaine)

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

	2008*	2007**	Evolution 08/07
Nombre d'établissements	1 650 424	1 644 996	5 428
dont métropole	1 608 717	1 604 441	4 276
dont DOM et SPM	41 707	40 555	1 152
Nombre de salariés	16 860 085	16 949 236	-89 151
dont métropole	16 532 449	16 625 194	-92 745
Dont DOM et SPM	327 636	324 042	3 594

Source Unedic. (Direction des études et des statistiques : statistiques annuelles des effectifs salariés au 31/12/2008)

* chiffres provisoires

** chiffres définitifs

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, congé de maternité, conflit du travail, formation, 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 (DOM) 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 ⁽⁴⁾

	2008	2007	Evolution 08/07
Nombre d'établissements	1 603 800	1 594 684	9 116
dont métropole	1 564 032	1 556 366	7 666
dont DOM et SPM	39 768	38 318	1 450
Nombre de salariés	16 017 120	16 085 287	-68 167
dont métropole	15 707 226	15 780 399	-73 173
dont DOM et SPM	309 894	304 888	5 006

Source SIENE à partir des données UNEDIC de 2008

Ainsi 97,18% (96,94% en 2007) des établissements et 95,00% des salariés (94,90% en 2007) relèvent de la compétence de l'inspection du travail.

2.2 Commentaire sur l'évolution générale de l'année 2008, France entière ⁽¹⁾

Après quatre années consécutives de progressions de l'emploi, 2008 se caractérise par des pertes d'emploi.

➤ **En métropole les effectifs salariés** reculent de 92 700 personnes entre la fin décembre 2007 et la fin décembre 2008, soit -0,6%. Ce résultat enregistré par l'économie française est comparable à celui de l'année 1991 (-87 300 postes). Compte tenu de la croissance économique (+0,3% en 2008 contre +2,3% en 2007), les pertes d'emplois sont importantes, mais restent comparables à celles observées au début des années 90. Cette baisse de l'emploi porte à 16 532 400 le nombre de salariés des secteurs concurrentiels au 31 décembre 2008.

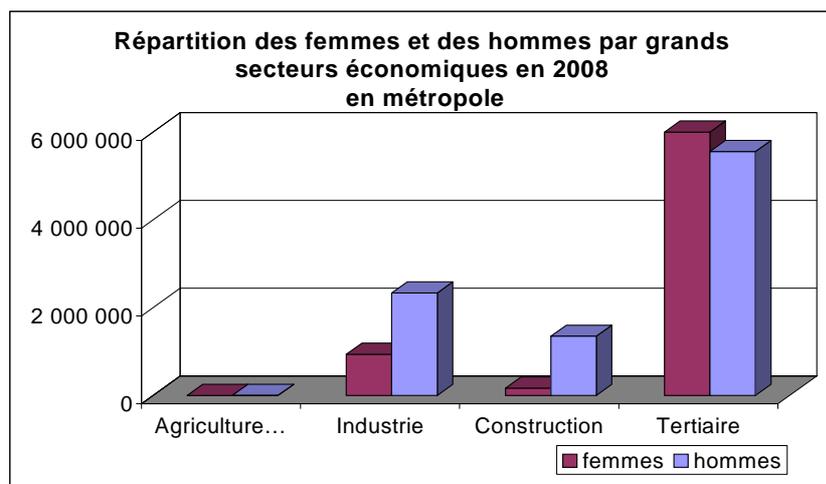
Le nombre d'établissements est en progression de 0,3%, soit 4 270 unités supplémentaires. Contrairement à l'an passé, cette hausse concerne uniquement quatre tailles d'établissements (de 1 à 4, de 10 à 19, de 20 à 49 et de 50 à 99 salariés). Cela porte à 1 608 710 le nombre d'établissements ayant au moins un salarié cotisant au 31 décembre 2008. La baisse du nombre des établissements de plus de 99 salariés s'accompagne d'une réduction de leurs effectifs. En effet, l'emploi dans ces établissements, qui représente 34,0% des salariés de métropole, connaît en 2008 une forte diminution de -2,7%, soit la quasi-totalité des pertes nettes d'emplois.

En recul depuis 2001, l'emploi du secteur industriel a poursuivi sa baisse en 2008 en perdant 70 000 postes (-2,1% en un an), représentant toutefois 11 000 suppressions de postes de moins que l'année précédente. A la différence des années précédentes, l'année 2008 enregistre des pertes d'effectifs dans le secteur tertiaire et un net ralentissement des créations d'emplois dans la construction. En effet, La construction, dont la hausse d'effectifs est moindre que celle de 2007 (+0,4%, soit 4,5 points de moins), a progressé de 6 000 emplois. Le tertiaire affiche une diminution d'emploi de 0,2%, détruisant ainsi 28 600 postes au 31 décembre 2008.

⁴⁾ Source SIENE. Les tableaux France entière, métropole et régions d'outre mer sont en annexes.

¹⁾ Source UNEDIC (Direction des études et statistiques : statistiques annuelles des effectifs affiliés au 31/12/2008)

La tertiarisation de l'emploi se poursuit et s'accompagne d'une féminisation de l'emploi salarié. Le secteur tertiaire est le seul composé majoritairement de femmes (52,7%) et, globalement, 84,8% des femmes occupées travaillent dans ce dernier (soit 0,3 point de plus que l'année précédente) contre 60,1% des hommes.



Comme en 2003, le dynamisme plus soutenu de **l'emploi féminin** se confirme et s'accélère en situation de recul de l'activité économique. En effet, en 2008, l'emploi féminin progresse de 0,5% (+35 000 postes) contre une baisse de 1,4% (-127 800 postes) pour l'emploi masculin. La part des femmes dans l'emploi

augmente de 0,5 point, atteignant 44,1% de la population salariée en 2008. Depuis 1981, cette proportion a gagné 7,2 points.

Le nombre d'intérimaires a nettement chuté en 2008 avec une diminution de 21,5% des effectifs, soit -154 700 salariés, après une hausse de 34 700 l'année précédente. Fin 2008, 41,3% des intérimaires travaillaient dans l'industrie, 20,6% dans la construction et 37,6% dans le tertiaire.

Six régions et dix neuf départements sont créateurs d'emplois en 2008. Les régions créatrices sont la Corse (+1,9%), Midi-Pyrénées, Aquitaine et Ile-de-France (+0,3%), Provence-Alpes-Côte d'Azur et Languedoc-Roussillon (+0,2%). A l'opposé, les quatre régions qui perdent le plus d'emplois sont : Franche-Comté (-3,2%), Limousin (-2,4%), Champagne-Ardenne (-2,3%) et Picardie (-2,0%).

L'Ile-de-France, principale région en termes d'emplois, avec un peu plus d'un quart des salariés du secteur privé, enregistre une hausse (+0,3%) qui la situe 0,9 point au-dessus de l'évolution globale de l'emploi salarié en France.

➤ En Outre-mer, l'emploi progresse globalement de 1,1%.

Malgré la crise sanitaire liée au Chikungunya et une année 2007 assez chargée en aléas (le cyclone Gamède, la rupture du Pont de la Rivière St Etienne et l'éruption volcanique), l'emploi à la **Réunion** avait progressé de 4,6%. En revanche en 2008, elle affiche la même tendance qu'en métropole avec une baisse de 1,0% de son emploi salarié (136 898 salariés au 31 décembre 2008). Le tertiaire présente une évolution négative d'emplois de -1,5%, le boom économique de la construction s'est arrêté, le secteur primaire perd également 2,1%. Seule l'industrie présente une augmentation de 2,8% du nombre de salariés.

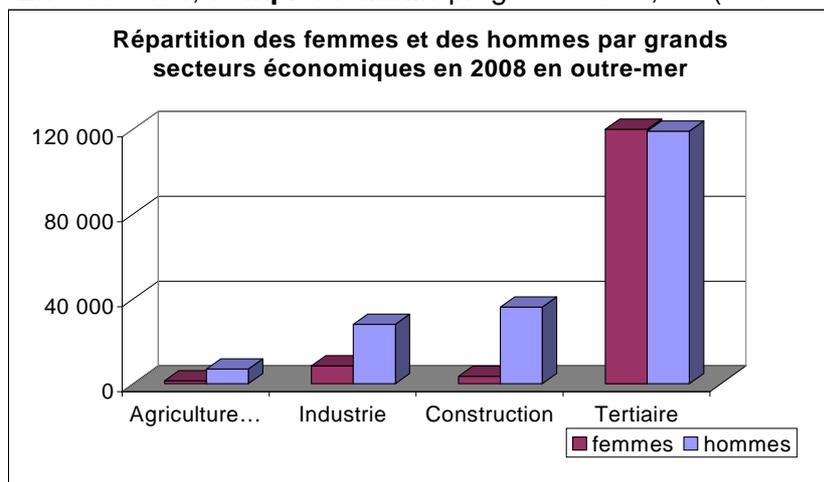
Depuis 2004, la **Martinique** ne cesse de créer des emplois et ce, malgré une année 2007 qui avait été marquée par divers événements ayant comme conséquence une légère dégradation du marché du travail. Avec une hausse de seulement 0,1% des salariés en 2007, 79 700 salariés sont dénombrés au 31 décembre 2008, soit un gain de 1,3% d'emplois. A l'inverse des années précédentes, le secteur primaire affiche une évolution positive de l'emploi de +3,0%. Le secteur de l'industrie voit son effectif décroître de plus de 290 salariés. Le secteur de la construction baisse de 2,3%. Pôle principal d'activité de la Martinique, le secteur tertiaire concentre à lui seul près de 74,8% des salariés martiniquais. A fin 2008, ce secteur est le plus créateur en termes d'emplois avec une hausse de 2,4%.

Dans le département de la **Guyane**, on observe une hausse de l'emploi de 2,5%. Au 31 décembre 2008, ce département compte 24 780 salariés. Le tertiaire concentre à lui seul plus de 70,3% de l'ensemble des salariés. La construction représente 15,0% des emplois et le secteur industriel 13,3%. Le secteur primaire demeure toujours sous représenté en regroupant à peine plus de 1,4% de l'ensemble des salariés.

Au 31 décembre 2008, 84 819 salariés sont recensés en **Guadeloupe**, soit une augmentation de 4,2% par rapport à la situation au 31 décembre 2007. Comme l'an dernier, la construction progresse (+8,0%). Tous les autres secteurs sont en progression : l'industrie (5,5%), le primaire (+1,4%), le tertiaire (3,6%). Le secteur tertiaire est le principal responsable de l'augmentation globale d'effectifs.

Dans la collectivité territoriale de **Saint-Pierre-et-Miquelon**, on dénombre, au 31 décembre 2008, 1 440 salariés, soit une baisse de 1,1% par rapport à l'année précédente. Tout comme l'an passé, l'emploi dans le secteur de l'agriculture, sylviculture et pêche régresse de 6,4%. La crise que rencontre le secteur de la pêche est en partie responsable de la baisse de l'emploi salarié dans cette collectivité territoriale. Le tertiaire recule de 1,8%. Les 2 autres grands secteurs affichent quant à eux des évolutions positives. La construction augmente de 6,8% et l'industrie progresse de 1,8%.

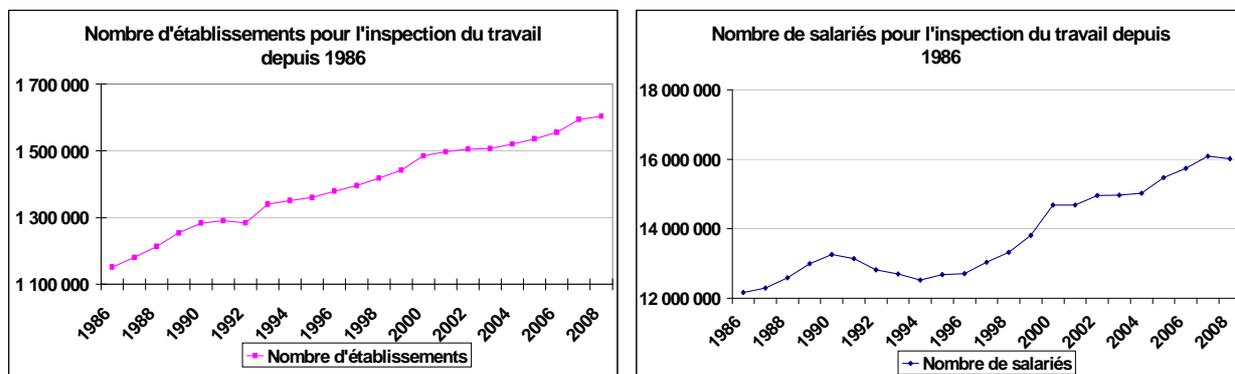
En outre-mer, **l'emploi féminin** progresse de 3,0% (+ 4 035 salariées) pour une baisse de



0,2% (-441 postes) pour l'emploi masculin. Les femmes représentent 41,9% de la population salariée (41,1% en 2007).

3 Evolution depuis 1986 des établissements et salariés affiliés à l'assurance chômage et relevant de l'inspection du ministère chargé du travail

Depuis 1986, le nombre des établissements assujettis au contrôle de l'inspection du travail progresse de façon importante (+452 245) soit une augmentation de 39,3% et pour les personnels occupés par ces établissements, l'augmentation est de 31,6% (+3 849 193).



II - Le cas des établissements publics

Dans le cadre du contrôle des établissements publics, l'inspection du travail de droit commun n'a qu'un rôle précisément circonscrit, certains employeurs étant soumis à un contrôle spécifique voire partagé¹ des inspecteurs du travail.

En ce qui concerne les établissements publics administratifs (EPA) le code du travail s'applique à eux lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé (voir par exemple l'article L 2211-1 du code du travail)

D'une manière générale, les champs d'application des dispositions du code du travail apparaissent au début de chaque livre en apportant les indications nécessaires en matière de compétence de l'inspection du travail.

Sont ainsi soumis au contrôle de l'inspection du travail, les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail ainsi qu'en ce qui concerne la représentation du personnel et le droit syndical lorsque ces matières sont appliquées dans des conditions de droit commun (Cf. par exemple L 2111-1). Les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, sont soumis au contrôle de l'inspection du travail sur les champs de la santé, la sécurité et les conditions de travail. Enfin, les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel sont également soumis, pour leurs personnels comme pour leurs élèves, à certaines dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail, listées à l'article L 4113-3 du code du travail.

L'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont régis par le décret du 28 mai 1982 modifié par le décret du 9 mai 1995 d'une part et le décret du 10 juin 1985 modifié par 2 décrets des 26 juin 2000 et 14 avril 2008 d'autre part.

II.1 Les EPIC

II.1.1 Le caractère industriel et commercial de certaines catégories d'établissements

L'article L 4111-1 du code du travail vise les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs 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 quelle que soit la dénomination appliquée pour caractériser l'intervention de la collectivité dans leur fonctionnement. Il peut s'agir de sociétés d'économie mixte, d'établissements semi - publics, 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 cf. Partie I : L'article L 8112-3 dispose que « Lorsque des dispositions légales le prévoient, les attributions des inspecteurs du travail peuvent être exercées par des fonctionnaires de contrôle assimilés ».

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.

II.1.2 Les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux

Les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de 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 4111-1 du code du travail, 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 la santé, 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 de dresser procès verbal à l'encontre du directeur de l'établissement en application des articles L 4721-3 et L 4741-6 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, de l'emploi et de la formation professionnelle 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 en 2008, 1 014 million d'agents (0,937 million en ETP)¹ : 94 % travaillent dans les hôpitaux publics et 6 % dans les maisons de retraite.

II.1.3 Les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel

Les dispositions applicables à ces établissements sont fixées à l'article L 4111-3 du code du travail :

« Les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel sont soumis, pour leurs personnels comme pour leurs élèves, aux dispositions suivantes de la présente partie :

1° Dispositions particulières applicables aux femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, et aux jeunes travailleurs prévues par les chapitres II et III du titre V ;

¹ Chiffres DGAFP

2° Obligations des employeurs pour l'utilisation de s lieux de travail prévues par le titre II du livre II ;
3° Dispositions relatives aux équipements de travail et moyens de protection prévues par le livre III ;
4° Dispositions applicables à certains risques d'ex position prévues par le livre IV ;
5° Dispositions relatives à la prévention des risques de manutention des charges prévues par le titre IV du livre V.
Un décret détermine les conditions de mise en œuvre de ces dispositions compte tenu des finalités spécifiques des établissements d'enseignement. »

Le décret n°91-1162 du 7 novembre 1991 détermine les modalités d'intervention de l'inspecteur du travail. ce dernier assure trois types de fonctions :

- le contrôle de l'application de la réglementation santé et sécurité du travail, 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, de l'emploi et de la formation professionnelle. 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, de l'emploi et de la formation professionnelle. 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 procès-verbal (art L.263-7 CT).

II.1.4 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 par le décret du 9 mai 1995 (complétant 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 de prévention des risques professionnels, réduisant par là 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 127¹ inspecteurs d'hygiène et de sécurité (au 31/12/2008 hors établissements publics, non encore répertoriés). On compte 4 IHS (3,4 pour 10 000 agents) au ministère chargé du travail. Afin de respecter l'objectif général d'indépendance et de neutralité, ces fonctionnaires, désignés par leur administration, font l'objet, dans l'exercice de leurs attributions, 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 ni 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 pour les 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.

¹ Chiffre DGAFP

ANNEXES

Tableau n°1

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2008

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 à partir des données UNEDIC de 2008

Tableau n°2

Répartition par grands secteurs économiques des établissements et salariés (affiliés à l'UNEDIC), assujettis en 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 et 2008 au contrôle des services de l'inspection du travail du ministère chargé du travail, **France entière**

Source : données UNEDIC jusqu'en 2004 et SIENE à partir des données UNEDIC pour 2005, 2006, 2007 et 2008

Tableau n°3

Nombre d'établissements et de salariés relevant de l'inspection du travail du ministère chargé du travail au 31 décembre 2008

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

Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2008

Tableau N°4

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2008 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 : SIENE à partir des données UNEDIC de 2008

Tableau N°4-bis

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2008 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 : SIENE à partir des données UNEDIC de 2008

Tableau N°4-ter

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2008 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 départements d'outre-mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon**

Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2008

Tableau n°5

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2008

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 2008

Tableau n°6

Nombre des établissements et des salariés assujettis au contrôle de l'inspection du travail du ministère chargé du travail depuis 1986, **France entière**

Source : données UNEDIC jusqu'en 2004 et SIENE à partir des données UNEDIC pour 2005, 2006, 2007 et 2008

Tableau n°1

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2008

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 à partir des données UNEDIC de 2008

France entière

Secteurs	Etablissements	Salariés
Agriculture, pêche, forêt	1 609	10 868
Industrie	149 552	3 280 914
Construction	207 131	1 519 100
Tertiaire	1 245 290	11 205 805
Non précisés	218	433
Tous secteurs	1 603 800	16 017 120

France métropolitaine

Secteurs	Etablissements	Salariés
Agriculture, pêche, forêt	99	367
Industrie	145 766	3 247 002
Construction	201 639	1 480 521
Tertiaire	1 216 349	10 978 996
Non précisés	179	340
Tous secteurs	1 564 032	15 707 226

Départements d'outre-mer et Saint-Pierre et Miquelon

Secteurs	Etablissements	Salariés
Agriculture, pêche, forêt	1 510	10 501
Industrie	3 786	33 912
Construction	5 492	38 579
Tertiaire	28 941	226 809
Non précisés	39	93
Tous secteurs	39 768	309 894

Tableau n°2

Répartition par grands secteurs économiques des établissements et salariés (affiliés à l'UNEDIC), assujettis en 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 et 2008 au contrôle des services de l'inspection du travail du ministère chargé du travail, **France entière**

Source : données UNEDIC jusqu'en 2004 et SIENE à partir des données UNEDIC pour 2005, 2006, 2007 et 2008

Etablissements

Secteurs économiques	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Agriculture, sylviculture et pêche (1)	3 493 0,2%	3 430 0,2%	3 424 0,2%	1 551 0,1%	1 501 0,1%	1 519 0,1%	1 609 0,1%
Industrie	167 194 11,1%	165 099 11,0%	162 617 10,7%	157 443 10,2%	155 607 10,0%	155 153 9,7%	149 552 9,3%
Construction	174 173 11,6%	174 990 11,6%	180 376 11,9%	186 852 12,2%	194 198 12,5%	203 668 12,8%	207 131 12,9%
Tertiaire	1 160 094 77,1%	1 163 698 77,2%	1 173 860 77,2%	1 190 156 77,5%	1 204 226 77,4%	1 233 988 77,4%	1 245 290 77,6%
Non précisés				180	106	356	218
TOTAL	1 504 954	1 507 217	1 520 277	1 536 182	1 555 638	1 594 684	1 603 800

Salariés

Secteurs économiques	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Agriculture, sylviculture et pêche (1)	22 584 0,2%	22 192 0,1%	21 916 0,1%	12 172 0,1%	11 370 0,1%	10 690 0,1%	10 868 0,1%
Industrie	3 715 931 24,8%	3 615 774 24,2%	3 525 148 23,5%	3 479 868 22,5%	3 427 540 21,8%	3 382 863 21,0%	3 280 914 20,5%
Construction	1 277 527 8,5%	1 285 061 8,6%	1 314 350 8,7%	1 360 492 8,8%	1 426 293 9,1%	1 493 294 9,3%	1 519 100 9,5%
Tertiaire	9 938 971 66,5%	10 044 396 67,1%	10 162 746 67,6%	10 621 259 68,6%	10 873 914 69,1%	11 197 648 69,6%	11 205 805 70,0%
Non précisés				833	489	792	433
TOTAL	14 955 013	14 967 423	15 024 160	15 474 624	15 739 606	16 085 287	16 017 120

Tableau n°3

Nombre d'établissements et de salariés relevant de l'inspection du travail du ministère chargé du travail au 31 décembre 2008

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

Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2008

DDTEFP	Etablissements	Salariés
01.Ain	13 420	132 833
02.Aisne	9 624	96 222
03.Allier	8 042	69 024
04.Alpes de Haute Provence	4 500	28 824
05.Hautes Alpes	4 855	30 364
06.Alpes Maritimes	37 510	269 830
07.Ardèche	7 149	56 557
08.Ardennes	5 536	54 022
09.Ariège	3 674	25 019
10.Aube	7 072	68 754
11.Aude	8 600	55 722
12.Aveyron	7 730	56 826
13.Bouches du Rhône	51 993	492 083
14.Calvados	17 289	163 058
15.Cantal	3 872	26 144
16.Charente	8 111	76 295
17.Charente Maritime	16 194	116 905
18.Cher	6 675	63 805
19.Corrèze	6 142	50 387
21.Côte d'Or	13 137	131 882
22.Côtes d'Armor	13 117	112 407
23.Creuse	2 542	18 555
24.Dordogne	10 337	73 295
25.Doubs	12 165	129 964
26.Drôme	13 273	120 104
27.Eure	11 211	123 992
28.Eure et Loir	8 563	90 413
29.Finistère	20 058	185 086
2A.Corse du Sud	4 987	27 953
2B.Haute Corse	4 818	28 008
30.Gard	17 040	128 808
31.Haute Garonne	32 656	351 410
32.Gers	4 571	29 527
33.Gironde	37 057	343 851
34.Hérault	28 281	222 144
35.Ille et Vilaine	23 502	257 589
36.Indre	5 305	51 071
37.Indre et Loire	13 706	140 771
38.Isère	29 827	306 397
39.Jura	6 351	55 720
40.Landes	9 222	70 435
41.Loир et Cher	7 274	74 426
42.Loire	19 104	180 443
43.Haute Loire	5 601	45 273
44.Loire Atlantique	31 016	350 632
45.Loiret	14 289	173 191
46.Lot	4 398	31 319
47.Lot et Garonne	8 085	64 409
48.Lozière	2 196	14 997
49.Maine et Loire	17 855	192 580
50.Manche	11 043	100 859

DDTEFP	Etablissements	Salariés
51.Marne	12 529	132 486
52.Haute Marne	3 972	38 875
53.Mayenne	6 650	71 826
54.Meurthe et Moselle	14 914	153 324
55.Meuse	3 528	32 419
56.Morbihan	17 354	146 058
57.Moselle	21 128	230 652
58.Nièvre	4 973	41 610
59L.Nord Lille	37 995	490 455
59V.Nord Valenciennes	12 259	154 598
60.Oise	14 655	173 398
61.Orne	6 589	64 464
62.Pas de Calais	25 700	296 510
63.Puy de Dôme	15 253	147 870
64.Pyrénées Atlantiques	19 413	153 902
65.Hautes Pyrénées	6 395	47 702
66.Pyrénées Orientales	11 499	78 397
67.Bas Rhin	27 525	309 889
68.Haut Rhin	17 049	189 527
69.Rhône	51 516	570 060
70.Haute Saône	4 738	47 016
71.Saône et Loire	13 321	126 275
72.Sarthe	11 529	134 479
73.Savoie	14 267	116 957
74.Haute Savoie	22 555	185 729
75.Paris	136 498	1 234 263
76.Seine Maritime	26 873	314 510
77.Seine et Marne	25 830	300 349
78.Yvelines	28 773	388 623
79.Deux Sèvres	7 827	85 169
80.Somme	10 937	123 202
81.Tarn	8 961	70 409
82.Tarn et Garonne	5 503	40 043
83.Var	27 990	179 619
84.Vaucluse	15 505	119 247
85.Vendée	16 016	159 360
86.Vienne	9 375	91 777
87.Haute Vienne	8 598	77 015
88.Vosges	8 810	85 060
89.Yonne	7 453	72 750
90.Territoire de Belfort	2 963	34 715
91.Essonne	23 240	296 972
92.Hauts de Seine	42 466	805 025
93.Seine Saint Denis	31 250	353 289
94.Val de Marne	29 676	334 292
95.Val d'Oise	21 607	246 874
971.Guadeloupe	11 096	80 735
972.Martinique	8 595	75 333
973.Guyane	2 932	23 044
974.La Réunion	16 890	129 421
975.Saint Pierre et Miquelon	255	1 361
France	1 603 800	16 017 120

Tableau N°4

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2008 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 : SIENE à partir des données UNEDIC de 2008

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	1 109	253	113	106	22	5	1		1 609
Industrie	68 897	33 729	20 282	15 227	5 485	3 301	1 981	650	149 552
%	6,8%	11,0%	14,2%	17,2%	19,1%	25,4%	31,2%	37,3%	9,3%
Construction	131 385	41 693	19 893	10 633	2 375	862	244	46	207 131
%	12,9%	13,6%	13,9%	12,0%	8,3%	6,6%	3,8%	2,6%	12,9%
Tertiaire	814 298	231 014	102 575	62 531	20 845	8 852	4 127	1048	1 245 290
%	80,2%	75,3%	71,8%	70,7%	72,6%	68,0%	65,0%	60,1%	77,6%
Non précisés	203	10	3	1	1	0	0	0	218
ENSEMBLE	1 015 892	306 699	142 866	88 498	28 728	13 020	6 353	1 744	1 603 800

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	1 950	1 665	1 531	3 434	1 359	718	211		10 868
Industrie	155 134	224 162	276 555	476 183	383 180	461 197	597 884	706 619	3 280 914
%	7,7%	11,2%	14,4%	17,4%	19,5%	25,8%	31,6%	42,0%	20,5%
Construction	271 922	273 174	267 552	323 054	162 943	115 851	67 964	36 640	1 519 100
%	13,4%	13,6%	13,9%	11,8%	8,3%	6,5%	3,6%	2,2%	9,5%
Tertiaire	1 597 332	1 509 217	1 372 270	1 930 360	1 421 122	1 209 543	1 227 046	938 915	11 205 805
%	78,8%	75,1%	71,5%	70,6%	72,2%	67,7%	64,8%	55,8%	70,0%
Non précisés	264	63	35	21	50	0	0	0	433
ENSEMBLE	2 026 602	2 008 281	1 917 943	2 733 052	1 968 654	1 787 309	1 893 105	1 682 174	16 017 120

Tableau N°4-bis

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2008 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 : SIENE à partir des données UNEDIC de 2008

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	76	16	5	2					99
Industrie	66 965	32 758	19 759	14 942	5 433	3 285	1 974	650	145 766
%	6,8%	11,0%	14,2%	17,3%	19,2%	25,6%	31,5%	37,5%	9,3%
Construction	128 101	40 449	19 280	10 327	2 343	853	242	44	201 639
%	12,9%	13,6%	13,9%	11,9%	8,3%	6,7%	3,9%	2,5%	12,9%
Tertiaire	795 954	224 847	100 040	61 276	20 452	8 688	4 054	1 038	1 216 349
%	80,3%	75,4%	71,9%	70,8%	72,5%	67,7%	64,7%	59,9%	77,8%
Non précisés	170	6	1	1	1	0	0	0	179
ENSEMBLE	991 266	298 076	139 085	86 548	28 229	12 826	6 270	1 732	1 564 032

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	124	106	66	71					367
Industrie	150 857	217 756	269 615	467 491	379 618	459 098	595 948	706 619	3 247 002
%	7,6%	11,2%	14,4%	17,5%	19,6%	26,1%	31,9%	42,2%	20,7%
Construction	264 837	264 948	259 536	313 435	160 743	114 664	67 493	34 865	1 480 521
%	13,4%	13,6%	13,9%	11,7%	8,3%	6,5%	3,6%	2,1%	9,4%
Tertiaire	1 560 567	1 468 017	1 339 210	1 892 122	1 394 513	1 186 837	1 206 659	931 071	10 978 996
%	79,0%	75,2%	71,7%	70,8%	72,1%	67,4%	64,5%	55,7%	69,9%
Non précisés	225	34	10	21	50	0	0	0	340
ENSEMBLE	1 976 610	1 950 861	1 868 437	2 673 140	1 934 924	1 760 599	1 870 100	1 672 555	15 707 226

Tableau N°4-ter

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2008 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 départements d'outre-mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon**

Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2008

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	1 033	237	108	104	22	5	1	0	1 510
Industrie	1 932	971	523	285	52	16	7	0	3 786
%	7,8%	11,3%	13,8%	14,6%	10,4%	8,2%	8,4%	0,0%	9,5%
Construction	3 284	1 244	613	306	32	9	2	2	5 492
%	13,3%	14,4%	16,2%	15,7%	6,4%	4,6%	2,4%	16,7%	13,8%
Tertiaire	18 344	6 167	2 535	1 255	393	164	73	10	28 941
%	74,5%	71,5%	67,0%	64,4%	78,8%	84,5%	88,0%	83,3%	72,8%
Non précisés	33	4	2		0	0	0	0	39
ENSEMBLE	24 626	8 623	3 781	1 950	499	194	83	12	39 768

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	1 826	1 559	1 465	3 363	1 359	718	211	0	10 501
Industrie	4 277	6 406	6 940	8 692	3 562	2 099	1 936	0	33 912
%	8,6%	11,2%	14,0%	14,5%	10,6%	7,9%	8,4%	0,0%	10,9%
Construction	7 085	8 226	8 016	9 619	2 200	1 187	471	1 775	38 579
%	14,2%	14,3%	16,2%	16,1%	6,5%	4,4%	2,0%	18,5%	12,4%
Tertiaire	36 765	41 200	33 060	38 238	26 609	22 706	20 387	7 844	226 809
%	73,5%	71,8%	66,8%	63,8%	78,9%	85,0%	88,6%	81,5%	73,2%
Non précisés	39	29	25	0	0	0	0	0	93
ENSEMBLE	49 992	57 420	49 506	59 912	33 730	26 710	23 005	9 619	309 894

Tableau n°5

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2008

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 2008

	Etablissements	Hommes	Femmes	Ensemble
Agriculture...	1 609	8 920	1 948	10 868
Industrie	149 552	2 305 576	975 338	3 280 914
Construction	207 131	1 363 218	155 882	1 519 100
Tertiaire	1 245 290	5 104 969	6 100 836	11 205 805
Non précisés	218	152	281	433
TOTAL	1 603 800	8 782 835	7 234 285	16 017 120

Tableau n°6

Nombre des établissements et des salariés assujettis au contrôle de l'inspection du travail du ministère chargé du travail depuis 1986, **France entière**.

Source : données UNEDIC jusqu'en 2004 et SIENE à partir des données UNEDIC pour 2005, 2006, 2007 et 2008

	Nombre d'établissements	Nombre de salariés
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
2006	1 555 638	15 739 606
2007	1 594 684	16 085 287
2008	1 603 800	16 017 120



Valérie Couteron

SIXIEME PARTIE

L'activité de l'inspection du travail

Avant d'examiner les statistiques de l'activité des services d'inspection du travail (III), il convient de replacer cette activité dans le cadre national (I) puis régional (II) de la conception et de la mise en œuvre de la politique du travail.

I - Une politique du travail structurée

Depuis le 1^{er} janvier 2006, la réforme budgétaire de l'Etat¹ (issue de la LOLF promulguée le 1^{er} août 2001) met en place des lois de finances plus lisibles qui détaillent les moyens des différentes politiques publiques présentées en missions (34 en 2008) et en programmes (132 en 2008 pour le budget général) ainsi qu'une gestion plus performante par l'introduction d'objectifs et d'indicateurs de performance.

Au sein de la mission « travail et emploi », un programme spécifique à la politique du travail est intitulé « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail », dénommé **programme 111**. Les budgets opérationnels de ce programme (dénommés BOP 111) définissent ainsi sur le plan régional comme national les actions précises et les crédits d'intervention qui y sont affectés.

Les crédits de personnel, ceux de fonctionnement ainsi que les effectifs, sont, eux, gérés dans le cadre d'un autre programme, le **programme 155** « conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » qui est le programme support de la mission « travail – emploi ».

Des objectifs qualitatifs et quantitatifs assortis d'indicateurs pour chaque type d'action, que ce soit au niveau national ou régional, ont été construits et un suivi national a été mis en place à travers un dialogue de gestion permanent entre le niveau central et le niveau régional. Ce suivi a pour aboutissement l'élaboration des bilans de BOP au cours du trimestre de l'année suivant l'année d'exécution du BOP considéré et celle du rapport annuel de performance joint au projet de loi de règlement.

Les priorités de la politique du travail (CH I-1) doivent s'articuler avec la poursuite du PMDIT (CH I-2) et du plan santé au travail (CH I-3). Sur le plan national, ces priorités s'incarnent notamment dans les campagnes nationales de contrôle et de sensibilisation (CH I-4), le contrôle spécifique dans les centrales nucléaires (CH I-5) ainsi que les autres plans nationaux relatifs à la santé – sécurité au travail (CH I-6).

¹ Cf. le rapport « L'inspection du travail en France 2006 – rapport BIT – DGT » page 130.

I – 1 Les priorités de la politique du travail

La politique du travail, qui mobilise l'ensemble des échelons du ministère chargé du travail, se déploie selon quatre axes :

- **La santé et la sécurité au travail** : en connaissant et en surveillant les risques professionnels, en les réduisant et en les prévenant notamment par l'amélioration de la qualité des interventions en matière de conditions de travail. Conformément aux objectifs du Projet Annuel de Performance (PAP), retraduits dans les BOP régionaux, un accent très fort est mis sur les actions de contrôle dans le domaine de la santé-sécurité au travail. La politique du travail, notamment grâce à l'action de l'AFSSET et de l'ANACT, doit également s'ouvrir aux méthodes de santé publique pour mieux mesurer les risques professionnels à long terme.
- **La qualité et l'effectivité du droit** : La qualité des emplois ne tient pas aux seules conditions de travail : elle repose également sur la sécurité juridique qu'offre un droit du travail accessible, conciliant dans une relation de travail équilibrée, contraintes économiques et exigences sociales, pour une meilleure performance globale. Salariés et employeurs doivent pouvoir connaître et faire valoir leurs droits fondamentaux, et l'administration du travail doit élaborer, diffuser, expliquer et faire appliquer les textes appropriés. Dans le cadre de l'impératif permanent de lutte contre les discriminations, une attention particulière doit aujourd'hui être portée aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes.
- **Le dialogue social et la démocratie sociale** : en soutenant les acteurs du dialogue social et en garantissant les conditions d'une négociation collective de qualité, dans tous ses champs et dimensions (nationale, professionnelle et locale). De ce point de vue, il convient de souligner, pour 2008, l'évolution des règles relatives à la représentativité des organisations syndicales et, dans un contexte de crise économique et sociale, le rôle prépondérant de l'administration du travail dans la prévention et la résolution des conflits collectifs.
- **La coordination de la lutte contre le travail illégal** : en améliorant le dispositif de contrôle et la coordination des acteurs à l'échelon local, en agissant dans les secteurs les plus exposés, ainsi qu'en recouvrant les cotisations sociales évitées. Intégrée dans un dispositif interministériel coordonné par la Délégation Nationale à la Lutte contre la Fraude (DNLF), la lutte contre toutes les formes de travail illégal demeure une priorité de la politique du travail et mobilise l'ensemble des services dans un contexte marqué simultanément par la recherche d'une meilleure appréhension des problématiques transnationales, notamment au sein de l'Union Européenne, et par la volonté d'une meilleure coordination des actions territoriales de contrôle au sein des comités locaux ou régionaux qui en sont chargés.

