



BILANS ET RAPPORTS
Décembre 2008

L'INSPECTION DU TRAVAIL EN FRANCE EN 2007

**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 et de la solidarité
Direction générale du travail**

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

SOMMAIRE DU RAPPORT BIT 2007

Sigles utilisés

Carte d'identité de la FRANCE

Sommaire

Les faits saillants de l'année 2007

Les chiffres clés 2005 - 2007

Les textes de références pour la rédaction du présent rapport

INTRODUCTION :

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

I - Le système d'inspection du travail

I.1 Assujettissement au système d'inspection du travail

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

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

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

II.1 Les Juridictions prud'homales

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

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

I - 2007, première année complète de mise en œuvre du plan de modernisation de l'inspection du travail (PMDIT) : les 11 premiers plans régionaux de modernisation de l'inspection du travail (PRMDIT).

II - L'administration territoriale

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

III -1 La Direction générale du travail : DGT

III -2 La création du 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

IV - La délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (DILTI)

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

I - Les missions et prérogatives de contrôle

II - Les missions et prérogatives de conseil

III - Les autres missions confiées aux inspecteurs du travail

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

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

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

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

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

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.

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

III -1 : Le recrutement

III -2 : La formation initiale et continue

IV - Les moyens matériels de fonctionnement

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

CINQUIEME PARTIE : Les établissements assujettis

I - Les établissements assujettis

II - Le cas des établissements publics

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

I - Une politique du travail structurée

I – 1 Les priorités de la politique du travail

I – 2 L'avancement 2007 du PMDIT au niveau national

I – 3 Le plan santé au travail (PST) 2005 - 2009

I – 4 Les campagnes nationales de contrôle

I – 5 Les autres plans nationaux relatifs à la santé – sécurité et la conférence sociale sur l'amélioration des conditions de travail

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

II – 1 La mise en œuvre du PMDIT dans 11 régions expérimentales : les PRMDIT.

II – 2 Illustrations des actions prioritaires régionales à partir des BOP 111

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

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.

I - Les maladies professionnelles

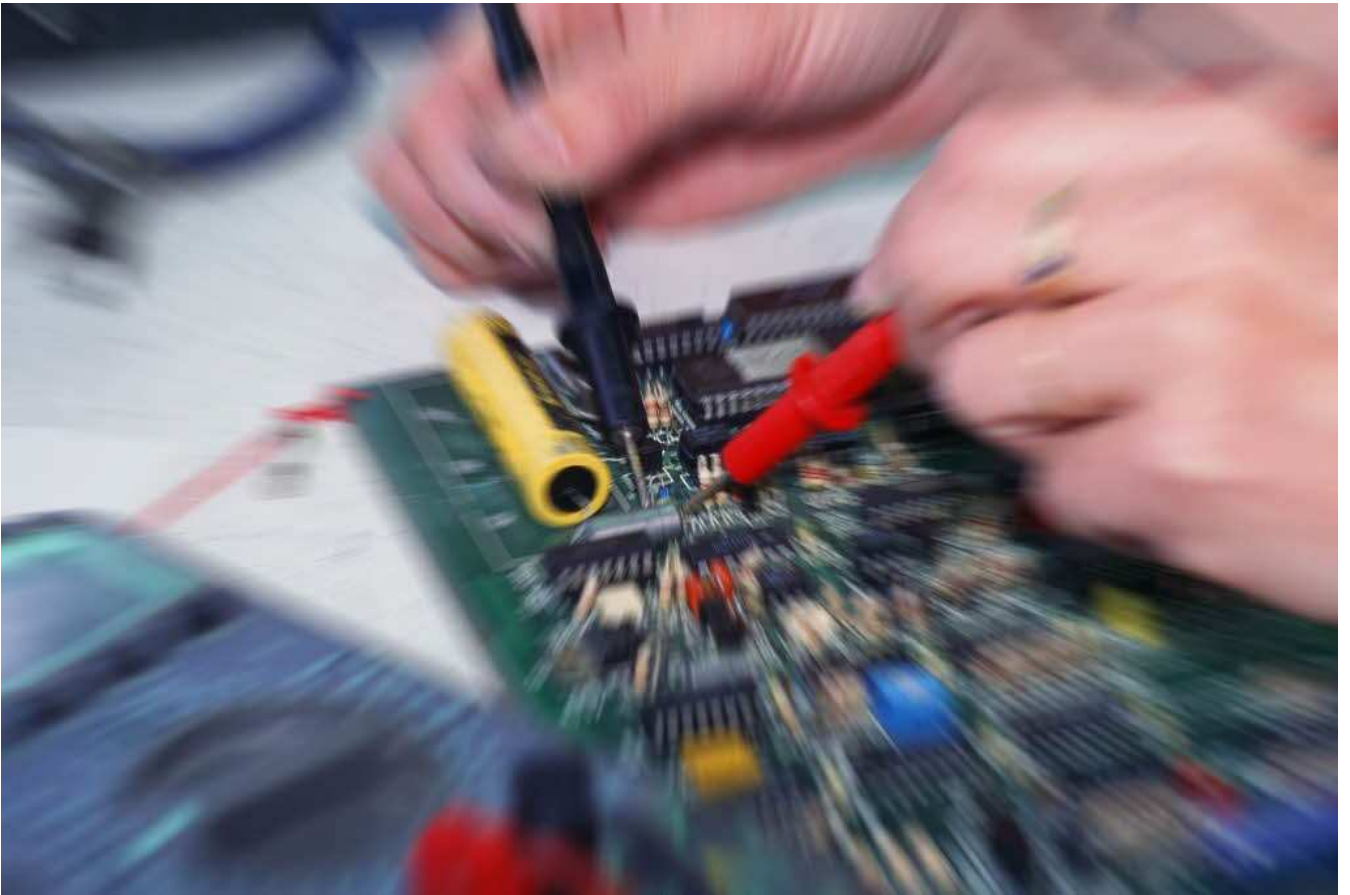
II - Les accidents de travail

III - Les accidents de trajet

HUITIEME PARTIE : Les textes parus en 2007

Avertissement : Il est convenu que le présent rapport 2007, bien que publié en décembre 2008, est écrit au présent dans la mesure où il rend compte de faits et d'évènements se déroulant au cours de cette année 2007. De la même façon, les textes du code du travail cités le sont suivant la numérotation applicable au cours de cette même année.

Photographies illustrant le présent rapport : © FCM Graphic/Ministère de l'emploi de la cohésion sociale et du logement



Sigles utilisés

BOP : budget opérationnel de programme.

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

CMR : cancérigène, mutagène, reprotoxique.

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.

Directeur DDTEFP : directeur ou directrice départemental (e) du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, responsable d'une DDTEFP en métropole.

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).

Directeur DRTEFP : directeur ou directrice régional (e) du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, responsable d'une DRTEFP en 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).

Directeur TEFP : directeur ou directrice du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, responsable d'une DTEFP.

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

ROM : région d'outre-mer.

VLEP : Valeur limite d'exposition professionnelle.

CARTE D'IDENTITE DE LA France en 2007

- **Géographie :** 547 000 Km²
¼ de la population en zone urbaine ; 1/5 dans l'agglomération parisienne
Climat tempéré
- **Organisation administrative :**
Capitale : Paris
Organisation de tradition centralisée avec des éléments importants et croissants de décentralisation.
22 régions
101 départements dont 4 en outre-mer, désormais organisés en régions mono départementales.
- **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 :**
63,5 millions d'habitants,
Moins de 25 ans : 24,7%
20 à 64 ans : 58,9%
65 ans ou plus : 16,4%
Age moyen : 39,56 ans
Natalité : 1,97 enfants/femme
- **Population active :**
27,607 millions d'actifs (chiffres 2006 Insee mis à jour mars 2008)
Agriculture : 3,8%
Industrie : 16,6%
BTP : 6,4%
Tertiaire : 72,8%
Activité indéterminées : 0,4%
- **Emploi :**
Taux de chômage : 8,3 % (décembre 2007 mis à jour juin 2008)
- **Activité des entreprises** (au 1^{er} janvier 2006 : source Insee)
2 651 200 réparties en (en milliers)
0 salarié : 1 530,2
1 à 9 : 908,2
10 à 49 : 151
50 à 99 : 15
100 à 249 : 8,6
250 et + : 4,9
- **Economie**
Agriculture : céréales, plantes fourragères, produits avicoles, bétail, vins
Industries : mécaniques, électriques et électroniques ; travail des métaux ; bois, papier, imprimerie et édition ; automobile, aéronautique ; produits cosmétiques,
Tertiaire : commerces, services de prestige,
Devise : € : Euro
- **Export – Import :**
Exportations : industries agro alimentaire, 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 ASSEDIC ne font pas partie de la sécurité sociale bien que couvrant le risque chômage.



LES FAITS SAILLANTS DE L'ANNEE 2007

- La création du Conseil National de l'Inspection du Travail, le CNIT, par un décret du 2 mars 2007,
- Mars 2007 : procès en Assises du meurtrier de Sylvie Trémouille, contrôleuse du travail et Daniel Buffière agent de contrôle de la MSA. L'auteur a été condamné à trente ans de réclusion criminelle.
- 12 mars 2007 : adoption de la partie législative du nouveau code du travail¹.
- 6 mai 2007 : élection de N. Sarkozy à la Présidence de la République - 18 mai 2007 : le premier gouvernement de F. Fillon comprend un ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité : X. Bertrand. - L'emploi est rattaché au ministère de l'économie, des finances et de l'emploi sous la responsabilité de J.L. Borloo.
- 4 octobre 2007 : conférence sociale tripartite sur les conditions de travail. 26 novembre 2007 : conférence sociale tripartite sur « l'égalité professionnelle et salariale hommes-femmes ».
- 12 décembre 2007 : premier Conseil de modernisation des politiques publiques. Le ministère chargé du travail et l'inspection du travail sont concernées : « *les services d'inspection du travail relèveront à terme d'une direction régionale unique* ».
- Une augmentation de + 2, 51 % du nombre d'établissements et de + 2, 20 % du nombre de salariés sous le contrôle de l'inspection du travail.
- La création de 42 nouvelles sections d'inspection du travail,
- 159 agents de contrôle supplémentaires (soit + 7, 55 %)
- La mise en œuvre du Plan Santé au Travail (PST) et la généralisation des cellules pluridisciplinaires dans toutes les régions de métropole et à la Réunion.
- Deux campagnes de contrôle sur les thèmes des grues (campagne nationale : 2 700 interventions) et des manutentions manuelles (campagne européenne : 1 663 interventions).
- Les infractions à la législation du travail les plus souvent poursuivies pénalement en 2007 par l'inspection du travail concernent : le travail illégal, les travaux temporaires en hauteur et les équipements de travail.
- Les observations les plus fréquentes faites en 2007 par l'inspection du travail concernent : les affichages obligatoires, l'évaluation des risques et les travaux temporaires en hauteur.

¹ La recodification du code du travail fait l'objet d'une présentation succincte ci après Partie III, CH II.

LES CHIFFRES CLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL 2005 – 2006 – 2007

(France Métropolitaine et régions d'outre-mer)

	2005	2006 ¹	2007 ²
Entreprises à contrôler			
Nombre d'entreprises assujetties	1,53 million	1,55 million	1,59 million
Nombre de salariés concernés	15,47 millions	15,73 millions	16,09 millions
Organisation du système d'inspection			
Nombre de sections d'IT	479	484	526
Nombre de cellules pluridisciplinaires	7	14	23
Personnel du système d'inspection (en ETPT au 31 12)			
Nombre d'inspecteurs en section	458	463	488
Nombre de contrôleurs en section	941	967	1 053
Nombre d'agents administratifs en section	733	714	766
Nombre d'agents Appui Ressources Méthodes (ARM)	60	80	91
Nombre de médecins inspecteurs (MIRTMO)	59	54	53
Nombre d'ingénieurs de prévention	25	50	61
Nombre d'agents aux services renseignement du public	552	506	533
Ratio nombre d'établissements par section	3 207	3 214	3 026
Ratio nombre de salariés par agent de contrôle	11 062	11 006	10 438
Activité de l'inspection du travail			
Nombre d'interventions en entreprise (ou chantier) Pourcentage de visites et contre visites en entreprises	235 824 71,5 %	148 909 ³ 68,2 %	215 588 67,5 %
Nombre d'observations (nombre de manquements)	736 205	476 053	712 931
Nombre de mises en demeure (nombre de manquements)	7 409	9 161	14 738
Nombre d'infractions relevées par PV ⁴ (nombre d'intentions de PV)	14 289 ⁴	10 579 ⁴	14 694 ⁴
Nombre de référés civils (nombre de procédures)	19	54	50
Nombre d'arrêts et reprises de travaux (BTP)	4 278	2 816	5 000
Estimation du nombre de conseils donnés au public	NC	NC	près de 2 millions
Nombre d'enquêtes AT / MP	7 492	2 999	4 654
Nombre de décisions de licenciement de salariés protégés	14 379	16 572	20 154
Ratio nombre interventions / nombre agents contrôle	169	104 ¹	140 ¹
Priorités d'action			
Nombre d'interventions campagne N° 1	780 (amiante)	1 919 (CMR)	2 700 (grues)
Nombre d'interventions campagne N° 2	2 000 (grues contrôlées)	936 (amiante)	1 663 (manutention manuelle)
Part des contrôles portant sur le travail précaire	NC ⁵	3 %	2,1 %
Part des contrôles portant sur les CMR	NC	3,5 %	4,7 %
Part des observations portant sur l'amiante / observations sur la santé sécurité au travail	NC	3,88 %	5,08 %
Part des contrôles portant sur l'évaluation des risques	NC	8,4 %	11,4 %
Part des contrôles portant sur les IRP (institutions représentatives du personnel)	NC	3 %	2,9 %
Part des contrôles portant sur le travail illégal	NC	10 %	10,7 %

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).

⁵ NC : non connu

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 611-3 du Code du travail :

« Un rapport d'ensemble résumant les communications des inspecteurs est publié tous les ans par les soins du ministre chargé du travail. »

L'article R 611-2 du Code du travail :

« Les inspecteurs du travail et de la main d'œuvre doivent fournir, chaque année, des rapports circonstanciés sur l'application, dans toute l'étendue de leur circonscription, des dispositions dont ils sont chargés d'assurer l'exécution. Ces rapports mentionnent les accidents dont les ouvriers ont été victimes et leurs causes. Ils contiennent des propositions relatives aux prescriptions nouvelles qui seraient de nature à mieux assurer la sécurité. »

Le présent rapport couvre la période du 1er janvier au 31 décembre 2007. 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.

INTRODUCTION

2007, le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail en France est mis en œuvre au sein des services déconcentrés comme au niveau central

Pour l'inspection du travail française l'année 2007 est d'abord celle de la mise en œuvre, pour la première fois sur une année complète, du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail¹ (PMDIT). Après la création en août 2006 de la Direction générale du travail (DGT), cette mise en œuvre a largement concerné les échelons opérationnels à travers les plans régionaux de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PRMDIT) qui ont bénéficié à 11 premières régions. En terme global de renfort d'effectifs, ce sont 204 postes qui ont été créés (180 en contrôle, 24 en équipe pluridisciplinaire). 42 nouvelles sections d'inspection du travail ont vu le jour en 2007 en métropole et dans une ROM (arrêtés du 19 janvier et 16 mars 2007). De nouvelles organisations comme de nouvelles pratiques d'inspection apparaissent parallèlement à ces augmentations d'effectifs.

Au niveau de l'Administration centrale, l'année 2007 est marquée par la mise en pratique des orientations fortes qui ont présidé à la création de la DGT : mise en œuvre de la politique du travail – recherche de l'effectivité du droit et du respect de l'ordre social public par un équilibre et une interaction entre l'élaboration du droit et son application - exercice de la fonction « d'autorité centrale » (notamment au travers du contrôle de gestion) - intensification de l'appui et du soutien méthodologique aux services déconcentrés (notamment par la validation nationale de certains outils de contrôle). Enfin, le dispositif institutionnel, tel que prévu par le PMDIT, a été parachevé par la création du Conseil national de l'inspection du travail (CNIT).

Dans le même temps, plusieurs grands chantiers impliquant la DGT ont impacté le monde du travail dont certains ont ou auront également une incidence importante sur le contenu de l'activité de l'inspection du travail, parmi lesquels :

- la recodification du code du travail (validation de la partie législative),
- la création des comités régionaux de prévention des risques professionnels,
- la tenue de 3 conférences sociales tripartites sur les revenus (dont ceux du travail), sur les conditions de travail et sur l'égalité professionnelle hommes et femmes,
- la mise en œuvre du plan santé travail,
- l'entrée en vigueur au 1^{er} juin 2007 du règlement européen Reach.

Pour autant, l'importance et la diversité des changements rapidement évoqués ci-dessus, ont parfois pesé en termes d'inquiétude des services d'inspection du travail quant à leur avenir. Si globalement, les renforts significatifs en effectifs, l'existence d'un véritable pilotage de l'action ou l'intensification de l'appui sous toutes ses formes sont très majoritairement salués par les agents, les sources d'inquiétude les plus souvent citées concernent : la revue générale des politiques publiques (RGPP), certains travaux jugés technocratiques dans la conception des BOP et des indicateurs d'activité et d'impact ou la fiabilité du système d'information.

¹ Pour une présentation d'ensemble du PMDIT, se reporter au rapport BIT 2006. La mise en œuvre en 2007 de ce plan est abordée tout au long du présent rapport mais particulièrement dans la partie II (CH I) relative à l'organisation du système d'inspection du travail et la partie VI (CH I et II) relative à son activité et à la politique du travail.



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, la plus importante quantitativement, et relevant du ministère chargé du travail,
 - de 3 services d'inspection réservés à des secteurs spécifiques (transport, agriculture et marine) relevant de leurs ministères de tutelle,
 - d'agents à qui leur ministère de tutelle (mines, énergie, nucléaire, armées) confie une mission d'inspection du travail
- Et des organismes (CH. II) 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 (code du travail et textes non codifiés régissant les relations de travail) peuvent l'être en fonction de la nature de leur activité ou de leur statut juridique, et à condition qu'ils emploient des salariés.

Dans le code du travail, un article en tête de livre ou de chapitre indique les dispositions applicables aux entreprises et établissements de telles catégories, ou à leurs salariés (Art. L. 120-1, L. 200-1, L. 241-1, L. 410-1, L. 421-1, L. 431-1 CT...).

Ainsi par exemple, pour l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, l'article L 231-1 du Code du travail dispose :

« Sous réserve des exceptions prévues à l'article L. 231-1-1, sont soumis aux dispositions du présent titre les établissements industriels, commerciaux et agricoles et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère coopératif, d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur.

Sont également soumis à ces dispositions les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations et groupements de quelque nature que ce soit, ainsi que les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et les établissements de soins privés.

Sont également soumis aux dispositions du présent titre les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Toutefois, ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants, faire l'objet d'adaptations sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat.

Les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel sont soumis aux dispositions des chapitres II, III et IV du présent titre, en ce qui concerne tant les personnels que les élèves. Un décret d'application fixe les conditions de mise en œuvre de ces dispositions eu égard aux finalités spécifiques des établissements d'enseignement. »

Certaines dispositions du code du travail sont applicables à l'État et plus largement au secteur public :

- obligation d'emploi des travailleurs handicapés, Art. L. 323-2 CT,
- formation professionnelle, Art. L. 970-1 CT,

Ou seulement au secteur public :

- exercice du droit syndical, Art. L. 412-22 CT,
- droit de grève, Art. L. 521-2 CT.

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. Ces décrets soumettent ces personnes publiques aux dispositions du titre III du livre II du code du travail relatif à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

Toutefois, le mode de contrôle et la sanction de l'inobservation des règles dans la fonction publique diffèrent. Les deux décrets prévoient, en effet, la mise en place d'un système particulier d'inspection dit « interne », qui place la fonction publique hors du champ d'intervention de l'inspection du travail de droit commun. Les ministres et autorités territoriales doivent désigner des agents chargés d'assurer la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité.

Quant à la sanction de l'inapplication des règles d'hygiène et de sécurité, ces agents de contrôle ne bénéficient ni du droit de poursuite ni de celui d'injonction ou de coercition. Ils ne peuvent formuler que des propositions. 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

¹ A titre indicatif, il existe en France trois grandes fonctions publiques (État, 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'État (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*).

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 L 231-1 du même code. 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 2007, relevaient de l'ITEPSA¹ :

200 161 employeurs (202 698 en 2006) : - 1,25%

1 685 465 salariés (1 723 180 en 2006) : - 2,19%

Au 31 décembre 2007, ce service disposait (en emplois réels) de :

193 inspecteurs du travail (contre 197 en 2006)

144 contrôleurs du travail (contre 151 en 2006)

Soit une baisse de 3,17 % de l'ensemble des agents de contrôle rapport à 2006.

395 agents administratifs ou techniciens régionaux de prévention (TRP), dont 319 de droit privé.

¹ Source : : « L'inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles » – rapport au BIT 2007 – juillet 2008.

Dans le cadre de la réforme des administrations de l'Etat, le Premier ministre a décidé, par circulaire du 2 janvier 2006, le rapprochement, à titre expérimental, de l'inspection du travail des secteurs de l'industrie et du commerce et de l'inspection du travail du secteur agricole, dans deux départements.

Cette expérimentation a débuté le 1^{er} mai 2006 dans les départements de la Dordogne et du Pas de Calais et s'est traduite par la création, au sein des directions départementales du travail et de la formation professionnelle (DDTFEP), de deux sections agricoles, ces dernières restant placées sous l'autorité du ministre de l'agriculture. Cette expérimentation vise deux objectifs. Pour l'usager, salariés et entreprises, elle doit apporter une meilleure lisibilité et une plus grande accessibilité. Elle permettra en outre, de rendre plus opérationnels les instruments de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle, en direction des entreprises et des exploitations agricoles.

La simplification de l'organisation administrative doit renforcer la mission de contrôle de la législation du travail et développer les missions d'information et de conseils en direction des partenaires sociaux par une approche généraliste et unifiée.

Une évaluation de cette expérimentation a été réalisée fin 2007 par une mission composée d'inspecteurs généraux de l'agriculture et des affaires sociales. Le bilan a été jugé positif au regard des objectifs affichés ci-dessus et les conditions de la réussite d'une généralisation du rapprochement ont pu être mises en évidence dans le rapport final d'évaluation. Les enseignements tirés de cette expérimentation seront très utiles dans la préparation et la mise en œuvre de la fusion des services d'inspection du travail annoncée le 12 décembre 2007 par le Conseil de modernisation des politiques publiques dans le cadre de la révision générale des politiques publiques.

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 entreprises¹, se trouvent des unités importantes comme la Société nationale des chemins de fer français (165 509 salariés), la Régie autonome des transports parisiens (45 231 salariés), Air France (60 023 salariés) ou Aéroports de Paris (4 685 salariés).

¹ Chiffres 2006.

Au 31 décembre 2007¹, plus de 42 000 établissements (38 583 en 2006), regroupant 1 174 976 salariés (1 091 323 en 2006), sont assujettis au contrôle de l'inspection du travail des transports.

A cette même date, l'inspection du travail des transports compte 446 agents (contre 451 en 2006) (414, 52 en ETP contre 426,76 ETP en 2006), répartis de la façon suivante :

- 126 agents de catégorie A, dont inspecteur général, agents du corps interministériel de l'inspection du travail, médecins inspecteurs et attaché (contre 127 en 2006) ;
- 108 contrôleurs du travail du corps interministériel des contrôleurs du travail (contre 100 en 2006) ;
- 45 secrétaires administratifs de catégorie B (contre 48 en 2006) ;
- 167 agents d'assistance de catégorie C et agents SNCF (contre 136 agents d'assistance et 40 agents SNCF mis à disposition en 2006).

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 ROM).

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 Régions d'Outre-mer (ROM).

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

16 services d'inspection du travail maritime ont été créés par arrêté ministériel du 10 juillet 2001, modifié par arrêté du 11 juin 2002. Ces services sont installés dans les Directions départementales ou interdépartementales des Affaires maritimes et couvrent le littoral de France métropolitaine et des départements d'outre-mer, ainsi que Paris, pour les entreprises d'armement maritime installées dans les départements non littoraux.

La mise en place de l'ITM n'est toutefois pas encore achevée en 2007, année où étaient en fonction :

- sept inspecteurs du travail maritime (Boulogne-sur-Mer, Le Havre, Rennes, Nantes, Bordeaux, Marseille, Nice) ;
- trois contrôleurs du travail maritime (Le Havre, Saint-Brieuc, Nantes) ;
- le chef du Bureau du travail maritime exerçant les fonctions d'ITM à Paris.

¹ Source : « rapport annuel d'activité 2007 » – mai 2008 – Inspection générale du travail des transports.

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 Mémoire 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).

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 agents 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.

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 L.611-2 du code du travail. Cette disposition s'applique aux organismes dans lesquels les intérêts de la défense s'opposent à l'entrée de personnes étrangères au service.

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

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

Elle possède une compétence territoriale nationale.

Au 31 décembre 2007¹, l'inspection du travail dans les armées disposait de 13 inspecteurs.

A cette même date, le ministère de la défense comptait 349 086 militaires et 79 637 personnels civils.

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

II.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.

Dans ces domaines, les inspecteurs du travail ne sont pas juges du contrat de travail. Leurs compétences ne concernent pas l'application des relations contractuelles entre les parties au contrat de travail, même si dans la pratique, ils interviennent sur ce terrain pour faire respecter le contrat de travail, notamment lorsqu'il s'agit du contrat à durée déterminée. Ils dispensent de nombreux renseignements et conseils.

Le conseil des prud'hommes est une juridiction spécialisée, de première instance, composée d'un nombre égal d'employeurs et de salariés élus directement par les salariés et les employeurs². 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.

¹ Source : Ministère de la Défense - Contrôle Général des Armées.

² Les prochaines élections des conseillers prud'hommes se dérouleront le 3 décembre 2008. La DGT a participé très activement, durant l'année 2007 puis 2008, à la préparation de ces élections.

En 2007¹, il existait 271 de ces juridictions dont 6 dans les départements d'outre-mer et une à Saint-Pierre-et-Miquelon. La carte prud'homale sera significativement modifiée à l'issue des élections de décembre 2008 : en effet, un avis relatif à la suppression de 63 conseils de prud'hommes a été publié le 22 novembre 2007.

Au 31 décembre 2007, les chiffres clés de ces juridictions étaient les suivants² :

192 864 affaires nouvelles (dont 41 277 référés), soit -3 % / à 2006 (baisse continue sur les 4 années),
194 051 affaires terminées, soit - 3,4 % / à 2006,
164 512 affaires étaient cours, (diminution de 1 200 affaires par rapport à 2006).

Toujours selon la même source, la durée moyenne de traitement des affaires terminées en 2007 s'est établie à 10,2 mois. Elle inclut les affaires au fond (12,5 mois) et les référés (1,6 mois). Elle est légèrement en hausse sur les trois 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 diminué en 2007 pour atteindre 14 972 (15 816 en 2006).

Le taux d'appel, calculé sur les affaires terminées en 2006, est de 59,4% (contre 62,5% en 2005 - 61% en 2004).

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

II.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 2007, 51 000 établissements présentent un niveau de risque qui nécessite une autorisation préalable. Parmi ces établissements, on dénombre 17 640 élevages, 4 700 carrières et 1 149 établissements dits « SEVESO » présentant des risques d'accidents majeurs.

Entre 1997 et 2007, 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 1 149 fin 2007. Les 611 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) (892), les DDSV (directions départementales des services vétérinaires) (220) et le STIIC (service technique de la préfecture de police, pour les départements de Paris et de la petite couronne) (54) ainsi que pour d'autres services (15). En équivalent temps plein, ils étaient 1 182 à la fin de l'année 2007.

Leurs missions sont organisées autour de trois axes :

¹ Source : Ministère de la Justice – « les chiffres clés de la justice 2007 ».

² Source : Ministère de la Justice, SDSE – « l'activité judiciaire en 2007 ».

- 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.

II.2.2 L'ANACT (www.anact.fr)

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 31/12/07, 75 agents. Ses ressources proviennent pour 83%, 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. Ces associations régionales d'amélioration des conditions de travail (ARACT) emploient 204 salariés au 31/12/07.

Ces ARACT ont six sources de financement : la subvention qu'elles reçoivent de l'ANACT pour 26%, le financement des projets réalisés pour l'Etat en région (31%), les conseils régionaux (14%) ou d'autres structures publiques (10%). Le fonds social européen contribue pour 14%. 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 ses antennes 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.
- 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 9 898 jours. Le reste du temps se concentre sur l'animation de réseaux et de projets (23 %), la capitalisation (18 %) et le transfert des connaissances acquises et méthodologies élaborées (18 %).

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.

II.2.3 La CNAMTS¹, les CRAM² et 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 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 Sécurité Sociale, 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 (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 546 contrôleurs de sécurité (chiffres au 31/12/2007) 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...).

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

² Caisses régionales d'assurance maladie (Services prévention)

³ Caisses générales de sécurité sociale

- L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), qui est financé en quasi-totalité par la CNAMTS, est investi de quatre missions : mieux connaître les risques professionnels, analyser leurs conséquences pour la santé de l'homme au travail, rechercher comment les combattre et les maîtriser, faire connaître et enseigner les moyens de leur prévention. Ces missions se concrétisent par quatre secteurs d'activités : études et recherches, assistance technique et médicale, information-documentation, formation (cf. ci-après).
- Eurogip est chargé d'animer, de coordonner et de développer au plan européen les actions de la Sécurité sociale en matière de risques professionnels.

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

II.2.4 L'INRS¹

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 à leurs salariés pour la prévention des risques professionnels.

C'est le plus important des organismes scientifiques et techniques de prévention. 634 personnes (214 à Paris et 420 en Lorraine) travaillent en 2007 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.

¹ Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents de 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 (plus de 25 000 demandes traitées en 2007), d'information, de formation (chaque année 2 000 stagiaires sont accueillis 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 235 chercheurs, ingénieurs et techniciens (157 études en cours en 2007).

Il exerce ses activités au profit des entreprises et des salariés 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.

De nombreuses productions (en 2007 : 146 publications scientifiques rédigées, 448 brochures et 196 affiches diffusées en 3,5 millions 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 la disposition des internautes des informations et ressources en hygiène et sécurité du travail : dossiers thématiques, actualités du monde de la prévention, catalogue des productions de l'INRS, veille réglementaire en matière d'hygiène et de sécurité.... 24 500 visiteurs consultent le site chaque jour, soit plus de 7 millions de visites en 2007 et 20 millions de documents téléchargés au format pdf. Les sites des revues « *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 électronique mensuelle à laquelle 16 000 internautes sont abonnés.

II.2.5 L'OPPBTP¹

L'OPPBTP est l'organisme de prévention de la branche professionnelle du BTP 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.

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 paritaire 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 publics (Cf. D 3141-12 du code du travail) 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.

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

Les missions et la structure de l'organisme

L'OPPBTP, le partenaire des professionnels du bâtiment et des travaux publics.

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

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 la méthode d'aide à l'identification et à l'évaluation des risques professionnels. www.maeva-btp.fr

SPOTH-BTP : c'est un catalogue de solutions et d'outils pratiques de prévention disponible gratuitement sur www.spoth-btp.fr

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

ADAPT-BTP : c'est une méthode d'aide à la démarche d'amélioration des situations et des postes de travail.

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 1 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 les thèmes :

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

INFORMATION

Elle est l'un des champs d'action essentiel pour l'OPPBTP.

Une revue mensuelle : les métiers du bâtiment bougent, les techniques progressent, la réglementation évolue. Comment concilier toutes ces exigences ? Pour aider ses lecteurs (chefs d'entreprises, salariés, membre de CHSCT, médecins du travail, maîtres d'ouvrages, fabricants...) l'OPPBTP publie chaque mois *Prévention BTP*.

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

Des campagnes de communication : ouverture et partenariat, deux mots qui définissent la politique de communication de l'OPPBTP. La dernière action fut de lancer en 2007, pour la troisième année consécutive, une campagne de sensibilisation « aux gestes qui sauvent » en partenariat avec la Croix-Rouge française. Depuis 2005, plus de 60 000 salariés et chefs d'entreprise du BTP ont été sensibilisés aux notions de secourisme partout en France.

www.oppbtp.fr

Le site de l'OPPBTP 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'OPPBTP 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
520 000 euros consacrés à la formation interne
Plus de 5 000 contrats de progrès signés depuis 2001 (fin 2007).

II.2.6 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° 2006- 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 à la 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 haute autorité disposait en 2007 de 73 agents et d'un budget de 12,3 millions d'euros.

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 victimes 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

Le secteur de l'emploi est le premier domaine d'action de la haute autorité.

En 2007, 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. La haute autorité a publié un guide présentant les bonnes pratiques et un cadre de référence propre aux intermédiaires de l'emploi, publics comme privés, suite à la concertation menée en 2006. En novembre 2007, 90 dirigeants d'entreprises de recrutement, privées et publiques, ont signé un engagement collectif.

La haute autorité a mis en place un comité d'éthique chargé de veiller à la bonne application de cet engagement.

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. La haute autorité a développé un module de formation destiné aux entreprises, disponible sur son site internet. Ce site rencontre un vif succès auprès des PME.

Le traitement des réclamations

En 2007, la haute autorité a enregistré 6 200 réclamations dont 2 000 concernaient l'emploi dans le secteur privé. Les réclamations en matière d'emploi privé ont connu une progression de plus de 65 % par rapport à 2006 (1200).

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 (27%), l'état de santé ou le handicap (22%). Venaient ensuite l'âge (6%) et le sexe (6%).

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.

La loi du 31 mars 2006 susvisée lui a attribué un pouvoir de transaction pénale. 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 2007, le Collège de la haute autorité a engagé 49 médiations.

Il a décidé de présenter ses observations devant les juridictions dans 115 dossiers.

Il a adressé 24 rappels à la loi et a émis 332 recommandations.

Il a transmis 2 dossiers au Parquet et a procédé à 28 transactions pénales.

Il est à noter qu'au cours de cette même année, 279 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.

En conséquence, une circulaire interministérielle n° DPM/ACI/2007/12 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 2007, à une quinzaine de rencontres, régionales ou départementales, avec les services d'inspection du travail.

Elle a participé à l'élaboration et à l'animation de modules de formations, initiales et continues, à destination des contrôleurs et inspecteurs du travail.

Elle a collaboré avec les sections d'inspection dans le cadre de l'instruction de dossiers individuels. En collaboration avec les services compétents ministère du travail, elle a apporté plusieurs avis et conseils aux services déconcentrés en charge de missions d'inspection du travail.

II.2.7 L'ASN¹

L'autorité de sûreté nucléaire (ASN), Autorité administrative indépendante créée par la loi N° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire (dite « loi TSN ») du 13 juin 2006, est chargée de contrôler les activités nucléaires civiles en France. Le 13 novembre 2006, jour de la première réunion de son collège, l'ASN a été créée formellement avec le transfert à l'ASN des personnels des anciennes directions de sûreté nucléaire et de radio protection (DSNR) et de la direction générale de la sûreté nucléaire et de la radioprotection (DGSNR).

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'électricité et l'inspection de la radioprotection.

- **Contrôle de la radioprotection des travailleurs :**

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 la santé publique (articles L 1333-17 à L 1333-19, L 1337-1-1), créant l'inspection de la radioprotection. En application de ces dispositions, le décret N° 2006-694 du 13 juin 2006 a fixé les modalités de désignation, d'habilitation et de prestation de serment des inspecteurs de la radioprotection.

En 2007, les agents de l'ASN ont réalisé 800 inspections dans le domaine du nucléaire de proximité, dont 463 dans le domaine médical et 332 dans le domaine industriel et de la recherche et 5 pour les sites pollués et les sites miniers. Ces inspections abordent diverses thématiques telles que la protection de l'environnement, la radioprotection des travailleurs et des patients.

L'ASN a engagé avec la Direction générale du Travail une réflexion permettant de coordonner les missions de l'inspection du travail et de l'inspection de la radioprotection. Des actions en matière d'échange d'informations aux niveaux local et national, d'inspections conjointes ou de formations croisées, sont envisagées. En 2007, l'ASN a mis en œuvre les dispositions législatives lui confiant la désignation de ses inspecteurs de la radioprotection et poursuivi la réflexion engagée avec la DGT pour mener des actions d'échange avec l'inspection du travail.

- **L'inspection du travail dans les centrales nucléaires**

Pour les établissements ou ouvrages faisant l'objet d'un contrôle du ministère chargé de l'énergie (barrages hydro-électriques, les lignes de transport d'électricité ou les centrales électriques thermiques ou nucléaires) et jusqu'à la création formelle de l'ASN, l'inspection du travail était exercée par des agents désignés par les DRIRE sous l'autorité de la Direction de la demande et des marchés énergétiques (DIDEME) au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, par délégation du ministère chargé des relations du travail.

L'article 57 de la loi TSN a confié les attributions des inspecteurs du travail aux ingénieurs ou techniciens, précisément désignés à cet effet par l'ASN parmi les agents placés sous son autorité qui ont été désignés par

¹ Autorité de sûreté nucléaire

l'ASN le 19 janvier 2007. La mission d'inspection du travail dans les centrales nucléaires de production d'électricité a donc été transférée formellement de la DIDEME à l'ASN à cette date mais demeure placée sous l'autorité du ministre chargé du travail.

En 2007, les inspections menées sur les centrales nucléaires au titre du code du travail ont notamment porté sur le contrôle de conformité des échafaudages et des appareils de levage, la présence de la signalétique réglementaire des locaux à risques et la mise à disposition et l'utilisation d'équipements de protection individuelles et collectives. Les agents de l'ASN ont constaté des écarts sur le respect des durées réglementaires de travail et de repos lors de contrôles menés à l'occasion des périodes d'arrêt de réacteurs.

L'ASN a également formulé des demandes à l'attention des directions de l'exploitant concernées par les questions de sécurité au travail, à savoir la « division santé sécurité » d'EDF. Les sujets qui ont été traités en 2007 sont :

- la refonte des plans de prévention (qui concernent les entreprises prestataires),
- le recherche de substituts à certains produits chimiques présentant un risque pour les opérateurs qui les manipulent,
- les travaux de nettoyage des générateurs de vapeurs,
- les travaux sur les tours aéroréfrigérantes,
- le réglage des tirants de cuve.

Mal préparées, ces activités peuvent en effet présenter des risques importants car elles sont réalisées dans des conditions de travail particulières (de luminosité, d'espace, de température, de dosimétrie, d'humidité, de bruit, etc.).

II.2.8 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 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

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 est de 84 ETPT en 2006. son budget est de l'ordre de 20 M €.

des risques liés aux produits chimiques.

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.



DEUXIEME PARTIE

l'organisation de l'inspection du travail

Au cours de l'année 2007, l'organisation de l'inspection du travail française a évolué essentiellement du fait de la mise en œuvre des orientations du PMDIT dans certaines régions et au niveau national (CH I), les structures mêmes de l'Administration territoriale (CH II) et nationale (CH III) ayant peu évolué, si l'on excepte la création du CNIT. Cependant le Conseil de modernisation des politiques publiques du 12 décembre 2007 annonce des évolutions organisationnelles qui auront un impact dès 2009 sur l'Administration du travail, dont la « *fusion des services d'inspection du travail qui seront rattachés à une direction régionale unique* ».

I - 2007, première année complète de mise en œuvre du plan de modernisation de l'inspection du travail (PMDIT) : les 11 premiers plans régionaux de modernisation de l'inspection du travail (PRMDIT).

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 »

Selon ces dispositions, un appel à projets a été lancé en juin 2006 auprès des directions régionales. L'objectif était de déployer 204 emplois nouveaux (180 agents de contrôle et 24 postes pour les cellules régionales pluridisciplinaires) en 2007, sur la base de plans régionaux proposés par les CTRI¹. Pratiquement, la moitié des régions ont élaboré un projet, qu'elles ont exposé au mois d'octobre devant une commission de validation composée de représentants de directions régionales non candidates à l'appel à projet, de représentants de la DAGEMO et de la DGT. Les échanges avec la commission ont permis de recentrer les propositions et les moyens humains sur l'activité de contrôle, comme l'avait souhaité le Ministre, et d'ajuster les demandes des régions au nombre de postes disponibles.

11 projets régionaux ont été retenus. 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 ; ils ont été conçus par les régions en référence à la notion d'inspection du travail territoriale et généraliste et aux 4 actions du programme 111 « amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail » : santé et sécurité au travail, qualité et effectivité du droit, dialogue social et démocratie sociale, lutte contre le travail illégal. Ils ont été soumis, pour avis, aux organisations syndicales au sein des CTPR ; ceux-ci ont été, par la suite, tenus régulièrement informés de l'avancement des plans.

Afin de formaliser les objectifs fixés dans les projets, un document d'engagement réciproque (DER) a été signé, en septembre 2007, par chaque directeur régional, au nom du CTRI, et par l'administration centrale représentée par le DAGEMO et le DGT. Les engagements portaient sur 5 thèmes :

- . les moyens et l'activité des agents de contrôle,
- . l'appui, le soutien et l'accompagnement,
- . le pilotage et le management,
- . les liens avec l'environnement économique et social (préventeurs, organisations syndicales et professionnelles)
- . la valorisation et la promotion de la politique du travail.

¹ Comité Technique Régional et Interdépartemental : instance territoriale regroupant, au sein d'une région, pour le ministère chargé du travail le DRTEFP et les DDTEFP.

Les développements relatifs à la mise en œuvre pour 2007 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 2007 du PMDIT au niveau national
- au CH II-1 en ce qui concerne la mise en œuvre régionale de ce plan

II - L'administration territoriale

Les développements qui suivent sont consacrés à l'organisation territoriale de l'inspection du travail de droit commun. Si l'année 2007 n'a pas été l'occasion d'évolutions majeures en la matière, les premières décisions du Conseil de modernisation des politiques publiques (CMPP) le 12 décembre 2007¹ annoncent des évolutions organisationnelles qui auront un impact, dès 2009, sur l'Administration du travail dont la « fusion des services d'inspection du travail qui seront rattachés à une direction régionale unique ».

Dans le cadre d'une note aux agents des DDTEFP et DRTEFP du 26 décembre 2007, le Ministre de l'économie, des finances et de l'emploi ainsi que le Ministre chargé du travail ont fait part des orientations arrêtées pour l'organisation de l'Etat et en particulier de nos services, à la suite de la réunion du CMPP du 12 décembre 2007 :

« - le niveau régional, qui deviendra l'échelon de droit commun des politiques publiques sera nettement renforcé

- le lien travail-emploi sera conforté,*
- les services d'inspection du travail relèveront à terme d'une direction régionale unique.*

...

Les évolutions envisagées laisseront la place à un maillage territorial de nos services, car l'exercice de nos métiers comporte une forte exigence de proximité. Elles confortent également les réformes qui ont déjà été engagées pour améliorer leur efficacité, et c'est dans ce cadre que le Plan de modernisation et de développement de l'Inspection du travail sera mené à son terme.

... »

Dans le cadre de son organisation, 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 – désormais, depuis le décret du 22 août 2006, c'est 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

¹ Voir encadré

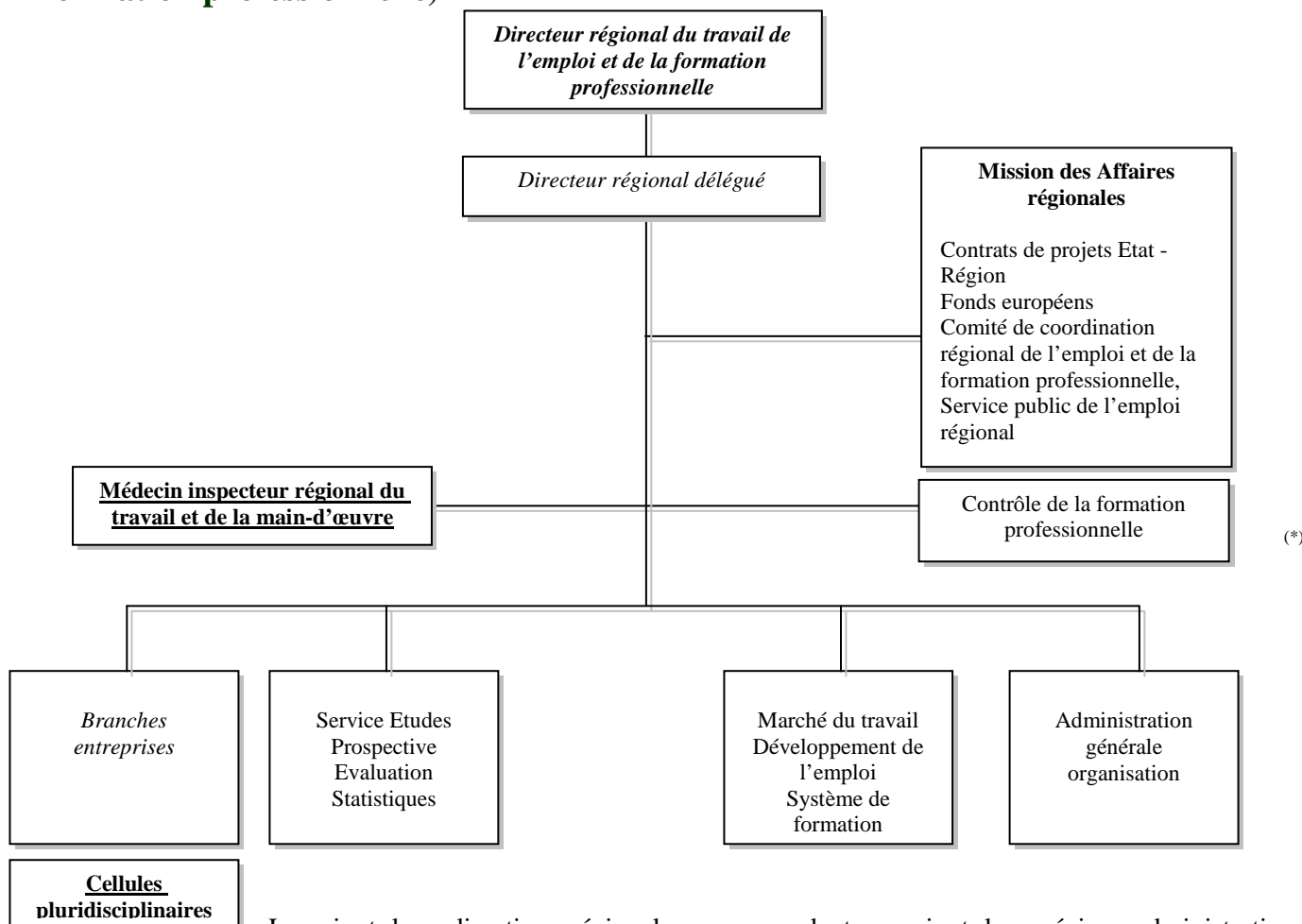
1) décret n° 94-1166 du 28 décembre 1994, relatif à l'organisation des services déconcentrés du travail en métropole et décret n°99-955 du 17 novembre 1999, relatif à l'organisation des services déconcentrés dans les départements d'outre mer et dans la collectivité territoriale de Saint Pierre -et- Miquelon

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.

directions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des départements d'outre-mer et de Saint-Pierre-et-Miquelon (DTEFP), constituent les services déconcentrés.

Seuls les agents affectés en section 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 DRTFEP 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.

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 et de l'emploi et de la formation professionnelle. Le directeur régional organise l'utilisation optimale de l'ensemble des moyens affectés à la direction régionale et aux directions départementales. A ce titre, il préside le comité technique régional et interdépartemental (CTRI) réunissant le directeur régional et les directeurs départementaux.

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

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

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

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

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

Le schéma d'organisation ⁽¹⁾ de la DRTEFP est explicitement défini et comprend la mission des affaires régionales, le médecin inspecteur du travail et 5 services (Branches et entreprise, Etudes-prospectives-évaluation-statistiques, Marché du travail 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, comme, par exemple, l'Organisme professionnel du bâtiment et des travaux publics – OPPBTP - ainsi que le service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie - CRAM.

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

Le service « relations et conditions de travail », intégré à la « branche entreprises », réalise des tâches en relation avec la mission d'inspection du travail. Il œuvre notamment à l'animation, 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, désormais appelées « équipes pluridisciplinaires », 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 54 effectivement en poste au 31 décembre 2007) 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 ⁽²⁾.

Les médecins inspecteurs du travail concourent à l'ensemble des missions des services déconcentrés. A ce titre, ils formulent les avis et prennent les décisions prévues par la loi ou le règlement. Ils sont notamment chargés de l'étude des risques et de leur prévention. Ils exercent une action permanente en vue de la protection des salariés au lieu de leur travail. Ils ont un rôle d'appui technique aux services de l'inspection du travail, aux services de santé au travail, aux services chargés des politiques de l'emploi et en particulier de celles relatives aux personnes handicapées. Ils ont également un rôle de conseil, d'animation, d'information et de formation des médecins du travail.

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

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

Ils exercent eux-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 65 au 31 décembre 2007) 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.

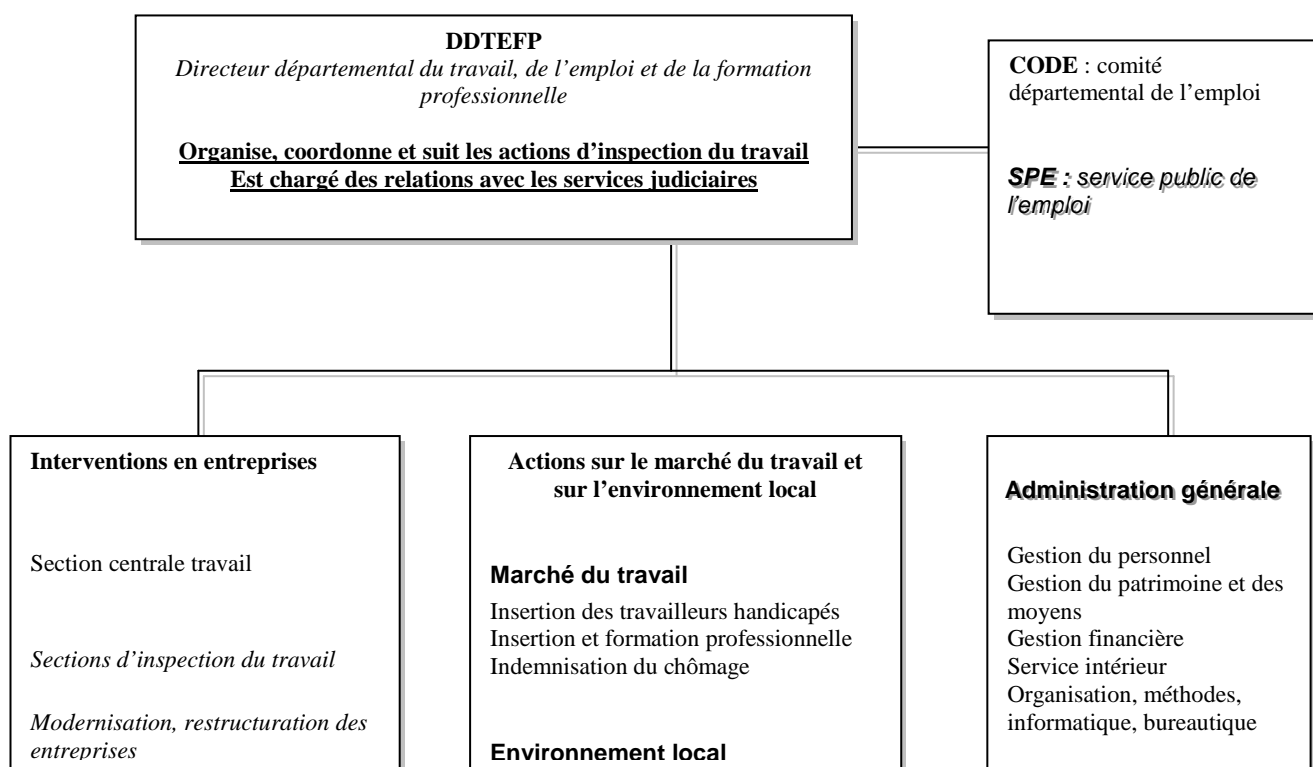
- Domaine de l'emploi et de la formation professionnelle

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 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 celui 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 526 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 2 du décret du 28 septembre 1994). 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. Les limites d'une section ne peuvent, en principe, excéder celles du département.

En 2007, il existait 526 sections d'inspection du travail en métropole et dans les ROM. Quelques rares départements peu peuplés, comme la Lozère ou le Cantal, ne comptent qu'une unique section alors que le département de Paris en compte 39.

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 611-1 du code du travail et du décret de 1994 précité conduit à ce que l'inspecteur du travail exerce sa compétence à l'égard des établissements implantés dans la limite de sa section. L'action de l'inspection se trouve donc fondée ici sur l'exigence d'une unité de lieu de l'activité économique et de son organisation sociale.

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

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

La section centrale travail et le service de renseignement du public

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

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

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

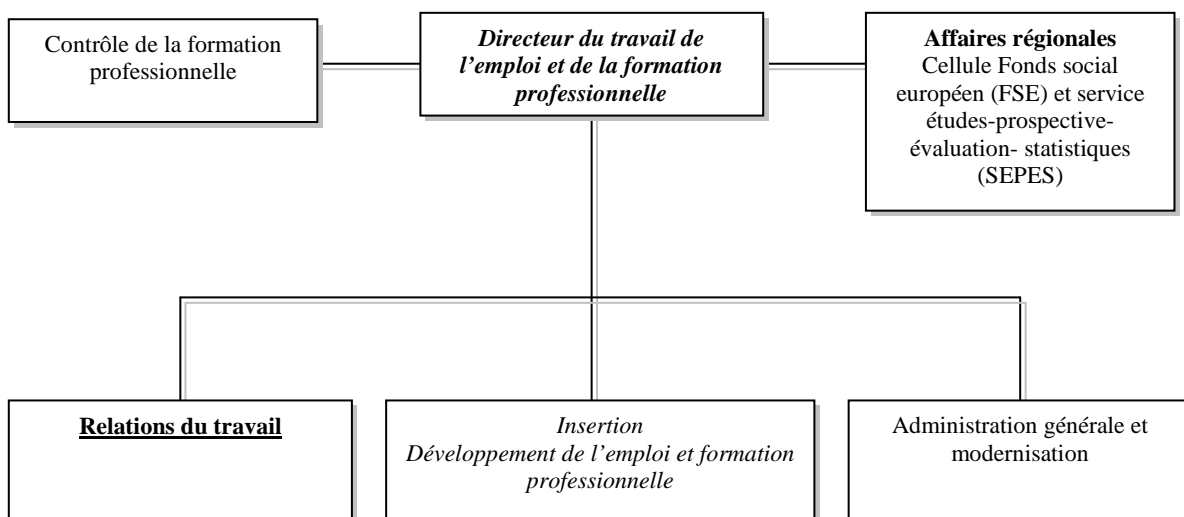
finalité d'accompagner les restructurations et les licenciements pour motif économique pour en réduire au mieux les conséquences négatives en terme d'emplois.

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 du travail.

Ainsi, elles disposent, à l'instar des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de métropole, d'un service « études-prospective-évaluation-statistiques », 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 ».

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 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, a un rôle essentiel sur le champ de la santé et la sécurité au travail.

Le service d'animation territoriale exerce la fonction d'«autorité centrale». Il est organisé avec deux départements qui concrétisent les deux notions majeures du plan de modernisation et de développement, 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 Conseil 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 l'ensemble des questions d'organisation interne, de budget et de communication.

La DGT est dirigée par un directeur général 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 2007, de 62,4 millions d'€ d'autorisations d'engagement et de 82,8 millions d'€ de crédits de paiement. Son effectif physique est de 208 agents dont 143 emplois de catégorie A, soit plus de 68%. Son budget de fonctionnement est de 828 205 €.

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.

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

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 durée et des revenus du travail ou sur la santé et la sécurité au travail. A noter également le grand chantier de la recodification qui donne cohérence et clarté au code du travail¹ selon une logique qui en facilite l'approche par les différentes catégories d'utilisateurs.

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

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, a installé le 4 février 2008, le Conseil National de l'Inspection du Travail (CNIT)².

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 :

¹ Le nouveau code du travail a pris effet au 1^{er} mai 2008.

² Cf. le rapport annuel au BIT « l'inspection du travail en France en 2006.

- 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 laissant place à 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.

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 ».

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, des finances et de l'emploi depuis le 31 mai 2007. Elle est chargée de proposer les orientations de la politique pour l'emploi et la formation professionnelle continue. Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les départements ministériels et les partenaires sociaux. Elle conduit et coordonne la mise en œuvre des dispositifs et en évalue les résultats. 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.

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, l'ANPE, l'AFPA, l'UNEDIC et le réseau des ASSEDIC., 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, 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.

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

L'inspection du travail en France en 2007 – rapport BIT - DGT

2003 pour faire face aux évolutions générées par une gestion en mode LOLF. En 2006, deux nouvelles évolutions majeures sont à signaler : la création d'une délégation à l'information et à la communication (DICOM) commune aux deux secteurs santé et travail – le transfert des missions de la Micapcor à la DGT créée en août 2006.

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.

Le Dagemo est le responsable du programme 155 qui regroupe les fonctions support et les crédits de personnel et de fonctionnement (742 millions d'euros en 2007) 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 comprend trois sous-directions :

- la sous-direction de l'emploi et du marché du travail,
- la sous-direction du suivi et de l'évaluation des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle,
- la sous-direction des salaires, du travail et des relations sociales

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

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

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

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

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

III -6 L'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle : INTEFP¹

L'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) assure, avec ses 9 centres inter régionaux et plus de 100 personnes qui participent à la réalisation de l'offre de service, la formation initiale

¹ Cf. INTEFP « rapport d'activité 2007 » accessible sur www.institut-formation.travail.gouv.fr

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 assisté d'un directeur des études et d'un secrétaire général. Il est placé sous la tutelle du ministère chargé du travail .

L'année 2007 a marqué le deuxième exercice de l'INTEFP en tant qu'établissement public administratif, doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière.

Ses missions principales consistent à :

- prendre en charge la formation initiale du corps interministériel de l'inspection du travail et des contrôleurs 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 cursus 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'INTEFP a connu en 2007 une intense activité, notamment en formation initiale, à un niveau inégalé jusqu'alors dans son histoire : au total, en prenant en compte les différentes promotions présentes au cours de l'année, ce sont 300 inspecteurs-élèves et inspecteurs issus de la promotion au choix et 450 contrôleurs stagiaires qui ont suivi un parcours de formation initiale pour plus de 45 000 journées de formation, soit une augmentation de 57 % par rapport à l'année 2006.

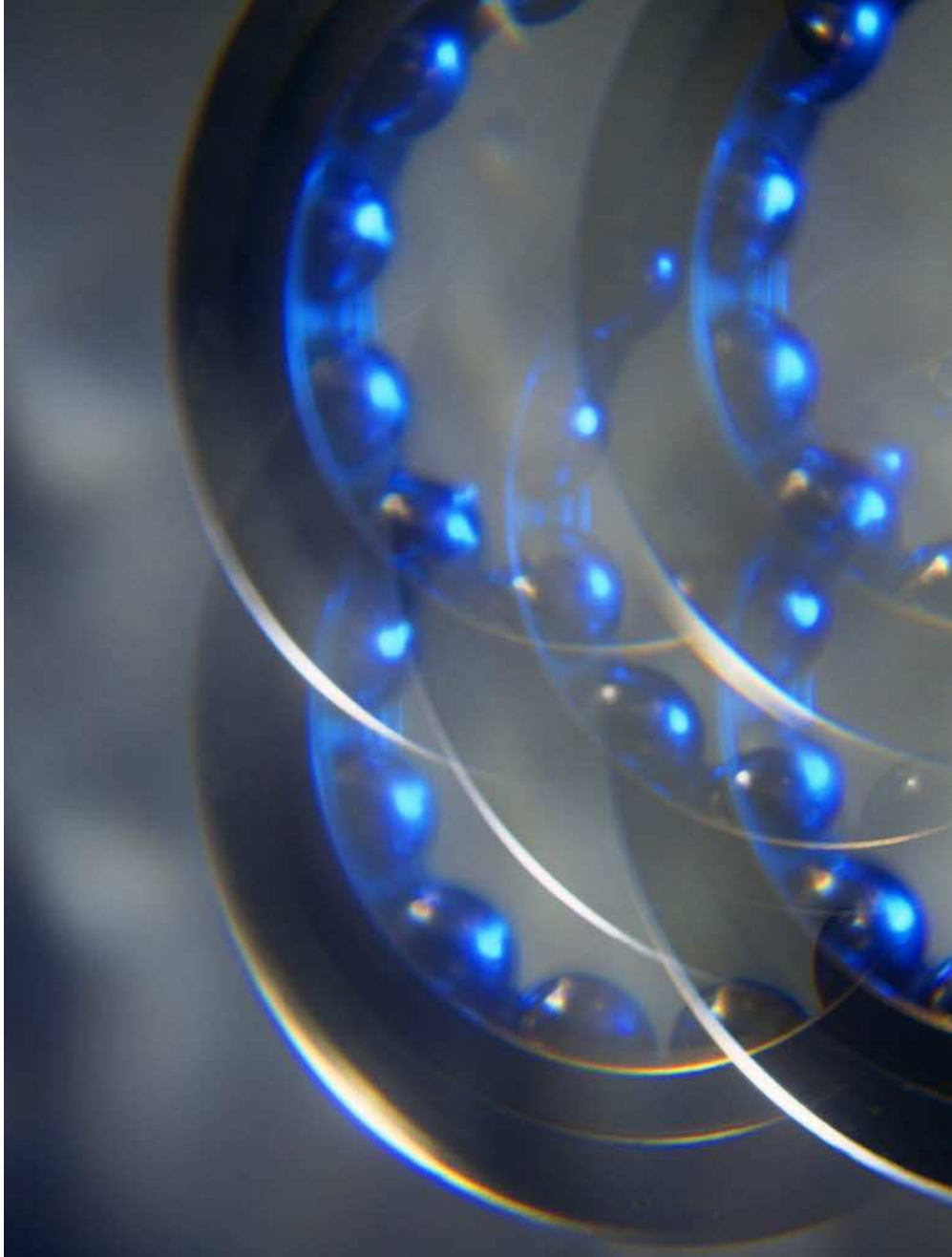
IV - La délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (DILTI)

La Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal, créée par décret du 11 mars 1997, est placée auprès du Premier ministre sous la tutelle administrative du ministère chargé du travail. Elle est composée de fonctionnaires et d'agents de ce ministère, du ministère chargé des transports, de l'agriculture, de magistrats, de représentants de la gendarmerie nationale, de la police nationale, des services fiscaux, des douanes, de l'Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) et de la Mutualité sociale agricole (MSA).

