



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé



Direction
générale du travail

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

39/43 quai André Citroën
75902 Paris Cedex 15

Téléphone : 01 44 38 25 27
Télécopie : 01 44 38 27 13

Services d'informations
du public :
3615 Emploi 0,152 €/mn
(Modulo 0,077 €)
internet : www.travail.gouv.fr

Le Directeur Général du travail

à

Mesdames et Messieurs les Directeurs
Régionaux des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Messieurs les préfigurateurs DIECCTE

Mesdames et Messieurs les Responsables
d'Unité Territoriale

Paris, le **13 DEC. 2010**

Affaire suivie par : Jean BESSIERE

Tél : 01 44 38 25 26

Mél : jean.bessiere@dgt.travail.gouv.fr

Objet : Exercice des fonctions hiérarchiques en matière d'inspection de la législation du
travail au sein des DIRECCTE

Réf. : SAT D10- 3440

L'instruction du 12 mars 2010 a mis en perspective, dans le cadre juridique de la partie 8 du code du travail modifié par les décrets portant création des DIRECCTE et fusion des services d'inspections du travail, les principes relatifs à l'exercice des fonctions hiérarchiques en matière d'inspection de la législation du travail.

La déclinaison de ces principes suppose un certain nombre d'initiatives à prendre au sein des DIRECCTE pour qu'ils soient pris en compte aux trois niveaux hiérarchiques qu'elles comportent.

Afin de faciliter la formalisation de ces initiatives, je vous adresse trois « fiches – outils de travail » qui ont été élaborées par la Direction Générale du Travail, après de multiples échanges au sein d'un groupe de travail associant des représentants de chaque niveau hiérarchique, des séminaires interrégionaux organisés par l'INTEFP et la DGT en 2008, 2009 et 2010, de la réunion des chefs de pôles T le 16 septembre (à partir de projets transmis aux DIRECCTE le 15 septembre). Elles ont également fait l'objet d'une concertation informelle avec les membres de l'IGAS ayant procédé au contrôle de 17 sections d'inspection en 2010.

Le Directeur Général du Travail


Jean-Denis COMBREXELLE

LIGNE HIERARCHIQUE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

NIVEAU REGIONAL

Le DIRECCTE, le chef de pôle T, les responsables d'unité territoriale

_

La note du Directeur Général du Travail datée du 12 mars 2010 a précisé la ligne hiérarchique en matière d'inspection du travail au sein des directions régionales. Ont ainsi été reprécisées les notions de pilotage de l'action, d'appui à l'inspection du travail, de soutien aux agents de contrôle et de ligne hiérarchique du service d'inspection du travail. La présente fiche reprend, en conséquence, une grande partie des précisions qui y sont apportées.

Les exigences spécifiques à l'organisation de la ligne hiérarchique sur les actions d'inspection de la législation du travail ne doivent pas faire perdre de vue les enjeux plus généraux de la mise en place des DIRECCTE, qui impliquent que la politique du travail y ait une place centrale. Pour ce faire, il convient de réaffirmer que la politique du travail est une politique économique, le caractère social, et essentiellement protecteur des salariés que recouvrent le droit du travail et la politique du travail comportant une dimension « économique » de la gestion des ressources humaines (réf travaux déjà anciens du commissariat au plan sur « la performance globale », études diverses sur le coût des accidents du travail, des maladies professionnelles ou, dans un autre registre, des conflits collectifs, mise en évidence des liens entre productivité et conditions de travail, entre compétitivité et organisation du travail, place du dialogue social et de la négociation collective dans l'évolution des politiques de l'emploi, de lutte contre le chômage, etc....). Le Direccte et ses adjoints ont donc pour mission première de positionner le pôle T comme contribuant pleinement au projet global de la direction régionale, par l'ensemble de ses activités d'administration du travail articulant l'ingénierie des relations sociales (réf note DGT du 17 juin 2010 et ses annexes) et l'application du droit du travail dans le respect des fondamentaux de l'inspection du travail. Sera ainsi conforté, notamment, le lien « travail-emploi », résultant de l'histoire (premières politiques de l'emploi reposant exclusivement sur l'administration du travail : obligations d'emploi des victimes de la 1^{ère} guerre mondiale, apprentissage, main d'œuvre étrangère, accompagnement des premières crises industrielles), de procédures mixtes (articulation des compétences « inspection du travail » et « emploi » sur les plans de sauvegarde de l'emploi, sur le contrôle de l'apprentissage, des conditions d'emploi des travailleurs handicapés...) de la nature de problématiques (qualité de l'emploi, égalité professionnelle, vieillissement actif et gestion des âges, lutte contre les discriminations, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences....).

Le directeur régional, placé sous l'autorité des préfets, et du directeur général du travail en ce qui concerne les actions d'inspection de la législation du travail, est le responsable de l'activité de l'ensemble des agents de la direction régionale. Son implication personnelle (relations avec les autorités régionales, les organisations professionnelles et syndicales, lecture des grandes problématiques de la politique du travail au regard des spécificités locales, intervention personnelle dans la promotion, et le cas échéant, la défense de l'activité des agents, animation d'un certain nombre de rencontres et réunions lui permettant d'être reconnu et légitime en sa qualité de responsable régional...) est une exigence fondamentale pour assurer la construction et l'opérationnalité au niveau régional d'une politique du travail et d'un plan d'action pour les services (dont l'inspection du travail), bien au-delà d'une agrégation de politiques départementales. La politique régionale du travail doit être lisible pour ses destinataires finaux (entreprises, salariés, organisations professionnelles et syndicales, autres acteurs de la politique du travail) et engager (partie prenante à la construction et à la mise en

œuvre, dans des démarches itératives) l'ensemble des agents devant y contribuer au sein du pôle T (service régional et unités territoriales).