A titre d'illustrations des résultats de l'exercice 2008 en matière d'activité de l'inspection du travail au travers du Rapport Annuel de Performance (RAP) 111 (extraits PLR 2008 – RAP de la mission « travail et emploi »), l'on peut citer :

OBJECTIF n° 1 : Cibler l'activité de contrôle des services d'inspection du travail sur des priorités de la politique du travail

INDICATEUR 1.1 : Part des contrôles portant sur 5 priorités de la politique du travail

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2006 Réalisation	2007 Réalisation	2008 Prévision PAP 2008	2008 Prévision mi 2008	2008 Réalisation	2009 Cible PAP 2008
Part des contrôles portant sur 5 priorités de la politique du travail	%	27,9	31,81	32	32	31,31	35
Part des contrôles portant sur la prévention des risques différés (risques cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques)	%	3,13	4,66	4	4	5,90	-
Parts des contrôles portant sur l'évaluation des risques professionnels	%	10	11,42	11	11	11,45	-
Part des contrôles portant sur la situation des salariés en CDD ou contrat d'intérim	%	2,15	2,06	3	3	3,21	-
Part des contrôles portant sur l'organisation des élections et le fonctionnement des délégués du personnel et délégués uniques du personnel	%	2,65	2,94	4	4	3,08	-
Part des contrôles portant sur le travail illégal	%	10	10,73	10	10	7,67	-

Commentaires techniques

Indicateur de synthèse :

Précisions méthodologiques : Il s'agit de la proportion de contrôles effectués par les services d'inspection du travail sur les cinq grandes priorités de la politique du travail détaillées par les sous-indicateurs ci après, au regard du nombre total de contrôles effectués.

Sous-indicateur 1:

Précisions méthodologiques : Il s'agit de la proportion de contrôles effectués par les services d'inspection du travail sur la prévention des risques à effets différés, au regard du nombre total de contrôles effectués. La notion de « risques à effets différés » recouvre les risques à effets retardés pesant sur la santé des salariés et qui se déclenchent tardivement après une certaine période d'exposition.

Sous-indicateur 2:

Précisions méthodologiques : Il s'agit de la proportion de contrôles effectués par les services d'inspection du travail sur l'évaluation des risques professionnels, au regard du nombre total de contrôles effectués.

Sous-indicateur 3:

Précisions méthodologiques : Il s'agit de la proportion de contrôles effectués par les services d'inspection du travail sur la situation des salariés en CDD ou contrat d'intérim, au regard du nombre total de contrôles effectués.

Sous-indicateur 4:

Précisions méthodologiques : Il s'agit de la proportion de contrôles effectués par les services d'inspection du travail sur l'organisation d'élections et le fonctionnement des délégués du personnel et des délégués uniques du personnel, au regard du nombre total de contrôles effectués.

Sous-indicateur 5:

Précisions méthodologiques : Il s'agit de la proportion de contrôles effectués par les services d'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal, au regard du nombre total de contrôles effectués.

Source des données : DGT

ANALYSE DES RESULTATS

La part des contrôles portant sur les cinq priorités nationales est quasiment stable par rapport à 2007 et presque conforme à la prévision de réalisation fixée dans le PAP.

En ajoutant la part des contrôles portant sur les priorités régionales et départementales à celle correspondant aux campagnes annuelles de contrôle, près de la moitié de l'activité de contrôle de l'inspection du travail relève désormais d'une démarche de programmation.

De cette adhésion des agents de contrôle aux actions collectives programmées découlent trois bénéfices principaux :

- une efficacité renforcée des contrôles en les orientant vers les enjeux locaux et nationaux prioritaires, là où les risques de violation de l'ordre public social sont identifiés ;
- une coordination améliorée des contrôles, à même de garantir le principe d'égalité devant le service public ;
- une visibilité de l'action des services de l'Etat en charge de la politique du travail.

Ce résultat positif est obtenu grâce, notamment, au dialogue de gestion mis en place depuis près de trois ans entre le responsable de programme (le directeur général du travail) et les responsables des budgets opérationnels de programme déconcentrés (les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), celui-ci ayant permis le renforcement de l'implication du management (directeurs régionaux et départementaux) dans l'appui, l'animation et le pilotage de l'action de l'inspection du travail.

L'objectif consistera désormais principalement à pérenniser l'équilibre trouvé entre contrôles programmés et contrôles à l'initiative des agents de contrôle.

S'agissant de la part de chaque priorité nationale, l'année 2008 a confirmé la prééminence déjà enregistrée en 2007 des deux priorités liées à la santé et à la sécurité au travail (évaluation des risques professionnels et prévention des risques différés) ; elles ont ainsi représenté 17,4 % des contrôles en 2008, contre 16,1 % en 2007 et 13,1 % en 2006.

La part des contrôles portant sur le travail illégal connaît, à l'inverse, un fléchissement ; la progression du nombre de contrôles en valeur absolue témoigne cependant que l'inspection du travail est demeurée très fortement mobilisée sur ce champ en 2008, dans le cadre des opérations du COLTI ou en dehors.

Il convient de noter que le volume total des contrôles en entreprises réalisés en 2008 (+13%) par les agents de l'inspection du travail et saisis dans le système d'information progresse sensiblement par rapport à celui enregistré en 2007.

Cette progression est la conséquence de l'augmentation des effectifs de contrôle à laquelle a abouti en 2008 la mise en œuvre de la première phase du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT). Elle est toutefois supérieure à l'augmentation de l'effectif lui-même (+8%).

OBJECTIF n°3 : Garantir l'effectivité du droit du travail

INDICATEUR 3.2 : Taux de satisfaction des usagers des sections d'inspection du travail

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2006 Réalisation	2007 Réalisation	2008 Prévision PAP 2008	2008 Prévision mi 2008	2008 Réalisation	2009 Cible PAP 2008
Taux de satisfaction des usagers des sections d'inspection du travail	%	73	73	74	74	77	75

Commentaires techniques

Indicateur issu d'une enquête annuelle générale de satisfaction menée par l'IFOP pour le ministère auprès d'un échantillon d'usagers de ses services (charte Marianne). 1006 personnes ont été sélectionnées selon la méthode des quotas et ont répondu à la question suivante : « Pour chacun des organismes que vous avez contacté ou consulté (liste parmi laquelle figure l'inspection du travail), diriez-vous que vous en êtes satisfait, assez satisfait, peu satisfait ou pas du tout satisfait ? ».

Sources des données : DICOM

ANALYSE DES RESULTATS

Le résultat de l'indicateur 3.3, en légère progression par rapport au résultat enregistré en 2007, témoigne d'un impact très satisfaisant de l'action de l'inspection du travail.

I – 2 L'avancement 2008 du PMDIT au niveau national

Le suivi de la mise en œuvre du PMDIT au niveau national nécessite de reprendre, même succinctement les grandes orientations du plan pour mesurer son avancement au cours de l'année 2008 tout en gardant à l'esprit que s'agissant d'un plan ambitieux pour l'inspection du travail, l'appréciation réelle de son impact devra se faire sur une durée plus longue.

- **les orientations de la politique du travail et de la politique de contrôle**

La politique du travail se définit et se décline aux niveaux national et territorial. Cette politique, globale et durable, se traduit, entre autre, par des priorités de contrôle qui portent sur tous les champs du droit du travail (Cf. I- 1 ci dessus).

Au cours de l'année 2008, le travail d'explicitation de la politique du travail a été poursuivi à tous les niveaux hiérarchiques afin de faciliter sa mise en œuvre en levant certaines réserves liées à la programmation de l'action, aux questions posées par la demande individuelle, au maintien du caractère généraliste de l'inspection du travail, etc.

Cette pédagogie de la politique du travail a été maintenue, comme en 2007, à l'occasion de l'instruction sur les BOP 2009, des différents dialogues de gestion avec les DRTEFP, mais également au cours des réunions de circonscription (réunions régionales des agents de l'inspection du travail) auxquelles différents services de la DGT ont participé.

En matière de contrôle, l'année 2008 a maintenu une grande vigilance au regard des incivilités et agressions dont sont victimes les agents de contrôle : interventions de la cellule nationale d'urgence et des cellules régionales, renforcement des liens entre le ministère chargé du travail et la Chancellerie, participation au programme de formation de l'INTEFP sur ces thèmes. La question des mises en cause pénale a fait également l'objet d'un suivi attentif de part de la Dagemo et de la DGT notamment dans le cadre des commissions rogatoires « amiante ».

Enfin, plus largement, cette politique de contrôle fait l'objet d'échanges fréquents avec les partenaires sociaux au niveau régional ou départemental.

- **les méthodes d'intervention, l'appui et le soutien à l'action de contrôle**

Sur l'objectif du PMDIT de rendre le système de sanctions plus efficace, l'année 2008 a vu la relance de l'observatoire national des suites pénales (OSP) par une note du 3 septembre 2008.

Cet observatoire, qui a fait l'objet d'une déclaration à la CNIL¹ en août 2008, a vocation à rassembler des informations précises sur les procédures pénales de l'inspection du travail engagées depuis 2004, et leurs suites. La difficulté principale concerne la remontée des informations particulièrement en ce qui concerne ces suites, c'est à dire les orientations données par les parquets à ces procédures.

A terme, l'OSP permettra de renforcer le dialogue nécessaire sur la politique pénale tant aux niveaux local et régional qu'au niveau national.

¹ Commission nationale de l'informatique et des libertés

L'appui et le soutien à l'action des agents de contrôle se sont largement développés tant sur le plan local (développement de la fonction ARM¹ et généralisation des cellules pluridisciplinaires) qu'au niveau national au travers d'un programme de travail du bureau DASC 1 identifiant en septembre 2009, 15 guides ou documents méthodologiques finalisés (voir encadré ci-dessous) visant à donner aux agents les moyens de maîtriser la multiplicité des sources du droit et faciliter les tâches de contrôle. Cet « outillage » méthodologique explore des thèmes nouveaux (harcèlement, stress, détachement de salariés, directive REACH) mais revisite également les gestes fondamentaux de l'inspecteur ou du contrôleur du travail (traitement des tâches administratives, programmation de l'action, visite d'entreprise, traitement de la demande individuelle).

Ainsi, en 2008, des **guides, fiches méthodes, instructions, circulaires** ont été produits et diffusés par la DGT à tous les agents par l'intermédiaire de l'intranet professionnel SITERE.

Actualisés en septembre 2009, les principaux thèmes finalisés en 2008 -2009 sont les suivants :

- Amiante (3 guides de contrôle),
- Equarrissage
- Règlement intérieur (chartes d'éthique, lignes d'alerte professionnelle),
- La qualité de la décision administrative (2 guides : un de la décision, l'autre du contentieux),
 - Précis sur la réglementation en matière de lutte contre le travail illégal (mise à jour périodique),
 - Détachement transnational de travailleurs,
 - Lutte contre les discriminations,
 - Les risques d'atteinte à la santé mentale,
 - L'enquête accident de travail,
 - L'enquête maladie professionnelle,
 - Delphes : outil de pilotage transitoire SITERE,
 - Décisions administratives : fiches pratiques,
 - Poussières de bois, grues, manutentions manuelles, phytosanitaires (guides de contrôle pour accompagner les campagnes),
 - Représentativité syndicale : instruction aux services,
 - Bennes à ordures ménagères (guide de contrôle)

34 autres chantiers sont en cours dont certains ont été initiés en 2008.

4 chantiers s'effectuent en « coproduction » avec 4 « équipes pluridisciplinaires (voir ci-dessous)

13 autres chantiers en sont au stade de projets.

Cet effort méthodologique a pris également la forme, toujours dans le cadre des orientations fixées par le PMDIT, du développement du « travail en réseau » et de « l'animation de projets » pour faire face tant à la complexification des problématiques qu'aux exigences d'une démarche pluridisciplinaire.

La fiabilisation du système d'information SITERE a progressé significativement (Cf. ci-dessus partie IV, CH IV-4) permettant non seulement de collecter, traiter et restituer de

¹ Appui-ressources-méthodes

l'information valorisant l'ensemble des activités de l'inspection du travail mais également comme outil d'aide à la décision et outil approprié de nature à alléger certains travaux administratifs.

- **Le management, l'animation et le pilotage**

A la suite des textes organisationnels de la DGT d'août 2006 créant l'autorité centrale de l'inspection du travail, l'effort de management consiste à faire vivre au quotidien cette nouvelle organisation clarifiant le niveau de responsabilité de chaque niveau hiérarchique (IT – DD – DR – DGT).

Au niveau de la DGT, un comité de direction hebdomadaire permet une prise en compte régulière de la transversalité des activités de la direction. En outre, des réunions thématiques sont organisées en fonction de l'actualité législative et réglementaire dans le but de favoriser l'opérationnalité des textes en amont et en aval de la rédaction de ceux-ci.

L'effort a porté de la même façon sur les relations de la DGT avec les services déconcentrés. Dans ce cadre, il faut signaler les entretiens d'évaluation (au 1^{er} semestre 2008) qu'a conduit le Directeur général du travail avec chacun des DRTEFP.

Comme l'année passée, les temps forts avec les services déconcentrés ont été constitués par : les 6 réunions nationales annuelles des DRTEFP, les dialogues régionaux de gestion, les conférences téléphoniques mensuelles avec les mêmes DRTEFP et la réunion des DDTEFP/DRTEFP de décembre.

Semestriellement, les médecins inspecteurs du travail sont réunis nationalement.

Conformément aux orientations du PMDIT, la DGT a également été amenée à coordonner ou renforcer des actions de contrôle dont le périmètre ou la résolution excède le cadre local.

Pour autant l'articulation des 4 niveaux de management reste une question essentielle. La réflexion en la matière, loin de se tarir après la parution des textes d'août 2006, doit se développer (voir encadré ci-dessous).

Cette volonté a pris la forme, en 2007, de séminaires inter régionaux, et, au 1^{er} semestre 2008, de 6 séminaires « management » pour tous les DRTEFP et DDTEFP, dont un bilan prospectif a été tiré à la fin août 2008.

Ce travail de synthèse a permis de fixer les thèmes de travail pour 2008 – 2009 :

- Les délégations (liens hiérarchiques et liens fonctionnels),
- L'implication personnelle du hiérarchique dans l'appui et le soutien,
- L'organisation de l'inspection du travail fusionnée dans les DIRECCTE.

La dimension internationale de l'animation de l'inspection du travail est également soulignée par le PMDIT. L'inspection du travail française s'y est investie en 2008 : auprès du BIT (notamment à New Delhi pour une mission relative à la comparaison des divers systèmes d'inspection du travail au bénéfice de la réflexion prospective du gouvernement indien),

auprès du CHRIT¹ (Ljubljana en mars et Lyon en décembre) ainsi que dans le cadre de la coopération bilatérale auprès de plusieurs Etats européens ou non. Il convient également de signaler la poursuite de la campagne européenne « manutention manuelle » pour laquelle la contribution de la France a été particulièrement remarquée (voir ci-dessous CH I – 4).

La DGT participe également à différents groupes de travail : CHIMEX, MACHEX, Knowledge management, contrôle, évaluation.

Un représentant de la DGT a participé, en 2008, à l'évaluation de l'inspection du travail danoise.

Au niveau territorial, ce pilotage a pris la forme des programmations BOP et des projets régionaux de modernisation et de développement dans le cadre des appels à projets (Cf. Partie II, CH I ci-dessus). L'animation du champ « travail » se développe sous l'effet conjugué d'une diminution significative des attributions de gestion des mesures emploi et formation professionnelle des services déconcentrés et des impulsions données en la matière par la DGT.

La question de la programmation de l'action de l'inspection du travail est au cœur de cet effort de pilotage. En effet le PMDIT a promu un triple équilibre : entre l'activité de contrôle et les autres activités ; entre le contrôle programmé et celui à l'initiative de l'agent ; entre la programmation demandée par le niveau central et celle relevant des niveaux locaux. Si ce triple équilibre reste encore un objectif collectif à parfaire, les progrès accomplis en la matière ne sont pas contestés.

Le plan « santé au travail » avait prévu la création d'équipes régionales, pluridisciplinaires composées d'ingénieurs de prévention, de médecins et de directeurs-adjoints du travail pour assurer, dans le champ de la santé et de la sécurité au travail, un appui scientifique, technique et méthodologique aux agents de contrôle (inspecteurs et contrôleurs) de l'inspection du travail dans leurs missions de contrôle et de diffusion de la culture de prévention sur les lieux de travail.

Cette programmation sur 3 ans a été réalisée et, depuis la fin 2007, les 22 régions métropolitaines et la Réunion sont dotées chacune d'une cellule pluridisciplinaire. Cet appui se concrétise notamment, en contribuant aux recherches documentaires, en produisant des documents-suppôts aux actions de contrôle et en accompagnant les agents dans certaines visites.

L'animation de ces cellules par la DGT a évolué depuis le 1^{er} semestre 2008 à travers une coproduction d'outils et la coordination des initiatives. 4 groupes de travail fonctionnent sur les thématiques suivantes :

- coopération ICPE² / IT,
- contrôle des équipements de travail,
- risques routiers,
- contrôle de la radio- protection.

La fonction ARM s'est développée au niveau régional comme départemental apportant un appui davantage orienté vers les problématiques juridiques et l'organisation des actions collectives de l'inspection du travail. La DGT continue à animer ce réseau à l'occasion de réunions nationales périodiques.

¹ marqué par la présidence française au 2^{ème} semestre 2008

² Installations classées et protection de l'environnement

En termes d'organisation de l'inspection du travail française et dans le cadre du PMDIT, il apparaît donc clairement que l'enjeu majeur est lié à notre capacité collective de travailler réellement de façon pluridisciplinaire et dans le cadre des orientations de la politique du travail. Ainsi le rôle de pilotage du champ travail par les DRTEFP, DDTEFP et Directeurs adjoints doit continuer à être développé pour permettre aux nouvelles formes d'animation et d'appui aux actions de contrôle de donner leur pleine efficacité.

- **Le renforcement des effectifs et la gestion des ressources humaines**

Le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail prévoit une progression nette des effectifs¹, ainsi ventilée sur chaque exercice jusqu'en 2010 :

(Rappel) Créations de postes 2007-2010²

	2007	2008	2009	2010	TOTAL
Inspecteurs du travail	60	60	60	50	230
Contrôleurs du travail	120	100	100	100	420
Ingénieurs et médecins	24	10	7	10	51
TOTAL	204	170	167	160	701

Le PMDIT 2008, en matière de renforcement des effectifs, a donc conduit à la création de 170 postes (60 IT, 100 CT et 10 ingénieurs ou médecins). Un document d'engagement réciproque portant sur les aspects quantitatifs et qualitatifs a été signé entre les 20 DRTEFP retenues dans le cadre de l'appel à projet et l'Administration centrale (Dagemo et DGT).

La majorité des postes IT créés en 2008 dans le cadre des PRMDIT, a été pourvue par les inspecteurs-élèves sortant de formation en mars 2009. Pour les contrôleurs du travail, la majorité des postes créés en 2008, a été pourvue par des contrôleurs stagiaires commençant leur formation en octobre 2008.

Quel bilan du PMDIT en 2008 ?

Il apparaît clairement que l'on assiste à une évolution lente mais réelle des services d'inspection dans leurs pratiques professionnelles : acceptation et développement des actions programmées, meilleure animation et coordination par la hiérarchie. La LOLF, avec les BOP, a largement contribué à cette évolution et le PMDIT y participe en apportant une partie des moyens qui permettent de concevoir et de mener une politique du travail.

L'implication du management demeure une des clés de réussite du plan : la création de l'autorité centrale (DGT) a ouvert la voie pour une meilleure coordination des politiques et des actions. Cela doit être renforcé dans les services déconcentrés par un affichage clair du

¹ Il convient de rappeler une nouvelle fois que cette création de postes est d'autant plus remarquable qu'elle s'inscrit à contre-courant des dispositions générales prises pour limiter les dépenses publiques dans le cadre de la maîtrise des déficits

² Tableau actualisé à septembre 2009

rôle et des responsabilités à chacun des 3 autres niveaux hiérarchiques (DR/DD-DA/IT). La modernisation des services ne pourra se faire sans s'appuyer sur toute la ligne managériale. Les séminaires organisés sur cette thématique en 2008 s'inscrivent dans cette démarche. Ils ont permis également de mesurer le chemin restant collectivement à parcourir.

Le système d'information de Cap Sitere a fait l'objet de travaux d'amélioration tout au long de l'année 2008. L'année 2009 permettra de mesurer ces progrès techniques. Les services d'inspection, à tous les niveaux de la hiérarchie, en ont en effet grandement besoin pour objectiver les choix politiques pris, suivre les actions programmées et en mesurer les résultats.

L'indicateur PMDIT fait apparaître sur l'année 2008 une évolution quantitative de + 8 % des effectifs, pour une augmentation de 13 % des interventions. Cette évolution positive est, bien sûr, liée à l'augmentation des effectifs mais également à l'amélioration du rendu-compte par une meilleure saisie dans l'outil informatique.

Sur le plan plus qualitatif, la part des interventions sur site a tendance à diminuer : la situation économique n'est pas étrangère à cette tendance (forte augmentation par exemple des enquêtes de licenciement de salariés protégés). Autre évolution significative : la part des contrôles programmés (priorités nationales ou locales) augmente, passant de 21 % en 2007 à 30 % en 2008 (le PMDIT prévoit 50 %). Les observations écrites progressent de façon importante (+ 15 %) mais la tendance à la baisse des procédures pénales n'est toujours pas enrayée (- 2 %).

La troisième étape du PMDIT (2009), dans son volet régional, a été lancée en 2008 : la répartition des 160 postes d'inspecteurs et de contrôleurs du travail a été finalisée fin 2008 pour l'année 2009.

I – 3 Le plan santé au travail (PST) 2005 – 2009¹

Adopté en conseil des ministres le 23 février 2005, le Plan Santé au Travail 2005-2009 vise à réformer en profondeur le dispositif national de prévention des risques professionnels. Il établit, pour 5 ans, une stratégie cohérente et dynamique pour la mise en œuvre d'actions contribuant de manière effective à l'amélioration des conditions de travail et à une meilleur prévention des risques professionnels.

Le plan santé au travail met en place une approche transversale de la prévention organisée autour des quatre objectifs suivants :

- ▶ Développer les connaissances des dangers, des risques et des expositions en milieu professionnel ,
- ▶ Renforcer l'effectivité du contrôle,
- ▶ Refonder les instances de concertation du pilotage de la santé au travail,
- ▶ Encourager les entreprises à être actrices de la santé au travail,

Des efforts importants ont été engagés en faveur du développement de la connaissance des dangers et des risques. Le rôle de l'AFSSET s'avère en la matière déterminant² ainsi que celui de l'ANR³ : ainsi la communauté scientifique est mobilisée sur les questions touchant à la santé et à la sécurité du travail.

Le site internet substitution-cmr.fr

A la fin de l'année 2006, l'AFSSET a engagé une étude sur la substitution des agents chimiques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) de catégories 1 et 2 (classement de l'Union européenne). Cette étude fait suite à une demande de la DGT pour contribuer à l'action 4.9 du Plan Santé Travail (2005-2009) : « *Promouvoir le principe de substitution des substances chimiques les plus dangereuses (CMR)* ». Elle a pour principal objectif d'améliorer la démarche de substitution des substances CMR 1 et 2.

L'AFSSET, établissement administratif public de l'Etat, placé sous tutelle des ministres chargés de l'écologie, de la santé et du travail, a développé un site internet institutionnel et gratuit « substitution-cmr.fr ».

Destiné à tous les professionnels et acteurs de la prévention qui souhaitent engager une démarche de substitution des substances chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) dans leur établissement, ce site a pour objectif de faire connaître les actions réalisées, les travaux en cours et l'avancée de la recherche dans le domaine de la substitution. En offrant plusieurs niveaux d'information, il doit permettre d'aider ces différents acteurs à rechercher des solutions alternatives à l'utilisation de substances CMR de catégories 1 et 2.

Les partenariats avec les organismes de prévention que sont l'INRS⁴ (nouvelle convention cadre signée en juin 2008 et couvrant la période 2008 – 2011) et l'INVS⁵ (convention cadre en cours jusqu'au 31 12 09) se sont également poursuivis en 2008.

¹ Cf. « Bilans des conditions de travail 2008 » ouvrage publié par le ministère français chargé du travail (DGT)

² Cf. ci-dessus partie I, CH III-2-7

Cf. également le site internet de l'Afsset : www.afsset.fr

³ Agence Nationale de la Recherche. Cf. site internet : www.agence-nationale-recherche.fr

⁴ Cf. ci-dessus partie I, CH III-2-3

⁵ Institut de Veille Sanitaire. Cf. le site internet de l'INVS : www.invs.sante.fr

La modernisation de la gouvernance de la prévention est achevée à travers la création du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) en novembre 2008 et les comités régionaux de prévention (CRPRP) des risques professionnels créés en mai 2007¹.

Enfin, le PST a lancé plusieurs chantiers visant à promouvoir la culture de prévention dans les entreprises, particulièrement les TPE-PME : création de contrats de prévention simplifiés, refonte du fonds d'amélioration des conditions de travail, ouverture du site internet travailler-mieux.gouv.fr (en février 2009²), développement de la prévention du risque d'accident routier du travail.

I – 4 Les campagnes nationales de contrôle

Par note du 6 décembre 2006, le Directeur général du travail rappelait les objectifs des campagnes de contrôle :

« les campagnes visent à assurer l'effectivité des règles du code du travail par des modalités d'organisation du contrôles différentes. Elles visent à concentrer l'action de l'inspection du travail dans un temps limité. Elles ont pour objet de mettre en valeur l'action des services sur des sujets dont la légitimité est forte. Une campagne est à la fois une action de pédagogie mais aussi de dissuasion vis à vis d'entreprises potentiellement contrevenantes. Cette méthode d'action contribue aussi par sa préparation à renforcer la professionnalisation des agents sur le domaine concerné, grâce aux formations dispensées et à la production d'outils méthodologiques et de contrôle qui l'accompagnent ».

■ Evolution de l'action de l'inspection du travail par rapport aux interventions dans le cadre de « campagnes de contrôle »

- **Sur le plan quantitatif**, les services de l'inspection du travail s'impliquent de plus en plus dans les campagnes de contrôle :

	2005	2006	2007	2008
Nombre d'interventions campagne N°1	780 (amiante)	1 919 (CMR)	2 700 (grues)	3 105 (poussières de bois)
Nombre d'interventions campagne N°2	2 000 (grues contrôlées)	936 (amiante)	1 663 (manutention manuelle)	2 330 (manutention manuelle)
Nombre d'interventions campagne N°3	/	/	/	392 (égalité professionnelle)
TOTAL	2 780	2 855	4 363	5 763

¹ Cf. ci-dessus encadrés partie III, CH III

² Cf. ci-dessus encadré partie III, CH II

Soit au total par année : 2005 : 2 780 interventions
2006 : 2 855 interventions
2007 : 4 363 interventions
2008 : 5 763 interventions

Pour les campagnes européennes, à l'initiative du CHRIT¹, la France apparaît parmi les premiers contributeurs à l'action commune des différents services d'inspection du travail. En 2008, la France avec 2 330 contrôles dans le cadre de la campagne européenne « manutention manuelle » a effectué 24 % des contrôles effectués en Europe, se plaçant ainsi au 1^{er} rang.

- **Sur le plan plus qualitatif**, certains DRTEFP ont exprimé, dans le cadre des aperçus quadrimestriels sur les relations du travail, que notamment l'outillage méthodologique des campagnes avait facilité cette implication. A cet outillage, il faut ajouter l'implication de l'encadrement local et l'appui des agents ARM² et des cellules pluridisciplinaires.

L'appui méthodologique (guides, outils de contrôle, observations types, PV types etc....) est réalisé par des groupes de travail pilotés par la DGT, intégrant des agents des services déconcentrés et s'appuyant sur des compétences pluridisciplinaires.

■ Bilans des campagnes nationales de contrôle 2008

□ La campagne « poussières de bois »

Une campagne de contrôle sur les risques liés à l'exposition aux poussières de bois, organisée par la DGT, la CNAMTS et l'INRS, s'est déroulée de mars à juin 2008. Plus de 3 100 établissements concernés par ce risque, ont été visités par des agents de l'inspection du travail (y compris les agents dépendant du ministère de l'agriculture) et des CRAM.

Les 3 105 établissements visités relèvent de différents secteurs d'activité, ce qui permet de fournir une estimation représentative et objective des risques liés à l'exposition professionnelle aux poussières de bois. Le plus souvent, ils occupent moins de 20 salariés. Dans 2 cas sur 3, l'établissement avait déjà été visité par l'IT sur la thématique poussières de bois.

Les principales conclusions de cette campagne :

- En matière d'évaluation des risques, l'existence même du DUER³ progresse (par rapport à la campagne 2006 sur les CMR⁴). Mais ce document ne prend en compte le risque le risque lié aux poussières de bois que dans à peine un cas sur 3.
- Peu d'entreprises visitées forment les salariés au risque CMR.
- Si la plupart des entreprises disposent d'un système d'aspiration centralisé, il est fréquent que certaines machines n'y soient pas raccordées. Pour les machines portatives le taux de raccordement est encore plus faible. Ces systèmes d'aspiration ne sont vérifiés et maintenus que rarement. Pour le nettoyage des locaux et machines, le balai reste utilisé majoritairement.

¹ Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (européen)

² Appui Ressources Méthodes

³ Document unique d'évaluation des risques (obligatoire dans toutes les entreprises)

⁴ Cancérogènes, mutagènes et repro toxiques

- La concentration de poussières de bois n'est vérifiée annuellement que dans peu d'entreprises (seulement 14,5 %) et, lorsqu'elle l'est, fait apparaître assez souvent des dépassements de la VLEP¹ dans au moins un endroit de l'entreprise.
- Si la plupart des entreprises mettent à disposition des salariés, des masques (appareils de protection respiratoire), ils sont souvent inadaptés au risque.
- Les entreprises assurent rarement le nettoyage des vêtements de travail.
- Les entreprises établissent rarement une liste des salariés exposés au risque, à destination du médecin du travail.

Les suites données par les agents de l'inspection du travail sont très majoritairement des observations (rappels à la loi), les procédures pénales étant très rares. Les situations observées dans les entreprises ayant déjà été contrôlées par l'IT (avant la campagne 2008) font apparaître un meilleur niveau d'application de la réglementation qu'au sein de celles faisant l'objet d'une « première visite » sur ce thème. Les autres suites sont principalement des demandes de vérification de VLEP (moins d'une fois sur 3 entreprises concernées), des demandes de vérification des installations de captage (même ratio), des mises en demeure préalables à un arrêt d'activité (L 4731-2). Enfin, les agents de contrôle vont suivre ces entreprises pour vérifier la prise en compte des observations formulées.

Sur le **plan national**, le COCT² sera informé et consulté sur les suites de cette campagne. Plusieurs contacts ont été ou seront pris : ANACT³, organismes professionnels nationaux du BTP et de l'ameublement, chambres consulaires, éducation nationale, conseils régionaux, services de santé au travail via l'IMTMO⁴, presse professionnelle.

Les petites entreprises peuvent bénéficier d'un appui technique (sur l'évaluation des risques, mise en place d'installations, entretien...) ou de formations, via l'OPPBTP, les CRAM ou l'INRS.

▫ **La campagne « manutention manuelle »**

Il s'agit de la suite de la campagne 2007 dont il a été rendu compte dans le rapport précédent⁵.

Cette nouvelle campagne nationale de contrôle s'est renouvelée en septembre et octobre 2008. Elle a été orientée vers les secteurs du BTP et du commerce. Avec 2 300 contrôles, elle marque une forte mobilisation des agents et un appui efficace des équipes pluridisciplinaires.

▫ **La campagne « égalité professionnelle hommes / femmes »**

Cette campagne fait suite à la conférence tripartite relative à l'égalité professionnelle qui s'est déroulée le 26 novembre 2007. Le ministre chargé du travail a indiqué aux préfets, par circulaire du 17 mars 2008, le contenu d'un plan d'action à mettre en œuvre :

- le premier axe de ce plan d'action a consisté à mobiliser et accompagner les négociateurs pour l'engagement de négociations loyales et sérieuses dans les

¹ Valeur limite d'exposition professionnelle (fixée à 1 milligramme par m3 d'air)

² Conseil d'orientation sur les conditions de travail

³ Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

⁴ Inspection médicale du travail et de la main d'œuvre

⁵ L'inspection du travail en France en 2007 – rapport BIT – DGT pages 141 et 142.

entreprises et dans les branches afin d'élaborer un plan de résorption des écarts salariaux.

- Le second axe du plan a consisté en une campagne de contrôle des entreprises sur leurs obligations en la matière. Cette campagne, qui s'est déroulée de septembre à décembre 2008, a eu pour objectifs principaux de :

- ° rappeler aux entreprises concernées leurs obligations légales actuelles en matière d'égalité professionnelle, en particulier en matière d'affichage, d'élaboration d'un rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et de négociation,
- ° les sensibiliser à l'évolution à venir de la législation qui permettra à partir de 2010 de sanctionner les entreprises n'ayant pas élaboré de plans de résorption des écarts de salaires, négociés ou, à défaut, unilatéraux,
- ° communiquer plus largement sur ce thème auprès des différents acteurs concernés,
- ° permettre aux inspections du travail de se doter des outils nécessaires pour intervenir sur ce sujet.

Un guide de contrôle a été élaboré et mis à disposition avant le début de la campagne, ainsi que divers outils méthodologiques. Au 30 décembre 2008, 328 interventions dans le cadre de cette campagne étaient dénombrées.

I – 5 L'activité de contrôle de l'Inspection du travail dans les centrales nucléaires

En 2008, 136 journées ont été consacrées à des actions de contrôle sur sites qui ont donné lieu à 324 lettres de suites, 1 procès verbal, 3 mises en demeure et 3 arrêts de chantier (voir le tableau ci-après).

Les inspections menées au titre de l'inspection du travail ont concerné :

Le chantier de construction du réacteur « Flamanville 3 »

La mission d'inspection du travail sur le chantier de Flamanville 3 a été réalisée par la DDTEFP de la Manche pour les phases de travaux préparatoires, jusqu'à la signature du DAC (décret d'autorisation de création de l'installation). Depuis le 10 avril 2007, l'inspection du travail est réalisée par la division de Caen de l'Autorité de Sécurité Nucléaire (ASN). Les actions menées en 2008 ont consisté en :

- la participation à des réunions du Collège Interentreprises de Sécurité, de Santé et des Conditions de Travail (CISSCT) et du Comité Opérationnel de Lutte contre le Travail Illégal (COLTI) ;
- la réalisation de contrôles de sécurité sur le chantier ;
- la réalisation d'enquêtes sur les accidents survenus sur le chantier ;
- la réponse à des sollicitations directes de la part de salariés.

En 2008, les inspecteurs du travail de l'ASN ont en particulier contrôlé le respect des dispositions du code du travail par les entreprises intervenant sur le chantier, relatives aux contrats de travail et aux déclarations des travailleurs, aux rémunérations, aux garanties

financières des entreprises, ainsi qu'aux cotisations et à la protection sociale des travailleurs.

Concernant la prévention des risques professionnels sur ce chantier une vigilance particulière a été observée, en matière de coordination de chantier, suivi des plans particuliers de Sécurité et de protection de la santé (PPSPS), enquêtes accidents du travail par une présence régulière sur le chantier.

Les centrales nucléaires en exploitation

1° la santé et la sécurité au travail pour 75 % des suites données à l'activité :

Les inspecteurs du travail de l'ASN ont contrôlé par échantillonnage la conformité des échafaudages et des appareils de levage sur un certain nombre de chantiers. Ils ont aussi constaté sur plusieurs sites une absence de suivi des observations formulées par les organismes agréés, y compris en matière électrique ou incendie.

Les contrôles des inspecteurs du travail de l'ASN ont également porté sur le déroulement (analyse, préparation, programmation, coordination de plusieurs intervenants) d'activités nécessaires au fonctionnement et à la maintenance des centrales nucléaires mais présentant des risques pour les travailleurs :

- le nettoyage des générateurs de vapeur (GV) et des tours aéroréfrigérantes qui implique l'utilisation de produits chimiques cancérogènes, mutagènes ou ayant un impact sur la reproduction. Les exploitants sont incités à prendre les mesures limitant l'exposition des travailleurs à ces produits et à leur trouver des substituts moins dangereux,
- la réalisation de travaux dans le bâtiment du réacteur alors que le réacteur est en fonctionnement à pleine puissance,
- les activités de remplacement de matériels contenant de l'amiante, notamment les portes coupe-feux.

