Bilans & Rapports

# L'inspection du travail en France en 2009

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE LA SANTÉ

BILANS ET RAPPORTS

# L'INSPECTION DU TRAVAIL EN FRANCE EN 2009

**RAPPORT** rédigé en application
des articles 20 et 21 de la convention n° 81 (industrie et commerce)
des articles 26 et 27 de la convention n° 129 (agriculture)
de l'article 8 de la convention n° 178 (gens de mer)

de l'Organisation internationale du travail (OIT)

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

Pour connaître toutes les publications
du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé,
vous pouvez consulter son site Internet : **www.travail-solidarite.gouv.fr**

**Conception et coordination**
Direction générale du travail
Bureau des relations collectives du travail

**Réalisation**
Publicis Activ Paris

"En application de la Loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1er juillet 1992, complétés par la loi du 3 janvier 1995, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre."

© Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé,
Paris 2010

# INTRODUCTION

Si l'année 2009 en France a été moins marquée que les années précédentes par les évolutions de la législation du travail, l'inspection du travail, quant à elle, a dû réaliser au cours de cette année, en interne, une réorganisation importante, dans le même temps où elle était confrontée, en externe, aux conséquences de la crise économique et financière, ainsi qu'à la mise sur le devant de la scène des risques dits psychosociaux.

Sur le plan interne, parallèlement à la troisième année de mise en œuvre du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT), les quatre services chargés de l'inspection du travail (agriculture, mer, transports, travail[1]) ont "fusionné" au 1er janvier 2009, pour créer un service unique sous la responsabilité du ministère chargé du Travail. Dans le cadre de la revue générale des politiques publiques (RGPP) également, la constitution des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) a été préparée et préfigurée au cours de l'année 2009. Ces nouvelles structures régionales, organisées en trois pôles[2], seront opérationnelles au cours de l'année 2010.

Sur le terrain économique, la crise[3] s'est traduite par un volume important d'interventions des services dans des entreprises affectées par du chômage partiel ou des plans de licenciements collectifs. Elle a conduit également, dans la tradition de l'inspection du travail française, à des interventions, souvent discrètes mais fréquentes, dans des conflits collectifs du travail.

L'émergence médiatique des risques psychosociaux doit être également signalée. Elle ne doit pas cacher le fait qu'il s'agit d'une tendance de fond du monde du travail de nos sociétés modernes. À ce titre, l'inspection du travail se doit de continuer à analyser ces risques et y prendre sa place de régulateur et de préventeur. Pour autant, en 2009, les salariés français ont continué à être exposés aux risques "classiques" liés aux chutes de hauteur, aux machines, à l'électricité, etc.

Si l'activité générale de l'inspection du travail, depuis le début des années 2000, est davantage orientée sur la base de priorités régionales et nationales, permettant ainsi la mise en œuvre d'une véritable

---

*1) Il s'agit, sous le vocable "travail", du service d'inspection du travail qui était, avant le 1er janvier 2009, chargé de l'industrie, du commerce et des services et dépendait du ministre chargé du Travail.*

*2) Pôle T : politique et inspection du travail - Pôle E : entreprises, emploi, économie - Pôle C : concurrence, consommation, répression des fraudes.*

*3) Au quatrième trimestre 2009, la hausse du chômage s'est poursuivie, à un rythme toutefois nettement ralenti par rapport au premier semestre 2009 : 9,6 % des actifs de France métropolitaine étaient sans emploi, soit plus de 2,7 millions de personnes. En un an, la hausse est de 1,8 point (+ 525 000 personnes). Elle est due aux pertes d'emplois qui se poursuivent malgré la reprise. Le taux de chômage remonte ainsi à son niveau de 1999.*

politique du travail, il faut continuer à dire que, dans le même temps, ce service joue un rôle majeur et quotidien de réponse à une demande sociale en provenance des salariés, des directions d'entreprises et de la représentation du personnel. Cet équilibre, toujours à rechercher, entre les caractères "proactif" et "réactif" de l'action, est une caractéristique désormais majeure de l'activité des services.

Lancé le 17 décembre 2009 au plan national, le plan de communication sur la valorisation de l'action de l'inspection du travail a précisément cherché à mieux faire connaître au grand public l'ensemble des missions et de l'activité réelle des services.

Cette actualité 2009 a généré de nouvelles questions au nombre desquelles le statut des contrôleurs du travail en section et leur rémunération, question ancienne rappelée par le PMDIT et qui connaît une nouvelle actualité du fait de la réforme de la catégorie B dans toute la fonction publique,

Sur le plan international, outre les réunions du Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) auxquelles il sera fait référence, il convient de rappeler que, lors de son discours du 15 juin 2009, à la 98e session de la Conférence internationale du travail, M. Nicolas Sarkozy a rendu hommage au rôle de l'OIT depuis sa création. Il a également plaidé pour une nouvelle gouvernance mondiale intégrant l'OIT, auprès de l'Organisation mondiale du commerce, du Fonds monétaire international et de la Banque mondiale dès lors que sont en jeu les normes sociales fondamentales.

À cette occasion, le Président de la République a pris *"l'engagement de ratifier la convention sur le travail maritime et la convention cadre sur la santé"*.

## Les faits saillants de l'inspection du travail en 2009
(France métropolitaine et départements d'outre-mer)

- 1er janvier : la fusion des inspections du travail de l'agriculture, des gens de mer, des transports et du régime général (industrie, commerce et services) est effective, suite à la publication de deux décrets et d'un arrêté du 30 décembre 2008.

- 15 janvier : M. Brice Hortefeux est nommé ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.

- 28 janvier : circulaire DGT : actions programmées et campagnes de contrôle en 2009.

- 5 mars : installation du Haut conseil du dialogue social.

- 30 avril : installation du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT).

- 18 mai : instruction DGT : compte-rendu de l'activité, l'exploitation des données et la valorisation de l'action de l'inspection du travail.

- 15 juin : discours de M. Nicolas Sarkozy à la 98e session de la Conférence internationale du travail (OIT - Genève).

- 23 juin : M. Xavier Darcos est nommé ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.

- 9 octobre : lancement du plan d'action d'urgence sur la prévention du stress au travail.

- 10 novembre : publication du décret relatif à l'organisation et aux missions des Direccte.

- 14 décembre : conférence de presse lançant la campagne de valorisation de l'inspection du travail.

- 2009 : l'emploi salarié en France (hors fonction publique) diminue de 1,5 %.

- 2009 : une augmentation globale des effectifs d'agents de contrôle de 27 % liée au PMDIT 2009 et à la création du service unique d'inspection du travail ("fusion").

- 2009 : un nombre moyen d'interventions par agent de l'IT diminuant légèrement (incidences de la crise économique et des réorganisations en cours). Cependant la part de l'activité programmée continue à progresser.

- 2009 : une diminution de 7,5 % du nombre d'accidents du travail par rapport à 2008 (dont diminution de 5,4 % de décès – 538 – hors accidents de trajet), une augmentation de 6,8 % du nombre d'accidents de trajet, une augmentation de 8 % du nombre de maladies professionnelles, toujours par rapport à 2008.

- les observations les plus fréquentes faites en 2009 concernent : l'évaluation des risques (R. 4121-1), l'affichage des noms du médecin du travail, des secours d'urgence et de l'inspection du travail compétente (D. 4711-1) et la tenue du registre unique du personnel (L. 1221-13).

- Les infractions à la législation du travail les plus souvent constatées par procès-verbal en 2009 concernent : le travail illégal (L. 8221-1 et autres), les équipements de travail liés aux travaux temporaires en hauteur (R. 4323-58 et autres) et les obstacles à l'accomplissement des devoirs d'un agent de contrôle (L. 8114-1).

# Les chiffres clés de l'inspection du travail 2007-2008-2009

(France métropolitaine et départements d'outre-mer)

| | | 2009[4] | 2008 | 2007 |
|---|---|---|---|---|
| **Entreprises à contrôler** | Nb d'entreprises assujetties au contrôle de l'inspection du travail (en millions) | **1,84** | 1,60 | 1,59 |
| | Nb de salariés concernés (en millions) | **18,23** | 16,02 | 16,09 |
| **Organisation** | Nb de sections d'inspection du travail[5] | **783** | 577 | 526 |
| | **Ratio Nb d'établissements par section** | **2 347** | 2 780 | 3 026 |
| **Personnel** (en ETPT au 31/12) | Nb d'inspecteurs en section | **767** | 535 | 488 |
| | Nb de contrôleurs en section | **1 423** | 1 171 | 1 053 |
| | Nb total d'agents de contrôle | **2 190** | 1 706 | 1 541 |
| | Nb d'agents administratifs en section | **866** | 798 | 766 |
| | Nb d'agents Appui Ressources Méthodes (ARM) | **96** | 96 | 91 |
| | Nb de médecins inspecteurs (MIRTMO) | **42** | 47 | 53 |
| | Nb d'ingénieurs de prévention | **65** | 61 | 61 |
| | Nb d'agents aux services renseignement du public | **592** | 542 | 533 |
| | **Ratio Nb de salariés par agent de contrôle** | **8 345** | 9 390 | 10 438 |
| **Activité[6]** | Nb d'interventions<br>Pourcentage de contrôle | **307 500**<br>**61 %** | 251 100<br>66 % | 216 800<br>67 % |
| | Nb de lettres d'observations | **187 387** | 167 770 | 145 003 |
| | Nb de mises en demeure | **6 405** | 6 422 | 5 417 |
| | Nb de procédures pénales (PV) dressées[7] | **6 352** | 5 975 | 5 948 |
| | Nb de référés civils (Nb de procédures) | **31** | 23 | 50 |
| | Nb d'arrêts et reprises de travaux (BTP) | **6 070** | 5 834 | 5 000 |
| | Nb d'enquêtes AT/MP | **6 797** | 6 449 | 4 904 |
| | Nb d'enquêtes de licenciement de salariés protégés | **25 726** | 18 325 | 18 410 |
| | Estimation du nombre de conseils donnés au public | **6 270 000[8]** | nc* | nc* |
| | **Ratio Nb interventions / Nb agents contrôle[9]** | **166** | 168 | 161 |
| **Priorités d'action** | Nb d'interventions campagne n° 1 | 1 253<br>produits phytosanitaires | 3 105<br>poussières bois | 2 700<br>grues |
| | Nb d'interventions campagne n° 2 | 661<br>élagage | 2 330<br>manutention | 1 663<br>manutention |
| | Nb d'interventions campagne n° 3 | / | 328<br>égalité HF | / |
| | Part des contrôles programmés | **34 %** | 30 % | NC |
| | Nombre de contrôles portant sur :<br>les CMR<br>*dont nombre de références amiante*<br>l'évaluation des risques<br>les délégués du personnel<br>le travail illégal<br>le travail précaire | <br>**13 566**<br>***32 946***<br>**31 970**<br>**8 267**<br>**20 240**<br>**8 431** | <br>11 827<br>*25 366*<br>22 649<br>6 130<br>nc*<br>6 831 | <br>6 093<br>*23 377*<br>11 475<br>3 822<br>nc*<br>2 709 |

** nc : non communiqué*

*4) La fusion des IT agricole, transport et travail est réalisée depuis le 1er janvier 2009. Elle se conjugue avec la mise en place du PMDIT, opérationnel depuis 2007.*
*5) Ce chiffre de 783 intègre 85 sections agricoles ou à dominante agricole et quatre sections exclusivement maritime.*
*6) Ces chiffres sont extraits au 16 avril 2010 ; ils n'intègrent pas pour 2009 une partie de l'activité agricole et transports.*
*7) Source OSP, chiffres arrêtés au 15 février 2010 qui concernent les PV transmis aux parquets.*
*8) Cette estimation intègre désormais, au-delà des conseils donnés par les services spécialisés de renseignement, l'activité de conseil de l'ensemble de l'administration du travail.*
*9) Ce ratio est calculé à partir des effectifs d'agents de contrôle réellement présents et ayant effectivement accès au système d'information (ce dernier point concerne l'année 2009, année de transition liée à la "fusion"). Il diffère donc du ratio qui pourrait être calculé sur la base du présent tableau.*

## NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Le présent rapport couvre la période du 1er janvier au 31 décembre 2009. Il concerne désormais, et ce, depuis le 1er janvier 2009, l'inspection du travail "fusionnée", c'est-à-dire un service unique dont le champ de compétence couvre à la fois les secteurs de l'agriculture, des gens de mer, des transports et de l'ancien "régime" dit "général" (à savoir l'industrie, le commerce et les services).

Ce rapport 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.

Comme les années précédentes, il est convenu que le rapport 2009, bien que publié en décembre 2010, est écrit au présent dans la mesure où il rend compte de faits et d'événements se déroulant au cours de cette année 2009.