Il est assisté de l'équipe de direction régionale sur le champ « travail », composée du chef de pôle T et des responsables d'unité territoriale (avec le cas échéant, en fonction des sujets traités, l'association d'un médecin inspecteur du travail en référence à la note DGT du 2 août 2010).

Les relations internes à l'équipe de direction régionale sont définies par les délégations données par le directeur régional dans le respect de quatre principes :

- la prééminence du fait régional dans la création de la DIRECCTE, qui implique des politiques régionales, déclinées au niveau local sous l'autorité du directeur régional et dans le respect des orientations régionales
- le directeur régional peut donner délégation de signature au chef de pôle et aux responsables des unités territoriales
- le responsable d'unité territoriale exerce au nom du directeur régional, le pouvoir hiérarchique sur les agents chargés des actions d'inspection de la législation du travail (3^{ème} alinéa de l'article R 8122-11). C'est la concrétisation de la volonté de ne pas allonger la ligne hiérarchique du fait de la mise en place des DIRECCTE et de la création de la fonction de chefs de pôle. Le supérieur hiérarchique du responsable d'unité territoriale est en conséquence le seul DIRECCTE
- le chef de pôle a vocation à recevoir délégation du DIRECCTE :

- pour exercer le pouvoir hiérarchique sur les agents affectés sur le champ travail au niveau régional, sans préjudice des précisions apportées par la note susvisée du 2 août 2010 relative aux médecins inspecteurs du travail. Le chef de pôle a ainsi vocation à être, sous l'autorité du directeur régional, le garant du bon fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire, des différentes fonctions d'appui, de soutien (responsabilité de la cellule d'appui, en lien avec le secrétaire général de la DIRECCTE) d'expertise, de diagnostic et de reporting. Le Directeur régional veille au positionnement du responsable du pôle T au sein de l'équipe de direction régionale afin que l'ensemble des agents affectés sur le pôle travail (niveau régional et unités territoriales) bénéficie des services partagés tel que documentation, communication, études et statistiques, équipes informatiques....)

- pour que soit assurée, au nom du directeur régional, sur l'ensemble de la région, la prise en compte d'un certain nombre de facteurs de réussite de la DIRECCTE sur le champ travail. Sera ainsi recherché un fonctionnement entre le DIRECCTE et le chef de pôle et les responsables d'unité territoriale confortant le principe d'un seul échelon de décision au niveau régional, engageant le DIRECCTE ; dans ces conditions, le chef de pôle aura un rôle prépondérant pour que soient notamment assurés :

- la cohérence, entre les activités d'ingénierie des relations sociales, de mise en œuvre de la politique du travail et d'inspection de la législation du travail
- la programmation de l'action d'inspection de la législation du travail, dans le respect des trois équilibres définis ci-dessus : élaboration et mise à jour des diagnostics, définition des objectifs, suivi et adaptation, organisation et valorisation des campagnes de contrôle
- le rendu compte de l'action, validé et consolidé au niveau régional, avec le souci de l'évaluation, à partir des comptes-rendus que le responsable d'unité territoriale doit au directeur régional
- la conception et la mise en œuvre des conventions ou chartes de coopération avec d'autres administrations et organismes publics ou privés....
- l'engagement de l'inspection du travail dans les actions interministérielles dont la responsabilité incombe aux préfets conformément à l'article 33 du décret 2004-374 du 29 avril 2004

- le suivi de l'intervention des services d'inspection dans la prévention de la résolution des conflits collectifs du travail
- la mobilisation optimale des différentes ressources susceptibles de contribuer dans la région aux fonctions d'appui à l'inspection du travail
- la définition des programmes de formation continue de l'ensemble des agents participants à l'activité d'inspection, y compris les agents affectés sur des fonctions « support »
- la mise en œuvre des diverses instructions relatives à la protection des agents
- les missions de référents régionaux créées dans le cadre des protocoles d'accord relatifs à la fusion des services d'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal ou sur des missions plus ponctuelles
- le pilotage régional de l'utilisation du système d'information de l'inspection du travail
- l'organisation de la mission d'accueil du public et d'information, avec le triple souci de l'efficacité du service aux usagers, de permettre aux sections de consacrer l'essentiel de leurs moyens aux autres missions de l'inspection du travail et de fournir aux agents de contrôle les informations recueillies auprès des usagers qui peuvent être utiles à leur activité de contrôle
- la cohérence et l'efficacité de l'organisation des sections d'inspections du travail et des fonctions supports, dans un contexte marqué par la nécessité de concevoir de nouveaux modes d'organisation compatibles avec la structure des effectifs d'agents de contrôle et d'agents d'assistance ou de secrétariat
- le suivi des relations avec les autorités judiciaires et des données de l'observatoire des suites pénales au niveau des cours d'appel et, grâce à l'implication des responsables d'unité territoriale, dans le ressort de chaque tribunal de grande instance
- les relations avec les partenaires sociaux, et les organismes publics ou privés susceptibles de contribuer à l'effectivité du droit du travail, aux niveaux régional et local, en recherchant les possibilités de collaboration en vue d'une meilleure efficacité de l'action
- la valorisation de l'ensemble de l'activité de l'inspection du travail. Le plan de communication présenté au niveau national le 14 décembre 2009 fournit un certain nombre d'outils de nature à renforcer les initiatives locales, y compris au niveau infrarégional

La construction originale de la DIRECCTE avec ses services régionaux et ses unités territoriales placées sous l'autorité d'un responsable de même niveau hiérarchique que le chef de pôle dont la mission (par délégation du directeur régional) engage l'action des unités territoriales, impose un fonctionnement optimal de l'équipe de direction régionale sur le champ travail (DR, chef de pôle, RUT) sans lequel ne pourront être assurées l'autorité de chacun des responsables et la cohérence de l'action.