La délégation regroupe, sur un total de 38 agents, incluant ses 2 antennes de Marseille et de Toulouse, une vingtaine de chargés de mission mis à disposition par sept ministères (travail, agriculture, transports, intérieur pour la police, défense pour la gendarmerie, finances pour impôts et douanes) l'ACOSS et la Mutualité sociale agricole.

Elle a pour mission de coordonner l'action des administrations et organismes compétents en matière de lutte contre le travail illégal ainsi que toutes les initiatives de coopération internationale à l'échelle européenne et internationale. Elle offre aux différents services impliqués dans la lutte contre le travail illégal et donc à l'inspection du travail une assistance juridique théorique et une aide concrète à la préparation d'enquêtes complexes ou à la recherche de renseignements sur les entreprises. En outre, elle exerce une importante mission d'information et de formation auprès des services intéressés et en particulier auprès de l'inspection du travail.

Conformément au cadre budgétaire fixé par la LOLF, la lutte contre le travail illégal a été inscrite en tant qu'action spécifique d'un des cinq programmes de la Mission travail et emploi du ministère du travail, le programme « amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail ».



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

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

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

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

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.

¹⁾ Elle est également précisée dans les décrets suivants applicables en 2007 :

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

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

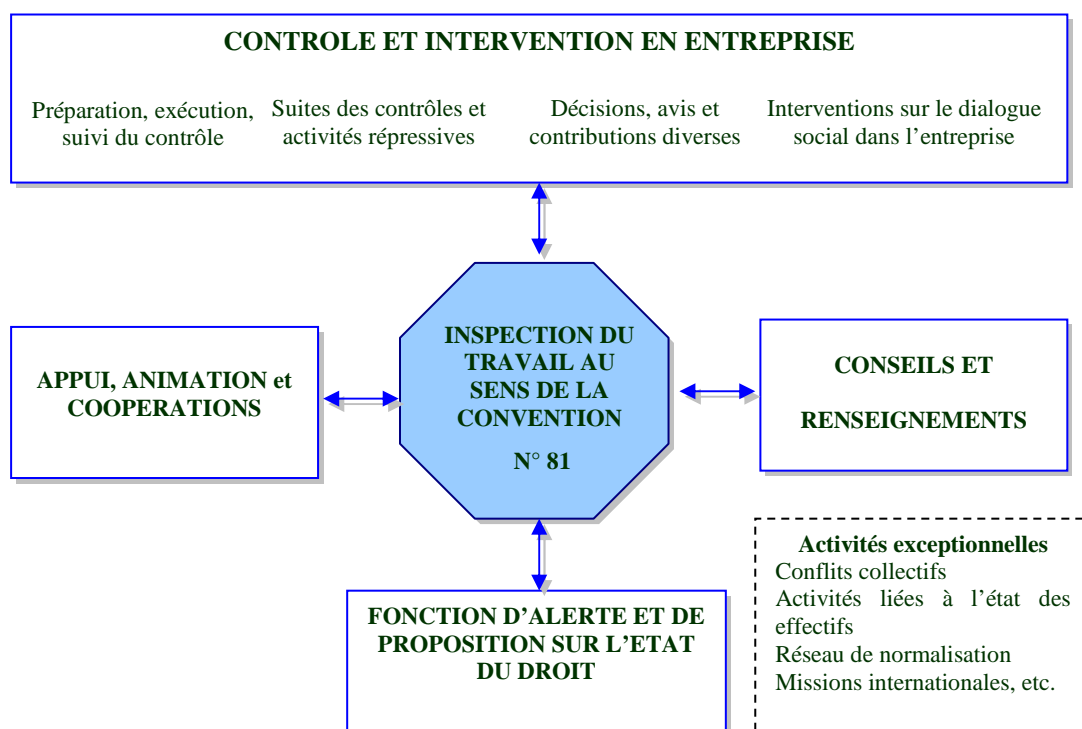
- Le décret n° 99-955 du 17 novembre 1999 relatif à l'organisation des services déconcentrés du ministère chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour les départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion) et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon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

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

²⁾ Cf. Partie VI

- Outre les missions de contrôle, l'inspection du travail assure des **missions d'information et de conseils et porte à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par** les dispositions légales existantes, conformément aux dispositions de l'art 3 §1 b) et c) de la convention.
- Enfin, d'autres missions peuvent être confiées aux inspecteurs du travail, telles celles exercées à l'occasion des conflits collectifs du travail. Ces autres missions qui s'ajoutent à leurs missions principales, conformément à l'art 3 § 2 de la convention, ne doivent pas faire obstacle à ces dernières ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité et à l'impartialité qui leur sont nécessaires dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Les missions de l'inspection du travail sont donc vastes et diversifiées. Elles peuvent être illustrées par le diagramme suivant :



I - Les missions et prérogatives de contrôle

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 611-1 du code du travail, les inspecteurs et contrôleurs du travail (L 611-12) sont ainsi chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail ainsi que des règlements non codifiés relatifs

« au régime du travail » notion très large recouvrant en réalité l'intégralité des domaines englobés par les prescriptions du code du travail (relations professionnelles, réglementation du travail, hygiène sécurité...). De nombreux textes non codifiés¹ sont donc soumis au contrôle de l'inspection.

La loi du 13 novembre 1982 modifiant l'article L 611-1 du code du travail étend largement les pouvoirs de l'inspecteur du travail puisqu'elle prévoit que l'inspecteur ou le contrôleur peut contrôler les dispositions conventionnelles même non étendues. Cette extension considérable du champ d'intervention de l'inspection du travail prend encore une importance accrue puisque l'essentiel du statut des salariés se trouve désormais, pour la plupart des branches professionnelles structurées, dans les conventions et accords collectifs (accords dérogatoires en matière 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 et aussi 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 d'asile, code de la consommation et code de commerce). Les références des textes parus en 2007 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 les articles L 611-8 et 12 du code du travail. Le droit d'entrée s'exerce à tout moment, sans qu'il soit fait obligation à l'employeur d'être présent lors de la visite, même si cette présence est souhaitable.

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.

¹ La codification actuelle remonte à la loi du 2 janvier 1973 et au décret du 15 novembre 1973, mais une nouvelle codification, préparée en 2006 et 2007 est rentrée en vigueur au 1^{er} mai 2008 (Cf. encadré ci-dessous CH II).

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

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 611-9 du code du travail énonce que les inspecteurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le code du travail ou par une disposition de loi ou de règlement relative au régime du travail. Le refus de présentation ou, a fortiori, l'absence des documents et registres obligatoires sont sanctionnables pénalement.

- Les interrogatoires : Aux termes de l'article 12-1 c) i) de la convention, les inspecteurs sont autorisés à interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales. L'article L 324-12 dernier alinéa 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.

- Le contrôle des matières et substances utilisées : Aux termes de l'article 12, § 1 c) iv) de la convention, et de l'article L 611-8 code du travail les inspecteurs sont autorisés (dans les conditions prévues par une loi de 1905) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant en soient avertis.

Les moyens de contrainte

A quelques exceptions près, l'essentiel 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, de faire fermer des établissements commerciaux employant illégalement des salariés le dimanche ou de faire régulariser la situation administrative et financière d'une entreprise de travail temporaire.

Le risque ne découle pas toujours de l'inobservation de la loi. Il peut provenir d'un danger imminent. Aussi, la législation a prévu parmi les pouvoirs de l'inspection du travail des pouvoirs d'injonction directe. 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 se répartissent en deux catégories, les mises en demeure préalable au procès-verbal, signifiées par le contrôleur ou l'inspecteur du travail et les mises en demeure du directeur départemental et du directeur du travail dans les régions d'outre mer.

Les mises en demeure des contrôleurs et des inspecteurs du travail : dans un nombre de situations limitées, expressément envisagées par le code du travail, le contrôleur ou l'inspecteur du travail est tenu, avant de dresser procès-verbal, de signifier à l'employeur une mise en demeure de prendre les mesures nécessaires dans un délai qui ne peut être inférieur à celui fixé par le texte. Les domaines visés sont essentiellement l'hygiène, l'aménagement des locaux, la prévention des incendies, les équipements de travail, les équipements de protection individuelle, le travail à domicile, le bâtiment et les travaux publics, les travaux exposant aux poussières

arsenicales, les travaux de peinture ou de vernissage par pulvérisation, les travaux exposant au plomb métallique et à ses composés, les travailleurs handicapés.

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

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

La possibilité de recourir à des expertises est essentiellement une prérogative des contrôleurs et des inspecteurs du travail des sections d'inspection du travail. Lorsque le code du travail ou les textes pris pour son application le prévoient, ils peuvent prescrire aux employeurs de faire vérifier, à leur frais, par des organismes de contrôle technique la conformité des installations ou des équipements aux règles techniques qui leur sont applicables. Il en est ainsi des dispositions relatives à l'aération et à l'assainissement des ambiances de travail, aux substances assorties d'une valeur limite (article R 232-5-10 du code du travail), à l'exposition au bruit (article R 231-129 du code du travail), à l'état de conformité des équipements de travail.

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.

Les mises en demeure du directeur départemental du travail ou du directeur du travail des régions d'outre-mer : lorsque l'inspecteur du travail constate une situation dangereuse à laquelle aucun texte précis ne permet de remédier, il peut saisir le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans les départements d'outre-mer. Ce dernier a alors la faculté de mettre le chef d'établissement en demeure de prendre toutes mesures utiles pour faire cesser le risque. La mise en demeure est notifiée par écrit à l'employeur ou son représentant, et fixe un délai d'exécution qui ne peut être inférieur à une durée fixée par le texte prévoyant la mise en demeure.

Cette mise en demeure est notamment applicable dans le cas où le risque professionnel trouve son origine dans les conditions d'organisation du travail ou d'aménagement du poste de travail, l'état des surfaces de circulation, l'état de propreté et d'ordre des lieux de travail, le stockage des matériaux et des produits de fabrication. Il en va de même lorsque l'inspecteur constate une situation dangereuse qui résulte d'un non respect des principes généraux de prévention prévus par l'article L 230-2 du code du travail.

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

En outre, s'agissant d'opérations du bâtiment ou de génie civil, lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un intervenant sur le chantier, résulte de l'inobservation des dispositions particulières en ce domaine, l'inspecteur peut saisir le juge de référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ou à prévenir ce risque. Ces mesures peuvent consister notamment en la mise en œuvre d'une coordination de chantier, la

détermination de délais de préparation et d'exécution des travaux compatibles avec la prévention des risques professionnels, la provocation de la réunion des maîtres d'ouvrage concernés et la rédaction en commun d'un plan général de coordination.

Le juge peut également décider la fermeture temporaire d'un atelier ou d'un chantier. L'exécution d'une ordonnance de référé est obtenue par la liquidation des astreintes demandées par l'inspecteur et décidées par le juge, au profit du Trésor Public.

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

Enfin, une disposition de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail, codifiée sous l'article L. 221-16-1 du code du travail, habilite l'inspecteur du travail à saisir en référé le président du tribunal de grande instance pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de service au consommateur l'emploi illicite de salariés en infractions aux dispositions du code du travail relatives au repos hebdomadaire. Le juge peut ordonner la fermeture le dimanche du ou 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'art L. 231-12 § I du code du travail permet, à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur et sous son autorité de « prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement le salarié de cette situation [de danger grave et imminent] en prescrivant, notamment, l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause ». Ce pouvoir peut être mis en œuvre lorsque l'agent de contrôle constate, sur un chantier du bâtiment et des travaux publics, qu'un salarié ne s'est pas retiré d'une situation de travail définie à l'article L.231-8 (droit de retrait), alors qu'il existe une cause de danger grave et imminent résultant soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, soit 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.

Le § II du même article permet également à l'inspecteur du travail ou au contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur et sous son autorité, « d'ordonner l'arrêt temporaire de l'activité » 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. Dès 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 nouveau 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 231.8 (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 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 travail (voir encadré ci après). Lancés le 15 février 2005 par le ministre chargé du travail, les travaux de recodification du code du travail ont abouti, le 13 mars 2007, à la publication par ordonnance de la partie législative du nouveau code du travail. Le nouveau code du travail est entré en vigueur le 1er mai 2008. Le code du travail a été recodifié "à droit constant", selon une logique « utilisateur ».

Le code du travail français est né d'une première codification entre 1910 et 1927 et a été recodifié une première fois en 1973. La seconde recodification, qui est opérationnelle depuis le 1^{er} mai 2008, a été initiée par une loi du 9 décembre 2004. La partie législative puis la partie réglementaire ont été validées successivement par une ordonnance du 13 mars 2007 puis deux décrets du 7 mars 2008.

Ce travail de recodification s'inscrit dans un contexte marqué, depuis 1973, par une multiplication des textes de droit du travail qui avait atteint la cohérence d'ensemble du document. Par ailleurs, depuis 1989, une politique globale de codification du droit français s'est vue confortée par le Conseil d'Etat qui, dans sa décision du 16 décembre 1999, a donné une valeur constitutionnelle aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi auxquels la codification doit répondre. Enfin, ces travaux ont poursuivi un objectif de pédagogie vis-à-vis des utilisateurs.

Cette recodification s'est effectuée dans un cadre déterminé : conformément à la loi, les travaux ont été réalisés à droit constant. Outre la commission supérieure de codification, un comité d'experts et une commission des partenaires sociaux ont été instituées et consultées à cette occasion.

Le code du travail a désormais un périmètre plus cohérent notamment par intégration de certaines dispositions jusqu'alors codifiées dans d'autres codes ou inversement ainsi que par la codification d'autres dispositions qui n'étaient pas jusqu'à présent codifiées. Le nouveau plan (désormais en 8 parties) est plus détaillé et plus accessible particulièrement du fait d'une numérotation à quatre chiffres ainsi que d'articles plus courts, conçus sur la base d'une idée par article. La terminologie est harmonisée. L'adoption de conventions d'écriture facilite également sa lecture (notamment l'utilisation du présent de l'indicatif pour caractériser l'obligation). Aucun droit supplémentaire n'est créé. Aucune sujétion supplémentaire n'est imposée à l'une ou l'autre partie. Enfin, aucun droit n'est réduit et aucune obligation amoindrie.

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 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.

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 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 des 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 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, un exemple tiré du rapport d'activité de la DDTEFP de Seine-Maritime (76) permet de préciser l'importance quantitative de cette activité de renseignement du public pour un département qui représente 2,1 % de la population salariée de la France :

Pour l'année 2007, les services renseignement du public de ce département (Le Havre – Rouen et Dieppe : soit environ 13 agents en ETP) ont reçu 13 105 visiteurs, ont traité 27 827 appels téléphoniques, 507 lettres et 81 courriels. Rapportés à la France entière¹, c'est **près de 2 millions de renseignements** qui sont annuellement données au public en matière de législation sociale en précisant que cette évaluation n'intègre pas les renseignements donnés par les services d'inspection du travail eux-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 de la DDTEFP (mises progressivement en service dans ce département depuis mai 2007) permettent de fournir un renseignement assez souvent formulé en termes de demande de confirmation de ce que le salarié a compris à partir de sa propre analyse de la situation. Pour autant, ce média n'est pas facilement accessible pour certains publics.

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

En complément de ce renseignement de proximité donné par les services déconcentrés, « Travail Info Service » via le N° 0821 347 347, 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 2007, « Travail Info Service » (prestation de service pour le compte du ministère chargé du travail, assurée par la société Elucydée) a ainsi traité près de 300 000 appels téléphoniques et plus de 15 000 mails.

- l'organisation de semaines d'information en coopération avec l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail,

- la diffusion d'informations à travers les possibilités offertes par Internet, les médias tels que presse écrite, radio et télévision,

la publication de "guides pratiques", de brochures ou dépliants présentant les nouveaux textes ou l'activité de l'inspection du travail sur un territoire. Depuis le début des années 2000, l'existence de l'intranet SITERE permet

¹ Une estimation analogue effectuée auprès d'autres DDTEFP donne en effet des chiffres comparables rapportés à la population salariée

une mutualisation de ces supports d'information qui proviennent soit de l'Administration centrale, soit des services déconcentrés.

A titre d'exemple la DDTEFP de Savoie a publié et diffusé au début de l'année 2008 une plaquette (8 pages), présentant le bilan 2007 et les perspectives 2008 de l'action de l'inspection du travail dans ce département. Après un éditorial du directeur, le rôle des services d'inspection du travail y est présenté. Une page est consacrée à l'interview d'un conseiller confédéral de la CGT puis à celle du président de la fédération du BTP de ce département. Chacune des 7 actions prioritaires 2007 est ensuite résumée avec un bilan des suites données. De la même façon, le bilan des campagnes de contrôle est dressé pour l'année 2007 avec une information assez précise sur les actions concertées envisagées au titre de l'année 2008. En page de couverture enfin, les quatre sections d'inspection du travail sont présentées avec tous les renseignements et une carte permettant de faciliter les contacts.

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

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

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

Chaque texte prévoit l'autorité administrative susceptible de prendre la décision et les délais dans lequel cette décision expresse ou tacite doit être prise. Les décisions des inspecteurs et directeurs du travail, nombreuses et d'importance très variable, sont susceptibles de recours administratifs ou contentieux. 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 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 (L.212-7 et 8 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 523-1 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 523-1 à L 525-9 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 ARM, 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.

En 2007, une réforme importante, vise à améliorer la coordination entre tous les acteurs de la prévention des risques : le décret 2007-761 du 10 mai 2007 (et la circulaire d'application DGT 2007/09 du 8 août 2007) créé les comités régionaux de prévention des risques professionnels. La création de ces comités s'inscrit dans la dynamique de la mise en œuvre du « Plan santé au travail 2005 – 2009 » dont le troisième axe se propose de réformer les instances de pilotage de la prévention des risques professionnels et de décloisonner les approches des administrations. La modernisation de la gouvernance comprend, d'une part, la réforme du Conseil supérieur des risques professionnels (voir encadré ci-dessous), d'autre part, la création d'instances régionales. L'idée centrale est de créer, au niveau régional, une instance de dialogue et d'échanges au sein de laquelle l'ensemble des acteurs régionaux et locaux impliqués, rassemblés pour la première fois, coordonneront leurs actions de prévention en milieu de travail et bâtiront une politique relayant ou complétant la politique nationale de prévention des risques professionnels, articulée avec la politique de santé publique. Face à des enjeux sanitaires lourds, l'Etat est garant du développement de la culture de prévention des risques professionnels, du dialogue social et de l'impulsion d'une nouvelle coopération entre les différents acteurs. Ces comités complètent le volet national de la concertation organisée dans le cadre du Conseil national de la prévention des risques professionnels. Les partenaires sociaux ont un rôle particulier à jouer, parce que leur action est essentielle sur le terrain, au sein des entreprises, ou parce qu'ils gèrent des instruments de prévention.

- L'Administration centrale a la responsabilité du fonctionnement et de l'animation de nombreux conseils et commissions nationaux, tels la commission nationale de la négociation collective, le conseil supérieur de la prévention des risques professionnels (CSPRP) (Cf. § suivant), 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. Elle assure les relations et la coopération avec les autres services d'inspection du travail qu'ils soient nationaux ou étrangers.

Annoncée par le Plan santé au travail 2005 – 2009, une réforme du CSPRP a été amorcée en 2007 et devrait aboutir en 2008. Ce Conseil sera transformé en un Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT). A l'occasion de son discours du 4 octobre 2007 clôturant la conférence sociale sur les conditions de travail, le ministre chargé du travail confirmait cette réforme et indiquait notamment que « *ce Conseil sera permanent et plus réactif. Il présentera des indicateurs sur les risques professionnels pour qu'il n'y ait plus de débats ou d'interrogations sur la véracité des chiffres, ni d'éléments manquants.* »

III - 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 611-2 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 pour y répondre et publier ces réponses via l'intranet professionnel SITERE.

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. Elles sont ensuite publiées au fur et à mesure de leur production via l'intranet professionnel SITERE.

Par ailleurs une circulaire DGT du 22 mai 2007 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.

IV - 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 et, 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 . Ce dernier, après avoir confirmé la section d'inspection du travail comme étant l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise et le rôle dévolu à l'inspecteur du travail chargé d'une section d'inspection du travail, dispose « *qu'outre l'exercice de ces attributions principales, l'inspecteur concourt à l'exécution de l'ensemble des missions de la direction départementale.* ». Ce rôle complémentaire avait déjà été introduit par le décret n°77-1288 du 24 novembre 1977 portant organisation des services extérieurs du travail et de l'emploi.

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

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.

V - 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 –MICAPCOR - 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. 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. Depuis mai 2007, ce document est entré dans une phase de validation qui intègre une consultation au cours de l'année 2008 du CNIT (Cf. Partie II, CH III-2 ci dessus).

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, quelle que soit sa conscience personnelle, comme une attitude excluant, dans l'exercice de la fonction, toute manifestation de préjugés, de parti pris ou d'esprit partisan dans le comportement, les paroles et les actes. Elle 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'action de l'inspection du travail pour l'application de la législation du travail existante ne peut dépendre des changements politiques;
- l'agent doit avoir la garantie de stabilité dans son emploi, sa fonction, son poste, sa carrière, son salaire et ses moyens : il peut ainsi exercer sa mission sans entraves administratives;
- 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.

L'indépendance est en interaction avec le principe de libre décision et les pouvoirs propres prévus par la législation.

- 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.611-11 et 12 du code du travail (L 8113-10 et 11 du nouveau 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.

- 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.

¹ Portant droits et obligations des fonctionnaires

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



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

Selon l'article 4 de la convention, l'inspection du travail doit être placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale. 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 centre spécialisé donnant lieu à examen de sortie avant titularisation.

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

L'application des règles de la fonction publique et la procédure budgétaire parlementaire permettent de considérer que les articles 10 et 11 de la convention relative à la détermination du nombre suffisant d'inspecteurs du travail et les moyens matériels (locaux, facilités de transport, remboursement de frais), sont respectés. L'apport du PMDIT en termes d'effectifs supplémentaires, exposé au sein du rapport 2006 et du présent rapport, est décisif au regard du respect par la France des articles en cause.

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

⁽¹⁾ Notamment

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

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

Au titre de l'année 2007, 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	10	10	54
TOTAL	204	170	170	160	704

Globalement, les effectifs autorisés de la mission Travail – Emploi en 2007 sont de **10 457 ETPT** pour une autorisation d'engagement de crédit de 769 809 694 €. Ces effectifs se répartissaient comme suit (Cf. Tableau ci-dessous – source : programme 155 : rapport annuel de performance 2007) :

Catégories	2007
Emplois fonctionnels	194
A administratifs	1 212
A techniques	1 641
B administratifs	305
B techniques	3 057
Catégorie C	4 244
Total	10 457

Ces effectifs se répartissent de la manière suivante :

Travail : 3 588
Emploi : 4 036
Support : 2 833

¹ Tableau actualisé à juin 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.

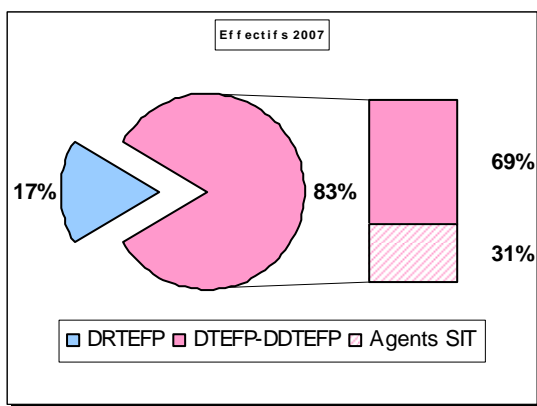
Ainsi, sont pris en compte :

- 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 2006, les éléments chiffrés 2007 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 2007, en ETP (équivalent temps plein), font apparaître :



- **1 548,58** agents travaillant dans les DRTEFP (contre 1 546,94 en 2006, soit **+0,1 %**) ;
- **7 385,19** agents travaillant dans les DDTEFP et DTEFP (contre 7 368,19 en 2006, soit **+0,2 %**) ;
- **2 303,54** agents travaillant dans les **526** sections d'inspection du travail dont **1 537,99** agents de contrôle (contre 2 144,23 agents en 2006, soit **+7,4%** dont 1 430,06 agents de contrôle, soit **+7,6%**).

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 31% des effectifs (29% en 2006) et les agents de contrôle en section que 21% (19% en 2006). 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 2007, il existait **526** sections d'inspection (contre 484 en 2006, soit **+8,7%**) dont **12** dans les départements d'outre-mer :

- **41 sections** ont été créées par deux arrêtés du 19 janvier 2007 (JO du 31 janvier 2007) et du 16 mars 2007 (JO du 24 mars 2007) : 7 en Aquitaine (1 en Dordogne, 1 en Gironde, 1 dans les Landes, 1 en Lot et Garonne, 3 dans les Pyrénées Atlantiques), 2 en Franche-Comté (1 dans le Doubs, 1 dans le Jura), 3 en Haute Normandie (1 dans l'Eure, 2 en Seine Maritime), 11 dans le Nord-Pas de Calais (7 dans le Nord, 4 dans le Pas de Calais), 6 dans les Pays de la Loire (2 en Loire Atlantique, 1 en Mayenne, 2 dans la Sarthe, 1 en Vendée), 4 en Poitou-Charentes (1 en Charente, 1 en Charente Maritime, 1 dans les Deux Sèvres, 1 dans la Vienne), 5 en Provence-Alpes-Côte d'Azur (1 dans les Alpes Maritime, 2 dans les Bouches du Rhône, 1 dans le Var, 1 dans le Vaucluse), 3 en Rhône-Alpes (1 dans l'Ain, 1 en Isère, 1 en Savoie) ;

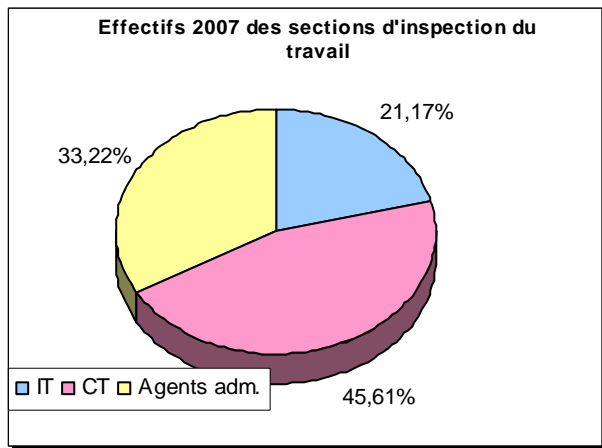
- **1 section**, créée par un arrêté du 24 juillet 2006 à la Réunion, a été effectivement créée en 2007.

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, 12 départements ne comportent qu'une seule section et 12 départements comportent 10 sections et plus. Les départements les plus importants sont Paris avec 39 sections, puis les Hauts de Seine (22 sections), Nord- Lille (20 sections), le Rhône (16 sections), les Bouches du Rhône (15 sections). La région Ile de France compte à elle seule 115 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 **2 303,54** agents des sections d'inspection (2 144,23 en 2006, soit +7,4%), il y a **765,55 agents administratifs** (714,17 en 2006, soit +7,2%) et **1 537,99 agents de contrôle** (1 430,06 en 2006, soit +7,6%).

Ces derniers se répartissent de la manière suivante :

- **1 050,99 contrôleurs du travail** (967,05 en 2006, soit +8,6%) ;
- **487,90 inspecteurs du travail** (463,01 en 2006, soit +5,4%).

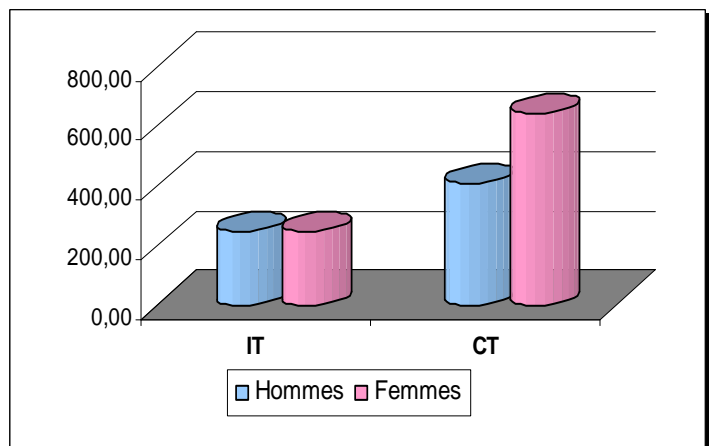
Répartition entre femmes et hommes

Sur les 1 537,99 agents de contrôles affectés dans les sections d'inspection du travail, 57,55 % (885,17) sont des femmes (58,09 % en 2006).

Sur 1 050,09 contrôleurs, 61,04 % (640,94) sont des femmes (61,93 % en 2006).

Sur 487,90 inspecteurs, 50,06 % (244,23) sont des femmes (50,06 % en 2006).

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, 2,00 contrôleurs, 1,46 agents administratifs (en 2006 : 0,96 inspecteur, 2,00 contrôleurs, 1,48 agents administratifs) ;

pour 3 031,72 établissements et 30 580,39 salariés en moyenne par section, chaque agent de contrôle a en charge, toujours en moyenne, 1 036,86 établissements et 10 458,64 salariés (en 2006 : 3 214,13 établissements et 32 519,85 salariés en moyenne par section ; 1 087,81 établissements et 11 006,26 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 entre 2006 et 2007, dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT, (+ 42 sections, soit + 8,7 % ; + 107,93 agents de contrôle, soit + 7,6%) a eu pour effet de faire baisser de 5% le nombre moyen de salariés par agents de contrôle (11 006,26 en 2006, 10 458,64 en 2007).

Evolution depuis 1982

Evolution des effectifs

Après la forte période de recrutement 1975-1985 dans les sections d'inspection du travail, à la suite de la création en 1975 du corps interministériel de l'inspection du travail, globalement le nombre d'agents affectés aux sections d'inspection diminue nettement jusqu'au milieu des années 1990.

Le nombre d'agents de contrôle reste à un niveau inférieur à celui de l'année 1985 jusqu'en 2002, année où une augmentation significative concerne toutes les catégories, même si le nombre d'agents administratifs affectés aux sections d'inspection du travail est toujours inférieur à celui de l'année 1985.

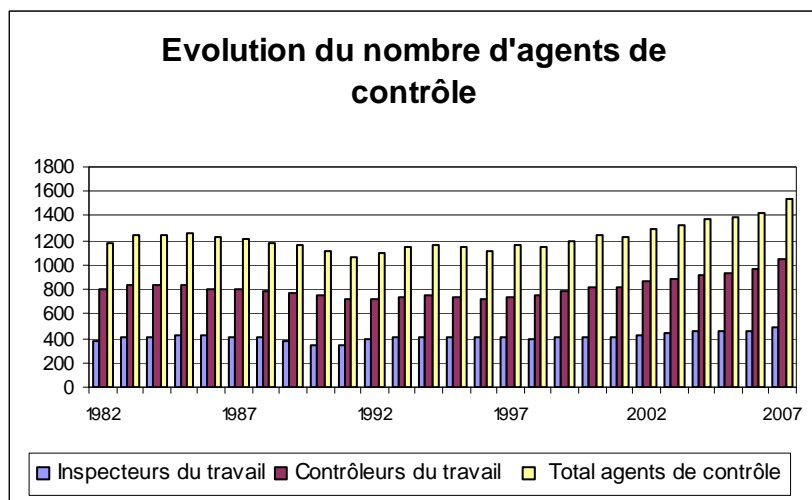
Le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail présenté, en mars 2006, par le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes prévoit un renforcement des effectifs de contrôle de 700 agents d'ici à 2010. Il stipule que « le renforcement des 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.

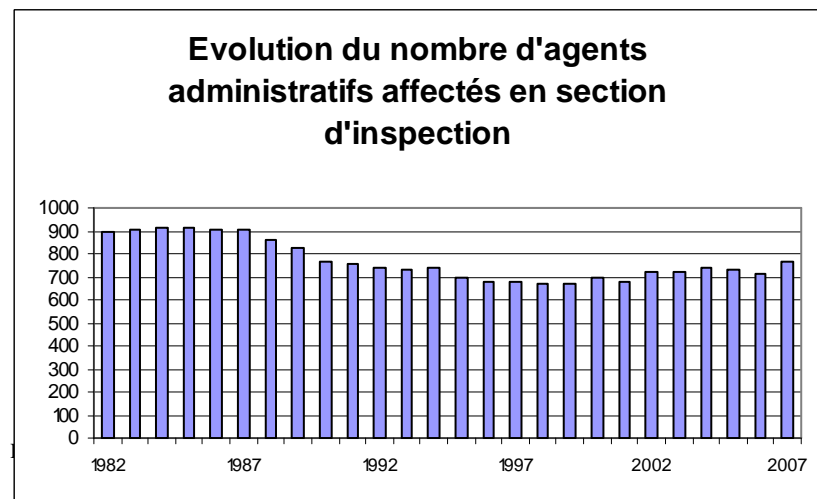
Il connaît une évolution sensible en 2007 dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT (+25 en un an, soit +5,4%).

- 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 en 2007 dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT (+83 en un an, soit +8,6%).

- 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 en 2007 dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT (+51 en un an, soit +7,2%).

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 partiels. C'est la raison pour laquelle, les effectifs sont comptés en équivalents temps plein (ETP).

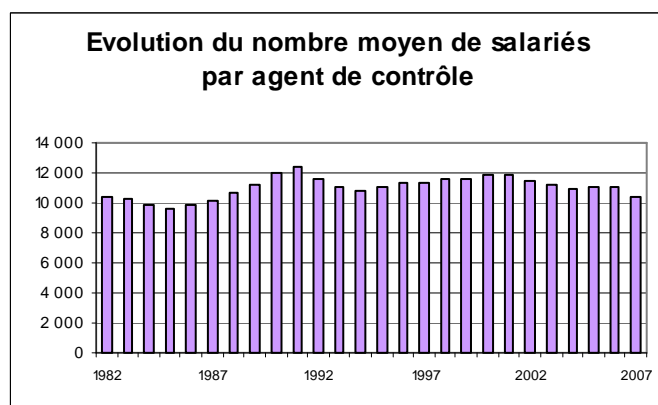
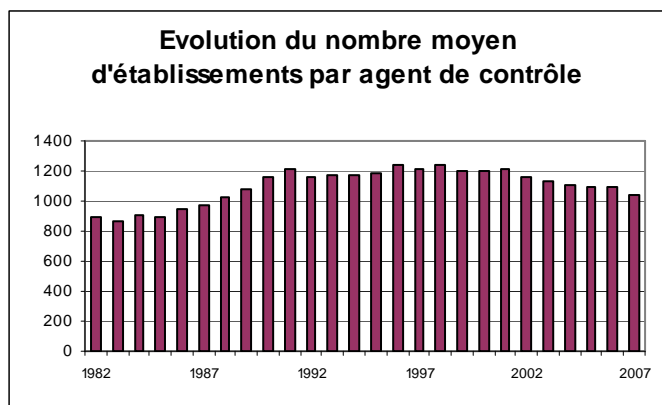
Evolution comparée des moyens des sections avec le nombre d'établissements et de salariés assujettis à leur contrôle

Nous n'avons pas de données antérieures à 1982 permettant une comparaison pertinente. Nous observerons donc l'évolution depuis 1982. Depuis 1982, le nombre des établissements assujettis au contrôle de l'inspection du travail a progressé de 51,4%, (+541 511). De 1982 à 2007, ces établissements sont passés respectivement de 1 053 173 à 1 594 684 et les personnels occupés par ces établissements ont progressé de 31,5% (+ 3 854 105), passant ainsi de 12 231 182 en 1982 à 16 085 287 en 2007.

Durant cette même période, les effectifs des agents affectés en sections d'inspection du travail sont passés de 2 078 à 2 304 soit une augmentation de 226 agents (+ 10,9%). Le nombre des agents de contrôle est passé de 1 178 à 1 538 soit une augmentation de 360 (+ 30,6%) et celui des agents administratifs est passé de 900 à 766 soit une diminution de 134 (- 14,9%).

Au début des années 80, une section d'inspection du travail disposait de 3 agents de contrôle et 2 agents administratifs. En 2007 cette même section dispose en moyenne, en tenant compte des temps partiels, de 1,46 agent administratif et de 2,92 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 1982 et 2007.



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 par la mise en du PMDIT. En 1982, un agent de contrôle, en moyenne, avait en charge 894 établissements occupant 10 384 salariés. En 2007, ces chiffres étaient respectivement de 1 037 et de 10 459.

Recrutement d'inspecteurs du travail entre 1996 et 2007

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

Postes ouverts aux concours depuis 1996

	Concours interne	Concours externe	Total
1996	4	8	12
1997	7	17	24
1998	10	26	36
1999	14	48	62
2000	46	93	139
2001	26	61	87
2002	14	33	47
2003	16	33	49
2004	22	51	73
2005	35	69	104
2006	36	73	109
2007	20	89	109
TOTAL	250	601	851

A ces 851 postes ouverts s'ajoute le recrutement sur liste d'aptitude qui représente 1/6 du nombre des postes ouverts au concours. La majeure partie de ce recrutement s'est fait par le concours externe qui sélectionne le plus souvent des jeunes diplômés de l'université, n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle. Certains sont reçus au concours alors qu'ils occupent un poste de contrôleur du travail, mais souvent leur ancienneté dans cette fonction n'est pas grande (certains occupent ce poste de contrôleur du travail en attendant d'être reçus au concours d'inspecteur).

A l'issue de la formation initiale, ils sont affectés dans les services. Seulement une partie d'entre eux trouve un poste en section d'inspection.

Il convient cependant de préciser que jusqu'en 2005 inclus l'augmentation des recrutements a essentiellement profité aux activités des services sur le champ de l'emploi, les affectations

des nouveaux inspecteurs en section d'inspection étant très minoritaires à la sortie de l'INTEFP. Le PMDIT traduit une très nette inversion de tendance.

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

Les médecins inspecteurs régionaux du travail

Les directions régionales et les directions du travail des régions d'outre-mer (ROM) et de Saint Pierre et Miquelon comptaient, au 31 décembre 2007, 52,60 médecins inspecteurs régionaux du travail - 51,60 dans les directions régionales de métropole, 1,00 dans les directions du travail des ROM et de Saint Pierre et Miquelon (en 2006 : 54,10 médecins inspecteurs régionaux du travail - 52,10 dans les directions régionales de métropole, 2,00 dans les directions du travail des ROM et de Saint Pierre et Miquelon).

L'évolution significative observée depuis 2005 s'explique par la mise en œuvre du PNST et la création des cellules pluri disciplinaires, les MIRTMO voyant ainsi leurs missions évoluer, sans que leur rôle initial auprès des DRTEFP n'ait été mis en cause.

Les ingénieurs de prévention

Ils ont pour rôle d'assurer un appui technique aux agents de contrôle, conformément aux dispositions de l'article L. 611-7 du code du travail. Ils jouissent à ce titre du droit d'entrée dans les entreprises et du droit de prélèvement, et peuvent se faire présenter les registres et documents lorsqu'ils concernent l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Au 31 décembre 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 ROM et de Saint Pierre et Miquelon (en 2006 : 50,00 ingénieurs de prévention étaient en poste - 49,20 dans les directions régionales de métropole, 0,80 dans les directions du travail des ROM 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 2007, 90,52 - 34,97 dans les directions régionales, 55,55 dans les directions départementales de métropole (en 2006 : 80,02 – 27,33 dans les directions régionales de métropole, 51,29 dans les directions départementales de métropole, 1,40 dans les directions du travail des ROM et de Saint Pierre et Miquelon).

Services de documentation

Ces services représentent 70,69 emplois (73,56 en 2006). 19,25 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 (20,20 en 2006).

Dans les départements de métropole et dans les directions du travail des ROM et de Saint Pierre et Miquelon qui identifient l'existence d'un service de documentation, il y a 51,44 agents occupés à cette tâche (en 2006 53,36). 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.

I -4 Les agents hors sections participant à la mission d'inspection du travail

Les agents, affectés dans des services déconcentrés autres que les sections, qui peuvent participer à des missions d'inspection du travail telles qu'il ressort des normes internationales, conventions et recommandations (cf. partie 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 et 2007, 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.

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 ROM et de Saint Pierre et Miquelon. Ce nombre est de 531,84 (506,39 en 2006).

Des évolutions de l'application Synergie RH sont en cours afin de pouvoir retrouver ce degré de finesse pour le rapport 2008.

¹) Ce dispositif est décrit plus précisément au chapitre V : la protection des agents
L'inspection du travail en France en 2007 – rapport BIT - DGT

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 : 4 directeurs adjoints du travail¹ 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 exercera, la plupart du temps, des tâches en tout ou partie étrangères aux missions d'inspection du travail au sens de la convention N° 81.

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 arrêté 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.

¹ Dans les régions Aquitaine et Franche-Comté.

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 2007 une indemnité annuelle de fonction dont le taux moyen varie de 18 293 à 21 342 pour les directeurs régionaux selon leur groupe ; de 13 720 à 18 293 € (taux moyen) et de 20 580 à 27 400 € (taux maximum) pour les directeurs départementaux et les directeurs du travail des départements d'outre-mer selon leur groupe. 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 07, seules 2 personnes sont concernées par ce statut).

- En 2007, 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 2007
Dès le recrutement	51 889, 00 €
Après 5 ans dans le service	56 213, 10 €
Après 10 ans dans le service	60 537, 18 €
Après 15 ans dans le service	67 023,30 €

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 2007, 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 (et arrêté du 03/03/03) dont le montant moyen est 11 322 € et le montant plafond de 22 644 €.

¹ Montants applicables à partir du 1^{er} février puis au cours de l'année 2007.

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

III -1 Le recrutement.

C'est la loi de 1892 ⁽¹⁾ 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.

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 chargé 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 2007 le recrutement de 3 inspecteurs du travail.

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

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

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

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.

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

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 initiale et continue des inspecteurs et contrôleurs du travail.

En 2007, l'ensemble de l'activité de formation dispensée sur les sites de formation de l'INTEFP (le centre de Marcy l'Etoile et les 9 centres inter régionaux de formation - CIF) représente 69 816 journées et 8 661 stagiaires (soit + 38 % par rapport à l'année 2006) se répartissant en :

- formation initiale : 763 stagiaires représentant 45 250 journées de formation,
- formation continue : 2 945 stagiaires représentant 7 163 journées de formation,
- adaptation à l'emploi : 892 stagiaires représentant 4 054 journées de formation,
- préparation aux concours : 2 396 stagiaires représentant 6 878 journées de formation,
- actions pour le compte de tiers : 943 stagiaires représentant 4 699 journées de formation,
- sessions nationales : 591 stagiaires représentant 1 172 journées de formation,
- ingénierie pour les DRTEFP : 131 stagiaires représentant 603 journées de formation,

L'année 2007 a été marquée par une très forte augmentation de l'activité de formation initiale due aux créations d'emplois prévues par le PMDIT (plus de 640 élèves et stagiaires en octobre 2007). Dans le même temps la formation initiale des contrôleurs a été refondue et mise en œuvre en octobre 2007. En formation continue, un budget équivalent à l'année passée a néanmoins permis à l'INTEFP une augmentation du nombre de jours de formation. En matière de préparation aux concours, l'année 2007 a été particulièrement marquée par la préparation de l'examen des secrétaires administratifs. 57 % de l'activité de l'INTEFP a été réalisée dans les CIF.

Il convient enfin 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.

Les formations initiales

Le budget des formations initiales délivrées par l'INTEFP s'est élevé, en 2007, à 3,5 millions d'€.

La formation initiale 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.

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

En liaison et en alternance avec les enseignements dispensés à l'Institut, des stages d'une durée globale ne dépassant pas 8 mois sont organisés tout au long de la formation. Ce sont des stages «d'immersion» dans une DDTEFP, en entreprise, des stages de découvertes du métier, dans le poste d'affectation, des stages d'approfondissement. Au cours de leur formation les inspecteurs élèves du travail sont tenus de participer aux épreuves individuelles d'évaluation des compétences et capacités techniques organisées pour chacune des périodes.

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

Trois promotions d'inspecteurs du travail ont suivi des sessions de formation à l'INTEFP au cours de l'année 2007 :

- Promotion 2005 : 68 inspecteurs élèves du travail titularisés en mars 2007 (09-2005/03-2007)
- Promotion 2006 : 103 inspecteurs élèves du travail en formation en 2007 (09-2006/03-2008)
- Promotion 2007 : 109 inspecteurs élèves du travail débutant leur formation en septembre 2007 (09-2007/03-2009)

La promotion d'inspecteurs du travail issue de la liste d'aptitude a compté 20 personnes qui ont bénéficié d'un parcours individualisé de 6 mois de formation (du 29 mai au 12 octobre 2007, soit 1 249 journées 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 initiale 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 2007 :

La promotion FICT 2006 à partir d'octobre 2006 jusqu'en octobre 2007 : 218 stagiaires.

La promotion FICT 2007 à partir d'octobre 2007 jusqu'en octobre 2008 : 239 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 monter en compétences 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.

Les formations continues

Sur le terrain de la formation continue, dans le cadre d'un budget de près de 2 millions d'€, l'INTEFPa organisé en 2007 un total de 13 400 jours de formation (pour environ 10 000 jours en 2006) à raison de 80 % pour les agents des services déconcentrés et 20 % pour l'administration centrale. Près de 6 800 jours de formation ont été consacrés à la préparation aux concours.

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

- L'accompagnement de la recodification du code du travail,
- Une formation sur la loi TEPA (du 21 août 2007) notamment ne ce qui concerne les heures supplémentaires,
- Un séminaire rassemblant les équipes pluridisciplinaires en octobre,
- La création d'un réseau de formateurs sur le fonds social européen (FSE),
- Un développement des stages sur les procédures des marchés publics,
- Une formation à destination des gestionnaires ressources humaines de nos services,
- Un stage sur les enjeux européens de l'action publique,
- Une action expérimentale de formation de l'encadrement (mixant cadres de l'administration centrale et des services déconcentrés) au management d'équipe et à la gestion des ressources humaines,

La mobilité fonctionnelle des inspecteurs et contrôleurs du travail

L'objectif des formations à la mobilité fonctionnelle est de permettre à des contrôleurs ou des inspecteurs du travail d'appréhender le contenu et les gestes spécifiques à l'occupation d'un nouveau poste suite à une mutation fonctionnelle. 27 inspecteurs du travail et 66 contrôleurs ont ainsi suivi, en 2007, un parcours de mobilité le plus souvent pour rejoindre un poste en section d'inspection du travail. De nombreux parcours individualisés de formation qui n'entraient pas dans le cadre de ces parcours collectifs ont par ailleurs été organisés au niveau de chaque centre interrégional de formation.

La préparation aux concours

Les actions de préparation au concours ont connu une forte hausse en 2007 : 2 396 stagiaires ont été accueillis pour un volume de 6 875 jours de formation. Elles ont accueilli notamment des agents préparant l'examen de secrétaires administratifs.

Les offres de formation de l'INTEFP auprès des services déconcentrés

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

Parmi les points importants, il faut noter la poursuite des accompagnements de projets de service suivants :

- L'accompagnement de l'évolution des agents de catégorie C sur la région Bourgogne (projet DIAMS)
- La mise en place du dispositif Ecole des Projets Professionnels par la DRTEFP Ile-de-France (EPP)
- L'allocation de ressources humaines dans la réorganisation des services de la DRTEFP PACA.

La formation continue organisée par les DRTEFP

La formation continue organisée par les DRTEFP reste, avec un budget de l'ordre d'un million d'euros, 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 apparaître les priorités suivantes :

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

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 2007, les agents de contrôle pouvaient utiliser, parfois conjointement avec les autres agents des services déconcentrés, 1 124 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 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

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

- Les agents obligés de se déplacer sur le territoire, perçoivent des indemnités forfaitaires, fixées par arrêté du 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 2007, 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 aux lettres institutionnelles, chaque agent de section dispose d'une boîte aux lettres électronique.

IV – 4 Les appuis documentaires et le système d'information

Il s'agit ici essentiellement des appuis documentaires, classiques ou fondés sur les nouvelles 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 relai des services des directions régionales. La gestion documentaire avec recours à des logiciels spécialisés se généralise lentement et, dans plusieurs régions, donne lieu à d'intéressantes initiatives de mutualisation des ressources et de leur valorisation.

Il convient aussi de souligner que les services déconcentrés élaborent de nombreux documents d'information et d'aide au contrôle, le plus souvent avec l'aide de groupes de travail auxquels participent les agents de contrôle et les ingénieurs de prévention. La DGT depuis août 2006, avec un département dédié à l'appui et au soutien du contrôle, porte l'ambition d'une dimension supplémentaire dans l'aide méthodologique et juridique apportée aux agents de contrôle.

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 6 années de mise en place, SITERE offre en 2007 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 textes ;

- des notes juridiques (une sous-rubrique « Fiches de la DGT » a été créée en octobre 2007 et rassemble déjà plus de 40 fiches), des commentaires d'arrêts de jurisprudence ;

- des documents, rapports et études produits par les services d'administration centrale comme par les services déconcentrés ;

- en 2007, une nouvelle sous-rubrique a été ouverte par l'inspection médicale du travail (service intégré au service de l'animation territoriale de la DGT) 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 ;

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, Conseil d'Etat, Cour de cassation, Info risques cancérigènes, 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 ...].

Cet intranet professionnel, doté en 2007 de plus de 3500 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 2007, entre 2 000 et 2 800 visiteurs mensuels se sont connectés sur cet intranet, pour un nombre de visites mensuelles variant entre 8 et 10 000.

- **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 croît 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 ;

- **E-Poséidon** : application intranet permettant d'obtenir en ligne les textes législatifs, réglementaires et conventionnels ainsi que la jurisprudence et les documents produits par les services d'administration centrale. Cette application vient en complément du site Légifrance qui est désormais la voie d'accès au droit la plus facile pour les agents de contrôle comme pour les autres usagers du droit du travail.

- **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, CR réunion CE ou CHSCT ...) ainsi que toutes les données issues des contrôles et suites à contrôle. Cette application répond également aux besoins de pilotage local et national, de diagnostics de territoire, de statistiques. Elle est destinée, pour ce service, 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 celles pour le rapport annuel au BIT.

CAP SITERE a connu des difficultés de mise en œuvre qui ont conduit à une « pause qualité » décidée en juin 2006. Diverses améliorations apportées à l'outil ont permis de rendre son utilisation obligatoire (saisie par les sections d'inspection du travail notamment) à partir du 1^{er} janvier 2007. Ainsi le cumul des interventions saisies atteint le 21 septembre 2007 est identique à celui du 31 décembre 2006.

Deux audits ont été néanmoins décidés dont les conclusions, connues en mai 2007, ont conduit à concevoir un plan d'action visant à l'améliorer davantage (notamment au regard de temps de réponse excessifs) et stabiliser le système. Ce plan d'action prévoit également la refonte de l'outil de pilotage sur l'ensemble de son périmètre.

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 rares, 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.

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 a été installée par le ministre. Elle se compose de représentants de la DGT (depuis l'automne 2006) et de la DAGEMO. Un membre de l'IGAS y est associé. Les cellules régionales sont opérationnelles et leurs membres désignés ont également reçu une lettre de mission. Plus précisément, elles sont chargées d'analyser les situations rencontrées et d'examiner les mesures à mettre en œuvre, d'apprécier la qualité des documents préalablement à leur communication, de formuler des propositions d'actions concrètes, d'en assurer le suivi en liaison avec les autres acteurs (DDTEFP, Préfet, DRASS, DRIRE, Parquet etc.) et de saisir la cellule nationale en cas de besoin.

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

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

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 fonctionnaire du 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.

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 2007

Cette procédure a été utilisée en 2007 par 67 agents du système d'inspection du travail (contre 45, en 2006) : 10 inspecteurs du travail et 57 contrôleurs du travail ont effectué une demande de protection fonctionnelle. Ce chiffre marque une augmentation sensible par rapport à l'année précédente et situe l'année 2007 dans la moyenne du nombre d'affaires traitées en 2004 et 2005. Il convient d'observer que ces demandes de protection fonctionnelle peuvent concerner des situations de mise en cause pénale des agents, mais recouvrent, dans la très grande majorité des cas, des outrages, violences, agressions, menaces y compris menaces de mort.

Ces chiffres très 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 que connaît notre société et seuls les cas graves étaient signalés au niveau national. Cet évènement 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.

SUIVI DES DEMANDES DE PROTECTION FONCTIONNELLE

Qualité des agents demandant la protection fonctionnelle	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	TOTAL
Directeur régional	2							1				3
Directeur départemental		2	3		3	1		1	4			14
Directeur adjoint			2			1		2	3	1		9
Inspecteur du travail	11	13	2	4	9	7	13	15	15	7	10	106
Contrôleur du travail	21	18	17	13	14	14	24	38	62	37	57	315
Agent administratif							1	3	1			5
TOTAL	34	33	24	17	26	23	38	60	85	45	67	452

INCRIMINATIONS ET MISES EN CAUSE ¹												
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 ²	TOTAL
Obstacles aggravés	14	8	4	1	8	2	10	11	34	6	58	
outrages, injures	14	14	6	9	15	12	17	32	60	17		
Menaces, menaces de mort	7	7	5	3	3	4	6	14	19	9		
Violences, voies de fait	6	6	5	6	1	1	18	19	12	10		
Mises en cause					1		1	4	17	3	1	
TOTAL	41	35	20	19	28	19	52	80	142	45	59	540

Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2007

Les jugements et arrêts reçus ne couvrent pas la totalité des demandes, soit par remontées insuffisantes, soit en raison des délais de la 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.

Ainsi, pour les 40 affaires enregistrées en 2007, concernant en première instance 57 agents et 32 constitutions de partie civile des organisations syndicales, on peut observer, à la date du 10 juin 2008, que 19 affaires ont été jugées concernant 27 agents dans un délai moyen de 13,5 mois.

Toutes ces décisions judiciaires concernent des outrages, menaces, violences, agressions, intimidations. Aucune mise en cause pénale n'a, à ce jour, abouti à une condamnation.

Les sanctions pénales ont consisté en :

- soit une peine d'amende seule entre 500 et 5 000 €(en moyenne 1 680 €)
- soit une peine de 3 à 8 mois de prison avec sursis, seule (en moyenne 4,4 mois)
- soit une peine de prison avec sursis et une amende (en moyenne 3 mois de prison et 533 € d'amende)

Les indemnisations civiles ont consisté :

- pour les agents à des dommages- intérêts de 1 à 1 500 € (moyenne : 598 €)
- pour les organisations syndicales à des dommages- intérêts de 1 à 400 € (moyenne : 97 €)

¹ Une affaire peut concerner plusieurs agents. Elle peut également entraîner la condamnation de plusieurs délinquants.

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 pénales de toutes les autres incriminations.

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) 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,
- 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 de 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.

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 ».