Les inspecteurs du travail de l'ASN ont constaté des écarts, notamment à l'occasion des enquêtes réalisées à la suite d'accidents du travail, avec les obligations réglementaires en matière de plans de prévention, d'utilisation des produits chimiques (CMR), retrait d'amiante (1 procès verbal a été relevé pour défaut de plan de retrait), de risques de chutes de hauteur liés aux manutentions ou au lavage et de mise à disposition et utilisation des équipements individuels et collectifs de protection.

Plus généralement, ils constatent que les documents uniques d'évaluation des risques, tout comme les plans de prévention, sont des documents formels, souvent incomplets insuffisamment opérationnels.

Par leur présence régulière aux comités d'hygiène et sécurité conditions de travail (CHSCT), il suivent l'activité de ces instances et se tiennent régulièrement informés des sujets, notamment en matière d'accidents du travail et de risques psychosociaux.

2° l'organisation du travail, pour 17 % des suites données à l'activité :

Les inspecteurs du travail de l'ASN ont effectué des contrôles sur le respect de la réglementation relative au temps de travail, notamment en période d'arrêt de réacteur pour maintenance. Ils ont constaté comme en 2007 des écarts concernant le respect des durées

maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires et des temps de repos. Des rappels de la réglementation ont été effectués et des demandes de dérogation ont été instruites et, pour certaines, refusées. Les demandes de dérogation sont rarement déposées au préalable et sont le plus souvent des demandes de régularisation.

Les inspecteurs du travail de l'ASN ont eu à se prononcer sur plusieurs expériences visant à modifier l'organisation du travail lors des arrêts des réacteurs. Ces modifications qui visent à optimiser l'organisation des travaux effectués et qui peuvent ainsi améliorer la sûreté, ont toutefois des effets significatifs sur les rythmes, les conditions et les relations au travail qui doivent être également pris en compte par les exploitants.

La question du travail des cadres non dirigeants (hors convention de forfait) n'est toujours pas réglée.

Le tribunal de police de Dunkerque a prononcé le 18 septembre 2008 la condamnation du directeur de la centrale nucléaire de Gravelines en fonction au moment des faits à une peine d'amende de 4.550 € pour 44 infractions à la législation sur le temps de travail relevées par procès verbal en juillet 2007.

3° Autres thèmes pour 8 % des suites données à l'activité :

De façon très ponctuelles les inspecteurs du travail ont été amenés à examiner des situations proposées par les institutions représentatives du personnel (conflits sociaux, arbitrages concernant les CHSCT, qualité des prestations de service et notion d'autonomie du prestataire), ou des demandes individuelles.

Nombre de divisions : 8

Nombre d'inspecteurs : 16 inspecteurs à temps partiel au 31 décembre 2008 (5 ETPT)

Activité de l'inspection du travail dans les CNPE (article 57 de la loi TSN du 13 juin 2006 transcrit par l'article R 8111-11 du code du travail)

Activité d'inspection du travail des agents de l'ASN en 2008 au sein des centrales nucléaires (R 8111-11)	TOTAUX
Nombre d'établissements contrôlés	67 (dont 50 entreprises intervenantes sur le chantier EPR de Flamanville 3)
Nombre de salariés employés dans ces établissements (1)	16 764
Nombre de journées d'inspection	136
Nombre d'interventions (2)	201
Nombre d'observations (3)	515
- Dont thème santé sécurité au travail	386
- Dont thème qualité et effectivité du droit du travail	87
- Dont thème dialogue social et démocratie sociale	23
- Dont thème lutte contre le travail illégal	19
Nombre de procès verbaux	1
Nombre de mises en demeure	3
Nombre d'arrêts de travaux	3
Nombre de référés civils	0
Nombre d'enquêtes (arrêt maladie/ maladie professionnelle)	13
Nombre de réunions CHSCT (4)	33
Nombre de décisions relatives au licenciement ou au transfert de salariés protégés	6
Nombre d'autres décisions (5)	42

1 Nombre de salariés d'EDF des établissements contrôlés.

2 nombre de lettres d'observations adressées à des entreprises

3 total des observations

4 Auxquelles les inspecteurs du travail ASN ont participé.

5 Position sur règlement intérieur, position sur danger grave et imminent, dérogation au code du travail....

I – 6 Les autres plans nationaux relatifs à la santé – sécurité

Les plans d'action gouvernementaux constituent, depuis 2003, une modalité de travail par objectifs permettant de mobiliser plusieurs ministères, organismes, partenaires et experts sur un projet défini. Ainsi la politique du travail s'articule avec les autres politiques publiques. Ces plans comportent en conséquence un volet santé en milieu de travail.

- La mise en œuvre du **plan national santé environnement** (PNSE), prévu pour une durée de 5 ans (2004 - 2008), s'est achevée à la fin 2008 et a fait l'objet d'une

évaluation à mi parcours. Parmi les trois objectifs prioritaires de ce plan figure la prévention des pathologies d'origine environnementale et notamment les cancers. Le ministère chargé du travail est particulièrement impliqué dans la réalisation des deux actions suivantes :

- Renforcer les capacités d'évaluation des risques sanitaires des substances chimiques dangereuses
- Réduire les expositions professionnelles aux agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction

Un groupe de travail partenarial a été chargé de faire des propositions pour élaborer un PNSE 2 pour la période 2009 – 2013. La mise en œuvre de ce nouveau PNSE ne sera possible que si ce plan est partagé localement. Aussi, une consultation des différents acteurs régionaux impliqués en santé environnement, via les préfets de région, a-t-elle été lancée en octobre 2008.

- le **plan Cancer** 2003 – 2007 s'est achevé en décembre 2007. Il a été l'occasion, sur le champ de la santé au travail, de plusieurs mesures importantes dont la fixation et l'actualisation des VLEP, la création de la procédure d'arrêt d'activité risque chimique ainsi que le développement des campagnes de contrôle.

Depuis le 15 octobre 2008¹, un Plan cancer 2 est en préparation de façon interministérielle. Il visera notamment une systématisation de la surveillance épidémiologique et un contrôle renforcé des entreprises.

- En 2008, le **plan national canicule**² a été actualisé. Sur la base des principes généraux de prévention des risques professionnels, des obligations supplémentaires ont été prescrites par la voie réglementaire.

Le décret 2008-1832 du 19 décembre 2008 relatif à la protection des travailleurs exposés à des conditions climatiques particulières impose à tout employeur d'évaluer les risques liés aux ambiances thermiques (fortes chaleurs, grands froids) au sein du document unique. Ce texte permet également aux travailleurs de chantier du BTP de disposer d'un local de repos adapté, en cas d'interruption momentanée de l'activité, ou d'aménagements du chantier garantissant un niveau de protection équivalent.

- Le **plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale »** a pris la forme en 2008, sur le champ du travail, de l'élaboration d'un « plan de continuité de l'activité » de l'entreprise (PCA) prévoyant une organisation du travail spécifique tenant compte d'un mode de fonctionnement particulièrement dégradé en cas de crise. Ce plan ne s'impose pas juridiquement mais constitue un outil d'anticipation qu'il est fortement recommandé d'élaborer, en amont, en associant les institutions représentatives du personnel.

La circulaire DGT du 18 décembre 2007, relative aux conditions de travail et d'emploi des salariés du secteur privé en cas de pandémie grippale, a été actualisée en février 2008.

La DGT a engagé une étude confiée à l'ANACT et à l'AFSSET visant à aider les entreprises, en particulier dans le secteur de la grande distribution, à se conformer aux recommandations nationales et à élaborer un PCA.

¹ A cette date, le Professeur Jean-Pierre Grunfeld a été missionné par le Président de la République pour élaborer des recommandations afin de construire le Plan cancer 2.

² Voir notamment « L'inspection du travail en France » 2007 – page 143

Plusieurs actions de sensibilisation et de communication ont également été conduites.

- Le **plan national d'action concerté pour l'emploi des séniors** (2006 – 2010) doit également être cité : l'amélioration de l'emploi des salariés de plus de 45 ans nécessite en effet des réflexions à tous niveaux sur la pénibilité au travail, l'aménagement des postes, l'organisation du travail, etc. L'ANACT est largement mobilisée sur ce thème ainsi que les DRTEFP qui ont organisé, en 2008, 9 nouvelles assises régionales pour l'emploi des séniors.

Le Forum international travail santé des 3 et 4 novembre 2008 a consacré un de ces ateliers au thème « âges et conditions de travail »

II - La mise en œuvre régionale de la politique du travail

II – 1 La mise en œuvre du PMDIT dans les régions : les PRMDIT

Les 20 projets régionaux de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PRMDIT), retenus en 2008, intègrent les orientations du PMDIT en termes de renfort et de modernisation des organisations.

La majorité des propositions des DRTEFP a privilégié le renfort des équipes de contrôle sur le terrain avec quelques nuances dans la mise en œuvre :

- renfort des équipes existantes par des contrôleurs supplémentaires : en Limousin (Corrèze), Midi Pyrénées (Gers, Lot et Tarn), Picardie (Oise) et PACA (Vaucluse),
- renfort avec création de sections d'inspection : en Alsace, Basse Normandie, Bourgogne, Bretagne, Centre, Champagne Ardenne, Ile de France, Languedoc Roussillon, Lorraine, Midi Pyrénées et PACA,
- renfort en reconfigurant une section existante ou en créant une section avec un IT chargé du contrôle d'entreprises (à plus de 50% du temps) et d'une fonction d'animation et d'appui : Centre (Loir et Cher), Champagne Ardenne (Ardennes), Lorraine (Moselle), Picardie (Aisne) et PACA (Alpes Maritimes),
- renfort en reconfigurant une section existante ou en créant une section avec un DA, responsable de la section, chargé du contrôle d'entreprises (à plus de 50% du temps) et d'une fonction d'animation et d'appui auprès des sections du département : en Ile de France (Hauts de Seine), PACA (Bouches du Rhône) et Rhône Alpes (Rhône)

A noter également la création d'un poste de contrôleur du travail en Lorraine (Vosges), positionné au niveau départemental, en appui aux agents de contrôle pour les actions collectives.

Le renfort des équipes ainsi envisagé se conjugue avec la mise en œuvre de différentes prescriptions du PMDIT (animation, programmation, soutien...).

En termes de modernisation, comme en 2007, une partie des projets a privilégié la création de section et/ou de postes d'agents de contrôle « à dominante » (professionnelle ou thématique) L'objectif est de cibler les contrôles dans les entreprises relevant de ces

secteurs professionnels ou concernées par ce thème, notablement présents sur un territoire (qui peut être restreint) pour mener des contrôles sur des problématiques inscrites dans les plans d'action départementaux et dont certaines peuvent être particulièrement lourdes et/ou difficiles. Il s'agit bien de contrôles généralistes c'est-à-dire abordant tous les aspects du droit du travail. Ces agents ont, en outre, vocation à dédier un temps pour préparer, appuyer, accompagner, valoriser au niveau départemental les actions de contrôle conduites dans ces domaines et qui répondent aux besoins des agents des autres sections.

- dans les branches professionnelles : dans le Centre (Eure et Loir : cosmétique et pharmaceutique ; Indre : BTP), en Ile de France (Seine et Marne : BTP et industrie ; Hauts de Seine : audiovisuel et image numérique), en Languedoc-Roussillon (Aude : médico-social), en Midi Pyrénées (Haute Garonne : BTP), en Rhône Alpes (Rhône : chimie, BTP, métallurgie, services aux entreprises, commerce/tertiaire, biotechnologies et pharmaceutique),
- par thématique : sur les risques professionnels : de type SEVESO en Alsace (Bas Rhin) et en Paca (Bouches du Rhône), rayonnements ionisants en Basse Normandie (Manche),
sur la lutte contre la précarité et le travail illégal en Alsace (coordonnateur régional LTI et coopération transfrontalière), en Guadeloupe, Guyane, Mayotte, Lorraine (contrôleur du travail dans la Meuse et dans les Vosges), en Rhône Alpes (Rhône),
sur la problématique des sièges sociaux en Ile de France (Paris, Hauts de Seine et Seine St Denis),
sur la problématique des PME en Ile de France (Essonne et Val d'Oise).

Certaines régions ont souhaité expérimenter des organisations innovantes avec des agents dont la compétence est élargie au niveau du département ou au niveau interdépartemental, dans une région voire deux :

- en Bourgogne (Saône et Loire), en Picardie (Somme) et en Rhône Alpes (Rhône) : mise en place d'une équipe départementale renfort (partiellement spécialisée dans la lutte contre le travail illégal dans le Rhône) chargée d'assurer la continuité du service en cas d'intérim long et d'apporter son concours pour des contrôles ponctuels ou d'une certaine durée (situations techniquement complexes, surcharge particulière de travail, contrôle spécifique),
- en Midi Pyrénées (Haute Garonne) : mise en place d'une section BTP compétente au niveau départemental,
- en Languedoc Roussillon (Aude), la section « médico-social » sera compétente sur le département,
- en Alsace, mise en place d'un coordonnateur régional (lutte contre le travail illégal et coopération transfrontalière),
- en Champagne Ardenne (Ardennes), Lorraine (Moselle un IT et Vosges un CT) et PACA (IT dans les Alpes Maritimes), mise en place d'agents en appui au contrôle et aux actions collectives au niveau départemental

Enfin, il est créé un poste d'inspecteur du travail, en Corse, en préfiguration de la création d'une section interdépartementale (Corse du Nord et du Sud) et en Haute Normandie, en préfiguration d'une section sur un bassin d'emploi particulier à cheval sur 2 régions (Haute Normandie et Picardie).

II – 2 Illustrations des actions prioritaires régionales

Les illustrations qui suivent prennent volontairement la forme de documents divers rendant compte des priorités régionales de l'action de l'inspection du travail, soit à travers des documents officiels de rendu-compte (bilans de BOP, aperçus quadrimestriels notamment) soit à travers des articles de presse touchant des publics plus ou moins spécialisés.

AQUITAINE : LA POLITIQUE DU TRAVAIL ⁽¹⁾ Définitions et priorités 2008

Une volonté de renforcer l'efficacité et la légitimité des actions de contrôle de l'inspection du travail. la politique du travail a pour objectif de donner davantage d'efficacité et de légitimité aux dispositions qui régissent les relations de travail et aux corps de contrôle qui contribuent à leur application et ce, sur l'ensemble du territoire national. Historiquement, dans son caractère institutionnel, la politique du travail est très jeune, puisque c'est une circulaire du 22 mars 2002 qui l'a instituée. Elle constitue une modalité nouvelle de mobilisation et d'action des services qui se veut plus structurée et qui s'appuie sur des acquis dans la mesure où les services d'inspection travaillent depuis longtemps avec un certain nombre d'objectifs partagés.

Elle se matérialise par une méthode de travail des services qui articule réponses aux demandes individuelles et actions collectives, un cadre d'intervention fondé sur la définition de priorités nationales, une volonté en lien avec le Plan de Modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT) de renforcer l'animation départementale et régionale des agents de contrôle et un souci d'informer les partenaires sociaux.

Quatre priorités nationales qui mobiliseront 32 % des interventions de l'inspection du travail en 2008. les priorités nationales de la politique du travail s'inscrivent dans la durée. Au nombre de 4, elles sont réaffirmées chaque année depuis 2002.

Priorité 1 : connaître, réduire et prévenir les risques professionnels par

la promotion de l'évaluation des risques,

la réduction des expositions aux agents CMR,

la mise en œuvre de la campagne nationale sur les poussières de bois,

le développement d'actions partenariales en matière de santé et sécurité.

Priorité 2 : assurer la qualité, l'accessibilité et l'effectivité du droit par :

l'amélioration de la situation des salariés ayant des contrats précaires,

l'amélioration de l'accès au droit du travail.

Priorité 3 : dynamiser la négociation collective et améliorer le dialogue social par

la prévention, la régulation et l'aide à la résolution des conflits collectifs du travail,

la dynamisation de la négociation collective au niveau local,

l'amélioration du fonctionnement des institutions représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT, DS)¹,

Priorité 4 : lutter contre le travail illégal par :

l'élaboration d'un plan d'action ciblé sur des secteurs spécifiques (hôtellerie restauration, BTP, spectacles...)

le développement d'actions de sensibilisation et de prévention,

la mise en place de contrôle partenariaux et collectifs.

Deux priorités régionales qui mobiliseront 32 % des interventions de l'inspection du travail en 08

Priorité 1 : renforcer le contrôle des chantiers et des entreprises du bâtiment,

Priorité 2 : renforcer le contrôle des hôtels cafés restaurants en ciblant notamment la durée du travail et la dissimulation d'heures.

(1) : article paru en Juin 2008 dans la revue de la DRTEFP « Travail @quitaine »

¹ Délégués du personnel, comités d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégués syndicaux

En Languedoc-Roussillon, l'axe « qualité et effectivité du droit » (1) :

173 hôtels-café-restaurants ont été contrôlés dans l'Aude sur le thème de la précarité et du respect de la réglementation pour les travailleurs saisonniers.

Dans le Gard, le ciblage a porté sur la grande distribution pour suivre les évolutions sur le recours au temps partiel notamment. Les contrôles ont permis 70 embauches/transmutations de contrats à durée déterminée. Une action particulière relative au respect du SMIC a également abouti à la constatation de 2 340 infractions.

18 établissements « distribution alimentaire et non alimentaire » ont été ciblés et contrôlés en Lozère avec notamment comme résultat, 10 CDD transformés en CDI.

Dans l'Hérault, les entreprises de nettoyage et de l'aide à domicile ont été ciblées pour le contrôle des CDD et contrats à temps partiel.

Des contrôles ont été effectués dans le secteur du travail temporaire dans les Pyrénées-Orientales. Ils ont mis en évidence des pratiques illégales. Il s'agissait principalement du non respect de l'égalité de rémunération entre intérimaires et permanents de l'entreprise utilisatrice et de la succession de contrats sans respect du délai de carence. Par ailleurs, une campagne d'information a été menée auprès des entreprises de plus de 50 salariés afin de les informer des modifications apportées à la loi relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'ensemble des départements a poursuivi l'animation du réseau des conseillers du salarié, chargés d'assister les salariés lors de leur entretien préalable à un licenciement dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel.

(1) extrait d'une publication de la DRTEFP de Languedoc Roussillon intitulée « Inspection du travail en Languedoc-Roussillon 2007-2008 »

Une formation- action du pôle anti-discrimination de Dordogne : une première (1)

Composés de magistrats, d'enquêteurs de police et gendarmerie, d'inspecteurs du travail, les pôles anti-discrimination ont été créés au sein de chaque parquet en juillet 2007 par le Garde des Sceaux, et placés sous l'autorité des procureurs. Leur objectif : améliorer la lutte contre les discriminations, l'effectivité des poursuites et condamnations en cas de délits avérés.

Le pôle anti-discrimination de Périgueux, placé sous l'autorité de M. Bernardo, vice-procureur, a bénéficié d'une formation dans le domaine de la lutte contre les discriminations. La formation qui s'est déroulée au mois de juin 2008 a été développée par le service public de l'emploi, sous la direction de la DGEFP, dans un programme intitulé « ESPERE » comme « engagement du SPE à restaurer l'égalité ». Cette expérience était une première en Aquitaine, et, dans le format proposé, constitue également un précédent en France.

(1) : article paru en Juin 2008 dans la revue de la DRTEFP « Travail @quitaine »

**Bilan du budget opérationnel de programme 2008
Programme 111
Région Picardie**

Commentaire général sur la réalisation des opérations associées à l'action

Action 2 : qualité et effectivité du droit

Objectifs stratégiques intermédiaires spécifiques	Opérations / sous opérations détaillées conduites en 2008	% estimé de réalisation des opérations	Résultats obtenus et commentaires éventuels
<p>Développement d'actions partenariales avec la DRDFE suite au séminaire « Egalité H/F » du 10 10 2007</p>	<p>Contribuer à l'égalité H/F au regard du droit du travail</p>	<p align="center">100 %</p>	<p>A la demande du Président de la République, le gouvernement a fait de la question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, une de ses priorités d'action. Cette volonté s'appuie sur deux principaux constats : l'égalité professionnelle constitue un enjeu social, démocratique et économique. L'écart de rémunération horaire moyen est évalué actuellement à 19 %, hors effet du temps partiel qui majoritairement reste le fait des femmes.</p> <p>Le 26 novembre 2007, la conférence tripartite nationale portant sur l'égalité professionnelle et salariale a permis une large concertation avec les partenaires sociaux. Au terme des travaux de cette conférence, Monsieur Xavier Bertrand, Ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, a défini un plan d'action consistant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans un premier temps, à accompagner et sensibiliser les entreprises aux enjeux de la négociation pour permettre la résorption des écarts salariaux, - dans un second temps, à lancer une campagne de contrôle sur les obligations relatives à l'égalité professionnelle incombant aux entreprises. <p>Afin d'accompagner le développement de la négociation collective sur cette thématique et de promouvoir l'émergence de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle, la DRTEFP de Picardie, en partenariat avec la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité a organisé le 24 juin 2008 une conférence régionale sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.</p> <p>Cette conférence a réuni 150 personnes et favorisé les échanges, les débats autour d'un témoignage d'entreprise. Elle s'est achevée sur une table ronde dont la thématique portait sur « la place des partenaires sociaux sur la promotion de l'égalité professionnelle ».</p>

Egalité Professionnelle Hommes / femmes (1)

La Franche-Comté rend compte d'une étude effectuée en DD 70 sur les rapports « égalité professionnelle » et sur les relevés de conclusion des NAO¹ (page 7 de l'aperçu). Les conclusions de cette étude, présentée aux partenaires sociaux, montrent très largement que ces rapports ne remplissent pas leur fonction de démarche de promotion de l'égalité pour n'être qu'une formalité administrative. Ce constat est partagé par d'autres régions (Champagne-Ardenne, Rhône-Alpes notamment).

La Charente a effectué une étude analogue (page 13 de l'aperçu de Poitou-Charentes) qui a abouti à la rédaction de 2 canevas de contrôle (entreprises de – et de + de 50 salariés).

En PACA, ce thème de l'égalité professionnelle, quasiment absent jusqu'en 2005, semble progresser (49 accords recensés en 2007, 30 au 1^{er} semestre 2008) tout en devant reconnaître la portée souvent limitée de ces accords sauf dans les grandes entreprises rattachées à des groupes nationaux. La Haute-Normandie mène une action de sensibilisation sur ce thème auprès de toutes les entreprises déposant un accord salarial.

La DR de Picardie rend compte d'une conférence régionale sur l'égalité professionnelle organisée en juin dernier en partenariat avec la DRDFE. Plusieurs manifestations sur le même thème sont signalées par la Lorraine.

(1) extrait de la synthèse nationale sur les relations du travail 2^{ème} quadrimestre 2008

La pratique des services dans le champ de la négociation collective (1)

PACA évoque la création d'un nouveau lieu régional de dialogue social tripartite. Ce lieu, configuré sur le modèle défini par la Convention N° 150 de l'OIT, se situe en amont des instances déjà existantes. Il vise, sous l'égide de l'Etat, à mettre en cohérence une vision politique globale sur les problématiques des conditions et relations du travail. Un COPIL tripartite s'est réuni à deux reprises pour préparer les thèmes de cette conférence régionale du travail qui abordera fin 2008, comme premier thème, la conflictualité.

(1) extrait de la synthèse nationale des aperçus quadrimestriels – 2^{ème} quadrimestre 2008

¹ Négociations annuelles obligatoires

SECURITE : VRAI CHANTIER⁽¹⁾

Accidents du travail. une semaine de prévention avec des contrôles intensifiés et trois morts dans le bâtiment : les paradoxes du mois de juin

Le mal est sournois. Il s'appelle habitude, négligence voire malchance. Et il tue encore trop souvent. A la Direction départementale du travail, Jean-Marc Cornuau, directeur adjoint, est parti en croisade contre ce fléau qui frappe principalement l'industrie du bâtiment.

Et qui a frappé tout particulièrement en juin : le jeudi 12, deux ouvriers sont morts après être tombés d'une nacelle sur le chantier de l'hôpital de Rochefort. Le mercredi 25, une troisième victime était à déplorer à Saint savinien. L'homme avait été écrasé par une mini- pelleuse.

Ironie du sort : c'est également en juin que la Direction du travail avait organisé une semaine d'actions contre les accidents dans le bâtiment avec une multiplication de contrôles sur les chantiers. « Nous savions que le risque principal concernait les chutes. Pas forcément de très haut, mais de hauteur moyenne. Cette semaine nous l'a confirmé » commente Jean-Marc Cornuau.

Problème de sous-traitance

C'est l'absence régulière de protections collectives dans certain chantiers qui est visée. Et notamment dans les chantiers de catégorie 3 (les plus petits), ceux qui coûtent le moins cher, dont les missions sont parfois bradées et qui ne font pas appel à un coordinateur de sécurité et de protection de la santé, comme la loi le demande.

« Nous avons également beaucoup de problème avec les sous-traitants étrangers qui n'ont pas la même conception de la sécurité de leurs ouvriers » témoigne une inspectrice du travail. des formations existent pourtant, qui permettent aux maitres d'ouvrage comme aux ouvriers de tout connaître sur les règles de prudence et l'équipement indispensable. Mais elles sont insuffisamment suivies en raison des contraintes économiques des entreprises et du manque de temps : «Le temps on le trouve. Quand on est par terre, on a l'éternité » commente Michel Brunet, président départemental des Travaux publics.

Manque de garde-corps, utilisation abusive de l'échelle, qui ne devrait être qu'un moyen d'accès au poste de travail, font partie des manquements à la prudence les plus fréquents.

Thomas Brosset

(1) article paru le 3 juillet 2008 dans le journal « Sud Ouest » édition de la Charente-Maritime

En Provence-Alpes-Côte-D'azur, sur l'axe santé-sécurité au travail : une enquête accident de travail (1)

Le 22 novembre 2007, les services de Police informent l'inspection du travail d'un accident de travail grave sur un chantier des Bouches du Rhône.

Sur ce chantier, une entreprise spécialisée effectue des sondages dans le sol par « carottage » avec une machine importée directement d'Italie. Une salariée a eu le bras déchiqueté par le foret. L'inspecteur du travail se rend aussitôt sur place. Il rencontre le responsable de l'entreprise, les témoins de l'accident et la salariée et demande la vérification de cette machine par un organisme agréé par le ministère du travail.

Cette vérification et l'enquête de l'inspecteur du travail se dérouleront sur plusieurs semaines et montreront que cette machine n'est pas conforme à la législation (pas de protection contre les risques de contact avec les parties mobiles, pas de bouton d'arrêt d'urgence à proximité, boutons de commande incorrects). Le fabricant italien a commis une infraction en concevant, fabriquant et vendant une machine non-conforme ainsi que l'entreprise française en utilisant ce matériel. L'inspecteur du travail a transmis un procès-verbal au procureur de la république.

(1) : extrait d'une publication de la DRTEFP de PACA intitulée « L'action de l'Inspection du Travail en région PACA en 2007 » novembre 2008.

UTILISATION DES GRUES A TOUR UNE CHARTE POUR PLUS DE SECURITE⁽¹⁾

La Fédération BTP Savoie, la CAPEB Savoie, la DDTEFP de la Savoie, la CRAM Rhône-Alpes, l'OPPBT ont signé vendredi dernier, une charte dans le cadre de la prévention des risques professionnels liés à l'utilisation des grues à tour. Elle engage les signataires à permettre une large diffusion d'un outil diagnostic qui a été créé. Ce document est destiné aux opérateurs chargés de la mise en œuvre des grues à tour sur les chantiers.

L'ensemble des obligations et préconisations de sécurité ainsi que les tâches à ne pas oublier lors de la mise en œuvre d'une grue, y sont mentionnés. Ce document permet de visualiser rapidement l'ensemble des obligations à respecter et les mesures de prévention des risques à mettre en œuvre pour l'utilisation des grues à tour dans des conditions notamment réglementaires visant à assurer la sécurité des personnes.

(1) article paru le 3 décembre 2008 dans le journal « Dauphiné libéré »

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

les opérations concertées (1)

Avec 168 contrôles supplémentaires par rapport à 2007, les contrôles à deux administrations ou à trois administrations semblent être un des meilleurs formats d'intervention lorsque des administrations souhaitent réaliser un contrôle en commun efficace et dans des délais pertinents. Ils représentent 85 % du total des contrôles conjoints soit deux points de plus qu'en 2006.

On constate également une forte hausse des contrôles réalisés par plus de cinq administrations (+ 41 opérations conjointes). Ce type de contrôle, qui suppose une plus grande efficacité attendue de la concentration de moyens pluridisciplinaires, permet de donner une visibilité médiatique, par le relais de la presse régionale, à la lutte contre le travail illégal. Ainsi un article du Parisien en juin 2008, relatant un contrôle de ce type sur un chantier de lotissement rappelait que, « *l'an dernier, le Colti a mené 50 opérations de ce type dans le Val-d'Oise. Au total, 610 salariés ont été contrôlés sur leur lieu de travail* » ; ou encore dans cet article de Ouest France d'octobre 2008, relatant une « opération coup de poing contre le travail illégal » où « *200 policiers, gendarmes et agents de l'Urssaf investissent, au même moment, quinze chantiers de construction de logements collectifs à Lorient, Nantes et Rennes* » ; ou enfin, l'opération Colti menée lors du Concert de Céline Dion, le 5 juillet 2008 a eu un fort impact médiatique puisque deux articles sont parus dans Nice Matin et que l'opération a été également relatée par une radio nationale. La médiatisation de cette opération a eu un effet prolongé lors du Concert de Madonna en août 2008, relaté par un nouvel article de presse.

(1) extrait de « analyse de la verbalisation du travail illégal en 2008 » rapport interne page 12

**Bilan du budget opérationnel de programme 2008
Programme 111
Région Midi-Pyrénées**

Commentaire général sur la réalisation des opérations associées à l'action

Action 4 : lutte contre le travail illégal

Objectifs stratégiques intermédiaires spécifiques	Opérations / sous opérations détaillées conduites en 2008	% estimé de réalisation des opérations	Résultats obtenus et commentaires éventuels (+ indicateurs de réalisation de l'opération)
5. améliorer l'efficacité de la lutte contre le travail illégal	A, Opérations d'organisation et de pilotage		
	Participation aux réunions et aux actions décidées en COLTI et avec les autres services concernés	100 %	Le nombre de collaborations opérationnelles s'établit à 36 pour une prévision de 20 (soit 180 %)
	Réalisation de contrôles ciblés sur les secteurs retenus (BTP, HCR, spectacle)	174 %	968 contrôles effectués, pour un objectif de 721 (à comparer aussi aux 492 de l'année 2007). A noter en Haute-Garonne, la réalisation de 249 contrôles coordonnés (dont 67 relevant des décisions Colti) et la rédaction de 2 PV concernant l'emploi abusif de permittents dans l'audiovisuel. A noter aussi, en Ariège, une opération sur des prêts de main d'œuvre illicite entre une entreprise française et une entreprise soustraitante portugaise (même gérant) qui ont fait l'objet de régularisations de la part du pénalement responsable ; d'une saisine de l'URSSAF de Toulouse et de la mise à l'arrêt de 3 chantiers.
	D/ Opérations de formation, d'animation-appui au contrôle (ARM, CP)		
	Organisation d'une journée régionale d'actualisation des connaissances et d'échanges de pratiques entre agents des 3 inspections sur les problèmes rencontrés autour de l'intervention d'entreprises étrangères.	100 %	Réalisation effective de l'action avec la participation de la DGT, sur le thème de la prestation de service internationale (PSI). Cette journée a été préparée par un groupe de travail interdépartemental, animé par la DR. Des partenaires tels que l'URSSAF, la BCR ont participé aux travaux. Un parquet (vice procureur de la république) a également participé aux échanges de la journée.

l'Urssaf et la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la formation professionnelle de l'Ardèche se sont engagées en juillet 2008 dans le cadre d'un partenariat renforcé à mettre en place des actions d'information et de prévention en matière de **lutte contre le travail illégal** tant vis-à-vis des employeurs que des salariés.

Concernant les salariés, la sensibilisation et l'information des jeunes au seuil de la vie professionnelle ont été définies comme prioritaires. Avec la diffusion d'une mini BD à leur intention, à laquelle s'associe également la Direction Régionale Jeunesse et Sport, l'objectif est de leur communiquer, sous une forme humoristique, un message fort pour lutter contre les idées reçues et de leur donner des points de repères qui leur permettront d'identifier les situations de travail illégal ainsi que les interlocuteurs possibles. Cette BD met en scène de manière humoristique des situations de travail dissimulé qui constituent autant d'alertes pour le jeune qui entrera dans le monde du travail. Ce mémento a été diffusé en deux temps :

- en juillet, auprès des structures d'information des jeunes : missions locales, bureaux d'information des jeunes,
- fin septembre, aux lycées professionnels et généraux et aux centres de formation d'apprentis du département de l'Ardèche.

Extrait de publication interne de la DRTFP de Rhône Alpes

III - Statistiques générales de l'activité des services d'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 2008 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 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 sur 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.

III – 1 La méthode de recueil des données statistiques

- **Source des données**

La méthode de collecte des données chiffrées mise en œuvre entre les années 2000 et 2005 marquait 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 l'administration centrale.

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 ont fait que certains agents de contrôle ont continué à remplir les anciens états sur papier. Aussi, depuis cette date, les chiffres disponibles provenaient de 2 sources : SIE et les statistiques manuelles transcrites sur des tableurs Excel.

¹⁾ *CF Partie I*

En 1999, 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, l'administration centrale 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.

Depuis l'année 2000 les chiffres sont, en principe, plus fiables que les précédents.

A la fin de l'année 2000, l'administration centrale, prenant la mesure de cette situation, a décidé de créer un système d'information, SITERE (Système d'Information Travail En Réseau), permettant à tous les acteurs du système d'inspection du travail de conduire les politiques du travail avec des outils adaptés permettant la saisie, la remontée et l'analyse d'informations (voir présentation détaillée de SITERE quatrième partie chapitre IV-4 ; les appuis documentaires et le système d'information SITERE).

Au sein de ce système, **l'application CAP SITERE**, déployée en novembre/décembre 2005, qui remplace SIE, constitue le cœur du système sur lequel viennent s'interfacer tous les outils SITERE : l'élément central est le dossier d'établissement dans lequel sont enregistrées, sous forme numérique, toutes les données le concernant (résultat d'élection, CR réunion CE ou CHSCT, ...) ainsi que toutes les données issues des interventions et des suites à interventions. Cette application répond également aux besoins de pilotage local et national, de diagnostics de territoire, de statistiques. Elle permet donc :

- le suivi des dossiers des entreprises, la préparation et le suivi des contrôles ;
- l'élaboration et le suivi de plans d'action ;
- la production de tableaux de bord et de statistiques, notamment celles pour le rapport annuel au BIT.

Pour la première fois, pour le rapport BIT 2006, les éléments chiffrés sur l'activité de l'inspection du travail ont été extraits de l'application CAP SITERE.

Cependant, en raison des temps de réponse insatisfaisants de l'application CAP SITERE, l'administration centrale a été amenée, fin juin 2006, à mettre en œuvre une « pause qualité » dans le déploiement de l'application pour se consacrer à l'amélioration des performances.

Les données chiffrées extraites de CAP SITERE pour la réalisation du rapport BIT 2006 ont donc été parcellaires (environ 65% des interventions réellement réalisées).

Diverses améliorations apportées à l'outil ont permis de rendre son utilisation obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2007.

III – 2 Les indicateurs généraux

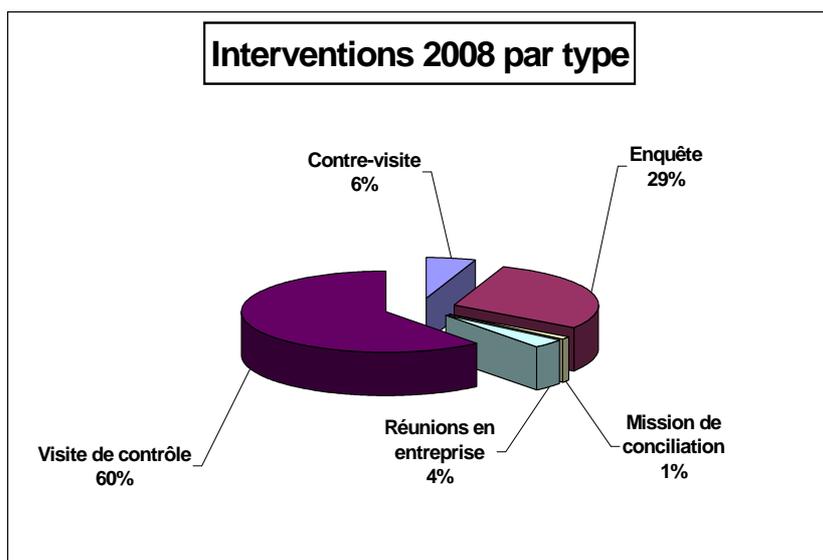
Les indicateurs généraux sont extraits de l'application CAP SITERE :

- le 1er tableau détaille le nombre d'interventions effectuées par type d'interventions et par département ;
- le 2ème tableau collecte les suites à interventions par type de suites et par département ;
- le 3ème tableau, détaille, par thèmes, le nombre de références à différents articles du code du travail dans les suites à interventions.