Le directeur régional doit donc, en concertation avec ses adjoints, définir et formaliser, comme indiqué dans la note du 12 mars 2010, les conditions dans lesquelles seront organisés :

- le pilotage de l'action :
 - contours et fonctionnement de l'équipe de direction régionale sur le champ de l'inspection de la législation du travail ; articulation entre inspection et autres activités du pôle « travail » et de l'ensemble de la DIRECCTE
 - relations formelles, en matière d'inspection de la législation du travail, entre directeur régional et responsable d'unité territoriale d'une part et directeur d'unité territoriale et responsable de section d'autre part

- contours et fonctionnement de groupes techniques animés ou mis en place et suivis par le chef de pôle travail de la DIRECCTE ; prise en compte des initiatives infra régionales dans l'activité globale de la DIRECCTE
 - contours et fonctionnement des réunions d'agents de contrôle, aux niveaux régional et territorial
 - calendrier de la programmation en cohérence avec celui de l'élaboration du BOP
 - modalités d'exercice des entretiens individuels entre les différents niveaux hiérarchiques
- la fonction hiérarchique au sein des unités territoriales :
 - les modalités selon lesquelles le responsable de l'unité territoriale et ses adjoints participeront au pilotage, à l'appui et au soutien de l'inspection du travail au nom du directeur régional et dans le cadre du pôle travail de la DIRECCTE. Sera ainsi consacré au niveau de l'unité territoriale un échelon opérationnel privilégiant le rapport de proximité, avec les sections d'inspections du travail mais aussi avec le préfet de département et les autorités judiciaires, et les différents interlocuteurs de l'inspection du travail au niveau infra régional.
 - les délégations consenties par le directeur régional au responsable d'unité territoriale en matière de décision relevant de l'action d'inspection du travail (diverses décisions, homologation des ruptures conventionnelles, mises en demeure, examens des plans de sauvegarde de l'emploi et éventuels constats de carence, etc. ...).
 - les missions confiées (et formalisées) aux directeurs du travail ou directeurs adjoints du travail exerçant des fonctions d'adjoint du responsable d'unité territoriale sur le champ de la programmation, de l'appui et du soutien de l'action d'inspection de la législation du travail. Il convient de souligner que le choix de ne pas multiplier les niveaux hiérarchiques doit se traduire par un renforcement des liens fonctionnels entre le responsable d'unité territoriale et ses adjoints sur le champ du travail, afin que soient au mieux assurées la cohérence et la continuité de l'autorité au niveau de l'unité territoriale, dans la double dimension du pilotage et de l'appui
 - les exigences envers les responsables de section d'inspection sur le thème de l'animation de la section et de l'exercice de la fonction hiérarchique sur les agents de contrôle (pilotage, appui, soutien, entretien d'évaluation...).

LIGNE HIERARCHIQUE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

NIVEAU UNITE TERRITORIALE

Le responsable d'unité territoriale, son ou ses adjoints sur le champ travail, les responsables de section

_

La DIRECCTE est un service régional comportant des unités territoriales. La politique du travail, et l'action de l'inspection du travail se structurent au niveau régional dans le cadre des instructions données par la Direction Générale du Travail.

Cependant, le maintien des pouvoirs exercés par les préfets de département sur le champ « travail », l'affirmation de la fonction hiérarchique du responsable d'unité territoriale sur les agents des sections d'inspection du travail qui lui sont rattachées, et la pertinence d'adaptations locales aux politiques régionales imposent un investissement aussi important que déterminant de l'échelon de direction des unités territoriales sur le champ du travail.

L'échelon de direction de l'unité territoriale comprend le responsable de l'unité territoriale et un ou plusieurs adjoints du responsable d'unité territoriale (directeur ou directeur adjoint du travail). L'unicité de cet échelon au niveau de l'UT suppose un fonctionnement collégial de l'équipe de direction de l'unité territoriale sur le champ du travail, au sein duquel :

- le responsable d'unité territoriale est membre de l'équipe de direction régionale. Placé sous l'autorité du DIRECCTE (et de lui seul), auquel il rend compte personnellement de son engagement et de l'activité de l'unité territoriale, il participe à la définition de la politique régionale « travail » et du plan d'action régional de l'inspection du travail dans tous leurs aspects. Il conduit, au sein de l'unité territoriale dans le cadre méthodologique et calendaire défini par l'équipe de direction régionale à laquelle il participe, les actions nécessaires à la prise en compte au niveau régional, des spécificités de son territoire, et à la déclinaison, au niveau local, des priorités et actions régionales.

Exerçant seul, au nom du DIRECCTE, la responsabilité hiérarchique des agents de l'unité territoriale en matière d'inspection du travail, il participe, au niveau régional, à la définition des différentes actions ou groupes de travail de niveaux régional ou interdépartemental. En application des décisions prises au niveau régional, il convient de la contribution efficace et efficiente qui sera apportée aux travaux de dimension régionale ou interdépartementale par les agents de l'unité territoriale, qu'il désignera.