ANNEXES

Tableau n°1

Par régions et départements :

Au 31 décembre 2007 : effectifs des directions départementales, des directions régionales et des agents de contrôle de l'inspection du travail ;

Au 31 décembre 2007 : établissements et salariés, par départements, relevant de l'inspection du travail du ministère chargé du travail. (Source SIENE à partir des données UNEDIC 2006)

Tableau n°2

Evolution du nombre d'agents en section d'inspection du travail de 1982 à 2007

Tableau n° 3

Répartition des effectifs identifiables des DRTEFP au 31 décembre 2007

- 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 2007

- 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 2007 : effectifs des directions départementales, des directions régionales et des agents de contrôle de l'inspection du travail (source DAGEMO) ;

Au 31 décembre 2007 : établissements et salariés, par départements, relevant de l'inspection du travail du ministère chargé du travail. (Source SIENE à partir des données UNEDIC 2007)

SIT : section d'inspection du travail

Région	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'établissements par agent de contrôle
ALSACE	67. Bas-Rhin	27 258	310 062	107,60		9	37,00	26,30	11 789,43	1 036,43
	68. Haut-Rhin	16 985	193 549	82,63		6	28,40	18,10	10 693,31	938,40
<i>Cumul région</i>		44 243	503 611	190,23	61,40	15	65,40	44,40	11 342,59	996,46
AQUITAINE	24. Dordogne	10 319	73 767	44,50		3	9,90	5,90	12 502,88	1 748,98
	33. Gironde	36 516	341 789	140,10		11	53,20	35,30	9 682,41	1 034,45
	40. Landes	9 166	70 327	43,20		3	13,20	7,80	9 016,28	1 175,13
	47. Lot et Garonne	8 047	64 501	41,00		3	9,90	6,60	9 772,88	1 219,24
	64. Pyrénées Atlantiques	19 228	153 436	75,73		7	24,70	15,90	9 650,06	1 209,31
<i>Cumul région</i>		83 276	703 820	344,53	73,20	27	110,90	71,50	9 843,64	1 164,70
AUVERGNE	3. Allier	8 054	70 391	43,29		3	14,65	10,85	6 487,65	742,30
	15. Cantal	3 899	26 212	26,49		1	4,90	3,90	6 721,03	999,74
	43. Haute Loire	5 603	45 911	32,32		2	9,80	7,80	5 886,03	718,33
	63. Puy de Dôme	15 359	149 832	72,99		5	21,20	14,60	10 262,47	1 051,99
<i>Cumul région</i>		32 915	292 346	175,09	53,30	11	50,55	37,15	7 869,34	886,00
BASSE NORMANDIE	14. Calvados	17 157	165 536	70,20		5	18,84	14,04	11 790,31	1 222,01
	50. Manche	11 131	98 182	52,98		3	15,40	10,60	9 262,45	1 050,09
	61. Orne	6 707	67 329	38,30		2	9,00	6,00	11 221,50	1 117,83
<i>Cumul région</i>		34 995	331 047	161,48	56,60	10	43,24	30,64	10 804,41	1 142,13
BOURGOGNE	21. Côte d'Or	13 023	132 637	54,90		4	16,40	11,00	12 057,91	1 183,91
	58. Nièvre	4 996	42 824	33,50		2	4,80	3,00	14 274,67	1 665,33
	71. Saône et Loire	13 303	127 551	59,84		4	18,58	11,80	10 809,41	1 127,37
	89. Yonne	7 465	75 282	40,30		2	8,60	6,00	12 547,00	1 244,17
<i>Cumul région</i>		38 787	378 294	188,54	58,10	12	48,38	31,80	11 896,04	1 219,72
BRETAGNE	22. Côtes d'Armor	13 163	113 253	55,40		3	14,40	9,00	12 583,67	1 462,56
	29. Finistère	19 989	185 469	86,00		5	21,60	12,40	14 957,18	1 612,02
	35. Ille et Vilaine	23 311	256 723	88,10		7	28,70	20,90	12 283,40	1 115,36
	56. Morbihan	17 309	146 699	66,92		4	18,40	11,80	12 432,12	1 466,86
<i>Cumul région</i>		73 772	702 144	296,42	69,09	19	83,10	54,10	12 978,63	1 363,62
CENTRE	18. Cher	6 641	64 767	38,50		2	8,60	5,80	11 166,72	1 145,00
	28. Eure et Loir	8 548	92 638	46,80		3	15,70	10,00	9 263,80	854,80
	36. Indre	5 345	51 538	32,80		2	7,30	5,50	9 370,55	971,82
	37. Indre et Loire	13 698	141 170	65,00		4	17,40	11,70	12 065,81	1 170,77
	41. Loir et Cher	7 309	75 760	36,76		2	7,80	5,80	13 062,07	1 260,17
	45. Loiret	14 150	176 621	67,46		5	21,90	15,60	11 321,86	907,05
<i>Cumul région</i>		55 691	602 494	287,32	64,60	18	78,70	54,40	11 075,26	1 023,73
CHAMPAGNE-ARDENNE	8. Ardennes	5 518	56 481	33,80		2	6,10	3,80	14 863,42	1 452,11
	10. Aube	6 996	69 629	38,70		3	10,90	7,70	9 042,73	908,57
	51. Marne	12 447	134 610	63,86		5	17,70	12,30	10 943,90	1 011,95
	52. Haute-Marne	4 006	40 457	28,30		2	6,15	4,45	9 091,46	900,22
<i>Cumul région</i>		28 967	301 177	164,66	42,90	12	40,85	28,25	10 661,13	1 025,38

Région	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'établissements par agent de contrôle
CORSE	20A. Corse du Sud	4 872	28 543	24,20		1	4,00	2,00	14 271,50	2 436,00
	20B. Haute Corse	4 790	27 835	28,60		1	6,70	5,00	5 567,00	958,00
<i>Cumul région</i>		9 662	56 378	52,80	29,40	2	10,70	7,00	8 054,00	1 380,29
FRANCHE-COMTE	25. Doubs	12 188	134 376	65,70		5	18,80	13,20	10 180,00	923,33
	39. Jura	6 351	57 990	32,00		3	8,00	5,00	11 598,00	1 270,20
	70. Haute Saône	4 726	48 342	31,10		2	6,50	4,80	10 071,25	984,58
	90. Territoire de Belfort	3 022	34 938	22,50		1	4,20	3,00	11 646,00	1 007,33
<i>Cumul région</i>		26 287	275 646	151,30	51,60	11	37,50	26,00	10 601,77	1 011,04
HAUTE NORMANDIE	27. Eure	11 191	125 662	65,00		5	18,70	10,90	11 528,62	1 026,70
	76. Seine Maritime	26 586	321 686	139,34		12	51,00	33,10	9 718,61	803,20
<i>Cumul région</i>		37 777	447 348	204,34	55,10	17	69,70	44,00	10 167,00	858,57
ILE DE FRANCE	75. Paris	136 747	1 230 243	424,72		39	171,60	116,70	10 541,93	1 171,78
	77. Seine et Marne	25 713	298 966	118,80		8	39,80	25,80	11 587,83	996,63
	78. Yvelines	28 826	386 541	127,40		11	47,70	31,80	12 155,38	906,48
	91. Essonne	23 136	296 993	106,20		8	38,00	23,90	12 426,49	968,03
	92. Hauts de Seine	42 518	808 964	211,50		22	94,60	61,40	13 175,31	692,48
	93. Seine Saint Denis	30 823	354 076	163,00		11	56,50	36,50	9 700,71	844,47
	94. Val de Marne	29 204	329 525	134,90		9	44,30	27,50	11 982,73	1 061,96
	95. Val d'Oise	21 321	244 251	111,55		7	29,90	17,40	14 037,41	1 225,34
<i>Cumul région</i>		338 288	3 949 559	1 398,07	188,40	115	522,40	341,00	11 582,28	992,05
LANGUEDOC-ROUSSILLON	11. Aude	8 515	56 003	39,36		2	10,70	6,90	8 116,38	1 234,06
	30. Gard	16 880	128 885	71,20		4	18,60	12,60	10 228,97	1 339,68
	34. Hérault	27 972	219 783	98,00		6	27,50	16,70	13 160,66	1 674,97
	48. Lozère	2 191	15 066	17,42		1	3,13	2,50	6 026,40	876,40
	66. Pyrénées Orientales	11 466	78 121	52,30		2	10,80	8,00	9 765,13	1 433,25
<i>Cumul région</i>		67 024	497 858	278,28	56,90	15	70,73	46,70	10 660,77	1 435,20
LIMOUSIN	19. Corrèze	6 205	51 670	31,27		2	8,60	5,80	8 908,62	1 069,83
	23. Creuse	2 617	18 824	23,60		1	3,20	2,00	9 412,00	1 308,50
	87. Haute Vienne	8 708	78 941	43,80		3	11,40	6,80	11 608,97	1 280,59
<i>Cumul région</i>		17 530	149 435	98,67	43,59	6	23,20	14,60	10 235,27	1 200,68
LORRAINE	54. Meurthe et Moselle	14 899	154 435	76,40		5	27,00	18,40	8 393,21	809,73
	55. Meuse	3 518	32 930	27,00		2	7,60	5,80	5 677,59	606,55
	57. Moselle	21 133	234 488	96,20		7	33,30	19,60	11 963,67	1 078,21
	88. Vosges	8 842	88 653	44,20		4	11,60	7,80	11 365,77	1 133,59
<i>Cumul région</i>		48 392	510 506	243,80	58,00	18	79,50	51,60	9 893,53	937,83
MIDI-PYRENEES	9. Ariège	3 700	25 305	23,99		1	4,00	3,00	8 435,00	1 233,33
	12. Aveyron	7 718	57 447	29,70		2	9,00	6,00	9 574,50	1 286,33
	31. Haute Garonne	32 540	347 445	127,80		9	48,70	30,40	11 429,11	1 070,39
	32. Gers	4 602	29 791	26,60		1	3,70	3,00	9 930,33	1 534,00
	46. Lot	4 417	31 487	25,30		1	4,00	2,00	15 743,50	2 208,50
	65. Hautes Pyrénées	6 316	47 549	33,10		2	9,80	6,00	7 924,83	1 052,67
	81. Tarn	9 150	71 040	46,30		2	9,00	5,70	12 463,16	1 605,26
	82. Tarn et Garonne	5 416	40 298	30,20		1	5,86	4,00	10 074,50	1 354,00
<i>Cumul région</i>								60,10	10 821,33	1 228,94

Région	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'établissements par agent de contrôle
NORD-PAS-DE-CALAIS	59L. Nord Lille	37 870	495 500	197,60		20	72,40	50,40	9 831,35	751,39
	59V. Nord Valenciennes	12 194	156 924	94,60		7	29,20	22,60	6 943,54	539,56
	62. Pas de Calais	25 725	298 985	166,30		14	57,84	37,80	7 909,66	680,56
<i>Cumul région</i>		75 789	951 409	458,50	110,60	41	159,44	110,80	8 586,72	684,02
PAYS-DE-LA-LOIRE	44. Loire Atlantique	30 477	344 068	134,90		12	61,35	37,75	9 114,38	807,34
	49. Maine et Loire	17 778	193 690	83,40		6	30,96	21,60	8 967,13	823,06
	53. Mayenne	6 548	72 704	37,50		3	12,30	7,90	9 203,04	828,86
	72. Sarthe	11 539	138 320	60,00		6	22,50	15,40	8 981,82	749,29
	85. Vendée	15 734	159 858	67,20		5	28,40	19,90	8 033,07	790,65
<i>Cumul région</i>		82 076	908 640	383,00	77,20	32	155,51	102,55	8 860,46	800,35
PICARDIE	2. Aisne	9 656	98 759	65,32		4	22,60	14,70	6 718,30	656,87
	60. Oise	14 655	177 281	76,13		5	23,20	15,60	11 364,17	939,42
	80. Somme	10 872	124 467	64,00		4	15,60	10,80	11 524,72	1 006,67
<i>Cumul région</i>		35 183	400 507	205,45	54,70	13	61,40	41,10	9 744,70	856,03
POITOU-CHARENTES	16. Charente	7 987	77 398	43,80		3	12,73	7,60	10 183,95	1 050,92
	17. Charente-Maritime	15 942	116 741	73,01		4	19,10	13,30	8 777,52	1 198,65
	79. Deux-Sèvres	7 723	86 311	44,38		3	11,73	7,50	11 508,13	1 029,73
	86. Vienne	9 452	93 450	52,40		4	13,70	9,70	9 634,02	974,43
<i>Cumul région</i>		41 104	373 900	213,59	56,80	14	57,25	38,10	9 813,65	1 078,85
PROVENCE-ALP.-C.A.	4. Alpes de Haute Provence	4 434	28 766	23,80		1	5,40	3,80	7 570,00	1 166,84
	5. Hautes Alpes	4 782	30 035	25,70		1	6,96	4,80	6 257,29	996,25
	6. Alpes Maritimes	37 575	268 994	115,00		8	31,50	21,40	12 569,81	1 755,84
	13. Bouches du Rhône	51 329	489 778	209,30		15	70,00	43,70	11 207,73	1 174,58
	83. Var	27 732	179 931	91,70		5	26,30	18,30	9 832,30	1 515,41
84. Vaucluse	15 244	118 404	61,40		4	17,70	10,40	11 385,00	1 465,77	
<i>Cumul région</i>		141 096	1 115 908	526,90	98,20	34	157,86	102,40	10 897,54	1 377,89
RHONE-ALPES	1. Ain	13 340	135 982	58,60		5	20,40	14,30	9 509,23	932,87
	7. Ardèche	7 193	57 626	37,91		2	6,60	4,80	12 005,42	1 498,54
	26. Drôme	13 232	120 250	61,10		4	18,20	11,80	10 190,68	1 121,36
	38. Isère	29 537	309 118	116,80		10	36,45	24,40	12 668,77	1 210,53
	42. Loire	19 130	185 094	94,19		6	34,20	24,40	7 585,82	784,02
	69. Rhône	50 906	564 803	181,26		16	72,10	48,10	11 742,27	1 058,34
	73. Savoie	14 079	116 327	53,70		4	17,72	11,60	10 028,19	1 213,71
	74. Haute Savoie	22 236	188 810	75,60		6	28,30	20,90	9 033,97	1 063,92
<i>Cumul région</i>		169 653	1 678 010	679,16	110,50	53	233,97	160,30	10 467,94	1 058,35
TOTAUX METROPOLE		1 556 366	15 780 399	7 045,12	1 548,58	514	2 254,34	1 498,49	10 530,87	1 038,62
	971. Guadeloupe	9 880	76 002	88,20		3	15,00	12,00	6 333,50	823,33
	972. Martinique	8 516	74 447	74,60		3	10,00	8,00	9 305,88	1 064,50
	973. Guyane	2 947	22 352	50,67		2	9,50	7,00	3 193,14	421,00
	974. Réunion	16 719	130 796	116,70		4	13,70	11,70	11 179,15	1 428,97
	975. Saint Pierre et Miquelon	256	1 291	9,90		0	1,00	0,80	1 613,75	320,00
TOTAUX OUTRE MER		38 318	304 888	340,07		12	49,20	39,50	7 718,68	970,08
TOTAUX		1 594 684	16 085 287	7 385,19	1 548,58	526	2 303,54	1 537,99	10 458,64	1 036,86

Tableau n°2

Evolution du nombre d'agents en section d'inspection du travail de 1982 à 2007

	Nombre de sections	Inspecteurs du travail	Contrôleurs 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'établissements par agents de contrôle	Nombre moyen de salariés par agent de contrôle
1982	405	369	809	1178	2,91	900	2078	5,13	1 053 173	12 231 182	894,03	10 383,01
1983	421	409	831	1240	2,95	906	2146	5,10	1 079 522	12 766 853	870,58	10 295,85
1984	411	409	837	1246	3,03	913	2159	5,25	1 128 803	12 250 090	905,94	9 831,53
1985	434	430	832	1262	2,91	910	2172	5,00	1 131 633	12 170 593	896,70	9 643,89
1986	428	420	805	1225	2,86	905	2130	4,98	1 151 555	12 167 927	940,04	9 933,00
1987	433	415	794	1209	2,79	901	2110	4,87	1 180 670	12 297 548	976,57	10 171,67
1988	433	403	782	1185	2,74	861	2046	4,73	1 213 801	12 586 099	1024,30	10 621,18
1989	430	382	774	1156	2,69	829	1985	4,62	1 254 187	12 990 002	1084,94	11 237,03
1990	430	350	756	1106	2,57	767	1873	4,36	1 283 063	13 253 279	1160,09	11 983,07
1991	429	340	725	1065	2,48	758	1823	4,25	1 290 816	13 137 574	1212,03	12 335,75
1992	428	390	713	1103	2,58	742	1845	4,31	1 284 175	12 817 557	1164,26	11 620,63
1993	428	401	743	1144	2,67	733	1877	4,39	1 340 388	12 699 185	1171,67	11 100,69
1994	432	412	746	1158	2,68	735	1893	4,38	1 351 659	12 522 440	1167,24	10 813,85
1995	430	416	735	1151	2,68	698	1849	4,30	1 360 225	12 679 321	1181,78	11 015,92
1996	432	402	715	1117	2,59	681	1798	4,16	1 379 072	12 708 310	1234,62	11 377,18
1997	438	415	740	1155	2,64	680	1835	4,19	1 396 074	13 040 291	1208,72	11 290,30
1998	440	398	748	1146	2,60	672	1818	4,13	1 418 000	13 322 000	1237,35	11 624,78
1999	440	407	789	1196	2,72	670	1866	4,24	1 442 000	13 813 000	1205,69	11 549,33
2000	441	417	819	1236	2,80	698	1934	4,39	1 485 000	14 683 000	1201,46	11 879,45
2001	443	411	820	1231	2,78	674	1905	4,30	1 497 800	14 682 900	1216,73	11 927,62
2002	461	423	875	1298	2,82	718	2016	4,37	1 504 954	14 955 013	1159,44	11 521,58
2003	469	443	887	1330	2,84	722	2052	4,38	1 507 217	14 967 540	1132,99	11 251,33
2004	478	459	912	1371	2,87	737	2108	4,41	1 520 277	15 024 160	1108,88	10958,54
2005	479	458	941	1399	2,92	734	2132	4,45	1 536 182	15 474 624	1098,16	11 062,23
2006	484	463	964	1 427	2,95	714	2 141	4,42	1 555 638	15 739 606	1 090,10	11 029,39
2007	526	488	1 050	1 538	2,92	765,55	2 304	4,38	1 594 684	16 085 287	1 036,86	10 458,64

Tableau n° 3

Répartition des effectifs identifiables des DRTEFP au 31 décembre 2007

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

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

Région	Effectifs venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail			Effectifs participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail
	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	3,00	2,00	0,00
Aquitaine	3,00	3,00	2,00	1,00
Auvergne	1,00	2,00	3,40	0,80
Basse-Normandie	2,00	2,00	0,80	0,90
Bourgogne	2,00	2,00	1,00	1,00
Bretagne	2,50	3,00	1,00	0,50
Centre	3,00	2,00	1,00	1,50
Champagne-Ardenne	1,00	2,00	1,00	1,00
Corse	0,00	0,00	0,00	0,00
Franche-Comté	1,00	1,00	0,80	0,35
Haute-Normandie	1,80	4,00	0,40	1,00
Ile-de-France	8,00	6,00	9,00	2,00
Languedoc-Roussillon	1,00	2,00	1,00	1,20
Limousin	1,00	2,00	0,24	0,50
Lorraine	1,00	2,00	2,83	0,80
Midi-Pyrénées	3,00	1,60	1,20	1,00
Nord-Pas-de-Calais	4,00	5,00	0,00	1,00
Pays-de-la-Loire	4,00	3,00	1,00	1,00
Picardie	0,50	3,00	0,00	1,00
Poitou-Charentes	2,00	3,00	0,30	0,10
P.A.C.A.	3,00	3,60	2,00	1,00
Rhône-Alpes	5,80	5,00	4,00	1,60
TOTAL	51,60	60,20	34,97	19,25

Tableau n° 4

Répartition des effectifs identifiables des DDTEFP et des DTEFP au 31 décembre 2007

- 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	
Région	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	0,70			7,40	1,00
	68. Haut-Rhin	2,00			5,90	0,00
<i>Cumul région</i>		2,70			13,30	1,00
AQUITAINE	24. Dordogne				3,80	0,00
	33. Gironde				10,80	0,00
	40. Landes				2,80	0,08
	47. Lot et Garonne	0,80			3,00	0,00
	64. Pyrénées Atlantiques	0,50			9,80	1,00
<i>Cumul région</i>		1,30			30,20	1,08
AUVERGNE	3. Allier				2,13	0,15
	15. Cantal	0,20			2,50	0,40
	43. Haute Loire				3,00	0,00
	63. Puy de Dôme	1,80			7,17	0,30
<i>Cumul région</i>		2,00			14,80	0,85
BASSE NORMANDIE	14. Calvados	0,20			6,00	1,00
	50. Manche				4,00	0,00
	61. Orne				4,10	0,00
<i>Cumul région</i>		0,20			14,10	1,00
BOURGOGNE	21. Côte d'Or				6,20	0,05
	58. Nièvre				2,30	0,00
	71. Saône et Loire				5,79	0,10
	89. Yonne				2,52	0,57
<i>Cumul région</i>		0,00			16,80	0,72
BRETAGNE	22. Côtes d'Armor	0,45			5,40	0,09
	29. Finistère	1,00			8,50	0,00
	35. Ille et Vilaine	1,80			7,20	0,20
	56. Morbihan	1,00			4,62	0,30
<i>Cumul région</i>		4,25			25,72	0,59
CENTRE	18. Cher	0,90			2,90	0,08
	28. Eure et Loir	0,90			5,00	0,10
	36. Indre	0,35			2,80	0,00
	37. Indre et Loire				6,82	0,88
	41. Loir et Cher				3,30	0,00
	45. Loiret	0,40			8,00	0,00
<i>Cumul région</i>		2,55			28,82	1,06
CHAMPAGNE-ARDENNE	8. Ardennes				1,60	0,55
	10. Aube				2,40	0,68
	51. Marne				4,70	0,30
	52. Haute-Marne				3,40	0,00
<i>Cumul région</i>		0,00			12,10	1,53
CORSE	20A. Corse du Sud				1,00	0,00
	20B. Haute Corse				2,80	0,20
<i>Cumul région</i>		0,00			3,80	0,20

		Effectifs venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail			Effectifs participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail	
Région	Département	Agents Appui Ressources Méthodes	Médecins inspecteurs	Ingénieurs de prévention	Agents affectés au renseignement du public	Agents affectés à la documentation
FRANCHE-COMTE	25. Doubs	0,30			2,40	0,40
	39. Jura				3,50	0,00
	70. Haute Saône				2,60	0,10
	90. Territoire de Belfort				1,56	0,32
<i>Cumul région</i>		0,30			10,06	0,82
HAUTE NORMANDIE	27. Eure	1,30			6,00	1,23
	76. Seine Maritime	2,20			13,04	1,00
<i>Cumul région</i>		3,50			19,04	2,23
ILE DE France	75. Paris	5,80			22,60	0,00
	77. Seine et Marne	0,70			4,80	1,00
	78. Yvelines	3,60			7,30	1,00
	91. Essonne	3,00			6,50	0,50
	92. Hauts de Seine	2,00			7,90	2,50
	93. Seine Saint Denis				5,00	2,00
	94. Val de Marne	1,00			5,60	1,28
95. Val d'Oise	1,00			2,96	0,30	
<i>Cumul région</i>		17,10			62,66	8,58
LANGUEDOC-ROUSSILLON	11. Aude				3,70	0,00
	30. Gard	1,00			6,50	0,00
	34. Hérault	2,50			8,80	1,00
	48. Lozère				1,30	0,00
	66. Pyrénées Orientales	1,00			4,90	0,00
<i>Cumul région</i>		4,50			25,20	1,00
LIMOUSIN	19. Corrèze				0,60	0,25
	23. Creuse				1,28	0,56
	87. Haute Vienne				4,90	0,20
<i>Cumul région</i>		0,00			6,78	1,01
LORRAINE	54. Meurthe et Moselle				6,00	0,60
	55. Meuse				0,85	0,00
	57. Moselle				8,20	1,40
	88. Vosges				1,40	0,00
<i>Cumul région</i>		0,00			16,45	2,00
MIDI-PYRENEES	9. Ariège				1,40	0,10
	12. Aveyron				3,10	0,00
	31. Haute Garonne				16,30	1,80
	32. Gers				2,20	0,10
	46. Lot				1,80	0,50
	65. Hautes Pyrénées				2,80	0,10
	81. Tarn				4,76	0,00
82. Tarn et Garonne				3,11	0,00	
<i>Cumul région</i>		0,00			35,47	2,60
NORD-PAS-DE-CALAIS	59L. Nord Lille	2,80			12,20	2,00
	59V. Nord Valenciennes				5,80	2,30
	62. Pas de Calais	1,50			12,20	1,00
<i>Cumul région</i>		4,30			30,20	5,30
PAYS-DE-LA-LOIRE	44. Loire Atlantique	1,00			9,80	3,70
	49. Maine et Loire	1,00			7,40	0,00
	53. Mayenne				4,10	0,25
	72. Sarthe				3,70	0,80
	85. Vendée				3,60	0,56
<i>Cumul région</i>		2,00			28,60	5,31

		Effectifs venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail			Effectifs participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail	
Région	Département	Agents Appui Ressources Méthodes	Médecins inspecteurs	Ingénieurs de prévention	Agents affectés au renseignement du public	Agents affectés à la documentation
PICARDIE	2. Aisne				4,60	0,90
	60. Oise	1,00			4,80	0,00
	80. Somme	1,00			5,10	0,00
<i>Cumul région</i>		2,00			14,50	0,90
POITOU-CHARENTES	16. Charente				3,50	0,50
	17. Charente-Maritime	1,50			9,50	0,00
	79. Deux-Sèvres				3,70	0,00
	86. Vienne				5,15	0,00
<i>Cumul région</i>		1,50			21,85	0,50
PROVENCE-ALP.-C.A.	4. Alpes de Haute Provence	0,50			0,80	0,00
	5. Hautes Alpes				1,30	0,10
	6. Alpes Maritimes	1,00			8,80	0,00
	13. Bouches du Rhône	1,80			13,80	1,20
	83. Var	1,80			6,80	0,80
	84. Vaucluse	0,80			3,60	0,00
<i>Cumul région</i>		5,90			35,10	2,10
RHONE-ALPES	1. Ain				4,80	0,50
	7. Ardèche				2,50	0,64
	26. Drôme				4,50	0,90
	38. Isère	1,45			8,48	0,78
	42. Loire				11,79	0,75
	69. Rhône				10,60	4,00
	73. Savoie				4,50	0,90
	74. Haute Savoie				1,80	1,00
<i>Cumul région</i>		1,45			48,97	9,47
TOTAUX METROPOLE		55,55			514,52	49,84
	971. Guadeloupe				4,00	0,50
	972. Martinique				4,00	0,00
	973. Guyane			0,80		1,10
	974. Réunion		1,00		8,10	0,00
	975. Saint Pierre et Miquelon				1,22	0,00
TOTAUX OUTRE MER		0,00	1,00	0,80	17,32	1,60
TOTAUX		55,55	1,00	0,80	531,84	51,44

Tableaux n°5

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

Grade	Échelon	Indice majoré	Durée moyenne dans l'échelon	Durée minimum dans l'échelon	Traitement net mensuel en €
					<u>à partir du 1^{er} juillet 2007</u>
Directeur du travail	Echelon fonctionnel	HE B 3 : 1057			4 420,68
		HE B 2 : 1004			4 195,05
		HE B 1 : 963			4 023,73
	6	HE A3 : 963 HE A2 : 916 HE A1 : 881			4 023,73 3 827,35 3 681,11
	5	821	3 ans	2 ans 3 mois	3 430,42
	4	783	3 ans	2 ans 3 mois	3 271,63
	3	734	3 ans	2 ans 3 mois	3 066,90
	2	696	2 ans	1 an 6 mois	2 908,12
1	658	2 ans	1 an 6 mois	2 749,35	
Directeur adjoint du travail	8	783			3 271,63
	7	745	3 ans	2 ans 3 mois	3 112,86
	6	714	3 ans	2 ans 3 mois	2 983,33
	5	684	2 ans	1 an 6 mois	2 857,98
	4	653	2 ans	1 an 6 mois	2 728,46
	3	623	2 ans	1 an 6 mois	2 603,10
	2	585	2 ans	1 an 6 mois	2 444,33
	1	543	2 ans	1 an 6 mois	2 268,84
Inspecteur du travail	10	696			2 908,12
	9	664	4 ans	3 ans	2 774,41
	8	634	3 ans	2 ans 3 mois	2 649,07
	7	585	3 ans	2 ans 3 mois	2 444,33
	6	543	3 ans	2 ans 3 mois	2 268,84
	5	505	2 ans	1 an 6 mois	2 110,06
	4	482	2 ans	1 an 6 mois	2 013,96
	3	454	2 ans	1 an 6 mois	1 896,97
	2	423	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 767,43
	1	395	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 650,44
	Inspecteur-élève	357			1 491,66

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

Echelon	Indice majoré	Traitement net mensuel en € à partir du 1er juillet 2007
5	HE B bis	B B 3 : 4 658,84
		B B 2 : 4 537,67
		B B 1 : 4 420,68
4	HE B	B 3 : 4 420,68
		B 2 : 4 195,05
		B 1 : 4 023,73
3	HE A	A 3 : 4 023,73
		A 2 : 3 827,35
		A 1 : 3 681,11
2	821	3 430,42
1	783	3 271,63

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

Echelon	Indice majoré	Traitement net mensuel en € à partir du 1er juillet 2007
7	HE B bis	B B 3 : 4 658,84
		B B 2 : 4 537,67
		B B 1 : 4 420,68
6	HE B	B 3 : 4 420,68
		B 2 : 4 195,05
		B 1 : 4 023,73
5	HE A	A 3 : 4 023,73
		A 2 : 3 827,35
		A 1 : 3 681,11
4	821	3 430,42
3	783	3 271,63
2	737	3 079,44
1	672	2 807,84

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	Indice majoré	Traitement net mensuel en € à partir du <u>1^{er} juillet 2007</u>
1 ^{er}	1 an	308	1 286,93
2 ^e	1 an et 6 mois	316	1 320,36
3 ^e	1 an et 6 mois	324	1 353,78
4 ^e	1 an et 6 mois	335	1 399,75
5 ^e	1 an et 6 mois	346	1 445,70
6 ^e	2 ans	357	1 491,66
7 ^e	3 ans	371	1 550,16
8 ^e	3 ans	385	1 608,66
9 ^e	3 ans	401	1 675,51
10 ^e	3 ans	421	1 759,08
11 ^e	4 ans	446	1 863,54
12 ^e		473	1 976,36

Contrôleur du travail de classe supérieure

Échelon	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indice majoré	Traitement net mensuel en € à partir du 1 ^{er} juillet 2007
1 ^{er}	2 ans	387	1 617,02
2 ^e	2 ans	405	1 692,23
3 ^e	3 ans	423	1 767,43
4 ^e	3 ans	441	1 842,65
5 ^e	4 ans	469	1 959,64
6 ^e		500	2 089,17

Contrôleur du travail de classe exceptionnelle

Échelon	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indice majoré	Traitement net mensuel en € à partir du 1 ^{er} juillet 2007
1 ^{er} Provisoire	2 ans	397	1 658,80
2 ^e Provisoire	2 ans	417	1 742,37
1 ^e	2 ans	443	1 851,00
2 ^e	2 ans	461	1 926,22
3 ^e	2 ans et 6 mois	483	2 018,14
4 ^e	2 ans et 6 mois	507	2 118,41
5 ^e		534	2 231,23

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 €		



|

|

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 - Établissements assujettis

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

- la collecte des données 2007 (1) ;
- les données de l'année 2007 (2) ;
- les évolutions depuis 1984 (3).

1 La collecte des données 2007

Les données 2007 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.

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 régions d'outre-mer (ROM), les salariés agricoles relèvent du régime général et sont donc inclus dans les effectifs relevant de l'inspection du travail.

⁽¹⁾ CF Partie I

2 Les données de l'année 2007

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	2007	2006	Evolution 07/06
Population active totale	27 843	27 607	236
Dont hommes	14 707	14 652	55
Dont femmes	13 136	12 955	181

Source INSEE

2.1.2 Population active occupée (BIT) ⁽²⁾

En milliers	2007	2006	Evolution 07/06
Population active occupée	25 628	25 036	592
Dont hommes	13 613	13 386	227
Dont femmes	12 015	11 651	364

Source INSEE

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

	2007	2006	Evolution 07/06
Nombre d'établissements	1 645 145	1 605 072	40 073
dont métropole	1 604 895	1 565 221	39 674
dont ROM et SPM	40 250	39 851	399
Nombre de salariés	16 973 121	16 545 112	428 009
dont métropole	16 649 976	16 232 932	417 044
Dont ROM et SPM	323 145	312 180	10 965

Source Unedic. (Direction des études et des statistiques : statistiques annuelles des effectifs salariés au 31/12/2007)

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⁾

	2007	2006	Evolution 07/06
Nombre d'établissements	1 594 684	1 555 638	39 046
Dont métropole	1 556 366	1 517 728	38 638
Dont ROM et SPM	38 318	37 910	408
Nombre de salariés	16 085 287	15 739 606	345 681
Dont métropole	15 780 399	15 444 745	335 654
Dont ROM et SPM	304 888	294 861	10 027

Source SIENE à partir des données UNEDIC de 2007

Ainsi 96,93% (96,92% en 2006) des établissements et 94,77% des salariés (95,13% en 2006) relèvent de la compétence de l'inspection du travail.

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, régions d'outre-mer (ROM) 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.

⁴⁾ Source SIENE. Les tableaux France entière, métropole et régions d'outre mer sont en annexes.
L'inspection du travail en France en 2007 – rapport BIT - DGT

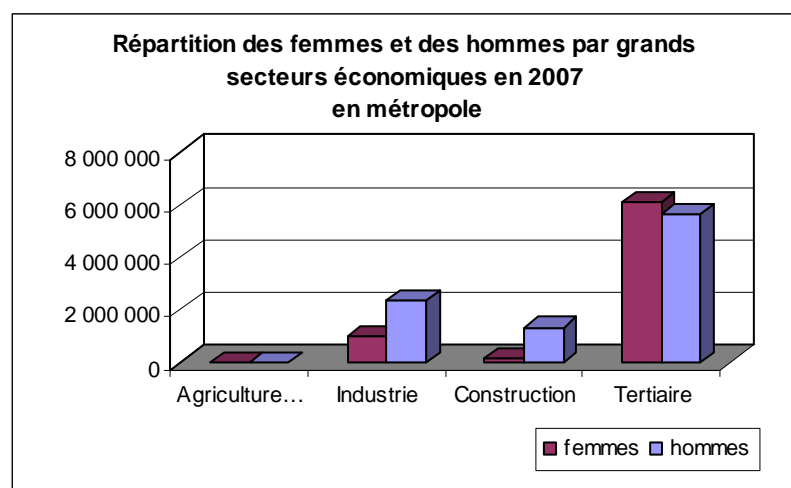
2.2 Commentaire sur l'évolution générale de l'année 2006, France entière ⁽¹⁾

Après une année 2006 marquée par une progression consolidée de l'emploi, 2007 voit la hausse de l'emploi s'accélérer.

➤ **En métropole les effectifs salariés** ont augmenté de 360 900 personnes de fin décembre 2006 à fin décembre 2007, soit +2,2%. C'est le meilleur résultat que l'économie française ait enregistré depuis celui de l'année 2000 (+593 500 postes). Cette hausse de l'emploi porte à 16 650 000 le nombre de salariés des secteurs concurrentiels au 31 décembre 2007, niveau jamais atteint auparavant.

Le nombre d'établissements est en progression de 2,3%, soit 35 600 unités supplémentaires. Cette hausse concerne toutes les tailles d'établissements. Cela porte à 1 604 900 le nombre d'établissements ayant au moins un salarié cotisant au 31 décembre 2007. La hausse du nombre des établissements de 10 à 99 salariés s'accompagne d'une croissance de leurs effectifs. En effet, l'emploi dans ces établissements, qui représente 40,9% des salariés, connaît en 2007 une évolution particulièrement dynamique de +2,6% avec +162 300 salariés, ce qui équivaut à 45% des créations nettes d'emplois en 2007.

En recul depuis 2001, l'emploi du secteur industriel a poursuivi sa baisse en 2007 en perdant 37 500 postes (-1,1% en un an). Comme c'est le cas depuis 2004, **la hausse de l'emploi dans la construction et le tertiaire** a fait plus que compenser la réduction des effectifs industriels. La construction, dont la hausse d'effectifs est moindre à celle de 2006 (+4,2%, soit 0,7 point de moins), a progressé de 59 400 emplois. De même, le tertiaire (+3,0%) a créé 338 400 postes, soit près du double de ce qui avait été généré en 2005. Il reste structurellement le secteur le plus dynamique en variation d'effectifs en 2007, de sorte, qu'au 31 décembre 2007, il représente 70,8% de la population salariée totale, contre 70,2% à fin 2006.



La tertiarisation de l'emploi se poursuit, s'accompagnant d'une féminisation de l'emploi salarié.

Le secteur tertiaire est le seul composé majoritairement de femmes (51,8%) et, globalement, 84,1% des femmes occupées travaillent dans ce dernier (soit 0,4 point de plus que l'année précédente) contre 60,5% des hommes.

L'année 2000 avait marqué un retour à une croissance plus dynamique de **l'emploi féminin** après trois années de progression à rythme sensiblement identique à celui de l'emploi masculin. Depuis, ce phénomène perdure et se confirme en 2007 : une

progression de 2,7% pour l'emploi féminin (+193 100 salariées) contre une hausse de 1,8% (+167 800 postes) pour l'emploi masculin. La part des femmes dans l'emploi augmente de 0,2 point, atteignant 43,6% de la population salariée en 2007. Depuis 1981, cette proportion a gagné 6,8 points.

Le nombre d'intérimaires a progressé de 5,3% en 2007, soit 33 200 salariés supplémentaires, contre +24 800 l'année précédente. Ainsi, comme en 2006, un peu plus d'un emploi sur dix a été créé dans l'intérim. Fin 2007, 45,7% des intérimaires travaillaient dans l'industrie, 21,0% dans la construction et 32,6% dans le tertiaire.

La totalité des régions et près des neuf dixièmes des départements sont créateurs d'emplois en 2007. En tête des régions figurent la Corse (+4,0, soit +2 330 postes), Languedoc-Roussillon (+3,1%), Pays de la Loire (+2,9%) et Aquitaine (+2,7%). A l'opposé, les régions qui créent le moins d'emplois sont la Franche-Comté (+0,8%), Champagne-Ardenne, Auvergne (+1,2% chacune) et Alsace (+1,4%).

L'Ile-de-France, principale région en termes d'emplois, avec près d'un quart des salariés du secteur privé, enregistre une hausse (+2,5%) qui la situe 0,3 point au-dessus de l'évolution globale de l'emploi salarié en France.

¹⁾ Source UNEDIC (Direction des études et statistiques : statistiques annuelles des effectifs affiliés au 31/12/2006)
L'inspection du travail en France en 2007 – rapport BIT - DGT

- En Outre-mer, l'emploi progresse globalement de 2,2%.

Après la crise sanitaire liée au Chikungunya, la **Réunion** a connu en 2007 une année assez chargée en aléas : cyclone Gamède, rupture du Pont de la Rivière St Etienne et éruption volcanique. Ces événements ont ralenti l'activité économique. Dans ce contexte, la hausse de 4,6% de l'emploi, soit près de 6 000 salariés de plus (138 280 salariés au 31 décembre 2007), a été moindre qu'en 2006 (+6,4%). Elle repose encore principalement sur le dynamisme du BTP.

En **Martinique**, l'année 2007 a été marquée par divers événements ayant comme conséquence la dégradation du marché du travail. En effet, après une hausse de 6,6% des salariés en 2006, 78 400 salariés sont dénombrés au 31 décembre 2007, soit une perte de 0,2% d'emplois. Si le nombre de salariés a varié très légèrement à la baisse, en revanche, le dynamisme du parc entrepreneurial martiniquais a été plus fortement marqué. Ainsi, 9 028 entreprises sont répertoriées sur le territoire, soit 420 unités de moins.

En relation avec les difficultés agricoles, le secteur de l'industrie principalement supporté en Martinique par les industries agroalimentaires, subit également les conséquences engendrées par le passage du cyclone DEAN. Le secteur de la construction reste un des secteurs les plus attractifs malgré une forte décélération.

Dans le département de la **Guyane**, on observe une hausse d'emplois de 6,3% (au 31 décembre 2007, 24 120 salariés). Le tertiaire affiche la plus forte progression en termes d'emplois avec une hausse de 6,2% (soit +990 emplois créés) pour porter son total à 17 030 salariés. La construction enregistre une évolution de +12,6% avec la création de 370 postes supplémentaires, grâce à la reprise de chantiers (groupe scolaire, logements sociaux, centre commercial,...) et au déblocage des fonds européens en 2007.

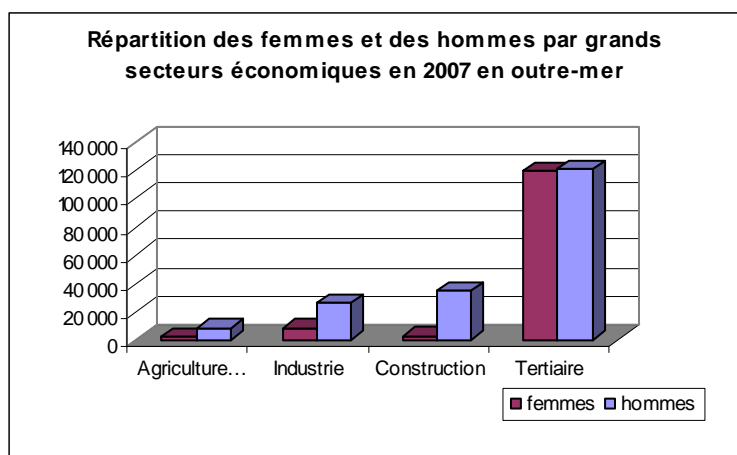
Au 31 décembre 2007, 80 910 salariés sont recensés en **Guadeloupe**, soit une diminution de 0,4% (-330 emplois) par rapport à la situation au 31 décembre 2006.

Le secteur de l'industrie est le principal responsable de cette perte d'effectifs avec une baisse de -9,5% (-830 postes).

Dans la collectivité territoriale de **Saint-Pierre-et-Miquelon**, on dénombre, au 31 décembre 2007, 1 450 salariés, soit une baisse de 0,7% (-10 salariés) par rapport à l'année précédente.

Contrairement à l'an passé, l'emploi dans le secteur de l'agriculture, sylviculture et pêche de l'archipel de Saint-Pierre-et-Miquelon régresse de 19,2% avec une perte de 23 postes. La crise que rencontre le secteur de la pêche est à elle seule responsable de la baisse de l'emploi salariée dans cette collectivité territoriale.

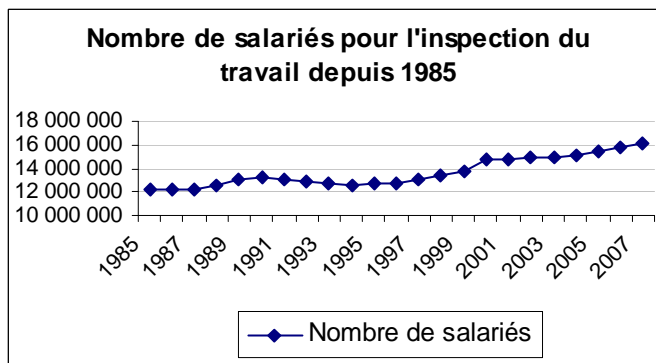
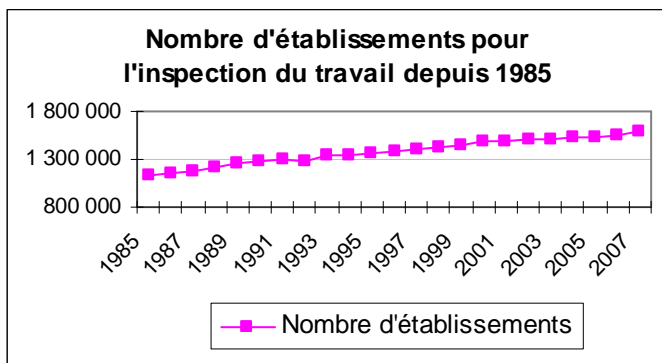
Les 3 autres grands secteurs affichent quant à eux des évolutions positives.



En outre-mer, l'**emploi féminin** progresse de 0,7% (+ 965 salariées) pour une hausse de 3,3% (+6 012 postes) pour l'emploi masculin. Les femmes représentent 41,0% de la population salariée (41,4% en 2006).

3 Evolution depuis 1984 des établissements et salariés affiliés à l'assurance chômage et relevant de l'inspection du ministère chargé du travail

Depuis 1985, le nombre des établissements assujettis au contrôle de l'inspection du travail progresse de façon importante (+463 051) soit une augmentation de 40,9% et pour les personnels occupés par ces établissements, l'augmentation est de 32,2% (+3 914 694).



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

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

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

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

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

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

Sont donc concernés tous les établissements, à caractère industriel ou commercial, dépendant d'une collectivité publique quelle qu'elle soit (Etat, département, commune) et 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.

1.2 L'application du principe

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

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

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

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

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

L'inspecteur du travail n'a pas le pouvoir de signifier des mises en demeure ou de dresser procès verbal à l'encontre du directeur de l'établissement en application de l'article L 263-7 du code du travail. Dans ce cadre, le décret du 2 mars 1905 prévoit que les constatations faites par l'inspection du travail sont consignées sur un registre spécial tenu par l'établissement. La suite donnée aux constatations de l'inspecteur doit être adressée par le directeur d'établissement au directeur régional du travail, 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 au 31 décembre 2006, 1 014 142 personnes : 94% travaillent dans les hôpitaux publics et 6% dans les établissements autonomes d'hébergements pour personnes âgées. Dans les hôpitaux publics, le personnel non médical représente 90% des effectifs. La filière soignante représente 70% du personnel non médical des hôpitaux. Le poids de la filière soignante, aux emplois par tradition féminins, conduit à une situation où les trois quarts des agents sont des femmes (76, 6%). La Fonction publique hospitalière est celle qui compte le plus de femmes. ⁽¹⁾

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

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

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

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

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

Ce dernier peut intervenir soit de sa propre initiative, soit à la demande du chef d'établissement. Il établit un rapport au chef d'établissement qui doit répondre sous 2 mois. Toute contestation se fait devant le directeur régional du travail, 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).

¹⁾ Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : Faits et chiffres 2007-2008
L'inspection du travail en France en 2007 – rapport BIT - DGT

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

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

L'objectif de cette réforme était d'améliorer le dispositif résultant du décret du 28 mai 1982 ainsi que de le rendre conforme aux dispositions de la directive cadre européenne du 12 juin 1989 sur la santé et sécurité des travailleurs. Il devait permettre d'aboutir à une meilleure prise en compte, au sein des administrations et des établissements, des notions essentielles de sécurité dans le travail et 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 138 inspecteurs d'hygiène et de sécurité (au 31/12/2006). On compte 4 IHS (3,5 pour 10 000 agents) au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité. 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. ⁽¹⁾

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 des missions permanentes ou temporaires. Ainsi les inspecteurs du travail peuvent intervenir dans certaines situations de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents ou encore en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le comité d'hygiène et de sécurité (CHS). En toute hypothèse, l'intervention de l'inspecteur du travail doit s'inscrire dans un rôle de conseil et d'expertise, à l'exclusion de tout pouvoir de contrainte et de sanction prévus par le code du travail.

¹⁾ Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : Faits et chiffres 2007-2008
L'inspection du travail en France en 2007 – rapport BIT - DGT

ANNEXES

Tableau n°1

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2007

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 2007

Tableau n°2

Répartition par grands secteurs économiques des établissements et salariés (affiliés à l'UNEDIC), assujettis en 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006 et 2007 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 et 2007

Tableau n°3

Nombre d'établissements et de salariés relevant de l'inspection du travail du ministère chargé du travail au 31 décembre 2007

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

Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2007

Tableau N°4

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2007 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 2007

Tableau N°4-bis

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2007 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 2007

Tableau N°4-ter

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2007 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 régions d'outre-mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon**

Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2007

Tableau n°5

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2007

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 2007

Tableau n°6

Nombre des établissements et des salariés assujettis au contrôle de l'inspection du travail du ministère chargé du travail depuis 1984, **France entière**

Source : données UNEDIC jusqu'en 2004 et SIENE à partir des données UNEDIC pour 2005, 2006 et 2007

Tableau n°1

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2007

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 2007

France entière

Secteurs	Etablissements	Salariés
Agriculture, pêche, forêt	1 519	10 690
Industrie	155 153	3 382 863
Construction	203 668	1 493 294
Tertiaire	1 233 988	11 197 648
Non précisés	356	792
Tous secteurs	1 594 684	16 085 287

France métropolitaine

Secteurs	Etablissements	Salariés
Agriculture, pêche, forêt	84	359
Industrie	151 421	3 349 226
Construction	198 464	1 455 785
Tertiaire	1 206 075	10 974 380
Non précisés	322	649
Tous secteurs	1 556 366	15 780 399

Régions d'outre-mer et Saint-Pierre et Miquelon

Secteurs	Etablissements	Salariés
Agriculture, pêche, forêt	1 435	10 331
Industrie	3 732	33 637
Construction	5 204	37 509
Tertiaire	27 913	223 268
Non précisés	34	143
Tous secteurs	38 318	304 888

Tableau n°2

Répartition par grands secteurs économiques des établissements et salariés (affiliés à l'UNEDIC), assujettis en 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006 et 2007 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 et 2007

Etablissements

Secteurs économiques	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Agriculture, sylviculture et pêche	3 321 0,2%	3 493 0,2%	3 430 0,2%	3 424 0,2%	1 551 0,1%	1 501 0,1%	1 519 0,1%
Industrie	169 865 11,3%	167 194 11,1%	165 099 11,0%	162 617 10,7%	157 443 10,2%	155 607 10,0%	155 153 9,7%
Construction	173 150 11,6%	174 173 11,6%	174 990 11,6%	180 376 11,9%	186 852 12,2%	194 198 12,5%	203 668 12,8%
Tertiaire	1 151 400 76,9%	1 160 094 77,1%	1 163 698 77,2%	1 173 860 77,2%	1 190 156 77,5%	1 204 226 77,4%	1 233 988 77,4%
Non précisés					180	106	356
TOTAL	1 497 736	1 504 954	1 507 217	1 520 277	1 536 182	1 555 638	1 594 684

Salariés

Secteurs économiques	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Agriculture, sylviculture et pêche	22 996 0,2%	22 584 0,2%	22 192 0,1%	21 916 0,1%	12 172 0,1%	11 370 0,1%	10 690 0,1%
Industrie	3 813 119 25,7%	3 715 931 24,8%	3 615 774 24,2%	3 525 148 23,5%	3 479 868 22,5%	3 427 540 21,8%	3 382 863 21,0%
Construction	1 268 718 8,5%	1 277 527 8,5%	1 285 061 8,6%	1 314 350 8,7%	1 360 492 8,8%	1 426 293 9,1%	1 493 294 9,3%
Tertiaire	9 758 123 65,7%	9 938 971 66,5%	10 044 396 67,1%	10 162 746 67,6%	10 621 259 68,6%	10 873 914 69,1%	11 197 648 69,6%
Non précisés					833	489	792
TOTAL	14 862 956	14 955 013	14 967 423	15 024 160	15 474 624	15 739 606	16 085 287

Tableau n°3

Nombre d'établissements et de salariés relevant de l'inspection du travail du ministère chargé du travail au 31 décembre 2007

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

Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2007

DDTEFP	Etablissements	Salariés
01.Ain	13 340	135 982
02.Aisne	9 656	98 759
03.Allier	8 054	70 391
04.Alpes de Haute Provence	4 434	28 766
05.Hautes Alpes	4 782	30 035
06.Alpes Maritimes	37 575	268 994
07.Ardèche	7 193	57 626
08.Ardennes	5 518	56 481
09.Ariège	3 700	25 305
10.Aube	6 996	69 629
11.Aude	8 515	56 003
12.Aveyron	7 718	57 447
13.Bouches du Rhône	51 329	489 778
14.Calvados	17 157	165 536
15.Cantal	3 899	26 212
16.Charente	7 987	77 398
17.Charente Maritime	15 942	116 741
18.Cher	6 641	64 767
19.Corrèze	6 205	51 670
21.Côte d'Or	13 023	132 637
22.Côtes d'Armor	13 163	113 253
23.Creuse	2 617	18 824
24.Dordogne	10 319	73 767
25.Doubs	12 188	134 376
26.Drôme	13 232	120 250
27.Eure	11 191	125 662
28.Eure et Loir	8 548	92 638
29.Finistère	19 989	185 469
2A.Corse du Sud	4 872	28 543
2B.Haute Corse	4 790	27 835
30.Gard	16 880	128 885
31.Haute Garonne	32 540	347 445
32.Gers	4 602	29 791
33.Gironde	36 516	341 789
34.Hérault	27 972	219 783
35.Ille et Vilaine	23 311	256 723
36.Indre	5 345	51 538
37.Indre et Loire	13 698	141 170
38.Isère	29 537	309 118
39.Jura	6 351	57 990
40.Landes	9 166	70 327
41.Loir et Cher	7 309	75 760
42.Loire	19 130	185 094
43.Haute Loire	5 603	45 911
44.Loire Atlantique	30 477	344 068
45.Loiret	14 150	176 621
46.Lot	4 417	31 487
47.Lot et Garonne	8 047	64 501
48.Lozière	2 191	15 066
49.Maine et Loire	17 778	193 690
50.Manche	11 131	98 182
51.Marne	12 447	134 610
52.Haute Marne	4 006	40 457
53.Mayenne	6 548	72 704
54.Meurthe et Moselle	14 899	154 435

DDTEFP	Etablissements	Salariés
55.Meuse	3 518	32 930
56.Morbihan	17 309	146 699
57.Moselle	21 133	234 488
58.Nièvre	4 996	42 824
59L.Nord Lille	37 870	495 500
59V.Nord Valenciennes	12 194	156 924
60.Oise	14 655	177 281
61.Orne	6 707	67 329
62.Pas de Calais	25 725	298 985
63.Puy de Dôme	15 359	149 832
64.Pyrénées Atlantiques	19 228	153 436
65.Hautes Pyrénées	6 316	47 549
66.Pyrénées Orientales	11 466	78 121
67.Bas Rhin	27 258	310 062
68.Haut Rhin	16 985	193 549
69.Rhône	50 906	564 803
70.Haute Saône	4 726	48 342
71.Saône et Loire	13 303	127 551
72.Sarthe	11 539	138 320
73.Savoie	14 079	116 327
74.Haute Savoie	22 236	188 810
75.Paris	136 747	1 230 243
76.Seine Maritime	26 586	321 686
77.Seine et Marne	25 713	298 966
78.Yvelines	28 826	386 541
79.Deux Sèvres	7 723	86 311
80.Somme	10 872	124 467
81.Tarn	9 150	71 040
82.Tarn et Garonne	5 416	40 298
83.Var	27 732	179 931
84.Vaucluse	15 244	118 404
85.Vendée	15 734	159 858
86.Vienne	9 452	93 450
87.Haute Vienne	8 708	78 941
88.Vosges	8 842	88 653
89.Yonne	7 465	75 282
90.Territoire de Belfort	3 022	34 938
91.Essonnes	23 136	296 993
92.Hauts de Seine	42 518	808 964
93.Seine Saint Denis	30 823	354 076
94.Val de Marne	29 204	329 525
95.Val d'Oise	21 321	244 251
971.Guadeloupe	9 880	76 002
972.Martinique	8 516	74 447
973.Guyane	2 947	22 352
974.La Réunion	16 719	130 796
975.Saint Pierre et Miquelon	256	1 291
France	1 594 684	16 085 287

Tableau N°4

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2007 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 2007

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	1 040	229	114	112	18	4	2	0	1 519
Industrie	71 739	35 205	20 765	15 756	5 617	3 364	2 040	667	155 153
%	7,1%	11,4%	14,7%	18,1%	19,8%	25,3%	31,0%	37,2%	9,7%
Construction	128 366	41 949	19 566	10 403	2 275	834	226	49	203 668
%	12,7%	13,6%	13,9%	12,0%	8,0%	6,3%	3,4%	2,7%	12,8%
Tertiaire	807 419	230 194	100 678	60 777	20 449	9 070	4 323	1 078	1 233 988
%	80,0%	74,8%	71,3%	69,8%	72,1%	68,3%	65,6%	60,1%	77,4%
Non précisés	315	32	7	2	0	0	0	0	356
ENSEMBLE	1 008 879	307 609	141 130	87 050	28 359	13 272	6 591	1 794	1 594 684

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	1 840	1 496	1 535	3 691	1 140	575	413	0	10 690
Industrie	160 428	233 868	283 474	494 017	391 318	469 317	615 186	735 255	3 382 863
%	8,0%	11,6%	15,0%	18,4%	20,1%	25,7%	31,3%	42,4%	21,0%
Construction	267 808	275 795	263 140	315 524	155 861	112 628	63 643	38 895	1 493 294
%	13,3%	13,7%	13,9%	11,7%	8,0%	6,2%	3,2%	2,2%	9,3%
Tertiaire	1 586 167	1 504 961	1 344 802	1 874 940	1 396 387	1 244 516	1 285 152	960 723	11 197 648
%	78,7%	74,6%	71,0%	69,7%	71,8%	68,1%	65,4%	55,4%	69,6%
Non précisés	463	198	83	48	0	0	0	0	792
ENSEMBLE	2 016 706	2 016 318	1 893 034	2 688 220	1 944 706	1 827 036	1 964 394	1 734 873	16 085 287

Tableau N°4-bis

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2007 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 2007

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	60	17	4	3	0	0	0	0	84
Industrie	69 840	34 240	20 254	15 473	5 570	3 345	2 032	667	151 421
%	7,1%	11,4%	14,7%	18,2%	20,0%	25,6%	31,2%	37,4%	9,7%
Construction	125 313	40 703	18 993	10 122	2 243	818	225	47	198 464
%	12,7%	13,6%	13,8%	11,9%	8,0%	6,3%	3,5%	2,6%	12,8%
Tertiaire	789 859	224 255	98 139	59 535	20 065	8 903	4 251	1068	1 206 075
%	80,2%	74,9%	71,4%	69,9%	72,0%	68,1%	65,3%	59,9%	77,5%
Non précisés	291	27	3	1	0	0	0	0	322
ENSEMBLE	985 363	299 242	137 393	85 134	27 878	13 066	6 508	1 782	1 556 366

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	106	115	59	79	0	0	0	0	359
Industrie	156 278	227 351	276 712	485 377	388 224	466 851	613 178	735 255	3 349 226
%	7,9%	11,6%	15,0%	18,5%	20,3%	26,0%	31,6%	42,6%	21,2%
Construction	261 195	267 514	255 528	306 809	153 706	110 547	63 439	37 047	1 455 785
%	13,3%	13,6%	13,9%	11,7%	8,0%	6,1%	3,3%	2,1%	9,2%
Tertiaire	1 550 846	1 465 200	1 311 901	1 836 955	1 370 393	1 221 138	1 265 104	952 843	10 974 380
%	78,8%	74,7%	71,1%	69,9%	71,7%	67,9%	65,2%	55,2%	69,5%
Non précisés	425	166	31	27	0	0	0	0	649
ENSEMBLE	1 968 850	1 960 346	1 844 231	2 629 247	1 912 323	1 798 536	1 941 721	1 725 145	15 780 399

Tableau N°4-ter

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2007 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 régions d'outre-mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon**

Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2007

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	980	212	110	109	18	4	2	0	1 435
Industrie	1 899	965	511	283	47	19	8	0	3 732
%	8,1%	11,5%	13,7%	14,8%	9,8%	9,2%	9,6%	0,0%	9,7%
Construction	3 053	1 246	573	281	32	16	1	2	5 204
%	13,0%	14,9%	15,3%	14,7%	6,7%	7,8%	1,2%	16,7%	13,6%
Tertiaire	17 560	5 939	2 539	1 242	384	167	72	10	27 913
%	74,7%	71,0%	67,9%	64,8%	79,8%	81,1%	86,7%	83,3%	72,8%
Non précisés	24	5	4	1	0	0	0	0	34
ENSEMBLE	23 516	8 367	3 737	1 916	481	206	83	12	38 318

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	1 734	1 381	1 476	3 612	1 140	575	413	0	10 331
Industrie	4 150	6 517	6 762	8 640	3 094	2 466	2 008	0	33 637
%	8,7%	11,6%	13,9%	14,7%	9,6%	8,7%	8,9%	0,0%	11,0%
Construction	6 613	8 281	7 612	8 715	2 155	2 081	204	1 848	37 509
%	13,8%	14,8%	15,6%	14,8%	6,7%	7,3%	0,9%	19,0%	12,3%
Tertiaire	35 321	39 761	32 901	37 985	25 994	23 378	20 048	7 880	223 268
%	73,8%	71,0%	67,4%	64,4%	80,3%	82,0%	88,4%	81,0%	73,2%
Non précisés	38	32	52	21	0	0	0	0	143
ENSEMBLE	47 856	55 972	48 803	58 973	32 383	28 500	22 673	9 728	304 888

Tableau n°5

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2007

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 2007

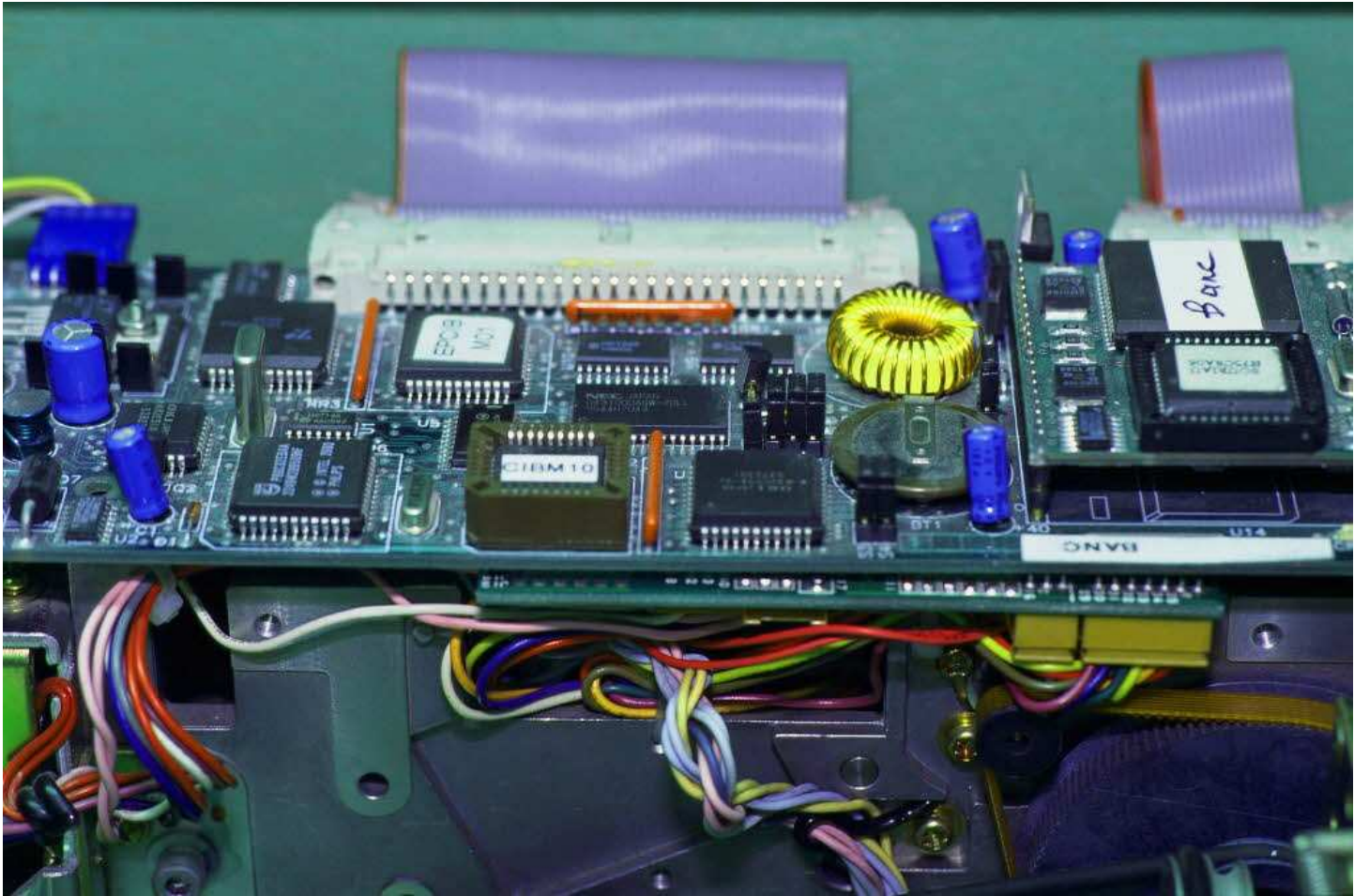
	Etablissements	Hommes	Femmes	Ensemble
Agriculture	1 519	8 872	1 818	10 690
Industrie	155 153	2 378 824	1 004 039	3 382 863
Construction	203 668	1 344 467	148 827	1 493 294
Tertiaire	1 233 988	5 171 959	6 025 689	11 197 648
Non précisé	356	442	350	792
TOTAL	1 594 684	8 904 564	7 180 723	16 085 287

Tableau n°6

Nombre des établissements et des salariés assujettis au contrôle de l'inspection du travail du ministère chargé du travail depuis 1984, **France entière.**

Source : données UNEDIC jusqu'en 2004 et SIENE à partir des données UNEDIC pour 2005, 2006 et 2007

	Nombre d'établissements	Nombre de salariés
1984	1 128 803	12 250 090
1985	1 131 633	12 170 593
1986	1 151 555	12 167 927
1987	1 180 670	12 297 548
1988	1 213 801	12 586 099
1989	1 254 187	12 990 002
1990	1 283 063	13 253 279
1991	1 290 816	13 137 574
1992	1 284 175	12 817 557
1993	1 340 388	12 699 185
1994	1 351 659	12 522 440
1995	1 360 225	12 679 321
1996	1 379 072	12 708 310
1997	1 396 074	13 040 291
1998	1 418 000	13 322 000
1999	1 442 000	13 813 000
2000	1 485 000	14 683 000
2001	1 497 800	14 682 900
2002	1 504 954	14 955 013
2003	1 507 217	14 967 423
2004	1 520 277	15 024 160
2005	1 536 182	15 474 624
2006	1 555 638	15 739 606
2007	1 594 684	16 085 287



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 2007) et en programmes (132 en 2007 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, au 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) ainsi que les autres plans nationaux relatifs à la santé – sécurité au travail (CH I-5).