Le contenu et la présentation du présent **rapport 2009 sont assez largement remaniés.** Il convient en conséquence d'apporter les précisions suivantes qui concernent l'ensemble du document :

• la "fusion" des quatre systèmes d'inspection du travail (agriculture, mer, transports et travail), au 1er janvier 2009, a naturellement conduit à réaliser un rapport unique en application des conventions OIT n° 81, 129 et 178. Cependant la construction effective de ce service unique est progressive, notamment sur le plan technique du système d'information, ce qui impacte les chiffres d'activité. Dans la mesure du possible, un éclairage spécifique aux différents secteurs d'activité est néanmoins donné ;

• 2009 est également l'année de la préfiguration des Direccte, dont un des objectifs premiers est de donner au niveau régional une place essentielle en matière d'animation et de pilotage des politiques du travail et de l'emploi. En conséquence, à partir de 2009, le rapport annuel sur l'inspection du travail en France présente les chiffres aux seuls niveaux national et régional ;

• l'ensemble des chiffres calculés et utilisés pour les besoins internes du pilotage de l'action des services, comme pour le présent rapport, sont désormais extraits des sources suivantes :
- données relatives aux effectifs de l'IT : système d'information Synergie RH (Dagemo),
- données relatives aux établissements contrôlés : Pôle emploi-Mutualité sociale agricole-Direction des affaires maritimes,
- données relatives à l'activité de l'IT : système Sitere, extraction au 16 avril 2010,
- données relatives aux procédures pénales : OSP, extraction au 15 février 2010,
- données relatives aux AT et MP : CNAMTS, validées au 7 juillet 2010,
- données relatives aux AT/MP agricoles : caisse centrale MSA ;

• la présentation des chiffres a été modifiée pour le rapport 2009, dans un objectif de meilleure lisibilité de ceux-ci. Les analyses et les commentaires s'y rapportant sont désormais à proximité immédiate des tableaux commentés. Par ailleurs, certains tableaux ont été regroupés par souci de simplification (à titre d'exemple, les données régionales "établissements" sous le contrôle de l'IT et les "salariés" concernés sont désormais dans la partie VI).

# Carte d'identité de la France métropolitaine en 2009[10]

| | |
|---|---|
| **Géographie** | 551 500 km² ; climat tempéré.<br>1/4 de la population en zone urbaine ; 1/5 dans l'agglomération parisienne… |
| **Organisation administrative** | Capitale : Paris.<br>Organisation de tradition centralisée avec des éléments importants et croissants de décentralisation.<br>22 régions (+ 4 régions d'outre-mer désormais organisées en régions monodépartementales).<br>100 départements… |
| **Organisation judiciaire** | La justice est rendue par des juridictions civiles, pénales et administratives, indépendantes.<br>Les infractions au droit du travail relevées par l'inspection du travail entraînent des poursuites devant les juridictions pénales.<br>Les conflits individuels du travail sont de la compétence d'une juridiction spécialisée, le Conseil de prud'hommes. |
| **Démographie** | 64,667 millions d'habitants (Insee résultat provisoire au 1er janvier 2010).<br>Moins de 20 ans : 24,7 %[11].<br>20 à 59 ans : 52,7 %, 60 ans ou plus : 22,6 %.<br>Âge moyen : 39,97 ans.<br>Natalité : 2,02 enfants/femme. |
| **Population active** | 28,146 millions d'actifs (Insee 2008).<br>Agriculture : 3 %.<br>Industrie : 15,1 %.<br>Construction : 6,8 %.<br>Tertiaire : 74,8 % (dont administrations 11,6 %). |
| **Emploi** | Taux de chômage : 9,1 % (Insee estimation provisoire au 3e trimestre 2009). |
| **Activité des entreprises[12]** | (Insee MAJ 30 novembre 2009) : 3 981 863 réparties en (en milliers) : 0 salarié = 2 186, 1 à 9 = 1 429, 10 à 19 = 180, 20 à 99 = 155, 100 et + = 30,3. |
| **Économie** | Agriculture : céréales, plantes fourragères, produits avicoles, bétail, vins.<br>Industries : machines, produits chimiques, automobile, aéronautique, vêtements, produits alimentaires, produits cosmétiques.<br>Tertiaire : finance, banques, assurances, tourisme, commerces, services aux entreprises, services aux particuliers, administrations.<br>Devise : €, euro. |
| **Export-Import** | Exportations : industries agroalimentaires, automobile, aéronautique, biens d'équipement, cosmétiques.<br>Importations : énergie (hydrocarbures), biens d'équipement domestique, habillement.<br>Partenaires : Union européenne, Asie, Afrique. |
| **Transports** | Rail : 32 000 km dont 1 500 km de TGV. Voies navigables : 6 700 km.<br>Oléoducs et gazoducs.<br>21 ports. 475 aéroports.<br>Réseau routier de 992 000 km dont 10 486 Km d'autoroutes. |
| **Syndicalisme** | 1,5 à 2 millions de personnes sont syndiquées (suivant les sources).<br>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 règles de la représentativité ont été modifiées profondément par la loi du 20 août 2008.<br>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. |

*10) La plupart des chiffres ci-dessous proviennent de l'Institut national des statistiques et études économiques (Insee).*
*11) Au 1er janvier 2010.*
*12) Établissements actifs au 31 décembre, hors secteurs de l'agriculture, de la défense et de l'intérim.*

## Les textes de référence pour la rédaction du présent rapport

**L'article R. 8121-13 du Code du travail** dispose :

*"La Direction générale du travail a autorité sur les services déconcentrés et est chargée de l'application de la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT) du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail, ainsi que de la convention n° 129 du 25 juin 1969 sur l'inspection du travail en agriculture, et de la convention n° 178 du 22 octobre 1996 sur l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer.*

*Elle exerce à ce titre pour les agents de l'inspection du travail la fonction d'autorité centrale, d'organe central et d'autorité centrale de coordination prévue par ces conventions.*

*Elle a autorité sur les agents de l'inspection du travail dans le champ des relations du travail."*

Le présent rapport répond aux obligations de la convention internationale du travail n° 81 (1947) concernant l'inspection du travail (industrie et commerce), que la France a ratifiée le 16 décembre 1950.

**L'article 20 de la convention n° 81** 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 de cette même convention** 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."*

Il répond également aux obligations de la **convention internationale du travail n° 129 (1969) concernant l'inspection du travail en agriculture**, que la France a ratifiée le 28 décembre 1972.

**L'article 26 de la convention n° 129** dispose :

*"1 - L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel sur l'activité des services d'inspection dans l'agriculture, soit sous forme d'un rapport séparé, soit comme partie de son rapport annuel général.*

*2 - Ces rapports annuels 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 communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail dans un délai de trois mois après leur publication."*

**L'article 27 de cette même convention** dispose :

*"Les rapports annuels publiés par l'autorité centrale d'inspection porteront notamment sur les sujets suivants, pour autant que ces sujets relèvent du contrôle de cette autorité :*

*a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail dans l'agriculture ;*

*b) personnel de l'inspection du travail dans l'agriculture ;*

*c) statistiques des entreprises agricoles soumises au contrôle de l'inspection et nombre des personnes occupées dans ces entreprises ;*

*d) statistiques des visites d'inspection ;*

*e) statistiques des infractions commises et des sanctions infligées ;*

*f) statistiques des accidents du travail et de leurs causes ;*

*g) statistiques des maladies professionnelles et de leurs causes."*

Ce rapport répond enfin aux obligations de la **convention internationale du travail n° 178 (1996) concernant l'inspection du travail pour les gens de mer**, que la France a ratifiée le 27 avril 2004.

**L'article 8 de la convention n° 178** dispose :

*"1 - L'autorité centrale de coordination tiendra des registres des inspections des conditions de travail et de vie des gens de mer.*

*2 - Elle publiera un rapport annuel sur les activités d'inspection, y compris une liste des institutions et organisations autorisées à procéder à des inspections en son nom. Ce rapport devra être publié dans un délai raisonnable, ne dépassant en aucun cas six mois, à partir de la fin de l'année à laquelle il se réfère."*

Le **Code du travail français** traite également du compte-rendu de l'activité de l'inspection du travail :

**L'article R. 8112-5 du Code du travail** dispose :

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

**L'article R. 8112-4 du même code** dispose :

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

# SOMMAIRE

INTRODUCTION 3

**LES FAITS SAILLANTS DE L'ANNÉE 2009** 5

**LES CHIFFRES CLÉS 2007-2008-2009** 7

**NOTE MÉTHODOLOGIQUE** 8

**CARTE D'IDENTITÉ DE LA FRANCE MÉTROPOLITAINE EN 2009** 9

**LES TEXTES DE RÉFÉRENCES POUR LA RÉDACTION DU PRÉSENT RAPPORT** 10

**SOMMAIRE** 13

**PREMIÈRE PARTIE - LE SYSTÈME D'INSPECTION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL** 19

I - LE SYSTÈME D'INSPECTION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL 21

**I.1 ASSUJETTISSEMENT AU SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL** 22

**I.2 LES AGENTS CHARGÉS D'UNE MISSION D'INSPECTION DU TRAVAIL PAR LEUR MINISTÈRE DE TUTELLE** 31

I.2.1 Les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) 31

I.2.2 L'inspection du travail des centrales nucléaires de production d'électricité (CNPE) 32

I.2.3 L'inspection du travail dans les établissements de la défense 34

II - LA "FUSION" DES QUATRE SERVICES D'INSPECTION DU TRAVAIL 35

III - LES ORGANISMES CONCOURANT, AVEC L'INSPECTION DU TRAVAIL, À L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL 37

**III.1 LES JURIDICTIONS PRUD'HOMALES** 37

**III.2 LES ORGANISMES CONCOURANT, AVEC L'INSPECTION DU TRAVAIL, À LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS** 38

III.2.1 L'inspection des installations classées 38

III.2.2 L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) 39

III.2.3 La branche accidents du travail/maladies professionnelles 42

III.2.4 La Mutualité sociale agricole (MSA) 49

III.2.5 Le Centre du machinisme agricole et du génie rural des eaux et des forêts (Cemagref) 51

III.2.6 L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) 51

III.2.7 La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) 55

III.2.8 L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) 59

III.2.9 L'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset) 65

III.2.10 Les centres de sécurité des navires (CSN) et le service de santé des gens de mer (SSGM) 66

**DEUXIÈME PARTIE - L'ORGANISATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL** 69

I - LA TROISIÈME PHASE DU PMDIT 71

II - L'IMPACT ORGANISATIONNEL DE LA "FUSION" 75

III - L'ADMINISTRATION TERRITORIALE 85

**III.1 LES DIRECTIONS RÉGIONALES DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DRTEFP)** 86

**III.2 LA PRÉFIGURATION DES DIRECCTE** 89

**III.3 LES DIRECTIONS DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DTEFP)** 94

**III.4 LES DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DDTEFP)** 95

IV - L'ADMINISTRATION CENTRALE 99

**IV.1 LA DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (DGT)** 99

**IV.2 LE CONSEIL NATIONAL DE L'INSPECTION DU TRAVAIL (CNIT)** 101

**IV.3 LA DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DGEFP)** 106

**IV.4 LA DIRECTION DE L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE ET DE LA MODERNISATION DES SERVICES (DAGEMO)** 107

**IV.5 LA DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES (DARES)** 108

**IV.6 L'INSTITUT NATIONAL DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (INTEFP)** 108

**TROISIÈME PARTIE - LES MISSIONS, PRÉROGATIVES ET OBLIGATIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL** 111

I - LES MISSIONS ET PRÉROGATIVES DE CONTRÔLE 116

II - LES MISSIONS DE CONSEIL 130

III - LES AUTRES MISSIONS CONFIÉES AUX INSPECTEURS DU TRAVAIL 136

IV - LA CONTRIBUTION À L'AMÉLIORATION DU DROIT DU TRAVAIL 142

V - LES ACTIVITÉS QUI NE RELÈVENT PAS DES CONVENTIONS N° 81, 129 ET 178 144

VI - LA DÉONTOLOGIE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL 145

**QUATRIÈME PARTIE - LE PERSONNEL ET LES MOYENS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL** 151

I - LA COMPOSITION DU PERSONNEL CHARGÉ DES MISSIONS D'INSPECTION DU TRAVAIL 154

**I.1 LES DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES ET RÉGIONALES** 157

**I.2 LES SECTIONS D'INSPECTION DU TRAVAIL** 157

**I.3 LES APPUIS AUX SECTIONS D'INSPECTION DU TRAVAIL** 162

**I.4 LES AGENTS HORS SECTIONS PARTICIPANT À LA MISSION** 164

II - LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS ET LEURS PERSPECTIVES DE CARRIÈRE 165