La tentation d'une organisation fonctionnelle régionale privilégiant les échanges directs entre le chef de pôle T et les adjoints travail des UT appelle une grande vigilance afin de conjuguer l'efficacité au quotidien et le respect du principe de l'implication personnelle des responsables d'UT dans le pilotage, l'appui et le soutien. Responsable d'un service de proximité, il s'engage personnellement dans la mise en œuvre des politiques et dans la gestion de l'activité des agents placés sous son autorité, et en particulier les agents de contrôle, qu'il rencontre régulièrement et avec lesquels il échange sur le fond de leur action, selon des formes adaptées, qui ne peuvent se résumer à des réunions périodiques et à un entretien individuel annuel (la pratique de

la délégation donnée à l'adjoint du directeur pour effectuer l'entretien annuel ne paraît souhaitable que dans les très grosses UT)

- l'adjoint ou les adjoints du responsable d'unité territoriale reçoivent une délégation écrite précisant leur contribution au fonctionnement de l'équipe de direction de l'unité territoriale. Cette délégation recouvre tous les aspects de l'encadrement de l'inspection du travail, et notamment les aspects de veille, de programmation, d'animation et de soutien. La dimension « appui » est bien sûr essentielle pour l'adjoint ou les adjoints au responsable d'unité territoriale (réf. infra), d'autant qu'elle est confortée par une attente d'expertise et de disponibilité de la part des responsables de section et agents de contrôle. Le responsable d'unité territoriale s'assure de l'équilibre, dans sa délégation, entre les différentes composantes du management, et du temps que son et ses délégataires peut consacrer à chacune d'elles. La proximité, nécessaire, entre les adjoints et les agents de contrôle, ne doit pas effacer la part qui incombe aux adjoints auprès du RUT dans l'exercice de sa fonction hiérarchique (pilotages, programmation et appui soutien).

Dans les unités territoriales où des directeurs adjoints du travail se sont vu confier des sections d'inspection du travail et exercent dans ce cadre des fonctions d'inspection du travail qu'ils conjuguent avec diverses missions d'animation ou d'appui en dehors de leur propre section d'inspection du travail, le responsable d'unité territoriale formalise les conditions d'exercice de ces missions et leur articulation avec celles exercées par l'adjoint ou les adjoints au responsable d'unité territoriale. En fonction des contingences locales, sur examiné la question de leur participation aux organes de direction de l'UT sur le champ travail.

1-Participation à la politique du travail

11 Contribution à l'élaboration de la politique régionale

111. Fonction « veille »

L'unité territoriale participe à la fonction « veille » de la DIRECCTE sur le champ du travail en :

- A) contribuant à la définition régionale des calendriers, cadres de référence, procédures, outils utilisés par l'ensemble du système d'inspection du travail dans la région
- B) facilitant la production des données fournies par les sections d'inspection du travail : définition du cadre dans lequel les sections de l'unité territoriale présenteront une fiche synthétique « diagnostic de la section » ; écoute permanente des agents de contrôle afin de recueillir, très au-delà de la fiche synthétique, des informations régulières sur la vie des entreprises, les principaux constats effectués lors des contrôles, les renseignements pouvant être tirés des différentes demandes des usagers (réclamations, demandes d'autorisation administrative, accidents du travail, demande individuelle.....)
- C) harmonisant, analysant et synthétisant les différentes données fournies par les sections d'inspection

- D) consolidant les enseignements de la veille réalisée par les sections de l'unité territoriale en ajoutant aux données fournies par les sections les principales observations que l'équipe de direction de l'unité territoriale aura pu faire, notamment dans son environnement professionnel, lors de l'exercice quotidien de ses différentes fonctions sur le champ du travail, voire dans la conduite des politiques de l'emploi lorsqu'elles croisent les logiques ou procédures de la politique « travail » .

L'unité territoriale est ainsi en mesure de dégager les grandes tendances sur l'effectivité du droit, les relations individuelles et collectives de travail, l'évolution des risques professionnels, les pratiques de l'inspection et des autres préventeurs, les principaux abus détectés dans l'application des normes et l'insuffisance éventuelle des textes.

112 Fonction « définition des priorités et programmation au niveau régional »

L'unité territoriale contribue à la définition des priorités et à la programmation au niveau régional en valorisant les différents éléments résultant de sa mission de veille, en mettant notamment l'accent d'une part sur les particularités de son territoire nécessitant une prise en compte dans la déclinaison régionale des priorités définies au niveau national et d'autre part sur les éléments qui pourraient justifier des initiatives régionales en dehors des priorités définies au niveau national.

Il est primordial que cet exercice soit conduit avec le souci d'associer les responsables de section à la définition des priorités et à la programmation de l'activité régionale. Cette exigence fondamentale sera assurée en veillant à la compatibilité de l'implication des agents de la section dans le processus de programmation avec l'exercice de leur mission d'agent de contrôle qui demeure essentielle et principale.