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 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** : en assurant la qualité et l'accessibilité du droit et en veillant à son effectivité. Parmi les objectifs fixés : faciliter l'accès au droit du travail et renforcer l'effectivité du droit. Parmi les indicateurs figurent le taux de satisfaction des usagers des services départementaux de

¹ Cf. le rapport précédent « l'Inspection du travail en France 2006 – rapport BIT – DGT » page 130.

renseignement sur le travail et l'impact des visites d'inspection du travail sur la situation des salariés en situation précaire.

- **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 ses dimensions (nationale, professionnelle et locale).
- **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.

A titre d'illustration des résultats de l'exercice 2007 en matière d'activité de l'inspection du travail au travers du RAP 111 (extraits PLR 2007 – RAP de la mission « travail et emploi »), on peut citer :

OBJECTIF n° 1 : Cibler l'intervention des services d'inspection sur les priorités de la politique du travail

INDICATEUR 1.1 : Part des contrôles portant sur les priorités de la politique du travail

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2005 Réalisation	2006 Réalisation	2007 Prévision PAP 2007	2007 Prévision mi 2007	2007 Réalisation	2009 Cible PAP 2007
Part des contrôles portant sur les priorités de la politique du travail	%		17,93		19,5	20,39	
Part des contrôles portant sur la prévention des risques différés	%		3,13		3,5	4,66	
Part des contrôles portant sur la situation des salariés en situation de précarité (en CDD ou contrat d'intérim)	%		2,15		3	2,06	
Part des contrôles portant sur l'organisation d'élections de délégués du personnel	%		2,65		3	2,94	
Part des contrôles portant sur le travail illégal	%		10		10	10,73	

ANALYSE DES RESULTATS

Le volume total des contrôles en entreprises réalisés par les agents de l'inspection du travail et saisi dans le système d'information est en 2007 globalement stable par rapport à 2006.

En effet, les 190 postes d'inspecteurs et de contrôleurs du travail créés en 2007 dans le cadre du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT) n'aboutiront à une réelle montée en charge des effectifs de contrôle qu'à partir du 1er trimestre 2008, une fois achevée la formation initiale des agents ainsi recrutés.

En incluant les contrôles effectués au titre de l'évaluation des risques professionnels (qui figurent parmi les priorités du PAP 2008), le volume des contrôles sur les priorités nationales augmente en réalité légèrement, de 27,9 % en 2006 à 31,8 % en 2007.

Cette augmentation globale marque toutefois des évolutions différenciées selon les priorités.

Les deux priorités portant sur la santé et la sécurité au travail (évaluation des risques professionnels et prévention des risques différés) ont ainsi représenté 16,08 % des contrôles en 2007, contre 13,13 % en 2006.

Ce résultat est la conséquence de l'achèvement de la mise en place du plan « Santé au travail » lancé en 2005 dont l'une des mesures principales visait précisément au renforcement de l'efficacité du contrôle du respect de la réglementation par une présence accrue des services de l'Etat sur le terrain.

La part des contrôles portant sur la situation des salariés en situation de précarité connaît, à l'inverse, un très léger fléchissement ; l'ouverture, au mois de juillet, d'une négociation sur la modernisation du marché du travail portant notamment sur le contrat de travail peut expliquer cette évolution dans l'attente des conclusions de la négociation.

INDICATEUR 4.2 : Taux de satisfaction des usagers des sections d'inspection du travail

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2005 Réalisation	2006 Réalisation	2007 Prévision PAP 2007	2007 Prévision mi 2007	2007 Réalisation	2009 Cible PAP 2007
Taux de satisfaction des usagers des sections d'inspection du travail	%	68	73	au moins 70		73	75

Commentaires techniques :

Indicateur issu d'une enquête annuelle générale de satisfaction menée par le ministère auprès d'un échantillon d'utilisateurs de ses services. Les données sont obtenues via un sondage annuel réalisé par l'IFOP dans le cadre du baromètre de la communication gouvernementale. L'indicateur de satisfaction est calculé sur la base de questions spécifiques au MTRSFs qui permettent de mesurer la satisfaction des utilisateurs contactant ou consultant les services du ministère sur les axes définis par la charte Marianne. **Sources des données :** DAGEMO / MTRSFs.

I – 2 L'avancement 2007 du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail

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 2007 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 autres, par des priorités de contrôle qui portent sur tous les champs du droit du travail. Au cours de l'année 2007, un travail considérable d'explicitation de la politique du travail a été conduit 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 particulièrement importante à l'occasion de l'instruction sur les BOP 2008, 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 2007 a été l'occasion d'une grande vigilance au regard des incivilités et agressions dont sont victimes les agents de contrôle : reconfiguration de la cellule nationale d'urgence et relance des cellules régionales, suivi du procès d'assises de Dordogne en mars (suite aux meurtres de Sylvie Trémouille et Daniel Buffière à Saussignac le 2 septembre 2004), renforcement des liens entre le ministère chargé du travail et la Chancellerie, stabilisation du programme de formation de l'INTEFP sur ces thèmes. La question des mises en cause pénales 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 de plus en plus 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 2007 a d'abord permis le lancement d'un observatoire national des suites pénales (1^{ère} maquette présentée aux DRTEFP en septembre 2007) permettant à terme d'observer la verbalisation sur le champ du droit du travail et les suites pénales sur l'ensemble du territoire. Il convient à ce sujet de mentionner le renforcement du dialogue sur la politique pénale

tant au niveau local et régional qu'au niveau national en soulignant le fait que l'observatoire lui-même facilitera et enrichira ce dialogue à tous les niveaux.

Par ailleurs, les textes réglementaires relatifs à l'arrêt d'activité (utilisation d'agents CMR au-delà des VLEP contraignantes) ont été pris au cours de l'automne 2007¹ (Cf. Partie III du présent rapport).

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 ARM² et généralisation des cellules pluridisciplinaires) qu'au niveau national au travers d'un programme de travail du bureau DASC 1 identifiant, à la mi février 2007, 46 actions visant à donner aux agents les moyens de maîtriser la multiplicité des sources du droit. 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 2007, des guides, fiches méthodes, instructions, circulaires ont commencé à être produits et diffusés à tous les agents par l'intermédiaire de l'intranet professionnel SITERE.

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 est en conséquence apparue comme une priorité absolue permettant non seulement de collecter, traiter et restituer de 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. Si, sur la période, le système SITERE s'est considérablement amélioré (ce qui a permis de rendre obligatoire la saisine de l'activité au 1^{er} janvier 2007) la performance globale du dispositif doit encore progresser. Pour ce faire, un plan d'action en 4 parties a été décidé et mis en œuvre à partir de l'été 2007 (Cf. quatrième partie, CH IV ci-dessus).

- **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 a essentiellement consisté 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 notamment citer les réunions des DDTEFP de février et décembre 2007, les conférences téléphoniques mensuelles avec les DRTEFP, les 5 réunions nationales annuelles de ces mêmes DRTFEP, leurs entretiens d'évaluation qui se sont déroulés entre le 16 avril et le 16 mai 2007 ainsi que les dialogues de gestion BOP.

Pour autant, l'articulation des 4 niveaux de management a semblé une question suffisamment essentielle pour que la réflexion en la matière, loin de se tarir après la parution des textes d'août 2006, se développe, ce qui a pris la forme des séminaires inter régionaux qui ont débuté en novembre 2007.

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 2007 : auprès du BIT (AIIT Toronto en avril 2007 – Düsseldorf en septembre et Genève en Décembre), auprès du CHRIT (Dortmund en mai et Lisbonne en octobre) ainsi que dans le cadre de la coopération bilatérale auprès de plusieurs Etats européens ou non. Il convient

¹ Décret 2007-1404 du 28 septembre 2007 et arrêté du 28 septembre 2007.

² Appui-ressources-méthodes

également de signaler la participation à la campagne européenne « manutention manuelle » pour laquelle l'INTEFP a été chargé de la formation de l'ensemble des formateurs européens.

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. § I -1 ci-dessus). L'animation du champ « travail » se développe sous l'effet conjugué d'une diminution significative des attributions 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 atteindre, les progrès accomplis en la matière ne sont pas contestés.

Le plan « santé au travail » a prévu la création de cellules 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, à la fin 2007, les 22 régions métropolitaines et la Réunion sont aujourd'hui dotées chacune d'une cellule pluridisciplinaire. Cet appui se concrétise notamment, en contribuant aux recherches documentaires, en produisant des documents-soutiens aux actions de contrôle et en accompagnant les agents dans certaines visites.

La fonction ARM (Cf. § b ci-dessus) 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.

En terme 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 être davantage encore explicité et 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 :

Créations de postes 2007-2010²

	2007	2008	2009	2010	<i>TOTAL</i>
Inspecteurs du travail	60	60	60	50	230
Contrôleurs du travail	120	100	100	100	420
Ingénieurs et médecins	24	10	10	10	54
TOTAL	204	170	170	160	704

Le PMDIT 2007, en matière de renforcement des effectifs, a donc conduit à la création de 180 postes d'agents de contrôle (60 IT et 120 CT) et 24 postes de contractuels pour les cellules pluridisciplinaires. Un document d'engagement réciproque portant sur les aspects quantitatifs et qualitatifs a été signé entre les 11 DRTEFP retenues dans le cadre de l'appel à projet et l'Administration centrale (Dagemo et DGT). Pour autant, du fait des délais incompressibles pour pourvoir ces postes et organiser les mouvements, seuls 40 % de ces postes ont été

¹ Il convient de rappeler 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 juin 2008

pourvus en cours d'année 2007. Comme indiqué au CH I- 1 ci-dessus, certaines innovations dans la pratique de l'inspection du travail et dans son management ont accompagné ces renforts d'effectifs.

En avril 2007, un nouvel appel à projets a été lancé au titre des PRMDIT 2008. Une commission de validation s'est tenue en octobre et novembre 2007 qui a retenu 20 projets :

- 4 dans les ROM
- 4 dans des régions déjà retenues en 2007 (projets inscrits dans la pluri annualité)
- 12 dans de « nouvelles » régions.

Toutes les régions auront donc bénéficié de renforts dans le cadre du PMDIT, soit en 2007, soit en 2008, soit au titre des 2 années.

En matière de gestion des ressources humaines, la DGT s'est investie auprès de la Dagemo pour une réflexion sur :

- le contrat d'objectif et de performance de l'INTEFP
- le contenu de la formation des contrôleurs du travail
- le recrutement et la formation des inspecteurs du travail

En **conclusion de ce bilan du PMDIT en 2007**, il apparaît clairement que l'on assiste à une évolution lente mais réelle des services d'inspection dans leurs pratiques professionnelles alors même que le plan est à peine engagé compte tenu des délais de mise en place des renforts : 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 a participé 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 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 outils de pilotage restent à conforter : le système d'information de CAP SITERE est encore insuffisant. La concrétisation des perspectives d'amélioration pour la fin 2008 sera, à ce titre, déterminante. Les services d'inspection, à tous les niveaux de la hiérarchie, en ont grandement besoin pour objectiver les choix politiques pris, suivre les actions programmées et en mesurer les résultats.

La deuxième étape du PMDIT, dans son volet régional, est lancée : la répartition des 160 postes d'inspecteurs et de contrôleurs du travail a été finalisée fin 2007 pour l'année 2008. L'ensemble des régions a aujourd'hui bénéficié du plan. De la même façon qu'en 2007, il faudra compter sur un délai d'au moins un an pour commencer à en voir les effets.

Enfin, la décision de réaliser la fusion des services d'inspection du travail dans les 2 années à venir implique que les réflexions engagées intègrent cette dimension supplémentaire dans l'expérimentation en vue d'une organisation optimale et efficiente de l'inspection du travail française.

I – 3 Le plan santé au travail – PST 2005 – 2009

Adopté en conseil des ministres le 23 février 2005, le Plan Santé au Travail 2005-2009 constitue, pour les cinq années de sa durée, un levier particulièrement efficace et cohérent pour la mise en œuvre d'actions contribuant de manière effective à l'amélioration des conditions de travail et à une meilleure prévention des risques professionnels.

Le PST comprend vingt trois actions, organisées 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 ;

D'importants chantiers ont été entamés au cours des deux premières années de mise en œuvre de ce plan.

A. des efforts ont été engagés en faveur du développement de la connaissance des dangers et des risques professionnels

L'AFSSET, agence publique d'expertise placée sous la tutelle conjointe des ministres chargés de la santé, de l'écologie et du travail, et qui a pour mission de fournir les études nécessaires à l'élaboration des règles et des actions adaptées à la protection de la santé des travailleurs sur le lieu de travail, a été créée par l'ordonnance du 1er septembre 2005, a vu ses moyens renforcés (30 postes de scientifiques de haut niveau ont été créés) et est aujourd'hui opérationnelle.

Pour mener à bien ses missions, l'AFSSET prend appui sur un réseau d'organismes experts ou de recherche (21 au total dont INVS, INRS, AFSSA, INSERM, CNRS) avec lesquels elle doit nouer des relations contractuelles de partenariat durable. La construction et l'animation de ce réseau national d'expertise publique, avec des partenaires institutionnels de taille et de statuts différents, afin de coordonner les travaux d'évaluation des risques sanitaires dans les domaines de l'environnement et du travail, constituent pour l'agence un enjeu important des prochaines années.

Par ailleurs, l'agence a vu ses moyens renforcés et confirmés. Outre la poursuite de la politique de recrutement de scientifiques de haut niveau (30 agents ont ainsi été recrutés au titre des années 2005-2007), un contrat d'objectifs et de moyens (COM) a été signé le 17 avril 2007 entre l'agence et ses trois ministères de tutelle.

Ce contrat fixe et consolide les orientations stratégiques de la montée en charge de l'agence sur la période 2008-2011, en lui assignant des objectifs détaillés auxquels sont annexés des indicateurs qui permettront d'en assurer le suivi.

Il prévoit notamment l'amélioration du traitement des saisines confiées à l'AFSSET, depuis leur formulation jusqu'à leur restitution, en permettant de mener ces travaux selon des délais convenus à l'avance, et répond ainsi aux recommandations effectuées par l'IGAS et de l'IGE dans leur rapport de décembre 2005. Il envisage aussi les conditions du développement des missions permanentes de l'agence, dans le cadre du futur dispositif français de mise en œuvre de REACH ou encore dans sa fonction d'expertise des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP).

Le COM chiffre par ailleurs les moyens qui seront nécessaires à l'accomplissement de chacun des objectifs fixés à l'agence. Parmi ces moyens figurent, explicitement, les 20 nouveaux emplois de scientifiques supplémentaires pour la période 2008-2009.

Depuis 2005, l'agence a engagé, à la demande du ministère du travail, des études sur un nombre conséquent de substances signalées comme particulièrement dangereuses ou sur lesquelles pèsent des soupçons de dangerosité.

- ▀ Evaluation des risques sanitaires liés à la présence de formaldéhyde ;
- ▀ Evaluation de l'exposition des travailleurs aux fibres minérales artificielles siliceuses ;
- ▀ Exposition des travailleurs aux éthers de glycol ;
- ▀ Effets sur la santé des nanomatériaux ;
- ▀ Evaluation de la toxicité et des risques associés aux fibres « courtes » d'amiante ;
- ▀ Etude sur la substitution des substances chimiques cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques ;
- ▀ Analyse de cohérence et travaux d'expertise préalables au processus de décision concernant la fixation des valeurs limites d'exposition professionnelle.

Ces études sont en cours de réalisation et les avis de l'AFSSET seront publiés et communiqués au fur et à mesure de l'avancement des travaux, de manière à engager, si nécessaire, les travaux d'adaptation de la réglementation visant à améliorer encore la protection de la santé des salariés qui seraient exposés à ces substances.

B. la communauté scientifique a été mobilisée sur les questions touchant à la santé et de la sécurité au travail

Des appels à projets de recherche de grande envergure ont été lancés au cours des deux dernières années. Les recherches engagées portent sur les grands types de pathologies (cancers ; maladies respiratoires et allergiques, cardiovasculaires, neurodégénératives et neurologiques, infectieuses ; troubles de la fertilité ; stress), la connaissance des expositions, notamment aux nanoparticules, aux pesticides et au mercure. Elles portent aussi,

pour certaines d'entre elles, sur les dimensions sociales, économiques et organisationnelles des questions de santé-environnement et santé-travail.

Les résultats de ces études, qui portent à la fois sur les grands types de pathologie, la connaissance des expositions et sur les dimensions sociales, économiques et organisationnelles de la santé au travail, permettront d'éclairer scientifiquement les décisions de gestion des risques qui incombent en la matière aux pouvoirs publics.

C. le plan Santé au travail 2005 - 2009 renforce l'effectivité de l'application du droit et mobilise ses moyens sur le terrain

Le PST permet d'accroître la pertinence et l'efficacité des actions de contrôle qui sont conduites sur le terrain, pour faire respecter les droits des salariés sur leur lieu de travail, en priorité dans le domaine de la protection de leur santé et de leur sécurité.

La création des **cellules régionales d'appui scientifique et technique pluridisciplinaires**¹, initiée dès 2005, dans 7 régions, s'est poursuivie en 2006 dans 8 nouvelles régions (Alsace, Bretagne, Basse-Normandie, Centre, Lorraine, Pays de Loire, Picardie, Poitou-Charentes). Ces cellules, qui ont vocation à accueillir, autour des inspecteurs du travail, des médecins du travail et des ingénieurs de prévention, permettront de renforcer les compétences des agents de contrôle dans leurs missions sur le champ, à forte technicité, de la santé et de la sécurité au travail.

La couverture territoriale métropolitaine s'est achevée en 2007 avec la création des 8 dernières cellules et un premier bilan a été établi sur la base d'une enquête réalisée sur les 15 premières cellules mise en place en 2005 et 2006. Le bilan réalisé auprès des cellules installées en 2005 et 2006 permet de constater l'apport opérationnel des équipes à l'action de l'inspection du travail et à l'élaboration de la politique régionale du travail. Sont présentés ici les principaux acquis et les marges de progrès issus de ce bilan :

Les acquis : Les cellules créées en 2006 ont bénéficié effectivement de l'expérience de celles de 2005 et sont devenues très rapidement opérationnelles. Chaque cellule compte au moins 2 d'ingénieurs de prévention, et jusqu'à 5 pour les grandes régions (Ile de France, Rhône-Alpes, PACA). L'offre de service aux agents de contrôle a été très rapidement structurée autour de l'appui à l'action individuelle et collective. La demande des agents de contrôle n'a pas cessé de croître sur des sujets où l'action de contrôle était encore peu lisible telle que sur les risques chimiques (CMR...). Le partenariat avec les institutions de prévention (DRASS, DRIRE, CRAM, OPPBTP, ARACT) s'est renforcé avec les différents plans d'actions. Les équipes ont contribué fortement aux travaux des différents plans régionaux (PRST, PRSP et PRSE).

Les marges de progrès : La question du management des équipes est une des clés importantes pour organiser les travaux et assurer la cohésion des équipes. C'est une activité qui sollicite du temps alors que les responsables des cellules sont majoritairement accaparés par des attributions plus étendues liées à la politique régionale du travail laissant ainsi en second plan l'animation des équipes. Les contributions des agents ressources méthodes aux travaux des cellules mériteraient être d'avantage clarifiées dans leurs rôles complémentaires en ce qui concerne les domaines juridico-administratifs. L'apport des MIRTMO nécessiterait d'être développé et organisé afin de relever les défis de l'approche pluridisciplinaire soulevés par les questions de la santé au travail. L'appui individuel recouvre d'ores et déjà une part significative de l'activité des cellules. Il est important dès lors de trouver un juste équilibre entre l'appui individuel et le collectif en vue d'accroître la capacité collective des actions de contrôle mais également de développer la formation continue des équipes sur les thèmes d'actions fixés dans les orientations de la politique nationale (les campagnes, par exemple), de mutualiser les outils et méthodes et enfin de développer le travail en réseau.

De 2008 à 2010, il est prévu, dans le cadre du Plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT), la création de 10 postes par an qui peuvent être repartis entre ingénieurs de prévention et MIRTMO. Les équipes pluridisciplinaires seront ainsi renforcées dans leurs missions d'apport d'expertise à l'action de l'inspection du travail en entreprise.

¹ Cf. ci-dessus, deuxième partie, CH II-1.

D. la modernisation de la gouvernance de la prévention est engagée

► au niveau national, le projet d'adapter le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels (CSPRP) aux nouvelles réalités et aux nouvelles formes d'actions est en cours. A l'issue de la conférence tripartite sur les conditions de travail du 4 octobre 2007, le ministre du travail a proposé de faire évoluer cette instance pour la transformer en conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT). Cette instance aura pour mission de proposer des avis, des orientations et des priorités.

► la réforme des instances de pilotage de la prévention des risques professionnels s'est concrétisée au niveau local avec la création, par le décret n°2007-761 du 10 mai 2007, des comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP).

L'idée centrale est de créer, au niveau régional, une instance de dialogue et d'échanges au sein de laquelle l'ensemble des acteurs régionaux et locaux impliqués, rassemblés pour la première fois, coordonneront leurs actions de prévention en milieu de travail et bâtiront une politique relayant ou complétant la politique nationale de prévention des risques professionnels, articulée avec la politique de santé publique.

I – 4 Les campagnes nationales de contrôle

Par note du 6 décembre 2006, le Directeur général du travail fixait les priorités d'action et les campagnes 2007. Il rappelait, en ce qui concerne ces dernières, que :

« 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 ».

Deux campagnes nationales ont été organisées en 2007, ainsi que deux actions de sensibilisation :

- **Une campagne nationale de contrôles des grues** à tour et des grues mobiles s'est déroulée du 1^{er} mai au 30 juin 2007. Elle faisait suite à une campagne précédente réalisée en 2005. Cette campagne 2007 a permis que 2 700 machines soient contrôlées (dont 2 500 grues à tour) notamment au regard de l'application de prescriptions qui datent du début de l'année 2004 et particulièrement des règles relatives à l'actualisation du carnet de maintenance, à la réalisation de l'examen approfondi ainsi qu'aux conditions d'accès aux cabines des grues.

Le nombre important des contrôles effectués a permis d'une part d'améliorer le respect du droit par les utilisateurs de ces matériels, et d'autre part de rassembler nationalement des informations utiles dans les relations que la DGT entretient avec les constructeurs et à l'occasion des réunions de normalisation. Ainsi il a été pu être observé entre 2005 et 2007 l'amélioration très nette de la présence des carnets de maintenance et de la réalisation des examens approfondis.

- **Une campagne nationale de contrôle « manutentions manuelles »** (dans le cadre européen, à l'initiative du CHRIT¹) s'est déroulée en octobre et novembre 2007, mobilisant les agents de contrôle des ministères chargés du travail et des transports. Cette campagne a ciblé 4 secteurs d'activité : les transports et la santé (cibles européennes) auxquels la France a ajouté les secteurs du BTP et de la grande distribution. Les principaux objectifs étaient :

¹ Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (européen)

- d'harmoniser les conditions de mise en œuvre de la directive européenne 90/269/CEE (transposée par le décret du 3 septembre 1992),
- de développer la communication sur ce thème,
- de mettre à disposition des agents de contrôle des outils de contrôle pertinents sur ce thème.

Après une phase de formation des agents (l'INTEFP ayant été sélectionné par le CHRIT comme organisme européen de formation sur cette campagne), une campagne de communication a été menée auprès des quatre secteurs précités sur la base des brochures du CHRIT et de l'OPPBTP.

1 663 contrôles ont été effectués axés sur 2 préoccupations majeures :

- l'existence d'une évaluation de ce risque dans le document unique d'évaluation des risques,
- la mise en œuvre de moyens pour réduire les risques liés à cette manutention manuelle (modification de l'organisation du travail, aides mécaniques, formation à la prévention).

Les difficultés d'application de la réglementation comme les « bonnes pratiques » des entreprises ont été identifiées et diffusées dans le cadre de cette campagne.

Dans le prolongement de cette campagne, une action nationale de communication sur les TMS¹ est en cours suite à la conférence sociale sur les conditions de travail d'octobre 2007. Une prochaine campagne européenne de contrôle est envisagée en 2009 sur le thème spécifique des TMS.

- Dans le cadre du décret N° 2006-1386 du 15 novembre 2006 (pris en application de l'article R 3511-7 du code de la santé publique : Cf. article L 611-1 alinéa 2 du code du travail) fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, un **plan d'action national « interdiction de fumer »** a été mis en œuvre. Du 1^{er} février au 15 mars 2007, les agents de contrôle ont inclus dans leurs visites de contrôle la sensibilisation à l'interdiction de fumer et le contrôle de cette nouvelle réglementation dans les entreprises. En effet, ce principe de l'interdiction de fumer a trouvé application dans toutes les entreprises à compter du 1^{er} février 2007.

Globalement, l'objectif de santé publique de l'interdiction de fumer a fait l'objet d'une forte adhésion autant du côté des employeurs que des salariés : 235 observations seulement ont été formulées pour 2 646 établissements contrôlés. Une certaine réserve des agents de contrôle, quant à cette action de sensibilisation, a néanmoins été exprimée du fait d'une crainte que les sujets de santé publique (tabac, alcool.) les mobilisent au détriment de la prévention des risques professionnels tels l'amiante, les CMR ou les TMS. La possibilité de sanctionner des salariés a également constitué un facteur de trouble. Enfin l'utilisation possible de « carnets à souche » a fait l'objet de nombreuses interrogations. Cette dernière remarque a permis l'ouverture d'un débat sur le recours à ces carnets à souche pour d'autres infractions simples au code du travail.

- Une autre action nationale 2007 a concerné la mise en œuvre de la circulaire du 18 décembre 2007 sur **la pandémie grippale**. Les agents de contrôle ont contribué, au cours de leurs visites de contrôle habituelles, à sensibiliser les entreprises notamment à la préparation de leur plan de continuité d'activité en situation de « fonctionnement dégradé » liée à une crise sanitaire majeure. Cette sensibilisation s'est faite notamment au travers de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques.

I – 5 Les autres plans nationaux relatifs à la santé – sécurité au travail et la conférence sociale sur l'amélioration des conditions de travail

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 poursuivie en 2007 et a fait l'objet d'une évaluation à mi-parcours. Parmi les trois objectifs

¹ Troubles Musculo Squelettiques

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 liés à des substances chimiques dangereuses
 - Réduire les expositions professionnelles aux agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction
-
- Le **plan national canicule** a été actualisé en 2007, essentiellement dans sa partie relative aux instructions adressées aux professionnels de santé. De nouveaux outils de communication et de sensibilisation des professionnels aux risques générés par une canicule ont été élaborés. Le 11 juin 2007, la DGT a diffusé aux services une note d'information et d'instructions visant à mobiliser en la matière tous les acteurs locaux. Parallèlement un numéro vert, le 0 800 06 66 66, a été mis en place, le 1^{er} juin 2007, par la direction générale de la santé.

 - 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 50 ans (voire 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 2007, 9 assises régionales pour l'emploi des séniors.

L'année 2007 a également été l'occasion, le 4 octobre, d'une **conférence sociale sur l'amélioration des conditions de travail** réunissant l'ensemble des acteurs concernés : représentants syndicaux, représentants patronaux, Administration et organismes intervenant dans le champ de la prévention. En effet, la France ne se situe pas parmi les meilleurs en Europe : 69% des travailleurs français qui ont répondu à l'enquête européenne sur les conditions de travail s'estiment bien informés sur les risques que leur travail fait encourir à leur santé, contre 83% pour l'ensemble de l'Union. 28% des Français disent utiliser un vêtement ou un équipement de protection contre 34% pour l'ensemble de l'Union. De même, 43% seulement disent qu'ils sont consultés à propos des changements dans l'organisation du travail, contre 47% au niveau de l'Union.

Deux groupes de travail se sont réunis au mois de septembre 2007 : le premier groupe s'est tout particulièrement penché sur la prévention de trois risques majeurs : les troubles musculo-squelettiques, les risques à effets différés (CMR) et les risques psychosociaux. Dans ce cadre, le stress au travail a fait l'objet d'une attention particulière. Le deuxième groupe s'est attaché à l'amélioration des actions menées par les acteurs de la prévention, à l'intérieur (CHSCT par exemple) et à l'extérieur de l'entreprise (inspection du travail, services de santé au travail...). Chacun des groupes s'est réuni à trois reprises pendant une journée entière au ministère. Ces sept journées de travail ont permis d'auditionner des acteurs de la prévention des risques et des entreprises pour s'inspirer des bonnes pratiques et de débattre à la suite de ces présentations sur les moyens de les encourager, les généraliser, les rendre plus efficaces.

Les principales conclusions de la conférence portent sur :

- la rénovation du dialogue social : évolution du CSPRP (Cf. ante Partie III, CH III), rôle des branches, situation des petites entreprises,
- le renforcement des outils et moyens consacrés à l'amélioration de conditions de travail : simplification des contrats de prévention, refonte du fonds pour l'amélioration des conditions de travail, création d'un portail internet sur les risques professionnels et les moyens de prévention, formation des médecins généralistes aux questions de santé au travail, amélioration des compétences des membres des CHSCT, création d'un mécanisme d'alerte, évolution des services de santé au travail,
- la lutte contre les principaux risques : risques psychosociaux, TMS, produits et substances CMR.

Certains de ces sujets ont été renvoyés par le ministre à la négociation sociale, conformément à la Loi du 31 janvier 2007.

II - la mise en œuvre régionale de la politique du travail

II – 1 La mise en œuvre du PMDIT dans les 11 régions expérimentales : les PRMDIT

En septembre 2007, chacun des 11 PRMDIT a vu ses objectifs formalisés dans le cadre d'un document d'engagements réciproques signé par chaque DRTEFP concerné, les directeurs de la Dagemo et de la DGT. Ces engagements portent sur les 5 thèmes suivants :

1 les moyens et l'activité des agents de contrôle

- les renforts du PMDIT

42 nouvelles sections, prévues dans les PRMDIT, ont été créées par arrêté ministériel en date du 6 mars 2007. Conformément aux directives de la DAGEMO, ces créations, étalées sur toute l'année 2007, ont été réalisées à moyens constants (hors les 204 postes créés). Les nouveaux postes ont été ouverts en priorité à la mobilité interne, au sein d'un même département. Les CAP destinées à pourvoir les postes restés vacants (postes créés ou postes libérés suite à la mobilité interne) se sont tenues en février et mai 2007.

Il convient de préciser que, sur les 180 postes d'agents de contrôle, seuls environ 40 % d'entre eux, soit 71 postes, ont été effectivement pourvus en cours d'année (en général à partir de septembre 2007 du fait des délais nécessaires pour organiser le mouvement des agents). Les autres postes ont été affectés à des agents en cours de formation initiale (97 postes : 36 IT dont la prise de fonction s'est faite début mars 2008 et 61 CT dont la formation s'achèvera en octobre 2008). Certains, à la marge, sont restés vacants (12 postes au total).

Dans ces conditions, les renforts apportés par le PMDIT n'ont eu qu'un faible impact en 2007. On pourra commencer à en voir les effets en 2008 mais ils ne porteront vraiment leurs fruits qu'à partir de 2009.

Ceci explique aussi qu'en termes d'effectifs ETPT¹, l'évolution globale des 11 régions, en moyenne mensuelle, n'est que de 4 % : on passe ainsi de 884,7 agents (297,9 IT + 598,8 CT), base de référence 2005, à 924 agents (302 IT ou DAT + 622 CT).

- l'activité des agents

Sur le plan quantitatif : le système d'information Cap Sitère a continué en 2007, malgré des améliorations manifestes, à poser certaines difficultés déjà évoquées. Par ailleurs, il est encore insuffisamment utilisé par certains agents. Les chiffres d'activité sont donc vraisemblablement sous évalués. Néanmoins, le premier bilan que l'on peut tirer de l'évolution des interventions est encourageant.

Pour l'ensemble des régions ayant bénéficié d'un PRMDIT en 2007, on passe de 104 758 interventions en 2005 à 127 604 fin 2007, soit une progression de 22 %. Le nombre d'interventions par agent, qui était de 118 en 2005, passe à 138 en 2007, résultat d'une dynamique créée par l'élaboration le plus souvent participative des projets. On constate cependant de fortes disparités d'une région à l'autre.

Sur le plan qualitatif : En termes d'innovation et de modernisation, quelques éléments de bilan peuvent également être tirés dans ces régions :

- organisation de sections d'inspection avec des directeurs adjoints (DA) inspectant,
- organisation de sections d'inspection avec des agents ayant une mission d'appui ressources méthode (ARM) à temps partiel
- des agents et/ou des sections intervenant dans des secteurs d'activité (secteur sanitaire et social ou agroalimentaire par exemple) ou sur des thématiques (CMR, ligne ferroviaire Lyon / Turin) particuliers
- des agents ou des sections dont le territoire d'intervention est départemental, interdépartemental ou régional

¹ Effectifs en équivalent temps plein travaillé (ETPT) : temps partiel compté selon la durée effective du travail (mi temps = 0,5 ; 80 % = 0,8) et neutralisation de toute absence supérieure à 2 mois (principaux motifs : vacance de poste, congé longue maladie, congé maternité,...)

2 le soutien, l'appui et l'accompagnement aux agents de contrôle

Les modalités de mise en œuvre du soutien, de l'appui et de l'accompagnement aux agents de contrôle, sont multiples :

- la mise à disposition d'outils d'aide au contrôle,
- un effort de structuration et d'organisation de la fonction ARM (appui, ressources, méthodes),
- une accentuation de l'aide par l'encadrement,
- la mise en place et l'animation de groupes de travail régionaux,
- l'organisation et l'animation de séminaires régionaux
- l'organisation d'actions ciblées de formation pour les agents,
- une amélioration de l'accueil pour les nouveaux agents,
- un développement de l'appui individuel et collectif par les cellules pluridisciplinaires,

3 pilotage et management

L'élaboration et la mise en œuvre du PRMDIT ont donné une impulsion particulière à l'animation des politiques et au management des équipes. Cette dimension managériale est particulièrement suivie car elle constitue un élément essentiel de la réussite du plan de modernisation. Tous les CTRI se sont mobilisés sur le PMDIT. En cela, on constate une évolution favorable de l'investissement des directeurs départementaux, jusqu'à présent essentiellement occupés par les politiques d'emploi, sur les questions d'inspection et de politique du travail.

Les modalités concrètes de cet accent mis sur le pilotage et le management sont diverses suivant les régions : elles visent à associer les agents de contrôle aux orientations stratégiques de la politique de contrôle, à animer plus fréquemment les agents de contrôle à travers des réunions périodiques d'échange de bonnes pratiques, à assurer un suivi de l'avancement du plan d'action, à développer la « ligne managériale », etc. Ces diverses modalités d'animation se fondent toujours sur le PRMDIT lui-même et le plan d'action du programme 111.

4 environnement de l'action

Le PMDIT, conjugué avec le plan Santé au Travail, a favorisé un rapprochement des services de l'inspection avec les partenaires locaux impliqués dans la politique du travail : CRAM, OPPBTP, Services de santé au travail, DRIRE, etc. Des manifestations d'information, d'échange ou des restitutions d'actions spécifiques de l'inspection du travail ont également été organisées avec les organisations professionnelles.

5 valorisation et promotion

Le PMDIT, conjugué avec le plan Santé au Travail, donne l'occasion aux services de mieux expliquer leur rôle et de rendre visible l'action de l'inspection du travail dans les entreprises alors que cette valorisation de l'action est encore trop rare. Ainsi en interne, on peut observer que plusieurs régions réalisent une lettre d'information sur la politique du travail. De même certains intranets régionaux s'ouvrent davantage au champ travail. En externe, diverses manifestations (colloques et réunions avec les partenaires sociaux, conférences de presse) ont été organisées avec cet objectif de valorisation et de promotion de l'action de l'inspection du travail.

II – 2 Illustrations des actions prioritaires régionales à partir des BOP 111

Depuis 2006, les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sont responsables de l'élaboration d'un BOP (budget opérationnel de programme) régional qui reprend les prescriptions du programme national (P 111) en les adaptant aux spécificités de leur territoire.

Ils formalisent, de ce fait, des plans d'actions desquels, pour ce qui concerne la prévention de la santé et de la sécurité des travailleurs, plusieurs constantes se dégagent, en 2007 :

- Les CMR, l'amiante, les poussières de bois, plus généralement les risques à effets différés,
- Les troubles musculosquelettiques,
- Les risques émergents, de type stress et risques psychosociaux,
- Des secteurs professionnels plus suivis : BTP, construction pavillonnaire, métallurgie, sites SEVESO, imprimeries, garages, pressings, boulangeries, médico-social, aide à domicile...
- Des facteurs supplémentaires de risque : chaleur, intérim...
- La vérification de l'existence et de la qualité des documents d'évaluation des risques,
- Le fonctionnement et le rôle des CHSCT.

Le grand nombre d'actions mises en œuvre de façon coordonnée ou d'initiatives individuelles sur ces thèmes et leur richesse font qu'elles ne peuvent pas toutes être décrites de façon exhaustive dans le cadre de ce rapport. Seules quelques unes, représentatives ou, bien qu'atypiques, intéressantes sur le plan de la méthode ou de l'objectif, sont ici présentées. Il faut souligner avant tout la mise en œuvre de plus en plus importante et volontaire de partenariats avec les autres intervenants de la prévention, que doivent encore favoriser à l'avenir la mise en œuvre des Plans régionaux de santé au travail

ACTION RADIOGRAPHIE INDUSTRIELLE EN PACA

Plusieurs actions dont l'élaboration d'une charte de bonnes pratiques

1 - Diagnostic et contexte de la charte

- Nécessité de refonte d'une charte de 1996, évolution de la réglementation,
- Dosimétrie des radiologues encore trop élevée et accidents graves dans ce secteur,
- Constats des inspections :
 - Problème de coordination donneur d'ordre/radiologue,
 - Implication insuffisante des donneurs d'ordre,
 - Mauvaise préparation des chantiers,
 - Organisation interne des radiologues confuse,
 - Conditions d'intervention non-satisfaisantes.

2 - Modalités d'élaboration de la charte

a) Objectifs de la charte

- S'appuyer sur la volonté forte des différents acteurs (radiologues, industriels, préventeurs, organismes de contrôle) pour faire évoluer les habitudes, les pratiques et dans certains cas les mentalités, afin d'améliorer la prévention, les conditions d'intervention et de préserver la santé des travailleurs
- Formaliser des recommandations / bonnes pratiques à leur intention (*pas de caractère obligatoire dès lors qu'elles vont au-delà des prescriptions réglementaires*)
- Traduire de façon pratique les prescriptions réglementaires

b) Acteurs : un travail partenarial

Les radiologues, les entreprises de maintenance industrielle, les industriels, les médecins du travail, les universitaires (facultés de médecine et pharmacie de Marseille), la CRAM, l'ASN, la DRTEFP et des agents de contrôle de l'inspection du travail participent à l'élaboration durant près de deux ans.

Signataires : 13 Donneurs d'ordre, 12 Entreprises de maintenance industrielle, 9 Entreprises de radiographie.

c) Modalités d'élaboration - Accompagnement de ce travail

- Présentation du travail réalisé en PACA aux instances nationales
- Processus d'amélioration continu (comité de suivi et d'évaluation - questionnaires d'évaluation) afin de permettre une mise en œuvre effective de la charte.
- Présentation aux entreprises en septembre 2007 : une trentaine d'entreprises participantes.

3 - Le contenu de la charte

a) **Points forts**

- Une réelle réflexion sur l'organisation du travail (*ex: travail sur l'expression et la prise en compte des besoins de chacun en amont de l'opération,...*)
- Un travail sur la déclinaison pratique du plan de prévention (*proposition d'un modèle de Fiche d'intervention, ...*)
- Une mise à plat de la réglementation et une déclinaison pratique respectant la chronologie du travail des professionnels
- La construction d'une crédibilité et de la légitimité d'aller parfois au-delà de la réglementation pour une meilleure prévention considérée comme « finalement rentable » par les professionnels

b) **contenu : quelques exemples de préconisations :**

- Privilégier le travail en bunker et en zones aménagées (*arrêté zonage et réglementation travail de nuit*)
- Modifier et avancer autant que possible les plages horaires (*nécessité de justification du travail de nuit*)
- Mise en place d'un compagnonnage (*période de formation des radiologues*)
- Équipe constituée de deux titulaires du CAMARI (*évaluation des risques, situations accidentelles*)
- Recours au CDD et Intérim déconseillé (*suivi dosimétrique et médical plus difficile*)

c) **Outils d'aide aux professionnels**

- Élaboration de check-list et de rappels réglementaires (*mémo réglementation transport, liste du matériel et des documents à emporter, rôle des principaux acteurs,...*)
- Modèles : Fiches d'intervention et d'urgence, modèle de Fiche individuelle d'exposition, modèle de Fiche mission du coordinateur de tirs radio

4 - Des actions plus larges autour de la radioprotection

a) **L'inspection du travail**

- Sensibilisation des agents de contrôle de l'inspection du travail sur la radioprotection (*formation dans le cadre du PRF 2007, atelier régional sur la charte en 2007*)
- Constructions d'outils d'aide au contrôle (*secteur médical, chantiers*)
- Appui des agents d'inspection du travail par la cellule pluridisciplinaire lors de contrôles
- Augmentation du nombre de contrôles (et du nombre d'agents investis) de nos services.

b) **Des effets sur un développement de partenariats avec l'ASN**

- Réalisation de visites d'inspection conjointes sur certains thèmes.
- Échanges pour harmonisation avant envoi des courriers de suite à visite par les deux administrations.
- Renforcement grâce à ces modalités de l'efficacité des contrôles.
- Développement en cours de collaborations et d'actions communes sur d'autres secteurs que la radiographie industrielle avec l'ASN (secteur médical : dentistes, vétérinaires, hôpitaux).

CONNAISSANCE ET PREVENTION DES CANCERS D'ORIGINE PROFESSIONNELLE EN ILE DE FRANCE

Etat des lieux : Selon les données de l'InVS, sur les 280 000 cas de cancers incidents au plan national, 11 000 à 23 000 (de 4 à 8%) seraient d'origine professionnelle. Cette estimation permet d'évaluer à plusieurs milliers le nombre total de cancers professionnels en Ile-de-France. Les cancers des bronches et du poumon et les cancers du mésothéliome de la plèvre représentent respectivement environ 50% et 35% des cancers reconnus en maladie professionnelle en Ile-de-France. En ce qui concerne les causes identifiées des cancers reconnus en maladie professionnelle, 85% des cancers reconnus sont attribués à l'amiante. L'exposition est appréciée par l'enquête nationale SUMER 2002-2003 qui met en évidence que 13% des salariés sont exposés à un produit cancérigène. Les produits et procédés cancérigènes se retrouvent dans une grande diversité d'activités présentes dans la région. L'obligation de substitution, première mesure de prévention, reste limitée par une diffusion insuffisante des solutions technologiques. Les entreprises sont, dans leur grande majorité, insuffisamment documentées et sensibilisées à ces risques et aux méthodologies de prévention et l'évaluation des risques demeure encore à un niveau élémentaire sur ce sujet.

Par ailleurs, le salarié qui, au cours de son activité professionnelle, a été exposé à des agents cancérigènes, peut demander, s'il est inactif, demandeur d'emploi ou retraité, à bénéficier d'une surveillance médicale post-professionnelle prise en charge par l'assurance-maladie, sur production d'une attestation d'exposition au risque remplie par l'employeur et le médecin du travail. Ce suivi post-professionnel permet de repérer précocement les atteintes cancéreuses du salarié et d'assurer une prise en charge rapide. Il peut faciliter, en cas d'apparition de la maladie, la reconnaissance de la maladie professionnelle. Le bilan de la mise en place de ce dispositif en Île-de-France a révélé que les attestations d'exposition ne sont souvent pas données pour des raisons multiples (méconnaissance du dispositif pour l'ensemble des acteurs...). De ce fait, l'application du dispositif de suivi post-professionnel est nettement insuffisante dans la région.

Un programme est actuellement mis en œuvre pour généraliser en Île-de-France la remise de l'attestation lors du changement d'entreprise tel que prévu par la réglementation et proposer un suivi après la retraite aux personnes ayant été exposées à un produit cancérigène pendant leur vie professionnelle.

Il existe une nette sous-estimation des cancers professionnels en France (basée sur les statistiques des cas reconnus en maladie professionnelle). Cette sous-estimation est largement liée à une sous-déclaration par les patients et les médecins, dont les causes sont multiples et complexes. Les enjeux d'une meilleure identification des cancers pouvant faire l'objet d'une maladie professionnelle sont importants. Sur le plan individuel, les conséquences financières sont importantes pour le patient (essentiellement, meilleure indemnisation en cas d'arrêt maladie, perception d'une rente après consolidation). Sur le plan collectif, l'identification de cas de cancers professionnels dans une entreprise ou un secteur d'activité est un puissant incitateur au renforcement de mesures de prévention lorsque le danger persiste.

Objectifs : Il apparaît essentiel de développer un programme permettant d'améliorer la connaissance et la prévention des cancers professionnels, par le développement et l'appui à la mobilisation des acteurs de la prévention en entreprise, par l'amélioration de la connaissance et de l'usage du dispositif de suivi post professionnel et la recherche de la part attribuable sur certains cancers. Un partenariat entre la DRASS, la CIRE, la DRTEFP, la CRAMIF et l'IIMTPIF s'est constitué dans le domaine de la connaissance et de la prévention des cancers professionnels afin de coordonner les actions. Il convient d'articuler ce programme avec celui conduit pas les services de l'inspection du travail et de la protection sociale du secteur agricole sur les phytosanitaires.

Description détaillée des actions :

1. Renforcer la prévention des expositions aux produits cancérigènes dans les entreprises d'Île-de-France :

- Actions visant à améliorer la connaissance des secteurs et établissements à risques, extraction régionale SUMER 2002 (exposition aux produits CMR - cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques - connaissance fine des risques sur des secteurs ciblés).
- Rencontres interinstitutionnelles et pluridisciplinaires départementales d'information et d'échanges de pratiques rassemblant inspecteur du travail, médecins du travail, préventeurs, partenaires sociaux
- Développement des actions de contrôle ciblées : travaux exposant à l'amiante (cf. 17 bis du plan régional santé environnement), travail du bois, traitement des métaux, pressing, rayonnement ionisants.
- Une action sectorielle dans le travail du bois, ciblée sur les poussières de bois et sur les produits CMR de traitement du bois. Elle mobilise et appuie le contrôle par l'inspection du travail et l'intervention du médecin du travail dans l'entreprise. Parallèlement, avec la CRAMIF et l'OPPBTP (organisme professionnel de prévention des bâtiments et travaux publics), une démarche de sensibilisation des organisations professionnelles est engagée dans le cadre ouvert par les conventions cadres existant dans certains départements de l'Île-de-France.
- Une action transversale tous secteurs pour améliorer le dispositif d'identification des travailleurs et de traçabilité de leurs expositions aux agents CMR : liste des travailleurs, fiche d'exposition. Elle repose d'une part sur la sensibilisation des entreprises pour progresser dans l'identification et l'évaluation du risque CMR, et donc de sa prévention, d'autre part sur la réalisation d'un guide méthodologique pour faciliter l'action de l'inspection du travail et des médecins du travail. Elle s'inscrit en amont de l'action entreprise dans le cadre de l'objectif spécifique 2 sur le suivi post professionnel.
- Capitalisation de pratiques avec des services de santé au travail, médecins du travail, IPRP et mise au point d'une base de données mutualisées de produits CMR en appui au repérage.

2 Améliorer le fonctionnement du dispositif de suivi post-professionnel :

Sensibilisation des acteurs concernés (salariés, médecins du travail, institutions de protection sociale, employeurs, représentants des salariés et des entreprises, médecins traitants) par différentes actions :

- Diffusion de documents d'information sur le suivi post-professionnel (brochures et affiches) en direction des salariés concernés et des médecins du travail.
- Implication des services de santé au travail dans des programmes d'action et réalisation d'un guide d'aide au repérage d'information pour les médecins du travail sur le suivi post-professionnel.
- Programme de mutualisation et d'harmonisation des procédures des CPAM, chargées de la mise en œuvre du suivi post-professionnel.

3. Améliorer la connaissance et la sensibilisation des acteurs par le repérage de l'origine professionnelle de certains cancers :

- Estimer la fréquence des expositions passées à des agents cancérigènes professionnels et repérer les secteurs d'activité et les professions concernées
- Favoriser les démarches de déclaration en maladie professionnelle chez les sujets pour lesquels une exposition professionnelle est identifiée
- Mettre au point des outils de repérage des expositions utilisables en routine

Une première étape du travail portera sur les cancers naso-sinusiens et les cancers de la vessie sur des secteurs géographiques limités (départements 77, 91 et 92) à partir des demandes d'ALD (affection longue durée) pour une durée d'un an : étude du parcours professionnel des patients et expertise sur la relation entre les expositions retrouvées et la pathologie cancéreuse.

4. En Seine Saint Denis, un réseau « cancers professionnels 93 » interinstitutionnel pluridisciplinaire d'acteurs professionnels et associatifs développe des outils pour repérer des expositions aux CMR et favoriser le suivi post professionnel.

UNE ACTION DE FORMATION DES MEDECINS LIBERAUX ET HOSPITALIERS DE GUYANE SUR LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Cette action qui s'inscrit dans le PRST de Guyane, a également été réalisée en partenariat avec la CGSS.

Le constat est fait qu'à l'évidence il y a une sous déclaration des maladies professionnelles en Guyane. La sous déclaration perceptible en France métropolitaine est encore plus accentuée en Guyane puisqu'il y a, par rapport à l'effectif salarié, 5 fois moins de maladies professionnelles reconnues en Guyane qu'en métropole.

Une des causes identifiées est la méconnaissance des pathologies professionnelles et du processus de déclaration de la part des médecins généralistes et spécialistes, libéraux et hospitaliers.

La DTEFP a donc pris l'initiative d'organiser une conférence sur ce thème à laquelle ont été invités tous les médecins de Guyane. Le conférencier était le Professeur Paul Frimat de la faculté de médecine de Lille et plus de 40 médecins ont participé à cette manifestation, participation jugée très satisfaisante pour la Guyane.

Le président du conseil départemental de l'ordre des médecins et le président de l'union régionale des médecins libéraux étaient présents.

Une formation animée par le Professeur Frimat a également été organisée à l'attention des médecins du travail.

Ce type de conférence devrait se dérouler tous les ans et le thème pour 2008 devrait concerner les pathologies liées à l'utilisation des produits phytosanitaires.

UNE ACTION PARTENARIALE DE CONNAISSANCE ET PREVENTION DU RISQUE DANS L'IMPRIMERIE EN BASSE NORMANDIE

Objectif : Améliorer l'évaluation du risque chimique dans l'imprimerie, en particulier le risque CMR

Contexte : L'identification des risques s'avère souvent incomplète en particulier le risque chimique. L'imprimerie est un secteur de petites entreprises à risques chimiques multiples avec persistance de CMR. La

fédération de l'imprimerie relayée par la chambre syndicale BN considère la connaissance précise des produits utilisés comme préalable indispensable à toute action de substitution ou de prévention.

Le déroulement de la mise en œuvre a été le suivant :

- 1) Instauration d'un groupe de pilotage DRTEFP, branche professionnelle (Chambre syndicale normande de l'imprimerie et de l'industrie graphique), agent de contrôle, CRAM, médecins du travail d'entreprises concernées de l'Orne
 - a. Réalisation d'un protocole comprenant :
 - i. La réalisation d'un outil de repérage du risque chimique à destination des employeurs relevant du code NAF 222 A-C-E-G, avec phase de test en entreprise
 - ii. L'élaboration d'une plaquette d'information pour les employeurs accompagnant l'outil de diagnostic
 - iii. L'engagement des services de santé au travail (SST) à réaliser l'analyse de ce repérage et à fournir à l'employeur des recommandations de prévention au regard des risques
 - b. Charte DRTEFP-branche professionnelle pour le soutien de la mise en œuvre de cette action (signature 30 octobre 2007)
 - c. Deux conventions d'application complémentaires, l'une avec la CRAM, l'autre avec les SST de la région (signature 30 octobre 2007)
- 2) Formation des médecins du travail, agents de contrôles, IPRP le 6 septembre 2007
- 3) Explication du protocole à la réunion des représentants des commissions médico-techniques des SST le 22 novembre 2007 et nomination de 4 référents.
- 4) Demande aux SST de la liste de leurs entreprises concernées, des médecins du travail des entreprises ainsi que de l'effectif de salariés en novembre 2007.
- 5) Diffusion à toutes les entreprises du secteur visé, de la plaquette et de l'outil de décembre 2007. Envoi direct par l'IMTMO dans la Manche et le Calvados, envoi par la DDTEFP de l'Orne pour les entreprises de ce département.
- 6) Envoi des listes définitives aux SST en décembre 2007 avec « point zéro ».
- 7) Proposition d'aide aux entreprises par les SST pour s'approprier l'outil de repérage et assurer son suivi
- 8) Analyse des repérages et recommandations de prévention par les SST avec le soutien du laboratoire régional de chimie de la CRAM, en complément de la fiche d'entreprise (dans les 18 mois suivant la signature de la convention)
- 9) Contrôles dans les entreprises par les agents de contrôle de l'inspection du travail afin de vérifier la meilleure prise en compte du risque chimique dans l'évaluation des risques professionnels (2007-2008)
- 10) Élaboration d'un guide pratique sur les risques chimiques dans ce secteur (2009-2010)

L'ACTION SUR LES POUSSIÈRES DE BOIS INHALABLES DANS LE DÉPARTEMENT DU LOT ET GARONNE, EN AQUITAINE

- Décembre 2003, modification des dispositions réglementaires en matière de prévention du risque cancérigène : décision et volonté de mettre en œuvre un partenariat entre les différents acteurs de la prévention en milieu professionnel sur le département et constitution d'un groupe de travail en 2004.
- Action s'inscrivant dans une logique nationale avec mobilisation de l'ensemble des acteurs de terrain : Plan Cancer 2003-2007 mais aussi dans une logique régionale : les différents intervenants (DRTEFP-CRAMA) ont déjà mis en place des actions de partenariat en direction des branches professionnelles
- Intégration dans la réglementation d'un nouveau seuil (1er juillet 2005 : 1mg/m³ d'air). Cette pathologie est identifiée et reconnue par les caisses de Sécurité Sociale comme provoquant le cancer de l'ethmoïde.

- Région Aquitaine particulièrement concernée par les activités d'exploitation et de transformation du bois (industrie du pin maritime en particulier)
- Pour le département du Lot et Garonne, le bois c'est :
 - 18% de l'emploi industriel
 - le 3ème secteur d'emploi après l'agroalimentaire et la métallurgie
 - 2900 salariés (5% de la population salariée régime général).
- Un contexte général de sous déclaration des pathologies professionnelles
- Dans l'entreprise : la nécessité pour les acteurs de terrain de sensibiliser et d'informer sur cette nouvelle réglementation pour prévenir le développement des pathologies liées à cette exposition
- Pour les salariés : l'information et la sensibilisation par les médecins du travail pour accompagner la démarche de prévention mais aussi pour assurer et mettre en œuvre les suivis professionnels et post-professionnels

Déroulement de la campagne en 2005 pour les services de la DDTEFP de Lot et Garonne

- Information de 260 entreprises en mars 2005 par envoi d'un courrier par les services de l'inspection du travail rappelant les principales dispositions réglementaires et demandant l'envoi :
 - o Du contrat d'adhésion au centre de santé au travail
 - o De la copie de la fiche d'entreprise réalisée par le médecin
- Relance en juin 2005 pour les entreprises qui n'ont pas répondu
- Organisation par la DDTEFP en partenariat avec la DRTFEFP d'une journée d'information en **décembre 2005** à Agen réunissant les professionnels du secteur, IRP, préventeurs pour faire passer à la profession plusieurs messages et notamment celui des premiers constats opérés sur le terrain par les différents services (IT, Santé au travail...), constats qui révélaient les carences sur la mise en œuvre de la réglementation CMR.
- Dernière relance par courrier en janvier 2006

Actions en 2005 pour les préventeurs :

- Déplacement massif des médecins du travail dans les entreprises
- Déplacements des services de la CRAMA et de l'OPPBTP
- Participation aux différentes réunions d'informations mises en œuvre

Actions partenariales élargies en 2006

- Début 2006 : démarrage des visites des services de l'Inspection du Travail (pour les moins de 50 salariés notamment) ; au total, un peu plus de 60 entreprises ont été contrôlées pendant l'année par les sections d'inspection (+ et - 50 salariés) sur les 145 potentiellement concernées au final.
- Poursuite de l'action par les différents préventeurs.
- Démarrage du partenariat avec l'association PROMOBOIS pour établir des diagnostics en entreprise (association rattachée à la CCI).
- Réunion d'information des professionnels à la demande de la FFB 47 (IT, OPPBTP, CRAMA).

Actions réalisées en 2007

- Le groupe de travail a continué sa collaboration environ tous les trimestres (rencontre qui permet l'échange d'informations...)
- Les médecins du travail qui ont visité au moins 100 entreprises poursuivent un travail d'information et de sensibilisation.
- L'Inspection du travail a décidé d'effectuer les contre-visites pour les entreprises qui présentent le plus difficultés quant à la mise en œuvre de la réglementation (une trentaine réalisées).
- Engagement de la campagne avec PROMOBOIS (association adossée à la CCI47).

Les constats de l'Inspection du Travail

- Globalement, les chefs d'entreprises sont dorénavant bien informés des risques inhérents à leur activité en termes d'impact sur la santé de leurs salariés
- Réglementation dense pour les petites entreprises, elle nécessite un travail de fond important et coûteux en temps (recueil d'informations notamment : FDS, évaluation des quantités utilisées...)
- Public de «petits employeurs» souvent déjà en difficultés économiques et financières qui voit s'ajouter une réglementation qui risque de faire disparaître leur entreprise (mise en conformité des équipements notamment)
- Réglementation qui mériterait peut être certains assouplissements notamment en ce qui concerne les toutes petites entreprises pour ce qui est, par exemple, des périodicités pour les prélèvements d'atmosphères
- Les problématiques rencontrées sont différentes selon les activités développées : difficultés à appréhender les risques lorsque le travail se réalise à l'extérieur de l'entreprise (travail de pose en menuiserie ou en charpente par exemple)

Cette action est en cours d'extension dans les autres départements de la région.

LA PREVENTION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES EN CHAMPAGNE-ARDENNES

Une action concertée de prévention des TMS et de maintien dans l'emploi, dénommée « cellule Aubeoise TMS », financée dans le cadre du CPER, réunissant l'ARACT Champagne-Ardenne, la CRAM NORD-EST, la MSA et un service de santé au travail (GISMA), a vu le jour en 2002 dans le département de l'Aube. L'initiative a été officialisée en 2005 par un écrit signé qui a été reconduit en 2007 pour 3 ans.