**II.1 LE CORPS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL** 165

**II.2 LE CORPS DES CONTRÔLEURS DU TRAVAIL** 165

**II.3 LE PERSONNEL SOUS STATUT D'EMPLOI** 166

**II.4 LES MÉDECINS INSPECTEURS RÉGIONAUX DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE (MIRTMO)** 167

III - LE RECRUTEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE DES INSPECTEURS ET CONTRÔLEURS DU TRAVAIL 168

**III.1 LE RECRUTEMENT** 168

**III.2 LA FORMATION STATUTAIRE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE** 169

III.2.1 La formation continue organisée par les DRTEFP 171

III.2.2 L'activité de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) 172

IV - LES MOYENS MATÉRIELS DE FONCTIONNEMENT 179

**IV.1 LES LOCAUX** 179

**IV.2 LES MOYENS DE DÉPLACEMENT** 179

**IV.3 LES MOYENS INFORMATIQUES** 180

**IV.4 LES APPUIS DOCUMENTAIRES ET LE SYSTÈME D'INFORMATION SITERE** 180

V - LA PROTECTION DES AGENTS 182

**ANNEXES** 188

**CINQUIÈME PARTIE - LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS** 197

I - LES DONNÉES 2009 RELATIVES AUX ENTREPRISES ET AUX SALARIÉS 200

**I.1 LES DONNÉES DE CADRAGE** 200

**I.2 LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS SOUMIS AU CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL** 200

II - ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ EN FRANCE EN 2009 206

**SIXIÈME PARTIE - L'ACTIVITÉ DE L'INSPECTION DU TRAVAIL** 209

I - UNE POLITIQUE DU TRAVAIL STRUCTURÉE 211

**I.1 LES PRIORITÉS DE LA POLITIQUE DU TRAVAIL** 212

**I.2 L'AVANCEMENT 2009 DU PMDIT** 218

**I.3 LE PLAN SANTÉ AU TRAVAIL (PST 1 2005-2009) ET LA PRÉPARATION DU PST 2 (2010-2014)** 224

**I.4 LES CAMPAGNES NATIONALES DE CONTRÔLE** 230

**I.5 LE PLAN D'ACTION D'URGENCE SUR LE STRESS AU TRAVAIL** 235

**I.6 L'ACTIVITÉ DE CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS LES CENTRALES NUCLÉAIRES** 235

**I.7 LES AUTRES PLANS NATIONAUX RELATIFS À LA SANTÉ-SÉCURITÉ** 240

II - LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DU TRAVAIL 244

**II.1 PRÉSENTATION ET ANALYSE DES INDICATEURS D'ACTIVITÉ, GÉNÉRAUX ET PAR THÈMES** 244

II.1.1 Cadrage général de l'activité de l'inspection du travail 245

**II.2 ILLUSTRATIONS RÉGIONALES DES ACTIONS PRIORITAIRES EN MATIÈRE DE CONDITIONS DE TRAVAIL** 266

III - ANALYSE DE LA VERBALISATION ET DES SUITES PÉNALES À L'ACTIVITÉ DE L'INSPECTION DU TRAVAIL 276

**III.1 ANALYSE DE LA VERBALISATION 2009** 276

**III.2 ANALYSE DES SUITES PÉNALES CONNUES AU 15 FÉVRIER 2010** 281

**III.3 PRÉSENTATION DES TRAVAUX EN COURS ET PROJETÉS AVEC LA CHANCELLERIE** 289

**ANNEXES** 290

**SEPTIÈME PARTIE - LES MALADIES PROFESSIONNELLES, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET ACCIDENTS DE TRAJET** 327

I - LE RISQUE “ACCIDENT DU TRAVAIL” 330

II - LE RISQUE “ACCIDENTS DE TRAJET” 340

III - LE RISQUE “MALADIES PROFESSIONNELLES” 344

IV - FOCUS SUR LE RISQUE ROUTIER 354

**HUITIÈME PARTIE - LES TEXTES PARUS EN 2009** 367

I. LOIS 369

II. ORDONNANCES 369

III. DÉCRETS 369

IV. ARRÊTÉS – DÉCISIONS 371

V. CIRCULAIRES – INSTRUCTIONS 373

VI. DIRECTIVES 374

SIGLES UTILISÉS 375

*Photomontages illustrant le présent rapport : DICOM*

Première partie

# LE SYSTÈME D'INSPECTION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

CLAAS

# LE SYSTÈME D'INSPECTION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

Cette première partie présente succinctement le système français d'inspection de la législation du travail.

Ce système comporte :

- un système d'inspection de la législation du travail (chapitre I), proprement dit, composé :
  - d'un service unifié d'inspection du travail regroupant la quasi totalité des secteurs d'activité (industrie, commerce, services, agriculture, transports, gens de mer) et relevant du ministère chargé du Travail. En effet, la fusion des quatre services existant auparavant[13] a été réalisée le 1er janvier 2009 (chapitre II),
  - d'agents à qui leur ministère de tutelle (dans les mines et carrières, les industries électriques et gazières, et les établissements de défense) confie une mission d'inspection du travail ;

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

## I. LE SYSTÈME D'INSPECTION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

L'inspection du travail française est dite "généraliste" du fait des trois caractéristiques suivantes :

- les agents de l'inspection du travail française doivent veiller à l'application des normes du "travail" qu'elles soient d'origine étatique (Code du travail ainsi que certaines dispositions des Codes de la santé publique, de l'environnement, de la Sécurité sociale, etc.) mais également d'origine conventionnelle, notamment les conventions collectives ;

- le service unique d'inspection du travail, issu de la "fusion", est compétent pour l'ensemble des établissements, à l'exception de ceux pour lesquels le Code du travail prévoit une organisation spécifique

13) *Cf.* L'inspection du travail en 2008, *p. 29 et suivantes.*

(cf. ci-après). D'une manière générale l'inspection du travail n'intervient pas dans le secteur public, sauf exceptions[14]. Il existe cependant une inspection hygiène et sécurité dans ce secteur ;

- l'inspection du travail française intervient sur l'ensemble de la relation de travail : conditions de travail, relations individuelles et collectives de travail, conditions d'emploi. Le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT 2006-2010) a conforté ce positionnement de l'institution pour tenir compte de l'interdépendance des différentes composantes de la relation de travail : rythme et durée du travail, organisation de la production, dialogue social, modes et niveaux de rémunération, milieu de travail et équipements de travail.

## I.1. Assujettissement au système d'inspection du travail

Les établissements assujettis aux règles du droit du travail peuvent l'être en fonction de la nature de leur activité ou de leur statut juridique, et à condition qu'ils emploient des salariés[15].

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

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

*"Sous réserve des exceptions prévues à l'article L. 4111-4, les dispositions de la présente partie sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs.*

*Elles sont également applicables :*
*1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;*
*2° Aux établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ;*
*3° Aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière".*

14) EPIC, maîtres d'ouvrage public dans certains cas, hôpitaux publics sur le champ de la santé et de la sécurité au travail, ateliers des établissements publics d'enseignement professionnel.
15) Ou, dans certains cas, des "travailleurs", terme qui inclut les stagiaires et, lorsqu'ils sont mentionnés, les travailleurs indépendants.

Quelques dispositions du Code du travail sont applicables au seul secteur public :

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

Cette diversité de la fonction d'inspection selon la nature des entreprises ou des établissements a pour conséquence que tous les employeurs ne relèvent pas du même système d'inspection du travail. Particulièrement, les agents des administrations et établissements publics à caractère administratif de l'État et des collectivités locales, sont soumis à un système spécifique.

En effet, les fonctionnaires et les contractuels de droit public de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière[16] 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 le cadre du contrôle des établissements publics, l'inspection du travail n'a qu'un rôle précisément circonscrit, certains employeurs étant soumis à un contrôle spécifique voire partagé[17] des inspecteurs du travail.

En ce qui concerne les établissements publics administratifs (EPA), le Code du travail s'applique à eux lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé (voir par exemple l'article L. 2211-1 du Code du travail) mais cette catégorie d'établissements ne relève pas du champ de compétence des services d'inspection du travail pour autant.

Sont en revanche soumis au contrôle de l'inspection du travail, les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail ainsi qu'en ce qui concerne la représentation du personnel et le droit syndical lorsque ces matières sont appliquées dans des conditions de

*16) À titre indicatif, il existe en France trois grandes fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), qui ensemble, emploient 5,3 millions de personnes au 31 décembre 2007 (seuls chiffres disponibles début 2010) hors emplois aidés, soit un salarié sur cinq. Près de la moitié appartient à la fonction publique de l'État (47 %), 33 % à la fonction publique territoriale et 20 % à la fonction publique hospitalière (source : ministère du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État).*

*17) Cf. partie I : l'article L. 8112-3 dispose que "Lorsque des dispositions légales le prévoient, les attributions des inspecteurs du travail peuvent être exercées par des fonctionnaires de contrôle assimilés".*

droit commun (cf. par exemple l'article L. 2111-1). Les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, sont soumis au contrôle de l'inspection du travail sur les champs de la santé, la sécurité et les conditions de travail. Enfin, les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel sont également soumis, pour leurs personnels comme pour leurs élèves, à certaines dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail, listées à l'article L. 4113-3 du Code du travail.

L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont régis par le décret du 28 mai 1982 modifié par le décret du 9 mai 1995, d'une part, et le décret du 10 juin 1985 modifié par deux décrets des 26 juin 2000 et 14 avril 2008, d'autre part.

### *Le caractère industriel et commercial de certaines catégories d'établissements*

L'article L. 4111-1 du Code du travail vise les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans des conditions de droit privé.

Sont donc concernés tous les établissements, à caractère industriel ou commercial, dépendant d'une collectivité publique quelle qu'elle soit (État, 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'État et sociétés nationalisées, sous réserve de celles qui sont soumises au contrôle d'autres agents que les inspecteurs du travail.

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.

### *Les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux*

Les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, font partie, en vertu de l'article L. 4111-1 du Code du travail, des personnes publiques soumises au contrôle de l'inspection du travail de droit commun. Mais ce contrôle ne s'exerce que dans le domaine de la santé, la sécurité et les conditions de travail. Ainsi, les autres dispositions telles que celles relatives au recrutement, au droit syndical et à la négociation collective sont d'ordre statutaire et ne relèvent pas de la compétence de l'inspecteur du travail.

L'inspecteur du travail n'a pas le pouvoir de signifier des mises en demeure ou de dresser procès verbal à l'encontre du directeur de l'établissement en application des articles L. 4721-3 et L. 4741-6 du Code du travail. 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.

En 2009, la fonction publique hospitalière occupait 1,035 million d'agents[18].

### *Les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel*

Les dispositions applicables à ces établissements sont fixées à l'article L. 4111-3 du Code du travail :

*"Les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel sont soumis, pour leurs personnels comme pour leurs élèves, aux dispositions suivantes de la présente partie :*

---

*18)* Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Faits et chiffres 2008-2009. Volume 1, *Documentation française, 2009.*

*1° Dispositions particulières applicables aux femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, et aux jeunes travailleurs prévues par les chapitres II et III du titre V ;*
*2° Obligations des employeurs pour l'utilisation des lieux de travail prévues par le titre II du livre II ;*
*3° Dispositions relatives aux équipements de travail et moyens de protection prévues par le livre III ;*
*4° Dispositions applicables à certains risques d'exposition prévues par le livre IV ;*
*5° Dispositions relatives à la prévention des risques de manutention des charges prévues par le titre IV du livre V.*

*Un décret détermine les conditions de mise en œuvre de ces dispositions compte tenu des finalités spécifiques des établissements d'enseignement".*

Le décret n° 91-1162 du 7 novembre 1991 (et le décret n° 93-602 du 27 mars 1993 spécifique pour les établissements publics d'enseignement technique agricole) détermine les modalités d'intervention de l'inspecteur du travail. ce dernier assure trois types de fonctions :

- le contrôle de l'application de la réglementation santé et sécurité du travail, précitée ;

- l'octroi de dérogations spécifiques : afin d'assouplir le principe général d'interdiction du travail des jeunes sur certaines installations, machines dangereuses ou pour certains travaux, un système organisé de dérogations susceptibles d'être accordées par l'inspecteur du travail est prévu ;

- enfin, à titre occasionnel, l'inspecteur du travail pourra participer aux réunions de la commission hygiène et sécurité (CHS), à la demande de ses membres et en tant que personne qualifiée.

Ce dernier peut intervenir soit de sa propre initiative, soit à la demande du chef d'établissement. Il établit un rapport au chef d'établissement qui doit répondre sous deux 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. À 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 (article L. 4741-6 du Code du travail).

### *Les établissements pénitentiaires*

Le rôle du service d'inspection pour le contrôle des règles d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués par les détenus à l'intérieur des établissements pénitentiaires ou, à l'extérieur de ceux-ci pour le compte d'une entreprise concessionnaire, est fixé par l'article D. 109 du Code de procédure pénale[19] :

*"Sont applicables aux travaux effectués par les détenus dans les établissements pénitentiaires ou à l'extérieur des établissements pénitentiaires dans les conditions définies au premier alinéa de l'article 723, les mesures d'hygiène et de sécurité prévues par le livre II du titre III du Code du travail et les décrets pris pour son application."*

Le droit d'entrée de l'agent de contrôle est fixé par les articles D. 231 et D. 232 du même code. La circulaire n° 99-102 du 16 juillet 1999 précise les conditions d'intervention des services.