12 Définition et opérationnalité du cadre d'action territorial

121. Plan annuel d'action :

Dans le cadre du plan d'action régional, l'unité territoriale élabore un plan d'action territorial sur l'ensemble du champ travail. Ce plan assure la lisibilité et l'opérationnalité de l'articulation entre les actions programmées (priorités du BOP régional, campagnes nationales de contrôle, priorités locales...) la réponse aux aléas (accidents, demandes d'autorisation administratives, instructions de différents dossiers, traitement des réclamations et de « la demande individuelle »...) et les initiatives individuelles des agents. Il intègre en les harmonisant et en assurant une cohérence globale, les plans d'action des sections tels qu'ils ont pu être validés par le responsable de l'unité territoriale

Le suivi de la mise en œuvre du plan annuel d'action est assuré au niveau de l'unité territoriale en utilisant les éléments de méthode et outils définis au niveau régional, à la construction desquels l'unité territoriale aura contribué. Il

conjugue des éléments chiffrés, essentiellement extraits de CAP SITERE, et des éléments d'analyse sur les principaux constats opérés par les agents de contrôle, mais aussi des informations recueillies auprès des différents acteurs participant au niveau local à la mise en œuvre de la politique du travail. Les principales informations résultant de ce suivi sont discutées avec les agents de contrôle, et sont intégrées au suivi du plan d'action régional ; elles donnent lieu, le cas échéant, aux ajustements de la programmation en cours d'année, en distinguant ceux qui relèvent de la responsabilité de l'unité territoriale et ceux qui doivent être arrêtés au niveau régional.

L'élaboration et le suivi du plan d'action sont des éléments essentiels de la mission d'encadrement. Ils exigent un investissement permanent auprès des agents de contrôle, très au-delà d'un examen périodique d'éléments chiffrés dépourvus de sens sans une analyse partagée des éléments de contexte dans lesquels ils s'inscrivent et des indications qui peuvent être données à l'autorité centrale sur les déficiences et abus qui ne sont pas couverts par les dispositions légales existantes.

122. Liaisons avec les « partenaires extérieurs » de l'Unité territoriale :

Dans le cadre des orientations régionales et en fonction des particularités du territoire, il est défini au niveau de l'unité territoriale les liaisons qu'il convient de nouer ou d'entretenir avec les différents services de la DIRECCTE, d'autres services administratifs et différentes institutions contribuant à la politique du travail. Dans le cadre de la délégation consentie par le responsable de l'unité territoriale à son ou ses adjoints, seront définies, en fonction des interlocuteurs, des sujets traités et d'éléments de contexte locaux, les relations qui incombent au responsable de l'unité territoriale et celles qui sont du domaine de ses adjoints, voire des responsables de section. Seront notamment envisagées, dans ce cadre, les relations avec les autorités préfectorales, les autorités judiciaires et en premier lieu les parquets, les officiers de police judiciaire, les organismes patronaux, les compagnies consulaires, les organisations syndicales (unions départementales et locales), l'URSAF, la MSA, les CARSAT, les services de santé au travail, les maisons de l'emploi....

2-Responsabilité hiérarchique et fonctionnelle du service d'inspection du travail au sein de l'unité territoriale

21 Animation

Dans le cadre défini au niveau de la DIRECCTE, auquel il aura contribué, l'échelon de l'unité territoriale a pour mission de :

- veiller à la cohérence de l'activité des services « travail » et des sections d'inspection du travail avec les principes généraux d'organisation de la DIRECCTE et de son pôle « travail » : le pôle « travail » contribue aux missions générales de la DIRECCTE ; il exerce des activités d'ingénierie des relations du travail et des missions « régaliennes » visant à l'application du droit privilégiant le contrôle. La recherche de complémentarité entre les différentes missions de la

DIRECCTE doit guider l'animation des services « travail », avec le souci d'un enrichissement des modalités traditionnelles d'action et de confortation des ses principes d'intervention, définis avec niveaux international et national

- être en lien permanent avec les responsables des sections d'inspection du travail : réunions de services périodiques (avec ordre du jour établi en concertation avec les participants et publication de compte-rendu), échanges réguliers informels mais aussi formalisés sur les pratiques professionnelles
- donner aux agents des informations régulières sur l'évolution de la politique du travail au niveau national ; expliquer le sens des instructions à mettre en œuvre
- s'assurer de la qualité des informations données par les sections d'inspection, les consolider, les valoriser A ce titre, seront conjuguées les données qualitatives (circulaire sur le rendu compte de mai 2008) et les données quantitatives, l'utilisation des outils imposés par l'autorité centrale, et notamment Cap Sitere, les aperçus semestriels, les outils de suivi des campagnes de contrôle, devant être facilitée et valorisée
- aider les agents de contrôle à s'inscrire dans l'équilibre souhaitable entre les missions de contrôle et les autres fonctions, et dans le contrôle entre le programmé et la réponse aux sollicitations
- inscrire l'action de l'unité territoriale dans le cadre de politiques interministérielles, dans le respect des prérogatives de l'inspection
- systématiser la communication auprès des agents sur l'exploitation des données qu'ils ont fournies sur leur activité ou sur les problématiques rencontrées

22 Soutien :

Le soutien aux agents est un élément majeur de la mission de management. Au niveau de l'unité territoriale, il se traduit par un investissement personnel permanent en proximité avec les agents, basé sur la réactivité et la disponibilité. Le niveau territorial est le garant de la réponse rapide et adaptée aux difficultés rencontrées par les agents dans l'exercice de leur fonction : obstacle, outrage, incivilité. Il apprécie ce qui ressort de son propre champ de compétence et ce qui nécessite l'intervention du DIRECCTE.

Au-delà de la réaction aux incidents et aléas, la politique de soutien de l'action de l'inspection du travail justifie, dans un cadre défini à l'échelon régional, diverses initiatives expliquant les finalités du contrôle, les modalités d'intervention spécifiques à l'inspection du travail. Ces initiatives s'inscrivent dans le cadre des différentes relations qu'il entretient avec ses interlocuteurs institutionnels

L'échelon de direction de l'unité territoriale doit également mettre à profit ses rapports de proximité et de confiance avec les sections d'inspection du travail pour repérer et satisfaire les besoins exprimés ou non des responsables de section dans leur propre mission d'animation de la section.