La particularité de cette cellule est de ne pas être une structure ajoutée à celles déjà existantes mais un projet commun qui rassemble des préventeurs de différentes institutions, des acteurs relais et des entreprises.

Le noyau dur de la cellule est constitué d'une équipe projet de 4 personnes, membres opérationnels de chaque institution :

- un chargé de mission ergonomiste de l'ARACT
- un médecin du travail
- un contrôleur de sécurité CRAM
- un coordonnateur des actions santé au travail de la MSA

Celui-ci est renforcé sur certains dossiers par d'autres intervenants : IPRP, ingénieurs de prévention de la DRTEFP, médecins du travail.

La cellule Aubeoise TMS a pour objectifs d'informer, de sensibiliser, de mobiliser les acteurs (institutionnels et internes aux entreprises) sur le terrain et de démultiplier les actions sur la thématique des TMS. Son action porte notamment sur :

- le diagnostic et l'initiation d'une démarche de prévention dans les entreprises demandeuses
- la réalisation d'un outil d'enquête utilisable par les médecins du travail lors de la visite médicale (+ exploitation départementale en vue d'un diagnostic)
- la réalisation d'outils simples permettant aux acteurs non-spécialistes de l'entreprise d'intervenir sur la problématique des TMS
- la conception d'un kit de documentation relatif à la prévention des TMS à destination des préventeurs institutionnels (IT, médecins du travail,...) et interne à l'entreprise (CHSCT, DP, responsable sécurité...)
- l'élaboration d'un module de sensibilisation des salariés aux TMS, utilisable par les entreprises...

Depuis 2007, la DRTEFP Champagne-Ardenne souhaite étendre cette initiative aux autres départements de la région :

- Un séminaire sur la prévention des TMS organisé à Troyes le 25 octobre 2007 dans le cadre de la " Semaine européenne pour la santé et la sécurité au Travail " avait notamment pour objectif de lancer des dynamiques territoriales de coopération entre préventeurs et de conforter ou créer des liens entre les acteurs et les institutions. Les acteurs de la cellule Aubeoise TMS ont largement été associés au montage de la manifestation.

- La DRTEFP assistera l'ARACT Champagne-Ardenne en 2008 pour promouvoir la création d'autres groupes de travail interinstitutionnels.
- La contractualisation de certains SST est également à l'étude sur cette thématique.

D'autres actions collectives concernent les champs de l'effectivité du droit, du dialogue social ou du travail illégal. A titre d'exemple :

ACTION TRAVAIL DES JEUNES DANS LES METIERS DE BOUCHE en Maine et Loire

Au regard de la vulnérabilité du public jeunes et des plaintes constatées par les services de renseignements et d'inspection du travail, le travail des jeunes a été fixé comme une action prioritaire pour l'année 2007. Les principaux points de contrôle retenus ont été :

- la durée du travail
- les repos hebdomadaire et dominical,
- le travail des jours fériés,
- le travail de nuit (entre 22 H et 6 H).

Deux journées d'action collective dans les boulangeries ont été menées à S. et C. en mai, puis à B. en septembre, permettant le contrôle d'une quinzaine d'établissements entre 4h 30 et 6 heures du matin. Un procès-verbal a dû être dressé à l'encontre d'un boulanger qui employait habituellement, avant 6 heures, un mineur de moins de 17 ans, par ailleurs sans encadrement et sans respect des dispositions sur la durée du travail, hebdomadaire et quotidienne, ni le repos hebdomadaire de deux jours consécutifs. Dans une autre boulangerie, une mise en demeure a permis de faire cesser les conditions d'emploi d'un apprenti, elle aussi irrégulière, mais dans une moindre mesure.

D'autres dérives ont également été constatées, tant à l'occasion de ces contrôles collectifs que lors d'actions individuelles :

- absence de décompte des horaires, dépassements d'horaires, non respect de l'attribution des deux jours de repos consécutifs,
- non respect des périodes de formation en CFA,
- travaux dangereux et utilisation de machines dangereuses sans dérogation.

La pratique des contrôles de nuit dans ce secteur d'activité et la communication sur l'activité de l'inspection du travail, incitent au respect de la réglementation : on constate en effet une baisse des infractions à l'interdiction du travail de nuit. Les actions menées ont également engendré une forte augmentation des demandes de dérogations machines dangereuses.

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 2007 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.

¹⁾ CF Partie I

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.

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 (les interventions saisies en 2006 dans CAP SITERE représenteraient 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.

• Avertissements sur les éléments relatifs à l'activité et à son évolution

Dans ce contexte de redémarrage de la saisie obligatoire des informations par les sections d'inspection du travail au début de l'année 2007, on peut considérer que les interventions saisies en 2007 dans CAP SITERE représentent environ 90% des interventions réellement réalisées et sont comparables, en volume, à celles de 2005.

Dans ces conditions il a paru utile de comparer les chiffres du rapport 2007 avec ceux de 2006 et de 2005.

Les comparaisons avec les années 2006 et 2005, non significatives en valeur absolue, porteront sur le pourcentage des types d'interventions par rapport au total des interventions et sur le pourcentage des types de suites à interventions par rapport au total des suites à interventions.

Dans la suite du rapport, les éléments chiffrés concernant 2006 figureront entre parenthèses en italique souligné, ceux de 2005, quand ils auront pu être reconstitués, seront indiqués entre parenthèses en italique.

III- 2 Les indicateurs généraux

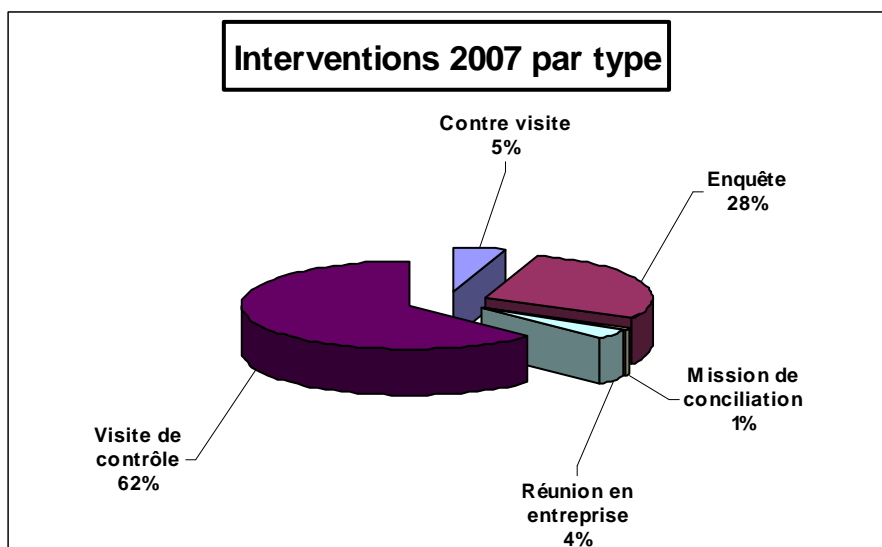
Les indicateurs généraux sont extraits de l'application CAP SITERE :

- le 1^{er} tableau détaille le nombre d'interventions effectuées par type d'interventions et par département ;
- le 2^{ème} tableau collecte les suites à interventions par type de suites et par département ;
- le 3^{ème} 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



215 588 interventions en entreprise (*148 909*) (*235 824*) ont été recensées, dont **27%** ont été effectuées sur des chantiers du bâtiment ou des travaux publics (*24%*) (*25%*), qui se répartissent de la manière suivante :

- **145 606** contrôles (*101 508*) (*168 173*) répartis en **134 703** visites de contrôle (*93 834*) et **10 903** contre-visites (*7 674*) ;
- **60 652** enquêtes (*41 497*) dont **17 943** enquêtes de licenciement de salarié protégé (*14 764*) et **4 654** enquêtes d'accidents du travail (*2 999*) (*6 846*) ;

¹Chiffres 2006 en italique souligné, chiffres 2005 en italique

- 7 700 réunions en entreprises (4 598) dont 4 939 participations à des réunions de CHSCT (3 090) (8 049) ;
- 1 630 missions de conciliation (1 306).

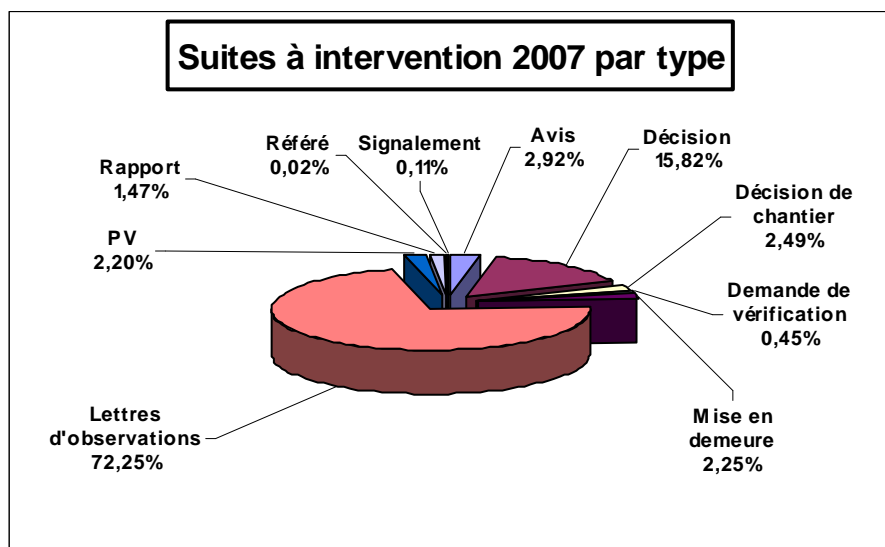
63 875 établissements ont fait l'objet d'une première visite (48 731) (90 042).

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.

1.2 Suites aux interventions

Il y a eu 200 691 suites à interventions (139 295) faisant référence 815 190 fois à différents articles du code du travail (541 264) qui se répartissent de la manière suivante :

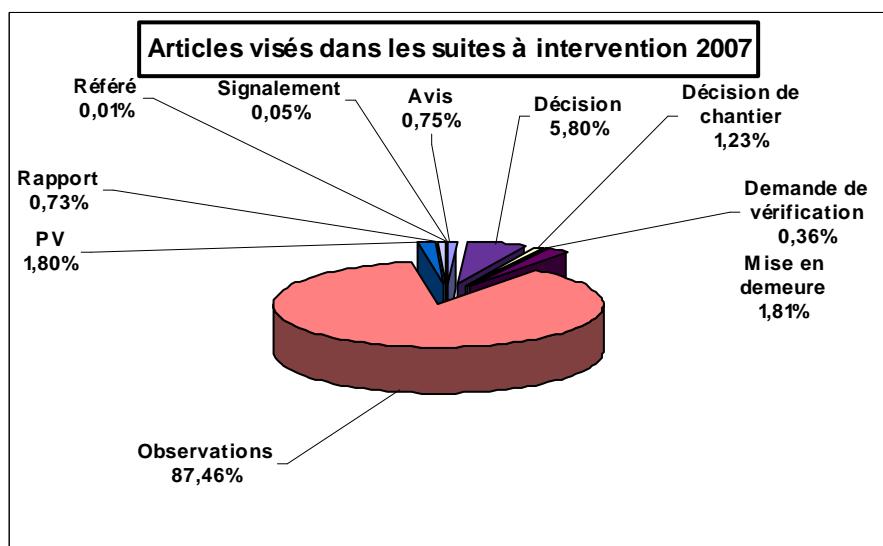
- constats d'infractions



- 145 003 lettres d'observations (100 539) donnant lieu à 712 931 observations (476 053) (736 205) ;
- 4 416 procédures (3 046) donnant lieu à 14 694 infractions recensées comme devant faire l'objet d'un procès verbal (10 579) (14 793) ;
- 4 516 procédures de mises en demeure (3 090) concernant 14 738 infractions (9 191) (7 409) ;
- 5 000 décisions de chantiers (2 816) (4 278) donnant lieu à 10 050 infractions (5 302) ;
- 50 procédures de référé (54) (19) concernant 118 infractions (150) ;

- demandes de vérification, décisions, avis, rapports, signalements

- 901 demandes de vérifications (667) faisant référence 2 914 fois à des articles du code du travail (2 028) ;
- 31 756 décisions (hors décisions de chantiers) (22 610) (26 137) dont 20 154 décisions de licenciement de salarié protégé (16 572) (14 379) faisant référence 47 250 fois à des articles du code du travail (29 611) ;
- 5 866 avis (4 090) faisant référence 6 138 fois à des articles du code du travail (4 202) ;
- 2 953 rapports (2 203) faisant référence 5 559 fois à des articles du code du travail (3 837) ;
- 230 signalements (180) faisant référence 398 fois à des articles du code du travail (311).



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 DTEFP 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 ont au moins une permanence d'une demi-journée par semaine. Mais la plupart ont en fait une demi-journée de permanence physique et une demi-journée de permanence téléphonique.

Ces entretiens sont de nature variable :

- informations et conseils. Les questions sont rarement simples et techniques, elles nécessitent souvent une analyse de la demande, une compréhension globale de la situation. Des situations complexes, telles que par exemple le harcèlement moral, ne sont pas rares et demandent une attention particulière.
- enregistrement de plaintes conduisant soit à une intervention téléphonique, soit à un courrier, soit à une intervention dans l'entreprise.

➤ Les services de renseignement reçoivent eux aussi des usagers, pour l'essentiel des salariés et sur des questions relatives au travail. 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 :

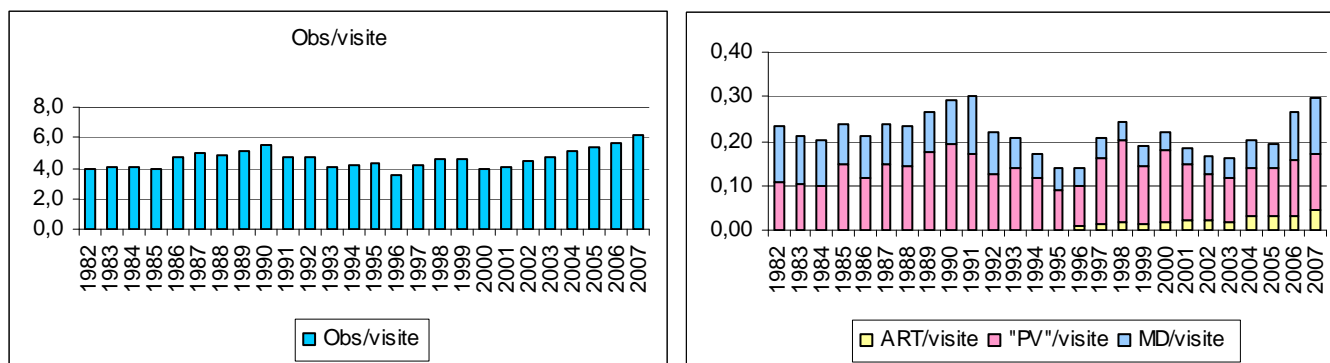
- la faiblesse des institutions représentatives du personnel, notamment dans les petites et très petites entreprises ;
- l'évolution de la société vers un recours de plus en plus systématique au droit ;
- la complexification du droit du travail.

2.3 Interventions en entreprises

Elles visent toutes les actions, quel que soit leur motif, menées par les agents de contrôle, dans les entreprises. Il peut s'agir, par exemple, d'un contrôle systématique de l'application des textes à l'initiative de l'agent de contrôle ou à la suite d'une demande d'intervention, d'une intervention dans le cadre d'une action collective, d'une demande de licenciement d'un représentant du personnel, d'une enquête d'accident du travail ou de la tentative de conciliation d'un conflit collectif.

2.4 Suites données aux interventions

Les tableaux suivants présentent l'évolution du nombre moyen d'observations, d'infractions relevées par PV, de MD et d'arrêts de travaux par « établissements visités une fois dans l'année et chantiers visités dans l'année » : cette approche a pour avantage de limiter significativement les erreurs dues aux problèmes de remontée des statistiques.



Le nombre moyen d'observations par visite est relativement stable sur la longue période. Il augmente régulièrement depuis 2000 pour dépasser le chiffre de 5 et passer de 5,4 en 2005, à 5,6 en 2006 et à 6,2 en 2007.

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 est resté stable en 2007 (0,11).

Le nombre d'infractions relevées par PV est très variable puisqu'il double de 1982 à 1990, pour être divisé par deux entre 1990 et 1996, pour à nouveau doubler entre 1996 et 1998, pour à nouveau être divisé par deux entre 1998 et 2003, puis augmenter légèrement en 2004. Il connaît une nouvelle augmentation entre 2005 et 2006 (de 0,11 à 0,13) et reste stable en 2007 (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 (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, les médecins du travail.

Ils interviennent également, s'ils sont sollicités, dans le conseil et la prévention du règlement des conflits.

Il convient, en outre, de rappeler que les inspecteurs du travail sont chargés de l'animation et du pilotage des agents placés sous leur responsabilité et, que certains inspecteurs et contrôleurs participent à des groupes de travail pour concevoir des actions collectives, des outils ou encore à des activités de formation.

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 thèmes

Les **815 190** références à différents articles du code du travail dans les suites à interventions (541 264) 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 ...
- **462 728** références (295 974) dont **444 029** infractions (285 613)

- contrat de travail

- durée du travail, congés, rémunérations, contrats et statuts particuliers, ...
- **124 272** références (85 892) dont **116 548** infractions (81 380)

- obligations générales

- obligations pour les employeurs de procéder à certaines formalités (affichages, déclarations, ...), exercice de la mission des agents de contrôle (prérogatives, obstacles, ...)
- **90 470** références (64 953) dont **89 710** infractions (64 472)

- institutions représentatives du personnel

- fonctionnement des institutions, règles de mise en place, protection
- **72 441** références (51 221) dont **41 371** infractions (29 194)

- emploi - formation

- travail illégal (travail dissimulé, marchandage et prêt illicite de main d'œuvre...), licenciement économique...
- **38 880** références (25 446) dont **35 310** infractions (23 349)

- négociation collective :

- accords collectifs, négociations obligatoires
- **15 476** références (10 837) dont **15 409** infractions (10 790)

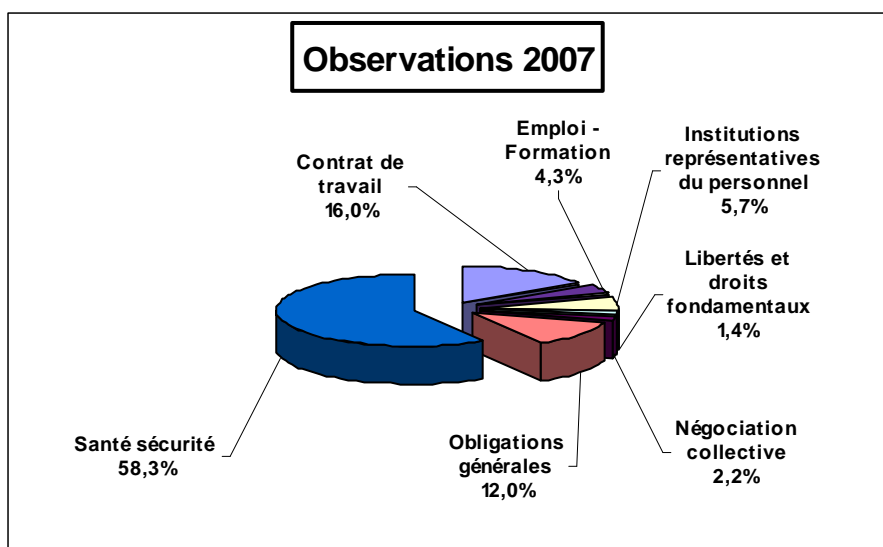
- libertés et droits fondamentaux

- discrimination, droits et libertés dans l'entreprise, harcèlement
- **10 923** références dont (6 941) dont **10 154** infractions (6 477)

Suites réservées aux interventions de l'inspection sur les 7 thèmes

Les chiffres 2006 sont en italique souligné, ceux de 2005 sont en italique

En 2007, les **observations** (demandes de mises en conformité suite aux écarts relevés au cours de visites)



représentent toujours la grande majorité des infractions constatées - **95 %** du total des infractions (95%) (97 %).

Sur les **712 931 observations** (476 053) (736 205) :

- **58%** concernent la santé et la sécurité (56%) (53 %) ;
- **16%** le contrat de travail (17%), **4%** l'emploi formation (4%), **2%** la négociation collective (2%), **1%** les libertés et droits fondamentaux (1%), soit **24%** pour ces 4 thèmes (24%) (21%) ;

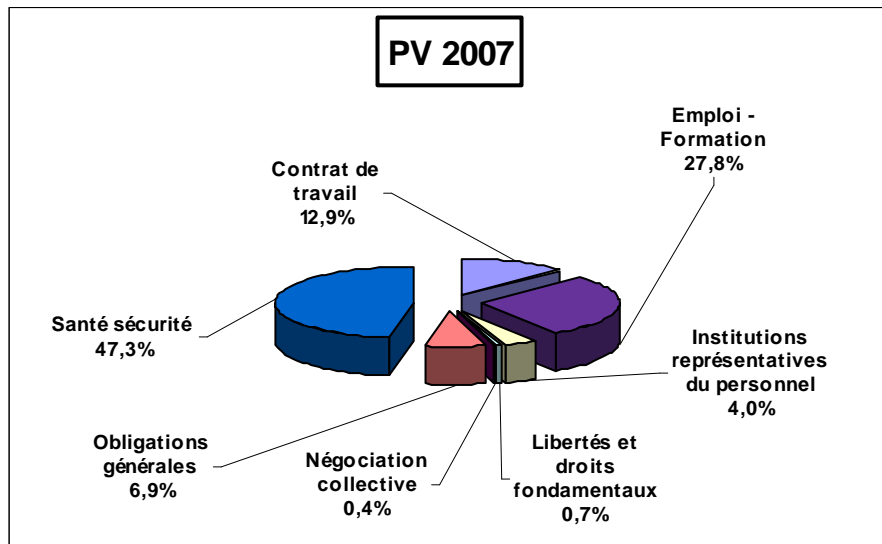
- **12%** les obligations générales

(13%) (13%) ;

- **6%** les institutions représentatives du personnel (6%) (6%).

Sur les **14 694 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** (10 579) (14 289) :

- **47%** concernent la santé et la sécurité (44%) (38%) ;
- **28%** l'emploi formation (28%), **13%** le contrat de travail (15%), moins de **1%** les libertés et droits fondamentaux (<1%), moins de **1%** la négociation collective (<1%), soit **42%** pour ces 4 thèmes (44%) (50%) ;
- **7%** les obligations générales (8%) (8%) ;
- **4%** les institutions représentatives du personnel (4%) (3%).



Sur les **14 738 mises en demeure de l'inspection** (9 191) (7 409) (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%) (97%).

Sur ces trois types de suites à interventions qui représentent en 2007 99 % du nombre total des infractions constatées (idem en 2006 et 2005), on constate une très grande stabilité de la répartition en % des thèmes visés.

5 000 procédures concernent le recours à la procédure administrative **d'arrêts de travaux** (2 816) (4 278). 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.

50 référés ont été effectués en 2007 (54) (19). Cette procédure judiciaire est utilisée

- dans le domaine de la santé et sécurité - **24 référés** (27) (16) - afin d'obtenir du juge des référés toutes mesures de manière à faire cesser les risques pour la santé et l'intégrité physique d'un ou plusieurs travailleurs ;
- dans le domaine relatif au « travail du dimanche » - **26 référés** (27) (3) 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.

31 756 décisions (hors décisions de chantiers) ont été prises en 2007 (22 610) (26 137). **20 154** d'entre elles, soit **63%** (73%), concernent des décisions de licenciement de salariés protégés (16 572) (14 379).

Ces décisions font référence **47 250** fois à des articles du code du travail (29 611) répartis comme suit :

- **64%** concernent les institutions représentatives du personnel (73%) dont **61%** la protection des salariés protégés (69%) ;
- **19%** la santé et la sécurité (13%) dont **16%** les statuts particuliers (10%) ;
- **13%** le contrat de travail (11%) dont **5%** la durée du travail (4%), **4%** les contrats particuliers (4%) ;
- **2%** l'emploi formation (2%) ;
- **1%** les libertés et les droits fondamentaux (1%).

Sur les 5 866 avis (4 090) faisant référence **6 138** fois à des articles du code du travail (4202) :

- **66%** concernent la santé et la sécurité (71%) dont **20%** l'ambiance des locaux (25%), **19%** l'aménagement et l'hygiène (22%), **10%** les risques particuliers (10%), **7%** les équipements de travail (6%) ;
- **16%** l'emploi formation (13%) dont **9%** le chômage partiel (8%), **6%** le travail illégal (4%) ;
- **12%** le contrat de travail (10%) dont **7%** la durée du travail (5%) ;
- **3%** les institutions représentatives du personnel (3%) ;
- **2%** les obligations générales (2%) ;
- **2%** les libertés et les droits fondamentaux (1%).

Sur les 2 953 rapports (2 203) faisant référence 5 559 fois à des articles du code du travail (3 837) :

- **45%** concernent la santé et la sécurité (40%) dont **12%** les équipements de travail (9%), **10%** les risques particuliers (9%), **4%** la santé au travail (5%) ;
- **22%** l'emploi formation (24%) dont **19%** le travail illégal (17%), **2%** le chômage partiel (5%) ;
- **17%** le contrat de travail (21%) dont **5%** la durée du travail (6%), **3%** les contrats particuliers (5%) ;
- **7%** les institutions représentatives du personnel (7%) ;
- **5%** les obligations générales (6%) ;
- **3%** les libertés et les droits fondamentaux (3%).

Sur les 230 signalements (180) faisant référence 398 fois à des articles du code du travail articles (311) :

- **47%** concernent la santé et la sécurité (46%) dont **16%** les équipements de travail (13%), **9%** les risques particuliers (15%) ;
- **25%** l'emploi formation (18%) dont **23%** le travail illégal (15%) ;
- **9%** les libertés et les droits fondamentaux (14%) dont **4%** le harcèlement (8%) ;
- **12%** le contrat de travail dont (12%) dont **6%** l'exécution du contrat (8%) ;
- **6%** les obligations générales (7%) ;
- **2%** les institutions représentatives du personnel (2%).

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.

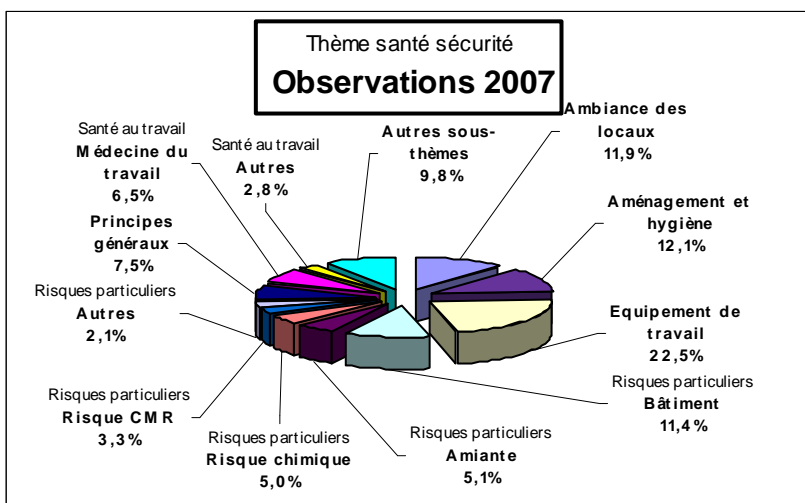
L'application des dispositions qui fondent les principes de base de la prévention est toujours au centre de l'action des agents de contrôle. Il s'agit des textes qui régissent, notamment, l'aménagement des lieux et locaux de travail, les ambiances des locaux de travail, la prévention des risques liés à l'incendie, au bruit, à l'électricité, à l'amiante ou à l'utilisation des équipements de travail.

En 2007, il y a eu **444 029** infractions constatées suite aux interventions dans ce domaine (285 613) (404 209). Ce thème représente **59%** du total des infractions constatées (57%) (53%).

Les **observations** représentent toujours la grande majorité des infractions constatées dans ce thème, **94 %** du total des infractions (94%) (96 %).

Les **415 921 observations** (268 440) (389 069) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

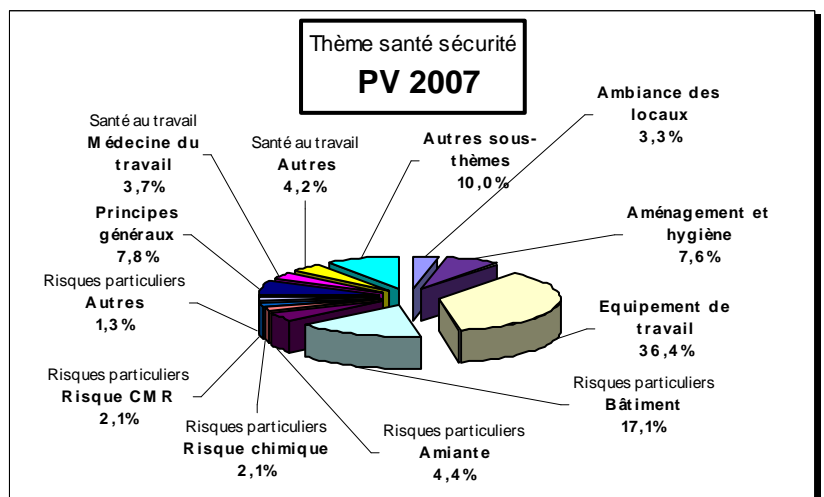
- **risques particuliers 27%** (27%) dont **11%** le bâtiment (11%) (12%), **5%** le risque chimique (5%) (4%), **5%** l'amiante (4%) (3%), **3%** le risque cancérigène, mutagène ou toxique (4%) (2%);
- **équipements de travail 22%** (21%) (19%) dont **10%** les travaux temporaires en hauteur (9%), **7%** les appareils de levage (6%);
- **ambiance des locaux 12%** (13%) dont **6%** l'électricité (6%) (8%), **2%** l'aération et la ventilation (2%) (3%), **2%** la prévention des incendies (2%) (3%);
- **aménagement et l'hygiène 12%** (12%) (10%) dont **5%** les vestiaires (5%), **4%** les installations sanitaires (4%), **2%** l'aménagement des lieux de travail (2%);
- **santé au travail 9%** (10%) dont **7%** la



- médecine du travail (8%) (9%);
- **principes généraux 8%** (8%) (11%).

Les **6 948 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** (4 680) (3 679 PV transmis au parquet en 2005) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **équipements de travail 36%** (34%) (26%) dont **18%** les travaux temporaires en hauteur (18%), **9%** les appareils de levage (8%), **7%** l'obligation des utilisateurs (6%);
- **risques particuliers 27%** (27%) dont **17%** le bâtiment (18%) (20%), **4%** l'amiante (5%) (4%);
- **aménagement et l'hygiène 8%** (9%) (6%) dont **2%** l'aménagement des lieux de travail (3%), **3%** les installations sanitaires (3%), **1%** les vestiaires (2%);
- **santé au travail 8%** (8%) dont **4%** la médecine du travail (5%) (10%);
- **principes généraux 8%** (7%) (6%);
- **coactivité 3%** (5%) (3%);
- **ambiance des locaux 3%** (3%) dont **2%** l'électricité (2%) (4%).



Sur les **13 532 mises en demeure de l'inspection** (8 592) (7 198)

- **41%** concernent l'aménagement et l'hygiène (46%) (40%) dont **20%** les installations sanitaires (22%), **14%** les vestiaires (17%), **3%** la restauration (4%) ;
- **17%** l'ambiance des locaux (18%) dont **6%** l'électricité (7%) (14%), **7%** l'aération et la ventilation (6%) (13%), **3%** la prévention des incendies (3%) (6%) ;
- **18%** les principes généraux (14%) (7%) ;
- **9%** les équipements de travail (10%) (12%) dont **3%** les appareils de levage (3%), **2%** l'obligation des utilisateurs (3%) ;
- **11%** les risques particuliers (9%) dont **6%** le bâtiment (5%) (1%), **3%** le risque chimique (2%) (< 1%).

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 : **58 972 interventions** (35 899) (53 287) soit **27%** du total des interventions (24%) (25%). Elles constituent toujours, comme dans les années passées, un champ important d'infractions donnant lieu à **11 %** d'observations (11 %) (12%) et à **17 %** de PV (18 %) (20%).

En outre, **5 000 décisions d'arrêt ou de reprise de chantier** ont été notifiées aux entrepreneurs (2816) (4278), pour soustraire des salariés à des dangers graves et imminents dont :

- **300** décisions d'arrêt informel (157) **soit 6 %** (6%);
- **1 498** décisions pour un risque de chute en hauteur (830) **soit 30%** (29%);
- **78** décisions pour un risque d'exposition à l'amiante (59) (47) **soit 2 %** (2%) ;
- **44** décisions pour un risque d'ensevelissement (18) **soit 1%** (1%) ;
- **970** décisions de reprise de travaux (522) **soit 19%** (19%) ;
- **188** décisions de refus de reprise (111) **soit 4%** (4%).

* remarque : **1 802** décisions (1 007) ne précisent pas le sujet de la décision **soit 36%** (36%).

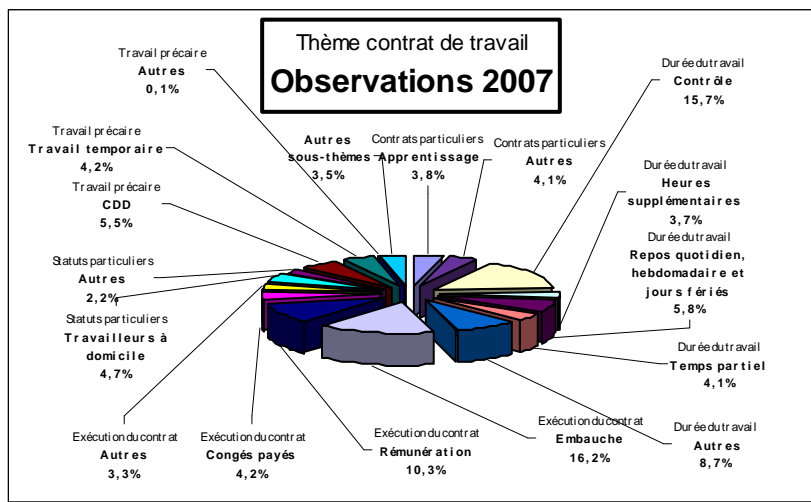
Sur l'ensemble des thématiques on constate une grande stabilité des pourcentages entre 2006 et 2007.

2. Contrat de travail

En 2007, il y a eu **116 548 infractions constatées** suite aux interventions dans ce domaine (81 380) (103 206). Ce thème représente **15%** du total des infractions constatées (16%) (14%).

Les observations représentent toujours la grande majorité des infractions constatées dans ce thème, **98 %** du total des infractions (98 %) (98%).

Les **114 177 observations** (79 591) (100 923) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :



- **durée du travail 38%** (36%) dont **16%** le contrôle de la durée du travail (16%), **6%** le repos quotidien, hebdomadaire et les jours fériés (5%) (8%), **4%** le temps partiel (5%) (4%), **4%** les heures supplémentaires (3%) (9%);

- **exécution du contrat 34%** (35%) dont **16%** l'embauche (16%), **10%** la rémunération (12%) (18%), **4%** les congés payés (4%) (7%) ;

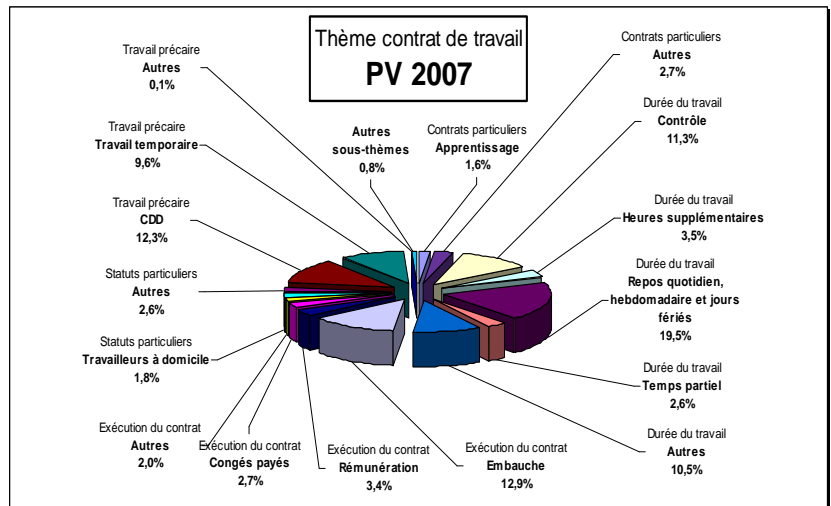
- **travail précaire 10%** (10%) dont **6%** les contrats à durée déterminée (CDD) (6%) (8%), **4%** le travail temporaire (4%) (10%) ;

- **contrats particuliers 8%** (7%) dont **4%** l'apprentissage (4%) (2%), **2%** les services aux personnes (2%) ;

- **statuts particuliers 7%** (8%) dont **5%** les travailleurs à domicile (5%) (moins de 1%).

Les **1 893 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** (1 566) (2 222 PV transmis au parquet en 2005) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **durée du travail 47%** (50%) dont **19%** le repos quotidien, hebdomadaire et les jours fériés (25%) (12%), **11%** le contrôle de la durée du travail (9%), **8%** les principes généraux (6%), **3%** les heures supplémentaires (3%) (5%), **3%** le temps partiel (2%) (moins de 1%) ;
- **travail précaire 22%** (22%) dont **10%** le travail temporaire (11%) (17%), **12%** les contrats à durée déterminée (CDD) (10%) (2%) ;
- **exécution du contrat 21%** (19%) dont **13%** l'embauche (13%) (13%), **3%** la rémunération (3%) (6%) ;
- **contrats particuliers 4%** (5%) dont **2%** l'apprentissage (3%) (moins de 1%) ;
- **statuts particuliers 4%** (4%) dont **1%** les travailleurs handicapés (2%) (moins de 1%).

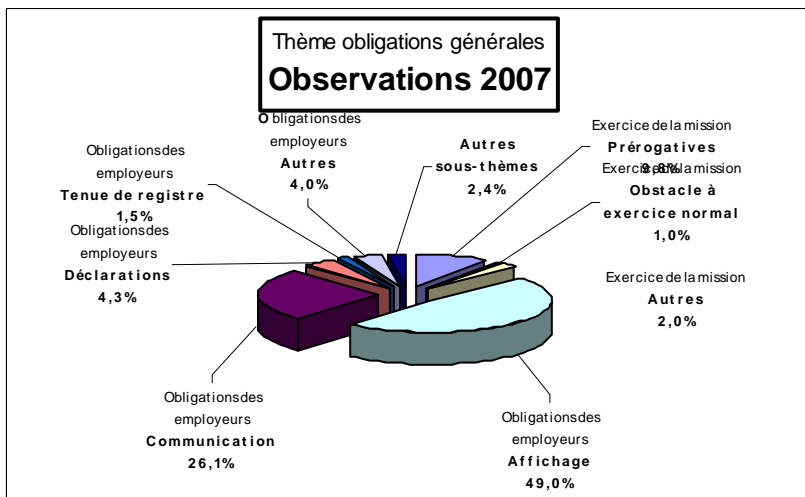


Sur l'ensemble des thématiques on constate une grande stabilité des pourcentages entre 2006 et 2007.

3. Obligations générales

En 2007, il y a eu **89 710 infractions** constatées suite aux interventions dans ce domaine (64 472) (97 125). Ce thème représente **12%** du total des infractions constatées (13%) (13%).

Les **observations** représentent toujours la grande majorité des infractions constatées dans ce thème - **96 %** du total des infractions (96 %) (99%).

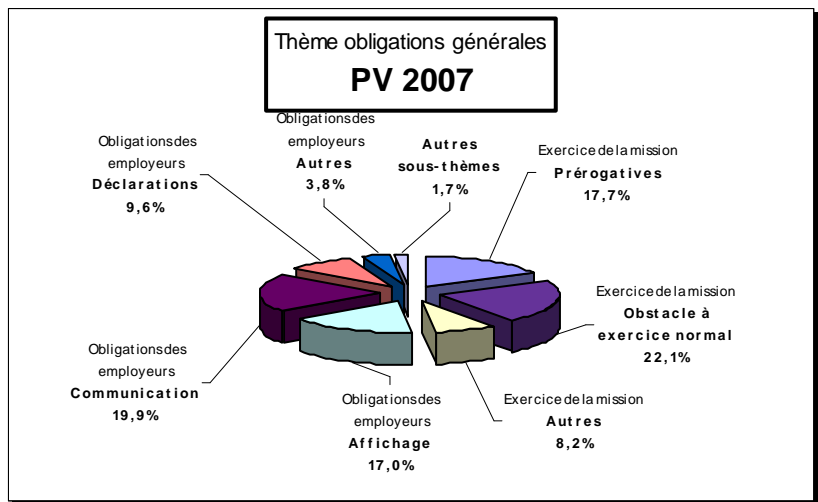


Les **85 892 observations** (61 914) (96 285) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **obligations des employeurs 85%** (85%) (82%) dont **49%** l'affichage (49%) (45%), **26%** la communication (28%), **4%** les déclarations (4%), **1%** la tenue de registre (2%) ;
- **exercice de la mission des agents de contrôle 13%** (12%) (18%) dont **10%** les prérogatives (10%) (16%).

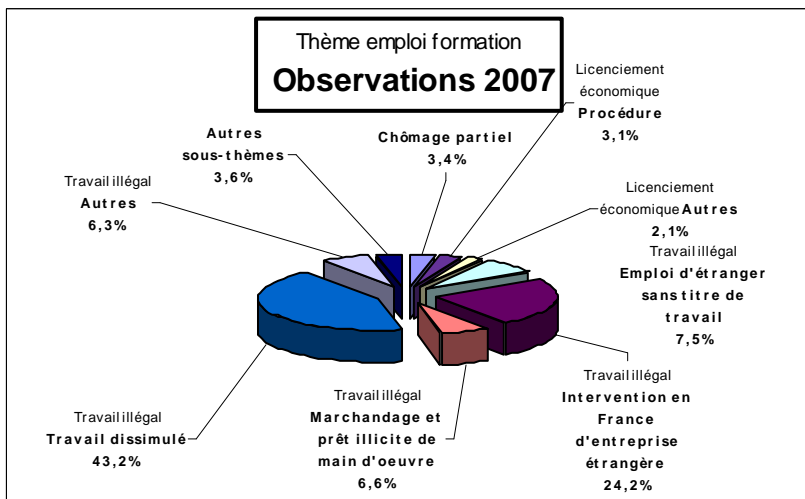
Les **1 013 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** (859) (768 PV transmis au parquet en 2005) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **obligations des employeurs 50%** (43%) (39%) dont **20%** la communication (15%), **17%** l'affichage (17%) (20%), **10%** les déclarations (6%) ;
- **exercice de la mission des agents de contrôle 48%** (52%) (61%) dont **22%** l'obstacle à exercice normal de la mission (23%) (39%), **18%** les prérogatives (20%) (14%), **7%** l'arrêt de travaux BTP/ danger grave et imminent (7%).



Pour les différentes thématiques, une augmentation sensible des PV est constatée entre 2006 et 2007 concernant les obligations des employeurs.

4. Emploi formation



En 2007, il y a eu **35 310 infractions** constatées suite aux interventions dans ce domaine (23 349) (46 460). Ce thème représente **5%** du total des infractions constatées (5%) (6%).

Les observations représentent **88%** du total des infractions (87%) (94%) et celles que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal 12%** (13%) (6%).

Les **31 005 observations** (20 310) (43 800) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **travail illégal 88%** (84%) dont **43%** le travail dissimulé (42%) (41%), **24%**

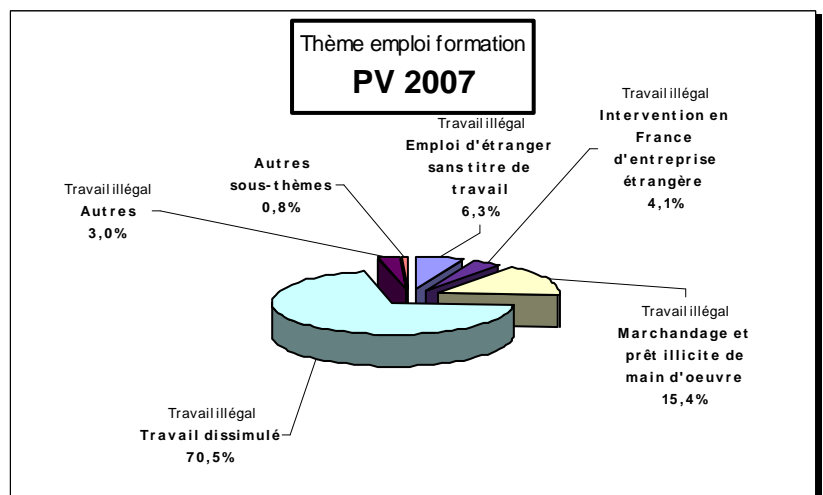
l'intervention en France d'entreprise étrangère (23%), **8%** l'emploi d'étranger sans titre de travail (8%) (12%), **7%** le marchandage et le prêt illicite de main d'oeuvre (7%) (4%) ;

- **licenciement économique 5%** (8%) (27%) dont **3%** les procédures (5%) ;

- **indemnisation du chômage partiel 3%** (4%) (8%).

Les **4 088 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** (2 952) (2 601 PV transmis au parquet en 2005) se répartissent dans le sous thème principal suivant :

- **travail illégal 99%** (99%) dont **70%** le travail dissimulé (67%) (69%), **15%** le marchandage et le prêt illicite de main d'oeuvre (18%) (8%), **6%** l'emploi d'étranger sans titre de travail (8%) (13%), **4%** l'intervention en France d'entreprise étrangère (4%).

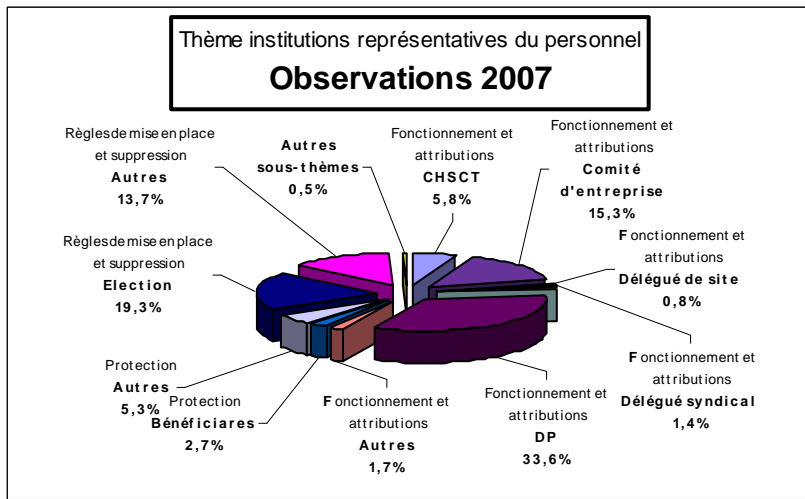


Le travail dissimulé représente le premier sujet d'infraction du thème tant pour les observations que pour les PV avec un % d'infractions très semblable en 2006 et 2007. Pour les PV, le travail clandestin continue aussi de constituer le premier sujet d'infraction tous thèmes confondus (18,7% de l'ensemble des thèmes en 2006, 19,6% en 2007).

5. Institutions représentatives du personnel

En 2007, il y a eu **41 371** infractions constatées suite aux interventions dans ce domaine (29 194) (46 213). Ce thème représente **6%** du total des infractions constatées (6%) (6%).

Les observations représentent toujours la grande majorité des infractions constatées dans ce thème - **98 %** du total des infractions (98 %) (99%).

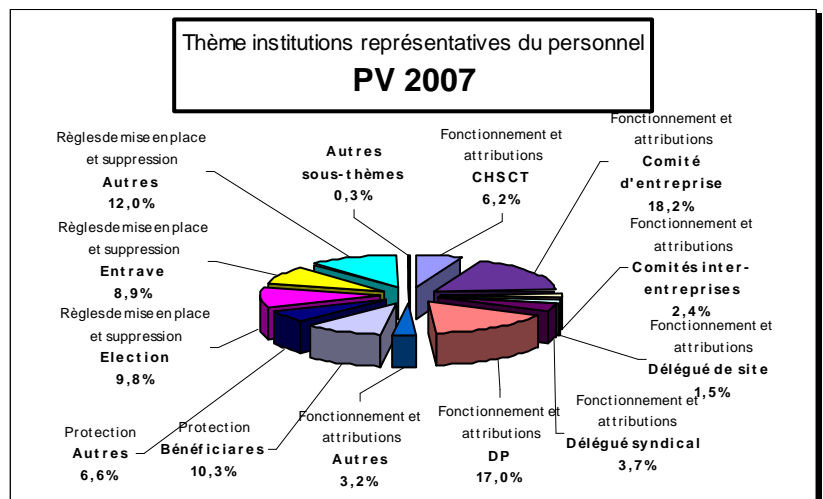


Les **40 576 observations** (28 695) (45 869) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **fonctionnement et attributions 59%** (57%) dont **34%** les délégués du personnel (DP) (31%) (42%), **15%** le comité d'entreprise (CE) (16%) (23%), **6%** le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (6%), **1%** les délégués syndicaux (1%) ;
- **règles de mise en place et de suppression 33%** (34%) dont **19%** l'élection (19%), **5%** le champ d'application (6%) ;
- **protection 8%** (8%) dont **3%** les bénéficiaires (3%).

Les **594 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** (398) (330 PV transmis au parquet en 2005) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **fonctionnement et attributions 52%** (58%) dont **18%** le comité d'entreprise (CE) (18%) (38%), **17%** les délégués du personnel (DP) (26%) (43%), **6%** le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (6%), **4%** les délégués syndicaux (3%) (11%), **2%** les délégués de site (2%) ;
- **règles de mise en place et de suppression 31%** (27%) dont **10%** l'élection (16%), **9%** l'entrave (4%) ;
- **protection 17%** (14%) dont **10%** les bénéficiaires (8%), **3%** le point de départ de la protection (2%), **2%** le traitement discriminatoire (2%).



La modestie de ces chiffres (6% de l'ensemble des infractions en 2005, 2006 et 2007) ne doit toutefois pas occulter l'importance du caractère qualitatif d'interventions essentielles pour le respect des droits collectifs des salariés par les entreprises.

Sur l'ensemble des thématiques, on constate une grande stabilité des pourcentages entre 2006 et 2007, à l'exception des infractions relatives aux délégués du personnel.

Si celles-ci constituent toujours la première source des infractions, on constate une diminution sensible des PV (26% en 2006, 17% en 2007).

6. Négociation collective

En 2007, il y a eu **15 409** infractions constatées suite aux interventions dans ce domaine (10 790). Ce thème représente **2%** 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 (99 %).

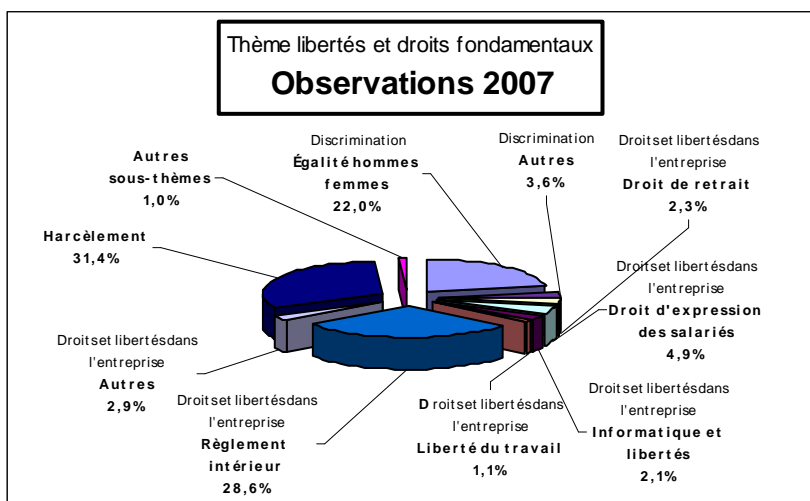
Sur les **15 340 observations** (10 723) :

- **95%** concernent les accords collectifs (97%) ;
- **4%** les négociations obligatoires (3%).

7. Libertés et droits fondamentaux

En 2007, il y a eu **10 154** infractions constatées suite aux interventions dans ce domaine (6 477) (11 559). Ce thème représente **1%** du total des infractions constatées (1%) (2%).

Les **observations** représentent la grande majorité des infractions constatées dans ce thème - **99 %** du total des infractions (99 %) (près de 100%).

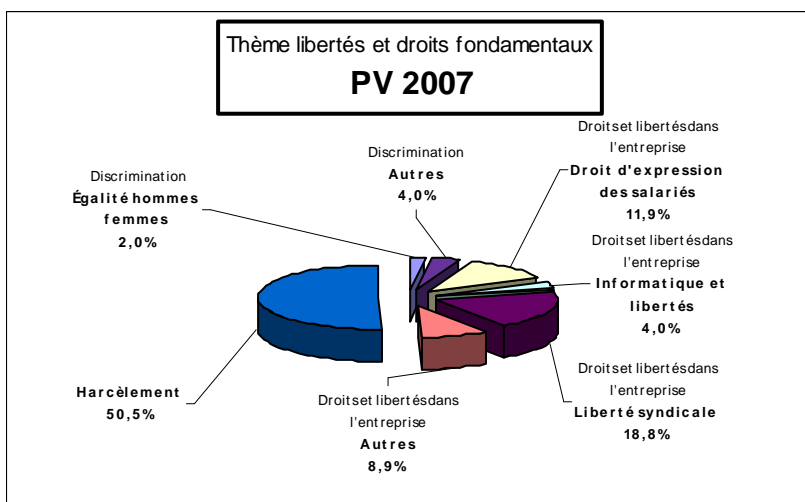


Les **10 020 observations** (6 380) (11 532) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **droits et libertés dans l'entreprise** **42%** (45%) dont **29%** le règlement intérieur (30%) (36%), **5%** le droit d'expression des salariés (3%) (1%), **2%** le droit de retrait (3%) (3%), **2%** informatique et libertés (2%) ;
- **harcèlement** **31%** (34%) dont **27%** le harcèlement moral (30%) ;
- **discrimination** **26%** (19%) dont **22%** l'égalité professionnelle hommes – femmes (16%) (59%).

Les **101 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** (74) (26 PV transmis au parquet en 2005) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **droits et libertés dans l'entreprise** **44%** (41%) dont **19%** la liberté syndicale (7%), **12%** le droit d'expression des salariés (12%) (néant) ;
- **harcèlement** **51%** (31%) dont **50%** (26%) le harcèlement moral ;
- **discrimination** **6%** (26%) dont **2%** l'égalité professionnelle hommes – femmes (16%) (27%).



Sur l'ensemble des thématiques, on constate entre 2006 et 2007 une stabilité des pourcentages concernant les observations et une augmentation sensible des PV relatifs au harcèlement (31% en 2006, 51% en 2007).

Ces comparaisons sont toutefois peu significatives en raison de la faiblesse des chiffres concernés (1% des infractions).

III – 4 Les suites judiciaires données à l'activité de l'inspection du travail

Le tableau ci-dessous présente les suites judiciaires données en 2007 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.

Cet observatoire n'est pas pleinement opérationnel, à la date de rédaction du présent rapport, et les comparaisons avec les chiffres donnés dans le rapport BIT 2006 ne sont pas pertinentes.