(voir ces tableaux en annexe)

1 Chiffres clés¹

1.1 Interventions en entreprises



251 093 interventions en entreprise (**215 588**) ont été recensées, dont **27%** ont été effectuées sur des chantiers du bâtiment ou des travaux publics (27%), qui se répartissent de la manière suivante :

- **166 935** contrôles (**145 606**) répartis en 152 803 visites de contrôle (**134 703**) et 14 132 contre-visites (**10 903**) ;
- **72 491** enquêtes (**60 652**) dont 18 325 enquêtes de licenciement

de salarié protégé (**17 943**) et 6 130 enquêtes d'accidents du travail (**4 654**) ;

- **9 290** réunions en entreprises (**7 700**) dont 6 049 participations à des réunions de CHSCT (**4 939**) ;
- **2 377** missions de conciliation (**1 630**).

73 327 établissements ont fait l'objet d'une première visite (**63 875**).

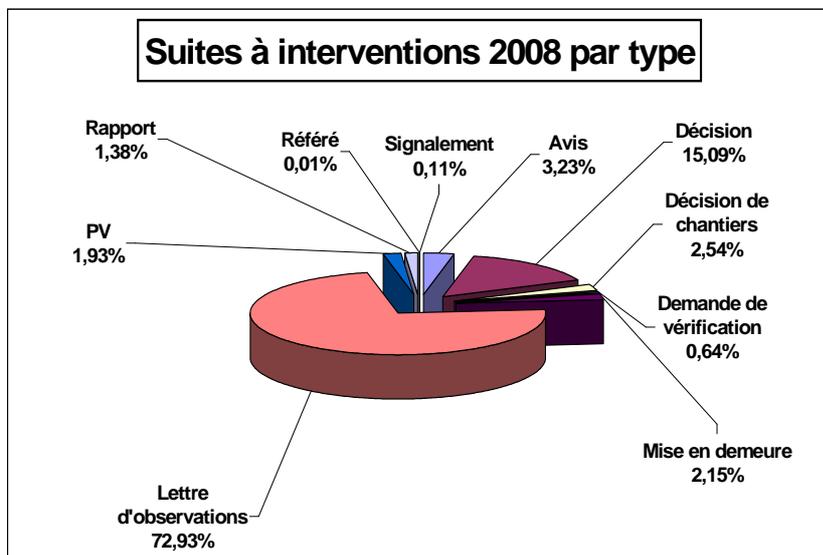
Nota : une entreprise n'est comptabilisée qu'une fois dans l'année, qu'elle ait reçu une ou plusieurs visites d'un agent de contrôle de la section dont elle dépend.

¹Chiffres 2007 en italique

1.2 Suites aux interventions

Il y a eu **230 040** suites à interventions (200 691) faisant référence **1 010 754** fois à différents articles du code du travail (815 190) qui se répartissent de la manière suivante :

- constats d'infractions

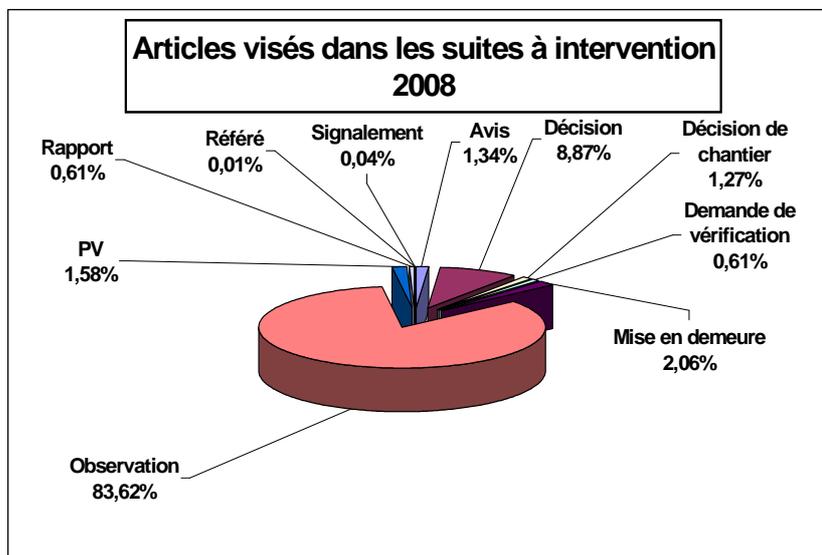


- **167 770** lettres d'observations (145 003) donnant lieu à **845 165** observations (712 931) ;
- **4 430** procédures (4 416) donnant lieu à **15 981** infractions recensées comme devant faire l'objet d'un procès verbal (14 694) ;
- **4 953** procédures de mises en demeure (4 516) concernant **20 773** infractions (14 738) ;
- **5 834** décisions de chantiers (5 000) donnant lieu à **12 875** infractions (10 050) ;

- **23** procédures de référé (50) concernant **135** infractions (118) ;

- demandes de vérification, décisions, avis, rapports, signalements

- **1 469** demandes de vérifications (901) faisant référence **6 169** fois à des articles du code du travail (2 914) ;
- **34 713** décisions (hors décisions de chantiers) (31 756) dont **17 566** décisions de licenciement de salarié protégé (20 154) faisant référence **89 606** fois à des articles du code du travail (47 250) ;
- **7 423** avis (5 866) faisant référence **13 507** fois à des articles du code du travail (6 138) ;
- **3 168** rapports (2 953) faisant référence **6 145** fois à des articles du code du travail (5 959) ;
- **257** signalements (230) faisant référence **398** fois à des articles du code du travail articles (398).



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 ». Cette obligation, pourtant rappelée par une circulaire de 1978, n'a été réellement reprise que depuis la création de la DGT en 2006. Les DRTEFP et DDTEFP sont d'autant plus vigilantes à procéder à cette information qu'une synthèse nationale en est tirée rapidement après. Par ailleurs les propositions sur l'état du droit qui peuvent être faites par les services déconcentrés, sont extraites et transmises aux services chargés à la DGT de la rédaction des projets de nouveau texte.

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 tiennent 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. Les chiffres ne prennent pas en compte les entretiens téléphoniques pour lesquels aucune comptabilisation nationale n'est faite à ce jour.

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 :

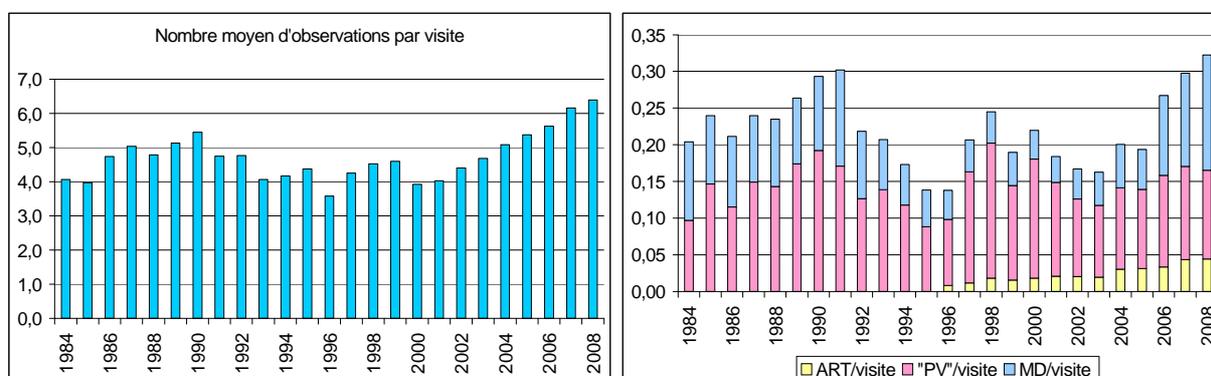
- la faiblesse des institutions représentatives du personnel, notamment dans les petites et très petites entreprises ;
- l'évolution de la société vers un recours de plus en plus systématique au droit ;
- la complexification du droit du travail.

2.3 La fonction conseil, renseignement aux usagers

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.

2.4 Suites données aux interventions

Les tableaux suivants présentent l'évolution du nombre moyen d'observations, d'infractions relevées par procès-verbal (PV), de mises en demeure (MD) et d'arrêts de travaux (ART) 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 régulièrement depuis 2000 pour dépasser le chiffre de 5 et passer de 5,6 en 2006, à 6,2 en 2007 et à 6,4 en 2008.

Le nombre moyen de mises en demeure a diminué régulièrement de 1991 à 1996 pour se stabiliser entre 1997 et 2003 et connaître une légère augmentation en 2004-2005. Il a doublé entre 2005 et 2006 (de 0,05 à 0,11) et continue d'augmenter en 2007 (0,13) et en 2008 (0,16).

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 doubler entre 1996 et 1998, pour être divisé par deux entre 1998 et 2003, puis augmenter légèrement en 2004 (0,11). Depuis 2004 il reste à peu près stable (entre 0,11 et 0,13).

Enfin, le nombre de procédures d'arrêts de travaux, en augmentation régulière et notable depuis 1996, se stabilise entre 2004 et 2006 (0,03) et connaît une augmentation sensible en 2007 et 2008 (0,04).

2.5 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 complexifient.

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 et 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 de l'activité 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.

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'agent de contrôle.

III- 3 Les indicateurs par thèmes¹

Les **1 010 754** références à différents articles du code du travail dans les suites à interventions (*815 190*) sont réparties en sept thèmes de la manière suivante :
(voir le détail dans le tableau 3 en annexe)

- santé sécurité

- santé et sécurité au travail, médecine du travail ...
 - **635 536** références (*515 471*) dont **591 717** infractions (*496 509*)

- contrat de travail

- durée du travail, congés, rémunérations, contrats et statuts particuliers, ...
 - **180 292** références (*145 630*) dont **166 761** infractions (*138 735*)

¹ La nomenclature a été réorganisée entre 2007 et 2008. Les changements principaux sont les suivants :

- le sous-thème « obligations pour les employeurs de procéder à certaines formalités » du thème « obligations générales » a été ventilé dans les thèmes « santé - sécurité », « contrat de travail », « institutions représentatives du personnel », « emploi - formation » ;

- le sous-thème « travail illégal » du thème « emploi - formation » a été basculé dans le thème « obligations générales ».

Les chiffres indiqués en italique pour 2007 pour faire les comparaisons avec ceux de 2008 ne sont donc pas ceux indiqués dans le rapport 2007 ; ils ont été recalculés en cohérence avec la nomenclature 2008.

- obligations générales

- exercice de la mission des agents de contrôle (prérogatives, obstacles, ...), travail illégal (travail dissimulé, marchandage et prêt illicite de main d'œuvre...)

- **39 002** références (42 823) dont **37 013** infractions (41 232)

- institutions représentatives du personnel

- fonctionnement des institutions, règles de mise en place, protection

- **88 383** références (73 118) dont **45 269** infractions (42 031)

- emploi - formation

- apprentissage, chômage partiel, formation professionnelle, licenciement économique...

- **19 723** références (11 749) dont **8 867** infractions (8 461)

- négociation collective :

- accords collectifs, négociations obligatoires

- **22 185** références (15 476) dont **22 067** infractions (15 409)

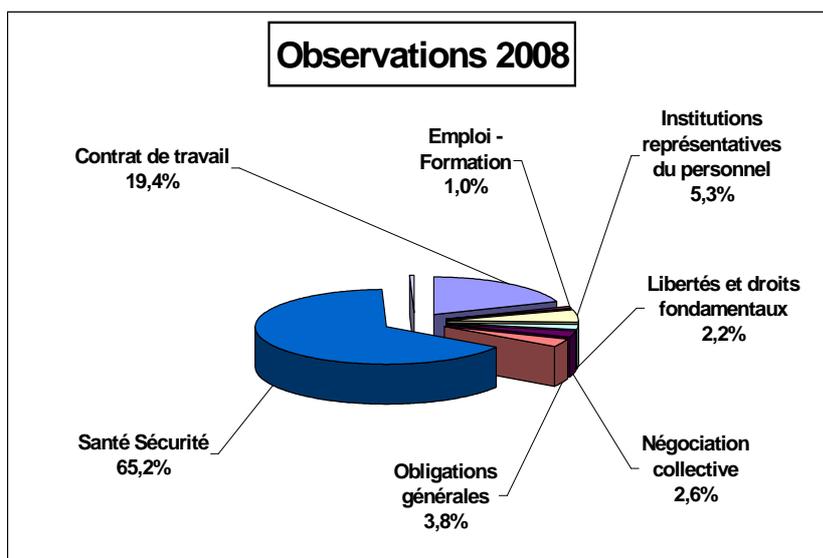
- libertés et droits fondamentaux

- discrimination, droits et libertés dans l'entreprise, harcèlement

- **20 257** références (10 923) dont **18 492** infractions (10 154)

Suites réservées aux interventions de l'inspection sur les 7 thèmes

En 2008, les **observations** (demandes de mises en conformité suite aux écarts relevés au cours de visites) représentent toujours la grande majorité des infractions constatées - **94%** du total des infractions (95 %).

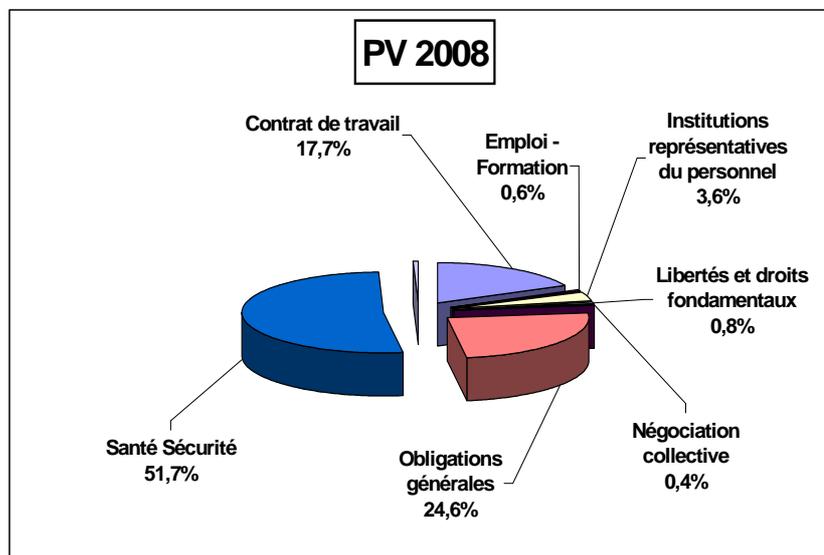


Sur les **845 165 observations** (712 931) :

- **65%** concernent la santé et la sécurité (66 %), **19%** le contrat de travail (19%), **1%** l'emploi formation (1%), **3%** la négociation collective (2%), **2%** les libertés et droits fondamentaux (1%), **4%** les obligations générales (5%), **5%** les institutions représentatives du personnel (6%).

Sur les **15 981 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** (14 694) :

- **52%** concernent la santé et la sécurité (49%), **1%** l'emploi formation (<1%), **18%** le contrat de travail (15%), **1%** les libertés et droits fondamentaux (1%), **moins de 1%** la négociation collective (<1%), **25%** les obligations générales (30%), **4%** les institutions représentatives du personnel (4%).



Sur les **20 773 mises en demeure de l'inspection** (14 738) (injonctions à l'employeur prévues par le code du travail, sur la base de textes particuliers avant établissement de procès verbal d'infraction), **92%** concernent la santé et sécurité (93%).

Sur ces trois types de suites à interventions qui représentent en 2008 99 % du nombre total des infractions constatées (idem en 2006 et 2007), on constate une très grande stabilité de la répartition en % des thèmes visés.

5834 procédures concernent le recours à la procédure administrative **d'arrêts de travaux** (5 000). 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 au 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.

23 référés ont été effectués en 2008 (50). Cette procédure judiciaire est utilisée

- dans le domaine de la santé et sécurité - **22** référés (24) - 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 ;
- dans le domaine relatif au « travail du dimanche » - **1** référé (26) afin 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.

34 713 décisions (hors décisions de chantiers) ont été prises en 2008 (31 756). **17 566** d'entre elles, soit **51% (63%)**, concernent des décisions de licenciement de salariés protégés (20 154).

Ces décisions font référence **89 606** fois à des articles du code du travail (47 250) répartis comme suit :

- **47%** concernent les institutions représentatives du personnel (64%) dont **46%** la protection des salariés protégés (61%) ;
- **33%** la santé et la sécurité (19%) dont **29%** pour les jeunes travailleurs (16%) ;
- **12%** le contrat de travail (10%) dont **5%** la durée du travail (5%) ;
- **5%** l'emploi formation (5%) ;
- **1%** les libertés et les droits fondamentaux (1%).

Sur les 7 423 avis (5 866) faisant référence **13 507** fois à des articles du code du travail (6 138) :

- **36%** concernent la santé et la sécurité (67%) dont **15%** les lieux de travail (39%), **9%** les risques particuliers (10%), **5%** les équipements de travail (7%) ;
- **41%** l'emploi formation (10%) dont **36%** le chômage partiel (9%) ;
- **14%** le contrat de travail (15%) dont **5%** la durée du travail (7%) ;
- **3%** les institutions représentatives du personnel (3%) ;
- **3%** les obligations générales (4%) ;
- **2%** les libertés et les droits fondamentaux (2%).

Sur les 3 168 rapports (2 953) faisant référence **6 145** fois à des articles du code du travail (5 959) :

- **51%** concernent la santé et la sécurité (47%) dont **15%** les équipements de travail (12%), **8%** les risques particuliers (10%), **5%** les jeunes travailleurs (2%), **4%** les lieux de travail (8%) ;
- **7%** l'emploi formation (6%) dont **3%** le chômage partiel (2%) ;
- **17%** le contrat de travail (18%) dont **6%** la durée du travail (5%) ;
- **5%** les institutions représentatives du personnel (7%) ;
- **15%** les obligations générales (18%) dont **14%** le travail illégal (16%) ;
- **4%** les libertés et les droits fondamentaux (3%).

Sur les 257 signalements (230) faisant référence **398** fois à des articles du code du travail articles (398) :

- **51%** concernent la santé et la sécurité (49%) dont **10%** les équipements de travail (16%), **11%** les risques particuliers (9%) ;
- **3%** l'emploi formation (2%) ;
- **16%** les libertés et les droits fondamentaux (9%) dont **15%** le harcèlement (4%) ;
- **16%** le contrat de travail (17%) dont **7%** les salaires (3%) ;
- **11%** les obligations générales (21%) dont **9%** le travail illégal (18%) ;
- **2%** les institutions représentatives du personnel (3%).

1. Santé et sécurité

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.

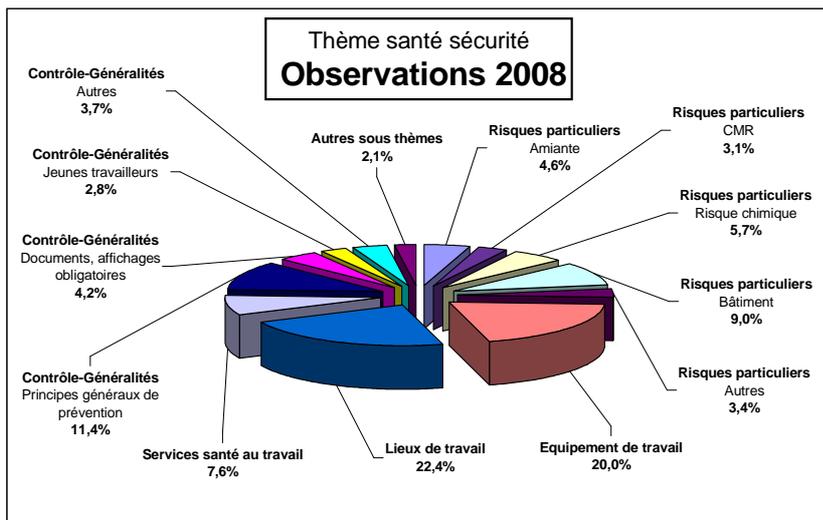
L'application des dispositions qui fondent les principes de base de la prévention est toujours au centre de l'action des agents de contrôle. Il s'agit des textes qui régissent, notamment, l'aménagement des lieux et locaux de travail, les ambiances des locaux de travail, la prévention des risques liés à l'incendie, au bruit, à l'électricité, à l'amiante ou à l'utilisation des équipements de travail.

En 2008, il y a eu **591 717** infractions constatées suite aux interventions dans ce domaine (496 509). Ce thème représente **66%** du total des infractions constatées (66%).

Les observations représentent toujours la grande majorité des infractions constatées dans ce thème, **93%** du total des infractions (94 %).

Les 551 441 observations (467 536) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

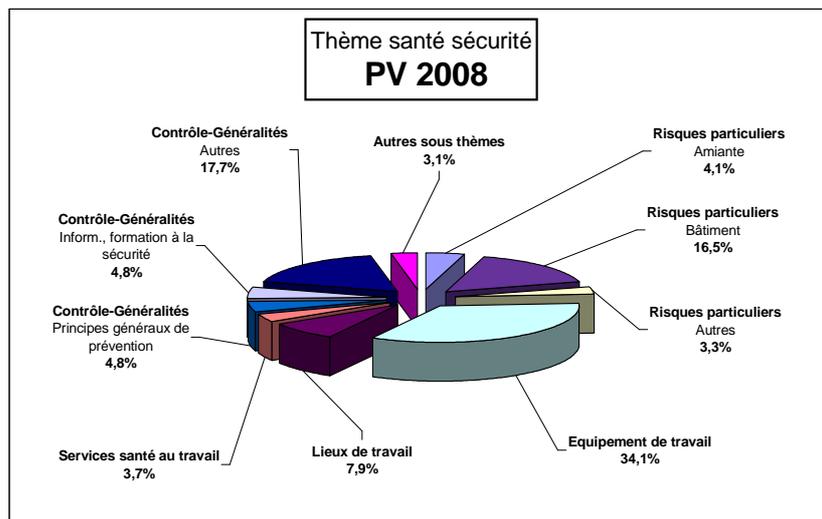
- **risques particuliers 26%** (24%) dont **9%** le bâtiment (10%), **6%** le risque chimique (4%), **5%** l'amiante (5%), **3%** le risque cancérigène, mutagène ou toxique (3%) ;
- **équipements de travail 20%** (20%) dont **8%** les travaux temporaires en hauteur (9%) ;



- **lieux de travail 22%** (21%) dont **5%** l'électricité (5%), **4%** l'aération et l'assainissement (2%), **3%** les risques d'incendies et d'explosions (2%), **7%** les installations sanitaires et la restauration (8%) ;
- **services de santé au travail 8%** (8%) ;
- **contrôle - généralités 22%** dont **11%** les principes généraux (7%), **4%** les documents et affichages obligatoires (11%), **3%** les jeunes travailleurs (1%).

Les 8 260 infractions que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** (7 204) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **équipements de travail 34%** (35%) dont **16%** les travaux temporaires en hauteur (17%) ;
- **risques particuliers 24%** (26%) dont **17%** le bâtiment (17%), **4%** l'amiante (4%) ;
- **lieux de travail 8%** (10%) dont **3%** les installations sanitaires (4%), **1%** l'électricité (2%) ;
- **services de santé au travail 4%** (8%) ;
- **contrôle - généralités 27%** dont **5%** les principes généraux (7%) ; **5%** la formation à la sécurité (2%).



Sur les **19 167 mises en demeure de l'inspection** (13 729)

- **60% concernent les lieux de travail** (57%) dont **32%** les installations sanitaires et la restauration (37%), **5%** l'électricité (6%), **10%** l'aération et l'assainissement (7%), **8%** les risques d'incendies et d'explosions (3%);
- **8% les équipements de travail** (9%);
- **6% les risques particuliers** (11%) dont **3%** le bâtiment (6%).

Pour les différentes thématiques, on constate que :

- les équipements de travail constituent toujours le premier sujet d'infractions pour le thème santé sécurité ;
- les activités du bâtiment (surveillance et contrôle sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics) continuent de représenter le quart du total des interventions : **67 950 interventions** (58 972) soit **27%** du total des interventions (27%). Elles constituent toujours, comme dans les années passées, un champ important d'infractions donnant lieu à **9%** d'observations (10%) et à **16%** de PV (16%) du thème.

En outre, **5 834** décisions d'arrêt ou de reprise de chantier ont été notifiées aux entrepreneurs (5 000), pour soustraire des salariés à des dangers graves et imminents dont :

- **409** décisions d'arrêt informel (300) soit **7%** (6%);
- **1 775** décisions pour un risque de chute en hauteur (1 498) soit **30%** (30%);
- **72** décisions pour un risque d'exposition à l'amiante (78) soit **1%** (2%);
- **61** décisions pour un risque d'ensevelissement (44) soit **1%** (1%);
- **1 153** décisions de reprise de travaux (970) soit **20%** (19%);
- **234** décisions de refus de reprise (188) soit **4%** (4%).

* remarque : **2060** décisions (1 802) ne précisent pas le sujet de la décision soit **36%** (36%).

Sur l'ensemble des thématiques on constate une grande stabilité des pourcentages entre 2007 et 2008.

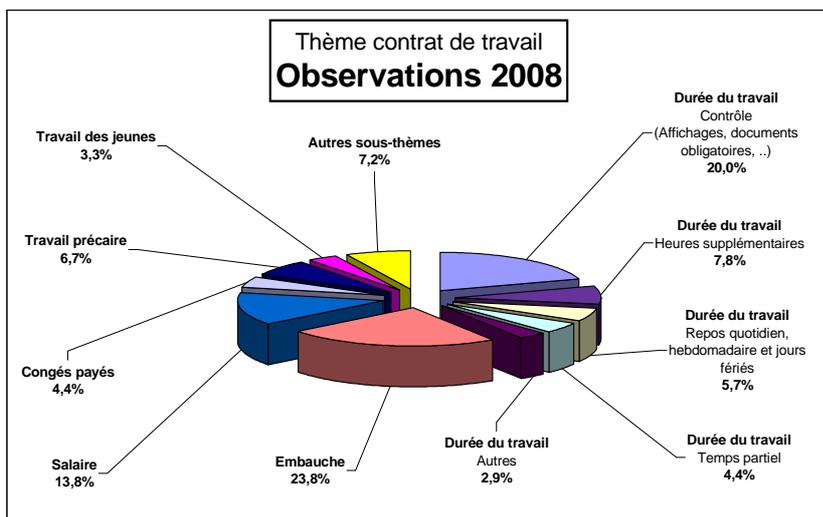
2. Contrat de travail

En 2008, il y a eu **166 761** infractions constatées suite aux interventions dans ce domaine (138 735). Ce thème représente **19%** du total des infractions constatées (18%).

Les observations représentent toujours la grande majorité des infractions constatées dans ce thème, **98%** du total des infractions (98%).

Les **163 601 observations** (136 005) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

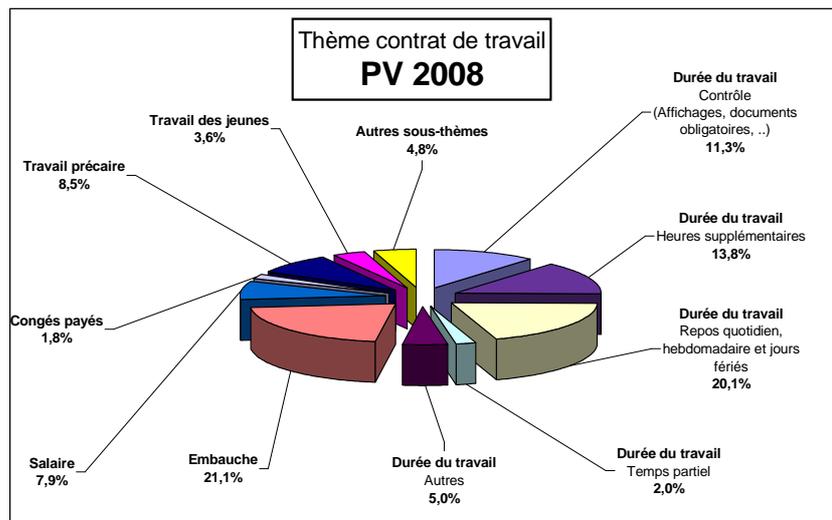
- **durée du travail 41%** (45%) dont **20%** le contrôle de la durée du travail (28%), **6%** le repos quotidien, hebdomadaire et les jours fériés (5%), **4%** le temps partiel (3%), **8%** les heures supplémentaires (4%)



- **embauche 24%** (14%) dont **16%** le registre unique du personnel (9%);
- **salaire 14%** (9%);
- **congés payés 4%** (4%);
- **travail précaire 7%** (8%) dont **4%** les contrats à durée déterminée (CDD) (5%), **3%** le travail temporaire (4%);
- **travail des jeunes 3%** (3%).

Les **2 825 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** (2 270) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **durée du travail** **52%** (49%) dont **20%** le repos quotidien, hebdomadaire et les jours fériés (16%), **11%** le contrôle de la durée du travail (21%), **14%** les heures supplémentaires (3%), **2%** le temps partiel (2%) ;
- **embauche** **21%** (11%) dont **17%** la déclaration préalable à l'embauche (2%) ;
- **salaire** **8%** (3%) ;
- **congés payés** **2%** (2%) ;
- **travail précaire** **9%** (18%) dont **7%** le travail temporaire (8%), **2%** les contrats à durée déterminée (CDD) (10%) ;
- **travail des jeunes** **4%** (5%).

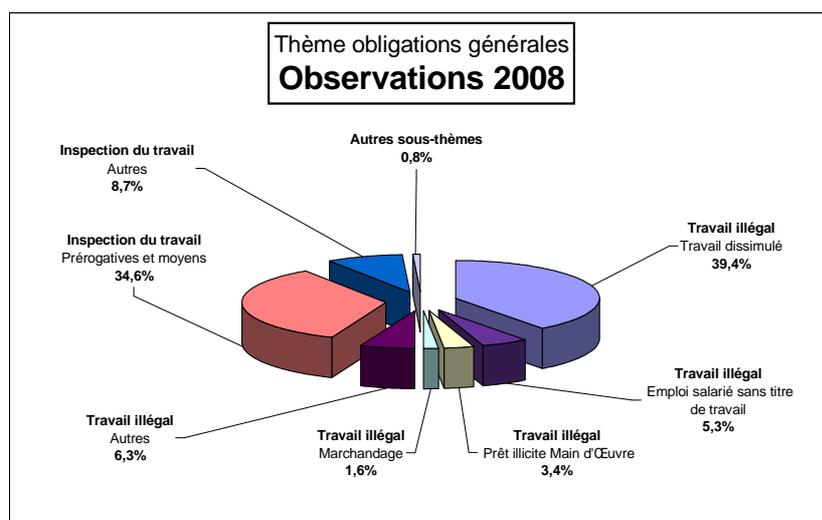


Sur la plupart des thématiques on constate une grande stabilité des pourcentages entre 2007 et 2008.

3. Obligations générales

En 2008, il y a eu **37 013 infractions** constatées suite aux interventions dans ce domaine (41 232). Ce thème représente **4%** du total des infractions constatées (5%).

Les observations représentent **86%** du total des infractions (84%) et celles que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** **10%** (11%).

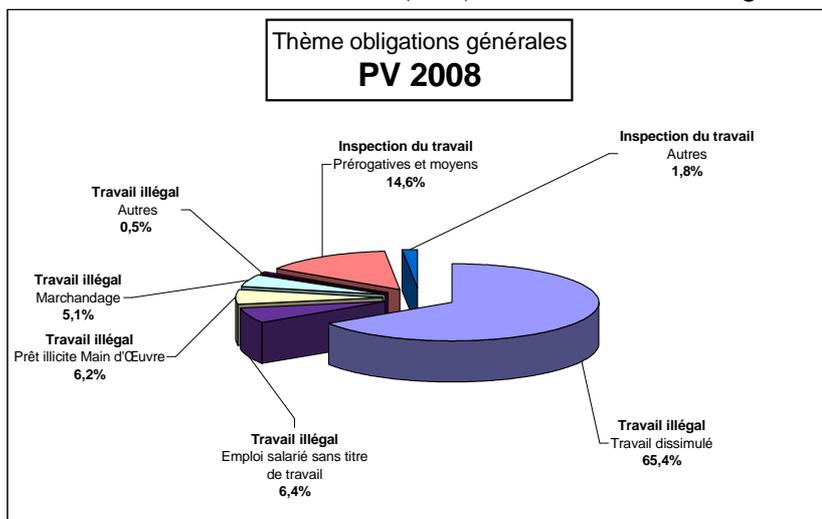


Les **31 933 observations** (34 601) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **travail illégal** **56%** (55%) dont **40%** le travail dissimulé (39%), **5%** l'emploi d'étranger sans titre de travail (7%), **5%** le marchandage et le prêt illicite de main d'oeuvre (6%) ;
- **exercice de la mission des agents de contrôle** **43%** (32%) dont **35%** les prérogatives et les moyens (32%).

Les **3 937 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** (4 392) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **travail illégal 84%** (88%) dont **66%** le travail dissimulé (66%), **11%** le marchandage et le prêt illicite de main d'œuvre (14%), **6%** l'emploi d'étranger sans titre de travail (6%) ;
- **exercice de la mission des agents de contrôle 16%** (11%) dont **14%** les prérogatives et les moyens (11%).



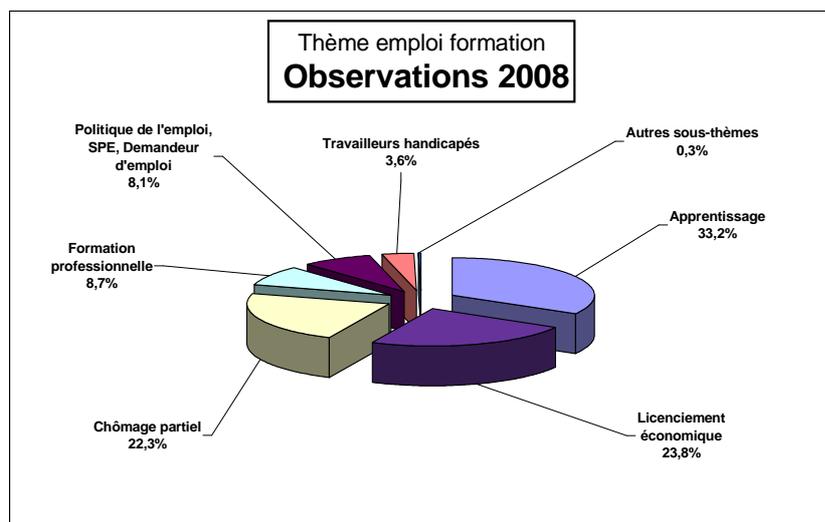
Le travail dissimulé représente le premier sujet d'infraction du thème tant pour les observations que pour les PV avec un %

d'infractions très semblable en 2007 et 2008. Pour les PV, le travail dissimulé continue aussi de constituer le premier sujet d'infraction tous thèmes confondus (19,6% de l'ensemble des thèmes en 2007, 16,2% en 2008).

4. Emploi formation

En 2008, il y a eu **8 867 infractions** constatées suite aux interventions dans ce domaine (8 461). Ce thème représente **1%** du total des infractions constatées (1%).

Les observations représentent la grande majorité des infractions constatées dans ce thème - **97%** du total des infractions (97%).

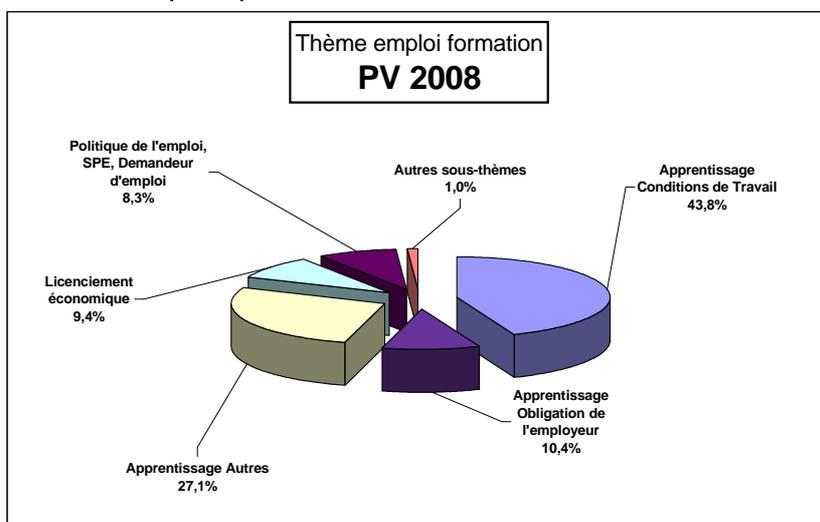


Les **8 617 observations** (8 206) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **apprentissage 33%** (52%) dont **18%** les conditions de travail ;
- **licenciement économique 24%** (20%) ;
- **indemnisation du chômage partiel 22%** (13%) ;
- **formation professionnelle 9%** (3%) ;
- **politique de l'emploi 8%** ;
- **travailleurs handicapés 4%**.