23 Appui :

Est organisée la fonction « veille et information » qui assure aux agents de la fonction « travail » de l'unité territoriale le bénéfice d'une information régulière et fiable sur les nouveaux textes et sur les principales évolutions de la jurisprudence

Sans préjudice de l'investissement personnel du responsable de l'unité territoriale, le l'adjoint au responsable d'unité territoriale, professionnel expert, en proximité avec les agents dont il a la responsabilité fonctionnelle, est le premier appui accessible aux agents sur les aspects juridiques, techniques et méthodologiques. Le soin qu'il apporte personnellement à la réponse aux attentes plus ou moins formalisées s'inscrit dans une organisation beaucoup plus large définie au niveau régional et mobilisant les services documentation, les fonctions « appui-ressources-méthodes », les référents régionaux ou territoriaux, les médecins inspecteurs du travail, l'équipe pluridisciplinaire....L'adjoint au responsable d'unité territoriale centralise et oriente les demandes émanant des sections d'inspection et suit le bon fonctionnement du dispositif, en veillant à la meilleure capitalisation et diffusion des réponses apportées aux problèmes posés.

L'adjoint évalue les besoins les plus importants des agents de contrôle et s'attache à organiser une réponse, en appréciant le meilleur niveau d'expertise à mobiliser (organisation locale d'échanges sur les pratiques professionnelles, groupe de travail au niveau de l'UT, proposition au responsable de l'unité territoriale de constitution d'un groupe régional....)

La publication régulière de différents documents de référence pour l'action, tels que les guides méthodologiques, suppose une appropriation par les agents. Dans le cadre de la politique régionale d'appui aux agents, la direction de l'unité territoriale apprécie les initiatives à prendre pour assurer cette appropriation et les met en œuvre au niveau de l'unité territoriale.

L'implication de l'inspection du travail dans les domaines où elle exerce des pouvoirs propres (décision ou avis) comme les procédures de licenciement économique, l'appréciation du contenu des plans de sauvegarde de l'emploi, l'apprentissage, l'emploi des travailleurs handicapés, l'introduction de main d'œuvre étrangère, justifie des liens fonctionnels entre plusieurs agents de l'unité territoriale qui doivent être facilités et optimisés au niveau de l'UT, avec le souci de préserver le cœur de métier de l'inspection du travail : veiller à l'application du droit, essentiellement par le contrôle.

24 Affirmation d'une politique de service :

L'échelon de direction de l'unité territoriale veille, au quotidien, au respect des principes d'organisation de l'action du système d'inspection du travail :

- en lien avec les responsables de section d'inspection du travail, il s'assure de la mise en œuvre des principes de déontologie et de la qualité des pratiques professionnelles ; il veille à la réalité de l'intervention généraliste de l'inspection du travail, avec une égale prise en compte des 4 axes de la politique du travail et des interventions raisonnablement réparties sur l'ensemble des secteurs économiques

- il coordonne, centralise, analyse et synthétise l'ensemble des remontées d'information et rapports et s'assure de la bonne utilisation des outils et supports définis aux niveaux national et régional
- il centralise les procès verbaux, avant transmission aux parquets ; il s'implique particulièrement dans le suivi des procédures pénales, entretenant des relations régulières avec le Parquet et en participant à l'opérationnalité de l'observatoire des suites pénales
- il participe au traitement des réclamations des usagers, des recours hiérarchiques et contentieux. Il conjugue le souci de la réponse la plus pertinente et la mieux fondée vis-à-vis de l'utilisateur avec la volonté de tirer partie de son investissement améliorer la fiabilité des décisions
- dans le cadre de la politique régionale, il apporte une attention particulière aux possibilités de valoriser l'action des services par des communiqués ponctuels, par la publication régulière d'un support d'information, par des échanges périodiques et réguliers avec les acteurs socio-économiques
- il s'implique dans l'élaboration des programmes de formation, et dans l'organisation, au niveau local, des modalités de formation (tutorat, accueil des élèves et stagiaires, accompagnement des nouveaux arrivants et agents en mobilité)
- il prend toute mesure utile pour faire face aux aléas de service (intérim ou répartition de la charge en cas d'absence d'agents par exemple)

LIGNE HIERARCHIQUE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

NIVEAU DE LA SECTION D'INSPECTION

Directeur adjoint du travail ou inspecteur du travail

.

L'inspecteur ou le directeur adjoint du travail chargé d'une section d'inspection du travail est le responsable de la mise en œuvre opérationnelle de la politique régionale du travail, dans sa dimension « application du droit » (contrôle, conseils, informations tels que définis à l'article 3 de la convention 81 ; prévention des risques professionnels, intervention dans les conflits collectifs) dans la zone de compétence de sa section.