### *Rôle spécifique de l'inspection du travail dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale*

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

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

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

Ainsi, la fonction de contrôle, en hygiène et sécurité, est assurée au 31 décembre 2008 au sein des ministères par 128[20] inspecteurs d'hygiène

---

*19) Modifié par le décret n° 98-1099 du 8 décembre 1998 - article 18,* JORF, *9 décembre 1998.*
*20) Chiffre DGAFP. Les chiffres 2009 ne seront disponibles qu'en décembre 2010.*

et de sécurité. On compte quatre IHS (3,4 pour 10 000 agents) au ministère chargé du Travail. Afin de respecter l'objectif général d'indépendance et de neutralité, ces fonctionnaires, désignés par leur administration, font l'objet, dans l'exercice de leurs attributions, d'un rattachement fonctionnel au service d'inspection générale du département ministériel concerné. Ils contrôlent les conditions d'application des textes et proposent aux chefs de service toute mesure pour améliorer la prévention mais ils n'ont aucun pouvoir de décision ni de sanction.

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

### *L'assujettissement à un service unifié d'inspection du travail*

La "fusion" au 1er janvier 2009 des quatre services antérieurs d'inspection du travail[21] impacte le système d'inspection du travail lui-même par la création d'un service unique. Ce service unifié dispose en conséquence d'une large compétence vis-à-vis des entreprises privées englobant la quasi totalité des secteurs d'activité.

*21) Cf. chapitre II ci-après.*

**Le plan du Code du travail,** dans sa version issue du décret nº 2008-244 du 7 mars 2008, fait désormais apparaître une compétence unique sur les champs de l'industrie, des commerces et des services, des professions agricoles et du secteur des transports :

**HUITIÈME PARTIE :** CONTRÔLE DE L'APPLICATION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

- **LIVRE Ier :** INSPECTION DU TRAVAIL
- **TITRE Ier :** COMPÉTENCES ET MOYENS D'INTERVENTION
- **Chapitre Ier :** Répartition des compétences entre les différents départements ministériels
- **Section 1 : Inspection du travail dans l'industrie, les commerces et les services, les professions agricoles et le secteur des transports**

**Article R. 8111-1 :** *"Sous réserve des dispositions des autres sections du présent chapitre, les missions d'inspection du travail sont exercées par les inspecteurs et contrôleurs du travail placés sous l'autorité du ministre chargé du Travail."*

**Historique de l'inspection du travail chargée du secteur maritime**

Les missions d'inspection du travail ont été assurées jusqu'en 2001 par le directeur départemental des affaires maritimes, succédant depuis 1997 à l'administrateur des affaires maritimes, chef de quartier. Bien que certains auteurs la fassent remonter à 1720, c'est la loi nº 96-151 du 26 février 1996, dite *"Loi Transports"* qui a créé une inspection du travail maritime (ITM), spécifiquement dédiée à ce secteur d'activité, dont l'organisation et les compétences ont été précisées par le décret nº 99-489 du 7 juin 1999. C'est l'article L. 742-1-1 du Code du travail (ancien) qui précisait les compétences de l'ITM. Dans la même période, au Bureau international du travail était discutée la nécessité d'organiser une inspection du travail pour les gens de mer. L'article 2 § 1 de la convention nº 178 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur l'inspection du travail (gens de mer), adoptée le 22 octobre 1996 précisait que *"Tout membre auquel s'applique la convention devra assurer un système d'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer."*

La France a ratifié cette convention par la loi nº 2004-146 du 16 février 2004 (dépôt des instruments de ratification auprès du directeur général du BIT le 27 avril 2004). La portée de cette ratification qui couvre initialement les gens de mer, c'est-à-dire les personnels employés dans la marine marchande, selon l'OIT, a été étendue par la France aux pêcheurs. D'une manière plus générale, cette convention s'applique à toute personne travaillant ou employée à bord des navires à quelque titre que ce soit et donc au-delà des seules personnes *"exerçant la profession de marin"* (décret nº 67-690 du 7 août 1967 relatif à la profession de marin).

En application du décret nº 99-489 et après une année d'expérimentation à Lorient, pour le département du Morbihan, seize sections d'inspections du travail maritime avaient été créées par l'arrêté ministériel du 10 juillet 2001,

modifié par l'arrêté du 11 juin 2002. Ces agents étaient issus initialement des corps des Affaires maritimes (administrateurs, inspecteur et contrôleurs des affaires maritimes) puis, depuis 2003, après consultation des organismes paritaires, en provenant du corps interministériel de l'inspection du travail. La totalité des services de l'ITM n'ayant pu être rendue opérationnelle, ce sont une dizaine d'agents de contrôle qui étaient en fonction fin 2007.

À compter du 1er janvier 2009, par décret n° 2008-1503 et arrêté du 30 décembre 2008, l'inspection du travail maritime a fusionné avec les autres services d'inspection du travail. Les missions et les attributions qui étaient les siennes, en vertu du décret du 7 juin 1999, sont désormais de la compétence des agents de contrôle relevant du ministère en charge du Travail. Sous réserve de disposer de pièces justificatives de leurs fonctions, conformément à l'article 5 de la convention OIT n° 178, ils assurent le respect de la législation du travail au travers du Code du travail et du Code du travail maritime, au profit de toutes personnes employées à bord des navires, contrôle des navires battant pavillon français, immatriculés dans les collectivités d'outre-mer (COM) et faisant escale dans les ports métropolitains et des départements d'outre-mer (DOM).

Sur le plan juridique et toujours en ce qui concerne **l'inspection du travail des gens de mer**, les § II à IV de l'article L. 742-1-1 du Code du travail (ancien) sont toujours applicables en l'attente de nouveaux textes :

*"II. - Les inspecteurs et contrôleurs du travail maritime sont chargés de veiller à l'application des dispositions du présent code, du Code du travail maritime et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime de travail des marins.*

*Ils sont également chargés du contrôle des conditions de vie et de travail de toute personne employée à quelque titre que ce soit à bord des navires et n'exerçant pas la profession de marin ainsi que du contrôle de l'application des conditions sociales de l'État d'accueil dans les cas où celles-ci ont été rendues applicables aux équipages de navires battant pavillon étranger.*

*Pour l'exercice de ces missions, les inspecteurs et contrôleurs du travail maritime sont habilités à demander à l'employeur ou à son représentant, ainsi qu'à toute personne employée à quelque titre que ce soit à bord d'un navire, de justifier de son identité, de son adresse et, le cas échéant, de sa qualité de marin.*

*III. - Les inspecteurs et contrôleurs du travail maritime participent, en outre, au contrôle de l'application des normes de l'Organisation internationale du travail relatives au régime de travail des marins embarqués à bord d'un navire battant pavillon étranger faisant escale dans un port français.*

*IV. - Indépendamment des inspecteurs et contrôleurs du travail maritime et des officiers et agents de police judiciaire, les officiers et inspecteurs des affaires maritimes et les agents assermentés des affaires maritimes sont chargés de constater les infractions aux dispositions du présent code, du Code du travail maritime et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime de travail des marins.*

*Les inspecteurs, contrôleurs, officiers et agents mentionnés à l'alinéa précédent sont habilités à constater les infractions aux dispositions des régimes du travail*

*applicables aux personnels embarqués à bord des navires immatriculés à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises qui font escale dans un port d'un département français ou de Saint-Pierre-et-Miquelon. Pour les navires touchant les rades et ports étrangers, la constatation des infractions mentionnées à l'alinéa précédent est confiée à l'autorité consulaire, à l'exclusion des agents consulaires."*

Seuls trois secteurs d'activité conservent une mission d'inspection du travail exercée en dehors de ce cadre par d'autres départements ministériels. Il s'agit comme développé au chapitre I.2 ci-dessous :

- des mines et carrières (articles R. 8118-8 et 9 du Code du travail) ;
- des aménagements hydroélectriques concédés et des ouvrages de transports d'électricité (articles R. 8111-10 et 11) ;
- des établissements de la défense (article R. 8111-12).

## I.2. Les agents chargés d'une mission d'inspection du travail par leur ministère de tutelle

### *I.2.1. Les directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)[22]*

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.

Le décret n° 2009-235 du 27 février 2009 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), confirme l'échelon régional de ces missions, anciennement exercées par les ingénieurs des DRIRE, dans les établissements suivants :

- aménagements hydroélectriques concédés ;
- ouvrages de transport d'électricité.

*22) Suite à la réorganisation du ministère de l'Écologie, les missions d'inspections du travail qui incombaient aux directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE) sont désormais du ressort des DREAL , hors Île-de-France et Outre-mer. Ces DREAL sont issues de la fusion des anciennes DRE (directions régionales de l'équipement) et DRIRE. Neuf DREAL ont été créées en 2009, et 12 en 2010. En Île-de-France, ceci relève de la DRIEE créée à l'été 2010 (direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie). Les directions outre-mer seront créées avant fin 2010.*

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.

Selon une enquête interne effectuée entre fin 2008 et début 2009, l'ensemble des directions régionales a consacré 2,9 ETP à l'activité d'inspection du travail pour les ouvrages de transport d'électricité.

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

Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du Travail.

### *I.2.2. L'inspection du travail des centrales nucléaires de production d'électricité (CNPE)[23]*

L'ASN est en charge du contrôle de la sûreté et de l'inspection du travail dans les centrales nucléaires, en application de l'article 57 de la loi transparence et sécurité en matière nucléaire (TSN) et du Code du travail (article R. 8111-11).

La santé, la sécurité, les conditions de travail et la qualité de l'emploi des salariés d'EDF, de ses prestataires ou sous-traitants, au même titre que la sûreté des installations, bénéficient d'un contrôle coordonné, exercé par l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN). Ce contrôle est réalisé aux différentes étapes de la vie des centrales nucléaires : construction, exploitation et démantèlement.

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

- faire respecter la réglementation du travail, en contrôlant qu'elle est effectivement et correctement appliquée, par tous les moyens mis à sa disposition, mais aussi en accompagnant EDF dans l'appropriation et la déclinaison des prescriptions réglementaires ;

*23) Sur l'activité de contrôle en la matière voir ci-après : sixième partie, chapitre 1.6.*

- enquêter sur les accidents du travail et s'assurer que l'exploitant engage les actions permettant de garantir la sécurité des travailleurs ;
- prendre des décisions en matière d'organisation du travail (dérogation à la durée du travail ou repos) ou de relations professionnelles ;
- identifier et suivre dans la mesure du possible les conflits sociaux dans le cadre de sa mission de conciliation ;
- informer et conseiller les salariés et leurs représentants et les employeurs, participer aux réunions de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- relever et signaler les déficiences et abus non couverts par la législation du travail observés dans les établissements contrôlés.

Dans l'exercice de leurs missions dans les centrales nucléaires, les inspecteurs du travail de l'ASN (IT ASN) disposent de l'ensemble des moyens de contrôle, de décision et de contrainte des inspecteurs de droit commun.

Ainsi ce sont environ 20 000 salariés EDF et autant de prestataires, pour les 19 sites regroupant des centrales nucléaires en exploitation et le réacteur EPR en construction de Flamanville, ainsi que pour les deux sites où se situent les surgénérateurs déclassés, soit 21 sites, qui relèvent de l'inspection du travail de l'ASN.

Au 31 décembre 2009, l'ASN dispose pour les missions d'inspection du travail de 15 inspecteurs et d'un directeur du travail placé en position fonctionnelle d'animation au niveau central qui assure la coordination du réseau des inspecteurs. Les missions d'animation se sont renforcées, les méthodes mieux harmonisées, les ressources et la veille documentaires diffusées régulièrement. Enfin, les liens avec les autres activités de contrôle des centrales nucléaires se consolident pour contribuer à la vision intégrée du contrôle recherchée par l'ASN.

**Article R. 8111-11 du Code du travail :**

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

*Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du Travail."*

**Article 28 III de la loi TSN :**

*"Les installations nucléaires de bases sont :*
*1º les réacteurs nucléaires ;*
*2º les installations répondant à des caractéristiques définies par décret en Conseil d'État, de préparation, d'enrichissement, de fabrication, de traitement ou d'entreposages ou de stockages de déchets radioactifs ;*
*3º les installations contenant des substances radioactives ou fissiles et répondant à des caractéristiques définies par décret en Conseil d'État ;*
*4º les accélérateurs de particules répondant à des caractéristiques définies par décret en Conseil d'État."*

### *I.2.3. L'inspection du travail dans les établissements de la défense*

Le ministère de la Défense dispose d'une inspection du travail autonome de celle du régime général, comme le prescrit l'article R. 8111-12 du Code du travail. Elle est compétente dans les emprises, placées sous l'autorité du ministre de la Défense, à accès réglementé et surveillé en permanence pour des raisons de protection du secret de défense.

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

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

Elle possède une compétence territoriale nationale.

Au 31 décembre 2009, l'inspection du travail dans les armées (ITA) disposait de 12 inspecteurs.