Les **96 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal (65)** se répartissent dans le sous thème principal suivant :

- **apprentissage** **81%** (48%) dont **44%** les conditions de travail, **10%** l'obligation des employeurs ;
- **licenciement économique** **9%** (25%) ;
- **politique de l'emploi** **8%**.

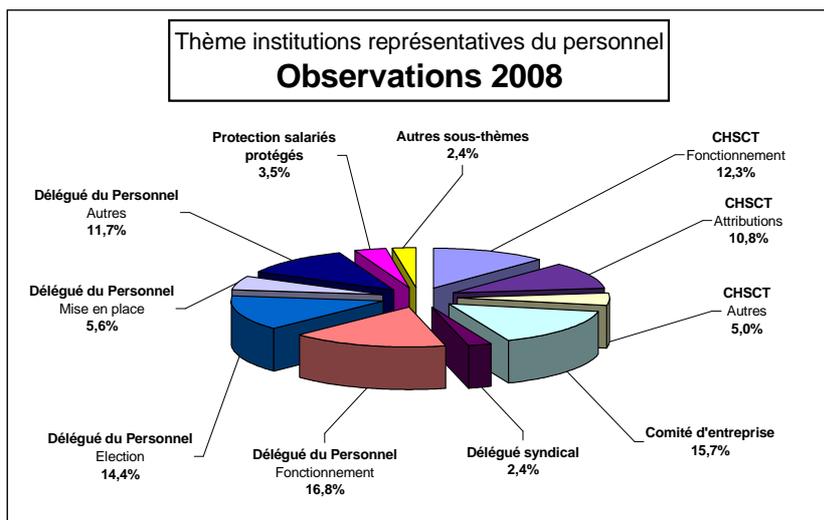


5. Institutions représentatives du personnel

En 2008, il y a eu **45 269** infractions constatées suite aux interventions dans ce domaine (42 031). Ce thème représente **5%** du total des infractions constatées (6%).

Les observations représentent toujours la grande majorité des infractions constatées dans ce thème - **99%** du total des infractions (98%).

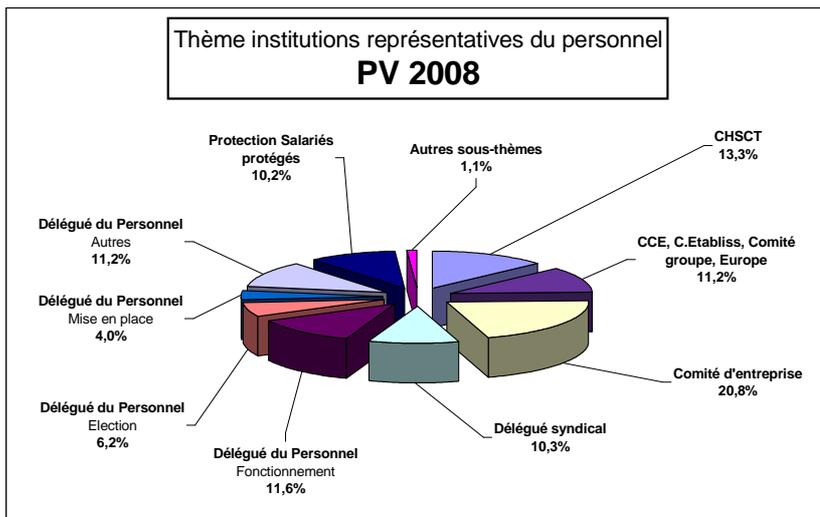
Les **44 664 observations** (41 223) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :



- **délégués du personnel (DP) 48%** (33%) dont **17%** le fonctionnement (16%), **14%** l'élection ;
- **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) 28%** (6%) dont **12%** le fonctionnement (3%), **11%** les attributions (2%) ;
- **comité d'entreprise (CE) 16%** (15%) ;
- **délégués syndicaux 2%** (1%) ;
- **protection des salariés protégés 3%** (8%).

Les **571 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal (605)** se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **délégués du personnel (DP) 33%** (17%) dont **12%** le fonctionnement (12%), **6%** l'élection ;
- **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) 13%** (6%) ;
- **comité d'entreprise (CE) 21%** (18%) ;
- **délégués syndicaux 10%** (4%) ;
- **Comité central d'entreprise, comité de groupe, ... 11%** ;
- **protection des salariés protégés 10%** (17%).



La modestie de ces chiffres (6% de l'ensemble des infractions en 2007, 5% en 2008) ne doit toutefois pas occulter l'importance du caractère qualitatif d'interventions essentielles pour le respect des droits collectifs des salariés par les entreprises.

6. Négociation collective

En 2008, il y a eu **22 067** infractions constatées suite aux interventions dans ce domaine (15 409). Ce thème représente **3%** du total des infractions constatées (2%).

Les observations représentent la grande majorité des infractions constatées dans ce thème, plus de **99 %** du total des infractions (*plus de 99 %*).

Sur les 21 962 **observations** (15 340) :

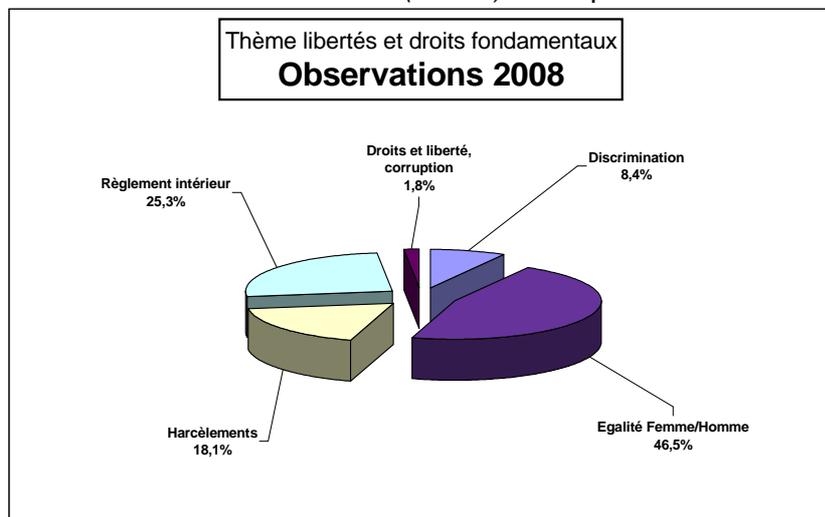
- **91%** concernent l'application des accords collectifs (95%) ;
- **7%** les négociations obligatoires (4%).

7. Libertés et droits fondamentaux

En 2008, il y a eu **18 492** infractions constatées suite aux interventions dans ce domaine (10 154). Ce thème représente **2%** du total des infractions constatées (1%).

Les observations représentent la grande majorité des infractions constatées dans ce thème - **99%** du total des infractions (99%).

Les **18 349 observations** (10 020) se répartissent dans les sous thèmes principaux

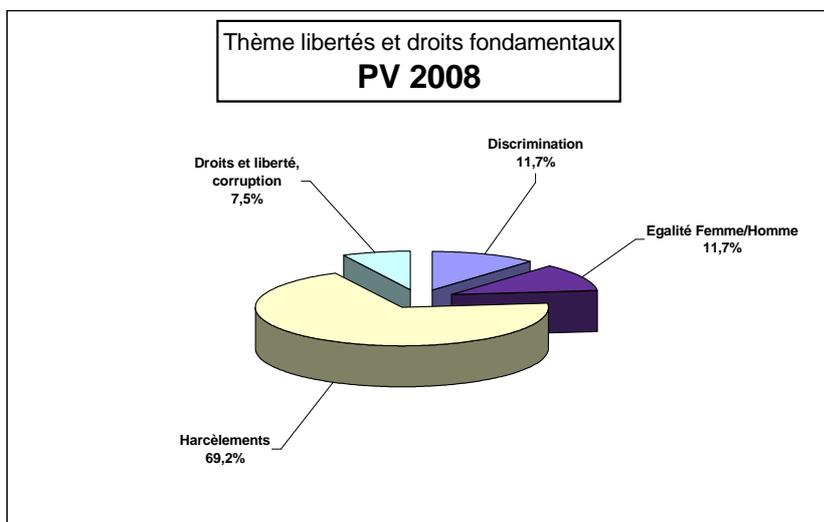


sujets :

- **égalité femme-homme 46%** (22%) ;
- **règlement intérieur 25%** (29%) ;
- **harcèlement 18%** (31%) dont **15%** le harcèlement moral (27%) ;
- **discrimination 8%** (4%).

Les **123 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** (101) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **harcèlement 67%** (51%) dont **52%** le harcèlement moral (50%) ;
- **égalité femme-homme 11%** (2%) ;
- **discrimination 11%** (4%).



Sur l'ensemble des thématiques, on constate entre 2007 et 2008 une augmentation sensible des infractions concernant l'égalité femme-homme sans doute due à la campagne menée sur le sujet en 2008.

Ces comparaisons sont toutefois peu significatives en raison de la faiblesse des chiffres concernés (1% des infractions).

III – 4 Les suites judiciaires à l'activité de l'inspection du travail

Le tableau ci-dessous présente les suites judiciaires données en 2008 aux procès-verbaux transmis aux parquets, quelle que soit la date de transmission.

Ces statistiques sont issues de l'observatoire des suites pénales initié par l'administration centrale à l'automne 2006 pour assurer un suivi attentif de la politique pénale en matière de droit du travail.

Réglementation à laquelle il a été contenu		Décisions de justice intervenues en 2008, quelle que soit la date de constat du PV								
Thème de la verbalisation	Dénomination de la rubrique	Classe-ment sans suite	Réponse pénale				Total	Prison ferme ou avec sursis	Affichage et/ou publication	Autres décisions
			Poursuites		Peines alternatives à poursuites	Inconnu				
			Condam-nation	Relaxe						
Droits et compétence des services	Obstacle	3	23	3	4	19	52	5	0	2
	Outrages	0	3	0	1	2	6	1	2	0
	Services d'inspection	0	3	0	1	1	5	0	0	1
	(vide)	1	3	2	1	7	14	1	0	0
Total Droits et compétence des services		4	32	5	7	29	77	7	2	3
Emploi (hors travail illégal)	Autres dispositions	0	0	0	0	2	2	0	0	0
	Autres dispositions relatives à l'emploi	0	5	1	0	4	10	1	0	0
	CDD saisonniers	0	2	0	0	2	4	0	0	0
	Fraude à l'obtention des allocations chômage	0	1	0	1	0	2	0	0	1
	Harcèlement moral	0	0	0	0	2	2	0	0	0
	Licenciements pour motif économique	0	0	0	0	3	3	0	0	0
	Spectacle vivant	0	3	0	0	0	3	0	0	0
	Travail temporaire	0	3	0	0	9	12	1	0	0
(vide)	0	1	0	0	6	7	0	0	0	
Total Emploi (hors travail illégal)		0	15	1	1	28	45	2	0	1
Emploi : travail illégal	Emploi (absence de DPAE)	0	4	0	1	5	10	2	0	0
	Emploi de travailleurs étrangers	3	6	1	0	35	45	0	0	3
	Marchandage et prêt de main d'œuvre	1	19	7	1	14	42	11	4	5
	Travail illégal	27	207	28	8	198	468	66	9	10
	(vide)	0	16	7	1	31	55	3	0	0
Total Emploi : travail illégal		31	252	43	11	283	620	82	13	18
Médecine du travail	Examens médicaux	0	0	1	3	5	9	0	0	1
	Inaptitude et obligation de reclassement	0	0	1	0	1	2	0	0	0
	Organisation et fonctionnement	2	5	0	1	2	10	0	0	0
	(vide)	1	0	0	2	2	5	0	0	0
Total Médecine du travail		3	5	2	6	10	26	0	0	1

Réglementation à laquelle il a été contenu		Décisions de justice intervenues en 2008, quelle que soit la date de constat du PV								
Thème de la verbalisation	Dénomination de la rubrique	Classe-ment sans suite	Nature jugement ou décision				Prison ferme ou avec sursis	Affichage et/ou publication	Autres décisions	
			Réponse pénale			Total				
			Poursuites		Peines alternatives à poursuites					Inconnu
Condam-nation	Relaxe									
Obligations des employeurs	Affichages	1	0	0	0	0	1	0	0	0
	Autres registres	0	5	0	0	4	9	2	2	0
Total Obligations des employeurs		1	5	0	0	4	10	2	2	0
Réglementation du travail	Durée du travail dispositions générales	2	17	0	3	13	35	2	2	0
	Heures supplémentaires - repos compensateur	0	1	0	0	3	4	0	0	0
	Jeunes travailleurs	0	0	0	1	2	3	0	0	0
	Repos hebdomadaire dominical, jours fériés	4	46	6	2	38	96	0	0	2
	Repos quotidien	0	1	0	0	0	1	0	0	0
	Transports routiers	0	1	0	0	0	1	0	0	0
	Travail à temps choisi	0	2	0	0	2	4	0	0	0
	Travail de nuit femmes et enfants	0	0	0	0	2	2	0	0	1
(vide)	1	10	0	0	17	28	0	0	0	
Total Réglementation du travail		7	78	6	6	77	174	2	2	3
Représentation du personnel et droits collectifs	Autres dispositions	0	1	0	0	1	2	0	0	0
	Comités d'entreprise	1	4	0	0	7	12	0	0	0
	Délégués du personnel	2	8	3	1	9	23	0	1	0
	Exercice du droit syndical	1	4	0	0	4	9	1	0	0
	Représentation du personnel et droits collectifs	0	1	1	0	0	2	0	0	0
(vide)	1	3	1	0	6	11	0	0	0	
Total Représentation du personnel et droits collectifs		5	21	5	1	27	59	1	1	0
Salaires	Autres dispositions	0	0	0	0	2	2	0	0	0
	Paiement : périodicité prévue	1	0	0	0	2	3	0	0	0
	SMIC	0	7	0	0	0	7	0	0	0
	(vide)	0	0	0	0	3	3	0	0	0
Total Salaires		1	7	0	0	7	15	0	0	0

Réglementation à laquelle il a été contenu		Décisions de justice intervenues en 2008, quelle que soit la date de constat du PV								
Thème de la verbalisation	Dénomination de la rubrique	Classe -ment sans suite	Nature jugement ou décision					Prison ferme ou avec sursis	Affichage et/ou publication	Autres déci-sions
			Réponse pénale			Total				
			Poursuites		Peines alternatives à poursuites		Inconnu			
Condam -nation	Relaxe									
Santé et sécurité	Accident grave du travail	0	0	1	0	0	1	0	0	1
	Ambiance : aération, éclairage, etc...	0	7	1	0	1	9	1	0	0
	Aménagement hygiène, restauration, hébergement	1	10	1	0	5	17	0	0	1
	Amiante	0	6	2	0	6	14	0	1	1
	Autres dispositions	1	2	0	0	1	4	0	0	0
	BTP et opérations de construction	1	7	1	0	1	10	0	0	0
	CHSCT	0	3	1	0	4	8	0	0	0
	Conception des batiments industriels	1	1	0	1	7	10	0	0	0
	Droit de retrait et d'alerte	0	0	0	0	2	2	0	0	0
	Equipements de travail individuels EPI	0	3	0	0	22	25	2	2	1
	Equipements de travail - EPI - utilisation	10	63	11	1	60	145	8	12	4
	Equipements de travail - EPI - conception	0	5	0	0	6	11	0	0	1
	Formation et information des salariés	3	8	2	0	8	21	2	2	1
	Incendie	0	1	0	0	1	2	0	0	0
	Mesures de sécurité sur les chantiers	4	31	3	5	38	81	7	5	3
	Organisation de la prévention	0	2	0	0	1	3	0	0	0
	Organisation de la prévention sur les chantiers	1	3	0	0	0	4	1	2	0
	Prévention des risques communs	0	3	1	0	2	6	0	0	0
	Principes généraux : obligations salubrité sécurité	1	14	0	3	8	26	1	1	2
	Rayonnements ionisants	0	0	1	0	0	1	0	0	0
	Risque cancérrogène	0	3	1	0	0	4	0	0	0
	Risque chimique - substances dangereuses	1	1	0	0	4	6	0	0	1
	Risques d'origine électrique	0	2	2	0	8	12	0	0	0
Risques liés à la co-activité (entreprises intervenantes)	0	2	1	0	2	5	1	0	0	
Risques liés à la manutention des charges	0	0	0	0	1	1	0	0	0	
Santé et sécurité au travail	0	26	8	1	7	42	4	4	1	
(vide)	6	25	4	1	73	109	6	4	2	
Total Santé et sécurité		30	228	41	12	268	579	33	33	19
(vide)	(vide)	4	20	5	5	87	121	4	2	1
Total (vide)		4	20	5	5	87	121	4	2	1
Total		86	663	108	49	820	1726	133	55	46

ANNEXES

Tableau n°1

Nombre d'interventions 2008 par type d'interventions et département

Tableau n°2

Nombre de suites à interventions 2008 par type de suites et par département

Tableau n°3

Nombre de références à différents articles du code du travail dans les suites à interventions 2008 par type de suites et par objet

Tableau n°1

Nombre d'interventions 2008 par type d'interventions et département

Régions	Département	Contre visite	Enquête				Mission de conciliation	Réunion en entreprise		Visite de contrôle	Total interventions	dont interventions sur chantier	dont nombre d'établissements ayant fait l'objet d'une première visite de contrôle
			Total	dont enquête AT	dont enquête MP	dont enquête licenciement salarié protégé		Total	dont CHSCT				
ALSACE	67. Bas-Rhin	461	860	99	3	379	19	214	163	2 184	3 738	1 330	992
	68. Haut-Rhin	265	723	146	2	255	18	299	186	1 607	2 912	1 049	652
Cumul région		726	1 583	245	5	634	37	513	349	3 791	6 650	2 379	1 644
AQUITAINE	24. Dordogne	38	267	11	0	71	6	43	31	660	1 014	164	473
	33. Gironde	273	1 285	42	1	360	27	188	159	3 690	5 463	1 086	2 200
	40. Landes	184	533	20	0	60	88	143	108	1 833	2 781	538	969
	47. Lot et Garonne	6	452	19	0	75	4	18	17	848	1 328	279	524
	64. Pyrénées Atlantiques	48	410	19	0	166	8	65	47	1 272	1 803	387	751
Cumul région		549	2 947	111	1	732	133	457	362	8 303	12 389	2 454	4 917
AUVERGNE	3. Allier	54	215	25	0	49	0	62	38	1 170	1 501	429	600
	15. Cantal	65	196	13	0	15	0	74	33	706	1 041	511	243
	43. Haute Loire	122	795	35	0	49	2	63	52	844	1 826	431	452
	63. Puy de Dôme	191	464	63	1	127	14	141	114	2 387	3 197	938	1 171
Cumul région		432	1 670	136	1	240	16	340	237	5 107	7 565	2 309	2 466
BASSE NORMANDIE	14. Calvados	97	938	64	13	164	6	50	28	1 767	2 858	1 186	602
	50. Manche	84	862	37	0	66	8	48	37	1 033	2 035	676	394
	61. Orne	109	586	62	0	51	4	109	20	681	1 489	705	208
Cumul région		290	2 386	163	13	281	18	207	85	3 481	6 382	2 567	1 204
BOURGOGNE	21. Côte d'Or	304	1 115	172	1	167	8	238	77	1 880	3 545	1 609	571
	58. Nièvre	17	215	47	0	76	2	8	3	731	973	224	396
	71. Saône et Loire	60	257	32	0	140	19	127	69	805	1 268	473	365
	89. Yonne	30	290	39	1	69	2	16	14	626	964	357	254
Cumul région		411	1 877	290	2	452	31	389	163	4 042	6 750	2 663	1 586
BRETAGNE	22. Côtes d'Armor	126	368	21	1	53	2	58	49	1 630	2 184	891	624
	29. Finistère	147	1 028	128	0	146	3	112	96	2 897	4 187	1 997	907
	35. Ille et Vilaine	68	1 239	123	0	222	166	230	211	3 059	4 762	1 461	1 288
	56. Morbihan	10	389	85	0	51	4	18	13	1 646	2 067	829	653
Cumul région		351	3 024	357	1	472	175	418	369	9 232	13 200	5 178	3 472
CENTRE	18. Cher	220	281	19	0	54	0	48	47	1 012	1 561	443	575
	28. Eure et Loir	108	462	106	4	113	7	36	27	964	1 577	391	541
	36. Indre	40	173	23	0	27	3	35	19	489	740	234	200
	37. Indre et Loire	218	701	109	3	166	4	241	150	1 363	2 527	770	624
	41. Loir et Cher	89	897	143	0	51	14	40	28	531	1 571	267	264
45. Loiret	111	1 205	57	1	185	1	66	40	1 570	2 953	657	764	
Cumul région		786	3 719	457	8	596	29	466	311	5 929	10 929	2 762	2 968

Régions	Département	Contre visite	Enquête				Mission de conciliation	Réunion en entreprise		Visite de contrôle	Total interventions	dont interventions sur chantier	dont nombre d'établissements ayant fait l'objet d'une première visite de contrôle
			Total	dont enquête AT	dont enquête MP	dont enquête licenciement salarié protégé		Total	dont CHSCT				
CHAMPAGNE-ARDENNE	8. Ardennes	1	136	10	0	50	4	12	10	134	287	41	90
	10. Aube	78	273	20	0	66	2	66	64	644	1 063	341	298
	51. Marne	154	538	69	2	168	9	78	62	991	1 770	477	451
	52. Haute-Marne	102	422	14	0	51	22	41	28	721	1 308	299	374
Cumul région		335	1 369	113	2	335	37	197	164	2 490	4 428	1 158	1 213
CORSE	2A. Corse du Sud	60	95	0	0	18	0	1	0	364	520	11	229
	2B. Haute Corse	17	106	6	0	13	1	13	10	403	540	162	181
Cumul région		77	201	6	0	31	1	14	10	767	1 060	173	410
FRANCHE-COMTE	25. Doubs	54	918	58	0	105	0	75	18	947	1 994	317	541
	39. Jura	3	296	6	0	100	2	26	20	298	625	79	203
	70. Haute Saône	25	174	22	0	38	2	29	25	323	553	86	222
	90. Territoire de Belfort	41	292	22	0	33	0	21	16	318	672	37	220
Cumul région		123	1 680	108	0	276	4	151	79	1 886	3 844	519	1 186
HAUTE-NORMANDIE	27. Eure	101	930	145	10	155	6	37	12	1 268	2 342	694	469
	76. Seine Maritime	341	2 116	325	13	350	15	138	86	2 783	5 393	957	1 371
Cumul région		442	3 046	470	23	505	21	175	98	4 051	7 735	1 651	1 840
ILE DE France	75. Paris	486	2 340	187	27	1 370	36	242	180	7 800	10 904	2 839	3 531
	77. Seine et Marne	457	1 282	160	14	286	69	153	62	2 941	4 902	1 363	1 585
	78. Yvelines	192	1 077	62	1	546	7	147	82	3 438	4 861	1 430	1 619
	91. Essonne	203	1 465	145	5	399	6	112	72	2 040	3 826	707	1 163
	92. Hauts de Seine	259	2 212	183	22	1 399	71	331	129	3 698	6 571	2 048	1 599
	93. Seine Saint Denis	325	993	186	21	509	16	140	68	3 094	4 568	1 471	1 355
	94. Val de Marne	78	944	79	5	465	11	188	124	2 461	3 682	861	1 115
95. Val d'Oise	228	631	78	1	282	21	45	33	891	1 816	468	422	
Cumul région		2 228	10 944	1 080	96	5 256	237	1 358	750	26 363	41 130	11 187	12 389
LANGUEDOC-ROUSSILLON	11. Aude	23	911	42	1	56	8	61	58	1 253	2 256	482	706
	30. Gard	69	394	21	1	128	0	21	20	863	1 347	352	432
	34. Hérault	175	698	36	2	262	10	109	90	2 005	2 997	646	1 102
	48. Lozère	10	180	14	0	10	3	35	26	289	517	153	143
	66. Pyrénées Orientales	104	811	45	0	79	0	19	10	1 362	2 296	1 033	462
Cumul région		381	2 994	158	4	535	21	245	204	5 772	9 413	2 666	2 845
LIMOUSIN	19. Corrèze	4	99	26	0	41	1	7	4	399	510	133	214
	23. Creuse	14	208	4	0	14	0	7	7	300	529	128	177
	87. Haute Vienne	85	300	41	0	87	2	117	24	1 526	2 030	427	878
Cumul région		103	607	71	0	142	3	131	35	2 225	3 069	688	1 269
LORRAINE	54. Meurthe et Moselle	240	817	48	2	180	13	52	28	1 742	2 864	666	800
	55. Meuse	91	190	4	0	65	1	7	5	328	617	203	148
	57. Moselle	201	628	39	2	224	6	46	29	678	1 559	172	464
	88. Vosges	99	419	17	0	122	9	66	46	417	1 010	139	276

Régions	Département	Contre visite	Enquête				Mission de conciliation	Réunion en entreprise		Visite de contrôle	Total interventions	dont interventions sur chantier	dont nombre d'établissements ayant fait l'objet d'une première visite de contrôle
			Total	dont enquête AT	dont enquête MP	dont enquête licenciement salarié protégé		Total	dont CHSCT				
<i>Cumul région</i>		631	2 054	108	4	591	29	171	108	3 165	6 050	1 180	1 688
MIDI-PYRENEES	9. Ariège	100	68	16	0	32	14	12	10	429	623	254	159
	12. Aveyron	3	64	6	0	34	7	12	10	255	341	13	197
	31. Haute Garonne	310	2 216	164	2	384	766	168	75	3 786	7 246	1 830	1 543
	32. Gers	5	62	5	0	14	0	9	9	519	595	154	280
	46. Lot	97	288	7	0	13	65	48	33	410	908	105	236
	65. Hautes Pyrénées	69	340	17	1	49	0	105	76	592	1 106	248	333
	81. Tarn	118	762	23	0	92	277	109	73	788	2 054	280	451
82. Tarn et Garonne	13	314	13	0	25	0	7	5	452	786	101	318	
<i>Cumul région</i>		715	4 114	251	3	643	1 129	470	291	7 231	13 659	2 985	3 517
NORD-PAS-DE-CALAIS	59L. Nord Lille	915	2 858	184	13	631	48	264	166	7 690	11 775	2 568	3 701
	59V. Nord Valenciennes	182	1 293	70	2	276	9	85	66	1 555	3 124	649	809
	62. Pas de Calais	588	1 878	215	21	419	20	315	209	5 672	8 473	3 487	1 902
<i>Cumul région</i>		1 685	6 029	469	36	1 326	77	664	441	14 917	23 372	6 704	6 412
PAYS-DE-LA-LOIRE	44. Loire Atlantique	447	1 723	145	2	363	27	319	223	4 577	7 093	2 360	2 045
	49. Maine et Loire	157	1 803	117	8	211	10	167	120	1 517	3 654	886	718
	53. Mayenne	39	831	147	0	29	0	128	125	741	1 739	288	396
	72. Sarthe	33	295	30	3	91	7	117	91	961	1 413	238	618
	85. Vendée	173	879	79	0	87	21	27	19	795	1 895	80	660
<i>Cumul région</i>		849	5 531	518	13	781	65	758	578	8 591	15 794	3 852	4 437
PICARDIE	2. Aisne	133	501	20	0	125	16	63	36	1 165	1 878	470	590
	60. Oise	49	838	42	1	250	50	34	31	1 362	2 333	454	678
	80. Somme	50	857	31	0	151	2	62	42	949	1 920	607	336
<i>Cumul région</i>		232	2 196	93	1	526	68	159	109	3 476	6 131	1 531	1 604
POITOU-CHARENTES	16. Charente	80	324	21	3	79	0	35	29	704	1 143	351	298
	17. Charente-Maritime	246	824	28	1	168	5	174	129	1 864	3 113	959	846
	79. Deux-Sèvres	50	547	27	3	184	3	53	42	606	1 259	224	307
	86. Vienne	127	376	11	0	80	1	25	15	1 033	1 562	699	304
<i>Cumul région</i>		503	2 071	87	7	511	9	287	215	4 207	7 077	2 233	1 755
PROVENCE-ALP.-C.A.	4. Alpes de Haute Provence	22	173	50	1	27	0	34	14	423	652	306	150
	5. Hautes Alpes	51	172	5	0	29	0	18	14	257	498	183	118
	6. Alpes Maritimes	455	1 048	98	13	220	47	295	223	4 765	6 610	1 539	2 547
	13. Bouches du Rhône	394	1 872	150	62	597	24	253	94	3 999	6 542	1 946	1 931
	83. Var	42	232	3	0	139	1	18	14	961	1 254	301	594
	84. Vaucluse	49	303	5	11	70	12	48	39	601	1 013	49	439
<i>Cumul région</i>		1 013	3 800	311	87	1 082	84	666	398	11 006	16 569	4 324	5 779

Régions	Département	Contre visite	Enquête				Mission de conciliation	Réunion en entreprise		Visite de contrôle	Total interventions	dont interventions sur chantier	dont nombre d'établissements ayant fait l'objet d'une première visite de contrôle
			Total	dont enquête AT	dont enquête MP	dont enquête licenciement salarié protégé		Total	dont CHSCT				
RHONE-ALPES	1. Ain	54	2 267	37	2	153	3	103	71	1 142	3 569	574	615
	7. Ardèche	37	104	17	0	73	26	23	17	293	483	59	218
	26. Drôme	129	1 011	41	2	125	7	122	67	872	2 141	394	530
	38. Isère	249	1 060	53	0	391	10	79	38	1 845	3 243	516	1 037
	42. Loire	67	509	61	0	253	10	244	194	1 456	2 286	697	668
	69. Rhône	167	1 599	143	3	701	19	181	88	3 740	5 706	1 612	1 772
	73. Savoie	45	166	18	0	91	0	22	18	1 223	1 456	436	569
74. Haute Savoie	181	1 162	97	5	176	11	93	54	1 763	3 210	938	941	
<i>Cumul région</i>		929	7 878	467	12	1 963	86	867	547	12 334	22 094	5 226	6 350
TOTAUX METROPOLE		13 791	71 720	6 069	319	17 910	2 310	9 103	5 903	148 366	245 290	66 389	70 951
	971. Guadeloupe	107	86	3	0	42	0	0	0	465	658	51	423
	972. Martinique	140	206	7	0	99	40	46	30	540	972	45	457
	973. Guyane	21	16	2	0	6	12	6	5	613	668	254	287
	974. Réunion	64	248	32	0	151	7	114	96	2 417	2 850	955	1 209
	975. Saint Pierre et Miquelon										0		
TOTAUX OUTRE MER		332	556	44	0	298	59	166	131	4 035	5 148	1 305	2 376
	Indéterminé	9	215	17	0	117	8	21	15	402	655	256	
TOTAUX		14 132	72 491	6 130	319	18 325	2 377	9 290	6 049	152 803	251 093	67 950	73 327

Tableau n°2

Nombre de suites à interventions 2008 par type de suites et par département

Régions	Département	Avis	Décision				Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Référé	Signalement	Total des suites à interventions
			Total	dont licenciement de salarié protégé	Décision de chantier						Total	dont rapport AT			
ALSACE	67. Bas-Rhin	11	380	356	23	8	41	2 678	26	21	4	0	9	3 197	
	68. Haut-Rhin	41	344	265	77	6	17	2 130	30	37	1	0	7	2 689	
Cumul région		52	724	621	100	14	58	4 808	56	58	5	0	16	5 886	
AQUITAINE	24. Dordogne	58	160	59	16	4	16	666	41	12	3	0	4	977	
	33. Gironde	37	509	311	22	14	119	4 799	42	42	5	3	2	5 589	
	40. Landes	25	153	54	28	7	21	2 076	50	23	0	0	2	2 385	
	47. Lot et Garonne	124	169	89	6	7	13	758	19	6	2	0	1	1 103	
	64. Pyrénées Atlantiques	18	223	112	31	2	15	1 497	26	11	0	0	0	1 823	
Cumul région		262	1 214	625	103	34	184	9 796	178	94	10	3	9	11 877	
AUVERGNE	3. Allier	11	69	31	29	5	5	870	23	26	0	0	0	1 038	
	15. Cantal	35	60	12	15	1	34	574	20	8	0	0	0	747	
	43. Haute Loire	114	542	49	40	6	24	1 079	28	16	9	0	0	1 849	
	63. Puy de Dôme	20	129	103	41	17	89	2 197	88	19	1	0	1	2 601	
Cumul région		180	800	195	125	29	152	4 720	159	69	10	0	1	6 235	
BASSE NORMANDIE	14. Calvados	83	401	152	115	23	111	1 933	59	52	3	3	1	2 781	
	50. Manche	58	270	62	69	8	20	1 542	33	21	0	0	3	2 024	
	61. Orne	116	122	46	29	13	13	839	26	23	12	0	4	1 185	
Cumul région		257	793	260	213	44	144	4 314	118	96	15	3	8	5 990	
BOURGOGNE	21. Côte d'Or	44	334	149	162	38	71	2 225	51	51	7	0	8	2 984	
	58. Nièvre	39	117	65	19	3	15	640	13	42	0	0	0	888	
	71. Saône et Loire	12	146	130	48	24	22	886	17	20	2	0	1	1 176	
	89. Yonne	114	111	63	8	7	0	353	12	10	1	0	0	615	
Cumul région		209	708	407	237	72	108	4 104	93	123	10	0	9	5 663	
BRETAGNE	22. Côtes d'Armor	117	207	63	1	4	8	1 348	31	11	0	0	0	1 727	
	29. Finistère	116	271	154	110	8	46	3 292	116	32	3	0	1	3 992	
	35. Ille et Vilaine	196	580	212	126	28	64	3 729	71	26	3	0	10	4 830	
	56. Morbihan	16	168	32	33	14	33	1 063	65	5	1	0	0	1 397	
Cumul région		445	1 226	461	270	54	151	9 432	283	74	7	0	11	11 946	
CENTRE	18. Cher	13	229	50	92	7	38	1 043	52	5	0	0	1	1 480	
	28. Eure et Loir	10	140	125	5	0	5	1 226	8	33	1	0	1	1 428	
	36. Indre	16	97	26	51	3	10	433	12	8	0	0	0	630	
	37. Indre et Loire	141	350	189	54	8	42	1 139	28	36	4	0	0	1 798	
	41. Loir et Cher	53	208	59	79	8	21	1 080	7	38	0	0	0	1 494	
	45. Loiret	105	370	212	39	11	47	2 095	29	28	3	0	5	2 729	
Cumul région		338	1 394	661	320	37	163	7 016	136	148	8	0	7	9 559	