Il est placé sous l'autorité hiérarchique du responsable de l'unité territoriale et sous l'autorité fonctionnelle du directeur ou directeur adjoint placé auprès du responsable d'unité territoriale sur le champ « travail »

Il exerce la responsabilité du fonctionnement de la section et est le supérieur hiérarchique des contrôleurs du travail (qui sont chargés de contrôles, d'enquêtes et de missions et exercent leurs compétences sous son autorité – article L 8113-1 du code du travail) et des agents d'assistance ou de secrétariat affectés à la section. Dans les sections comportant plusieurs membres du corps de l'inspection du travail, la relation entre ces agents est définie par la note DAGEMO/DGT du 23 septembre 2009 ; lorsque le secrétariat est organisé pour répondre aux besoins de plusieurs sections, le responsable d'unité territoriale définit, en concertation avec les responsables de section, les modalités d'exercice des fonctions hiérarchiques vis-à-vis des agents contribuant au secrétariat partagé

1-Participation à la politique du travail

11 Contribution à l'élaboration de la politique

111. Fonction « veille » :

Le responsable de la section doit être en mesure :

- de repérer et présenter les caractéristiques et principaux enjeux de sa section : structure du tissu économique, problématiques des entreprises, forces syndicales, environnement socio économique....
- de rendre compte de sa perception de l'état de l'application du droit du travail et de ses insuffisances, au regard de l'activité des agents de contrôle dans sa double dimension : interventions et contrôle en entreprise, réponse aux sollicitations des usagers
- d'objectiver les points forts et points faibles de l'organisation de la section et de contribuer, au niveau de l'unité territoriale, aux décisions ayant un impact sur le fonctionnement et l'activité de l'unité de travail dont il a la charge

Pour ce faire, il dispose d'un diagnostic synthétique (1 à 2 pages) dont l'essentiel est constitué de données fournies par l'échelon régional qu'il enrichit et actualise en fonction de sa propre connaissance du territoire et des informations qu'il reçoit des usagers au titre de son activité en entreprise. Il apporte un soin particulier au recueil et à l'analyse opérationnelle et à la diffusion auprès de sa hiérarchie, des

informations sur l'activité de l'ensemble des agents de la section (articulation des données chiffrées Cap Site et des contributions orales -notamment lors de réunions de section- ou écrites aux rapports périodiques, des compte rendus d'enquête, des lettres d'observation, procès verbaux, etc...). La qualité des informations résulte essentiellement de la régularité des échanges, plus ou moins formalisés, entre le responsable de la section et les responsables de l'unité territoriale.

112. Fonction « définition des priorités et programmation » aux niveaux régional et territorial

Le responsable de la section est associé, dans les conditions définies par le directeur régional et le responsable de l'unité territoriale à l'élaboration du plan d'action régional et à sa déclinaison au niveau territorial.

Dans le respect du principe d'équilibre entre les actions programmées et l'initiative des agents, notamment en réponse aux aléas (accidents, réclamations, procédures administratives, sollicitations diverses...), l'association des responsables de section doit permettre une politique de service, assurant une lisibilité de l'action pour les agents comme pour les usagers (place de l'inspection du travail dans l'activité globale de la DIRECCTE et de ses unités territoriales, périodicité des contrôles, cibles prioritaires, moyens mis en œuvre, critère de choix pour la prise en compte des sollicitations, place et valorisation de l'initiative individuelle des agents de contrôle.....). Les conditions dans lesquelles le responsable de section est associé à la définition des priorités et de la programmation (démarche BOP, PRST, plan d'action de lutte contre le travail illégal, déclinaison des campagnes de contrôle) sont adaptées aux limites de la disponibilité du responsable de section, dont l'activité principale est l'exercice des fonctions d'inspection. Elles imposent un fonctionnement maîtrisé de la section d'inspection de façon à ce que l'avis des contrôleurs du travail soit recueilli et valorisé dans la définition des priorités de contrôle.

12 Définition et opérationnalité du cadre d'action de la section d'inspection du travail

121. Plan d'action annuel de la section :

Dans le cadre donné au niveau régional et adapté au niveau territorial, et en concertation avec les agents de la section, le responsable de la section définit un plan d'action annuel, validé par le responsable de l'unité territoriale. Dans le cadre d'un dialogue formalisé, précis sur les objectifs qualitatifs et quantitatifs et articulé avec l'entretien professionnel. Très opérationnel, ce document décline au niveau de la section, en fonction de ses moyens, les priorités et principes d'intervention décidés aux niveaux régional et territorial et intègre, le cas échéant, des actions spécifiques à la section. Il est le garant du principe de l'équilibre entre les actions programmées et le reste de l'activité

Le responsable de la section s'assure de la lisibilité du plan d'action annuel pour les agents de la section, de sa mise en œuvre, et en rend compte régulièrement au

responsable d'unité territoriale avec le souci de mettre en valeur les principaux constats que permet l'activité de la section sur l'application du droit, sur les principaux événements perçus dans les entreprises, sur le contenu des sollicitations des organisations syndicales et des salariés. Il procède aux ajustements du plan annuel qui s'imposent, en étroite concertation avec les agents de la section d'une part et le responsable de l'unité territoriale ou son adjoint chargé du travail d'autre part.

En fin d'année, le responsable de la section fait un bilan synthétique de l'action de la section, dans le cadre défini par sa hiérarchie. Il veille à l'opérationnalité et à la fiabilité des informations données dans la perspective d'un retour en faveur des agents de la section, de l'élaboration des plans d'action futurs et de la valorisation de l'action dont les modalités définies aux échelons territorial, régional, ou national peuvent prévoir la participation des agents de contrôle.

122. Liaisons avec les « partenaires externes » de la section et de l'unité territoriale :

Dans le respect des instructions données par sa hiérarchie, le responsable de la section veille à la qualité des collaborations nécessaires à l'efficacité de l'activité de la section. A ce titre il organise avec les responsables de même niveau opérationnel les modalités d'informations réciproques ou de contrôle conjoints (CARSAT, URSSAF, CODAF, Officiers de police judiciaire, ingénieurs des mines, autorité de sûreté nucléaire, contrôleur du transport terrestre, OPPBTP, services de santé au travail...). Il entretient les relations utiles avec les principales unions locales des syndicats, les représentants locaux des chambres consulaires ou organismes patronaux, les maisons de développement économique ou de l'emploi. Il convient avec le responsable de l'unité territoriale du cadre de ses relations avec les autorités préfectorales, notamment lorsqu'elles sont prévues par la législation.