Pour mémoire, l'ITA dispose également de trois inspecteurs de la radioprotection ayant compétence sur l'ensemble des installations de la défense ou des entreprises extérieures présentes au sein des emprises de la défense, ainsi qu'un inspecteur technique de la protection contre l'incendie et un inspecteur de la médecine de prévention dans les armées ayant exclusivement compétence sur le dispositif défense.

À cette même date, le ministère de la Défense comptait[24] 239 081 militaires et 71 558 personnels civils.

*24) En baisse importante par rapport à 2008 (345 001 militaires et 76 587 personnels civils) compte tenu du départ de la gendarmerie.*

## II. LA “FUSION” DES QUATRE SERVICES D’INSPECTION DU TRAVAIL

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

Le principe de la fusion a été finalement annoncé par le CMPP[25] du 12 décembre 2007, la démarche de fusion elle-même étant lancée le 11 juin 2008. Une concertation nationale et locale conduisait à la validation, en décembre 2008, de 26 projets régionaux d’organisation. Le 30 décembre 2008, deux décrets et un arrêté rendaient cette fusion effective au 1er janvier 2009.

Les décrets n° 2008-1503 et 1510 du 30 décembre 2008 sont rédigés notamment sous les visas des trois conventions de l’OIT n° 81, 129 et 178.

Ces deux textes visent à modifier le Code du travail, le Code du travail ancien (notamment en ce qui concerne les gens de mer) et le Code rural, en tirant les conséquences de la création de ce service unique d’inspection du travail. Outre un grand nombre de modifications de forme, relatives particulièrement à la dénomination et à la compétence des différentes autorités, il faut souligner :

- l’article R. 8121-13 donnant compétence à la DGT pour l’application des trois conventions OIT susvisées ;
- l’article R. 8122-9 déterminant la compétence du ministre chargé du Travail pour fixer le nombre de sections d’inspection du travail et celle du directeur régional pour leur localisation et leur délimitation. Ce même article pose le principe, sauf exception, d’une section chargée du contrôle des professions agricoles dans chaque département ;
- l’article D. 8121-7 modifiant la composition du CNIT.

Le fondement de cette réforme importante pour l’inspection du travail se trouve globalement dans la recherche d’une meilleure organisation de l’État. En effet, historiquement, cette distinction Travail/Agriculture/Transports s’est fondée sur des particularités qui se sont peu à peu estompées : la démographie salariale du secteur agricole a baissé significativement. Le droit du travail applicable dans les trois secteurs est désormais harmonisé. Les critères d’assujettissement des entreprises à tel ou tel service d’inspection du travail ne permettaient pas une réelle logique dans la répartition des compétences (part importante du parc de camions hors contrôle “transports”, banque et assurances relevant du régime agricole, etc.). La fusion répond égale-

*25) Conseil de modernisation des politiques publiques.*

ment à un objectif de lisibilité et d'accessibilité (guichet unique) et d'optimisation des fonctions support (documentation et services périphériques au contrôle).

Depuis le 1er janvier 2009, le service d'inspection du travail est donc unifié avec une autorité centrale unique, la DGT. Pour autant, la partie 8 du Code du travail continue à distinguer trois secteurs au sein desquels les missions d'inspection du travail sont exercées par d'autres agents :

- les mines et carrières, les industries électriques et gazières, par des fonctionnaires des DRIRE, sous l'autorité du ministre chargé du Travail (cf. ci-dessus I-2.1) ;
- les centrales électriques nucléaires, par les agents de l'ASN, sous l'autorité du ministre chargé du Travail (cf. ci-dessus I-2-2) ;
- certains établissements dont l'activité est liée à la défense nationale, par des agents désignés et sous l'autorité du ministre chargé de la Défense nationale (cf. ci-dessus I-2.3).

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

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

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

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

Ainsi, ce sont presque 800 agents qui ont rejoint le ministère chargé du Travail et pour lesquels il a fallu résoudre un certain nombre de questions (immobilier, système d'information, formation, etc.).

80 % des agents ont rejoint physiquement les locaux des DDTEFP à la fin 2009 (le taux de 90 % est attendu à la fin 2010).

L'enjeu est de conserver le niveau d'interventions et de services antérieurs, tout en homogénéisant progressivement les pratiques professionnelles et le management.

Au niveau local, cette nouvelle inspection unifiée sera intégrée dans les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

# III. LES ORGANISMES CONCOURANT, AVEC L'INSPECTION DU TRAVAIL, À L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL

## III.1. Les juridictions prud'homales

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

Ils ont, notamment, à statuer sur :

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

En effet, les inspecteurs du travail ne sont pas juges du contrat de travail. Leurs compétences ne concernent pas l'application des relations contractuelles entre les parties au contrat de travail, même si ils interviennent sur ce terrain pour faire respecter certaines règles, notamment lorsqu'il s'agit du contrat à durée déterminée, du contrat de mission ou du contrat de travail à temps partiel. Ils dispensent également de nombreux renseignements et conseils sur ces questions.

Le conseil des prud'hommes est une juridiction civile spécialisée, de première instance, composée d'un nombre égal d'employeurs et de

salariés élus directement par les salariés et les employeurs. La dernière élection prud'homale s'est déroulée le 3 décembre 2008[26].

En cas de partage des voix entre les conseillers, le conseil se réunit à nouveau sous la présidence d'un magistrat (professionnel) 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.

Au 31 décembre 2009, les chiffres clés de ces juridictions étaient les suivants[27] :

- 228 578 affaires nouvelles (y compris référés), soit + 13,1 % par rapport à 2008, du fait d'affaires de licenciements en série notamment ;
- 192 043 affaires terminées (dont 52 214 référés), soit - 4,1 % par rapport à 2008 ;
- 199 203 affaires étaient en cours (augmentation de 35 300 affaires par rapport à 2008).

Toujours selon la même source, la durée moyenne de traitement des affaires terminées en 2009 s'est établie à 9,9 mois. Elle inclut les affaires au fond (12,7 mois) et les référés (2,4 mois).

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, est de 15 354 en 2009 (16 986 en 2008 / 14 903 en 2007).

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

### *III.2.1. L'inspection des établissements classés*

L'inspection des installations classées exerce une mission de police environnementale auprès des établissements industriels et agricoles. La France compte, suivant une nomenclature, environ 500 000 établissements classés. Fin 2010, 48 000 établissements présentent un niveau de risque qui nécessite une autorisation préalable.

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

---

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

*27) Source : Ministère de la Justice et des Libertés, SG – SDSE (hors Papeete).*

Entre 1997 et 2010, suite aux renforcements successifs de la réglementation sur les établissements soumis à la directive européenne "Seveso", le nombre de ces établissements a triplé, passant de 397 établissements en 1997 à 1 188 fin 2010. Les 638 établissements dits "Seveso seuil haut" sont ceux qui présentent le plus de risques.

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

Pour l'essentiel, les décisions individuelles sont prises, sous l'autorité du ministère en charge de l'Environnement, par le préfet de département, assisté des services de l'inspection des installations classées. Les inspecteurs – ingénieurs, techniciens, vétérinaires – sont des agents de l'État, assermentés, travaillant principalement dans les DREAL (directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement) et la DRIEE (direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie d'Île de France) (956), les DDPP (directions départementales de la protection des populations) (214) ainsi que pour d'autres services (14). En équivalent temps plein, ils étaient 1 182 à la fin de l'année 2010.

Leurs missions sont organisées autour de trois axes :

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

### *III.2.2. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)[28]*

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

28) www.anact.fr

Elle emploie, au 31 décembre 2009, 83 agents en équivalent temps plein. Ses ressources proviennent pour 70 %, de la subvention versée par le ministère chargé du Travail, 14 % de ses ressources sont affectées à la dotation pour le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail et 9 % ont pour origine des prestations facturées. Depuis une vingtaine d'années, l'Anact encourage la création des structures paritaires régionales ayant un objectif d'amélioration des conditions de travail. À ce jour, 26 structures régionales existent, la dernière ayant été créée en Guadeloupe. 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 décembre 2009.

Ces Aract ont six sources de financement. La subvention qu'elles reçoivent de l'Anact pour 27 %, le financement des projets réalisés pour l'État en région (31 %), les conseils régionaux (17 %) ou d'autres structures publiques (4 %). Le fonds social européen contribue pour 12 %. Enfin, elles réalisent des prestations rémunérées (5 % 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'accompagnement de réorganisation, etc. D'une

durée moyenne de cinq 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.

Pour 71 % de son activité, le réseau de l'Anact intervient dans des entreprises de moins de 250 salariés et pour 35 % de moins de 50 salariés. 28 % du temps opérationnel du réseau est consacré à de l'intervention en entreprise. Le reste du temps se concentre sur l'animation de réseaux et de projets (19 %), la capitalisation (22 %), le transfert des connaissances acquises et méthodologie élaborées (25 %) et de la veille (6 %).

Depuis le 1er janvier 2009, l'Anact met en œuvre son quatrième contrat de progrès avec l'État prévu pour la période 2009-2012. Ce contrat identifie quatre axes de progrès pour l'amélioration des conditions de travail :

- renforcer les actions de transfert pour améliorer l'impact du réseau sur l'amélioration des conditions de travail, particulièrement dans les TPE et PME ;
- inscrire d'avantage l'amélioration des conditions de travail dans les projets du réseau ;
- mieux outiller les partenaires sociaux dans la mise en œuvre territoriale des actions pour l'amélioration des conditions de travail ;
- mieux intégrer la dimension européenne et internationale dans les actions du réseau.

### *III.2.3 La branche accidents du travail/maladies professionnelles*[29]

#### *La Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS)*[30]*, les Caisses régionales d'assurance maladie (CRAM)*[31]*, les Caisses générales de Sécurité sociale (CGSS)*[32]

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 parts égales, des représentants des partenaires sociaux, employeurs et salariés. Par ailleurs, des Comités techniques nationaux et régionaux (CTN et CTR), composés eux aussi à parts égales 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, etc.).

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 ;

*29) Du régime général de Sécurité sociale, le régime agricole (MSA) est traité à part, au chapitre suivant.*
*30) Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (Direction des risques professionnels).*
*31) Caisses régionales d'assurance maladie (Services prévention).*
*32) Caisses générales de Sécurité sociale.*

- 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 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, etc., les exemples de ces collaborations sont variés.

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

**- La Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS)**

Elle met en œuvre la politique de prévention définie par les partenaires sociaux au sein de la CAT/MP et gère le budget national de prévention des accidents du travail (FNPAT), qui s'est élevé à près de 350 millions d'euros en 2009.

Dans le domaine de la prévention, le premier rôle de la CNAMTS est de piloter et d'animer l'action des organismes qui constituent la branche AT/MP : les caisses régionales d'assurance maladie (CRAM), les caisses générales de Sécurité sociale (CGSS, dans les DOM), l'INRS et Eurogip, en vue de créer une véritable dynamique et de coordonner les actions pour assurer la cohérence du dispositif.

Depuis l'année 2009, la CNAMTS mobilise ainsi son réseau sur des priorités de prévention communes, validées par les membres de la CAT/MP. Ces priorités font l'objet d'un plan national d'actions coordonnées (PNAC) qui est déployé dans toutes les régions de façon simultanée. Ciblé sur quatre risques : les troubles musculo-squelettiques, les cancers professionnels, le risque routier et les risques psychosociaux et trois secteurs d'activités : le bâtiment et les travaux publics, la grande distribution et l'intérim, le PNAC définit un socle d'actions à conduire dans chaque région, en vue d'obtenir des résultats tangibles de réduction des risques professionnels. Jusqu'en 2012, la mise en œuvre du PNAC mobilisera l'ensemble des caisses qui sont appelées à renforcer leurs actions en entreprises ; elle s'appuiera également sur des partenariats renforcés avec d'autres acteurs de prévention, notamment avec les services de santé au travail.

Parmi les actions nationales marquantes de 2009 réalisées au titre du PNAC, il faut citer :

- l'organisation de la deuxième semaine de prévention des TMS, qui s'est déroulée du 11 au 15 mai 2009. Initiée par la CNAMTS et relayée par les CRAM et CGSS, cette manifestation a été l'événement majeur de la campagne 2009 de prévention des TMS coordonnée par les pouvoirs publics. Comme en 2007, l'objectif a été de montrer aux entreprises que prévenir les TMS est possible, mais en 2009, l'accent a été mis sur l'engagement des branches professionnelles. Une cinquantaine d'événements à Paris et en régions ont réuni 3 000 personnes et une brochure présentant 34 exemples de bonnes pratiques de prévention a été diffusée à 18 000 exemplaires ;

- la conception et l'édition d'un "Socle commun pour la prévention sur les chantiers" (chutes de hauteur, manutention mécanique et hygiène) en direction des entreprises, mais aussi vers les maîtres d'ouvrage et leurs coordonnateurs en vue d'optimiser l'organisation et la logistique de chantier. Ce socle commun est diffusé sous la forme d'un dépliant qui a été édité à 30 000 exemplaires et d'une affiche (5 000 exemplaires).