Régions	Département	Avis	Décision		Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Référé	Signalement	Total des suites à interventions
			Total	dont licenciement de salarié protégé						Total	dont rapport AT			
CHAMPAGNE-ARDENNE	8. Ardennes	2	52	57	0	0	2	132	4	4	0	0	1	197
	10. Aube	83	134	93	39	4	37	685	20	6	2	0	0	1 008
	51. Marne	40	269	164	73	16	34	1 029	43	22	6	0	1	1 527
	52. Haute-Marne	153	178	45	23	13	10	682	7	18	4	0	4	1 088
<i>Cumul région</i>		278	633	359	135	33	83	2 528	74	50	12	0	6	3 820
CORSE	20A. Corse du Sud	4	82	6	9	0	6	433	7	15	0	0	0	556
	20B. Haute Corse	57	6	2	6	1	10	333	13	8	3	0	2	436
<i>Cumul région</i>		61	88	8	15	1	16	766	20	23	3	0	2	992
FRANCHE-COMTE	25. Doubs	293	210	66	41	25	33	1 359	57	156	0	0	1	2 175
	39. Jura	97	169	99	4	1	5	299	5	6	1	0	0	586
	70. Haute Saône	18	81	35	11	1	4	331	18	20	0	0	1	485
	90. Territoire de Belfort	54	85	30	0	11	0	506	10	32	0	0	1	699
<i>Cumul région</i>		462	545	230	56	38	42	2 495	90	214	1	0	3	3 945
HAUTE-NORMANDIE	27. Eure	80	372	130	134	28	46	1 521	15	16	2	6	2	2 220
	76. Seine Maritime	481	557	337	273	33	121	3 459	90	94	5	2	26	5 136
<i>Cumul région</i>		561	929	467	407	61	167	4 980	105	110	7	8	28	7 356
ILE DE FRANCE	75. Paris	45	1 477	1 224	219	50	437	7 014	341	201	7	0	19	9 803
	77. Seine et Marne	269	442	259	295	57	78	3 191	69	71	1	1	3	4 476
	78. Yvelines	52	774	537	218	47	117	3 251	89	53	0	1	5	4 607
	91. Essonne	50	852	391	28	56	84	2 241	39	42	3	0	10	3 402
	92. Hauts de Seine	78	1 601	1 427	89	42	236	4 329	123	52	2	0	5	6 555
	93. Seine Saint Denis	53	556	503	35	5	58	2 919	61	29	1	0	4	3 720
	94. Val de Marne	37	578	432	60	12	61	1 886	43	37	4	0	6	2 720
95. Val d'Oise	38	295	251	157	47	90	1 018	43	25	4	0	3	1 716	
<i>Cumul région</i>		622	6 575	5 024	1 101	316	1 161	25 849	808	510	22	2	55	36 999
LANGUEDOC-ROUSSILLON	11. Aude	19	582	42	9	2	14	1 257	34	7	3	0	0	1 924
	30. Gard	6	323	104	20	5	26	932	21	4	2	0	0	1 337
	34. Hérault	29	446	233	27	28	53	2 058	60	31	3	0	2	2 734
	48. Lozère	14	116	9	0	20	3	200	6	18	3	0	1	378
66. Pyrénées Orientales	25	383	70	62	13	12	1 691	46	51	10	0	1	2 284	
<i>Cumul région</i>		93	1 850	458	118	68	108	6 138	167	111	21	0	4	8 657
LIMOUSIN	19. Corrèze	16	42	37	11	1	11	262	26	20	1	0	0	389
	23. Creuse	0	54	12	12	0	7	398	1	0	0	0	0	472
	87. Haute Vienne	53	120	52	17	2	25	1 443	13	88	1	0	0	1 761
<i>Cumul région</i>		69	216	101	40	3	43	2 103	40	108	2	0	0	2 622
LORRAINE	54. Meurthe et Moselle	18	422	208	44	28	60	1 765	61	14	1	0	2	2 414
	55. Meuse	0	70	53	38	7	66	438	11	5	0	0	0	635
	57. Moselle	30	272	267	15	5	23	1 049	21	14	1	0	4	1 433
	88. Vosges	83	175	125	42	6	4	630	16	16	1	0	0	972
<i>Cumul région</i>		131	939	653	139	46	153	3 882	109	49	3	0	6	5 454

Régions	Département	Avis	Décision		Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Référé	Signalement	Total des suites à interventions
			Total	dont licenciement de salarié protégé						Total	dont rapport AT			
MIDI-PYRENEES	9. Ariège	2	46	43	33	6	15	409	10	1	1	0	0	522
	12. Aveyron	12	38	33	2	2	11	192	9	2	0	0	0	268
	31. Haute Garonne	303	1 002	362	60	18	64	6 421	123	76	6	0	2	8 069
	32. Gers	53	24	12	29	2	0	426	3	4	0	0	2	543
	46. Lot	13	301	9	5	0	3	574	5	5	4	0	0	906
	65. Hautes Pyrénées	4	192	57	0	0	3	787	23	2	0	0	2	1 013
	81. Tarn	178	205	91	23	6	18	1 593	21	23	3	0	0	2 067
	82. Tarn et Garonne	6	297	44	0	0	17	405	16	3	2	0	0	744
<i>Cumul région</i>		571	2 105	651	152	34	131	10 807	210	116	16	0	6	14 132
NORD-PAS-DE-CALAIS	59L. Nord Lille	213	1 115	520	153	103	273	8 719	102	93	25	0	2	10 773
	59V. Nord Valenciennes	81	409	251	61	11	71	2 220	70	47	4	0	11	2 981
	62. Pas de Calais	181	625	345	442	66	175	5 356	213	108	29	0	7	7 173
<i>Cumul région</i>		475	2 149	1 116	656	180	519	16 295	385	248	58	0	20	20 927
PAYS-DE-LA-LOIRE	44. Loire Atlantique	167	1 206	444	296	6	137	5 121	135	38	3	4	3	7 113
	49. Maine et Loire	146	1 049	255	37	11	38	2 170	63	56	5	0	1	3 571
	53. Mayenne	119	263	26	0	8	23	1 312	22	19	2	0	18	1 784
	72. Sarthe	32	124	86	4	1	19	1 023	7	10	1	0	1	1 221
	85. Vendée	145	474	80	12	20	7	1 337	6	10	3	0	2	2 013
<i>Cumul région</i>		609	3 116	891	349	46	224	10 963	233	133	14	4	25	15 702
PICARDIE	2. Aisne	66	287	123	44	10	43	1 392	16	12	0	0	3	1 873
	60. Oise	100	541	286	40	8	10	1 126	22	73	3	0	0	1 920
	80. Somme	260	504	152	66	8	33	949	35	30	1	0	1	1 886
<i>Cumul région</i>		426	1 332	561	150	26	86	3 467	73	115	4	0	4	5 679
POITOU-CHARENTES	16. Charente	87	185	82	9	15	37	665	16	32	3	2	0	1 048
	17. Charente-Maritime	240	418	148	49	6	37	1 275	129	16	2	0	6	2 176
	79. Deux-Sèvres	67	360	168	36	0	9	459	27	22	1	0	2	982
	86. Vienne	46	210	106	67	12	12	1 008	32	39	0	0	2	1 428
<i>Cumul région</i>		440	1 173	504	161	33	95	3 407	204	109	6	2	10	5 634
PROVENCE-ALP.-C.A.	4. Alpes de Haute Provence	3	56	31	20	3	16	520	7	8	2	0	1	634
	5. Hautes Alpes	8	92	27	2	0	2	325	2	4	0	0	0	435
	6. Alpes Maritimes	89	617	233	34	92	96	4 299	137	110	5	0	3	5 477
	13. Bouches du Rhône	122	1 006	628	125	48	302	4 562	122	135	3	1	1	6 424
	83. Var	9	173	121	46	3	214	996	99	4	0	0	1	1 545
<i>Cumul région</i>		232	2 082	1 082	229	158	650	11 416	371	264	12	1	6	15 409

Régions	Département	Avis	Décision		Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Référé	Signalement	Total des suites à interventions
			Total	dont licenciement de salarié protégé						Total	dont rapport AT			
RHONE-ALPES	1. Ain	55	770	165	85	25	41	2 623	23	43	4	0	3	3 668
	7. Ardèche	0	56	51	8	1	3	243	2	3	0	0	1	317
	26. Drôme	143	211	126	32	1	41	1 594	27	23	1	0	0	2 072
	38. Isère	47	491	357	34	3	59	2 478	39	17	0	0	0	3 168
	42. Loire	57	302	216	53	3	20	1 177	46	38	6	0	6	1 702
	69. Rhône	87	1 026	706	254	25	78	3 637	158	99	8	0	6	5 370
	73. Savoie	23	110	91	131	7	26	1 019	50	39	1	0	3	1 408
	74. Haute Savoie	121	577	184	60	4	55	2 214	20	63	3	0	2	3 116
<i>Cumul région</i>		533	3 543	1 896	657	69	323	14 985	365	325	23	0	21	20 821
TOTAUX METROPOLE		7 306	34 134	17 231	5 733	1 396	4 761	164 271	4 277	3 147	269	23	257	225 305
	971. Guadeloupe	4	105	124	7	58	115	405	7	8	3	0	0	709
	972. Martinique	5	66	54	12	11	20	729	8	1	0	0	0	852
	973. Guyane	0	5	5	12	0	0	490	15	0	0	0	0	522
	974. Réunion	100	176	151	66	2	53	1 663	77	5	0	0	0	2 142
	975. Saint Pierre et Miquelon													0
TOTAUX DOM-TOM		109	352	334	97	71	188	3 287	107	14	3	0	0	4 225
	Indéterminé+etranger	8	227	1	4	2	4	212	46	7	1	0	0	510
TOTAUX		7 423	34 713	17 566	5 834	1 469	4 953	167 770	4 430	3 168	273	23	257	230 040

Tableau n°3

Nombre d'articles visés dans les suites à interventions 2008 par type de suites et par objet

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions	
Thème	Sous-thème	Objet												
Contrat de travail	?	?	0	0	0	0	0	47	0	0	0	0	47	
	Total ?		0	0	0	0	0	0	47	0	0	0	0	47
	CdeT: Généralités, Embauche	Champ d'application		0	0	0	0	0	19	5	0	0	0	24
		DPAE		34	3	10	1	8	10 480	475	68	0	8	11 087
		DUE		2	0	0	0	0	430	8	1	0	0	441
		Embauche: Autres		0	0	0	0	0	380	5	4	0	0	389
		Généralités		11	17	3	0	1	1 388	7	8	0	1	1 436
		Période d'essai		0	0	0	0	0	143	0	0	0	0	143
		Recrutement		1	4	0	0	0	313	1	3	0	0	322
		RUP		90	24	2	4	26	25 778	94	48	0	0	26 066
	Total CdeT: Généralités, Embauche			138	48	15	5	35	38 931	595	132	0	9	39 908
	CDI: Ruptures	?		0	0	0	0	0	22	0	0	0	0	22
		Conséquences du licenciement		8	285	0	0	106	2 380	11	8	0	0	2 798
		Contestations, sanctions licenc.irrégulier		0	4	0	0	0	63	0	2	0	0	69
		Dispositions générales		0	41	0	0	0	79	0	1	0	0	121
		Licenciement pour motif personnel		4	551	0	0	0	687	10	17	0	0	1 269
		Retraite		1	228	0	0	0	59	0	0	0	0	288
		Rupture à l'initiative du salarié		0	9	0	0	0	44	0	0	0	0	53
		Rupture conventionnelle		171	1 109	0	0	0	376	4	2	0	0	1 662
		Rupture de certains types de contrats		0	1	1	0	0	25	0	0	0	0	27
	Total CDI: Ruptures			184	2 228	1	0	106	3 735	25	30	0	0	6 309
	Congés autres	?		0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Congés non rémunérés		0	1	0	0	0	106	0	0	0	0	107
		Congés rémunérés		0	1	0	0	0	130	0	0	0	0	131
	Total Congés autres			0	2	0	0	0	237	0	0	0	0	239
	Congés payés	Caisses de congés payés		22	0	0	0	0	1 321	16	10	0	1	1 370
		Champ d'application		4	6	0	0	0	163	15	0	0	0	188
Droit au congé		0	0	0	0	0	135	2	0	0	0	137		
Durée du congé		3	0	0	0	0	415	3	0	0	0	421		
Fractionnement et report		2	0	0	0	0	579	1	0	0	0	582		
Indemnités de congés		1	0	0	0	1	536	3	2	0	0	543		
Pénal		1	0	0	0	0	95	8	0	0	0	104		
Période, ordre des départs		2	3	0	0	9	3 943	3	4	0	0	3 964		
Total Congés payés			35	9	0	0	10	7 187	51	16	0	1	7 309	

Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions		
Thème	Sous-thème												Objet	
Contrat de travail	Conseil des Prud'Hommes	Attributions du CPH	2	0	0	0	1	59	0	1	0	0	63	
		Conseil Supérieur Prud'Homie	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
		Conseillers Prud'hommes: Election	0	2	0	0	0	0	390	0	0	0	0	392
		Conseillers Prud'hommes: Pénal	0	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	13
		Conseillers Prud'hommes: Statut	0	59	0	0	0	0	19	5	0	0	0	83
		Institution, organisation, fonctionn.	0	1	0	0	0	0	12	0	1	0	0	14
		Procédure	0	0	0	0	0	0	20	0	0	0	1	21
		Voies de recours	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Total Conseil des Prud'Hommes		2	62	0	0	1	515	5	2	0	1	588	
	Contrat. exécution,modif transfert	Exécution, modification	3	31	0	0	0	434	1	2	0	0	0	471
		Transfert du contrat	2	520	0	0	0	293	0	1	0	4	0	820
	Total Contrat: exécution,modif, transfert		5	551	0	0	0	727	1	3	0	4	1 291	
	Contrats divers	?	0	5	0	0	0	52	0	0	0	0	0	57
		Chèques et titres simplifiés	0	0	0	0	0	62	0	0	0	0	0	62
		Contrat de mission à l'exportation	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	8
		Contrat de travail à temps partagé	1	0	0	0	0	58	2	3	0	0	0	64
		Groupement Empl même conv. Collective	1	0	0	0	0	72	3	0	0	0	0	76
		Groupement Empl droit privé, colL Territoriale	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
		Groupement Empl pas même conv. Collective	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	7
		Groupement Empl sociétés coopératives	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
		Outre-mer	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	0	13
	Total Contrats divers		2	9	0	0	0	272	5	3	0	0	291	
	Droit Disciplinaire	Contrôle juridictionnel	0	2	0	0	0	49	0	0	0	0	0	51
		Pénal	0	0	0	0	0	29	3	0	0	0	0	32
		Procédure disciplinaire: prescription	2	53	0	0	0	44	0	2	0	1	0	102
	Total Droit Disciplinaire		2	55	0	0	0	122	3	2	0	1	185	
	Durée du T, Congés: Jeunes	Congés annuels	0	0	0	0	0	12	1	0	0	0	0	13
		Décret repos congés	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
		Définition	4	728	0	0	1	950	8	5	0	0	0	1 696
		Durée du Travail	1	432	0	0	2	1 280	9	4	0	0	0	1 728
Jours fériés		0	13	0	0	0	287	4	1	0	0	0	305	
Repos quotidien		0	4	0	0	0	27	9	0	0	0	0	40	
Repos hebdomadaire, dominical		3	153	0	0	1	911	18	0	0	0	0	1 086	
Repos quotidien		4	65	0	0	2	430	5	2	0	0	0	508	
Travail de nuit	9	1 328	0	0	6	1 545	48	66	0	0	0	3 002		
Total Durée du T, Congés: Jeunes		21	2 723	0	0	12	5 444	102	78	0	0	8 380		

		Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obsers - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa - lement	Total des articles visés dans les suites à interventions	
Thème	Sous-thème	Objet													
Contrat de travail	Durée du travail	?		3	64	0	1	0	727	15	1	0	0	811	
		Aménagement des horaires		4	17	0	0	0	388	0	0	0	0	409	
		Champ d'application		0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	15	
		Compte Epargne Temps		0	0	0	0	0	26	0	0	0	0	26	
		Contrôle de la durée du travail		25	134	1	3	45	32 723	321	36	0	4	33 292	
		Contrôle du repos hebdomadaire		5	0	0	0	0	1 468	58	0	0	0	1 531	
		Contrôle: Pénal		0	0	0	0	0	242	47	2	0	1	292	
		Décrets		1	5	0	0	1	113	21	2	0	0	143	
		Durée légale et heures supp		39	1 076	0	0	4	4 277	152	49	0	0	5 597	
		Durées maximales		85	1 908	1	0	0	2 939	186	119	0	0	5 238	
		Forfait		5	4	0	0	0	414	0	2	0	0	425	
		Heures supp.: Contreparties		13	124	0	0	5	5 039	54	15	0	1	5 251	
		Jours fériés		2	1	0	0	0	642	40	6	0	0	691	
		Référé dominical		0	0	0	0	0	29	8	0	1	0	38	
		Répartition au delà semaine		14	28	0	1	3	1 486	2	2	0	0	1 536	
		Repos hebdomadaire		487	502	2	0	1	4 497	387	69	0	1	5 946	
		Repos quotidien		6	74	0	0	2	1 093	61	4	0	0	1 240	
		Repos,jours fériés: Moselle, B-Rhin, H-Rhin		1	3	0	0	0	58	1	1	0	0	64	
		T.effectif, astreintes, équivaL		3	55	0	0	4	1 496	27	1	0	0	1 586	
		Temps partiel		9	17	0	0	7	7 209	61	22	0	1	7 326	
	Travail de nuit		5	225	0	0	0	1 413	21	6	0	0	1 670		
	Travail intermittent		0	0	0	0	0	333	16	9	0	1	359		
	Total Durée du travail				707	4 237	4	5	72	66 627	1 478	346	1	9	73 486
	Intéressement, Participation, Epargne	Intéress.partic,épargne: Dispos communes			0	0	0	0	0	8	0	0	0	1	9
		Intéressement: Calculs			0	0	0	0	0	32	0	0	0	0	32
		Intéressement: Champ			0	0	0	0	0	28	0	0	0	0	28
		Intéressement: Contenu, régime			0	0	0	0	0	23	0	0	0	0	23
		Intéressement: Mise en place			0	0	0	0	0	22	0	0	0	0	22
		Intéressement: Régime social, fiscal			0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
		Participation: Calcul, Gestion			0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	17
		Participation: Champ			0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	10
		Participation: Contenu, Régime			0	0	0	0	0	19	0	1	0	0	20
Participation: Contestation, Sanctions				0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
Participation: Mise en place				0	0	0	0	0	51	0	1	0	0	52	
Participation: Régime social, Fiscal				0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	
Plan d'épargne d'entreprise				0	0	0	0	0	21	0	0	0	0	21	
Plan épargne interentreprises				0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	8	
Plan épargne retraite collective			0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4		
Total Intéressement, Participation, Epargne				0	0	0	0	0	252	0	2	0	1	255	

Thème	Sous-thème	Nomenclature	Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions	
		Objet												
Contrat de travail	Maladie, AT, Inaptitude	Absence pour maladie, accident	0	0	0	0	0	186	0	0	0	0	186	
		AT, Maladie prof. en cas de CDD	0	16	0	0	0	41	0	0	0	0	57	
		AT, Maladie professionnelle	2	201	0	0	1	552	0	4	0	0	760	
		Inaptitude suite maladie,accident non profess.	0	234	0	0	0	482	1	4	0	1	722	
		Maladie grave	0	1	0	0	0	4	0	0	0	0	5	
		Moselle,B-Rhin,H-Rhin	0	3	0	0	0	49	0	0	0	0	52	
	Total Maladie, AT, Inaptitude			2	455	0	0	1	1 314	1	8	0	1	1 782
	Maternité, Paternité	Congé de paternité	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	16
		Congés d'adoption	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	10
		Congés d'éducation des enfants	0	0	0	0	0	79	1	1	0	0	0	81
		Maternité,paternité: sanctions	1	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	6
		Pénal	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	7
		Protection grossesse, maternité	1	1	0	0	0	197	1	0	0	0	0	200
	Total Maternité, Paternité			2	1	0	0	314	2	1	0	0	0	320
	Professions particulières	Artistes	1	0	0	0	0	71	0	0	0	0	0	72
		Concierges,EmpLimmeubles	0	0	0	0	0	118	1	0	0	0	0	119
		Employés de maison	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	4
		Enfants Spect.,Pub,Mode	39	46	0	0	0	169	0	7	0	0	0	261
		Entreprises spect.vivants	29	0	0	0	0	38	4	2	0	0	0	73
		Gérants de succursales	0	1	0	0	0	3	0	1	0	0	0	5
		Journalistes	0	0	0	0	0	10	0	0	0	1	0	11
		Mannequins	0	0	0	0	0	11	1	2	0	0	0	14
		Mannequins et agences	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	4
		Services à la personne	0	0	0	0	0	26	0	1	0	0	0	27
		Travail à domicile	7	0	0	0	0	117	4	0	0	0	0	128
		VRP	0	0	0	0	0	46	0	0	0	0	0	46
	Total Professions particulières			76	47	0	0	614	10	16	0	1	764	
	Salaire	?	0	1	0	0	0	27	0	0	0	0	0	28
		Economats	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
		Egalité F H	1	4	0	0	22	5 801	3	11	0	0	0	5 842
		Frais de transport	0	0	0	0	0	199	0	0	0	0	0	199
		Outre-mer	15	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	31
		Paielement	34	19	5	0	10	15 063	81	95	0	25	0	15 332
Privilèges,assurance: RJ LJ		0	6	0	0	0	368	14	10	0	1	0	399	
Protection du salaire		52	2	0	0	0	172	0	0	0	0	0	226	
Rémunération Mens.Minimale		48	8	0	0	0	395	17	1	0	0	0	469	
Salaire		0	0	0	0	0	89	1	2	0	0	0	92	
SMIC		19	15	0	0	0	499	106	20	0	2	0	661	
Titres-restaurant	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	6		
Total Salaire			169	55	5	0	32	22 636	222	139	0	28	23 286	

Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions	
Thème	Sous-thème												Objet
Contrat de travail	Salariés étrangers et déplacés	?	0	0	0	0	4	1	0	0	0	5	
		Détachés : Conditions de détachement	4	0	1	0	0	315	10	9	0	0	339
		Détachés : Réglementation applicable	2	0	0	0	0	102	3	5	0	0	112
		Détachés: Contrôle	5	0	1	0	0	613	10	10	0	0	639
		Détachés: Pénal	2	0	0	0	0	32	2	2	0	0	38
		Détachés: Dispositions générales	16	0	0	0	0	677	18	9	0	0	720
	Total Salariés étrangers et déplacés		29	0	2	0	0	1 743	44	35	0	0	1 853
	Travail précaire	?	0	0	0	0	0	13	1	0	0	0	14
		CDD Actions en justice	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		CDD Champ d'application	0	0	0	0	0	26	0	0	0	0	26
		CDD Conclusion, exécution du contrat	19	9	0	0	6	4 977	52	6	0	0	5 069
		CDD Règles de contrôle	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6
		CDD Requalification du contrat	1	0	0	0	0	182	0	0	0	0	183
		CDD Rupture, échéance, renouvellement	1	1	0	1	0	495	2	0	0	1	501
		CDD Succession de contrats	1	0	0	0	0	219	2	0	0	0	222
		Portage salarial	0	0	0	0	0	6	0	1	0	0	7
		T.T. Actions en justice	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
		T.T. Conditions de recours	10	1	1	0	0	941	24	4	0	0	981
		T.T. Contrat de mission	13	2	3	0	3	1 908	60	24	0	0	2 013
		T.T. Contrat mise à disposition	3	0	0	0	0	1 055	16	9	0	0	1 083
		T.T. Définitions	0	1	0	0	2	487	9	4	0	0	503
	T.T. Entreprise Travail Temporaire	5	8	2	0	16	377	45	6	0	4	463	
	T.T. Pénal	0	0	0	0	0	227	30	3	0	0	260	
	Total Travail précaire		53	22	6	1	27	10 927	241	57	0	5	11 339
	Travailleurs étrangers ou détachés	Agence Nat. accueil étrangers migrations	1	0	0	0	0	11	0	0	0	0	12
		Emploi d'un salarié étranger	494	6	4	0	1	1 936	31	152	0	2	2 626
		Salarié étranger : Interdictions	1	0	0	0	0	10	9	2	0	0	22
	Total Travailleurs étrangers ou détachés		496	6	4	0	1	1 957	40	154	0	2	2 660
	Total Contrat de travail		1 923	10 510	37	11	297	163 601	2 825	1 024	1	63	180 292

Thème	Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions	
	Sous-thème	Objet												
Emploi - Formation	Apprenti Moselle	Moselle,B-Rhin,H-Rhin	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	
	Total Apprenti Moselle,B-R, H-R		0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
	Apprentissage	?		0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
		Aménagements personnes handic.		0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
		Carte d'apprenti		0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Conditions de Travail		1	894	0	0	5	1 585	42	47	0	0	2 574
		Contrat de Travail		15	45	0	0	0	441	2	3	0	0	506
		Enregistrement du contrat		0	0	0	0	0	44	2	0	0	0	46
		Examen		0	1	0	0	0	36	0	0	0	0	37
		Généralités		4	8	0	0	0	28	0	0	0	0	40
		Obligation de l'employeur		40	120	2	0	29	477	10	26	0	4	708
		Opposition, Suspension, Interdic.		4	44	2	0	73	147	3	34	0	3	310
	Pénal		0	10	0	0	0	49	19	0	0	0	78	
	Total Apprentissage		64	1 122	4	0	107	2 816	78	110	0	7	4 308	
	Apprentissages: centres	Centres de formation		0	1	0	0	0	33	0	0	0	0	34
		Financement		0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6
		Inspection,contrôle		0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6
	Total Apprentissages: centres		0	1	0	0	0	45	0	0	0	0	0	46
	CDI: Licenciement économique	Contestation des irrégularités		0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	8
		Dispositions communes		11	867	0	0	0	465	2	17	0	2	1 364
		Licenc. 10 saL ou + 30 jours		16	1 092	0	0	0	590	0	12	0	0	1 710
		Licenc.moins 10 saL 30 jours		9	542	0	0	0	476	3	4	0	1	1 035
		RJ LJ		3	351	0	0	0	60	4	1	0	0	419
	Sanction des irrégularités		1	8	0	0	0	47	0	3	0	0	59	
	Total CDI: Licenciement économique		40	2 860	0	0	0	1 646	9	37	0	3	4 595	
	Chômage partiel	Allocation complémentaire		143	3	0	0	1	157	0	15	0	0	319
		Allocation spécifique		4 737	445	0	0	4	1 735	0	143	0	0	7 064
		Chômage partiel		13	1	0	0	0	18	0	2	0	0	34
		Régime social, fiscal		4	1	0	0	0	10	0	0	0	0	15
	Total Chômage partiel		4 897	450	0	0	5	1 920	0	160	0	0	0	7 432
Form. Pro: org., financ., stagiaires	?		0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	
	Form. continue: Contrôle		0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	
	Form. continue: Financement employeur		0	0	0	0	0	46	0	0	0	0	46	
	Organismes de formation		1	0	0	0	0	33	0	0	0	0	34	
	Principes, organisation institutionnelle		0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	18	
	Rôle Régions, Etat, Institutions		0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
Stagiaire form. professionnelle		0	1	0	0	0	39	1	0	0	0	41		
Total Form. Pro: org., financ., stagiaires		1	1	0	0	0	143	1	0	0	0	0	146	

Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions	
Thème	Sous-thème												Objet
Emploi - Formation	Formation Pro Continue	?	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	
		Bilan de compétences	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		Congé Individuel de Formation	0	0	0	0	0	134	0	2	0	0	136
		Contrats de professionnalisation	0	1	0	0	0	123	0	1	0	0	125
		Dispositions générales	0	0	0	0	0	74	0	0	0	0	74
		Droit Individuel à la formation	1	1	0	0	0	191	0	0	0	0	193
		Form. initiative employeur, plan formation	0	0	0	0	0	67	0	1	0	0	68
		Formation initiative salarié: autres congés	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	8
		Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		(vide)	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
	Total Formation Pro Continue		1	2	0	0	0	607	0	4	0	0	614
	Licenciement éco: accompagnement	Congé de mobilité	0	13	0	0	0	15	0	0	0	0	28
		Congé de reclassement	0	20	0	0	0	67	0	1	0	0	88
		Convention de Reclassement Personnalisé	0	20	0	0	0	105	0	5	0	0	130
		PSE	6	83	0	0	0	146	0	5	0	0	240
		Revitalisation des bassins d'emploi	0	9	0	0	0	58	0	0	0	0	67
	(vide)	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	16	
	Total Licenciement éco: accompagnement		6	145	0	0	0	407	0	11	0	0	569
	Politique de l'emploi, SPE, Demandeur d'emploi	?	1	1	0	0	0	27	0	1	0	0	30
		ACRE	2	0	0	0	0	6	0	0	0	0	8
		Contrats aidés Outre-mer	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Contrats de Travail aidés	1	0	0	0	0	71	0	0	0	0	72
		Demandeur d'emploi	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	3
		Diffusion, pub offres emploi	0	0	0	0	0	6	0	1	0	0	7
		Indemnisation DE	9	2	0	1	38	204	6	5	0	0	265
		Insertion activité économique	0	0	0	0	0	23	0	2	0	0	25
		Insertion, accès emploi	2	0	0	0	0	6	0	38	0	0	46
		Maintien,sauvegarde de l'emploi	479	249	0	0	0	335	1	34	0	0	1 098
		Placement	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	9
		Politique de l'Emploi	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
Service Public Emploi		0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	
Total Politique de l'emploi, SPE, Demandeur d'emploi		494	252	0	1	38	697	8	81	0	0	1 571	
Travailleurs handicapés	Obligation emploi T.Handic,assimilés	3	0	0	0	0	166	0	4	0	0	173	
	Organismes insertion professionnelle	5	0	0	0	0	15	0	0	0	0	20	
	Politiques personnes handicapées	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
	Reconnaissance, orientation T Hand.	63	1	0	0	0	125	0	29	0	1	219	
Total Travailleurs handicapés		71	1	0	0	0	307	0	33	0	1	413	
VAE	Mise en œuvre	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	17	
	Objet, régime	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	8	
Total VAE		0	0	0	0	0	25	0	0	0	0	25	
Total Emploi - Formation		5 574	4 834	4	1	150	8 617	96	436	0	11	19 723	

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions	
Thème	Sous-thème	Objet												
Institutions représentatives du personnel	?	?	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	20	
	Total ?		0	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	20
	CCE, C.Etabliss, Comité groupe, Europe	CCE		13	25	0	0	0	516	59	11	0	0	624
		Comité de groupe		5	6	0	0	0	62	0	3	0	0	76
		Comité Entreprise Europ.		0	3	0	0	0	36	0	0	0	0	39
		Comités d'établissement		0	0	0	0	0	37	5	6	0	0	48
		S. Coop Europ, comité coop. Europ.		0	5	0	0	0	8	0	0	0	0	13
		S. Européenne, Comité europ.		0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
	Stés issues fusions transfrontalières			0	3	0	0	0	6	0	0	0	0	9
	Total CCE, C.Etabliss, Comité groupe, Europe			18	42	0	0	0	670	64	20	0	0	814
	CHSCT	Attributions		47	8	0	0	4	4 866	23	14	0	6	4 968
		CHSCT		0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		CHSCT Santé, Médic.sociaux		0	0	0	0	0	31	0	0	0	0	31
		Composition, désignation		4	151	0	0	1	1 386	10	1	0	0	1 553
		Ets de santé et Médico-sociaux		0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Fonctionnement		12	4	0	3	5	5 438	38	8	0	0	5 508
		Règles générales		7	31	0	0	1	784	5	0	0	0	828
	Total CHSCT			70	194	0	3	11	12 508	76	23	0	6	12 891
	Comité d'entreprise	?		0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Activités sociales et culturelles		5	9	0	0	0	179	1	0	0	0	194
		Bilan social		0	0	0	0	0	131	3	0	0	0	134
		Champ d'application		2	9	0	0	0	191	1	1	0	0	204
		Commissions		0	0	0	0	0	243	2	0	0	0	245
		Composition		1	25	0	0	0	36	0	0	0	0	62
		Déplacement, circulation		2	7	0	0	0	34	0	0	0	0	43
		Droit d'alerte économique		1	0	0	0	0	22	0	2	0	0	25
		Durée et fin du mandat		4	5	0	0	0	94	0	0	0	0	103
		Election		5	67	0	0	0	528	5	9	1	0	615
		Fonctionnement: dispo générales		0	3	0	0	0	102	1	1	0	0	107
Formation des membres du CE			0	0	0	0	0	79	0	0	0	0	79	
Heures de délégation			0	12	0	0	0	144	4	0	0	0	160	
Info,consult. périodiques			6	10	0	0	5	1 972	23	1	0	0	2 017	
Info,consult.: Conditions de travail			5	3	0	0	0	334	3	3	0	0	348	
Info,consult.: Formation prof., apprentis		5	0	0	0	0	294	12	4	0	0	315		

Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions	
Thème	Sous-thème												Objet
Institutions représentatives du personnel	Comité d'entreprise	Info,consult.: mission générale	5	14	0	0	0	301	7	6	0	0	333
		Info,consult.: Organisation,marche entr.	17	111	0	0	0	753	14	5	0	0	900
		Info,consult.: RJ LJ	0	7	0	0	0	19	1	0	0	0	27
		Local	15	0	0	0	1	312	3	4	0	0	335
		Mise en place, Suppression	2	15	0	0	0	286	1	6	0	0	310
		Participation CA ou conseil surveillance	2	0	0	0	0	32	1	2	0	0	37
		Recours à un expert	0	0	0	0	0	59	3	0	0	0	62
		Réunions	10	7	0	0	0	763	30	7	0	0	817
		Subvention de fonctionnement	3	0	0	0	0	85	4	0	0	0	92
	Total Comité d'entreprise		90	304	0	0	6	6 994	119	51	1	0	7 565
	Délégué du Personnel	Attributions	8	3	0	0	0	1 712	4	3	0	0	1 730
		Champ d'application	2	3	0	0	2	1 581	11	3	0	0	1 602
		Durée et fin mandat	2	21	0	0	0	601	0	2	0	0	626
		Election	13	153	0	4	5	6 353	36	9	0	0	6 573
		Fonctionnement	60	27	0	1	4	7 461	67	8	0	0	7 628
		Mise en place	9	17	1	0	4	2 509	22	4	0	0	2 566
		Nombre	0	11	0	0	0	284	0	1	0	0	296
		Pénal	5	6	0	1	0	992	49	5	0	0	1 058
	Total Délégué du Personnel		99	241	1	6	15	21 493	189	35	0	0	22 079
	Délégué syndical	Section syndicale	11	27	0	0	0	266	3	0	0	0	307
		Délégué syndical	2	36	0	0	0	323	14	3	0	0	378
		Exercice droit syndical: Principes	4	10	0	0	0	211	16	12	0	0	253
		Formation Economique et Sociale	0	1	0	0	0	13	0	0	0	0	14
		Pénal	5	1	0	0	0	171	24	6	0	0	207
		Représentant syndical	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Syndicats: Champ d'application	0	1	0	0	0	4	0	0	0	0	5
		Syndicats: Représentativité	0	4	0	0	0	36	0	0	0	0	40
	Syndicats: Statut juridique	0	0	0	0	0	29	2	0	0	0	31	
	Total Délégué syndical		22	80	0	0	0	1 054	59	21	0	0	1 236
	DUP	DUP	5	262	0	0	0	396	6	3	0	0	672
	Total DUP		5	262	0	0	0	396	6	3	0	0	672
	Salariés protégés	?	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
		Pénal rupture	0	25	0	0	0	78	13	3	0	0	119
Procédure		24	30 402	0	0	0	1 046	20	104	0	0	31 596	
Protection C.T.Temporaire		0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
Protection: Licenciement		12	9 999	0	0	0	372	25	39	0	0	10 447	
Protection: Rupture du CDD		0	172	0	0	0	12	0	4	0	0	188	
Protection:Transfert partiel		0	732	0	0	0	20	0	1	0	0	753	
Total Salariés protégés		36	41 332	0	0	0	1 529	58	151	0	0	43 106	
Total Institutions représentatives du personnel		340	42 455	1	9	32	44 664	571	304	1	6	88 383	

Nomenclature		Objet	Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions	
Thème	Sous-thème													
Libertés et droits fondamentaux	Discrimination	?	0	0	0	0	0	54	0	1	0	0	55	
		Actions en justice	0	1	0	0	0	0	51	0	2	0	0	54
		Champ d'application	1	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	12
		Différences de traitement autorisées	0	1	0	0	0	0	35	0	0	0	0	36
		Pénal	0	2	0	0	0	0	227	1	3	0	0	233
		Principe de non-discrimination	4	8	0	0	0	0	654	7	11	0	1	685
		Procédure disciplinaire: garanties	5	75	0	0	0	0	272	0	2	0	0	354
		Sanction disciplinaire	1	67	0	0	0	0	231	6	1	0	0	306
	Total Discrimination			11	154	0	0	0	1 535	14	20	0	1	1 735
	Droits et liberté,	Droits et libertés	0	32	0	0	0	0	324	9	8	0	2	375
		Total Droits et liberté, corruption		0	32	0	0	0	324	9	8	0	2	375
	Egalité Femme Homme	Actions en justice	0	0	0	0	0	0	463	0	0	0	0	463
		Champ d'application	0	0	0	0	0	0	23	0	0	0	0	23
		Dispositions générales	2	2	1	0	11	5 377	4	4	0	1	5 402	
		Pénal	2	0	0	0	0	110	10	6	0	0	128	
		Plan et contrat égalité prof.	0	0	0	0	0	2 553	0	0	0	0	2 553	
	Total Egalité F H			4	2	1	0	11	8 526	14	10	0	1	8 569
	Harcèlements	Champ d'application	0	0	0	0	0	0	13	0	1	0	0	14
		Harcèlement moral	33	40	0	3	1	2 729	64	126	0	29	3 025	
		Harcèlement sexuel	7	36	0	1	2	459	7	31	0	23	566	
		Harcèlements: Actions en justice	0	1	0	0	0	49	0	2	0	0	52	
		Harcèlements: Pénal	4	0	0	0	0	63	12	17	0	7	103	
	Total Harcèlements			44	77	0	4	3	3 313	83	177	0	59	3 760
	Règlement intérieur	Champ d'application	9	38	0	0	1	634	0	2	0	0	684	
		Contenu, conditions de validité	122	588	0	0	4	3 528	2	20	0	0	4 264	
		Contrôle administratif	52	289	0	0	0	429	1	15	0	0	786	
Contrôle juridictionnel		4	18	0	0	0	18	0	0	0	0	40		
Pénal		0	2	0	0	0	42	0	0	0	0	44		
Total Règlement intérieur			187	935	0	0	5	4 651	3	37	0	0	5 818	
Total Libertés et droits fondamentaux			246	1 200	1	4	19	18 349	123	252	0	63	20 257	
Négociations collectives	Règlement conflit: dispos.générales	Règlement du conflit: Conciliation	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3	
		Règlement du conflit: Médiation	7	0	0	0	0	13	0	0	0	0	20	
		Règlement du conflit: Médiation	6	0	0	0	0	2	0	0	0	0	8	
	Total Conflits			18	1	0	0	0	72	1	1	0	0	93
	Négo collective, Accords	Applicabilité	7	14	0	2	20	14 016	16	3	0	1	14 079	
		Articulation	3	2	3	0	1	521	3	0	0	0	533	
		Commission Nationale	0	0	0	0	0	21	1	0	0	0	22	
		Commissions paritaires locales	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	
		Effets de l'application des accords	2	6	0	0	8	4 008	4	2	0	0	4 030	
		Expression directe, collective	0	20	0	0	0	80	0	0	0	0	100	
Objet, Contenu, Durée		3	1	0	0	0	231	0	2	0	0	237		