Réglementation à laquelle il a été contrevenu		Décisions de justice intervenues en 2007, quelle que soit la date du PV							
		Nature jugement					Prison ferme ou avec sursis	Affichage et/ou publication	Autres décisions
Thème de la verbalisation	Dénomination de la rubrique	Condam - nation	Non-lieu	Relaxe	Inconnue	Total			
Droits et compétence des services	Obstacle	21	1	4	24	50	8	0	1
	Outrages	3	0	1	2	6	2	0	0
	services d'inspection	2	0	0	6	8	0	0	0
Total Droits et compétence des services		26	1	5	32	64	10	0	1
Emploi (hors travail illégal)	autres dispositions relatives à l'emploi	1	0	0	7	8	1	0	0
	CDD	1	0	0	1	2	0	0	0
	CDD saisonniers	1	0	1	1	3	0	0	0
	divers emploi	1	0	0	0	1	0	0	0
	emploi (absence de DPAAE)	3	0	2	15	20	0	0	0
	fraude à l'obtention des allocations chômage	2	0	0	0	2	1	0	0
	licenciements pour motif économique	0	0	0	1	1	0	0	0
	règlement intérieur	0	0	0	1	1	0	0	0
	spectacle vivant	2	0	0	4	6	0	0	0
	travail temporaire	5	0	0	8	13	0	0	0
Total Emploi (hors travail illégal)		16	0	3	38	57	2	0	0
Emploi : travail illégal	emploi de travailleurs étrangers	7	0	3	27	37	0	0	0
	marchandage et prêt de main d'œuvre	9	0	1	14	24	3	1	1
	travail illégal	176	0	30	157	363	62	4	11
	travail dissimulé par dissimulation de salarié	0	0	0	1	1	0	0	0
	(vide)	0	0	0	1	1	0	0	0
Total Emploi : travail illégal		192	0	34	200	426	65	5	12
Médecine du travail	entreprises de travail temporaire	0	0	0	1	1	0	0	0
	examens médicaux	2	0	0	4	6	0	0	0
	médecine du travail	0	0	0	1	1	0	0	0
	organisation et fonctionnement médecine du travail	3	0	0	5	8	0	0	0
Total Médecine du travail		5	0	0	11	16	0	0	0

		Décisions de justice intervenues en 2007, quelle que soit la date du PV							
Réglementation à laquelle il a été contrevenu		Nature jugement					Prison ferme ou avec sursis	Affichage et/ou publication	Autres décisions
Thème de la verbalisation	Dénomination de la rubrique	Condam-nation	Non-lieu	Relaxe	Inconnue	Total			
Obligations des employeurs	affichages	2	0	0	5	7	0	0	0
	autres registres	3	0	0	2	5	0	0	1
	obligations des employeurs	0	0	0	1	1	0	0	0
Total Obligations des employeurs		5	0	0	8	13	0	0	1
Réglementation du travail	boulangeries	2	0	0	1	3	0	0	0
	durée du travail	2	0	0	1	3	0	0	1
	durée du travail autres dispositions	2	0	0	1	3	0	0	0
	durée du travail dispositions générales	13	0	1	13	27	0	0	0
	égalité professionnelle hommes-femmes	0	0	0	2	2	0	0	0
	heures supplémentaires repos compensateur	2	0	0	2	4	0	0	0
	jeunes travailleurs	4	0	0	0	4	0	0	0
	réglementation du travail	1	0	0	0	1	1	2	0
	repos hebdomadaire dominical, jours fériés	12	0	5	35	52	0	0	5
	repos quotidien	2	0	0	0	2	0	0	0
	travail à temps choisi	0	0	0	2	2	0	0	0
	travail de nuit femmes et enfants	1	0	0	4	5	0	0	0
(vide)	0	0	0	1	1	0	0	0	
Total Réglementation du travail		41	0	6	62	109	1	2	6
Représentation du personnel et droits collectifs	autres dispositions relatives à la représentation du personnel	2	0	0	0	2	0	0	0
	comités d'entreprise	2	0	3	7	12	0	0	0
	délégués du personnel	5	0	0	14	19	0	0	0
	exercice du droit syndical	1	0	1	6	8	0	0	0
	obligation annuelle de négocier	1	0	0	0	1	0	0	0
	représentation du personnel et droits collectifs	2	0	1	2	5	0	0	0
Total Représentation du personnel et droits collectifs		13	0	5	29	47	0	0	0
Salaires	paiement : périodicité prévue	1	0	0	3	4	0	0	1
	salaires	0	0	1	0	1	0	0	0
	salaires mini conventions collectives étendues	0	0	0	2	2	0	0	0
	SMIC	0	0	0	1	1	0	0	0
Total Salaires		1	0	1	6	8	0	0	1

Réglementation à laquelle il a été contrevenu		Décisions de justice intervenues en 2007, quelle que soit la date du PV							
		Nature jugement					Prison ferme ou avec sursis	Affichage et/ou publication	Autres décisions
Thème de la verbalisation	Dénomination de la rubrique	Condam - nation	Non-lieu	Relaxe	Inconnue	Total			
Santé et sécurité	ambiance : aération, éclairage, etc...	0	0	0	1	1	0	0	0
	aménagement hygiène restauration hébergement	1	0	1	16	18	0	0	0
	amiante	3	0	1	9	13	0	0	0
	autres dispositions	0	0	0	1	1	0	0	0
	autres risques particuliers	0	0	0	1	1	0	0	0
	BTP et opérations de construction	3	0	0	2	5	0	0	0
	CHSCT	1	0	1	5	7	0	0	0
	conception des bâtiments industriels	3	0	0	17	20	0	0	1
	équipements de travail EPI Conception	7	0	0	4	11	1	0	0
	équipements de travail EPI Utilisation	65	0	6	105	176	13	9	2
	formation et information des salariés	12	0	2	4	18	0	3	0
	incendie	0	0	0	1	1	0	0	0
	mesures de sécurité sur les chantiers	26	0	3	34	63	8	12	0
	organisation de la prévention sur les chantiers	5	0	0	10	15	0	0	0
	prévention des risques communs	3	0	1	3	7	0	0	0
	principes généraux : obligations salubrité sécurité	7	0	2	12	21	2	0	1
	rayonnements ionisants	1	0	0	0	1	0	2	0
	risque cancérigène	4	0	0	3	7	0	0	0
	risque chimique substances dangereuses	0	0	0	4	4	0	0	0
	risques d'origine électrique	5	0	0	6	11	0	2	0
	risques liés à la coactivité (entreprises intervenantes)	0	0	0	8	8	0	0	0
santé et sécurité au travail	30	0	2	26	58	10	13	3	
travail des femmes et des jeunes	1	0	0	1	2	0	0	0	
Total Santé et sécurité		177	0	19	273	469	34	41	7
(vide)	(vide)	18	0	2	84	104	4	2	0
Total (vide)		18	0	2	84	104	4	2	0
Total		494	1	75	743	1313	116	50	28

ANNEXES

Tableau n°1

Nombre d'interventions 2007 par type d'interventions et département

Tableau n°2

Nombre de suites à interventions 2007 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 2007 par type de suites et par objet

Tableau n°1

Nombre d'interventions 2007 par type d'interventions et département

Région	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	474	722	94	3	292	6	156	110	2 015	3 373	1 417	806
	68. Haut-Rhin	204	667	110	5	207	15	211	157	1 569	2 666	1 034	612
	Cumul région	678	1 389	204	8	499	21	367	267	3 584	6 039	2 451	1 418
AQUITAINE	24. Dordogne	20	353	24	0	33	2	70	60	416	861	187	254
	33. Gironde	124	1 202	40	0	318	19	94	72	2 006	3 445	514	1 325
	40. Landes	19	303	30	0	50	0	79	77	726	1 127	170	443
	47. Lot et Garonne	6	407	20	0	60	2	52	48	643	1 110	194	404
	64. Pyrénées Atlantiques	57	336	23	0	127	9	47	28	1 140	1 589	373	634
Cumul région	226	2 601	137	0	588	32	342	285	4 931	8 132	1 438	3 060	
AUVERGNE	3. Allier	54	167	20	0	48	1	73	49	1 189	1 484	433	570
	15. Cantal	86	125	25	0	8	0	122	58	566	899	390	241
	43. Haute Loire	57	145	16	0	59	0	57	46	750	1 009	195	527
	63. Puy de Dôme	129	255	38	1	141	2	194	128	2 265	2 845	955	1 123
Cumul région	326	692	99	1	256	3	446	281	4 770	6 237	1 973	2 461	
BASSE NORMANDIE	14. Calvados	85	1 291	62	28	136	18	68	45	2 084	3 546	1 076	887
	50. Manche	49	1 005	30	0	66	14	44	8	864	1 976	567	303
	61. Orne	64	415	51	0	34	6	66	18	879	1 430	689	233
Cumul région	198	2 711	143	28	236	38	178	71	3 827	6 952	2 332	1 423	
BOURGOGNE	21. Côte d'Or	243	878	94	0	174	6	158	54	2 231	3 516	1 361	842
	58. Nièvre	14	113	19	0	68	3	3	3	342	475	126	189
	71. Saône et Loire	33	265	27	0	163	25	85	50	564	972	371	213
	89. Yonne	11	277	31	0	86	3	25	18	460	776	241	213
Cumul région	301	1 533	171	0	491	37	271	125	3 597	5 739	2 099	1 457	
BRETAGNE	22. Côtes d'Armor	141	477	42	0	77	3	105	61	1 302	2 028	788	516
	29. Finistère	48	922	76	0	148	7	140	119	2 624	3 741	1 793	768
	35. Ille et Vilaine	77	993	159	2	152	72	184	147	2 753	4 079	1 246	1 146
	56. Morbihan	19	268	45	0	54	1	49	38	1 115	1 452	649	415
Cumul région	285	2 660	322	2	431	83	478	365	7 794	11 300	4 476	2 845	
CENTRE	18. Cher	148	409	10	0	74	1	45	45	1 061	1 664	349	638
	28. Eure et Loir	54	241	27	2	98	2	33	16	471	801	164	295
	36. Indre	62	380	89	0	41	4	65	52	436	947	164	240
	37. Indre et Loire	114	614	53	1	153	3	192	109	1 513	2 436	710	701
	41. Loir et Cher	77	894	21	1	107	28	30	25	678	1 707	351	303
45. Loiret	90	1 597	29	0	147	3	64	26	1 218	2 972	568	605	

Région	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>		545	4 135	229	4	620	41	429	273	5 377	10 527	2 306	2 782
CHAMPAGNE-ARDENNE	8. Ardennes	4	131	13	0	72	0	5	3	118	258	93	34
	10. Aube	42	172	10	0	81	1	24	22	467	706	245	218
	51. Marne	160	470	68	2	134	4	84	58	1 276	1 994	542	612
	52. Haute-Marne	54	279	15	0	41	69	24	22	525	951	124	334
<i>Cumul région</i>		260	1 052	106	2	328	74	137	105	2 386	3 909	1 004	1 198
CORSE	20A. Corse du Sud	31	52	2	0	14	1	2	1	223	309	73	118
	20B. Haute Corse	78	71	5	1	20	1	2	1	517	669	134	280
<i>Cumul région</i>		109	123	7	1	34	2	4	2	740	978	207	398
FRANCHE-COMTE	25. Doubs	49	484	43	1	103	2	71	44	888	1 494	413	412
	39. Jura	2	314	11	0	131	0	18	8	215	549	100	103
	70. Haute Saône	10	183	19	0	37	1	26	21	218	438	138	89
	90. Territoire de Belfort	5	129	6	0	56	0	13	13	233	380	121	109
<i>Cumul région</i>		66	1 110	79	1	327	3	128	86	1 554	2 861	772	713
HAUTE-NORMANDIE	27. Eure	41	692	80	0	163	4	47	31	990	1 774	464	410
	76. Seine Maritime	167	720	74	11	196	23	37	13	2 002	2 949	968	841
<i>Cumul région</i>		208	1 412	154	11	359	27	84	44	2 992	4 723	1 432	1 251
ILE DE France	75. Paris	498	2 094	93	7	1 308	52	263	168	6 264	9 171	1 883	3 072
	77. Seine et Marne	299	910	108	3	396	65	99	56	2 573	3 946	1 015	1 364
	78. Yvelines	142	1 135	77	2	603	3	177	88	2 884	4 341	1 055	1 534
	91. Essonne	174	1 235	193	6	494	7	111	60	2 262	3 789	1 088	1 053
	92. Hauts de Seine	205	2 199	86	11	1 487	64	301	132	3 275	6 044	1 523	1 421
	93. Seine Saint Denis	242	877	132	8	508	17	82	36	3 341	4 559	1 698	1 361
	94. Val de Marne	100	975	95	6	584	10	143	89	2 681	3 909	1 405	1 030
95. Val d'Oise	221	648	84	1	312	44	47	26	1 320	2 280	860	472	
<i>Cumul région</i>		1 881	10 073	868	44	5 692	262	1 223	655	24 600	38 039	10 527	11 307
LANGUEDOC-ROUSSILLON	11. Aude	30	671	25	1	48	6	50	42	1 192	1 949	413	651
	30. Gard	99	356	28	2	109	1	41	36	926	1 423	434	439
	34. Hérault	118	738	21	1	238	26	34	14	1 210	2 126	474	613
	48. Lozère	19	183	7	0	6	9	32	32	365	608	173	162
	66. Pyrénées Orientales	15	395	7	0	80	0	18	12	1 176	1 604	476	578
<i>Cumul région</i>		281	2 343	88	4	481	42	175	136	4 869	7 710	1 970	2 443
LIMOUSIN	19. Corrèze	12	127	24	0	50	0	23	13	663	825	213	352
	23. Creuse	7	102	3	0	13	1	52	51	336	498	55	240
	87. Haute Vienne	78	301	34	0	41	3	121	86	1 957	2 460	520	1 067
<i>Cumul région</i>		97	530	61	0	104	4	196	150	2 956	3 783	788	1 659
LORRAINE	54. Meurthe et Moselle	113	830	34	3	153	8	86	53	1 761	2 798	483	964
	55. Meuse	42	89	6	0	54	1	21	7	374	527	193	163
	57. Moselle	218	572	36	3	240	0	68	43	1 171	2 029	447	632
	88. Vosges	115	474	17	1	140	2	75	55	724	1 390	272	435

Région	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>		488	1 965	93	7	587	11	250	158	4 030	6 744	1 395	2 194
MIDI-PYRENEES	9. Ariège	90	118	12	0	15	13	17	15	326	564	141	161
	12. Aveyron	10	98	27	0	52	8	30	20	168	314	93	69
	31. Haute Garonne	687	2 256	97	0	352	471	216	68	4 198	7 828	1 303	1 910
	32. Gers	10	118	3	0	29	2	4	2	456	590	89	321
	46. Lot	140	271	19	0	15	40	21	2	544	1 016	108	315
	65. Hautes Pyrénées	99	384	20	0	43	0	52	43	579	1 114	203	332
	81. Tarn	343	339	8	0	57	70	23	17	385	1 160	96	231
82. Tarn et Garonne	16	232	14	0	34	1	4	3	641	894	165	418	
<i>Cumul région</i>		1 395	3 816	200	0	597	605	367	170	7 297	13 480	2 198	3 757
NORD-PAS-DE-CALAIS	59L. Nord Lille	471	2 298	76	4	654	51	239	162	6 638	9 697	2 083	3 273
	59V. Nord Valenciennes	66	678	33	1	206	8	134	45	1 337	2 223	535	656
	62. Pas de Calais	464	1 526	198	6	437	28	268	221	4 104	6 390	2 480	1 450
<i>Cumul région</i>		1 001	4 502	307	11	1 297	87	641	428	12 079	18 310	5 098	5 379
PAYS-DE-LA-LOIRE	44. Loire Atlantique	268	1 309	77	0	319	7	171	127	2 805	4 560	1 138	1 503
	49. Maine et Loire	59	1 577	69	13	195	1	139	109	1 470	3 246	900	670
	53. Mayenne	19	608	83	0	54	0	63	57	814	1 504	280	417
	72. Sarthe	42	209	24	1	88	15	60	48	754	1 080	313	400
	85. Vendée	60	690	26	0	67	3	2	1	608	1 363	206	382
<i>Cumul région</i>		448	4 393	279	14	723	26	435	342	6 451	11 753	2 837	3 372
PICARDIE	2. Aisne	100	464	52	1	128	11	54	39	910	1 539	386	432
	60. Oise	36	476	29	2	229	11	14	4	979	1 516	443	463
	80. Somme	85	815	30	1	149	1	81	67	1 262	2 244	718	472
<i>Cumul région</i>		221	1 755	111	4	506	23	149	110	3 151	5 299	1 547	1 367
POITOU-CHARENTES	16. Charente	74	417	13	3	84	0	33	22	630	1 154	357	263
	17. Charente-Maritime	160	725	38	0	104	5	70	58	1 492	2 452	396	907
	79. Deux-Sèvres	56	412	79	0	58	0	16	13	481	965	183	277
	86. Vienne	95	349	32	0	73	0	30	17	1 054	1 528	682	373
<i>Cumul région</i>		385	1 903	162	3	319	5	149	110	3 657	6 099	1 618	1 820
PROVENCE-ALP.-C.A.	4. Alpes de Haute Provence	20	100	12	1	27	4	17	12	271	412	141	100
	5. Hautes Alpes	28	165	9	1	20	0	11	9	193	397	135	76
	6. Alpes Maritimes	452	1 086	67	4	315	44	211	159	3 981	5 774	1 462	1 936
	13. Bouches du Rhône	204	1 856	148	46	585	19	197	76	3 797	6 073	1 895	1 760
	83. Var	38	158	7	0	98	3	15	10	891	1 105	270	551
	84. Vaucluse	42	231	20	5	80	4	18	12	597	892	307	248
<i>Cumul région</i>		784	3 596	263	57	1 125	74	469	278	9 730	14 653	4 210	4 671

Région	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	17	968	82	4	175	0	21	13	689	1 695	299	356
	7. Ardèche	4	29	4	0	22	4	3	0	66	106	73	5
	26. Drôme	83	395	37	2	132	0	63	38	848	1 389	408	423
	38. Isère	49	692	43	0	308	0	21	15	1 722	2 484	760	755
	42. Loire	53	535	67	2	298	26	210	190	1 425	2 249	688	665
	69. Rhône	168	1 486	138	4	750	7	186	82	3 725	5 572	1 643	1 796
	73. Savoie	37	253	37	0	94	2	9	0	1 148	1 449	524	456
	74. Haute Savoie	121	966	101	4	190	3	123	77	1 613	2 826	901	777
<i>Cumul région</i>		532	5 324	509	16	1 969	42	636	415	11 236	17 770	5 296	5 233
TOTAUX METROPOLE		10 715	59 618	4 592	218	17 569	1 542	7 554	4 856	131 608	211 037	57 974	62 208
	971. Guadeloupe	9	75	1	0	62	0	0	0	350	434	17	287
	972. Martinique	123	204	6	0	64	51	41	17	505	924	17	425
	973. Guyane	5	142	7	0	18	18	2	1	308	475	105	173
	974. Réunion	24	343	31	0	153	11	83	65	1 598	2 059	713	780
	975. Saint Pierre et Miquelon	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	
TOTAUX OUTRE MER		161	764	45	0	297	80	126	83	2 763	3 894	854	1 665
	Indéterminé	27	270	17	1	77	8	20	0	332	657	144	2
TOTAUX		10 903	60 652	4 654	219	17 943	1 630	7 700	4 939	134 703	215 588	58 972	63 875

Tableau n°2

Nombre de suites à interventions 2007 par type de suites et par département

Région	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			
ALSACE	67. Bas-Rhin	10	289	257	28	6	22	2 562	44	11			3	2 975
	68. Haut-Rhin	36	253	218	140	7	25	2 007	38	30	2		7	2 543
Cumul région		46	542	475	168	13	47	4 569	82	41	2	0	10	5 518
AQUITAINE	24. Dordogne	74	64	33	17	1	18	665	22	12	3			873
	33. Gironde	27	342	272	27	10	54	2 856	34	20	7			3 370
	40. Landes	66	105	44	34	1	14	588	34	19	7		3	864
	47. Lot et Garonne	102	183	61	3		9	658	8	15	6			978
	64. Pyrénées Atlantiques	20	172	109	27	4	22	1 254	43	21	1		5	1 568
Cumul région		289	866	519	108	16	117	6 021	141	87	24	0	8	7 653
AUVERGNE	3. Allier	21	64	39	33	3	15	932	29	20			2	1 119
	15. Cantal	25	32	9	22	4	35	613	15	8	3			754
	43. Haute Loire	14	79	54	20	1	6	776	17	3	2			916
	63. Puy de Dôme	11	126	114	21	9	90	2 035	71	7			1	2 371
Cumul région		71	301	216	96	17	146	4 356	132	38	5	0	3	5 160
BASSE NORMANDIE	14. Calvados	62	423	218	142	9	149	2 584	50	69	2	1	3	3 492
	50. Manche	70	277	88	80	14	33	1 693	23	40	4		1	2 231
	61. Orne	68	148	32	45	6	50	879	17	14	5		1	1 228
Cumul région		200	848	338	267	29	232	5 156	90	123	11	1	5	6 951
BOURGOGNE	21. Côte d'Or	88	345	171	63		29	2 589	50	41	4		1	3 206
	58. Nièvre	3	124	107	2	1		277	2	26				435
	71. Saône et Loire	18	141	120	53	12	7	607	7	22			1	868
	89. Yonne	112	116	86	6	7		297	17	21	1			576
Cumul région		221	726	484	124	20	36	3 770	76	110	5	0	2	5 085
BRETAGNE	22. Côtes d'Armor	143	223	75	10	8	11	1 244	31	10				1 680
	29. Finistère	139	254	145	53	3	35	2 844	93	26	1		1	3 448
	35. Ille et Vilaine	35	502	170	78	15	23	3 137	58	39	9	1	3	3 891
	56. Morbihan	12	78	31	24	5	48	886	61	5	2		1	1 120
Cumul région		329	1 057	421	165	31	117	8 111	243	80	12	1	5	10 139
CENTRE	18. Cher	25	309	82	31	5	39	990	43	12			1	1 455
	28. Eure et Loir	1	109	109	15		3	512	7	10				657
	36. Indre	14	122	34	39	1	15	653	12	14				870
	37. Indre et Loire	81	381	188	69	5	48	1 268	26	28	5			1 906
	41. Loir et Cher	59	263	102	91	7	30	1 107	16	55	5			1 628
Cumul région		433	390	305	51	8	18	2 199	34	38	11		3	3 174

Région	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			
<i>Cumul région</i>		613	1 574	820	296	26	153	6 729	138	157	21	0	4	9 690
CHAMPAGNE-ARDENNE	8. Ardennes	4	110	70	19			99	7	5	2			244
	10. Aube	43	144	131	37	4	38	445	22	8				741
	51. Marne	46	214	129	123	15	77	1 242	71	23	4		4	1 815
	52. Haute-Marne	113	138	42	7		10	541	11	11	8		3	834
<i>Cumul région</i>		206	606	372	186	19	125	2 327	111	47	14	0	7	3 634
CORSE	20A. Corse du Sud	19	37	12	43	1	9	217	7	5	1			338
	20B. Haute Corse	87	25	13	5	1	4	437	7	24	2		1	591
<i>Cumul région</i>		106	62	25	48	2	13	654	14	29	3	0	1	929
FRANCHE-COMTE	25. Doubs	111	212	75	29	17	36	847	59	144	1		8	1 463
	39. Jura	43	222	125	1	2	9	205	4	19	4		2	507
	70. Haute Saône	17	92	42	21	1	11	188	12	12	1		1	355
	90. Territoire de Belfort	4	60	58	20			242	11	21	1			358
<i>Cumul région</i>		175	586	300	71	20	56	1 482	86	196	7	0	11	2 683
HAUTE NORMANDIE	27. Eure	68	314	158	74		20	1 108	18	10	5		3	1 615
	76. Seine Maritime	155	237	168	190	16	82	1 789	84	77	10	2	3	2 635
<i>Cumul région</i>		223	551	326	264	16	102	2 897	102	87	15	2	6	4 250
ILE DE FRANCE	75. Paris	60	1 376	1 236	133	50	411	6 013	292	163	5	30	20	8 548
	77. Seine et Marne	114	551	424	108	29	62	2 811	66	29	5		4	3 774
	78. Yvelines	43	787	627	79	4	56	2 732	118	61	2	3	6	3 889
	91. Essonne	71	655	496	52	39	120	2 281	92	48	3		4	3 362
	92. Hauts de Seine	89	1 911	1 787	48	33	257	3 615	94	63	7		6	6 116
	93. Seine Saint Denis	20	575	529	139	7	88	3 131	109	34	4	1	5	4 109
	94. Val de Marne	51	693	641	99	7	76	2 249	113	33		1	2	3 324
95. Val d'Oise	36	427	396	116	67	120	1 481	59	42	9		1	2 349	
<i>Cumul région</i>		484	6 975	6 136	774	236	1 190	24 313	943	473	35	35	48	35 471
LANGUEDOC-ROUSSILLON	11. Aude	5	291	49	4	8	16	1 209	37	7	1			1 577
	30. Gard	18	296	149	64	6	37	936	57	5	4			1 419
	34. Hérault	14	405	300	26	26	31	1 589	32	27	7			2 150
	48. Lozère	23	77	6	3	11	6	366	15	11	5		3	515
	66. Pyrénées Orientales		213	88	9	9	10	1 306	70	9	1			1 626
<i>Cumul région</i>		60	1 282	592	106	60	100	5 406	211	59	18	0	3	7 287
LIMOUSIN	19. Corrèze	6	51	44	31	1	21	531	17	29	6		2	689
	23. Creuse		38	12	19		10	387	15	3	1			472
	87. Haute Vienne	39	117	36	24	5	16	1 683	51	86	4		2	2 023
<i>Cumul région</i>		45	206	92	74	6	47	2 601	83	118	11	0	4	3 184
LORRAINE	54. Meurthe et Moselle	21	356	168	28	8	93	1 891	76	40	19		1	2 514
	55. Meuse		42	41	31	11	67	374	7	5	1	1		538
	57. Moselle	19	332	314	30	14	27	1 418	33	26	3		2	1 901
	88. Vosges	118	221	142	26	1	10	851	21	35	2		3	1 286

Région	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			
<i>Cumul région</i>		158	951	665	115	34	197	4 534	137	106	25	1	6	6 239
MIDI-PYRENEES	9. Ariège	12	42	18	26	19	17	361	6	1				484
	12. Aveyron	3	48	43	3	2	4	165	10	6			1	242
	31. Haute Garonne	72	1 364	985	59	24	88	6 959	86	51	2		1	8 704
	32. Gers	60	46	31	17	1		410	6	15				555
	46. Lot	28	94	23			1	910	6	4	4			1 043
	65. Hautes Pyrénées	12	164	50	4	1	2	823	13	3			1	1 023
	81. Tarn	84	192	88	32	2	4	1 032	10	17	3		10	1 383
82. Tarn et Garonne	3	197	34	11		9	485	24	11	6		4	744	
<i>Cumul région</i>		274	2 147	1 272	152	49	125	11 145	161	108	15	0	17	14 178
NORD-PAS-DE-CALAIS	59L. Nord Lille	79	1 112	885	131	45	212	7 129	96	94	19	2	5	8 905
	59V. Nord Valenciennes	49	319	227	88	11	59	1 605	41	35	1	2	4	2 213
	62. Pas de Calais	183	627	488	280	30	109	3 907	182	71	11	0	8	5 397
<i>Cumul région</i>		311	2 058	1 600	499	86	380	12 641	319	200	31	4	17	16 515
PAYS-DE-LA-LOIRE	44. Loire Atlantique	164	980	369	71	5	46	3 076	100	27	6		9	4 478
	49. Maine et Loire	206	808	222	34	9	32	2 016	61	54	10		2	3 222
	53. Mayenne	111	275	83	10	3	9	1 037	24	20	3		17	1 506
	72. Sarthe	13	173	147	16	1	18	784	10	12	1		2	1 029
	85. Vendée	100	520	69	23	6	10	821	13	4			1	1 498
<i>Cumul région</i>		594	2 756	890	154	24	115	7 734	208	117	20	0	31	11 733
PICARDIE	2. Aisne	38	237	144	36	11	30	1 207	44	8			1	1 612
	60. Oise	61	371	311	89	4	16	894	10	13			1	1 459
	80. Somme	137	568	168	65		18	1 308	27	30	2		4	2 157
<i>Cumul région</i>		236	1 176	623	190	15	64	3 409	81	51	2	0	6	5 228
POITOU-CHARENTES	16. Charente	151	225	101	17	16	80	695	23	18	4	1	2	1 228
	17. Charente-Maritime	301	295	91	44	11	37	1 187	90	10	2	1		1 976
	79. Deux-Sèvres	56	208	57	31	1	7	472	33	28			1	837
	86. Vienne	11	187	99	50	10	21	1 110	43	38	1		2	1 472
<i>Cumul région</i>		519	915	348	142	38	145	3 464	189	94	7	2	5	5 513
PROVENCE-ALP.-C.A.	4. Alpes de Haute Provence	8	67	34	21	3	16	275	12	7	1			409
	5. Hautes Alpes	23	117	19	7	3	3	212	8	7				380
	6. Alpes Maritimes	50	745	330	74	56	117	3 497	76	95	7		1	4 711
	13. Bouches du Rhône	185	988	731	145	22	265	4 067	126	147			1	5 946
	83. Var	8	111	94	31	1	124	860	80	8		1		1 224
84. Vaucluse	2	88	75	21		39	667	15	1				833	
<i>Cumul région</i>		276	2 116	1 283	299	85	564	9 578	317	265	8	1	2	13 503

Région	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	7	233	155	48	6	36	1 223	12	23	4		5	1 593
	7. Ardèche		26	26	11		4	41	7	0				89
	26. Drôme	80	173	128	26		27	874	39	22	5		5	1 246
	38. Isère	46	453	290	70	7	65	1 711	58	19	2		1	2 430
	42. Loire	36	355	289	96	9	24	1 065	48	15	7			1 648
	69. Rhône	44	1 044	756	223	13	101	3 507	153	116	15		6	5 207
	73. Savoie	30	127	88	109	1	29	993	52	40	1		2	1 383
	74. Haute Savoie	91	558	219	63	2	32	1 817	31	67	1		5	2 666
<i>Cumul région</i>		334	2 969	1 951	646	38	318	11 231	400	302	35	0	24	16 262
TOTAUX METROPOLE		5 770	31 270	19 748	4 944	880	4 389	142 128	4 264	2 888	326	47	225	196 805
	971. Guadeloupe	7	71	67	5	1	11	151	12	10				268
	972. Martinique	9	68	47		15	20	780	11	9				912
	973. Guyane	3	29	22	12		6	291	12	17				370
	974. Réunion	50	205	185	35	3	83	1 197	110	17	1	3	5	1 708
	975. Saint Pierre et Miquelon		0					2		0				2
TOTAUX OUTRE MER		69	373	321	52	19	120	2 421	145	53	1	3	5	3 260
	Indéterminé	27	113	85	4	2	7	454	7	12	3	0	0	626
TOTAUX		5 866	31 756	20 154	5 000	901	4 516	145 003	4 416	2 953	330	50	230	200 691

Tableau n°3

Nombre d'articles visés dans les suites à interventions 2007 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-thèmes	Objet								Total				
Contrat de travail	Accord national 10.12.1977 mensualisation	Accord national de mensualisation	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	16	
			0	1	0	0	0	17	0	0	0	0	18	
		s/total	0	1	0	0	0	33	0	0	0	0	0	34
	Contrats particuliers	Aprentissage	21	1 251	1	0	93	4 294	31	122	0	0	0	5 813
		Chèque emploi associatif	0	1	0	0	0	12	0	0	0	0	0	13
		Contrat d'appui au projet d'entreprise (Cape)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
		Contrat de professionnalisation	0	0	0	0	0	61	0	3	0	0	0	64
		Contrat de vendanges	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	10
		Contrat nouvelles embauches (CNE)	0	0	0	0	0	137	0	0	0	0	0	137
		Contrats aidés	1	1	0	0	0	170	0	9	0	1	1	182
		Contrats d'insertion en alternance anciens	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
		Contrat volontariat associatif	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
		Contrat volontariat de solidarité internationale	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	6
		Educateurs et aides familiaux, personnels pédagogiques occasionnels des accueils collectifs de mineurs	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	7
		Emploi de mineurs de 16 ans au cours vacances scolaires	7	591	0	1	0	445	2	10	0	0	0	1 056
		Emploi des séniors : voir ANI du 13 octobre 2005	2	0	0	0	0	433	0	2	0	0	0	437
		Service public de l'emploi	0	4	0	0	0	92	1	3	0	0	0	100
		Services aux personnes	3	3	0	0	6	2 666	42	18	0	0	0	2 738
		Titre emploi-entreprise (TEE) pour salariés occasionnels	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	7
		Travailleurs indépendants	5	0	5	0	1	402	7	7	0	0	0	427
			0	4	0	0	2	265	0	0	0	1	1	272
	s/total	39	1 855	6	1	102	9 012	83	174	0	2	2	11 274	
	Durée du travail	Durée du travail	123	1 416	2	4	63	29 264	450	166	0	3	3	31 491
		Repos quotidien, hebdomadaire et jours fériés	303	621	1	0	19	6 602	369	138	0	0	0	8 053
		Temps partiel	4	5	0	1	11	4 650	50	8	0	2	2	4 731
		Temps partiel modulé	0	0	0	0	0	66	0	0	0	0	0	66
		Travail de nuit	11	324	0	0	8	2 069	19	13	0	0	0	2 444
		Travail intermittent	0	0	0	0	0	190	0	0	0	0	0	190
			7	103	0	0	0	508	9	2	0	0	0	629
	s/total	448	2 469	3	5	101	43 349	897	327	0	5	5	47 604	
	Exécution du contrat	Congés payés	6	8	3	3	7	4 820	51	1	0	1	1	4 900
		Embauche	37	5	30	7	27	18 475	245	93	0	8	8	18 927
		Intéressement et participation	0	1	0	0	0	107	0	1	0	0	0	109

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-thèmes	Objet								Total				
Contrat de travail	Exécution du contrat	Jeunes travailleurs	11	524	0	3	8	1 691	27	25	0	0	2 289	
		Les autres congés	3	5	0	0	0	307	0	0	0	0	315	
		Modification de l'employeur	1	231	2	0	0	539	1	11	0	3	788	
		Procédure disciplinaire	2	58	1	0	1	508	4	2	0	0	576	
		Règles particulières applicables à des salariés (maternité..., victime AT-MP)	4	42	0	0	0	376	1	0	0	0	423	
		Rémunération	8	16	6	5	8	11 773	64	120	0	10	12 010	
			3	1	2	0	12	209	5	4	0	2	238	
		s/total	75	891	44	18	63	38 805	398	257	0	24	40 575	
	Procédure individuelle	Démission	0	3	0	0	0	111	1	0	0	0	115	
		Départ à la retraite	0	78	0	0	0	71	0	2	0	0	151	
		Force majeure	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	
		Licenciement	6	361	0	0	75	2 892	5	27	0	1	3 367	
		Mise à la retraite	1	57	0	0	0	56	0	2	0	0	116	
			0	5	0	0	1	12	0	0	0	0	18	
		s/total	7	504	0	0	76	3 144	6	31	0	1	3 769	
	Statuts particuliers	Artistes	0	0	0	0	0	35	1	0	0	0	36	
		Assistantes maternelles	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	9	
		BTP	1	0	8	1	1	982	21	4	0	0	1 018	
		Concierges et employés d'immeuble	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	
		Conjoint du chef d'entreprise	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	9	
		Employés de maison	0	0	0	0	0	24	0	0	0	0	24	
		Enfants dans le spectacle	0	11	0	0	0	60	0	0	0	0	71	
		Gérants non salariés maisons alimentation de détail	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5	
		Journalistes	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5	
		Mannequins	0	0	0	0	0	22	0	1	0	0	23	
		Spectacles vivants produits ou diffusés en public	0	0	0	0	0	14	1	0	0	0	15	
		Transport	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	
		Travailleurs à domicile	31	4	9	4	7	5 326	35	32	0	1	5 449	
		Travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés	36	84	0	0	5	1 222	27	70	0	2	1 446	
		VRP (référence accord inter-professionnel)	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	10	
		2	9	0	0	0	57	0	0	0	0	68		
	s/total	70	108	17	5	13	7 786	85	107	0	3	8 194		
	Travail précaire	Contrat de travail à durée déterminée (CDD)	54	21	8	4	11	6 278	232	62	0	2	6 672	
Travail à temps partagé (portage salarial)		0	0	0	0	0	78	0	2	0	0	80		
Travail temporaire		17	6	7	5	15	4 746	182	24	0	4	5 006		
		0	0	0	0	3	88	1	0	0	0	92		
s/total		71	27	15	9	29	11 190	415	88	0	6	11 850		
Total Contrat de travail			715	5 926	85	38	393	114 177	1 893	999	0	46	124 272	

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-thèmes	Objet								Total				
Emploi - Formation	Aides à l'emploi	Aide et soutien à l'emploi	0	1	0	0	0	16	0	0	0	0	0	17
			3	0	0	0	0	31	0	27	0	0	0	61
		s/total	3	1	0	0	0	47	0	27	0	0	0	78
	Assedic et régime solidarité	Diffusion et publicité des offres demandes d'emploi	2	0	0	0	0	171	2	0	0	0	0	175
		Garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi	0	0	0	0	16	30	0	1	0	0	0	47
		Le régime d assurance chômage (Assedic)	3	1	0	0	63	251	1	3	0	1	0	323
		Le régime de solidarité	0	0	0	0	2	10	0	1	0	0	0	13
		Service public de l'emploi	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	9
			0	0	0	0	2	3	0	1	0	0	0	6
		s/total	5	1	0	0	83	474	3	6	0	1	0	573
	Chômage partiel	Indemnisation	536	39	0	0	0	971	0	131	0	1	0	1 678
		Rémunération mensuelle minimale	3	0	0	0	0	69	2	0	0	0	0	74
			3	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	10
		s/total	542	39	0	0	0	1 047	2	131	0	1	0	1 762
	Dispositifs de lutte contre l'exclusion	Insertion par économique: entreprises insertion, travail temporaire insertion	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
		Insertion par l'économique : au niveau des collectivités territoriales	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
		Insertion par l'économique : par associations intermédiaires	2	0	0	0	0	18	0	3	0	0	0	23
			0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	4
		s/total	2	0	0	0	0	22	0	7	0	0	0	31
	Formation Professionnelle	Congé individuel de formation	1	0	0	0	0	40	0	1	0	0	0	42
		Formation professionnelle tout au long de la vie	0	1	0	0	0	105	0	1	0	0	0	107
		Plan de formation de l'entreprise	0	0	0	0	0	38	0	0	0	0	0	38
			0	2	0	0	0	42	0	2	0	0	0	46
		s/total	1	3	0	0	0	225	0	4	0	0	0	233
	Fourniture lucrative de main d'œuvre	Marchandage	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Prêt illicite de main d'oeuvre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		s/total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Groupement d'employeurs	Action des organisations syndicales en justice	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
	Champ d application et définition du groupement	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0	12	
	Modalités de mise en place du groupement	0	0	0	0	0	27	0	0	0	0	0	27	
	Statut des salariés du groupement d employeurs	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	6	
	s/total	0	0	0	0	0	46	0	0	0	0	0	46	
Intervention frauduleuse d'entreprise étrangère	Déclarations et affichages	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Médecine du travail	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
	Rémunération	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	s/total	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions	
Thème	Sous-thèmes	Objet								Total	Référé			
Emploi – Formation	Licenciement économique	Assujettissement	1	474	0	0	0	315	0	9	0	1	800	
		Contrat de transition professionnelle (CTP): expérimentation	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	
		Contribution des entreprises à la revitalisation des bassins d'emploi	0	4	0	0	0	19	0	0	0	0	0	23
		Contrôle de l'administration pour licenciement de 10 salariés et + dans entreprise +50	0	46	0	0	0	90	1	4	0	1	142	
		Plan de sauvegarde de l'emploi	0	28	0	0	0	163	0	5	0	0	196	
		Prévention : chômage partiel et temps réduit indemnisé	5	0	0	0	0	21	0	0	0	0	0	26
		Procédure	1	453	0	0	0	963	15	14	1	0	1 447	
			0	21	1	0	0	49	0	0	0	0	0	71
		s/total	7	1 026	1	0	0	1 623	16	32	1	2	2 708	
	Offres d'emploi	Diffusion des offres	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		s/total	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	Travail dissimulé	Dissimulation d'activité	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Dissimulation d'emploi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Faux statut	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pénalités	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		s/total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Travail illégal	Cumul d'emplois interdit	0	0	0	1	0	396	4	4	0	0	0	405
		Emploi d'étranger sans titre de travail	29	1	17	2	3	2 326	258	76	0	0	0	2 712
		Fraude en matière de chômage	1	0	0	0	0	14	4	6	0	0	0	25
		Intervention en France d'entreprise étrangère	28	66	13	3	9	7 514	166	66	0	17	0	7 882
		Marchandage et prêt illicite de main d'oeuvre	18	2	2	8	4	2 037	628	220	0	6	0	2 925
		Personnel étranger : nécessité d'un titre autorisant au travail	135	0	5	0	0	606	19	96	0	1	0	862
		Répression du travail illégal	0	0	0	0	0	32	1	1	0	0	0	34
		Travail dissimulé	158	4	49	20	14	13 389	2 881	592	0	65	0	17 172
		Vérifications par l'IT/CT	10	0	5	4	2	794	83	47	0	2	0	947
			1	0	1	1	0	98	12	4	0	0	0	117
		s/total	380	73	92	39	32	27 206	4 056	1 112	0	91	33 081	
			14	8	0	0	8	313	11	9	0	3	366	
	Total Emploi - Formation			954	1 151	93	39	123	31 005	4 088	1 328	1	98	38 880
	Institutions représentatives du personnel	DARES 2-2006:étude licenciement salariés protégés		0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	6
		Fonctionnement et attributions	CHSCT	9	9	11	1	3	2 369	37	11	0	1	2 451
			Comité central d'entreprise	0	10	0	0	0	48	1	1	0	0	60
			Comité de groupe	5	9	0	0	0	27	0	0	0	0	41
			Comité d'entreprise	17	488	0	1	22	6 189	108	48	0	1	6 874
			Comité d'entreprise européen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comité d'établissement	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	8		

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-thèmes	Objet								Total			
Institutions représentatives du personnel	Fonctionnement et attributions	Comités inter-entreprises	0	0	0	0	0	51	14	5	0	0	70
		Conseiller du salarié	0	9	0	0	0	15	1	0	1	0	26
		Délégué de site	0	5	0	0	0	329	9	2	0	0	345
		Délégué syndical	6	16	0	0	6	569	22	13	0	1	633
		Discrimination	1	0	0	0	0	88	4	2	0	0	95
		DP	67	274	3	6	46	13 617	101	50	0	4	14 168
		DUP	1	111	0	0	2	248	7	0	0	0	369
			0	6	0	0	10	201	6	1	0	0	224
		s/total	106	937	14	8	89	23 759	310	133	1	7	25 364
	Protection	Bénéficiaires	22	13 648	2	31	31	1 092	61	95	0	0	14 982
		Fin de chantier	0	20	0	0	0	20	0	0	0	0	40
		Fin du CDD	1	202	0	0	0	87	5	1	0	0	296
		Fin du CTT	0	356	0	0	0	7	0	0	0	0	363
		Mise à la retraite	0	235	0	1	0	26	1	1	0	0	264
		Motif de licenciement	1	861	0	0	0	411	1	10	0	0	1 284
		Point de départ de la protection	3	1 506	0	0	3	305	18	7	0	0	1 842
		Prise d'acte par le salarié de la rupture du contrat du fait de l'employeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Procédure de licenciement phase avant saisine de l'IT	3	5 006	0	0	0	269	2	5	0	0	5 285
		Procédure de licenciement phase saisine de l'IT	5	4 965	0	0	0	564	2	39	0	1	5 576
		Traitement discriminatoire	0	1	0	0	0	186	9	4	0	0	200
		Transfert partiel d'activité	2	1 456	0	1	0	257	1	11	0	1	1 729
			0	596	0	0	0	20	0	0	0	0	616
	s/total	37	28 852	2	33	34	3 244	100	173	0	2	32 477	
	Règles de mise en place et suppression	Champ d'application	5	166	0	0	6	1 984	38	11	0	0	2 210
		CHSCT	0	4	0	0	0	199	2	0	0	0	205
		Contestation	1	11	0	1	0	334	4	3	0	0	354
		Désignation	0	5	0	0	0	38	0	1	0	0	44
		Durée du mandat	3	4	0	0	0	522	2	0	0	0	531
		Effectif de référence	1	1	0	1	6	1 274	16	0	0	0	1 299
		Élection	12	174	1	2	44	7 817	58	40	0	0	8 148
		Entrave	4	0	0	0	3	416	53	15	0	0	491
		Fin de l'institution	4	9	0	0	1	519	8	12	0	0	553
		Périmètre de mise en place institution	2	6	0	0	0	57	0	2	0	0	67
Prorogation des mandats		0	0	0	0	0	21	0	0	0	0	21	
		0	2	0	0	0	203	1	1	0	0	207	
s/total	32	382	1	4	60	13 384	182	85	0	0	14 130		
	0	269	0	0	0	189	2	4	0	0	464		
Total Institutions représentatives du personnel			175	30 446	17	45	183	40 576	594	395	1	9	72 441

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Total des articles visés dans les suites à interventions	
Thème	Sous-thèmes	Objet								Total	Référé		Signalement
Libertés et droits fondamentaux	Discrimination	Autres discriminations	3	4	0	0	0	334	2	11	0	6	360
		Égalité hommes femmes	7	1	1	1	0	2 204	2	6	0	0	2 222
		HALDE (Haute Autorité de Lutte contre la Discrimination et pour l'Égalité)	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	9
			0	0	0	0	0	17	2	0	0	1	20
		s/total	10	5	1	1	0	2 564	6	17	0	7	2 611
	Droits et libertés dans l'entreprise	Dignité humaine	0	0	0	0	0	4	5	8	0	1	18
		Droit de grève	0	0	0	0	0	12	0	1	0	1	14
		Droit de retrait	0	11	0	0	1	235	0	3	0	0	250
		Droit d'expression des salariés	3	123	0	2	9	491	12	3	1	1	645
		Informatique et libertés	0	6	0	1	1	208	4	0	0	0	220
		Liberté du travail	0	1	0	0	0	115	0	0	0	0	116
		Libertés individuelles	0	0	0	0	0	69	2	0	0	0	71
	Droits et libertés dans l'entreprise	Liberté syndicale	2	1	0	0	0	91	19	4	0	0	117
		Règlement intérieur	44	211	0	1	7	2 866	2	16	0	0	3 147
		Vie professionnelle-vie privée	0	2	0	0	0	86	0	0	3	1	92
			0	1	0	0	0	26	0	5	2	1	35
		s/total	49	356	0	4	18	4 203	44	40	6	5	4 725
	Harcèlement	Harcèlement moral	38	47	1	2	2	2 699	50	102	3	7	2 951
		Harcèlement sexuel	4	16	0	1	2	430	1	19	0	8	481
			0	0	0	0	0	21	0	2	0	2	25
		s/total	42	63	1	3	4	3 150	51	123	3	17	3 457
			1	1	0	0	0	103	0	19	0	6	130
	Total Libertés et droits fondamentaux			102	425	2	8	22	10 020	101	199	9	35
Négociation collective	Accords collectifs	Accord de groupe	0	0	0	0	0	27	4	0	0	0	31
		Accord interprofessionnel	0	0	0	0	0	34	2	1	0	0	37
		Accords d'entreprise ou d'établissement	0	1	0	0	0	185	0	0	0	0	186
		Accords professionnels et conventions de branches	1	4	0	0	1	481	16	8	0	0	511
		Dispositions communes aux conventions collectives et accords collectifs	10	5	1	4	10	13 710	24	8	0	0	13 772
			0	0	0	0	0	117	1	0	0	0	118
	s/total	11	10	1	4	11	14 554	47	17	0	0	14 655	
	Négociations obligatoires	Champ d'application	1	8	0	0	0	559	9	13	0	0	590
			0	0	0	0	0	38	0	0	0	0	38
		s/total	1	8	0	0	0	597	9	13	0	0	628
		0	3	0	0	0	189	1	0	0	0	193	
Total Négociation collective			12	21	1	4	11	15 340	57	30	0	0	15 476

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions	
Thème	Sous-thèmes	Objet								Total	Référé			
Obligations générales	Exercice de la mission	Exercice de la mission	4	21	1 867	86	236	10 080	259	60	12	1	12 626	
		Obstacle à exercice normal	1	0	8	1	1	870	224	12	0	1	1 118	
		Statuts particuliers : INTEFP, Inspection du travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			0	1	0	0	0	0	21	3	0	0	1	26
		s/total	5	22	1 875	87	237	10 971	486	72	12	3	13 770	
	Obligations des employeurs	Affichage	75	50	0	18	96	42 067	172	26	1	7	42 512	
		Calcul des effectifs dans l'entreprise	1	0	0	0	0	135	0	2	0	0	138	
		Chèque emploi pour les très petites entreprises	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	8	
		Communication	41	43	402	8	62	22 422	202	92	3	5	23 280	
		Déclarations	12	3	24	1	9	3 660	97	45	0	2	3 853	
		Justifications	1	8	8	0	0	928	20	11	0	1	977	
		Stagiaire étudiant enseignement supérieur en entreprise	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	13	
		Tenue de registre	0	0	5	2	53	1 283	1	1	0	0	1 345	
		Titre emploi-entreprise occasionnel	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5	
			2	7	0	1	11	2 361	18	15	0	2	2 417	
s/total	132	111	439	30	231	72 882	510	192	4	17	74 548			
	9	36	1	6	6	2 039	17	34	0	4	2 152			
Total Obligations générales			146	169	2 315	123	474	85 892	1 013	298	16	24	90 470	
Santé sécurité	Ambiance des locaux	Aération ventilation	377	11	2	281	930	10 070	57	57	1	4	11 790	
		Ambiance sonore	62	1	2	4	23	1 825	3	12	0	1	1 933	
		Ambiance thermique	132	2	0	0	98	987	9	9	0	0	1 237	
		Éclairage	241	0	0	3	35	1 338	1	10	0	0	1 628	
		Electricité décret du 14-11-1988	83	23	7	388	810	24 106	130	23	2	1	25 573	
		Intempéries	0	0	0	0	2	62	1	0	0	0	65	
		Prévention des explosions	38	0	0	2	22	984	3	13	0	0	1 062	
		Prévention incendie	240	4	1	6	372	8 096	22	85	4	1	8 831	
		Secours	5	1	0	0	2	480	0	5	0	2	495	
		Signalisation	0	0	1	0	1	107	2	0	0	0	111	
		Tabac	3	0	0	0	2	359	2	0	0	0	366	
		Travailleurs handicapés	36	0	0	0	0	103	0	7	0	0	146	
			6	4	0	15	30	843	0	1	0	0	899	
	s/total	1 223	46	13	699	2 327	49 360	230	222	7	9	54 136		
	Aménagement et hygiène	Aménagement des lieux de travail	150	7	11	9	283	7 121	137	46	11	4	7 779	
		Aménagement et entretien des locaux	207	0	0	0	9	674	0	33	0	0	923	
		Circulation	140	0	3	0	15	1 212	24	24	1	0	1 419	
		Hébergement	8	0	1	0	40	396	24	40	0	0	509	
		Installations sanitaires	328	19	31	3	2 689	17 285	197	50	0	4	20 606	
Poste de distribution de boissons		1	0	3	3	20	533	2	0	0	0	562		
Restauration		46	16	9	3	466	2 781	10	4	0	0	3 335		
Sièges	2	0	0	1	49	606	0	0	0	1	659			

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Signallement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thèmes	Objet								Total	Référé		
Santé sécurité		Vestiaires	248	25	10	17	1 938	18 720	101	54	0	5	21 118
			51	0	0	0	35	822	34	0	0	0	942
		s/total	1 181	67	68	36	5 544	50 150	529	251	12	14	57 852
	CHSCT	CHSCT	32	43	12	58	79	11 761	138	70	1	5	12 199
			1	0	0	0	1	239	0	0	0	0	241
		s/total	33	43	12	58	80	12 000	138	70	1	5	12 440
	Co activité	Travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure	36	1	11	0	12	5 210	221	55	2	1	5 549
			0	0	0	0	0	356	1	3	0	0	360
		s/total	36	1	11	0	12	5 566	222	58	2	1	5 909
	Equipement de travail	Appareils à compression (compresseurs)	0	0	0	2	0	30	0	0	0	0	32
		Appareils de levage	116	121	105	239	383	29 723	640	255	5	12	31 599
		Ascenseurs et monte-charges	61	0	2	332	157	570	43	12	0	1	1 178
		Conception et mise sur le marché-Contrôle préalable-Obligations des concepteurs	39	94	5	104	93	3 069	94	56	5	7	3 566
		Equipements de travail mobile avec travailleurs portés	0	0	0	0	0	24	7	1	0	0	32
		Equipements particuliers	27	3	0	6	72	691	3	1	0	0	803
		Obligations des utilisateurs	80	176	34	178	293	16 650	490	143	7	13	18 064
		Travaux temporaires en hauteur	132	72	3 521	38	163	41 440	1 226	229	5	32	46 858
			3	7	5	35	18	1 328	27	8	0	0	1 431
		s/total	458	473	3 672	934	1 179	93 525	2 530	705	22	65	103 563
	Principes généraux	Dispositions générales hygiène sécurité , conditions de travail	141	31	21	247	2 370	9 095	359	128	2	5	12 399
		Principes généraux de prévention	109	26	34	10	69	21 970	180	167	3	13	22 581
			1	2	3	0	2	331	1	5	0	0	345
		s/total	251	59	58	257	2 441	31 396	540	300	5	18	35 325

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Total des articles visés dans les suites à interventions	
Thème	Sous-thèmes	Objet								Total	Référé		Signalement
Santé sécurité	Protection individuelle	Conformité et certification	0	1	1	0	4	384	6	4	0	0	400
		Prescriptions générales	27	17	12	15	117	5 042	100	37	2	7	5 376
			0	3	2	0	7	264	1	6	0	0	283
		s/total	27	21	15	15	128	5 690	107	47	2	7	6 059
	Risques particuliers	Amiante	206	15	476	3	92	21 124	304	89	0	4	22 313
		Bâtiment	270	30	2 550	399	859	47 540	1 191	264	5	13	53 121
		Circulaires, instructions, notes, conventions de partenariat...	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
		Plomb	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4
		Rayonnements ionisants	0	0	0	0	3	1 480	7	3	0	0	1 493
		Risque biologique	1	2	0	1	2	721	0	0	0	0	727
		Risque cancérigène ,mutagène , ou toxiques pour la reproduction = CMR	64	10	33	29	110	13 548	145	69	10	10	14 028
		Risque chimique	58	250	23	143	403	20 746	147	99	16	6	21 891
		Risque technologique= Loi Seveso	11	0	0	3	26	2 339	11	9	1	2	2 402
		Silice cristalline	0	0	0	0	7	54	4	1	0	0	66
	Risques particuliers	Vibrations mécaniques	0	0	8	0	1	248	0	0	0	0	257
			26	55	60	8	33	4 019	66	32	0	2	4 301
		s/total	636	362	3 150	586	1 540	111 819	1 876	566	32	37	120 604
	Santé au travail	Accidents du travail et maladies professionnelles	3	10	3	3	3	745	15	5	0	1	788
		Droit de retrait , procédure d'alerte	0	15	335	1	12	443	30	11	7	1	855
		Formation à la sécurité	28	16	6	1	11	2 978	106	43	1	3	3 193
		Les intervenants en risques professionnels (pluridisciplinarité)	1	0	0	0	0	43	0	3	0	0	47
		Maladies non professionnelles	6	249	0	0	3	1 396	10	10	0	0	1 674
		Médecin du travail	22	341	25	8	52	27 131	257	81	0	6	27 923
		Mise en oeuvre de la pluridisciplinarité	1	2	0	0	3	656	2	10	0	0	674
		Services de santé au travail	12	7	0	0	4	1 017	15	16	0	0	1 071
		Services de santé au travail inter entreprises	3	4	12	0	4	2 667	95	24	0	0	2 809
		Service social du travail	0	0	0	0	1	8	0	0	0	0	9
	Statuts particuliers		16	9	7	2	9	1 689	17	27	0	4	1 780
		s/total	92	653	388	15	102	38 773	547	230	8	15	40 823
		Femmes et jeunes (dont apprentis <18)	48	7 344	1	13	6	6 932	40	135	0	0	14 519
		Intérim et CDD	4	2	0	0	0	110	9	3	0	0	128
	Total Santé sécurité		2	3	0	0	8	219	5	1	0	0	238
s/total		54	7 349	1	13	14	7 261	54	139	0	0	14 885	
		43	38	149	44	165	10 381	175	122	0	15	11 132	
Total	Total Santé sécurité	4 034	9 112	7 537	2 657	13 532	415 921	6 948	2 710	91	186	462 728	
Total		6 138	47 250	10 050	2 914	14 738	712 931	14 694	5 959	118	398	815 190	



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 a été améliorée 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 ces 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.

Enfin, un guide méthodologique à destination des agents de contrôle est en cours de conception : il prendra en considération l'ensemble des aspects de la gestion par les services de la survenance d'un accident de travail.

SOMMAIRE

Introduction

I Maladies professionnelles (MP)

I-1 Données globales

I-1-1 Maladies réglées

I-1-2 Maladies ayant entraîné une incapacité permanente

I-1-3 Maladies mortelles

I-2 Tendances observées dans les 9 comités techniques nationaux

I-2-1 Tendances selon les professions

I-2-2 Tendances selon les pathologies

I-3 Modifications de tableaux de maladies professionnelles en 2007

II Accidents du travail (AT)

II-1 Données globales

II-1-1 Données chiffrées

II-1-2 Taux de fréquence, taux de gravité

II-1-3 Evolutions

II-2 Données par comités techniques nationaux

II-3 Données par critères

II-3-1 Eléments matériels à l'origine de l'accident

II-3-2 Localisation et nature des lésions

II-3-3 Age des victimes

II-3-4 Nationalité des victimes

II-3-5 Qualification professionnelle des victimes

II-4 Accidents du travail dans le bâtiment et les travaux publics

III Accidents de trajet (AT)

Annexes : 17 tableaux

Introduction

Les développements qui suivent présentent les grandes tendances de l'évolution des risques liés aux maladies professionnelles, aux accidents du travail et aux accidents de trajet, en 2007.

Les chiffres sont extraits des « statistiques nationales des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles », produites par la Direction des risques professionnels de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés.

Ces données ont été collectées dans le cadre des comités techniques nationaux, réformés par l'arrêté du 22 décembre 2000, « relatif aux comités techniques nationaux, constitués auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles », (Journal officiel du 27 décembre 2000).

Les activités qui étaient, jusqu'à cette réforme, regroupées en quinze comités techniques nationaux (CTN) métropolitains, le sont désormais en neuf comités nationaux qui correspondent aux branches ou groupes de branches suivants :

Industries de la métallurgie, (*production de métaux ferreux, production de métaux non ferreux, première transformation des métaux ferreux, fabrication de demi-produits en métaux non ferreux, travaux de fonderie, fonderie sous pression, fonderie de métaux non ferreux autres que le cuivre, fabrication de matériels lourds : chaînes et tubes d'acier, fabrication de matériels lourds : grosse chaudronnerie, soudure, fabrication de matériels lourds : matériels de combustion et de conditionnement d'air, fabrication de matériels lourds : moteurs, machines à vapeur, turbines et pompes, fabrication de matériels lourds : machines et matériels mécaniques divers, fabrication de matériels de poids moyen, fabrication de matériels de poids mi-moyen, fabrication de matériels légers, constructions navales, véhicules automobiles, travaux de découpage, emboutissage, travaux d'estampage, forge, matricage, revêtement et traitement des métaux, activités diverses, activités non désignées ailleurs*) ;

Industries du bâtiment et des travaux publics (*gros œuvre maçonnerie, gros œuvre autre que maçonnerie et activités diverses avec risque important de chute d'un niveau supérieur, ateliers de menuiserie, métallerie, plâtrerie, travaux d'aménagement divers, construction métallique, travaux publics et génie-civil, terrassement-nivellement, fondations par pieux, forages, sondages, travaux souterrains, travaux maritimes et fluviaux, travaux de routes et aérodromes, travaux de voies ferrées, travaux urbains et d'hygiène publique, pose de canalisations à grande distance, construction de réseaux et de centrales électriques, activités diverses, activités non désignées ailleurs*) ;

Industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication, (*transports routiers de marchandises, transport routier de personnes; transport routier autres, transport maritime et fluvial, transport ferroviaire, transport aérien, transports spéciaux, logistique, énergie, eau, collecte et traitement des déchets*) ;

Services, commerces et industries de l'alimentation, (*abattage-découpe, transformation de la viande, volailles-gibiers, poisson, magasins, boissons, pâtisserie, conserves, épicerie, lait-fromage, céréales, produits alimentaires divers, sucre, aliments pour animaux, entrepôts frigorifiques, chocolaterie-confiserie, matières premières agricoles, fruits et légumes, biscotterie-biscuiterie, autres activités, restauration, cultures diverses*) ;

Industries de la chimie, du caoutchouc, de la plasturgie, (*métallurgie des métaux non ferreux-électrochimie, azote-engrais, corps gras, peintures et vernis, produits d'entretien, activités diverses, activités non désignées ailleurs, fabrication de pneumatique, activités du caoutchouc non désignées ailleurs*) ;

Industries du bois, de l'ameublement, du papier-carton, du textile, du vêtement, des cuirs et des peaux et des pierres et terres à feu, (*scieries, tabac, première transformation et utilisation directe du bois, fabrication de produits et articles divers en bois, importation et commerce des bois, activités diverses du bois, activités du bois non désignées ailleurs, papier, cartonnage et articles en papier d'emballages, activités du carton non désignées ailleurs, textile, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu, industries du verre, industrie céramique, matériaux de construction, taille de pierre, pavés, marbre, matériaux de construction, fabrication de plâtre, chaux et ciments, activités non désignées ailleurs, récupération et recyclage*) ;

Commerce non alimentaire, (*matériaux de construction, matériel BTP-agricole, grands magasins, métaux, combustible, meuble, véhicules, quincaillerie-électro-ménager, commerces gros divers, équipement et fournitures, autres activités, locations de meubles et d'immeubles, location de matériel BTP et agricole*) ;

Activités de service I, (*activités financières et cabinets d'études, assurances, recherche publique, administration locales, autres administrations, autres activités, accueil à domicile, sécurité sociale, bureaux d'essais, organismes de formation*) ;

Activités de service II et travail temporaire, (*travail temporaire, nettoyage et désinfection, professions de santé, vétérinaires, action sociale et formation, organisations économiques, sociales et culturelles, services aux personnes et à la collectivité, activités autres*).

Il convient de souligner que :

- les résultats des départements d'outre-mer sont inclus dans les 9 comités techniques nationaux ;
- les résultats des sièges sociaux et des bureaux ne sont pas intégrés dans les 9 comités techniques nationaux, mais apparaissent dans une « catégorie forfaitaire ».

Les statistiques présentées concernent tous les services d'inspection du travail. Il est désormais plus difficile d'isoler les données intéressant la seule inspection du travail du ministère chargé du travail. En effet et à titre d'exemple, les industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité qui sont contrôlés par d'autres services d'inspection du travail sont regroupées avec celles du livre et de la communication qui sont de la compétence de l'inspection du travail de droit commun.

I - Maladies professionnelles (MP)

Sont des maladies professionnelles celles :

- qui figurent sur des tableaux spécifiques et qui bénéficient de ce fait d'une présomption légale d'origine professionnelle,
- qui n'appartiennent pas au groupe précité mais qui, au terme d'expertises individuelles, font l'objet d'une reconnaissance complémentaire.

Les données globales sont complétées par quelques indications sur les principales tendances observées dans les 9 CTN et sur les modifications de tableaux de maladies professionnelles en 2007.

I-1 Données globales

Les données concernent les maladies professionnelles réglées [c'est-à-dire les maladies pour lesquelles une réparation financière (indemnité journalière ou rente) a été versée pour la première fois], les maladies ayant provoqué une incapacité permanente et celles ayant entraîné le décès avant l'attribution d'une rente.

Les chiffres qui suivent ne peuvent que militer pour une action plus déterminée que jamais des services de prévention.

Ces enjeux sont aussi à apprécier en tenant compte de la polémique qui entoure le nombre exact des maladies d'origine professionnelle et notamment des cancers.

Il apparaît, en outre, que les pathologies liées au stress, à l'épuisement moral et psychique ou au harcèlement sont statistiquement très mal identifiées, alors même qu'elles font l'objet d'un nombre grandissant de plaintes.

I-1-1 Maladies réglées

En 2007, les maladies professionnelles réglées ont atteint le nombre de 43 832, en augmentation de 1 526 cas par rapport à 2006 (+ 3,6 %). Sur les dix dernières années, l'augmentation est très importante, de 278 % depuis 1997 (+ 32 226 cas).

Cf. le tableau n° 1, joint en annexe.

I-1-2 Maladies ayant entraîné une incapacité permanente

22 625 incapacités permanentes consécutives à des maladies professionnelles ont été dénombrées en 2007, soit une diminution de 0,6 % par rapport à 2006 (sur les dix dernières années, la tendance demeure à la hausse, avec une augmentation de 358 % entre 1997 et 2007).

Cf. le tableau n° 1, joint en annexe.