Ce Plan national est complété notamment par des plans d'actions régionaux (PAR) élaborés par les CRAM et CGSS à partir des priorités de prévention définies à l'automne 2008 par les Comités techniques nationaux (CTN). Parmi les quelque 700 secteurs d'activités qu'ils couvrent, les CTN ont ainsi sélectionné une cinquantaine de cibles : risques et activités sur lesquelles les entreprises et les acteurs de prévention devront concentrer leurs efforts pendant la période 2009-2012. Ces cinquante priorités de prévention ont servi de base à l'élaboration, par les CRAM et CGSS, de leur plan d'actions régional (cf. ci-dessous).

Par ailleurs, depuis 2007, la branche AT/MP s'est organisée en "champs coordonnés de prévention", lieux privilégiés de conception de l'ingénierie de prévention, dans l'objectif de mutualiser les expériences et moyens des organismes, pour gagner en efficacité et en homogénéité. Cette nouvelle façon de travailler entre la CNAMTS, les CRAM/CGSS et l'INRS a débouché sur des résultats concrets en 2009, parmi lesquels on peut citer :

- la grille GPS SST (gestion de la sécurité et santé au travail), qui permet d'analyser les pratiques de gestion de la prévention dans l'entreprise en associant tous les acteurs concernés (direction, encadrement, représentants du personnel, préventeurs, etc.) ;

- la brochure *Bien vieillir au travail*, qui ouvre des pistes concrètes d'actions pour la prévention du vieillissement ou de l'usure prématurée liés au travail et propose une démarche pour l'élaboration d'un plan de maîtrise de ces phénomènes ;

- les référentiels de compétences *Prévention des risques professionnels* élaborés pour les différents métiers du secteur de l'aide à la personne : intervenants à domicile, responsables du secteur ou infirmiers coordonnateurs, directeurs/cadres et administrateurs, ainsi que le dispositif de formation intitulé : Certificat Prévention Secours (CPS) à destination des intervenants aidants et soignants du secteur ;

- la stratégie pour l'accueil des nouveaux salariés dont l'un des axes consiste à promouvoir une véritable fonction d'accueillant dans l'entreprise. C'est le secteur du bâtiment gros œuvre qui a été retenu pour expérimenter cette stratégie. Pendant l'année 2009, les trois caisses régionales impliquées dans ce projet ont mis au point les outils pédagogiques nécessaires et ont commencé à former des tuteurs d'entreprises volontaires. L'objectif pour 2010 est de d'étendre et de promouvoir cette approche au plan national dans le secteur du BTP, puis dans d'autres branches professionnelles.

Enfin, la CNAMTS collecte et exploite les statistiques nationales des accidents du travail et des maladies professionnelles qui servent de base à la tarification des entreprises. Pendant l'année 2009, sa capacité d'analyse statistique s'est encore développée dans l'objectif d'apporter aux décideurs les informations pertinentes dont ils ont besoin pour mieux orienter leurs actions de prévention et de gestion des risques professionnels. L'année 2009 a également été marquée par l'aboutissement de deux chantiers importants : la rénovation des règles de tarification des entreprises et le renforcement des incitations financières à la prévention. Complémentaires, ces deux réformes visent le même objectif : mieux sensibiliser les entreprises à l'intérêt des mesures de prévention.

**- Les seize caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) et les quatre caisses générales de Sécurité sociale (CGSS)**

Elles sont chargées de développer et coordonner la prévention des risques professionnels dans leur circonscription. Elles aident les entreprises et les branches professionnelles à évaluer leurs risques et les conseillent sur les actions de prévention à mettre en œuvre. À cette fin, 275 ingénieurs conseils, 550 contrôleurs de sécurité et 615 autres personnels (chiffres au 31 décembre 2009) exercent des activités de diagnostic des risques, de conseil, d'information et de formation à la sécurité. Les ingénieurs conseils et les contrôleurs de sécurité ont le

même droit d'entrée et d'enquête dans les entreprises relevant du régime général de la Sécurité sociale que les inspecteurs du travail ; ils disposent du pouvoir (dit d'injonction) de demander à ces entreprises "toute mesure justifiée de prévention".

Pendant l'année 2009, les CRAM et CGSS se sont fortement mobilisées dans la mise en œuvre du PNAC, puisqu'elles lui ont consacré un tiers de leur temps d'intervention. Sur chacun des programmes du plan, des actions significatives ont été réalisées, parmi lesquelles on peut signaler :

- près de 1 000 visites d'établissements de plus de 50 salariés, dotés d'un CHSCT et ayant eu au moins trois cas de TMS indemnisés entre 2005 et 2007, dans l'objectif que chacun de ces établissements mette en place un plan d'action contre les TMS ;

- l'accompagnent des entreprises dans l'identification et la substitution, ou la réduction, de l'exposition aux produits CMR (chaque intervention donne lieu à la rédaction d'une fiche de suivi). Près de 2 400 fiches ont été remplies, qui couvrent 36 000 salariés exposés. Pour le volet amiante, 9 000 plans de retrait ont été enregistrés entre juillet et décembre 2009, mais seulement 93 modes opératoires ;

- 500 visites d'établissements sélectionnés pour leur flotte VUL et le lancement de plans de prévention selon trois axes : équipements de sécurité, entretien des véhicules et formation à la conduite et à l'arrimage ;

- le recensement dans chaque région d'intervenants extérieurs spécialisés dans le domaine des risques psychosociaux en vue d'établir une liste pouvant être communiquée aux entreprises confrontées à une situation difficile et souhaitant faire appel à un consultant externe ;

- l'information et la communication sur le "Socle commun de prévention BTP" en direction des maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre et coordonnateurs SPS, la réalisation de 1 511 actions concrètes avec les maîtres d'ouvrage et sur 23 340 visites de chantier ;

- 1 300 interventions dans une trentaine d'enseignes (hyper ou supermarchés) afin de réduire les risques de manutentions et de TMS lors de la mise en rayons. Ainsi, plus de 1 000 appareils de manutention ont été déployés pour la mise en rayon ;

- 1 455 visites d'agences d'emploi intérim (avec comme interlocuteur le responsable d'agence dans 82 % des cas) qui ont débouché sur 817 recommandations.

À côté de la mise en œuvre des sept programmes du PNAC, l'activité 2009 des CRAM et CGSS a porté sur la préparation et le lancement de leur plan d'action régional (PAR cf. ci-dessus). Ce plan a été élaboré en concertation avec les partenaires sociaux membres des comités techniques régionaux (CTR) à partir des priorités de prévention définies par les comités techniques nationaux (CTN) ; de fait, au moins huit des actions (sur les dix) inscrites dans chaque PAR sont la déclinaison de l'une des priorités de prévention définies à l'automne 2008 par les CTN. Au total ce sont 244 actions de prévention qui sont inscrites dans les PAR. Elles constituent en outre, pour 80 % d'entre elles, un prolongement des actions socles définies par le PNAC, en particulier sur les programmes TMS, CMR et BTP.

Par ailleurs, les caisses régionales et générales sont chargées d'appliquer aux entreprises de leur circonscription les règles de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elles disposent de tout un arsenal d'incitations financières à la prévention (contrats de prévention, aides financières simplifiées, ristournes sur cotisation ou au contraire majorations de cotisations, etc.) qui a été renforcé en 2009 en vue d'une meilleure efficience.

### *L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)*[33]

L'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, etc.), aux entreprises et leurs salariés pour la prévention des risques professionnels.

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

Il est géré par un conseil d'administration paritaire (9 représentants des employeurs, 9 représentants des syndicats de salariés). Il est constitué de deux centres, l'un à Paris (siège social), le second en Lorraine (implantations de Vandœuvre et de Neuves-Maisons, près de

*33) Données 2009 non disponibles.*

Nancy) et son budget provient en presque totalité du fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'INRS dispose de moyens de recherche et de laboratoires qui lui permettent d'étudier les différents aspects de la prévention (risques physiques, chimiques, psychosociaux, sécurité des équipements, ergonomie, etc.).

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

Il exerce ses activités au profit des entreprises et des salariés du régime général de toutes les branches d'activité (métallurgie, chimie, bâtiment et travaux publics, transport, services, etc.) 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, etc.

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

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

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

En matière de communication externe, en 2008, l'INRS a participé à la manifestation "Fête de la Science" et accueilli 950 personnes venues visiter les laboratoires et rencontrer les experts, en novembre. L'Institut a organisé, pour l'Association internationale de Sécurité sociale, un colloque consacré au nouveau système global harmonisé pour l'étiquetage des produits et substances chimiques qui a réuni 350 participants en février. Il a par ailleurs rénové la ligne éditoriale de sa lettre d'information bimestrielle *Réalité Prévention* diffusé en 10 000 exemplaires à un public non spécialiste de la prévention des risques professionnels.

*Eurogip*

Créé par la CNAMTS et l'INRS en 1991, Eurogip a pour mission de coordonner et développer à l'échelon européen les actions de la Sécurité sociale dans le domaine des risques professionnels et d'analyser les évolutions au niveau communautaire et au sein des pays de l'Union européenne.

Par ailleurs il coordonne l'activité des quelque 85 ingénieurs des CRAM et de l'INRS qui sont chargés de faire entendre la voix de la prévention des risques professionnels dans les groupes de normalisation européenne et internationale auxquels ils participent.

### *III.2.4. La Mutualité sociale agricole (MSA)*

Le régime de protection sociale des professions agricoles est géré par une institution spécifique, la Mutualité sociale agricole (MSA).

La caractéristique principale du réseau des caisses de MSA, composé de 35 caisses locales, départementales ou pluri-départementales représentées au niveau national par la caisse centrale de MSA (CCMSA), est d'assurer la couverture des quatre branches de risques que sont : la santé (maladie-maternité-invalidité-décès), la famille (équivalent des caisses d'allocations familiales), la vieillesse et le risque professionnel (AT/MP) pour les salariés mais aussi pour les non-salariés agricoles[34]. Ajoutons que l'institution MSA procède directement à l'affiliation (déclarations des salariés aux organismes sociaux) à l'appel des cotisations et à leur recouvrement (équivalent des URSSAF dans le régime général).

Le fait d'associer dans une même institution les employeurs et les salariés, dont les représentants au sein des caisses, délégués cantonaux

*34) Pour les risque maladie (AMEXA) et le risque professionnel (ATEXA) des non-salariés agricoles, la MSA n'a pas l'exclusivité de la gestion du risque, elle le partage avec d'autres assureurs mais elle est une "caisse pivot". Il faut aussi préciser que dans les trois départements d'Alsace-Moselle le risque professionnel des salariés et des non-salariés n'est pas géré par la MSA mais par des caisses d'assurance accident spécifiques.*

et administrateurs, sont renouvelés lors d'élections régulières (dans des collèges différents[35]), imprime un caractère et un rythme particulier dans la gestion de cet organisme qui œuvre sous la double tutelle des ministères chargés de l'Agriculture et de la Sécurité sociale[36].

Dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels définie par le ministre chargé de l'Agriculture et dont il fixe les objectifs, la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) a pour mission de promouvoir la prévention des risques professionnels des salariés et des non-salariés agricoles (article L. 723-11 du Code rural et de la pêche maritime). Dans le domaine de la santé au travail, la CCMSA s'assure du financement des services de santé au travail créés au sein de chacune des caisses de MSA qui sont responsables de l'application des dispositions concernant l'organisation et le fonctionnement de ces services.

La CCMSA coordonne l'action des caisses de mutualité sociale agricole qui ont la responsabilité de mettre en œuvre des actions de prévention au niveau de leurs départements respectifs, en cohérence avec l'action des services de santé au travail. Pour ce faire, elle élabore et pilote le plan pluriannuel de santé et sécurité au travail des actifs agricoles et établit et exploite les statistiques nationales d'accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP). Elle assure la gestion des fonds nationaux de prévention des salariés et des non-salariés. Elle est assistée par cinq comités nationaux compétents pour les différents secteurs d'activités agricoles et composés paritairement de représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés agricoles, avec la participation, à titre consultatif, de représentants du ministère chargé de l'Agriculture et de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole. Ces comités techniques nationaux sont consultés sur toutes les questions relatives à la mise en œuvre de la prévention dans les secteurs professionnels relevant de leur compétence. Afin d'ancrer la démarche de pluridisciplinarité au sein des caisses de MSA, l'institution a choisi de rapprocher les services de santé au travail des services de prévention en créant une seule entité appelée "service de santé et sécurité au travail", dans une logique de guichet unique pour l'usager.

La CCMSA s'assure également d'une politique de formation initiale et continue des médecins du travail et des préventeurs par l'organisation de sessions de formation et mise en réseau d'outils par l'Institut national de la médecine agricole (INMA) à Tours.

---

*35) Trois collèges : celui des exploitants agricoles, celui des salariés et celui des employeurs de main-d'œuvre.*
*36) Innovation de la loi de financement de la Sécurité sociale de 2009.*

### *III.2.5. Le Centre d'étude du machinisme agricole et du génie rural des eaux et des forêts (Cemagref)*

Le Cemagref est un établissement public à caractère scientifique et technologique, placé sous la double tutelle du ministère chargé de l'Agriculture et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Au titre de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, les priorités de l'action publique du ministère en charge de l'Agriculture visent à réduire les risques professionnels et faire diminuer la fréquence et la gravité des accidents en tenant compte également de l'évolution socio-économique et de l'environnement humain dans lequel sont mis en œuvre les agroéquipements et en exerçant une veille sur les évolutions susceptibles d'exposer les opérateurs à de nouveaux risques.

Ainsi, afin d'améliorer la santé et la sécurité des opérateurs agricoles, le Cemagref développe notamment des travaux d'expertise sur :

- l'analyse des risques et la prévention des opérateurs ;
- la conformité des agroéquipements vis-à-vis des exigences des directives en place ;
- le contrôle - commande de la mobilité ;
- la connaissance des modes d'exposition et la réduction de l'exposition des opérateurs aux pesticides, et autres agents chimiques ;
- les évolutions ergonomiques des agro équipements ;
- la modélisation et l'optimisation des mécanismes d'interactions homme-machine.

### *III.2.6. L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP)*

L'OPPBTP est l'organisme de prévention de la branche professionnelle du bâtiment et des travaux publics 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". À 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. Il 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. Il propose également 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 la tutelle du ministère chargé du Travail, est géré paritairement par les partenaires sociaux de la branche du bâtiment et des travaux publics. Il dispose donc d'une "délégation de service public" très large dans le domaine de la prévention et des conditions de travail de cette branche.

Toutes les entreprises de la branche qui relèvent des caisses de congés payés du secteur du bâtiment et des travaux publics (article 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.

**• Les missions et la structure de l'organisme**

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

**Le conseil :** L'OPPBTP a créé une gamme d'outils pour accompagner les entreprises dans leurs actions de prévention.

**La démarche de progrès :** l'OPPBTP propose aux entreprises un contrat de progrès, engagement réciproque qui a pour but de les inciter à mettre en œuvre une politique concrète de prévention adaptée à leur entreprise, afin de réduire les risques d'accidents et d'améliorer les conditions de travail. En 2009, 1 082 contrats de progrès ont ainsi été signés.

MAEVA-BTP2 : environ 35 000 personnes utilisent ce logiciel et cette méthode d'aide à l'identification et à l'évaluation des risques professionnels pour rédiger le document unique d'évaluation des risques et mettre en place un plan d'action : www.maeva-btp.fr.

SPOTH-BTP : est une base de données de solutions et d'outils pratiques de prévention qui aide à établir le plan d'action prévention des entreprises. Elle est disponible gratuitement sur www.spoth-btp.fr.

LARA-BTP : est une méthode qui permet d'évaluer les risques chimiques sur les chantiers ou en atelier. Elle est basée sur la compréhension et l'exploitation de l'étiquetage des produits chimiques et fournit les conseils nécessaires à leur utilisation en toute sécurité : www.lara-btp.fr.

PREVAL : un outil terrain conçu pour les petites entreprises et les artisans. Une visite de deux heures sur un chantier avec le chef d'entreprise permet une première démarche d'évaluation des risques, concrète, rapide et mesurable.

**La formation :** l'OPPBTP assure chaque année une activité 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. Ainsi, l'OPPBTP propose une nouvelle offre complète de formations comprenant plus de 70 stages et 30 sessions d'informations pour tous les acteurs du BTP : entreprises de toutes tailles, médecins du travail, IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels), permanents des ETT (entreprises de travail temporaire) et coordonnateurs SPS (sécurité protection de la santé).

Cette gamme inclut également PREV'ACTION, une solution globale pour mobiliser toute l'entreprise autour de la prévention, ainsi que des stages techniques de prévention pour les risques plus spécifiques (échafaudages, travaux de toiture, gros œuvre, etc.) et de nouvelles formations sur les troubles musculo-squelettiques (TMS) à destination des opérateurs.

L'OPPBTP reçoit environ 15 000 stagiaires en formation professionnelle chaque année dans des sessions sur des thèmes comme : management, organisation et acteurs de la prévention, maîtrise des risques professionnels, santé au travail, environnement.

**L'information :** elle est l'un des champs d'action essentiel pour l'OPPBTP avec :

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

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

- des campagnes de communication : ouverture et partenariat définissent la politique de communication de l'OPPBTP. La dernière action fut de lancer en 2009, pour la quatrième année consécutive, la campagne de sensibilisation "100 minutes pour la vie" avec une nouvelle formule événementielle pour sensibiliser de manière ludique et interactive les salariées et chefs d'entreprise du BTP. Cette campagne s'est poursuivie dans les CFA du 4 novembre au 16 décembre 2009 ;

- une participation à tous les grands rendez-vous de la profession : INTERMAT, 24H du Bâtiment, BATIMAT, etc ;

- www.oppbtp.fr : le site de l'OPPBTP présente les différents outils 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
- 17 000 abonnés au magazine mensuel *Prévention BTP*
- 15 000 stagiaires

### *III.2.7. La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde)*

La 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 identifier 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, etc.) et liées à l'origine, au sexe, aux mœurs, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à la situation de famille ou de grossesse, aux caractéristiques génétiques, à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap.

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

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

La Halde disposait en 2009 de 87 agents permanents *(81 en 2008)* et d'un budget de 11,3 millions d'euros. Elle a engagé le développement d'un réseau local de correspondants bénévoles chargés notamment, de l'accueil, de l'information et de l'orientation du public. 109 correspondants locaux *(50 en 2008)* étaient installés à la fin de l'année 2009.

La Haute autorité a en charge le traitement de réclamations individuelles. Elle peut être saisie, directement et par un simple courrier, par toute personne s'estimant victime d'une discrimination. Elle peut également être saisie par l'intermédiaire d'un parlementaire ou, avec l'accord de la victime, par toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans se proposant par ses statuts de combattre les discriminations. Elle peut aussi 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 Halde dirige des travaux de recherche.

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

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

La promotion de l'égalité dans le secteur de l'emploi a été l'une des trois principales priorités de la Halde en 2009 (comme en 2008).

Elle a poursuivi son dialogue avec les 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.

Elle a recommandé au gouvernement de supprimer les conditions de nationalité posées pour l'accès à certaines professions (à l'exception des emplois liés à l'exercice de la souveraineté ou de la puissance publique).

Elle a émis une recommandation à destination des entreprises afin de leur rappeler les principales règles encadrant la liberté de religion et de conviction au sein du collectif de travail.

Elle a engagé une réflexion concernant l'incidence des classifications professionnelles sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle a recommandé une clarification des règles prohibant la discrimination en raison de l'état de grossesse en cours de période d'essai.

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

### *Le traitement des réclamations*

En 2008, la Halde a enregistré 10 500 réclamations (soit une augmentation de 21 % par rapport à 2008) dont 3 200 concernaient l'emploi dans le secteur privé. Un quart relevaient de l'accès à l'emploi et trois quarts présentaient une discrimination dans le déroulement de carrière ou lors du licenciement.

Les principaux critères de discrimination avancés par les réclamants étaient : l'origine (28 %), l'état de santé ou le handicap (18 %). Venaient ensuite : l'activité syndicale, l'âge et le sexe.

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'État 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 Halde 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 Halde peut décider la publication d'un rapport spécial au *Journal officiel*. Elle peut présenter ses observations devant les juridictions civiles, pénales ou administratives. Elle peut communiquer au procureur de la République les dossiers dans lesquels paraissent constitués des délits. Lorsqu'elle considère que le délit de discrimination est caractérisé, la haute autorité peut proposer au mis en cause une transaction qui peut prévoir le paiement d'une amende (d'un maximum de 3 000 euros pour une personne physique et de 15 000 euros pour une personne morale), l'indemnisation du préjudice subi par la victime et des mesures de publicité. La transaction acceptée par le mis en cause doit être homologuée par le procureur de la République.

En 2009, le collège de la Haute autorité a engagé 19 médiations. Il a décidé de présenter ses observations devant les juridictions dans 212 dossiers. Il a adressé 14 rappels à la loi et a émis 163 recommandations. Il a transmis 12 dossiers au Parquet et a procédé à huit transactions pénales.

Il est à noter qu'au cours de cette même année, 177 réclamations ont abouti à un règlement amiable entre les parties au cours de l'instruction diligentée par la Halde.

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 Halde est compétente pour connaître des discriminations visées et prohibées par le Code du travail, elle n'a pour vocation ni d'assurer le monopole des interventions en entreprises, ni de concurrencer l'inspection du travail dans ce domaine. L'une des missions de la Haute autorité est d'inviter les autorités publiques à s'investir dans la lutte contre les discriminations, dans leurs domaines et avec leurs attributions respectives.

Une circulaire interministérielle n° DPM/ACI/2007/12 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 haute autorité et de l'inspection du travail.

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

Enfin, la Halde a activement collaboré à l'accompagnement de la diffusion d'un guide juridique et méthodologique de lutte contre les discriminations à destination des agents de contrôle de l'IT, élaboré en étroite collaboration avec les services de l'inspection du travail.

### *III.2.8. L'Autorité de sureté nucléaire (ASN)*

L'ASN, créée par la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire, assure au nom de l'État, le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection pour protéger les travailleurs, les patients, le public et l'environnement des risques liés aux activités nucléaires dans tous les domaines où sont utilisées des sources de rayonnements ionisants ainsi que lors du transport des matières radioactives. Elle contribue à l'information des citoyens.

Le rapport annuel de l'ASN est disponible sur son site www.asn.fr.

L'ASN est aussi en charge de l'inspection du travail dans les centrales nucléaires (article R. 8111-11 du Code du travail)[37].

*Les actions d'inspection de l'ASN*

En 2009, l'ASN a réalisé 2 128 inspections des installations nucléaires de base (INB), des activités de transport de matières radioactives, des activités mettant en œuvre des rayonnements ionisants, des organismes et laboratoires qu'elle a agréés et des activités liées aux équipements sous pression. Les inspecteurs du travail de l'ASN ont, quant à eux, effectué 176 journées d'inspection dans les centrales nucléaires.

*- Le contrôle des INB et des équipements sous pression.*

En 2009, 814 inspections ont été menées, dont 219 à caractère inopiné sur les INB.

Par ailleurs, l'ASN a mandaté des organismes agréés qui ont réalisé, en 2009, 1 600 inspections dans le cadre de l'évaluation de la conformité des équipements sous pression nucléaires.

*- Le contrôle des transports de matières radioactives.*

94 inspections des activités de transport ont été réalisées en 2009.

*- Le contrôle du nucléaire de proximité.*

L'ASN organise son action de contrôle de façon à ce qu'elle soit proportionnée aux enjeux radiologiques représentés par l'utilisation des rayonnements ionisants et cohérente avec l'action des autres services d'inspection. Parmi les quelques 50 000 installations et

*37) Voir ci-dessus 1.2.2.*

activités nucléaires du secteur, l'ASN a mené en 2009, 1 081 inspections, dont 617 dans le domaine médical, 438 dans le domaine industriel ou de la recherche et 26 dans les décharges, les mines et terrils, les sites pollués.

**- Dans le domaine de la radioprotection et de la surveillance des travailleurs**

L'ASN, tout comme d'autres organismes tels que l'inspection du travail de droit commun, l'inspection des installations classées et l'inspection des dispositifs médicaux, dispose de compétences spécifiques en termes de contrôle de la radioprotection.

Les activités impliquant des risques d'exposition aux rayonnements ionisants peuvent être regroupées selon la nomenclature suivante :
- les installations nucléaires de base ;
- le transport des matières radioactives et fissiles à usage civil ;
- les activités nucléaires de proximité ;
- l'élimination des déchets radioactifs ;
- les sites contaminés ;
- les activités générant un renforcement des rayonnements ionisants d'origine naturelle.

La surveillance des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants et leur suivi dosimétrique diffèrent selon le type d'exposition. On distingue :
- l'exposition des travailleurs des activités nucléaires (dont les travailleurs dans les centrales nucléaires) ;
- l'exposition des travailleurs aux rayonnements naturels renforcés ;
- l'exposition des personnels navigants aux rayonnements cosmiques.

**- L'exposition des travailleurs des activités nucléaires**

Le système de surveillance des expositions externes des personnes travaillant dans les installations où sont utilisés les rayonnements ionisants a été mis en place depuis plusieurs décennies. Fondé sur le port obligatoire du film dosimétrique pour les travailleurs susceptibles d'être exposés, il permet de vérifier le respect des limites réglementaires applicables aux travailleurs ; les données enregistrées permettent de connaître la dose d'exposition cumulée sur une période déterminée (mensuelle ou trimestrielle) ; elles sont rassemblées dans le système SISERI géré par l'IRSN et font l'objet d'une publication annuelle. À terme, le système SISERI permettra de recueillir, en plus, les données fournies par la "dosimétrie opérationnelle", c'est-à-dire la mesure en

temps réel des doses d'exposition externe, ainsi que les résultats dosimétriques d'éventuelles contaminations internes.