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions	
Thème	Sous-thème	Objet												
Négociations collectives	Négo collective, Accords	Pénal	4	1	0	0	2	499	25	1	0	1	533	
		Préliminaires	0	0	0	0	0	13	1	0	0	0	14	
		Règles branche, interprofess	1	0	0	0	0	57	0	0	0	0	58	
		Règles entreprise, établissement	1	0	0	0	0	233	0	1	0	0	235	
		Règles groupe	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	10	
		Secteur public	0	0	0	0	0	25	0	0	0	0	25	
		Validité des accords, conventions	1	0	0	0	0	190	1	2	0	0	194	
	Total Négo collective, Accords			22	44	3	2	31	19 906	51	11	0	2	20 072
	Négo. Obligatoire	Négo. Obligatoire Entreprise	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	Total Négo. Obligatoire Entreprise			0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Négociation annuelle obligatoire	Négo. Branche, Professionnelle	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	5
		Négo. Obligatoire Entreprise	2	0	0	0	7	1 440	5	0	0	0	0	1 454
	Total Négociation annuelle obligatoire			2	0	0	0	7	1 445	5	0	0	0	1 459
	Négociation obligatoire	Négo. Branche, Professionnelle	0	0	0	0	0	63	0	0	0	0	0	63
	Négo. Obligatoire Entreprise	4	10	0	0	0	475	7	1	0	0	0	497	
Total Négociation obligatoire			4	10	0	0	0	538	7	1	0	0	560	
Total Négociations collectives			46	55	3	2	38	21 962	64	13	0	2	22 185	
Obligations générales	Effectifs, calculs	Champ d'application	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7	
		Non pris en compte effectif	0	0	0	0	1	34	0	1	0	0	36	
		Pris en compte effectif	0	4	0	0	0	215	0	2	0	0	221	
	Total Effectifs, calculs			0	4	0	0	1	256	0	3	0	0	264
	Inspection du travail	Compétence des agents	5	131	3	119	261	1 576	44	6	0	0	0	2 145
		Prérogatives et moyens	29	31	8	337	785	11 006	561	41	0	7	12 805	
		Système d'inspection du travail	4	0	6	0	0	1 155	23	2	0	1	1 191	
	Total Inspection du travail			38	162	17	456	1 046	13 737	628	49	0	8	16 141
	Travail illégal	Cumuls irréguliers	0	2	0	0	0	290	0	2	0	0	0	294
		Emploi saL sans titre de T.	53	4	9	0	0	1 680	255	95	0	2	2 098	
		Généralités	4	0	2	0	0	102	13	3	0	0	124	
		Marchandage	16	5	0	0	0	503	197	62	0	1	784	
		Outre-mer	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	
		Prêt illicite Main d'Oeuvre	22	0	0	0	0	1 061	241	94	0	1	1 419	
Travail dissimulé		278	11	62	2	3	12 698	2 593	566	0	32	16 245		
Travail illégal: contrôle	4	0	3	0	0	1 603	10	10	0	0	1 630			
Total Travail illégal			377	22	76	2	3	17 940	3 309	832	0	36	22 597	
Total Obligations générales			415	188	93	458	1 050	31 933	3 937	884	0	44	39 002	

Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions	
Thème	Sous-thème												Objet
Santé Sécurité	Amiante, CMR, Plomb, Autres	Amiante	445	17	270	7	20	24 634	350	62	3	9	25 817
		Amiante: arrêtés, décrets	9	1	3	0	1	882	8	6	0	1	911
		Certains agents dangereux	10	9	0	131	143	2 034	8	3	1	1	2 340
		CMR	57	36	10	75	179	16 838	58	34	7	7	17 301
		Total Amiante, CMR, Plomb, Autres	521	63	283	213	343	44 388	424	105	11	18	46 369
	Bâtiment	?	1	0	5	0	1	81	3	0	0	0	91
		Avant travaux	7	0	0	0	2	947	30	1	0	0	987
		Coordination	165	25	133	5	21	22 789	416	107	12	4	23 677
		Pendant travaux	154	4	2 215	13	469	24 461	878	100	1	14	28 309
		Principes prévention	28	1	3	0	3	1 294	12	9	0	4	1 354
		Trav. indépendants	9	0	8	0	0	315	10	2	0	0	344
	Total Bâtiment	364	30	2 364	18	496	49 887	1 349	219	13	22	54 762	
	Equipement de travail: conception	?	0	0	0	0	2	32	0	0	0	0	34
		Procédure certification	1	6	8	15	30	1 081	18	11	0	0	1 170
		Procédure sauvegarde	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6
		Règles générales	41	25	1	69	47	872	50	15	0	0	1 120
		Règles techniques	10	31	3	144	125	1 915	40	34	0	0	2 302
	Total Equipement de travail: conception	52	62	12	228	204	3 906	108	60	0	0	4 632	
	Equipement de travail: Utilisation	?	3	0	0	1	3	173	1	0	0	0	181
		Autorisation de conduite	30	40	43	4	3	7 993	77	60	0	3	8 253
		EPI	17	15	59	10	130	6 621	55	22	0	0	6 929
		Equipements anciens	90	750	9	237	420	12 741	248	142	10	0	14 647
		Equipements mobiles	18	0	2	2	13	1 460	52	37	0	0	1 584
		Information,formation des travailleurs	32	59	4	2	20	1 890	95	73	0	1	2 176
		Installation des équip. de travail	17	51	35	3	37	1 937	48	10	0	1	2 139
		Levage	26	14	35	37	80	6 128	111	42	1	0	6 474
		Maintien en conformité	12	47	1	22	36	2 075	38	27	0	0	2 258
		Règles générales	122	242	60	248	363	12 002	529	192	4	6	13 768
		Trav. temporaires en hauteur + équip.en lien	263	37	4 166	35	69	42 465	1 352	197	0	28	48 612
		Utilisation, maintenance équip.de T	12	39	15	3	17	2 298	38	20	0	0	2 442
		Vérifications équip. de travail	18	36	19	167	116	8 530	64	18	4	0	8 972
	Total Equipement de travail: Utilisation	660	1 330	4 448	771	1 307	106 313	2 708	840	19	39	118 435	
	Installations classées	?	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3
		InstalL nucléaires, ICPE "seveso II"	7	5	2	3	1	810	5	4	0	0	837
	Total Installations classées	9	5	2	3	1	811	5	4	0	0	840	
	Institutions Prévention	?	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		ANACT	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	13
		Comités régionaux PRP	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Commissions santé et sécurité	0	0	0	2	3	8	0	0	0	0	13
		Conseil supérieur PRP	0	0	0	0	1	10	1	0	0	0	12
	Organismes professionnels SSCT	5	7	0	36	99	142	31	9	1	1	331	
Total Institutions Prévention	5	7	0	38	103	177	32	9	1	1	373		

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions	
Thème	Sous-thème	Objet												
Santé Sécurité	Lieux de Travail: conception	Aération, assainissement	76	0	0	1	2	796	0	4	0	0	879	
		Ambiance thermique	36	0	0	0	1	239	0	0	0	0	276	
		Eclairage	132	0	0	0	1	467	0	1	0	0	601	
		Incendies,explosions,évacuation	65	0	0	0	2	659	6	4	0	0	736	
		Insonorisation	26	0	0	0	0	150	0	0	0	0	176	
		Installations électriques	28	2	0	0	0	174	0	3	0	0	207	
		Installations sanitaires,restauration	77	2	1	0	1	129	0	0	0	0	210	
		Principes	169	0	0	0	0	668	3	2	0	0	842	
		Sécurité lieux de travail	196	2	1	0	8	1 781	2	7	0	3	2 000	
	Total Lieux de Travail: conception			805	6	2	1	15	5 063	11	21	0	3	5 927
	Lieux de travail: Utilisation	?	0	0	0	3	0	41	0	0	0	0	0	44
		Aération, assainissement	187	54	1	962	1 925	18 645	72	56	15	0	0	21 917
		Ambiance thermique	31	3	1	0	175	1 423	16	5	0	0	0	1 654
		Aménagement postes de travail	22	4	1	0	105	1 305	8	6	0	0	0	1 451
		Eclairage	109	1	0	27	44	1 646	3	3	0	0	0	1 833
		Electricité arrêtés, décrets	110	74	9	1 463	1 038	29 344	122	22	7	2	0	32 191
		Hébergement	12	2	2	1	91	1 060	34	4	0	2	0	1 208
		Installations sanitaires	497	68	63	21	5 803	34 714	238	61	5	6	0	41 476
		Principes, dispos. générales	11	12	5	1	125	1 990	32	9	0	0	0	2 185
		Repos	3	0	5	0	14	200	0	0	0	0	0	222
		Restauration	40	40	2	1	364	2 839	16	9	0	1	0	3 312
	Risques incendie,explosion	100	16	3	33	1 572	17 564	50	30	20	6	0	19 394	
	Sécurité des lieux de travail	74	16	17	11	179	7 673	52	32	0	1	0	8 055	
	Total Lieux de travail: Utilisation			1 196	290	109	2 523	11 435	118 444	643	237	47	18	134 942
	Manutention, Ecrans	Ecrans visualisation	1	0	0	0	0	265	0	0	0	0	0	266
		Manutention	35	7	12	1	40	9 792	40	39	0	2	0	9 968
	Total Manutention, Ecrans			36	7	12	1	40	10 057	40	39	0	2	10 234
	Opérations particulières	Entreprises intervenantes	95	4	5	0	3	10 736	217	110	0	12	0	11 182
		Total Opérations particulières			95	4	5	0	3	10 736	217	110	0	12
	Risque chimique	?	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
		Mesures de prévention	128	27	21	71	102	25 679	114	84	12	2	0	26 240
		Mise marché, utilisation	28	12	1	6	23	5 414	7	13	1	0	0	5 505
Risques Biologiques			3	3	0	0	0	64	0	0	0	0	70	
Total Risque chimique			159	42	22	77	125	31 158	121	97	13	2	31 816	
Risques d'exposition	Bruit	28	1	2	5	42	3 883	15	7	1	0	0	3 984	
	Radioprotection	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	6	
	Rayonnements ionisants	13	0	0	2	13	1 505	17	11	0	0	0	1 561	
	Risques Biologiques	9	1	0	0	10	1 118	17	11	0	0	0	1 166	
Vibrations mécaniques			1	1	2	1	4	239	0	0	0	0	248	
Total Risques d'exposition			51	3	4	8	69	6 751	49	29	1	0	6 965	

Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions	
Thème	Sous-thème												Objet
Santé Sécurité	Sécurité: Contrôle	Arrêts temporaires travaux ou activité	15	14	5 015	22	31	2 992	190	12	3	0	8 294
		Demande de vérif.,analyses, mesures	4	4	1	775	457	1 100	27	5	0	1	2 374
		Demande de vérification, analyses	6	2	0	223	181	211	12	3	0	1	639
		Documents, affichages obligatoires	12	376	13	96	248	23 033	22	17	0	1	23 818
		Mises en demeure	8	7	13	118	2 591	1 278	27	50	2	4	4 098
		Organismes mesures, vérif.	0	3	2	33	30	178	1	1	0	0	248
		Pénal	154	20	230	49	209	3 855	965	282	1	44	5 809
		Recours	1	4	18	221	566	188	10	6	0	0	1 014
	Référé	0	0	3	0	1	64	0	8	10	0	86	
	Total Sécurité: Contrôle		200	430	5 295	1 537	4 314	32 899	1 254	384	16	51	46 380
	Sécurité: Généralités	CDD, Travail temporaire: dispo communes	12	45	3	0	0	631	27	17	0	1	736
		Champ d'application	5	66	0	73	227	153	31	8	0	2	565
		Décrets	10	4	0	130	236	197	78	8	2	0	665
		Droit d'alerte et de retrait	7	34	4	3	6	571	4	2	0	1	632
		Femmes , Jeunes, CDD, CTT	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	3
		Femmes maternité	1	201	0	0	0	103	3	9	1	0	318
		Inform., formation à la sécurité	103	43	29	10	2	9 003	418	217	0	4	9 829
		Jeunes travailleurs	233	25 731	9	11	8	15 139	40	317	0	0	41 488
		Outre-mer	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Principes généraux de prévention	250	544	98	23	184	62 889	391	290	9	20	64 698	
	Total Sécurité: Généralités		621	26 670	143	250	663	88 688	992	868	12	28	118 935
	Service social d	Mise en place, missions	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
	Total Service social du travail		0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
	Services santé au travail	Actions du médecin	101	545	14	5	40	37 616	179	81	0	1	38 582
		Champ d'application	1	4	0	0	0	230	14	3	0	0	252
		Infirmier	1	0	0	0	1	85	0	6	0	0	93
		Interne médecine du T	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Intervenant prévention risques prof.		0	0	0	0	0	41	0	0	0	0	41	
Médecin du Travail		17	381	0	0	0	463	13	20	0	2	896	
Outre-mer		0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
Secrétaire médical		0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	
SST entreprise, UES, interentreprises		14	2	1	1	7	2 577	56	13	0	3	2 674	
SST étab.santé, médic. sociaux		1	2	0	0	0	394	0	0	0	0	397	
SST: Missions,organisation		0	0	0	0	1	518	41	2	0	0	562	
Surveillance méd.salariés temporaires	0	0	0	0	0	230	4	4	0	0	238		
Total Services santé au travail		135	934	15	6	49	42 159	307	129	0	6	43 740	
Total Santé Sécurité		4 909	29 883	12 716	5 674	19 167	551 441	8 260	3 151	133	202	635 536	
non renseigné	non renseigné	54	481	20	10	20	4 598	105	81	0	7	5 376	
Total non renseigné		54	481	20	10	20	4 598	105	81	0	7	5 376	
Total non renseigné		54	481	20	10	20	4 598	105	81	0	7	5 376	
Total		13 507	89 606	12 875	6 169	20 773	845 165	15 981	6 145	135	398	1 010 754	



C Graphic/phovoir

SEPTIEME PARTIE

Les maladies professionnelles, accidents du travail et accidents de trajet.

La connaissance directe par l'Administration centrale (DGT) et les DRTEFP des accidents mortels et très graves est fixée par une circulaire DGT N° 2007/07 du 22 mai 2007. La circulaire rappelle que, face à un tel événement, l'agent de contrôle doit effectuer une enquête sur place. Une fiche d'alerte a été créée permettant une information en temps réel par la section d'inspection du travail de ses deux niveaux hiérarchiques régional et national. Une procédure particulière est également prévue lorsque ces accidents se produisent un samedi, un dimanche ou un jour férié.

Même si ces signalements ne constituent pas une base exhaustive (461 signalements en 2008), ils ont permis une analyse nationale qui a été transmise aux services déconcentrés par note du 13 mai 2009.

Par ailleurs, deux projets de circulaire ont été rédigés en 2008 et sont en cours de finalisation sur le contenu même et les modalités des enquêtes AT et MP. Ces instructions fixeront les principes à suivre au cours de ces enquêtes. Des annexes méthodologiques seront jointes.

Dans le programme n°16 de la Convention d'Objectifs et de Gestion 2009-2012 de la Branche AT/MP, la CNAMTS s'est engagée à « publier avant le 30 juin de chaque année une analyse de gestion du risque AT-MP »¹.

L'exercice, nécessairement contraint du point de vue des délais de réalisation entre des traitements de données qu'il aura fallu avancer en conséquence et la date de publication, s'est donné pour objectif de livrer les principales données de gestion de la Branche AT/MP aux acteurs concernés sachant que celles-ci appelleront des études plus détaillées qui seront menées par la suite.

La dernière partie de ce document, reprise ci-dessous, tente d'éclairer les données financières par l'analyse de la sinistralité qui en est la cause.

I Le risque « accidents du travail »

L'année 2008 enregistre à la fois une diminution de 2,2% du nombre d'accidents du travail par rapport à l'année 2007, et une légère augmentation de l'activité salariée, avec une

¹ Le document complet est accessible à l'adresse internet suivante :
http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fr/branche/branche_rapport-activite-2007_1.php

hausse des effectifs de 1,3%, ce qui conduit à une diminution de l'indice de fréquence, qui atteint le niveau inédit de 38 accidents (pour 1000 salariés).

Le nombre des nouvelles incapacités permanentes et le nombre de décès consécutifs aux accidents de travail sont en diminution notable en 2008, tandis que le nombre de journées d'incapacité temporaire de travail affiche une augmentation pour la troisième année consécutive (hausse de 4,3% entre 2007 et 2008).

Tableau 1 : Evolution du nombre d'accidents de travail et des effectifs salariés pour les années 2004 à 2008 (en italique, taux d'évolution annuelle)

	2004	2005	2006	2007	2008
AT en 1er règlement	692 004	699 217	700 772	720 150	703 976
	<i>-4,1%</i>	<i>1,0%</i>	<i>0,2%</i>	<i>2,8%</i>	<i>-2,2%</i>
Salariés	17 523	17 878	17 786	18 263	18 508
	<i>982</i>	<i>256</i>	<i>989</i>	<i>645</i>	<i>530</i>
	<i>-0,6%</i>	<i>2,0%</i>	<i>-0,5%</i>	<i>2,7%</i>	<i>1,3%</i>
Nouvelles IP	51 771	51 938	46 596	46 426	44 037
	<i>6,1%</i>	<i>0,3%</i>	<i>-10,3%</i>	<i>-0,4%</i>	<i>-5,1%</i>
Décès	626	474	537	622	569
	<i>-5,3%</i>	<i>-24,3%</i>	<i>13,3%</i>	<i>15,8%</i>	<i>-8,5%</i>
Journées d'IT	35 096	33 251	34 726	35 871	37 422
	<i>561</i>	<i>840</i>	<i>602</i>	<i>141</i>	<i>365</i>
	<i>-2,8%</i>	<i>-5,3%</i>	<i>4,4%</i>	<i>3,3%</i>	<i>4,3%</i>
Indice de fréquence	39,5	39,1	39,4	39,4	38,0
	<i>-3,5%</i>	<i>-1,0%</i>	<i>0,7%</i>	<i>0,1%</i>	<i>-3,5%</i>

Données nationales AT/MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris bureaux, sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

Figure 1 : Evolution du nombre d'accidents du travail en 1er règlement et de leur fréquence pour mille salariés sur la période 1998-2008

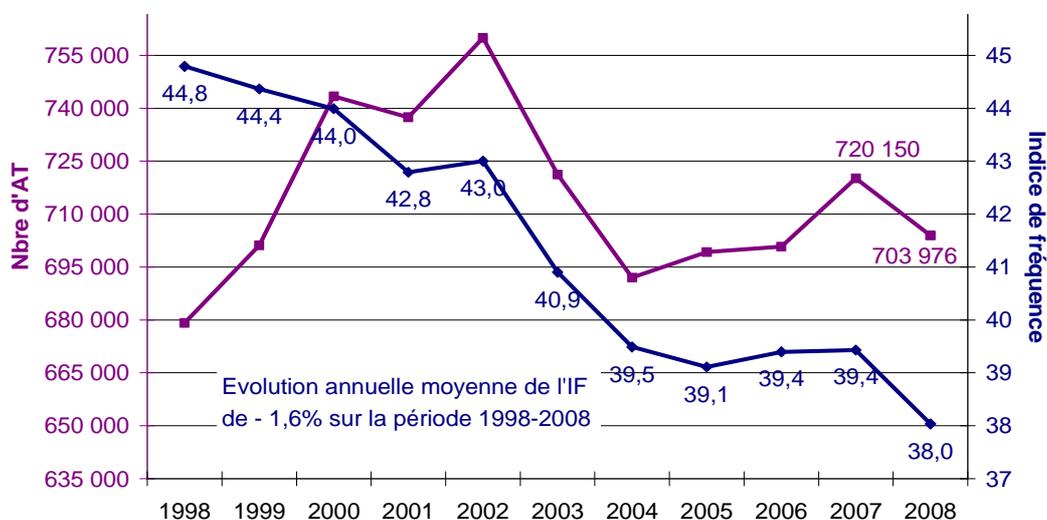


Tableau 2 : Répartition des sinistres accidents du travail en fonction des éléments matériels pour l'année 2008 (en italique, part représentative dans la colonne)

Éléments matériels	AT en 1er règlement	Nouvelles IP	Décès	Journées d'IT
Accidents de plain-pied	170 994 <i>24,3%</i>	9 951 <i>22,6%</i>	20 <i>3,5%</i>	9 488 955 <i>25,4%</i>
Chutes de hauteur	84 852 <i>12,1%</i>	7 467 <i>17,0%</i>	64 <i>11,2%</i>	6 478 738 <i>17,3%</i>
Manutention manuelle	240 947 <i>34,2%</i>	13 961 <i>31,7%</i>	18 <i>3,2%</i>	12 060 407 <i>32,2%</i>
Masse en mouvement	40 476 <i>5,7%</i>	1 869 <i>4,2%</i>	35 <i>6,2%</i>	1 489 239 <i>4,0%</i>
Levage	23 996 <i>3,4%</i>	1 532 <i>3,5%</i>	26 <i>4,6%</i>	1 328 695 <i>3,6%</i>
Véhicules	21 724 <i>3,1%</i>	2 180 <i>5,0%</i>	134 <i>23,6%</i>	1 518 009 <i>4,1%</i>
Machines	20 992 <i>3,0%</i>	2 075 <i>4,7%</i>	15 <i>2,6%</i>	900 554 <i>2,4%</i>
Engins de terrassement	986 <i>0,1%</i>	111 <i>0,3%</i>	9 <i>1,6%</i>	85 463 <i>0,2%</i>
Outils portatifs	45 365 <i>6,4%</i>	1 864 <i>4,2%</i>	0 <i>0,0%</i>	1 203 017 <i>3,2%</i>
Appareils contenant des fluides	8 556 <i>1,2%</i>	249 <i>0,6%</i>	3 <i>0,5%</i>	206 596 <i>0,6%</i>
Vapeurs, gaz, poussières, combustibles, rayonnement ionisant ou non	1 415 <i>0,2%</i>	85 <i>0,2%</i>	6 <i>1,1%</i>	50 966 <i>0,1%</i>
Electricité	771 <i>0,1%</i>	82 <i>0,2%</i>	9 <i>1,6%</i>	47 917 <i>0,1%</i>
Divers : jeux et sports, rixes et attentats, agents matériels non classés ailleurs	34 199 <i>4,9%</i>	1 794 <i>4,1%</i>	22 <i>3,9%</i>	1 867 036 <i>5,0%</i>
AT non classés faute de données suffisantes, malaises, mort subite ou non	8 703 <i>1,2%</i>	817 <i>1,9%</i>	208 <i>36,6%</i>	696 773 <i>1,9%</i>
Total	703 976 <i>100%</i>	44 037 <i>100%</i>	569 <i>100%</i>	37 422 365 <i>100%</i>

Données nationales AT/MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris bureaux, sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

**Tableau 3 : Evolution des décès pour les années 2004 à 2008
avec focus sur les causes « risque routier » et « malaises et non classés »
(en italique, taux d'évolution annuelle)**

	2004	2005	2006	2007	2008
Décès	626	474	537	622	569
	-5,3%	-24,3%	13,3%	15,8%	-8,5%
dont décès malaises ou « non classés »	212	173	212	226	208
	1,4%	-18,4%	22,5%	6,6%	-8,0%
dont décès « risque routier »	152	128	111	142	132
	-21,6%	-15,8%	-13,3%	27,9%	-7,0%

Données nationales AT/MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris bureaux et sièges sociaux, et catégories professionnelles particulières

Nota : les accidents de travail liés au risque routier correspondent ici aux accidents qui ont impliqué un véhicule, à l'exclusion des locomotives, wagons, hélicoptères et avions, qui sont des véhicules qui ne circulent pas sur la route.

Figure 2 : Part représentative des décès liés au « risque routier » ou consécutifs à une cause « malaises ou non classés » pour les années 2004 à 2008

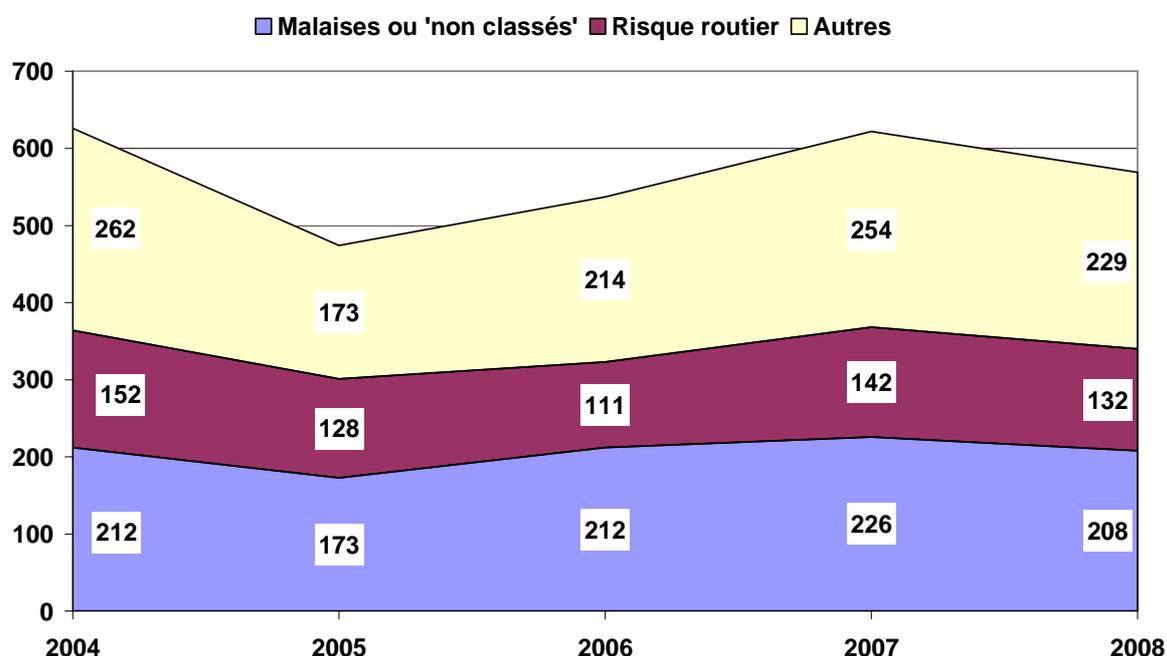


Tableau 4 : Evolutions par CTN des effectifs salariés et des accidents de travail entre 2007 et 2008

Comités techniques nationaux (CTN)	Rappel de l'année 2007		Année 2008		Evolution 2008 / 2007	
	Salariés	AT en 1er règlement	Salariés	AT en 1er règlement	Salariés	AT en 1er règlement
Métallurgie	1 923 054	78 213	1 908 043	75 693	-0,8%	-3,2%
B.T.P. (hors bureaux)	1 562 956	131 253	1 617 702	129 190	3,5%	-1,6%
Transports, EGE, etc	2 080 241	95 986	2 137 791	94 068	2,8%	-2,0%
Alimentation	2 240 678	120 999	2 267 275	118 152	1,2%	-2,4%
Chimie, caoutchouc, plasturgie	472 227	15 421	464 972	14 663	-1,5%	-4,9%
Bois, ameublement, etc	568 002	32 103	550 221	30 240	-3,1%	-5,8%
Commerce non alimentaire	2 309 216	58 456	2 332 301	56 958	1,0%	-2,6%
Activités de services I	3 918 159	39 810	4 053 547	39 203	3,5%	-1,5%
Activités de services II	3 189 112	147 909	3 176 678	145 809	-0,4%	-1,4%
Total 9 CTN (hors bureaux)	18 263 645	720 150	18 508 530	703 976	1,3%	-2,2%

Données nationales AT/MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris bureaux, sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

Figure 1 : Représentation des CTN en fonction de leurs effectifs salariés et accidents du travail pour les années 2004 à 2008

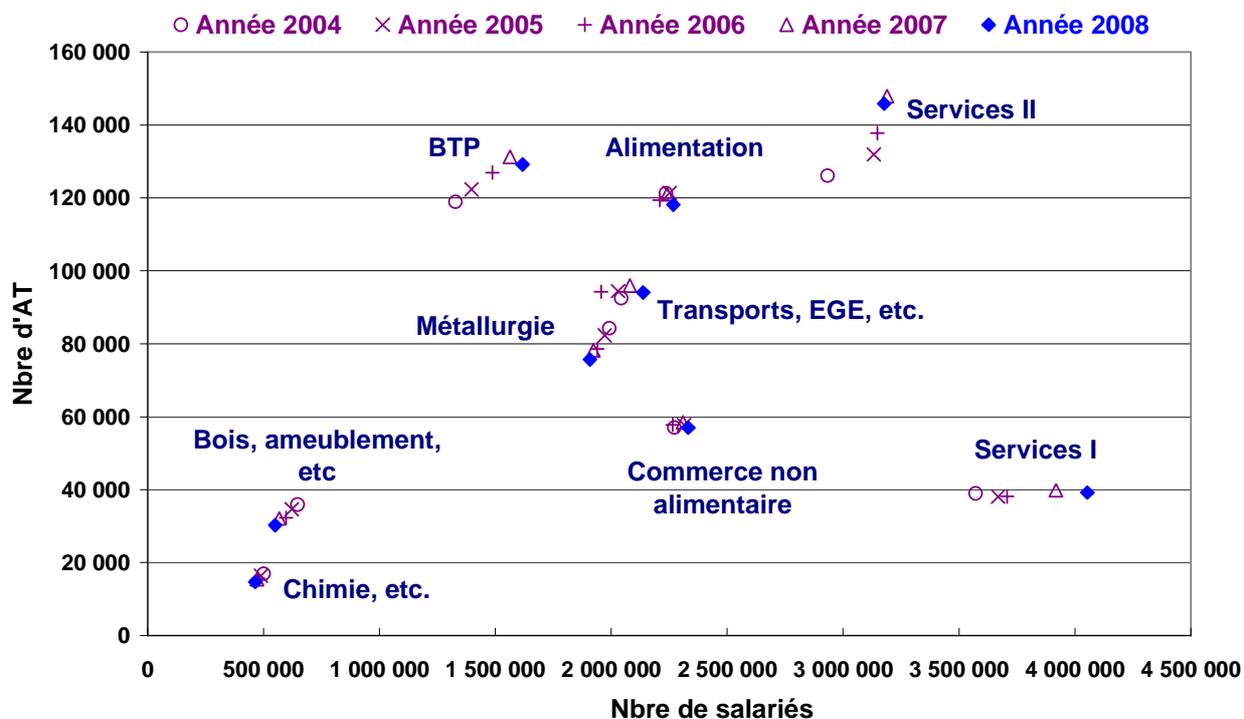
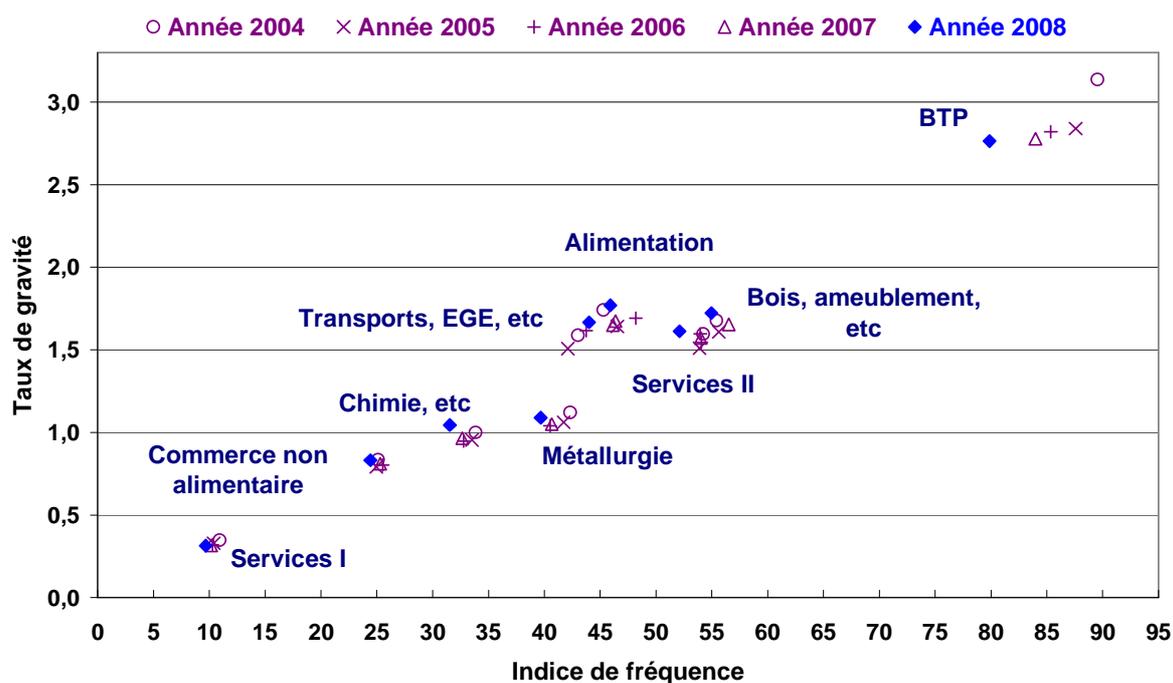


Tableau 5 : Autres indicateurs 2008 par CTN (en italique, taux d'évolution entre 2007 et 2008)

Comités techniques nationaux	IP	Décès	Journées d'IT	Somme des taux d'IP	Indice de fréquence	Taux de fréquence	Taux de gravité	Indice de gravité	Taux moyen d'une IP
Métallurgie	4 935	60	3 407 797	48 539	39,7	24,2	1,09	15,5	9,7
	<i>-10,3%</i>	<i>-7,7%</i>	<i>3,1%</i>	<i>-13,2%</i>	<i>-2,5%</i>	<i>-2,6%</i>	<i>3,8%</i>	<i>-12,7%</i>	<i>-3,3%</i>
BTP	9 017	155	7 105 395	109 156	79,9	50,2	2,76	42,5	11,9
	<i>-6,3%</i>	<i>-15,8%</i>	<i>3,4%</i>	<i>-7,2%</i>	<i>-4,9%</i>	<i>-5,3%</i>	<i>-0,5%</i>	<i>-10,7%</i>	<i>-0,8%</i>
Transports, EGE, etc.	6 073	124	5 476 585	67 758	44,0	28,6	1,67	20,6	10,9
	<i>-3,2%</i>	<i>-8,1%</i>	<i>3,5%</i>	<i>-7,5%</i>	<i>-4,6%</i>	<i>-4,3%</i>	<i>1,0%</i>	<i>-9,7%</i>	<i>-4,3%</i>
Alimentation	5 754	48	5 861 809	53 311	52,1	32,5	1,61	14,7	9,2
	<i>-7,7%</i>	<i>6,7%</i>	<i>4,3%</i>	<i>-11,2%</i>	<i>-3,5%</i>	<i>-3,9%</i>	<i>2,6%</i>	<i>-12,6%</i>	<i>-4,0%</i>
Chimie, caoutchouc, plasturgie	1 051	9	767 314	9 704	31,5	20,0	1,04	13,2	9,2
	<i>-3,0%</i>	<i>28,6%</i>	<i>5,7%</i>	<i>-10,0%</i>	<i>-3,4%</i>	<i>-2,5%</i>	<i>8,3%</i>	<i>-7,8%</i>	<i>-7,5%</i>
Bois, ameublement, etc	2 217	32	1 542 862	24 443	55,0	33,8	1,72	27,3	10,9
	<i>-9,8%</i>	<i>6,7%</i>	<i>1,9%</i>	<i>-6,9%</i>	<i>-2,8%</i>	<i>-3,7%</i>	<i>4,2%</i>	<i>-4,8%</i>	<i>3,0%</i>
Commerces non alimentaires	3 774	42	3 116 432	38 986	24,4	15,2	0,83	10,4	10,2
	<i>-5,9%</i>	<i>-16,0%</i>	<i>3,9%</i>	<i>-7,5%</i>	<i>-3,5%</i>	<i>-3,9%</i>	<i>2,5%</i>	<i>-8,7%</i>	<i>-1,6%</i>
Services I	2 527	37	1 817 752	25 228	9,7	6,8	0,31	4,4	9,8
	<i>-2,2%</i>	<i>23,3%</i>	<i>3,4%</i>	<i>-4,8%</i>	<i>-4,8%</i>	<i>-5,1%</i>	<i>-0,4%</i>	<i>-8,3%</i>	<i>-3,0%</i>
Services II	8 689	62	8 326 419	82 930	45,9	31,0	1,77	17,6	9,5
	<i>0,3%</i>	<i>-18,4%</i>	<i>7,1%</i>	<i>-3,1%</i>	<i>-1,0%</i>	<i>-2,6%</i>	<i>5,7%</i>	<i>-4,3%</i>	<i>-3,2%</i>
Total CTN	44 037	569	37 422 365	460 055	38,0	24,7	1,31	16,1	10,3
	<i>-5,1%</i>	<i>-8,5%</i>	<i>4,3%</i>	<i>-7,6%</i>	<i>-3,5%</i>	<i>-3,9%</i>	<i>2,5%</i>	<i>-9,2%</i>	<i>-2,6%</i>

Figure 2 : Représentation des CTN en fonction de l'indice de fréquence et du taux de gravité pour les années 2004 et 2008



II Le risque « accidents de trajet »

Le nombre d'accidents de trajet s'inscrit à la hausse sur les 4 dernières années ; en 2008, la progression est de +2,8% par rapport à 2007. Globalement, la fréquence de ces accidents est assez stable sur les cinq dernières années, avec une moyenne de 4,6 accidents pour 1000 salariés.