I-1-3 Maladies mortelles

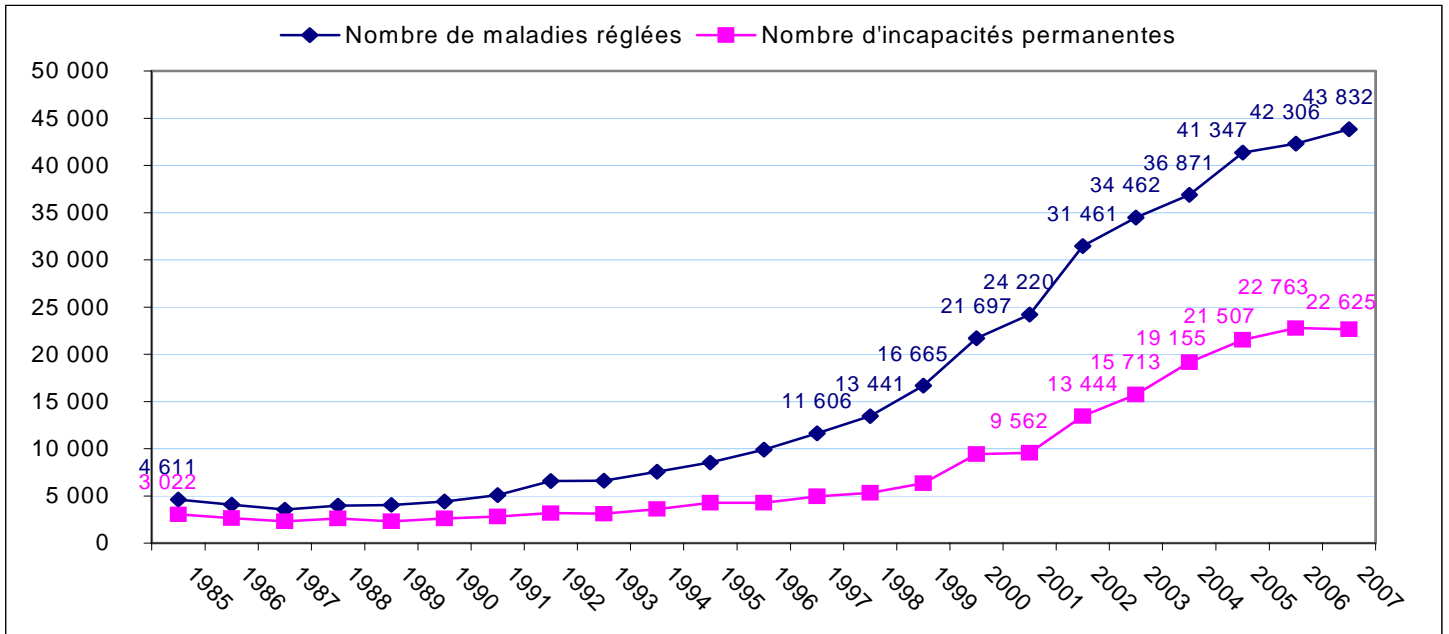
Le nombre de décès entraînés par des maladies professionnelles dénombrés en 2007 a été de 420 contre 467 en 2006, soit une diminution de 10,1 %. La progression depuis 1997 est de 342 %.

Cf. le tableau n° 1, joint en annexe.

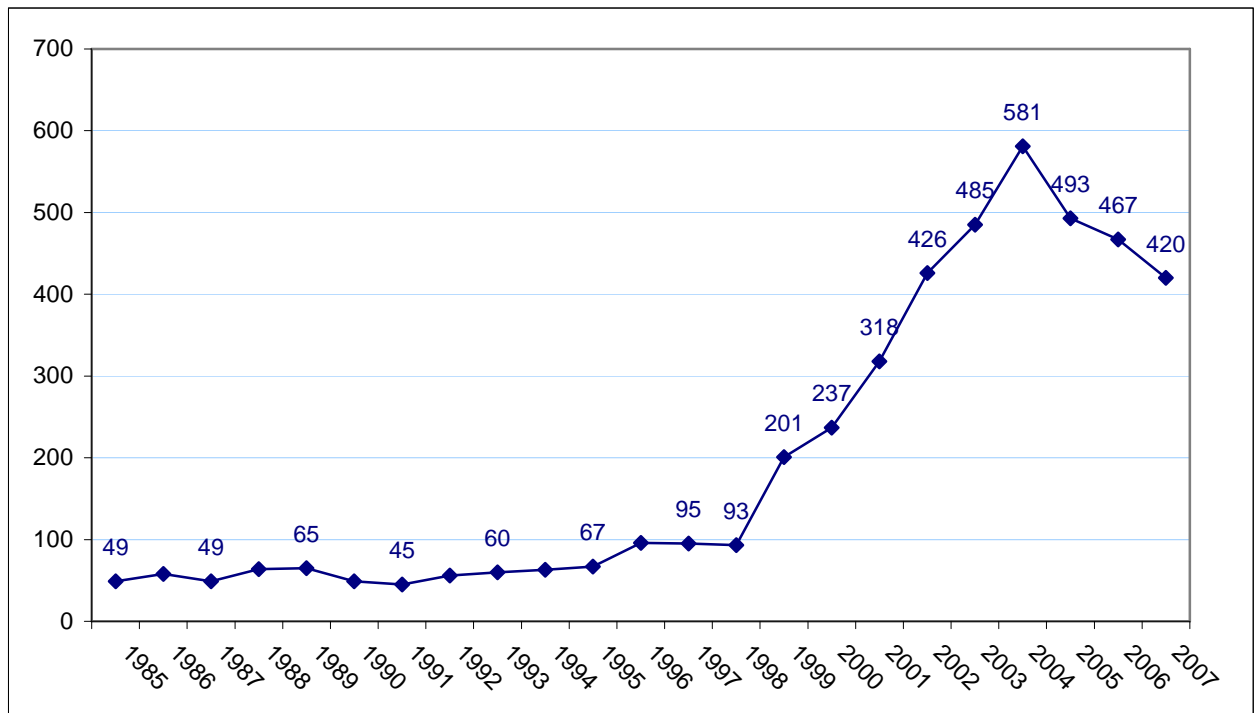
Les 420 décès survenus avant consolidation se répartissent entre 8 tableaux de maladies professionnelles.

- Les tableaux 30 et 30 bis relatifs aux affections et cancers causés par les poussières d'amiante enregistrent 377 décès en 2007 (70 en 1998, 47 en 1999, 198 en 2000, 268 en 2001, 376 en 2002, 429 en 2003, 513 en 2004, 435 en 2005 et 414 en 2006) ; dont 235 cancers broncho-pulmonaires en 2007 (17 en 1998, 47 en 1999, 90 en 2000, 123 en 2001, 195 en 2002, 240 en 2003, 309 en 2004, 265 en 2005 et 267 en 2006) ;
- 8 décès sont dus à des pneumoconioses consécutives à l'inhalation de silice (tableau n° 25),
- 7 décès dus à des affections provoquées par les goudrons (tableau n°16 bis),
- 6 décès dus à des affections provoquées par les rayons X (tableau n°6),
- 5 décès sont attribués à des affections provoquées par les bois (tableau n° 47),
- 3 décès sont dus à des hémopathies par le benzène (tableau n° 4),
- 2 décès dus à des affections cancéreuses provoquées par l'acide formique (tableau n° 10 ter),
- 2 décès dus à des cancers provoqués par l'inhalation d'oxyde de fer (tableau n°44 bis),
- 2 décès consécutifs à des lésions de la vessie provoquées par les amines aromatiques (tableau n°15 ter),
- 8 décès font l'objet de reconnaissance en dehors des tableaux de maladies professionnelles.

Graphique : évolution du nombre des maladies réglées et du nombre d'incapacités permanentes consécutives à des maladies professionnelles entre 1985 et 2007



Graphique : évolution du nombre des maladies ayant provoqué un décès avant consolidation



I-2 Tendances observées dans les 9 comités techniques nationaux (CTN) (selon les secteurs d'activité et les pathologies)

I-2-1 Tendances selon les secteurs d'activité

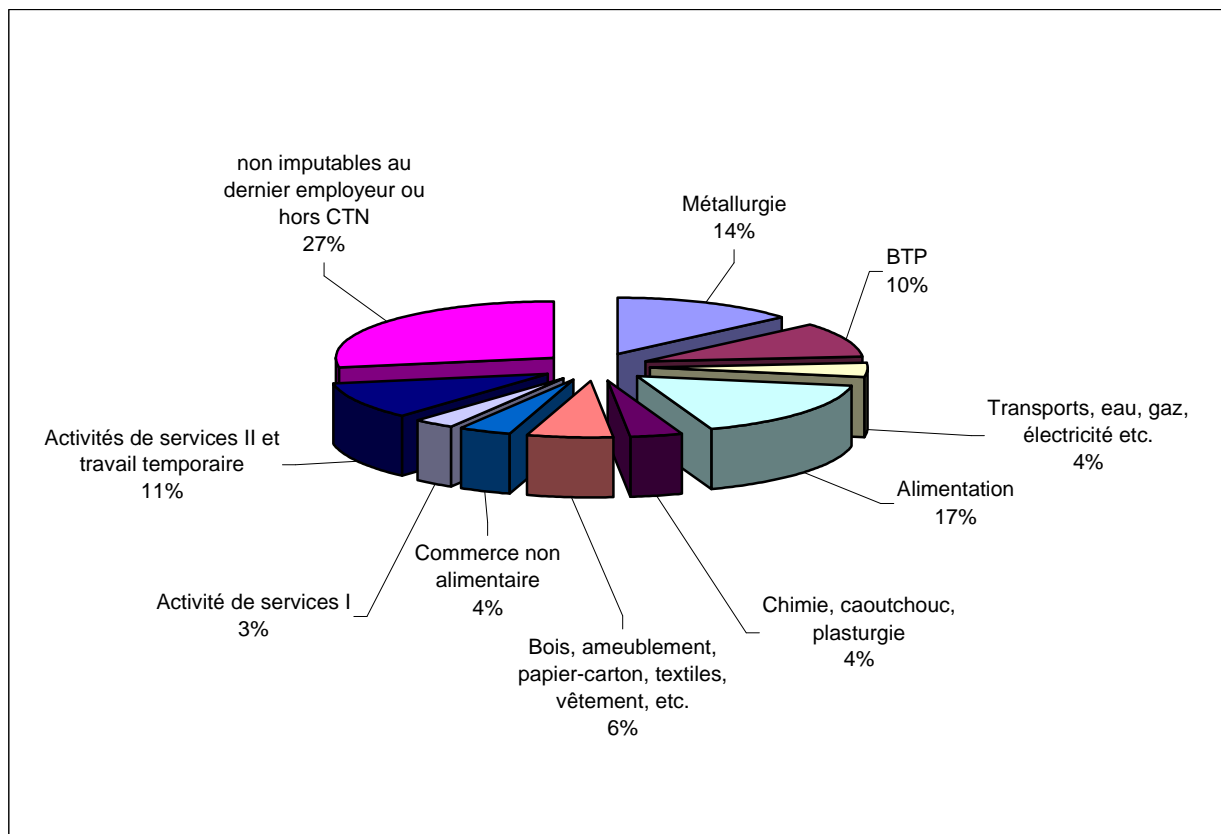
Les maladies professionnelles les plus nombreuses constatées par CTN (dans l'ordre décroissant) sont indiquées ci-dessous.

- les « services, commerces, industries de l'alimentation » : **7 317** maladies professionnelles en 2007 (6 190 en 2006), ce sont pour l'essentiel (93,1 %) des affections péri articulaires ;
- « les industries de la métallurgie » : **5 924** maladies professionnelles (5 093 en 2006), ce sont principalement des affections péri articulaires (77,7 %), des affections ou cancers liés à l'amiante (8,0 %), la surdité (5,6 %) et des affections chroniques du rachis du rachis lombaire (3,3 %) ;
- les « activités de services II et le travail temporaire » : **4 674** maladies professionnelles (3 409 en 2006), ce sont principalement des affections péri articulaires (87,2 %), des affections chroniques du rachis lombaire (4,0 %), des eczémas allergiques (3,1 %) ;
- « les industries du bâtiment et des travaux publics » : **4 376** maladies professionnelles (3 431 en 2006), ce sont principalement des affections péri articulaires (73,5 %), des affections du rachis lombaire (10,3 %), des lésions chroniques du ménisque (4,1 %), la surdité (3,6 %), des affections ou cancers liés à l'amiante (3,2 %), et des affections liées au ciment (1,8 %) ;
- les « industries du bois, ameublement, papier-carton, textiles, cuirs et peaux, vêtement, pierres et terres à feu » : **2 773** maladies professionnelles (2 419 en 2006), ce sont principalement des affections péri articulaires (83,5 %), des affections chroniques du rachis lombaire (4,2 %), des affections ou cancers liés à l'amiante (4,0 %), la surdité (3,1 %) ;
- les « industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication » : **1 901** maladies professionnelles (1 425 en 2006), ce sont principalement des affections péri articulaires (83,4 %), des affections chroniques du rachis lombaire (11,3 %) et des affections ou cancers liés à l'amiante (1,6 %) ;
- les « industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie » : **1 683** maladies professionnelles (1 438 en 2006), ce sont principalement des affections péri articulaires (80,5 %), des affections ou cancers liés à l'amiante (8,7 %), des affections chroniques du rachis lombaire (3,7 %) ;
- les « commerces non alimentaires » : **1 674** maladies professionnelles (1 262 en 2006), ce sont principalement des affections péri articulaires (86,4 %), des affections chroniques du rachis lombaire (7,3 %), des affections ou cancers liés à l'amiante (1,7 %) ;
- les « activités de services I (banques assurances, administrations, ...) » : **1 349** maladies professionnelles (1 088 en 2006), ce sont principalement des affections péri articulaires (90,3 %), des affections chroniques du rachis lombaire (1,9 %), des maladies liées à des agents infectieux ou parasitaires contractés en milieu d'hospitalisation (1,6 %), des affections ou cancers liés à l'amiante (0,8 %).

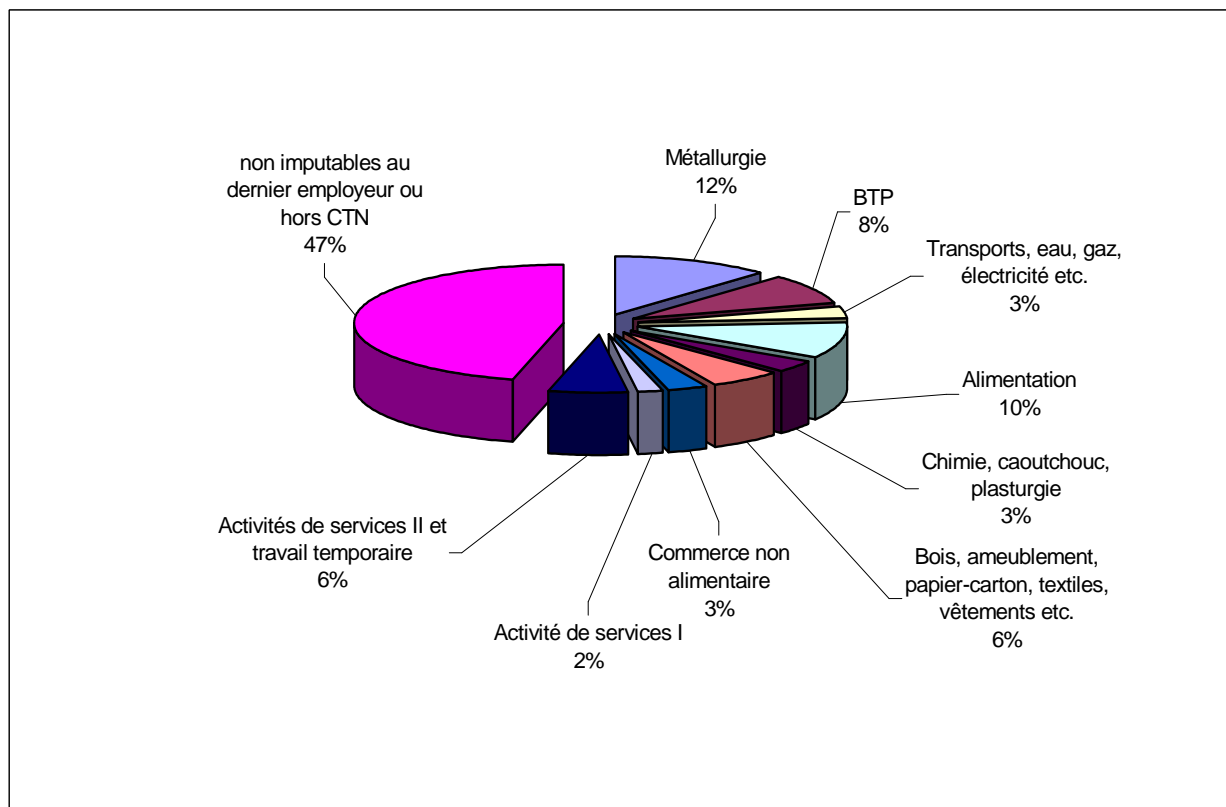
Il convient de souligner que hors CTN, 12 161 maladies réglées sont dénombrées dans la catégorie « maladies non imputables au dernier employeur ou hors CTN ».

Cf. le tableau n  2, joint en annexe.

Graphique : répartition entre les comités techniques nationaux des maladies professionnelles réglées



Graphique : répartition entre les comités techniques nationaux des maladies professionnelles réglées, à l'origine d'incapacités permanente



I-2-2 Tendances selon les pathologies

Parmi les maladies professionnelles réglées en 2007, les six pathologies les plus fréquentes sont :

- les affections péri articulaires, 70,7 % du total (69,4 % en 2006, 61,7 % en 2000, 55,9 % en 1995) ;
- les affections causées par les poussières d'amiante (tableau n° 30), 12,2 % du total en 2007 (13,9 % en 2006, 15,3 % en 2000, 10 % en 1995) ;
- les affections chroniques du rachis lombaire dues aux charges lourdes, 5,5 % du total (5,3 % en 2006, 1,83 % en 2000 - le tableau a été créé en février 1999) ;
- les affections provoquées par le bruit, 2,8 % du total (2,7 % en 2006, 2,9 % en 2000, 7,3 % en 1996) ;
- les cancers broncho-pulmonaires par l'inhalation de poussières d'amiante (tableau n°30 bis), 2,2 % du total (2,0% en 2006) ;
- les affections chroniques du rachis lombaire dues aux vibrations, 0,9 % du total (1,0 % en 2006, 1,8 % en 2000 - le tableau a été créé en février 1999).

Depuis 1990, les affections péri articulaires (30 968 cas en 2007) et les affections consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante (5 336 cas en 2007) ont progressé de façon spectaculaire, respectivement de 2 878 % et de 1 247 %.

D'autres affections ont également fortement augmenté durant cette période : les lésions chroniques du ménisque (de 1 cas en 1990 à 360 en 2007), les rhinites et asthmes professionnels (+73 %), les affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes (+54 %), les atteintes auditives provoquées par les bruits lésionnels (+53 %).

En outre, quatre tableaux de création plus récente enregistrent de fortes progressions.

Pour les affections chroniques du rachis lombaire dues aux vibrations et les affections chroniques du rachis lombaire dues aux charges lourdes qui correspondent à des tableaux créés en 1999, la progression du nombre des cas a été, respectivement, de 256 % et de 478 %.

Le nombre des cancers broncho-pulmonaires provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante est passé de 45 à 956 entre 1995 et 2007.

Les affections professionnelles de mécanisme allergique provoquées par les protéines de latex sont passées de 13 à 34 entre 1997 (année de création du tableau) et 2007, soit une augmentation de 161 %.

A l'inverse, le nombre d'affections provoquées par le plomb et ses composés, les ulcérations et dermatites provoquées par l'acide chromique, les affections provoquées par les amines aromatiques, les affections causées par les ciments, les brucelloses professionnelles, les affections provoquées par l'aldéhyde formique ainsi que les hépatites virales ont tendance à diminuer depuis 1990.

Le détail par pathologie de l'évolution, depuis 1990, des maladies professionnelles réglées, se trouve dans le tableau n° 3, joint en annexe.

I-3 Tableaux de maladies professionnelles en 2007

Le tableau des maladies professionnelles qui concerne les solvants organiques liquides (tableau n° 84) a été révisé et complété par le décret n°2007-457 du 25 mars 2007 publié au Journal officiel du 28 mars.

La commission spécialisée en maladies professionnelles du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels a souhaité mettre à jour la liste des solvants figurant dans le titre du tableau et inscrire les conjonctivites irritatives et le syndrome psycho-organique dans la liste des maladies. La mise à jour de la liste des solvants tient compte à la fois de l'utilisation réelle de ces produits en tant que solvants et de l'apparition de molécules nouvelles.

La modification du tableau n° 12 concernant des hydrocarbures aliphatiques halogénés a suivi la modification du tableau n° 84. Le décret n°2007-1083 du 10 juillet 2007 publié au Journal officiel du 12 juillet, a pour objet de réviser et actualiser le tableau n° 12 en regroupant les effets spécifiques d'un certain nombre de solvants halogénés aliphatiques.

Le tableau est décomposé en 8 paragraphes indépendants.

Dans chaque paragraphe on trouve la description de la pathologie en regard d'une liste indicative de travaux mais avec une liste limitative de substances.

Un certain nombre de pathologies qui figuraient au tableau n° 12 sont communes à tous les solvants et relèvent du tableau n° 84. Elles ont donc été retirées.

La dénomination des pathologies a été mise en conformité avec la terminologie actuelle. De plus, selon les pathologies, le tableau exige soit des examens confirmant le diagnostic, soit l'élimination du ou des diagnostics différentiels les plus fréquents, soit une évolution particulière (régression à l'arrêt de l'exposition, survenu brutale, forme aiguë).

Quatre nouvelles pathologies ont été inscrites : poly neuropathies, anémies hémolytiques de survenue brutale ; aplasies ou hypoplasies médullaires entraînant anémies, leucopénies, neutropénies ; manifestations d'intoxication oxycarbonée.

De nombreux produits dont la toxicité est désormais admise ont été ajoutés et quelques substances ont été supprimées.

II Accidents du travail (AT)

L'accident du travail, défini par le code de la sécurité sociale est, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs chefs d'entreprise.

Il convient de préciser que la cour de cassation a confirmé son interprétation extensive de cette notion, en retenant cette qualification :

- pour une situation non soudaine mais liée à des événements survenus à une date certaine ;
- pour une dépression nerveuse apparue à la suite d'un entretien d'évaluation : la notion de lésion corporelle peut donc s'étendre aux troubles psychiques.

Les accidents pris en compte dans les statistiques sont les accidents qui ont donné lieu à une réparation sous forme d'un premier règlement d'indemnité journalière ou d'une rente.

Les accidents ayant entraîné une incapacité permanente sont recensées l'année du règlement de l'indemnité en capital (pour les taux d'I.P. inférieurs à 10%) ou l'année de règlement d'un capital rente (pour les taux d'I.P. supérieurs ou égaux à 10%).

Les accidents mortels répertoriés comme tels sont ceux pour lesquels le décès est intervenue avant consolidation, c'est à dire avant la fixation d'un taux d'incapacité permanente et la liquidation d'une rente.

La présentation qui suit propose des indications sur les données globales concernant les accidents du travail, des données par critères ainsi que des éléments d'information sur les accidents survenus dans la branche du bâtiment et des travaux publics.

II-1 Données globales

Les données globales rassemblent le nombre des accidents, les taux de fréquence et de gravité ainsi que des indications financières.

L'année 2007 enregistre une augmentation de 2,8% du nombre d'accidents de travail avec un premier règlement (700 772 accidents en 2006, 720 150 en 2007).

Parallèlement, après avoir diminué notablement en 2006, le nombre d'accidents ayant entraîné une incapacité permanente (IP) s'inscrit encore à la baisse en 2007, mais dans une moindre mesure (-0,4% par rapport à 2006) tandis que le nombre d'accidents mortels est en hausse; on dénombre 622 accidents mortels en 2007 contre 537 en 2006, soit une augmentation de 15,8%.

Le taux de fréquence est globalement stable pour l'ensemble des branches d'activités à l'exception de la branche Transport dont le taux de fréquence diminue de 3,2% et les branches Activités de services II et Bois/papier... pour lesquelles le taux de fréquence augmentent respectivement 3,0 % et 5,2 %.

Le taux de gravité des incapacités temporaires est en hausse pour six branches d'activités, en baisse pour les branches Bâtiment et travaux publics, Transports/communication ainsi que les Activités services I.

Les statistiques comptabilisent précisément les accidents avec arrêt, ayant donné lieu à indemnisation. Pour les accidents sans arrêt de travail, les données sont moins précises : il semble qu'un nombre important d'accidents sans arrêt de travail, entre 10 et 20 %, ne feraient l'objet d'aucune déclaration officielle.

Sur ce sujet, cf. l'étude de la Dares « accidents, accidentés et organisation du travail, résultats de l'enquête sur les conditions de travail de 1998 », mai 2002 – N° 20.1.

II-1-1 Données chiffrées

Les accidents avec arrêt, c'est-à-dire les accidents ayant entraîné une interruption de travail d'un jour complet, en sus du jour de la survenance de l'accident où/et une incapacité permanente, sont en augmentation de 2,8 %. Ils sont passés de 700 772 à 720 150 d'une année sur l'autre.

Ils ont été à l'origine de 35 871 141 journées de travail perdues, soit 3,3 % de plus qu'en 2006.

46 426 accidents ayant entraîné une incapacité permanente ont été comptabilisés en 2007, soit une diminution de 0,4 %.

Le nombre des accidents mortels en 2007, a augmenté de 15,8 %, pour atteindre le chiffre de 622 (626 en 2004, 474 en 2005, 537 en 2006). Cette hausse se répercute dans tous les CTN à l'exception des CTN Chimie/caoutchouc/plasturgie, Activités de Services I, Bois/ameublement/....

Cf. le tableau n° 4 en annexe

II-1-2 Taux de fréquence, taux de gravité

L'indice de fréquence, défini comme le nombre d'accidents avec arrêt par millier de salariés, s'établit à 39,4 (pour 1 000 salariés) pour la seconde année consécutive.

Le taux de fréquence des accidents avec arrêt, défini comme le nombre d'accidents avec arrêt par millions d'heures travaillées, est stable par rapport à 2006, il est de 25,7.

L'indice de gravité, défini comme le total des taux d'incapacité permanente par millions d'heures travaillées, est de 17,8, il reste stable par rapport à 2006.

Quant au taux de gravité des incapacités temporaires, défini comme le nombre de journées perdues par incapacité temporaire par millier d'heures travaillées, il passe de 1,27 à 1,28, soit une augmentation de 0,8 %.

Cf. les tableaux n° 5 et 6 joints en annexe

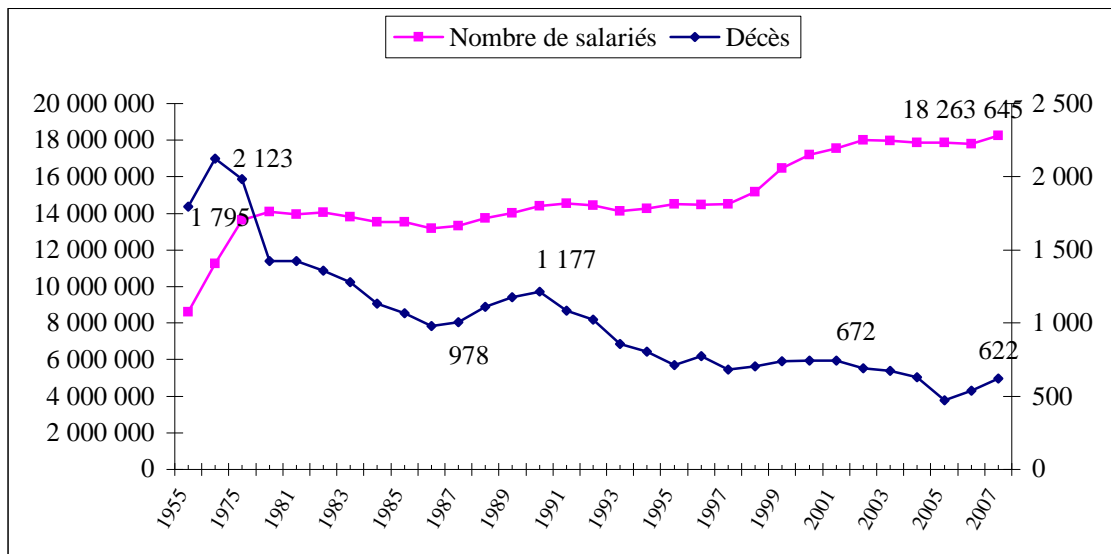
II-1-3 Evolutions

Les courbes suivantes illustrent, depuis 1955, l'évolution analysée par la Dares. Si globalement et sur le long terme, l'amélioration est notable, elle ne doit pas occulter le fait que les données chiffrées des dernières années se caractérisent par une amélioration limitée.

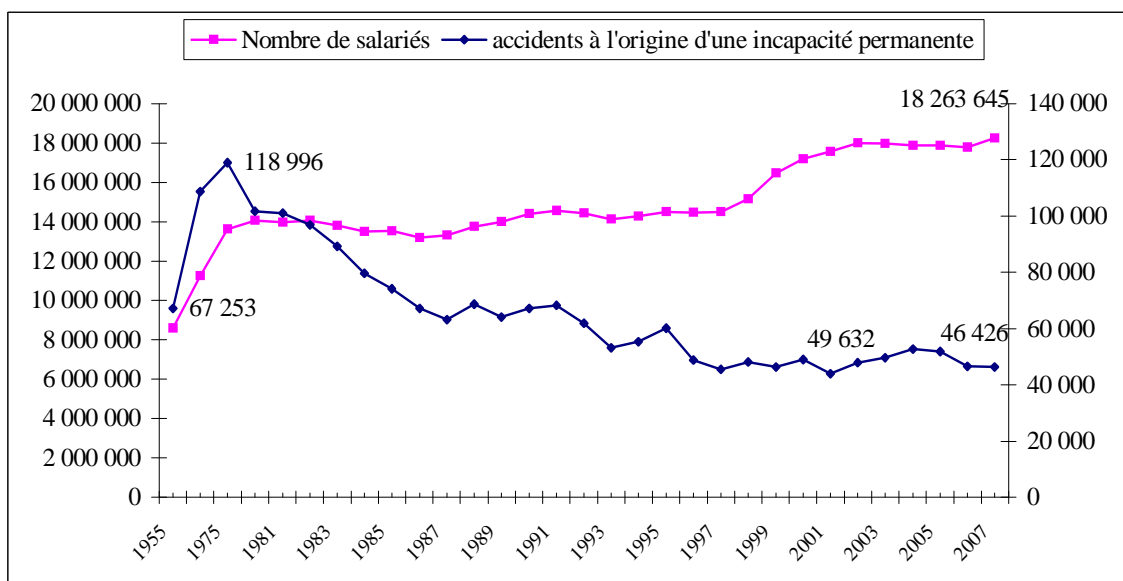
L'évolution des taux de fréquence et du taux de gravité des incapacités temporaires, depuis 1995, illustre la même tendance.

cf. tableaux n°5, 6 et 8 joints en annexe

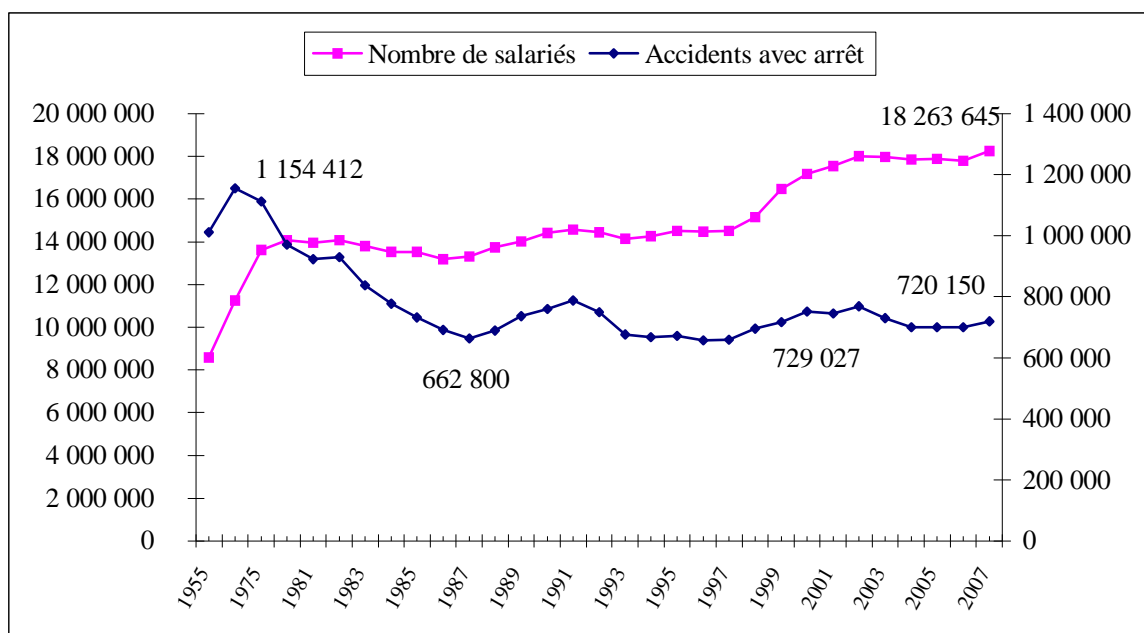
Evolution du nombre des accidents mortels depuis 1955



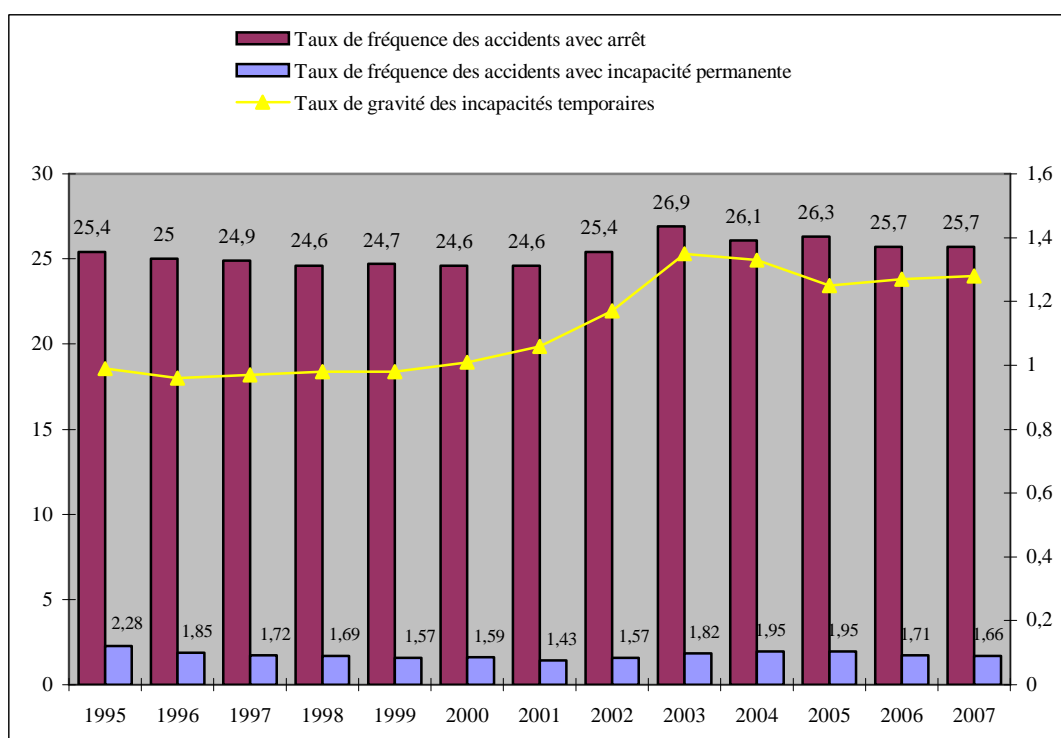
Evolution du nombre des accidents ayant entraîné une incapacité permanente, depuis 1955



Evolution du nombre des accidents avec arrêt depuis 1955



Evolution du taux de fréquence des accidents avec arrêt, du taux de fréquence des accidents avec incapacité permanente et du taux de gravité des incapacités permanentes, depuis 1995



II-2 Données par comités techniques nationaux

Les secteurs les plus touchés par les accidents mortels sont :

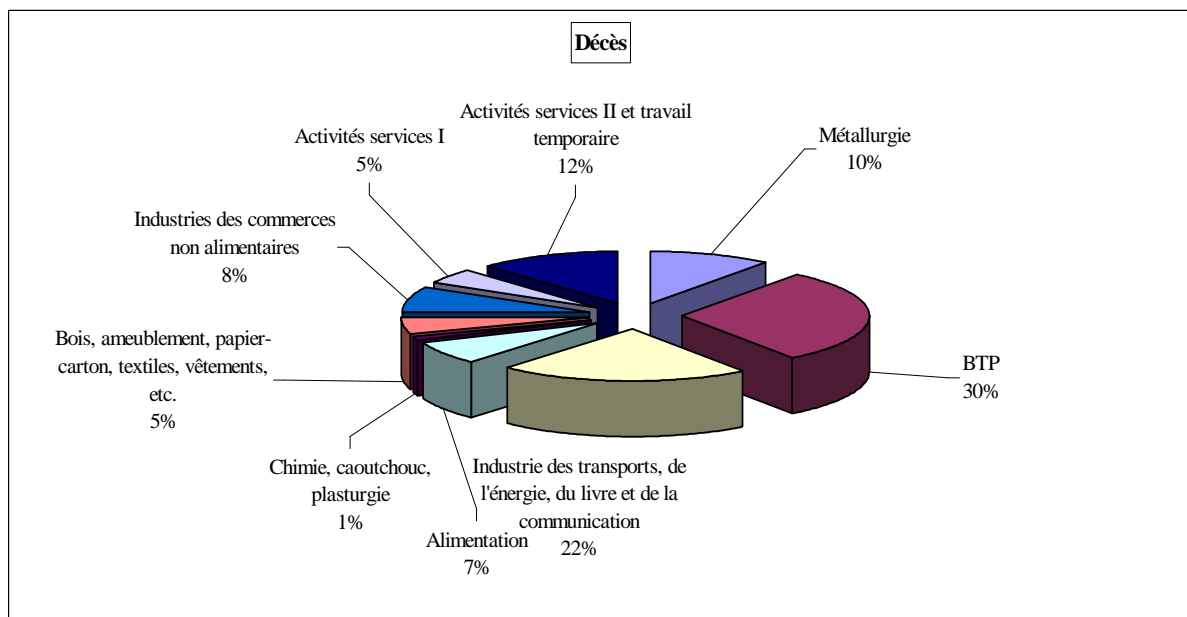
- le bâtiment et les travaux publics, **184** décès (158 en 2006)
- les industries des transports, de l'énergie, du livre et de la communication, **135** décès (108 en 2006) ;
- les activités de service II et le travail temporaire, **76** décès (58 en 2006) ;
- la métallurgie, **65** décès (46 en 2006) ;
- les commerces non alimentaires, **50** décès (39 en 2006)
- les services, commerces et industries de l'alimentation, **45** décès (42 en 2006) ;

Les branches d'activité qui comptent le plus grand nombre d'accidents ayant entraîné une incapacité permanente sont :

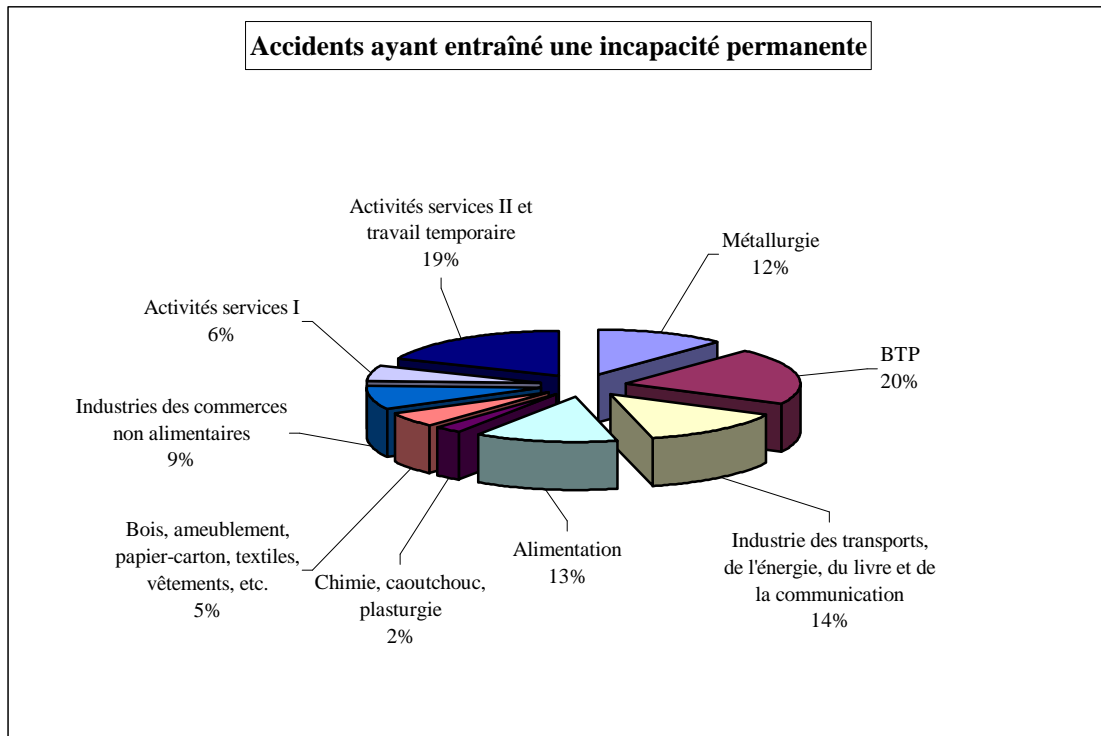
- le bâtiment et les travaux publics, **9 621** (9 498 en 2006) ;
- les activités de service II et le travail temporaire, **8 662** (8 320 en 2006) ;
- les industries des transports, de l'énergie, du livre et de la communication, **6 277** (6 460 en 2006) ;
- l'alimentation, **6 231** (6 189 en 2006) ;
- la métallurgie, **5 503** (5 677 en 2006).

Cf. le tableau n°7 joint en annexe.

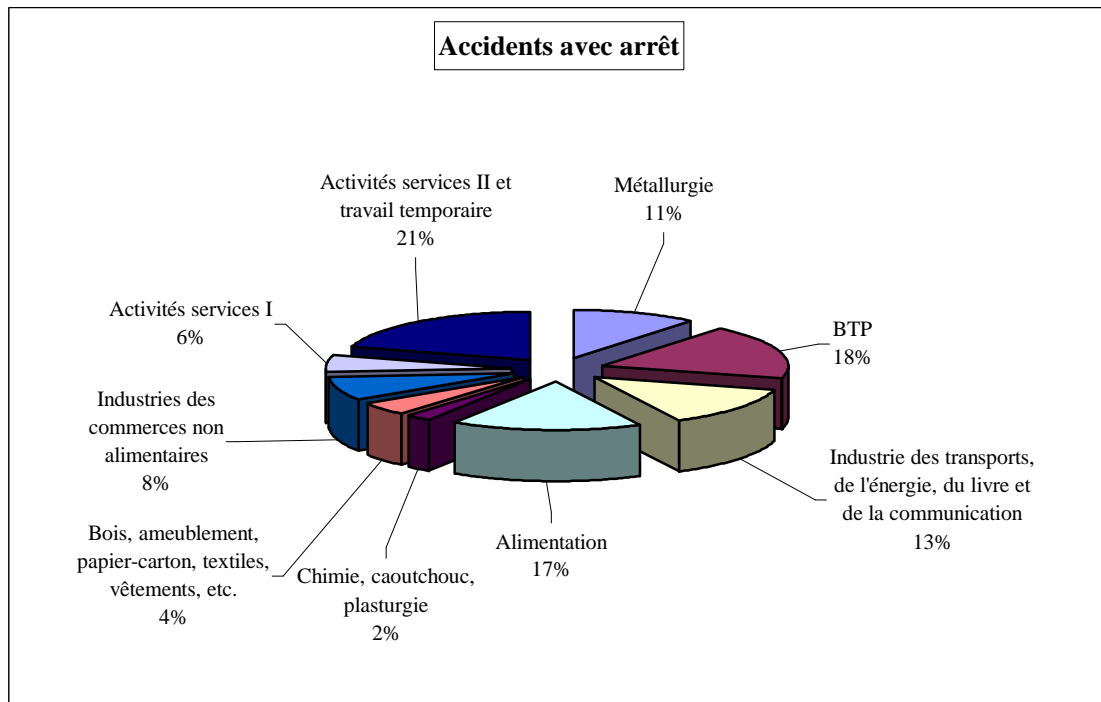
Pourcentage des accidents mortels selon les comités techniques nationaux



Pourcentage des accidents ayant entraîné une incapacité permanente selon les comités techniques



Pourcentage des accidents avec arrêt selon les comités techniques nationaux



II-3 Données par critères

Ces critères regroupent les éléments matériels à l'origine de l'accident, la localisation et la nature des lésions, l'âge et la nationalité des victimes et leur qualification professionnelle.

Il est de plus en plus fréquemment signalé que ces critères ne tiennent pas suffisamment compte des liens qui existent entre l'organisation du travail et les accidents du travail, la survenance de ces derniers étant manifestement favorisée par la polyvalence, l'obligation de respecter des normes de qualité chiffrées, le manque d'informations, le travail dans l'urgence ou lorsque le rythme de travail est contraint par les machines ou par les délais à respecter.

Sur ce sujet, cf. l'étude de la Dares « accidents, accidentés et organisation du travail, résultats de l'enquête sur les conditions de travail de 1998 », mai 2002 – N° 20.1.

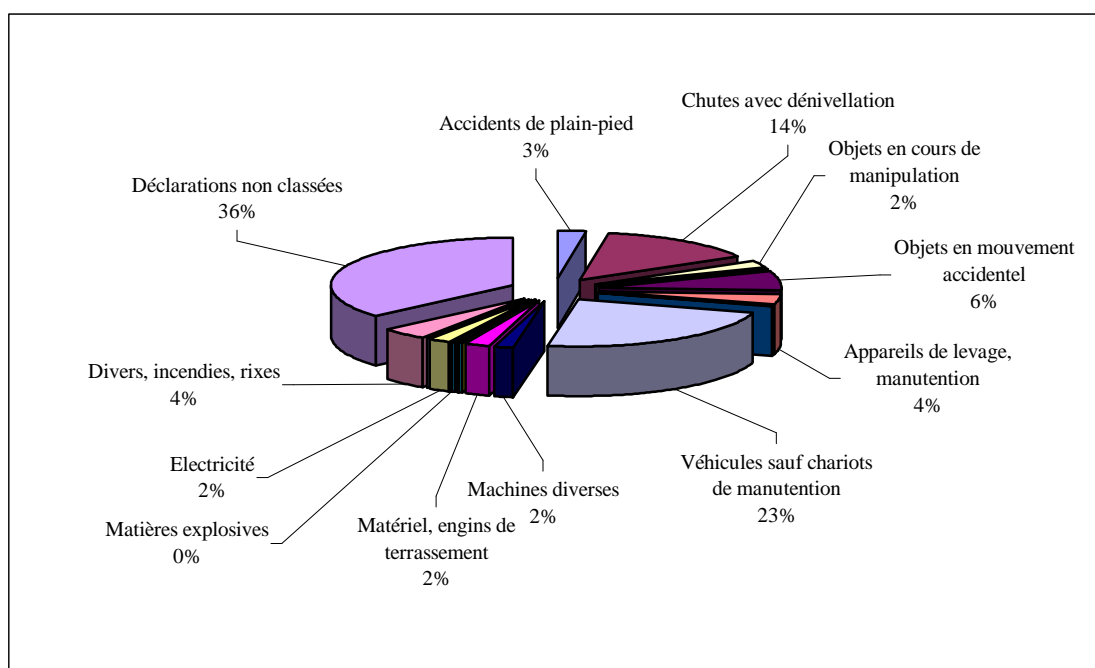
II-3-1 Eléments matériels à l'origine de l'accident

Les observations sont comparables à celles effectuées les années précédentes.

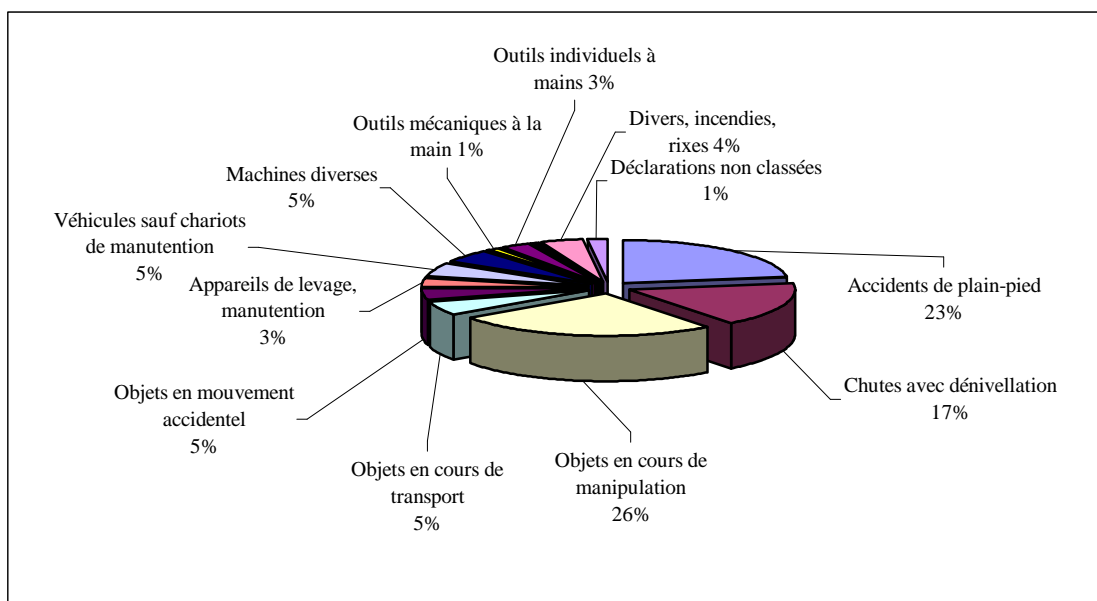
28,1 % (28,1 en 2006) des accidents avec arrêt ont été causés par des objets en cours de manipulation, 23,7 % (23,8 en 2006) par des chutes de plain-pied et 12,2 % (12,3 en 2006) par des chutes avec dénivellation.

Cf. le tableau n° 9, joint en annexe.

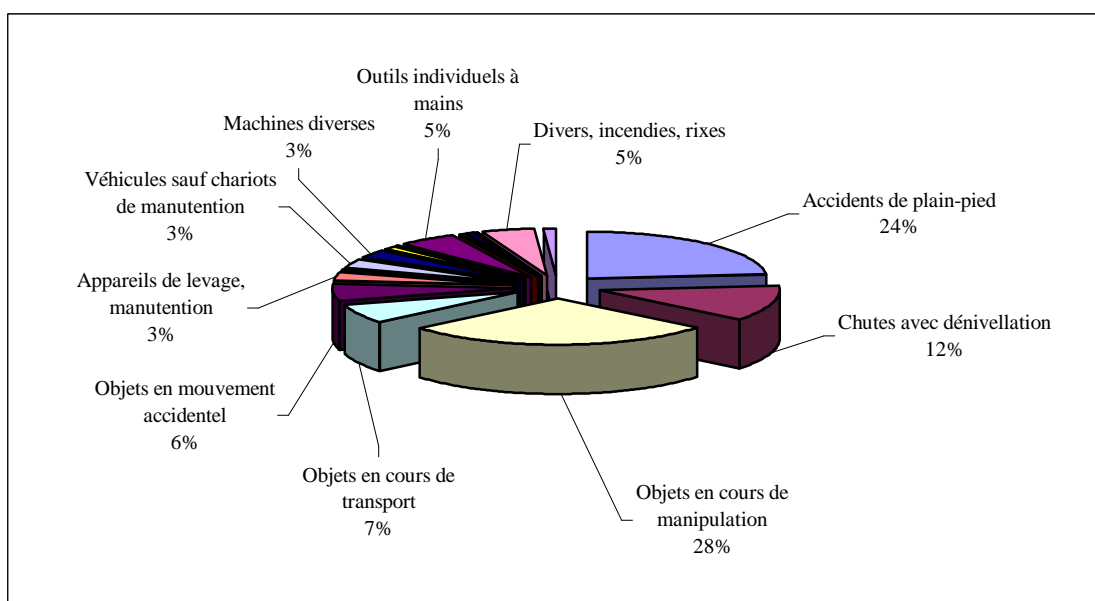
Répartition des accidents mortels selon l'élément matériel causal



Répartition des accidents ayant entraîné une incapacité permanente selon l'élément matériel causal



Répartition des accidents avec arrêt selon l'élément matériel causal



II-3-2 Localisation et la nature des lésions

24,1% (24,1 en 2006) des accidents avec arrêt concernent les mains, 19,4 % (19,2 en 2006) les membres inférieurs, pieds exceptés, 20,8 % (20,7 en 2006) le tronc et 12,2 % (12,1 en 2006) les membres supérieurs.

Pour ce qui est des accidents avec incapacité permanente, 24,1 % (24,5 en 2006) concernent les mains, 16,2 % (16,5 en 2006) les membres inférieurs, pieds exceptés, 18,2 % (17,5 en 2006) les membres supérieurs et 15,0 % (15,1 en 2006) le tronc.

Il convient de souligner que les accidents à la tête, 4 % des accidents avec arrêt, et surtout les accidents à localisations multiples (8,6 %), restent toujours les plus lourds de conséquences.

Les contusions, les douleurs et lumbagos ainsi que les plaies et coupures sont les lésions de loin les plus fréquentes.

Cf. Tableau n° 10, joint en annexe.

II-3-3 Age des victimes

Plus le salarié avance en âge, plus la fréquence d'AT avec arrêt diminue mais ces accidents donnent plus souvent lieu à une incapacité permanente

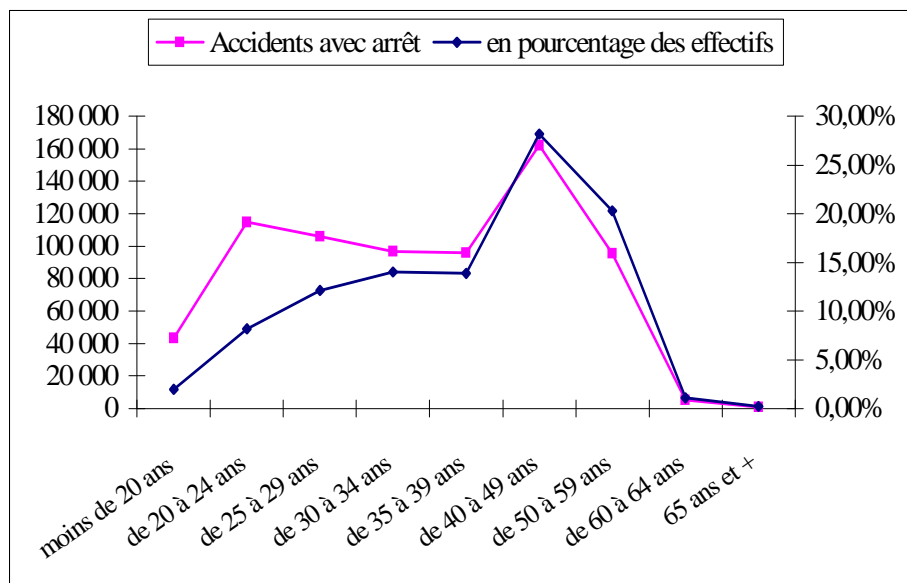
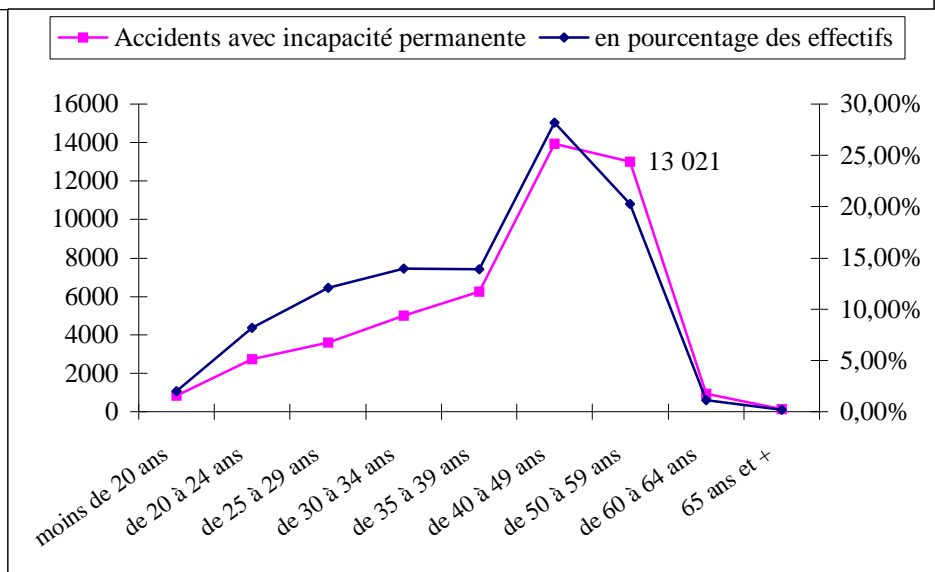
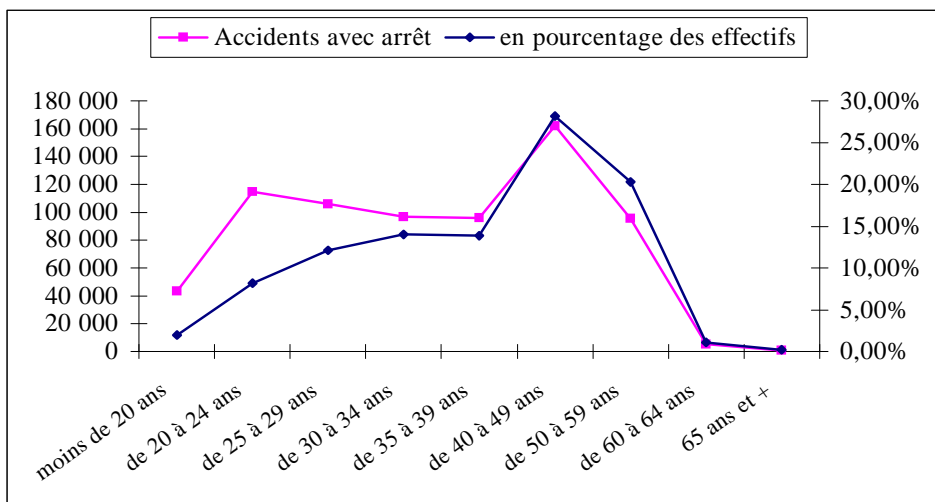
Les salariés de 40 à 49 ans et de 50 à 59 ans représentaient, respectivement, 28,2 % et 20,3 % des salariés alors qu'ils étaient victimes de 34,1 % et de 29,9 % des accidents mortels.

Ils étaient aussi particulièrement concernés par les accidents ayant entraîné une incapacité permanente : la tranche d'âge de 40 à 49 ans était touchée par 30,0 % des accidents de ce type et la tranche d'âge de 50 à 59 ans, de 28,0 % des accidents.

Quant aux accidents avec arrêt, ils touchaient relativement plus souvent les salariés de moins de 29 ans. Les moins de 20 ans, avec 2 % de la population salariée, étaient victimes de 6 % des accidents avec arrêt, les 8,2 % de salariés de 20 à 24 ans étaient victimes de 15,9 % des accidents et les 12,1 % de salariés de 25 à 29 ans de 14,7 % des accidents.

Les courbes ci-après illustrent ces distorsions.

Cf. tableau n° 11, joint en annexe.