Sans perdre de vue que les relations avec les autorités judiciaires incombent au responsable d'unité territoriale ou à son adjoint, le responsable de la section contribue à la qualité des relations techniques (explications sur les procès verbaux, réponses aux demandes d'avis....) avec les Parquets et veille à la participation optimale des agents de la section aux audiences.

2-Responsabilité de la section

21 Organisation de l'activité de la section

211. Animation

Le responsable de la section organise l'activité de la section, en cohérence avec le plan d'action. Il veille à l'équilibre de l'activité entre les agents de même catégorie, de la périodicité des contrôles dans les entreprises, de la qualité des suites données au contrôle. Il s'assure de l'opérationnalité des partenariats et collaborations décidés dans le cadre du plan d'action ou imposés par l'actualité de l'activité non programmée.

Il valide et suit les pratiques de contrôle de la section, notamment la préparation et le déroulement des contrôles spécifiques tels que contrôle de nuit, de week-end, contrôles

en binômes lorsqu'ils se justifient. Il a la responsabilité de l'équilibre entre les activités de contrôle et les autres activités incombant à la section, et en matière de contrôle, entre les actions programmées et les autres initiatives. Il s'assure, en outre que l'activité de la section et de chaque agent de contrôle est équitablement répartie, au regard des spécificités du territoire, entre les 4 axes de la politique du travail, qui confortent le caractère généraliste de l'intervention. Pour ce faire, il examine avec les agents les différentes sollicitations dont ils font l'objet et prend une part déterminante dans les choix qui s'imposent dans leur traitement. Il rend compte régulièrement au responsable d'unité territoriale de ces choix.

Il prend les initiatives adaptées à la vie et à la production collective de la section (réunions périodiques et au moins mensuelles, lecture du courrier arrivé, suivi des chronos, circulation des courriers et des informations). Il veille à la formalisation efficace et efficiente des principales informations (quantitatif et qualitatif)

212 Soutien

Le responsable de la section apporte en permanence le soutien dont doivent bénéficier les agents de contrôle dans les différentes difficultés qu'ils sont susceptibles de rencontrer dans l'exercice de leurs missions et qui nécessitent que soient réaffirmées la légitimité de l'action et les modalités particulières d'intervention de l'inspection (référence au document « principes de déontologie »). En cas d'incident (de contrôle ou dans les locaux de la section) tels que outrage, obstacle à fonctions, incivilités, menaces, le responsable de la section est le premier niveau d'intervention en soutien aux agents ; il veille à la mise en œuvre des instructions ministérielles et des dispositions arrêtées au niveau régional et doit compter sur l'appui de sa propre hiérarchie.

213 Appui

Le responsable de la section repère les besoins plus ou moins exprimés des agents de la section en matière d'appui technique, juridique ou méthodologique. Il apprécie dans quelle mesure il peut lui-même répondre à ce besoin et dans quelles conditions peut être mobilisée la ressource que constituent les différents appuis disponibles au sein de l'organisation du service : service de documentation, agent ressources méthodes, directeur adjoint chargé du travail au sein de l'unité territoriale, équipe pluridisciplinaire, référents régionaux, médecins inspecteurs du travail

22 Fonctionnement de la section, service de l'Unité Territoriale :

221. Gestion des ressources humaines :

Le responsable de la section exerce l'ensemble des fonctions incombant à un responsable hiérarchique au sein de l'unité territoriale, en référence aux différentes instructions données en la matière par la Direction de l'Administration Générale et de la Modernisation et aux dispositions prises au sein de la DIRECCTE pour les mettre en œuvre (compte tenu des réserves formulées ci-dessus pour les situations

particulières des sections comptant plusieurs agents du corps de l'inspection du travail ou bénéficiant d'un secrétariat partagé entre plusieurs sections).

222 Inscription de l'action dans l'action d'intervention définis par la hiérarchie

Le responsable de la section inscrit le fonctionnement de la section dans les règles définies par la ligne hiérarchique de l'inspection du travail : participation aux réunions de services régionales ou infrarégionales, aux groupes de travail organisés aux niveaux régional, interdépartemental ou territorial, respect des instructions sur le rendu compte de l'activité (circulaire du 19 mai 2008), respect de la charte de saisie sur Cap Sitere, participation aux initiatives prises pour valoriser l'action de l'inspection du travail.

Au sein de la section, il veille à la qualité des interventions et des actes des agents placés sous son autorité. Il s'implique dans la consultation des chronos, le suivi des instances, la cohérence de la répartition entre visites et contre visites. Il veille au respect du caractère généraliste de l'activité (interventions équilibrées sur les 4 axes de la politique du travail). Il échange régulièrement avec les agents sur le contenu de leur activité et sur le suivi du plan d'action de la section, dans une dimension articulant éléments chiffrés et appréciations sur le fond.

223. Gestion des compétences

Le responsable de la section contribue à l'évolution positive des compétences des agents placés sous sa responsabilité, notamment dans sa fonction d'appui et dans les échanges réguliers sur l'activité qu'induisent les notions d'animation et d'échanges réguliers sur l'activité. Une attention particulière doit en outre être apportée à l'évolution des compétences dans le cadre des actions de formation initiales et continues et des différentes initiatives pouvant être prises au niveau local en matière de tutorat, d'accompagnement des nouveaux arrivants ou des personnels en mobilité....