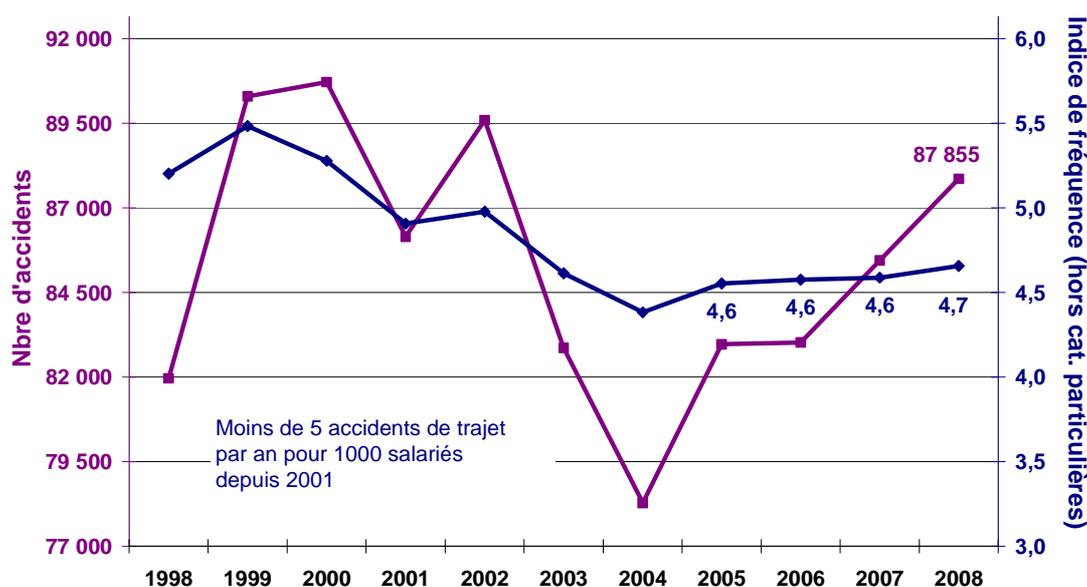
Le nombre de nouvelles incapacités permanentes est en baisse depuis 2005, avec pour 2008 une diminution de -7,2% par rapport à l'année précédente. Par ailleurs, le nombre de décès retrouve une orientation à la baisse en 2008, tandis que le nombre de journées d'incapacité temporaire de travail continue de progresser depuis trois années consécutives, avec une augmentation notable en 2008 de 6,2% par rapport à 2007.

Tableau 1 : Dénombrement des accidents de trajet pour les années 2004 à 2008
(en italique, taux d'évolution annuelle)

	2004	2005	2006	2007	2008
Accidents de trajet en 1er règlement	78 280	82 965	83 022	85 442	87 855
	-5,5%	6,0%	0,1%	2,9%	2,8%
Nouvelles IP	10 089	9 593	8 856	8 646	8 022
	2,9%	-4,9%	-7,7%	-2,4%	-7,2%
Décès	486	440	384	407	387
	-4,3%	-9,5%	-12,7%	6,0%	-4,9%
Journées d'IT	5 258 230	5 046 822	5 309 379	5 393 824	5 729 426
	-6,5%	-4,0%	5,2%	1,6%	6,2%

Données nationales AT/MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

Figure 5 : Evolution du nombre d'accidents de trajet en 1er règlement et de leur fréquence pour mille salariés sur la période 1998-2008



**Tableau 2 : Répartition des sinistres trajets par éléments matériels pour l'année 2008
(en italique, part représentative dans la colonne)**

Éléments matériels	Accidents en 1er règlement	Nouvelles IP	Décès	Journées d'IT
Véhicules	58 451	5 743	335	3 885 523
	<i>66,5%</i>	<i>71,6%</i>	<i>86,6%</i>	<i>67,8%</i>
Accidents de plain-pied	16 810	1 254	6	1 003 163
	<i>19,1%</i>	<i>15,6%</i>	<i>1,6%</i>	<i>17,5%</i>
Chutes de hauteur	7 787	528	1	481 015
	<i>8,9%</i>	<i>6,6%</i>	<i>0,3%</i>	<i>8,4%</i>
Autres	4 807	497	45	359 725
	<i>5,5%</i>	<i>6,2%</i>	<i>11,6%</i>	<i>6,3%</i>
Total	87 855	8 022	387	5 729 426
	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

Données nationales AT/MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

**Tableau 8 : Indicateurs de sinistralité trajet 2008 par CTN
(en italique, évolution par rapport à 2007)**

Comités techniques nationaux et autres catégories	Nombre de salariés	Accidents en 1er règlement	IP	Décès	Journées d'IT	Indice de fréquence
Métallurgie	1 908 043	7 434	728	67	510 160	3,9
	<i>-1%</i>	<i>2%</i>	<i>-13%</i>	<i>24%</i>	<i>3%</i>	<i>2%</i>
BTP (hors bureaux)	1 617 702	7 482	628	45	522 648	4,6
	<i>4%</i>	<i>0%</i>	<i>-2%</i>	<i>-21%</i>	<i>3%</i>	<i>-3%</i>
Transports, EGE, livre, communication	2 137 791	8 438	827	35	576 466	3,9
	<i>3%</i>	<i>5%</i>	<i>-10%</i>	<i>-42%</i>	<i>8%</i>	<i>3%</i>
Alimentation	2 267 275	14 512	1 126	65	1 004 336	6,4
	<i>1%</i>	<i>0%</i>	<i>-8%</i>	<i>-3%</i>	<i>6%</i>	<i>-1%</i>
Chimie, caoutchouc, plasturgie	464 972	1 465	174	11	96 034	3,2
	<i>-2%</i>	<i>8%</i>	<i>3%</i>	<i>-21%</i>	<i>-1%</i>	<i>10%</i>
Bois, ameublement, etc.	550 221	2 032	189	10	150 873	3,7
	<i>-3%</i>	<i>-3%</i>	<i>-17%</i>	<i>-41%</i>	<i>2%</i>	<i>1%</i>
Commerce non alimentaire	2 332 301	9 649	925	31	594 537	4,1
	<i>1%</i>	<i>2%</i>	<i>-6%</i>	<i>-3%</i>	<i>5%</i>	<i>1%</i>
Activités de services I	4 053 547	13 506	1 262	40	647 176	3,3
	<i>3%</i>	<i>4%</i>	<i>-11%</i>	<i>25%</i>	<i>6%</i>	<i>1%</i>
Activités de services II	3 176 678	21 210	1 836	76	1 434 165	6,7
	<i>0%</i>	<i>5%</i>	<i>-3%</i>	<i>9%</i>	<i>10%</i>	<i>6%</i>
Bureaux et sièges sociaux	357 518	521	40	1	23 796	1,5
		<i>9%</i>	<i>-11%</i>	<i>-</i>	<i>9%</i>	<i>10,7%</i>
Autres catégories professionnelles	-	1 606	287	6	169 235	-
	<i>-</i>	<i>-5%</i>	<i>1%</i>	<i>50%</i>	<i>0%</i>	<i>-</i>
Total	-	87 855	8 022	387	5 729 426	-
	<i>-</i>	<i>3%</i>	<i>-7%</i>	<i>-5%</i>	<i>6%</i>	<i>-</i>

III Le risque « maladies professionnelles »

Le nombre de maladies professionnelles reste en augmentation en 2008, avec une hausse maintenue de 3,6% par rapport à 2007. Après le léger recul enregistré en 2007, le nombre de nouvelles incapacités permanentes augmente de 2,2% en 2008. De même, après trois années consécutives de baisse, le nombre de décès est aussi orienté à la hausse (+1,2%). Par ailleurs, le nombre de journées d'incapacité temporaire de travail continue d'augmenter avec une forte progression en 2008, de 11,1% par rapport à l'année précédente.

Tableau 3 : Dénombrement des maladies professionnelles pour les années 2004 à 2008
(en italique, taux d'évolution annuelle)

	2004	2005	2006	2007	2008
MP en 1er règlement	36 871 <i>6,4%</i>	41 347 <i>12,1%</i>	42 306 <i>2,3%</i>	43 832 <i>3,6%</i>	45 411 <i>3,6%</i>
Nouvelles IP	19 155 <i>21,9%</i>	21 507 <i>12,3%</i>	22 763 <i>5,8%</i>	22 625 <i>-0,6%</i>	23 134 <i>2,2%</i>
Décès	581 <i>19,8%</i>	493 <i>-15,1%</i>	467 <i>-5,3%</i>	420 <i>-10,1%</i>	425 <i>1,2%</i>
Journées d'IT	6 819 374 <i>7,4%</i>	6 919 330 <i>1,5%</i>	7 535 058 <i>8,9%</i>	7 842 306 <i>4,1%</i>	8 709 700 <i>11,1%</i>

Données nationales AT/MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, Compte spécial, bureaux et sièges sociaux, et catégories professionnelles particulières

Figure 6 : Evolution du nombre de maladies professionnelles sur la période 1998-2008

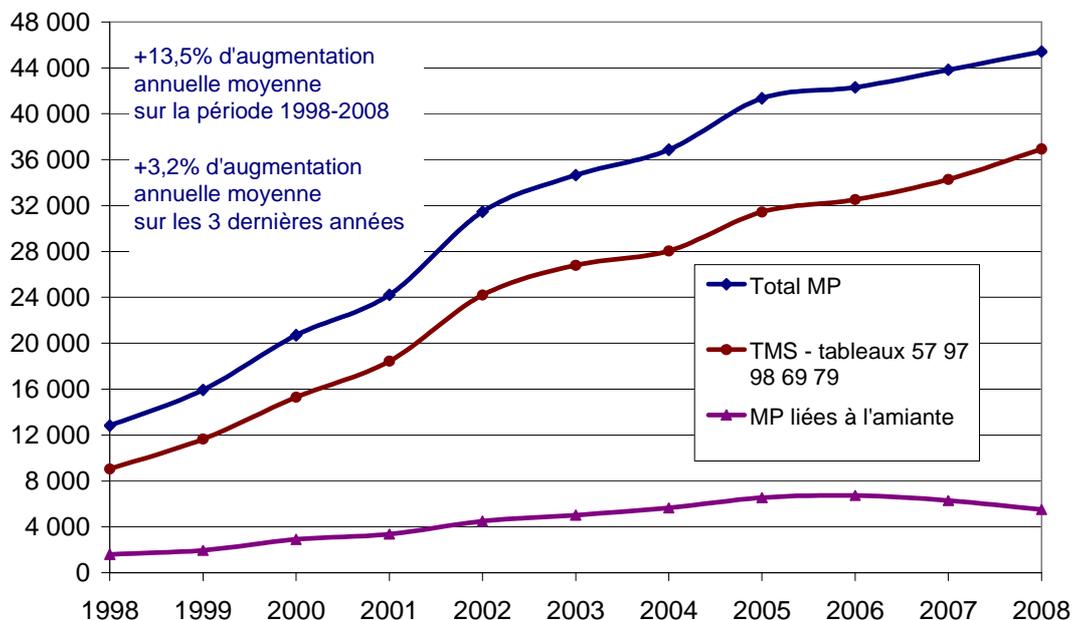


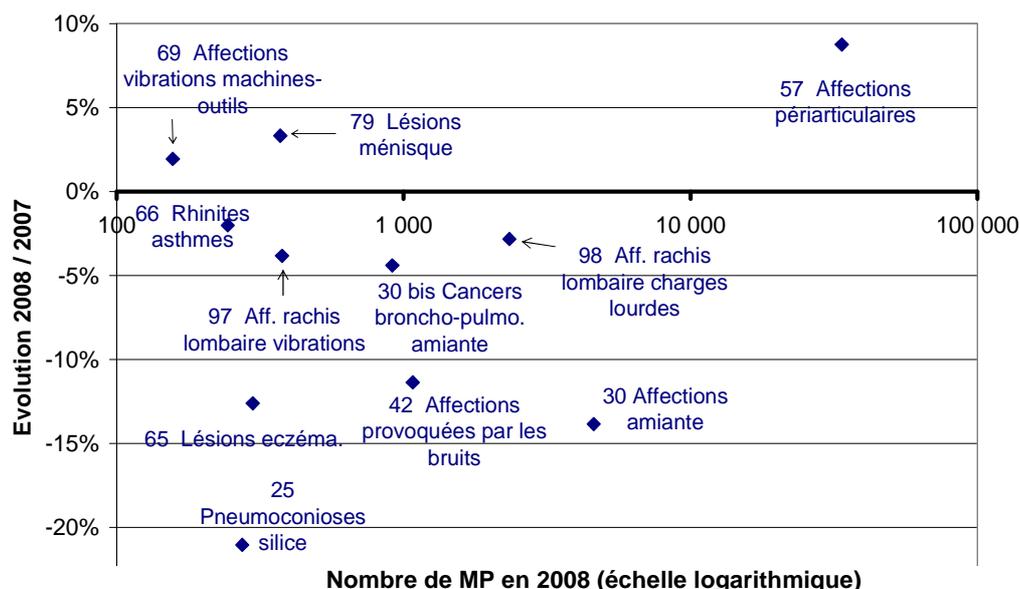
Tableau 10 : Dénombrement des maladies professionnelles en 1^{er} règlement pour les principaux tableaux de maladies professionnelles (en italique, part représentative dans la colonne)

N °tableau et intitulé	2004	2005	2006	2007	2008
57 Affections articulaires	24 848 <i>67,4%</i>	28 278 <i>68,4%</i>	29 379 <i>69,4%</i>	30 968 <i>70,7%</i>	33 682 <i>74,2%</i>
30 Affections provoquées par les poussières d'amiante	4 831 <i>13,1%</i>	5 715 <i>13,8%</i>	5 864 <i>13,9%</i>	5 336 <i>12,2%</i>	4 597 <i>10,1%</i>
98 Affections chroniques du rachis lombaire charges lourdes	2 313 <i>6,3%</i>	2 260 <i>5,5%</i>	2 251 <i>5,3%</i>	2 406 <i>5,5%</i>	2 338 <i>5,1%</i>
42 Affections provoquées par les bruits	980 <i>2,7%</i>	1 198 <i>2,9%</i>	1 126 <i>2,7%</i>	1 214 <i>2,8%</i>	1 076 <i>2,4%</i>
30 bis Cancers broncho-pulmonaires dus à l'amiante	818 <i>2,2%</i>	821 <i>2,0%</i>	867 <i>2,0%</i>	956 <i>2,2%</i>	914 <i>2,0%</i>
97 Affections chroniques du rachis lombaire vibrations	410 <i>1,1%</i>	422 <i>1,0%</i>	411 <i>1,0%</i>	392 <i>0,9%</i>	377 <i>0,8%</i>
79 Lésions chroniques du ménisque	292 <i>0,8%</i>	299 <i>0,7%</i>	316 <i>0,7%</i>	360 <i>0,8%</i>	372 <i>0,8%</i>
65 Lésions eczématiformes de mécanisme allergique	351 <i>1,0%</i>	351 <i>0,8%</i>	315 <i>0,7%</i>	341 <i>0,8%</i>	298 <i>0,7%</i>
25 Pneumoconioses consécutives à l'inhalation de silice	307 <i>0,8%</i>	288 <i>0,7%</i>	320 <i>0,8%</i>	347 <i>0,8%</i>	274 <i>0,6%</i>
66 Rhinites et asthmes professionnels	315 <i>0,9%</i>	292 <i>0,7%</i>	259 <i>0,6%</i>	249 <i>0,6%</i>	244 <i>0,5%</i>
69 Affections dues par les vibrations machines-outils	185 <i>0,5%</i>	182 <i>0,4%</i>	161 <i>0,4%</i>	154 <i>0,4%</i>	157 <i>0,3%</i>
47 Affections provoquées par les poussières de bois	104 <i>0,3%</i>	108 <i>0,3%</i>	101 <i>0,2%</i>	87 <i>0,2%</i>	99 <i>0,2%</i>
76 Maladies liées agents infectieux en milieu d'hospitalisation	58 <i>0,2%</i>	93 <i>0,2%</i>	52 <i>0,1%</i>	64 <i>0,1%</i>	98 <i>0,2%</i>
08 Affections causées par les ciments	147 <i>0,4%</i>	160 <i>0,4%</i>	111 <i>0,3%</i>	118 <i>0,3%</i>	97 <i>0,2%</i>
Autres tableaux de MP	912 <i>2,5%</i>	880 <i>2,1%</i>	773 <i>1,8%</i>	840 <i>1,9%</i>	788 <i>1,7%</i>
Ensemble des maladies professionnelles	36 871 <i>100%</i>	41 347 <i>100%</i>	42 306 <i>100%</i>	43 832 <i>100%</i>	45 411 <i>100%</i>

Données nationales AT/MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, Compte spécial, bureaux et sièges sociaux et catégories professionnelles particulières

Nota : classement des tableaux de maladies professionnelles par ordre décroissant du nombre de cas de l'année 2008

Figure 73 : Variation du nombre des principales maladies professionnelles entre 2007 et 2008



exemples de lecture : on dénombre en 2008, pour le tableau n°57, 33 682 cas de MP, nombre en augmentation de 8,8 % par rapport à 2007, pour le tableau n°30 bis, 914 cas de MP, nombre en diminution de 4,4 %, etc.

Tableau 11 : Nombre de maladies professionnelles par CTN en 2008 (en italique évolution 2008 / 2007)

CTN et Compte spécial MP	MP en 1er règlement	IP	Décès	Journées d'IT	Somme des taux d'IP
Métallurgie	6 436 <i>9%</i>	2 939 <i>7%</i>	32 <i>10%</i>	1 164 791 <i>19%</i>	39 071 <i>-2%</i>
Bâtiment et TP	4 892 <i>12%</i>	2 185 <i>15%</i>	10 <i>-23%</i>	983 045 <i>23%</i>	27 948 <i>5%</i>
Transports, EGE, livre, communication	2 163 <i>14%</i>	948 <i>27%</i>	4 <i>33%</i>	458 206 <i>26%</i>	10 322 <i>12%</i>
Services, commerces, industries de l'alimentation	8 524 <i>16%</i>	2 911 <i>29%</i>	0 <i>-100%</i>	1 886 216 <i>24%</i>	27 794 <i>20%</i>
Chimie, caoutchouc, plasturgie	1 744 <i>4%</i>	795 <i>4%</i>	10 <i>11%</i>	365 310 <i>14%</i>	10 364 <i>-4%</i>
Bois, ameublement, papier-carton, textile, vêtement, etc.	2 971 <i>7%</i>	1 307 <i>3%</i>	9 <i>29%</i>	603 015 <i>12%</i>	16 935 <i>0%</i>
Commerce non alimentaire	1 946 <i>16%</i>	901 <i>37%</i>	1 <i>-50%</i>	402 038 <i>21%</i>	9 947 <i>34%</i>
Activités de services I	1 451 <i>8%</i>	644 <i>31%</i>	1 <i>-67%</i>	270 963 <i>16%</i>	6 166 <i>5%</i>
Activité de services II	5 767 <i>23%</i>	2 005 <i>45%</i>	2 <i>100%</i>	1 138 247 <i>29%</i>	19 057 <i>40%</i>
Bureaux et sièges sociaux	55 <i>53%</i>	26 <i>117%</i>	0 <i>-</i>	7 286 <i>11%</i>	424 <i>177%</i>
Autres catégories particulières	407 <i>41%</i>	162 <i>82%</i>	0 <i>-</i>	67 339 <i>27%</i>	1 712 <i>78%</i>
Compte spécial MP	9 055 <i>-24%</i>	8 311 <i>-19%</i>	356 <i>1%</i>	1 363 244 <i>-24%</i>	194 179 <i>-10%</i>
Total	45 411 <i>3,6%</i>	23 134 <i>2,2%</i>	425 <i>1,2%</i>	8 709 700 <i>11,1%</i>	363 919 <i>-1,6%</i>

IV Focus sur le risque routier

Préambule : Les accidents de travail et de trajet liés au risque routier, correspondent ici aux accidents qui ont impliqué un véhicule, à l'exclusion des locomotives, wagons, hélicoptères et avions.

Les accidents de travail et de trajet, liés au risque routier, apparaissent globalement orientés à la hausse sur les dernières années. Ils enregistrent une hausse sensible de 0,7% en 2008 par rapport à 2007, évolution qui se décompose en une augmentation du nombre d'accidents de trajet de 1,8% par rapport à 2007, et une diminution de 2,1% des accidents de travail.

Pour l'ensemble des accidents liés au risque routier, le nombre de nouvelles incapacités permanentes est en constante diminution sur les 5 dernières années. Après avoir augmenté en 2007, le nombre d'accidents mortels retrouve une tendance à la baisse en 2008 (-5,5% par rapport à 2007). Le nombre de journées d'incapacité temporaire de travail liées au risque routier s'inscrit en hausse pour les accidents de trajet et en légère baisse pour les accidents de travail, avec au final une évolution globale de +3,8% en 2008 par rapport à 2007.

Tableau 12 : Ensemble des accidents de travail et de trajet liés au risque routier de 2004 à 2008 (en italique, taux d'évolution annuelle)

	2004	2005	2006	2007	2008
Total des accidents routiers en 1er règlement	72 382	75 383	75 488	77 984	78 565
	-3,3%	4,1%	0,1%	3,3%	0,7%
Nouvelles IP	10 128	9 661	8 928	8 569	7 884
	-1,2%	-4,6%	-7,6%	-4,0%	-8,0%
Décès	597	514	448	492	465
	-8,7%	-13,9%	-12,8%	9,8%	-5,5%
Journées d'IT	5 151 860	4 846 605	5 046 405	5 163 883	5 360 668
	-5,1%	-5,9%	4,1%	2,3%	3,8%

Données nationales AT/MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières pour les accidents de travail, y compris bureaux, sièges sociaux et catégories particulières pour les accidents de trajet

Tableau 13 : Accidents de travail liés au risque routier (i.e. accidents de mission) de 2004 à 2008 (en italique, taux d'évolution annuelle)

	2004	2005	2006	2007	2008
Accidents routiers de travail en 1er règlement	20 656	21 034	20 697	20 837	20 394
	-1,8%	1,8%	-1,6%	0,7%	-2,1%
Nouvelles IP	2 834	2 743	2 534	2 387	2 157
	-1,5%	-3,2%	-7,6%	-5,8%	-9,6%
Décès	152	128	111	142	132
	-21,6%	-15,8%	-13,3%	27,9%	-7,0%
Journées d'IT	1 573 490	1 469 338	1 499 094	1 492 916	1 489 509
	-3,5%	-6,6%	2,0%	-0,4%	-0,2%

Données nationales AT/MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières pour les accidents de travail

Tableau 14 : Accidents de trajet liés au risque routier de 2004 à 2008 (en italique, taux d'évolution annuelle)

	2004	2005	2006	2007	2008
Accidents routiers de trajet en 1er règlement	51 726	54 349	54 791	57 147	58 171
	<i>-3,9%</i>	<i>5,1%</i>	<i>0,8%</i>	<i>4,3%</i>	<i>1,8%</i>
Nouvelles IP	7 294	6 918	6 394	6 182	5 727
	<i>-1,1%</i>	<i>-5,2%</i>	<i>-7,6%</i>	<i>-3,3%</i>	<i>-7,4%</i>
Décès	445	386	337	350	333
	<i>-3,3%</i>	<i>-13,3%</i>	<i>-12,7%</i>	<i>3,9%</i>	<i>-4,9%</i>
Journées d'IT	3 578 370	3 377 267	3 547 311	3 670 967	3 871 159
	<i>-5,8%</i>	<i>-5,6%</i>	<i>5,0%</i>	<i>3,5%</i>	<i>5,5%</i>

Données nationales AT/MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, Y compris bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières pour les accidents de travail

Tableau 15 : répartition détaillée des accidents de travail liés au risque routier pour l'année 2008 (en italique, part représentative dans la colonne)

Éléments matériels	Accidents en 1er règlement	Nouvelles IP	Décès	Journées d'IT
Voitures particulières	7 611	915	44	554 462
	<i>37,3%</i>	<i>42,4%</i>	<i>33,3%</i>	<i>37,2%</i>
Véhicules utilitaires de moins de 3,5 tonnes	1 229	113	12	90 852
	<i>6,0%</i>	<i>5,2%</i>	<i>9,1%</i>	<i>6,1%</i>
Camions de plus de 3,5 tonnes	2 050	264	38	172 119
	<i>10,1%</i>	<i>12,2%</i>	<i>28,8%</i>	<i>11,6%</i>
Transport en commun sur route	456	48	0	40 803
	<i>2,2%</i>	<i>2,2%</i>	<i>0,0%</i>	<i>2,7%</i>
Moto, vélomoteurs, scooters	3 943	318	6	249 036
	<i>19,3%</i>	<i>14,7%</i>	<i>4,5%</i>	<i>16,7%</i>
Bicyclettes	1 024	68	0	50 353
	<i>5,0%</i>	<i>3,2%</i>	<i>0,0%</i>	<i>3,4%</i>
Piétons accrochés par un véhicule	1 142	153	17	113 483
	<i>5,6%</i>	<i>7,1%</i>	<i>12,9%</i>	<i>7,6%</i>
Non classés ci-dessus	847	55	2	58 417
	<i>4,2%</i>	<i>2,5%</i>	<i>1,5%</i>	<i>3,9%</i>
Non précisé	2 092	223	13	159 984
	<i>10,3%</i>	<i>10,3%</i>	<i>9,8%</i>	<i>10,7%</i>
Total	20 394	2 157	132	1 489 509
	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

Données nationales AT/MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières pour les accidents de travail

Tableau 16 : Répartition détaillée des accidents de trajet liés au risque routier pour l'année 2008 (en italique, part représentative dans la colonne)

Éléments matériels	Accidents en 1er règlement	Nouvelles IP	Décès	Journées d'IT
Voitures particulières	26 161	2 713	163	1 623 282
	<i>45,0%</i>	<i>47,4%</i>	<i>48,9%</i>	<i>41,9%</i>
Véhicules utilitaires de moins de 3,5 tonnes	538	96	3	86 130
	<i>0,9%</i>	<i>1,7%</i>	<i>0,9%</i>	<i>2,2%</i>
Camions de plus de 3,5 tonnes	529	69	9	46 485
	<i>0,9%</i>	<i>1,2%</i>	<i>2,7%</i>	<i>1,2%</i>
Transport en commun sur route	630	55	1	38 587
	<i>1,1%</i>	<i>1,0%</i>	<i>0,3%</i>	<i>1,0%</i>
Moto, vélomoteurs, scooters	18 316	1 540	90	1 244 969
	<i>31,5%</i>	<i>26,9%</i>	<i>27,0%</i>	<i>32,2%</i>
Bicyclettes	3 843	285	8	201 843
	<i>6,6%</i>	<i>5,0%</i>	<i>2,4%</i>	<i>5,2%</i>
Piétons accrochés par un véhicule	1 568	271	14	158 654
	<i>2,7%</i>	<i>4,7%</i>	<i>4,2%</i>	<i>4,1%</i>
Non classés ci-dessus	519	40	0	34 554
	<i>0,9%</i>	<i>0,7%</i>	<i>0,0%</i>	<i>0,9%</i>
Non précisé	6 067	658	45	436 655
	<i>10,4%</i>	<i>11,5%</i>	<i>13,5%</i>	<i>11,3%</i>
Total	58 171	5 727	333	3 871 159
	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

Données nationales AT/MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, Y compris bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières pour les accidents de travail



C Graphic/phovoir

HUITIEME PARTIE

Les textes parus en 2008

I - Lois

- Loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative)
- Loi n° 2008-89 du 30 janvier 2008 relative à la mise en œuvre des dispositions communautaires concernant le statut de la société coopérative européenne et la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
- Loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile
- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail
- Loi n° 2008-649 du 3 juillet 2008 portant diverses dispositions d'adaptation du droit des sociétés au droit communautaire
- Loi n° 2008-758 du 1er août 2008 relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi
- Loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie
- Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail
- Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion
- Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail
- Loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009

II - Ordonnances

- Ordonnance n° 2008-1345 du 18 décembre 2008 portant réforme du droit des entreprises en difficulté

III - Décrets

- Décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008 relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise
- Décrets n° 2008-243 et 2008-244 du 7 mars 2008 relatifs à la nouvelle partie réglementaire du code du travail
- Décret n° 2008-300 du 2 avril 2008 relatif aux attributions déléguées au Secrétaire d'Etat chargé de l'emploi
- Décret n° 2008-371 du 18 avril 2008 relatif à la coordination de la lutte contre les fraudes et créant une délégation nationale à la lutte contre la fraude

- Décrets n° 2008-439 et n° 2008-440 du 7 mai 2008 relatifs à "l'implication des salariés dans la société coopérative européenne".
- Décret n° 2008-467 du 19 mai 2008 relatif au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement à risques technologiques ou comprenant une installation nucléaire
 - Deux décrets du 29 mai 2008 relatifs aux conseils des prud'hommes
 - Décret n° 2008-558 du 13 juin 2008 relatif à la rémunération des organismes chargés de la formation des salariés membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
 - Décret n° 2008-614 du 27 juin 2008 portant diverses mesures relatives à la maîtrise de l'immigration et à l'intégration
 - Décret n° 2008-617 du 27 juin 2008 portant relèvement du salaire minimum de croissance
 - Décret n° 2008-634 du 30 juin 2008 relatif aux autorisations de travail délivrées à des étrangers et modifiant le code du travail (partie réglementaire : Décrets en Conseil d'Etat)
 - Décrets n° 2008-715 et 716 du 18 juillet 2008 portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail
 - Décret n° 2008-799 du 20 août 2008 relatif à l'exercice par des associations d'actions en justice nées de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
 - Décret n° 2008-838 du 22 août 2008 relatif aux indicateurs figurant dans le rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise
 - Décret n° 2008-1043 du 9 octobre 2008 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale
 - Décret n° 2008-1056 du 13 octobre 2008 relatif aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi et au suivi de la recherche d'emploi
 - Décret n° 2008-1069 du 17 octobre 2008 modifiant les articles D. 1242-1 (recours au CDD) et D. 1251-1 (recours au contrat de mission) du code du travail
 - Décret n° 2008-1116 et 1117 du 31 octobre 2008 "relatif à la "participation des salariés dans les sociétés issues de fusions transfrontalières"
 - Décret n° 2008-1133 du 4 novembre 2008 "relatif aux modalités de recueil et de consolidation des résultats des organisations syndicales aux élections professionnelles"
 - Décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008 "relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires et à l'aménagement du temps de travail et portant diverses mesures relatives au temps de travail"
 - Décret n° 2008-1131 du 3 novembre 2008 "portant diverses mesures relatives au temps de travail"
 - Décret n° 2008-1156 du 7 novembre 2008 "relatif aux équipements de travail et aux équipements de protection individuelle"
 - Décret n° 2008-1163 du 13 novembre 2008 relatif au Haut Conseil du dialogue social
 - Décret n° 2008-1217 du 25 novembre 2008 relatif au Conseil d'orientation sur les conditions de travail
 - Décret n° 2008-1253 du 1er décembre 2008 relatif à l'apprentissage
 - Décret n° 2008-1288 du 9 décembre 2008 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations
 - Décret n° 2008-1325 du 15 décembre 2008 relatif à la sécurité des ascenseurs, monte-charges et équipements assimilés sur les lieux de travail et à la sécurité des travailleurs intervenant sur ces équipements
 - Décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008 relatif à l'information et à la formation des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité
 - Décret n° 2008-1382 du 19 décembre 2008 relatif à la protection des travailleurs exposés à des conditions climatiques particulières
 - Décrets n° 2008-1503 et 1510 du 30 décembre 2008 relatifs à la fusion des services d'inspection du travail

IV - Arrêtés – Décisions

- Arrêtés du 21 février 2008 fixant la date des élections aux CAP du corps de l'inspection et des contrôleurs
- Arrêté du 29 février 2008 portant création de sections d'inspection du travail dans le cadre du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail
- Arrêté du 14 avril 2008 fixant les règles d'attribution des subventions du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail
- Arrêté du 20 mai 2008 approuvant le règlement intérieur du Conseil national de l'inspection du travail
- Arrêté du 18 juillet 2008 fixant les modèles de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de contrat de travail à durée indéterminée
- Arrêté du 15 juillet 2008 modifiant l'arrêté du 22 août 2006 relatif à l'organisation de la direction générale du travail
- Arrêté du 25 juillet 2008 portant création d'une section d'inspection du travail
- Arrêté du 1^{er} août 2008 autorisant au titre de l'année 2008 l'ouverture de concours pour le recrutement d'inspecteurs-élèves du travail
- Arrêté du 26 août 2008 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat
- Arrêté du 3 septembre 2008 modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante
- Arrêté du 31 octobre 2008 autorisant au titre de l'année 2008 l'ouverture de concours pour le recrutement de contrôleurs du travail
- Arrêté du 29 décembre 2008 portant nomination des membres du Haut Conseil du dialogue social
- Arrêté du 30 décembre 2008 relatif à la fusion des services d'inspection du travail

V - Circulaires et Instructions

- Instruction DGT n°2 du 18 mars 2008 aux services de contrôle pour l'application de l'article L 7121-5 du code du travail
- Circulaire DGT n°2008-05 du 8 avril 2008 relative à l'entrée en vigueur du nouveau code du travail
- Circulaire DGT n°2008-08 du 10 juin 2008 relative à l'organisation des élections prud'homales
- Circulaire DGT n°2008-09 fixant les nouvelles modalités d'attribution du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT)
- Circulaire DGT / DACG n°10 du 7 juillet 2008 relative à la lutte contre l'emploi d'étrangers sans titre de travail et de travail dissimulé
- Circulaire n°5316/SG du 7 juillet 2008 sur l'organisation départementale de l'Etat
- Circulaire n°2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée
- Instruction DGEFP n°2008-14 du 20 août 2008 relative au rôle de l'Etat dans l'accompagnement des restructurations, le reclassement des salariés licenciés et la revitalisation des bassins d'emploi
- Circulaire DGT n°2008-17 du 5 octobre 2008 relative au détachement transnational de travailleurs en France dans le cadre d'une prestation de services

- Circulaire n° 2008-18 du 10 octobre 2008 relative à l'organisation territoriale de l'inspection du travail dans le cadre de la fusion des services
- Circulaire DGT. n° 2008-20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail
- circulaire DGT n° 2008-22 du 19 novembre 2008 relative aux chartes éthiques, dispositifs d'alerte professionnelle et au règlement intérieur.

VI - Directives

- Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire