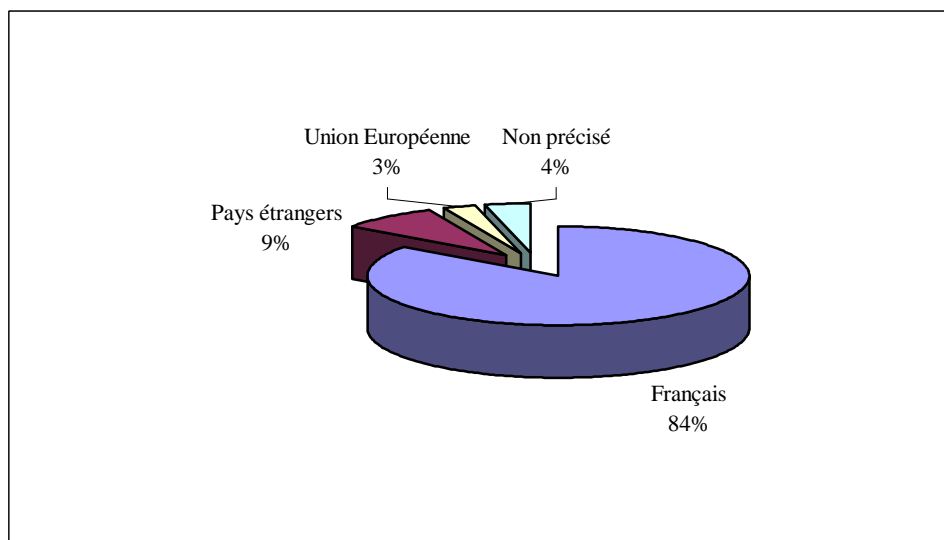


II-3-4 Nationalité des victimes

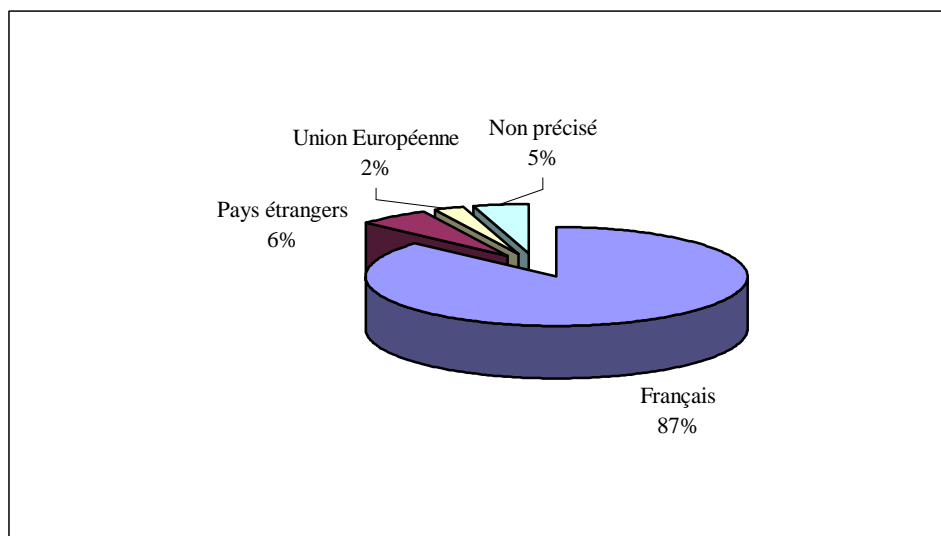
En 2006, les français représentent 95,3 % de la population salariée et les étrangers 4,7 %. Or, les étrangers sont victimes de 11,2 % des accidents mortels et 12,6 % des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et de 8,5 % des accidents avec arrêt.

Cf. le tableau n° 12, joint en annexe.

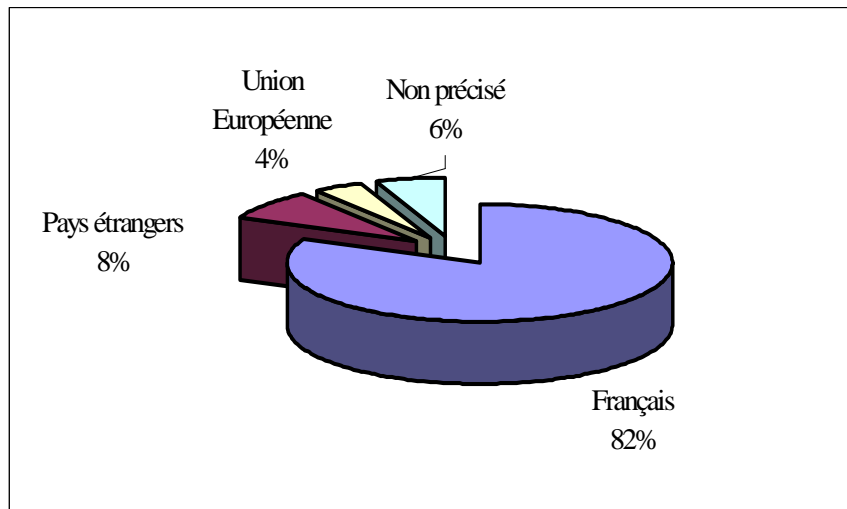
Décès en pourcentage des effectifs



Accidents avec arrêt en pourcentage des effectifs



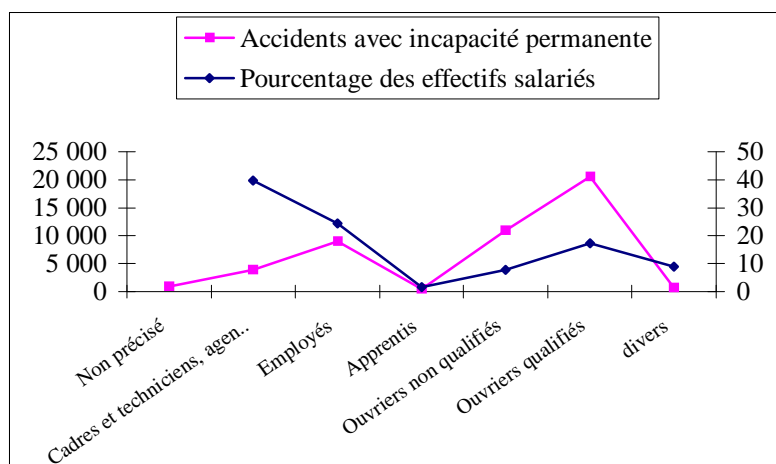
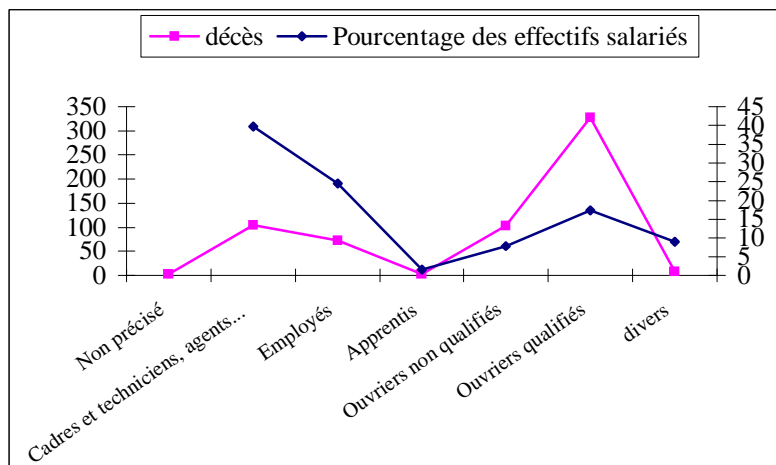
Accidents avec incapacité permanente en pourcentage des effectifs

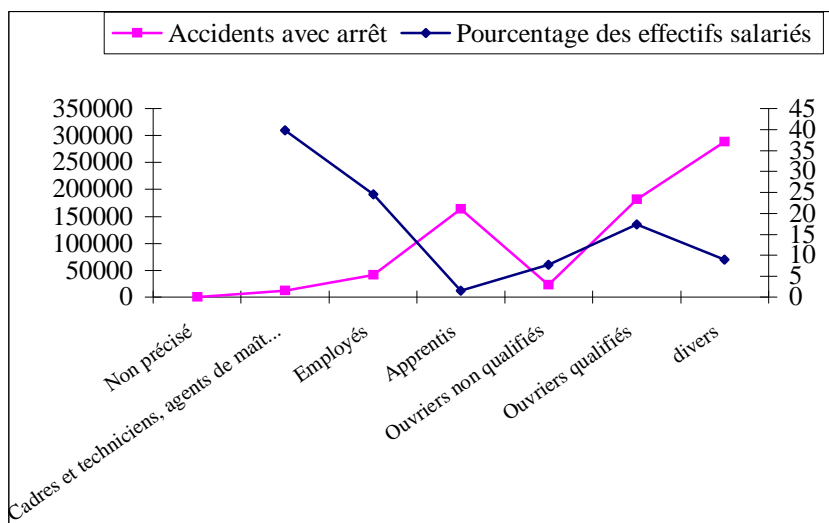


II-3-5 Qualification professionnelle des victimes

Comme l'illustrent les courbes ci-après, les ouvriers qualifiés et non qualifiés sont beaucoup plus fréquemment exposés aux accidents que les autres catégories professionnelles.

Cf. le tableau n° 13, joint en annexe.





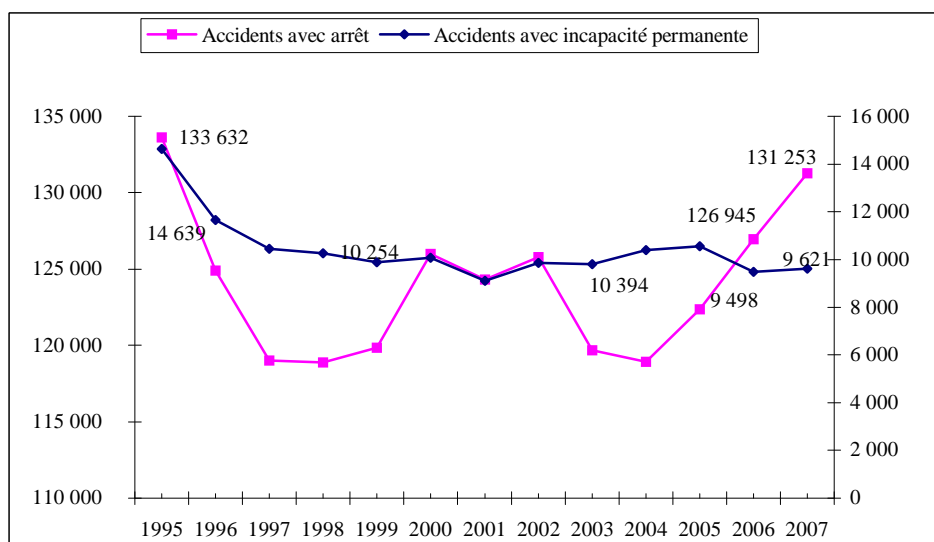
II-4 Accidents du travail dans le bâtiment et les travaux publics

Avec 1 562 956 salariés (1 487 269 salariés en 2006, 1 218 606 salariés en 2000), exclusion faite des salariés des sièges et des bureaux, la profession regroupe environ 8,6 % de la population salariée des neuf comités techniques nationaux, et cumule 29,6 % des accidents mortels (184 sur 622).

De manière générale, dans le secteur bâtiment et travaux publics, le nombre d'accidents graves diminue. En effet, entre 1995 et 2007, le nombre d'accidents avec incapacité permanente a diminué de 34,3 %.

Cf. les tableaux n° 14, 15 et 16, joints en annexe.

Bâtiment et travaux publics : évolution du nombre des accidents avec arrêt et ayant entraîné une incapacité permanente, depuis 1995



III Accidents de trajet

Selon le Code de la sécurité sociale, « est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants-droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet d'aller et de retour entre :

1° la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail ;
2° le lieu de travail et le restaurant, la cantine, ou d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi."

Par leur lien avec le travail et les conditions de son exercice, les données statistiques les concernant sont présentés dans le *tableau n° 17, joint en annexe.*

Les 407 décès par accident de trajet (384 en 2006, 619 en 2000) sont à comparer aux 622 accidents mortels du travail.

Leur nombre est en augmentation de 6,0 % par rapport à l'année précédente. Le nombre des accidents de trajet avec arrêt augmente de 2,9 %, et les incapacités permanentes consécutives à des accidents de trajet, diminuent de 2,4 % entre 2006 et 2007. Quant au nombre des journées perdues pour incapacité temporaire, il augmente de 1,6 %.

Cf. le tableau n° 17, joint en annexe.

Annexes

Les tableaux ci-après, numérotés de 1 à 17, présentent :

Tableau n° 1 :

Total maladies professionnelles réglées depuis 1985

Tableau n° 2 :

Maladies professionnelles (MP) reconnues dans le cadre d'un tableau et pour lesquelles une indemnité ou une rente a été versée Répartition par grandes branches d'activité classées par comités techniques nationaux (CTN)

Tableau n° 3 :

Tableaux des maladies professionnelles du régime général : évolution du nombre des maladies réglées de 1990 à 2007.

Tableau n° 4 :

Accidents du travail

Risque global : accidents avec arrêt, accidents ayant entraîné une incapacité permanente, décès, journées perdues pour incapacité temporaire en 2006 et 2007

Evolution en pourcentage des chiffres globaux, d'une année sur l'autre

Tableau n° 5 :

Accidents du travail

Evolution du nombre des salariés affiliés, des accidents avec arrêt et du taux de fréquence depuis 1988.

Tableau n° 6 :

Accidents du travail

Evolution depuis 1993 :

- du taux de fréquence des accidents avec arrêt ;
- du taux de fréquence des accidents avec incapacité permanente ;
- du taux de gravité des incapacités temporaires.

Tableau n° 7 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Effectifs des salariés affiliés, accidents avec arrêt, accidents ayant entraîné une incapacité permanente, décès, journées perdues par incapacité temporaire en 2006 et 2007

Tableau n° 8 :

Evolution du nombre des accidents du travail

- De 1955 à 1999, pour les 15 comités techniques nationaux (CTN) métropolitains,
- A partir de 2000, pour les 9 comités techniques nationaux (CTN), France entière

Tableau n° 9 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et des décès, suivant l'élément matériel causal

Tableau n° 10 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et des décès, suivant la nature des lésions

Tableau n° 11 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et du nombre de journées perdues par incapacité temporaire, suivant l'âge des victimes

Tableau n° 12 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des décès, accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et du nombre de journées perdues par incapacité temporaire en 2006 et 2007, suivant la nationalité des victimes.

Tableau n° 13 : Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et du nombre de journées perdues par incapacité temporaire, suivant la qualification des victimes

Tableau n° 14 :

Industries du bâtiment et des travaux publics (hors sièges sociaux et bureaux)

Accidents du travail avec arrêt

Tableau n° 15 :

Industries du bâtiment et des travaux publics (hors sièges sociaux et bureaux)

Accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente

Tableau n° 16 : Industries du bâtiment et des travaux publics (hors sièges sociaux et bureaux)

Accidents mortels

Tableau n° 17

Accidents du trajet réglés en 2006 et 2007

Risque global

Tableau n° 1**Total maladies professionnelles réglées depuis 1985**

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nombre de maladies réglées	4 611	4 085	3 531	3 972	4 032	4 417	5 080	6 553	6 598	7 533	8 534	9 906	11 606	13 441	16 665	21 697	24 220	31 461	34 642	36 871	41 347	42 306	43 832
Nombre d'incapacités permanentes	3 022	2 640	2 283	2 602	2 298	2 603	2 802	3 170	3 085	3 587	4 269	4 288	4 942	5 335	6 340	9 413	9 562	13 444	15 713	19 155	21 507	22 763	22 625
Nombre de décès	49	58	49	64	65	49	45	56	60	63	67	96	95	93	201	237	318	426	485	581	493	467	420

Tableau n° 2

Maladies professionnelles (MP) reconnues dans le cadre d'un tableau et pour lesquelles une indemnité journalière ou une rente a été versée pour la 1^{ère} fois dans l'année
Répartition par grandes branches d'activité classées par comités techniques nationaux (CTN)

9 comités techniques nationaux <i>Nombre de salariés en 2007</i>	Nombre de MP réglées		Nombre d'incapacités permanentes		Nombre de décès (avant consolidation)	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Métallurgie <i>1 923 054</i>	5 093	5 924	2 743	2 757	26	29
Bâtiment et Travaux Publics <i>1 562 956</i>	3 431	4 376	1 661	1 893	11	13
Transports, eau-gaz-électricité, livre, communication <i>2 080 241</i>	1 425	1 901	690	744	3	3
Alimentation <i>2 240 678</i>	6 190	7 317	2 034	2 251	1	1
Chimie, caoutchouc, plasturgie <i>472 227</i>	1 438	1 683	671	767	5	9
Bois, ameublement, papier-carton, Textiles, vêtements, cuirs et peaux, pierres et terres à feu <i>568 002</i>	2 419	2 773	1 293	1 270	8	7
Commerce non alimentaire <i>2 309 216</i>	1 262	1 674	637	659	2	2
Activités de services I <i>3 918 159</i>	1 088	1 349	473	493	1	3
Activités de service II et travail temporaire <i>3 189 112</i>	3 409	4 674	1 270	1 385	0	1

Tableau n° 3

Tableaux des maladies professionnelles du régime général : évolution du nombre des maladies réglées de 1990 à 2007

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005	2006	2007
1 27/10/1919	Affections dues au plomb et à ses composés	43	59	50	36	25	34	37	17	33	24	20	17	12	19	11	12	6	8
2 27/10/1919	Maladies causées par le mercure et ses composés	6	10	2	2	3	4	3	1	0	0	2	1	1	0	4	4	0	0
3 04/01/1931	Intoxication professionnelle par le tétrachloréthane	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0
4 04/01/1931	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant	29	27	27	26	24	26	15	14	23	30	20	21	46	38	44	43	38	42
4 bis 23/07/1987	Affections gastro-intestinales provoquées par le benzène, le toluène, les xylènes et tous les produits en renfermant	3	5	2	2	4	3	2	4	2	1	8	2	3	1	3	3	0	1
5 04/01/1930	Affections professionnelles liées au contact avec le phosphore et le sesquisulfure de phosphore	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
6 04/01/1931	Affections provoquées par les rayonnements ionisants	15	22	17	15	21	23	18	9	13	17	20	23	22	28	23	19	19	24
7 18/07/1936	Tétanos professionnel	0	2	1	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8 18/07/1936	Affections causées par les ciments (alumine-silicates de calcium)	365	358	369	207	232	249	235	191	177	183	173	202	190	199	147	160	111	118
9 18/07/1936	Affections provoquées par les dérivés halogénés des hydrocarbures aromatiques	0	1	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0

N°du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005	2006	2007
10 28/01/1982	Ulcérations et dermites provoquées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins, le chromate de zinc et le sulfate de chrome	61	41	41	37	28	31	24	19	14	18	27	24	37	35	27	20	16	20
10 bis 28/01/1982	Affections respiratoires provoquées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins	1	4	3	3	9	5	3	3	3	7	5	6	10	6	6	5	7	7
10 ter 26/06/1984	Affections cancéreuses causées par l'acide chromique et les chromates et bichromates alcalins ou alcalinoterreux ainsi que par le chromate de zinc	1	1	2	1	2	1	0	3	0	2	3	8	7	6	8	11	7	8
11 14/12/1938	Intoxication professionnelle par le tétrachlorure de carbone	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 14/12/1938	Affections professionnelles provoquées par certains dérivés halogénés de l'éthylène	34	42	29	29	29	23	28	25	16	25	16	24	17	19	17	11	15	11
13 14/12/1938	Intoxications professionnelles par les dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques	1	3	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
14 14/12/1938	Affections provoquées par les dérivés nitrés du phénol, par le pentachlorophénol, les pentachlorophénates et par les dérivés halogénés de l'hydroxybenzonnitrile	2	4	2	2	0	5	0	1	1	2	0	1	1	2	1	0	2	1
15 14/12/1938	Affections provoquées par les amines aromatiques, leurs sels et leurs dérivés notamment hydroxylés, halogénés, nitrés, nitrosés et sulfonés	52	72	68	60	48	10	12	15	15	10	7	10	9	1	1	3	2	3
15 bis 06/11/1995	Affections de mécanisme allergique provoquées par les amines aromatiques, leurs sels, leurs dérivés notamment hydroxylés, halogénés, nitrés, nitrosés, sulfonés et les produits qui en contiennent à l'état libre	-	-	-	-	-	41	30	30	23	26	25	25	32	24	31	33	22	28

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005	2006	2007
15 ter 06/11/1995	Lésions prolifératives de la vessie provoquées par les amines aromatiques et leurs sels et la N.Nitroso-dibutylamine et ses sels	-	-	-	-	-	2	3	3	5	3	8	5	12	13	21	15	18	20
16 14/12/1938	Affections cutanées ou affections des muqueuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille (comprenant les fractions de distillation dites phénoliques, naphthaléniques, acénaphthéniques, anthracéniques et chryséniques), les brais de houille et les suies de combustion du charbon	2	5	0	5	2	2	2	1	0	2	1	0	1	0	2	1	0	0
16 bis 03/09/1991	Affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille (comprenant les fractions de distillation dites phénoliques, naphthaléniques, acénaphthéniques, anthracéniques et chryséniques), les brais de houille et les suies de combustion du charbon	1	0	2	1	7	5	6	4	3	7	7	4	17	15	27	29	19	28
18 14/12/1938	Charbon	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
19 18/07/1936	Spirochétoses (à l'exception des tréponématoses)	3	8	2	4	5	4	2	8	4	5	5	1	10	10	4	6	7	7
20 20/12/1942	Affections professionnelles provoquées par l'arsenic et ses composés minéraux	5	4	2	1	3	2	2	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0
20 bis 23/06/1985	Cancer bronchique primitif provoqué par l'inhalation de poussières ou de vapeurs arsenicales	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	3	2	1	1	1
20 ter 30-04-97	Cancer bronchique primitif provoqué par l'inhalation de poussières ou de vapeurs renfermant des arseno-pyrites aurifères	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

N°du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005	2006	2007
21 20/12/1942	Intoxication professionnelle par l'hydrogène arsénié	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22 18/07/1945	Sulfurcarbonisme professionnel	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23 18/07/1945	Nystagmus professionnel	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24 18/07/1945	Brucelloses professionnelles	62	40	47	19	12	21	12	14	4	4	5	1	1	0	2	2	2	0
25 03/08/1945	Pneumoconioses consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice libre	332	302	290	226	248	275	215	235	199	213	236	235	293	281	307	288	320	347
26 19/03/1948	Intoxication professionnelle par le bromure de méthyle	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
27 19/03/1948	Intoxication professionnelle par le chlorure de méthyle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28 11/02/1949	Ankylostomose professionnelle. Anémie engendrée par l'ankylostome duodéal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0?	0?	0?	0	0	0	0
29 11/02/1949	Lésions provoquées par des travaux effectués dans des milieux où la pression est supérieure à la pression atmosphérique	5	1	1	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	4	4	2	4
30 03/08/1945	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussière d'amiante	396	492	507	544	727	772	908	1 267	1 497	1 757	2 564	2 984	3 939	4 366	4 831	5 715	5 864	5 336
30 bis 22/05/1996	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	-	-	-	-	-	45	55	68	94	193	346	370	555	652	818	821	867	956
31 02/09/1950	Maladies professionnelles engendrées par les aminoglycosides, notamment par la streptomycine, la néomycine et leurs sels	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
32 21/10/1951	Affections professionnelles provoquées par le fluor, l'acide fluoridrique et ses sels minéraux	3	5	7	5	2	7	3	2	0	5	6	2	6	3	2	2	2	1

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005	2006	2007
33 21/10/1951	Maladies professionnelles dues au béryllium et à ses composés	1	1	0	0	4	3	0	2	4	1	2	3	5	2	2	1	1	4
34 21/10/1951	Affections provoquées par les phosphates, pyrophosphates et thiophosphates d'alcoyle, d'aryle ou d'alcoylaryle et autres organophosphorés anticholinestérasiques ainsi que par les phosphoramides et carbamates hétérocycliques anticholinestérasiques	1	0	3	0	1	3	1	2	1	2	1	3	1	2	3	2	2	1
36 09/01/1958	Affections provoquées par les huiles et graisses d'origine minérale ou de synthèse	90	113	93	68	71	81	65	74	83	91	99	75	115	78	87	79	61	71
36 bis 13/09/1989	Affections cutanées cancéreuses provoquées par les dérivés suivants du pétrole : extraits aromatiques, huiles minérales utilisées à haute température dans les opérations d'usinage et de traitement des métaux, suies de combustion des produits pétroliers	0	0	0	0	5	2	1	1	0	0	0	1	3	1	0	1	1	1
37 09/01/1958	Affections cutanées professionnelles causées par les oxydes et les sels de nickel	17	26	23	17	19	9	15	13	11	12	23	21	29	29	19	26	33	19
37 bis 28/01/1982	Affections respiratoires causées par les oxydes et les sels de nickel	1	4	1	2	4	4	0	1	0	1	0	2	1	1	2	0	1	2
37 ter 22/07/1987	Cancers provoqués par les opérations de grillage des mattes de nickel	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	2	0	0	0
38 09/01/1958	Maladies professionnelles engendrées par la chlorpromazine (Largactyl)	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0
39 09/01/1958	Maladies professionnelles engendrées par le bioxyde de manganèse	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005	2006	2007
40 09/01/1958	Maladies dues aux bacilles tuberculeux et à certaines mycobactéries atypiques (Mycobacterium avium intracellulare, mycobacterium kansasii, mycobacterium xenopi, mycobacterium marinum, mycobacterium fortuitum)	16	13	12	32	34	29	37	34	30	32	27	29	25	36	36	46	42	59
41 11/10/1960	Maladies engendrées par les pénicillines et leurs sels et les céphalosporines	2	2	1	5	2	2	1	2	1	0	0	1	2	1	0	0	0	2
42 20/04/1963	Surdité provoquée par les bruits lésionnels	793	791	941	763	751	777	682	664	596	591	613	494	543	632	980	1 198	1 126	1 214
43 20/04/1963	Affections provoquées par l'aldéhyde formique et ses polymères	40	52	46	37	29	29	33	25	22	24	19	37	18	27	26	13	13	17
44	Affections consécutives à l'inhalation de poussières ou de fumées d'oxyde de fer	26	19	30	18	14	20	31	16	15	21	27	31	27	26	34	35	25	27
44 bis 23/12/1992	Affections cancéreuses consécutives à l'inhalation de poussières ou de fumées d'oxyde de fer	-	-	-	0	2	1	3	7	0	0	7	11	5	4	7	3	6	11
45 18/02/1967	Infections d'origine professionnelle par les virus des hépatites A, B, C, D et E	63	72	76	56	40	31	51	36	33	34	35	43	26	34	30	32	13	25
46 18/02/1967	Mycoses cutanées	6	6	10	1	9	6	3	5	3	3	5	4	4	4	4	5	3	2
47 18/02/1967	Affections professionnelles provoquées par les bois	84	107	111	92	88	77	81	87	82	69	85	97	102	92	104	108	101	87
49 09/11/1972	Affections provoquées par les amines aliphatiques et alicycliques	16	14	21	19	18	15	19	29	19	16	17	20	28	23	11	7	8	5
49bis 11/02/2003	Affections respiratoires provoquées par les amines aliphatiques, les éthanolomines ou l'isophoronediamine	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	15	15
50 09/11/1972	Affections provoquées par la phénylhydrazine	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005	2006	2007
51 09/11/1972	Maladies professionnelles provoquées par les résines époxydiques et leurs constituants	72	115	73	81	54	60	61	49	43	58	56	55	48	51	53	43	55	45
52 29/11/1972	Affections provoquées par le chlorure de vinyle monomère	3	2	1	1	3	3	0	0	1	0	0	2	1	0	1	1	0	0
53 09/11/1972	Affections professionnelles dues aux rickettsies	3	2	2	1	2	2	2	4	0	4	1	3	2	5	2	1	0	2
54 09/11/1972	Poliomyélites	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55 09/11/1972	Affections professionnelles dues aux amibes	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	1	2	0	0	0
56 09/11/1972	Rage professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
57 09/11/1972	Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	1 040	1 342	2 602	3 165	3 963	4 704	6 041	7 312	8 815	10 874	13 104	15 912	21 126	23 672	24 848	28 278	29 379	30 968
58 09/11/1972	Affections professionnelles provoquées par le travail à haute température	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
59 02/03/1973	Intoxications professionnelles par l'hexane	2	1	0	0	0	1	1	1	0	0	2	1	0	3	2	0	0	1
61 02/03/1973	Maladies professionnelles provoquées par le cadmium et ses composés	1	0	1	1	0	1	2	2	3	5	3	1	5	1	1	2	2	3
62 02/03/1973	Affections professionnelles provoquées par les isocyanates organiques	76	88	111	89	83	85	76	71	63	79	94	80	94	79	70	68	61	51
63 02/03/1973	Affections provoquées par les enzymes	2	2	5	2	2	4	5	3	8	5	4	3	9	7	3	6	4	3
64 03/05/1974	Intoxication professionnelle par l'oxyde de carbone	6	2	4	0	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	0	0	0	0
65 19/06/1977	Lésions eczématiformes de mécanisme allergique	220	305	314	317	361	323	307	337	291	286	296	304	365	364	351	351	315	341
66 19/06/1977	Rhinites et asthmes professionnels	144	171	194	188	182	184	187	206	189	209	255	255	322	309	315	292	259	249

N°du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005	2006	2007
66bis 11/02/2003	Pneumopathies d'hypersensibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	6	11
67 03/04/1980	Lésions de la cloison nasale provoquée par les poussières de chlorure de potassium dans les mines de potasse et leurs dépendances	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
68 03/04/1980	Tularémie	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
69 19/07/1980	Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes	100	100	142	132	134	140	103	121	132	148	165	172	167	187	185	182	161	154
70 19/07/1980	Affections respiratoires dues aux poussières de carbures métalliques frittés	8	9	9	8	6	4	7	5	6	7	4	5	10	7	4	4	4	7
70 bis 07/03/2000	Affections respiratoires dues aux poussières de carbures métalliques frittés ou fondus contenant du cobalt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	6	5	5	4	3	1
70 ter 07/03/2000	Affections cancéreuses broncho-pulmonaires primitives causées par l'inhalation de poussières de cobalt associées au carbure de tungstène avant frittage	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	1	1	1	2	0	0
71 19/09/1982	Affections oculaires dues au rayonnement thermique	4	9	5	7	7	4	2	4	7	7	2	4	7	2	8	4	2	7
71bis 03/09/1991	Affections oculaires dues au rayonnement thermique associé aux poussières	4	9	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
72 06/02/1983	Maladies résultant de l'exposition aux dérivés nitrés des glycols et du glycérol	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
73 06/02/1983	Maladies professionnelles causées par l'antimoine et ses dérivés	4	2	0	0	2	1	1	1	1	1	0	2	0	1	0	3	0	0

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005	2006	2007
74 26/06/1984	Affections professionnelles provoquées par le furfural et l'alcool furfurylique	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1
75 26/06/1984	Affections professionnelles résultant de l'exposition au sélénium et à ses dérivés minéraux	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
76 26/06/1984	Maladies liées à des agents infectieux ou parasitaires contractées en milieu d'hospitalisation et d'hospitalisation à domicile	21	32	27	21	15	10	8	6	11	29	35	21	42	49	58	93	52	64
77 19/11/1983	Périorionyx ou onyxis	15	17	12	18	10	7	4	9	5	9	9	10	7	16	7	10	8	10
78 19/11/1983	Affections provoquées par le chlorure de sodium dans les mines de sel et leurs dépendances	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
79 23/06/1985	Lésions chroniques du ménisque	1	3	22	32	43	52	68	71	96	93	98	171	231	254	292	299	316	360
80 23/06/1985	Kératoconjunctivites virales	8	8	22	11	5	9	6	0	5	0	3	8	2	1	2	3	4	2
81 22/07/1987	Affections malignes provoquées par le bis (chlorométhyle) éther	0	1	2	1	1	1	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
82 22/07/1987	Affections provoquées par le méthacrylate de méthyle	9	8	7	6	3	7	6	5	8	8	13	15	7	17	6	12	11	7
83 22/07/1987	Lésions provoquées par les travaux effectués dans un milieu où la pression est inférieure à la pression atmosphérique et soumise à variation	5	3	3	4	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	6	1	3	2
84 22/07/1987	Affections engendrées par les solvants organiques liquides à usage professionnel (indiqués dans le tableau)	57	92	106	85	60	60	65	57	43	67	55	67	68	63	65	55	42	45
85 22/07/1987	Affections engendrées par l'un ou l'autre de ces produits :N-méthyl N' nitro N-nitrosoguanidine ;N-ethyl N' nitro N-nitrosoguanidine;N-méthyl N-nitrosourée; N-éthyl N-nitrosourée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005	2006	2007
86 06/05/1988	Pasteurelloses	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
87 05/05/1988	Ornithose-psittacose	3	4	0	0	3	3	1	6	0	6	6	4	3	4	9	6	2	0
88 06/05/1988	Rouget du porc (Erysipéloïde de Baker-Rosenbach)	22	20	16	17	16	12	15	16	11	13	5	8	7	10	2	7	6	6
89 13/09/1989	Affection provoquée par l'halothane	2	0	0	1	1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
90 13/09/1989	Affections respiratoires consécutives à l'inhalation de poussières textiles végétales	3	6	1	4	2	1	0	1	0	0	2	1	2	1	1	2	1	3
91 23/12/1992	Bronchopneumopathie chronique obstructive du mineur de charbon	-	-	-	1	2	4	11	11	4	8	4	5	2	6	2	3	4	3
92 12/01/1995	Infections professionnelles à Streptococcus suis	-	-	-	-	-	1	2	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1
93 12/01/1995	Lésions chroniques du segment antérieur de l'œil provoquées par l'exposition à des particules en circulation dans les puits de mine de charbon	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
94 22/05/1996	Broncho-pneumopathie chronique obstructive du mineur de fer	-	-	-	-	-	-	0	0	0	2	0	3	0	2	6	2	2	4
95 30/04/1997	Affections professionnelles de mécanisme allergique provoquées par les protéines du latex (ou caoutchouc naturel)	-	-	-	-	-	-	-	13	38	45	61	55	59	56	58	50	34	34
96 15/02/1999	Fièvres hémorragiques avec syndrome rénal dues aux agents infectieux du groupe hantavirus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	1	0	1	1	1	1	2
97 15/02/1999	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	-	-	-	-	-	-	-	-	-	110	384	383	424	421	410	422	411	392
98 15/02/1999	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charge lourde	-	-	-	-	-	-	-	-	-	416	1 551	1 798	2 251	2 260	2 313	2 260	2 251	2 406

Tableau n° 4 :**Accidents du travail****Risque global : accidents avec arrêt, accidents ayant entraîné une incapacité permanente, décès, journées perdues pour incapacité temporaire en 2006 et 2007****Evolution en pourcentage des chiffres globaux, d'une année sur l'autre**

Secteurs	Accidents avec arrêt		Accidents ayant entraîné une incapacité permanente (accidents mortels inclus)		Décès		Journées perdues par incapacité temporaire	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Total des 9 comités techniques nationaux (CTN)	700 772	720 150	46 596	46 426	537	622	34 726 602	35 871 141
Evolution en pourcentage d'une année sur l'autre		+2,8%		-0,4%		+15,8%		+3,3%
Bureaux et autres catégories particulières	8 331	8 747	982	1 017	7	9	637 469	676 894
Total	709 103	728 897	47 578	47 443	544	631	35 364 071	36 548 035
Evolution en pourcentage d'une année sur l'autre	+ 0,2 %	+2,8 %	-10,2 %	-0,3%	+12,9 %	+16,0%	+4,5 %	+3,3%

Tableau n° 5 :**Accidents du travail****Evolution du nombre des salariés affiliés, des accidents avec arrêt et du taux de fréquence depuis 1988.**

Années de référence	Effectifs salariés affiliés	Accidents avec arrêts	Evolution du taux de fréquence *
87/88	+ 3,3 %	+ 4,1%	+ 0,8 %
88/89	+ 1,9 %	+ 6,8 %	+ 4,8 %
89/90	+ 2,8 %	+ 3,2 %	+ 0,4 %
90/91	+ 1 %	+ 3,4 %	+ 2,4 %
91/92	- 0,8 %	- 4,7 %	- 4,4 %
92/93	- 2,1 %	- 9,9 %	- 7,4 %
93/94	+ 1,0 %	- 1,2 %	- 1,2 %
94/95	+ 1,5 %	+ 0,6 %	- 0,8 %
95/96	-0,17 %	- 2,1 %	- 1,5 %
96/97	+ 2,4 %,	- 0,1 %	- 0,4 %
97/98	+ 2,6 %	+ 3,5 %	- 1,2 %
98/99	+ 2,2 %	+ 3,1 %	- 0,8 %
99/00	+ 4,3 %	+ 4,8 %	- 0,4 %
00/01	+ 2,1 %	- 0,7 %	0 %
01/02	+ 2,5 %	+ 3 %	+ 1,6 %
02/03	- 0,2 %	- 5 %	+ 5,9 %
03/04	-0,5 %	-4 %	- 3%
04/05	+ 2,0 %	+ 1,1 %	+0,8 %
05/06	-0,5 %	+0,2 %	-2,3 %
06/07	+2,7 %	+2,8 %	+0,1 %

* Taux de fréquence = nombre d'accidents avec arrêt/ nombre d'heures travaillées X 1 000 000

Tableau n° 6 :**Accidents du travail****Evolution depuis 1993 :**

- du taux de fréquence des accidents avec arrêt ;
- du taux de fréquence des accidents avec incapacité permanente ;
- du taux de gravité des incapacités temporaires.

Années	Taux de fréquence des accidents avec arrêt	Taux de fréquence des accidents avec incapacité permanente	Taux de gravité des incapacités temporaires
1993	26,1	2,05	1,00
1994	25,6	2,11	0,98
1995	25,4	2,28	0,99
1996	25	1,85	0,96
1997	24,9	1,72	0,97
1998	24,6	1,69	0,98
1999	24,7	1,57	0,98
2000	24,6	1,59	1,01
2001	24,6	1,43	1,06
2002	25,4	1,57	1,17
2003	26,9	1,82	1,35
2004	26,1	1,95	1,33
2005	26,3	1,95	1,25
2006	25,7	1,71	1,27
2007	25,7	1,66	1,28

Taux de fréquence des accidents avec arrêt : $\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$

Taux de fréquence des accidents avec incapacités permanentes : $\frac{\text{Nombre d'accidents avec incapacité permanente}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$

Taux de gravité des incapacités temporaires : $\frac{\text{Nombre de journées perdues par incapacité temporaire}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000$

Tableau n° 7**Neuf comités techniques nationaux (CTN)****Effectifs des salariés affiliés, accidents avec arrêt, accidents ayant entraîné une incapacité permanente, décès, journées perdues par incapacité temporaire en 2006 et 2007**

Comités techniques nationaux (CTN) et effectif 2006 / 2007	Accidents avec arrêt		Accidents ayant entraîné une incapacité permanente (accidents mortels inclus)		Décès		Journées perdues par incapacité temporaire	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Métallurgie 1 940 259 / 1 923 054	78 602	78 213	5 677	5 503	46	65	3 308 032	3 306 566
B.T.P. 1 487 269 / 1 562 956	126 945	131 253	9 498	9 621	158	184	6 706 925	6 873 904
Industries des transports, de l'énergie, du livre et de la communication 1 956 229 / 2 080 241	94 268	95 986	6 460	6 277	108	135	5 162 154	5 293 706
Alimentation 2 208 774 / 2 240 678	119 413	120 999	6 189	6 231	42	45	5 462 407	5 621 131
Chimie, caoutchouc, plasturgie 476 579 / 472 227	15 613	15 421	1 162	1 083	9	7	422 116	725 857
Bois, ameublement, papier-carton, textiles, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu 597 632 / 568 002	32 252	32 103	2 538	2 457	37	30	1 544 974	1 514 341
Industries des commerces non alimentaires 2 264 816 / 2 309 216	57 786	58 456	3 954	4 009	39	50	2 920 992	3 000 15
Activités services I 3 707 066 / 3 918 159	38 130	39 810	2 798	2 583	40	30	1 694 008	1 758 419
Activités services II et travail temporaire 3 148 365 / 3 189 112	137 763	147 909	8 320	8 662	58	76	7 204 994	7 776 602
Total des 9 CTN 17 786 989 / 18 263 645	700 772	720 150	46 596	46 426	537	622	34 726 602	35 871 141

Tableau n° 8 :**Evolution du nombre des accidents du travail**

- De 1955 à 1999, pour les 15 comités techniques nationaux (CTN) métropolitains,
- A partir de 2000, pour les 9 comités techniques nationaux (CTN), France entière

Années de référence	Nombre de salariés	Nombre d'accidents avec arrêt	Nombre d'AT avec arrêt pour 1000 salariés (indice de fréquence)	Nombre d'accidents avec incapacité permanente	Nombre d'AT avec incapacité permanente pour 1000 salariés	Nombre d'AT avec incapacité permanente totale (taux IP = 100%)	Nombre d'accidents mortels
1955	8 587 179	1 011 777	117,8	67 253	7,83	453	1 795
1965	11 253 938	1 154 412	102,6	108 750	9,66	186	2 123
1975	13 625 768	1 113 124	81,7	118 996	8,73	193	1 986
1980	14 075 285	971 381	69,8	101 821	7,23	128	1 423
1981	13 956 777	923 061	66,1	101 128	7,25	116	1 423
1982	14 064 535	930 525	66,2	96 848	6,89	125	1 359
1983	13 816 591	837 763	61,7	89 167	6,45	112	1 282
1984	13 515 024	777 867	57,6	79 606	5,89	102	1 130
1985	13 535 838	731 806	54,1	74 179	5,48	87	1 067
1986	13 177 233	690 602	52,4	67 207	5,1	79	978
1987	13 305 883	662 800	49,8	63 152	4,75	89	1 004
1988	13 751 683	690 182	50,2	68 590	5,00	98	1 112
1989	14 014 693	737 477	52,6	64 039	4,57	97	1 177
1990	14 413 533	760 992	52,8	67 233	4,66	103	1 213
1991	14 559 675	787 111	54,1	68 328	4,69	104	1 082
1992	14 440 402	750 058	51,9	61 998	4,29	108	1 024
1993	14 139 929	675 932	47,8	53 077	3,75	94	855
1994	14 278 686	667 933	46,8	55 306	3,87	85	806
1995	14 499 318	672 234	46,4	60 250	4,16	79	712
1996	14 473 759	658 083	45,5	48 772	3,37	81	773
1997	14 504 119	658 551	45,4	45 579	3,14	78	690
1998	15 162 106	679 162	44,8	46 701	3,09	74	683
1999	15 803 680	701 175	44,4	45 254	2,93	110	717
2000	16 868 914	743 435	44	48 096	2,85	71	730
2001	17 233 914	737 499	42,8	43 078	2,50	55	730
2002	17 673 670	759 980	43	47 009	2,66	60	686
2003	17 632 798	721 227	40,9	48 774	2,77	57	661
2004	17 523 982	692 004	39,5	51 771	2,95	63	626
2005	17 878 256	699 217	39,1	51 938	2,91	83	474
2006	17 786 989	700 772	39,4	46 596	2,62	60	537
2007	18 263 645	720 150	39,4	46 426	2,54	63	622

Tableau n° 9 :**Neuf comités techniques nationaux (CTN)****Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et des décès, suivant l'élément matériel causal**

Elément matériel causal	Accidents avec arrêt		Accidents avec incapacité permanente		Décès	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Accidents de plain-pied	166 717	170 762	10 580	10 535	20	16
Chutes avec dénivelation	86 164	87 656	7 895	7 813	66	88
Objets en cours de manipulation	196 732	202 363	11 781	11 933	15	15
Objets en cours de transport	42 656	47 415	2 448	2 455	2	2
Objets en mouvement accidentel	40 804	42 412	2 086	2 120	29	40
Appareils levage, manutention	22 292	22 82	1 462	1 465	18	23
Appareils de levage, amarrage	2 171	2 204	176	130	0	1
Véhicules sauf chariots de manutention	21 806	22 186	2 569	2 418	116	144
Machines fournissant de l'énergie	323	287	33	29	2	0
Organes de transmission	550	629	92	88	2	3
Machines à broyer	143	102	18	18	1	0
Machines à malaxer	402	397	48	38	0	2
Machines à cribler, à tamiser	68	71	5	7	1	1
Presses mécaniques et pilons	411	375	63	55	1	2
Machines à presser, à mouler	400	390	83	56	2	0
Machines à cylindres	478	418	61	75	0	0
Machines à couper (sauf scies)	1 837	1 909	140	128	1	0
Scies	6 783	6 687	737	695	1	0
Machines à percer les métaux	1 366	1 431	149	148	0	0
Machines à percer le bois	879	864	214	191	0	0
Machines à meuler, à poncer	1 425	1 430	116	133	0	0
Machines et matériel à souder	2 101	2 256	47	33	0	0
Machines à riveter, à coudre	347	366	26	10	0	0
Machines à remplir, à emballer	825	834	75	57	0	0
Machines à effilocheur, à battre	9	13	5	0	0	0
Machines de filature, tissage	129	137	19	15	0	0
Matériels/engins de terrassement	961	1 026	125	153	11	14
Machines autres	1 364	1 318	192	189	3	0
Machines non précisées	1 988	1 997	272	278	1	2
Outils mécaniques tenus à la main	8 250	8 589	599	564	0	0
Outils individuels à main	38 031	38 885	1370	1 335	0	0
Appareils à pression	816	694	70	64	0	1
Appareils avec produits chauds	4 127	4 212	94	94	0	1
Appareils et installation frigorifiques	10	19	2	2	0	0
Appareils avec produits caustiques	4 108	3 922	128	114	4	1
Vapeurs, gaz, poussières	840	829	26	24	2	2
Matière combustible	431	388	30	21	2	0
Matières explosives	246	192	67	65	1	0
Electricité	834	838	74	86	11	11
Rayonnements ionisants ou non	16	17	1	0	0	0
Divers, incendies, rixes ..	32 094	32 963	1 885	1 953	12	27
Déclarations non classées	8 838	8 185	733	839	212	226

Tableau n° 10 :**Neuf comités techniques nationaux (CTN)****Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et des décès, suivant la nature des lésions**

Nature de la lésion	Accidents avec arrêt		Accidents avec incapacité permanente		Décès	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Non précisé	33 794	33 255	2 865	2 943	122	154
Fracture, fêlure	35 390	36 371	6 138	6 176	19	10
Brûlure	12 787	12 666	439	401	11	3
Gelure	44	41	6	5	0	0
Amputation	583	634	374	362	0	0
Plaies (coupures...)	119 868	121 927	6 835	6 794	5	14
Piqûre	2 596	2 690	47	51	0	0
Contusion	149 500	154 642	8 613	8	27	46
Inflammation	3 564	3 879	114	621	0	0
Entorse	73 678	76 578	3 181	629	0	0
Luxation	5760	6 160	680	3	1	0
Asphyxie	79	71	3	66	3	3
Commotion	698	821	60	305	2	3
Présence de corps étrangers	12 218	12 254	292	67	0	0
Hernie	592	547	61	10	0	0
Douleur, lumbago	178 675	187 859	9 943	62	4	5
Intoxication	317	278	6	11	1	0
Dermite	359	381	7	5	0	0
Troubles visuels	829	991	21	16	0	0
Troubles auditifs	1 069	1 235	47	61	0	0
Déchirures musculaires	21 288	22 475	1.406	1 278	1	0
Lésions nerveuses	632	671	49	58	2	6
Autres lésions	38 517	36 218	4 701	4 470	139	165
Divers	7 935	7 506	708	773	200	213

Tableau n° 11 :**Neuf comités techniques nationaux (CTN)****Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et du nombre de journées perdues par incapacité temporaire, suivant l'âge des victimes**

Répartition selon l'âge pourcentage des effectifs salariés que cette tranche d'âge représente en 2006	Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre d'accidents avec I.P.		Nombre de décès	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Moins de 20 ans 2 %	41 889	43 269	825	839	8	16
De 20 à 24 ans 8,2 %	112 335	114 576	2 742	2 735	38	36
De 25 à 29 ans 12,1 %	100 910	106 029	3 674	3 605	29	46
De 30 à 34 ans 14,0 %	97 538	96 905	5 203	4 975	36	54
De 35 à 39 ans 13,9 %	94 624	95 898	6 418	6 253	44	54
De 40 à 49 ans 28,2 %	155 923	162 143	14 074	13 935	176	212
De 50 à 59 ans 20,3 %	92 201	95 323	12 770	13 021	182	186
De 60 à 64 ans 1,1 %	4 657	5 287	810	941	21	12
65 ans et plus 0,2 %	695	720	80	122	3	6

Tableau n° 12 :**Neuf comités techniques nationaux (CTN)**

Répartition des décès, accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et du nombre de journées perdues par incapacité temporaire en 2006 et 2007, suivant la nationalité des victimes.

Répartition selon la nationalité + pourcentage des salariés en 2006	Nombre de décès			Nombre d'accidents avec arrêt			Nombre d'accidents avec incapacité permanente		
	2006	2007	2006 2007	2006	2007	2006 2007	2006	2007	2006 2007
Français 95,3 %	462	528	86,0 % 84,9 %	607 972	624 978	86,8 % 86,7 %	38 281	37 864	82,2 % 81,6
Pays étrangers 2,1 %	31	53	5,8 % 8,5 %	40 790	43 280	5,8 % 6,0 %	3 684	3 901	7,9 % 8,4 %
Union européenne 2,6 %	20	17	3,7 % 2,7 %	17 472	17 983	2,5 % 2,5 %	1 982	1 971	4,2 % 4,2 %
Non précisé	24	24	4,5 % 3,9 %	34 538	33 909	4,9 % 4,7 %	2 649	2 690	5,7 % 5,8 %

Tableau n° 13 :**Neuf comités techniques nationaux (CTN)**

Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et du nombre de journées perdues par incapacité temporaire, suivant la qualification des victimes

Répartition selon la qualification En pourcentage des effectifs salariés en 2003 / 2006	<i>Nombre d'accidents avec arrêt</i>		Nombre d'accidents avec incapacité permanente		Nombre de décès	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Non précisé	12 742	12 011	979	946	6	3
Cadres et techniciens – agents de maîtrise 29,2 % / 39,8 %	41 328	41 534	3 911	3 860	96	105
Employés 27,2 % / 24,5 %	156 742	164 130	8 651	8 976	42	73
Apprentis 1,2 % / 1,5 %	21 975	22 353	416	458	5	3
Ouvriers non qualifiés 11,3 % / 7,8 %	178 072	182 093	11 155	10 919	102	103
Ouvriers qualifiés 23,5 % / 17,4 %	278 695	288 290	2 589	20 546	281	327
Divers 7,7 % / 9 %	10 640	9 739	28	721	5	8

Tableau n° 14 :**Industries du bâtiment et des travaux publics (hors sièges sociaux et bureaux)****Accidents du travail avec arrêt**

Années	Nombre d'accidents avec arrêt	Evolution par rapport à l'année précédente	Nombre d'accidents avec arrêt pour 1000 salariés (indice de fréquence)
1992	162 594	-5,0 %	131
1993	142 255	-12,5 %	124
1994	136 906	-3,7 %	119
1995	133 632	-2,4 %	117,2
1996	124 893	-6,5 %	114,2
1997	119 013	- 4,7 %	113
1998	118 892	- 0,1 %	108
1999	119 828	+ 0,78 %	107
2000	125 980	+ 5,3 %	103
2001	124 305	- 1,3 %	100,3
2002	125 786	+ 1,2 %	98,9
2003	119 681	- 4,8 %	91,6
2004	118 913	- 0,6 %	89,5
2005	122 356	+ 2,9 %	87,6
2006	126 945	+3,8 %	85,4
2007	131 253	+3,4 %	84,0

Tableau n° 15 :**Industries du bâtiment et des travaux publics (hors sièges sociaux et bureaux)****Accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente**

Années	Nombre d'accidents ayant entraîné une incapacité permanente	Evolution par rapport à l'année précédente
1992	16 215	-9,0 %
1993	13 751	-15,2 %
1994	13 954	+1,5 %
1995	14 639	+4,9%
1996	11 671	- 20,2 %
1997	10 449	- 10,4 %
1998	10 254	- 1,8 %
1999	9 882	- 3,5 %
2000	10 067	+ 1,8 %
2001	9 101	- 9, 6 %
2002	9 854	+ 7,6 %
2003	9 797	- 0,5 %
2004	10 394	+ 6,1 %
2005	10 550	+ 1,5 %
2006	9 498	-10 %
2007	9 621	+ 1,3 %

Tableau n° 16 :**Industries du bâtiment et des travaux publics (hors sièges sociaux et bureaux)****Accidents mortels**

Années	Nombre d'accidents mortels	Evolution par rapport à l'année précédente
1992	298	-4,5 %
1993	256	-14,0 %
1994	214	-16,4 %
1995	189	-11,7 %
1996	208	+10 %
1997	176	- 15,3 %;
1998	175	- 0,6 %
1999	155	- 11,4 %
2000	191	+ 23 %
2001	176	- 7,8 %
2002	157	- 10,8 %
2003	181	+ 15,3 %
2004	172	- 5,0 %
2005	103	- 40,1 %
2006	158	+53,4%
2007	184	16,5%

Tableau n° 17 :**Accidents du trajet réglés en 2006 et 2007
Risque global**

Branches d'activité comités techniques nationaux (CTN) nombre salariés en 2007	accidents avec arrêt		accidents ayant entraîné une incapacité permanente (accidents mortels inclus)		décès		Journées perdues par incapacité temporaire	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Métallurgie 1 923 054	7 557	7 323	947	840	49	54	498 364	496 508
B.T.P. 1 562 956	7 311	7 450	698	640	62	57	482 258	506 510
Industries des transports, de l'énergie, du livre et de la communication 2 080 241	7 891	8 005	945	919	55	60	538 463	532 424
Alimentation 2 240 678	13 894	14 489	1 209	1 229	50	67	929 984	944 864
Chimie, caoutchouc, plasturgie 472 227	1 543	1 351	181	169	8	14	100 935	96 998
Bois, ameublement, papier-carton, textiles, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu 568 002	2 157	2 086	249	229	10	17	154 910	147 319
Industries des commerces non alimentaires 2 309 216	9 058	9 420	1 005	984	29	32	548 090	565 954
Activités services I 3 918 159	12 325	12 985	1 392	1 414	31	32	611 324	612 021
Activités services II et travail temporaire 3 189 112	19 195	20 165	1 906	1 893	78	70	1 261 836	1 300 639
Total des 9 CTN	80 931	83 274	8 532	8 317	372	403	5 126 164	5 203 237
Bureaux et autres catégories particulières	2 091	2 168	324	329	12	4	183 215	190 587
TOTAL des accidents du trajet	83 022	85 442	8 856	8 646	384	407	5 309 379	5 393 824



HUITIEME PARTIE

Les textes parus en 2007

I - Lois

LOI N° 2007 – 130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

LOI N° 2007 – 148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.

LOI N° 2007 – 1223 du 21 août 2007 en faveur de l'emploi, du travail et du pouvoir d'achat (dite Loi TEPA).

LOI n° 2007-1631 du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile.

LOI n° 2007-1787 du 20 décembre 2007 relative à la simplification du droit

II - Ordonnances

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance N° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative).

Ordonnance N° 2007 – 329 du 12 mars 2007 relative à la partie législative du code du travail.

III - Décrets

Décret N° 2007-12 du 4 janvier 2007 instituant une dérogation au contrôle quotidien et hebdomadaire de la durée du travail prescrit par l'article D 212-21 du code du travail.

Décret N° 2007-55 du 11 janvier 2007 modifiant le décret N° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Décret N° 2007 – 279 du 2 mars 2007 instituant un Conseil National de l'Inspection du Travail (CNIT).

Décret N° 2007 – 627, du 27 avril 2007, modifiant le décret N° 90 – 393 du 2 mai 1990 portant statut particulier du corps de l'inspection générale des affaires sociales.

Décret N° 2007 - 761 du 10 mai 2007 relatif aux comités régionaux de prévention des risques professionnels.

Décret N° 2007 – 801 du 11 mai 2007 relatif aux autorisations de travail délivrées à des étrangers, à la contribution spéciale due en cas d'emploi d'un étranger dépourvu d'autorisation de travail et modifiant le code du travail.

Décret N° 2007 – 1000 du 31 mai 2007 relatif aux attributions du ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Décret N° 2007 – 1052 du 28 juin 2007 portant relèvement du salaire minimum de croissance

Décret du 10 août 2007 portant désignation du délégué du Gouvernement français au conseil d'administration du Bureau international du travail – M. Gilles de Robien.

Décret N° 2007 – 1284 du 28 août 2007 modifiant le décret N° 85 – 682 du 4 juillet 1985 relatif à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

Décret N° 2007 – 1380 du 24 septembre 2007 portant application de l'article 1^{er} de la Loi N° 2007 -1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Décret N° 2007 – 1404 du 28 septembre 2007 relatif à l'arrêt temporaire d'activité mentionné au II de l'article L 231-12 du code du travail et modifiant le code du travail.

Décret N° 2007 – 1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

Décret N° 2007 – 1539 du 26 octobre 2007 fixant les valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques et modifiant le code du travail.

Décret N° 2007 – 1548 du 30 octobre 2007 relatif aux élections prud'homales et modifiant certaines dispositions du code du travail.

Décret N° 2007 – 1550 du 30 octobre 2007 relatif aux élections prud'homales et modifiant certaines dispositions du code du travail.

IV - Arrêtés - Décisions

Arrêté du 15 décembre 2006 autorisant au titre de l'année 2007 l'ouverture d'un concours pour l'accès au cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail.

Arrêté du 15 décembre 2006 fixant le nombre de postes offerts au titre de l'année 2007 pour le recrutement d'inspecteurs du travail.

Arrêté du 16 mars 2007 portant création de sections d'inspection du travail dans le cadre du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail.

Décision du 22 mars 2007 relative à la rémunération annuelle des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main - d'œuvre.

Arrêté du 29 mars 2007 relatif aux indemnités de stage et aux déplacements temporaires des inspecteurs-élèves du travail pris pour l'application des articles 6 et 7 du décret N° 2006 – 781 du 3 juillet 2006.

Arrêté du 31 juillet 2007 autorisant au titre de l'année 2007 l'ouverture de concours pour le recrutement de contrôleurs du travail.

Arrêté du 31 juillet 2007 autorisant au titre de l'année 2007 l'ouverture de concours pour le recrutement d'inspecteurs du travail.

Arrêté du 12 septembre 2007 autorisant au titre de l'année 2007 l'ouverture d'un examen professionnel d'accès au corps des contrôleurs du travail.

Deux arrêtés du 30 octobre 2007 relatifs à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante

Arrêté du 13 novembre 2007 fixant le nombre de postes offerts aux concours pour le recrutement de contrôleurs du travail organisés au titre de l'année 2007.

V - Circulaires

Circulaire interministérielle DPM / ACI N° 2007 – 12 du 5 janvier 2007 relative aux relations entre la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Circulaire DGEFP du 15 janvier 2007 relative au pilotage de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés.

Circulaire DGT N° 3 du 23 janvier 2007 relative au déroulement de l'enquête contradictoire conduite par l'inspecteur du travail suite à l'arrêt Rodriguez en date du 24 novembre 2006 (R 436-4 du code du travail).

Circulaire DGT N° 2007 / 04 du 1^{er} février 2007 relative à la délivrance de la dérogation prévue à l'article R 234-22 du code du travail.

Circulaire DGT N° 2007 / 01 du 5 février 2007 relative à l'application de la santé au travail à destination des salariés et des sites éloignés.

Circulaire du 19 avril 2007 concernant l'application de la loi N° 2006 – 340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Circulaire interministérielle N° DGS/DESUS/DHOS/DGAS/DDSC/DGT/2007/185 du 4 mai 2007 relative aux nouvelles dispositions contenues dans la version 2007 du plan national canicule et précisant les actions à mettre en œuvre au niveau local pour détecter, prévenir et lutter contre les conséquences sanitaires d'une canicule.

Circulaire DGEFP N° 2007 – 15 du 7 mai 2007 relative à l'anticipation des mutations économiques et au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (programme 103).

Circulaire DGT N° 2007 / 07 du 22 mai 2007 relative à la mise en place d'une nouvelle procédure de signalement en cas d'accident du travail mortels ou très graves.

Note DGT du 11 juin 2007 : informations et instructions relatives à la canicule.

Circulaire DGEFP N° 2007 – 20 du 17 juillet 2007 relative aux conventions du FNE de cellules de reclassement entreprise et interentreprises (programme 103).

Circulaire DGT 2007 / 09 du 8 août 2007 relative aux comités régionaux de prévention des risques professionnels.

Lettre du ministre (DAGEMO) du 25 septembre 2007 aux services déconcentrés relative aux procédures d'alerte à l'occasion des incidents violents qui marquent les contrôles de l'inspection du travail.

Circulaire DGT – DGESCO – DGFAR – DGER N° 2007 – 10 du 25 octobre 2007 relative à l'âge minimal de délivrance de la dérogation prévue à l'article R 234-22 du code du travail, pour les élèves inscrits en enseignement professionnel ou technologique.

Instruction DGT du 6 novembre 2007 relative aux établissements classés « Seveso seuil haut » / création des CLIC / composition du collège salariés.

Circulaire DGT / ASN N° 13 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.

Circulaire DGT N° 16 du 17 décembre 2007 relative aux priorités d'action et programmation des campagnes de la politique du travail en 2008.

Note des ministres (de l'économie, des finances et de l'emploi ainsi que du travail, des relations sociales et de la solidarité) du 26 décembre 2007, aux agents des DRTEFP et DDTEFP.