Le bilan de la surveillance dosimétrique de l'exposition externe des travailleurs en 2008 montre globalement l'efficacité du système de prévention mis en place dans les établissements où sont utilisées les sources de rayonnements ionisants puisque pour plus de 95 % des effectifs surveillés la dose annuelle est restée inférieure à 1 mSv (limite de dose efficace annuelle pour le public). Les tableaux 1, 2 et 3 présentent, par domaine d'activité, la répartition des effectifs surveillés, de la dose collective et du nombre de dépassements de la limite annuelle de 20 mSv pour les travailleurs exposés. L'ASN constate une très grande inégalité de la répartition des doses selon les secteurs. Par exemple, le secteur des activités médicales et vétérinaires qui regroupe une part importante des effectifs surveillés (plus de 55 %), ne représente qu'environ 27 % de la dose collective ; en revanche, il comptabilise huit dépassements de la limite annuelle (sur 16), dont deux au-dessus de 50 mSv. Les dernières statistiques publiées par l'IRSN en novembre 2009 montrent une relative stabilité des effectifs faisant l'objet d'une surveillance dosimétrique depuis 2000, le cap des 300 000 personnes étant pour la première fois franchi en 2008. La dose collective, composée de la somme des doses individuelles, est en régression (environ - 55 %) depuis 1996 alors que les effectifs surveillés ont progressé d'environ 30 %. La démarche d'optimisation mise en place par les exploitants nucléaires au cours des années 1990 explique cette évolution positive.

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

**- La radioprotection des personnels dans les centrales nucléaires**

Dans un réacteur électronucléaire, l'exposition aux rayonnements ionisants provient majoritairement du combustible (surtout lorsqu'il est usé) ainsi que des produits de corrosion, des produits d'activation et des produits de fission présents dans le circuit primaire.

Les doses reçues par les travailleurs sont, à hauteur de 80 %, liées aux opérations de maintenance réalisées au cours des arrêts de réacteur. En 2009, ces doses sont réparties sur un effectif d'environ 43 000 intervenants, comprenant les agents d'EDF et les salariés de prestataires ou sous-traitants.

À la fin des années 1990, EDF a renforcé sa politique en matière de radioprotection afin d'établir un niveau d'exigence équivalent à celui de la sûreté nucléaire. À cet effet, EDF a engagé des actions visant spécialement à renforcer l'organisation de la radioprotection depuis son plus haut niveau d'encadrement jusqu'aux services compétents en radioprotection dans chaque centrale nucléaire.

Par ailleurs, EDF a mis en œuvre un ensemble de projets portant sur les aspects techniques, organisationnels et humains. Ces projets visent, d'une part, à réduire la dose des travailleurs dans les centrales nucléaires au niveau le plus bas qu'il est raisonnablement possible d'atteindre (démarche "ALARA") et, d'autre part, à obtenir le meilleur état possible de propreté radiologique dans les installations.

### *Les actions engagées par l'ASN*

En 2009, l'ASN a poursuivi l'instruction du dossier préalable à la mise en service du réacteur EPR, portant notamment sur les activités à fort enjeu radiologique ainsi que sur le concept *"two rooms"* : le bâtiment réacteur est scindé en deux zones dont l'une est accessible réacteur en fonctionnement pour permettre de réaliser un certain nombre d'actions de maintenance.

L'ASN a instruit le dossier des chaînes de surveillance de l'exposition des travailleurs dans les centrales, en particulier dans le bâtiment réacteur.

L'ASN a examiné en outre la façon dont la radioprotection est prise en compte dans la programmation et la réalisation d'opérations de maintenance ou de modifications pilotées par le niveau national d'EDF.

Enfin, l'ASN, avec l'appui technique de l'IRSN, a organisé des réunions sur la maîtrise de la propreté radiologique du circuit primaire et sur le système d'information de la radioprotection à EDF.

En 2010, l'ASN sera vigilante quant aux modalités de fixation des objectifs de dose ainsi qu'aux dispositions organisationnelles et techniques mises en œuvre pour les atteindre, notamment lors des arrêts de réacteurs. Elle portera une attention particulière à la gestion de la contamination à la source.

### - L'exposition des travailleurs aux rayonnements naturels renforcés

Il n'existe pas de système de surveillance des expositions pour les personnes travaillant dans des activités engendrant un renforcement de l'exposition aux rayonnements naturels. Les études publiées au niveau international montrent cependant des expositions pouvant aller de quelques millisieverts à quelques dizaines de millisieverts par an.

L'exposition des travailleurs aux rayonnements naturels renforcés résulte soit de l'ingestion de poussières de matières riches en radionucléides (phosphates, minerais métallifères), soit de l'inhalation de radon, formé par la décroissance de l'uranium (entrepôts mal ventilés, thermes) ou encore de l'exposition externe due aux dépôts dans des procédés (tartre se formant dans les tuyauteries par exemple).

Le bilan des études réalisées en France depuis 2005, publié par l'ASN en janvier 2010, montre que 83 % des doses reçues par les travailleurs des industries concernées sont restées inférieures à 1 mSv/an. Les secteurs industriels où l'exposition des travailleurs est susceptible de dépasser 1 mSv/an sont les suivants : traitement du minerai de titane, fumisterie et recyclage de céramiques réfractaires, maintenance de pièces composées d'alliages au thorium dans l'aéronautique, traitement chimique du minerai de zircon, transformation mécanique et utilisation de zircon et traitement des terres rares.

### - L'exposition des personnels navigants aux rayonnements cosmiques

Les personnels navigants de compagnies aériennes ainsi que certains grands voyageurs sont exposés à des doses significatives du fait de l'altitude et de l'intensité des rayonnements cosmiques à haute altitude. Ces doses peuvent dépasser 1 mSv/an. On estime ainsi que la dose annuelle moyenne pour des personnels de "court-courrier" serait de 1 à 2 mSv, de 3 à 5 mSv pour les personnels de "long-courrier", et jusqu'à 10 mSv pour certains personnels de services de livraison postale.

Le système d'observation baptisé "Sievert", mis en place par la Direction générale de l'aviation civile, l'IRSN, l'Observatoire de Paris et l'Institut français pour la recherche polaire Paul-Émile Victor (www.sievert-system.com), permet d'estimer l'exposition du personnel navigant aux rayonnements cosmiques, compte tenu des vols effectués en cours d'année.

## Tableau 1 - Bilan de la surveillance dosimétrique de l'exposition externe des travailleurs aux rayonnements ionisants en 2008

| |
|---|
| Effectif total surveillé : 306 629 travailleurs |
| Effectif surveillé ayant enregistré une dose inférieure au seuil de détection : 240 518 travailleurs, soit environ 78,4 % |
| Effectif surveillé ayant enregistré une dose comprise entre le seuil de détection et 1 mSv : 53 070 travailleurs, soit environ 17,3 % |
| Effectif surveillé ayant enregistré une dose comprise entre 1 mSv et 20 mSv : 13 025 travailleurs, soit environ 4,2 % |
| Effectif surveillé ayant dépassé la dose efficace annuelle de 20 mSv : 16 dont 4 au-dessus de 50 mSv |
| Dose collective (somme des doses individuelles) : 52,36 homme. Sv |
| Dose individuelle annuelle moyenne sur l'effectif ayant enregistré une dose non nulle : 0,79 mSv |

*Source : IRSN novembre 2009*

## Tableau 2 - Dosimétrie des travailleurs dans les installations nucléaires de base (INB), hors secteur lié à la défense (année 2008)

| | Nombre de personnes surveillées | Doses collectives (homme. Sv) | Doses > 20 mSv |
|---|---|---|---|
| EDF | 19 705 | 5,76 | 0 |
| AREVA | 11 764 | 5,64 | 0 |
| CEA | 6 370 | 0,27 | 0 |
| IPN Orsay | 2 751 | 0,08 | 0 |
| Entreprises extérieures | 17 020 | 11,01 | 1 |
| Autres | 475 | 0,03 | 0 |

*Source IRSN*

## Tableau 3 - Dosimétrie des travailleurs dans les activités nucléaires de proximité (année 2008)

| | Nombre de personnes surveillées | Doses collectives (homme. Sv) | Doses > 20 mSv |
|---|---|---|---|
| Médecine | 122 674 | 13,00 | 8 |
| Dentaire | 32 073 | 0,93 | 0 |
| Vétérinaires | 15 137 | 0,34 | 0 |
| Industrie | 34 374 | 10,79 | 7 |
| Recherche | 4 866 | 0,25 | 0 |
| Divers | 28 593 | 1,88 | 0 |

*Source IRSN*

**L'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN)**

L'IRSN, créé par la loi n° 2001-398 du 9 mai 2001 et par le décret n° 2002-254 du 22 février 2002, est un établissement public industriel et commercial autonome, institué dans le cadre de la réorganisation nationale du contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection afin de rassembler les moyens publics d'expertise et de recherche dans ces domaines. L'IRSN est placé sous la tutelle des ministres chargés respectivement de l'Environnement, de la Santé, de la Recherche, de l'Industrie et de la Défense.

L'IRSN conduit et met en œuvre des programmes de recherche afin d'asseoir sa capacité d'expertise publique sur les connaissances scientifiques les plus avancées dans les domaines des risques nucléaires et radiologiques, tant à l'échelle nationale qu'internationale. Il est chargé d'une mission d'appui technique aux autorités publiques compétentes en sûreté, radioprotection et sécurité, aussi bien dans la sphère civile que dans celle de la défense.

L'IRSN assure également certaines missions de service public, notamment en matière de surveillance de l'environnement et des personnes exposées aux rayonnements ionisants.

L'IRSN assure la gestion de bases de données nationales (comptabilité nationale des matières nucléaires, fichier national d'inventaire des sources radioactives, fichier relatif au suivi de l'exposition des travailleurs soumis aux rayonnements ionisants, etc.), ainsi qu'une contribution à l'information du public sur les risques liés aux rayonnements ionisants.

### *III.2.9. L'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset)[38]*

L'Afsset est un établissement public administratif de l'État placé sous la tutelle des ministres chargés de la Santé, de l'Écologie et du Travail. Dans le but d'assurer la protection de la santé humaine, l'agence, principale création institutionnelle prévue par le 1er plan Santé au Travail (2005-2009), a pour missions :

- de contribuer à assurer la sécurité sanitaire dans les domaines de l'environnement et du travail, en évaluant les risques qu'ils peuvent comporter ;
- de réaliser ou faire procéder à toute expertise, analyse ou étude nécessaire, en prenant appui sur les services et établissements publics ou tout autre organismes compétent ;

*38) L'Afsset a été réorganisée par l'article 1er de l'ordonnance du 7 janvier 2010 portant création d'une agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail. Cet article prévoit : "L'Agence française de sécurité sanitaire des aliments et l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail sont fusionnées dans une agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail à laquelle sont transférés leurs biens, droits et obligations, nonobstant toute disposition ou stipulation contraire."*

- 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. Elle définit, met en œuvre, soutient ou finance des programmes de recherche scientifique et technique. L'Afsset est notamment chargée de la coordination de l'expertise pour l'évaluation des risques liés aux produits 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.

### *III.2.10. Les centres de sécurité des navires (CSN) et le Service de santé des gens de mer (SSGM)*

Certains aspects de la législation du travail en mer sont contrôlés conjointement par l'inspection du travail et d'autres services relevant du ministère en charge de la Mer : il en est ainsi en matière de logement et d'habitabilité des navires et de prévention des risques professionnels maritimes, où interviennent tant les inspecteurs de la sécurité des navires et de la prévention des risques professionnels (ISN) qui relèvent des CSN, que les médecins du SSGM qui assurent les missions de service de santé au travail pour les marins.

#### *Les centres de sécurité des navires*

Les CSN sont au nombre de 15 répartis, de Dunkerque à Marseille, tout au long du littoral. Ils traitent de l'ensemble des questions de sécurité des navires. Pour naviguer dans les règles, les navires professionnels doivent recevoir la visite des ISN pour vérifier la conformité

des navires aux règlements en vigueur[39]. Les ISN vérifient la conformité dans des domaines très divers tels que la sécurité de la construction, la stabilité, la lutte contre l'incendie, les installations de sauvetage, de radiocommunications, la sécurité de la navigation, la sécurité du chargement, le transport des marchandises dangereuses, l'habitabilité, etc. À l'issue de la visite, ils rédigent un procès verbal de visite et délivrent les titres de sécurité du navire.

### *Le service de santé des gens de mer*

Le SSGM est actuellement composé de 28 médecins et de 26 infirmiers formant des binômes répartis le long du littoral et dans les départements d'outre-mer pour y assurer les missions de proximité du service dans une cinquantaine de points de consultations.

Les missions du SSGM, outre le fait qu'il assure, pour les marins, en application de la loi n° 2006-10, les missions de service de santé au travail, s'inscrivent dans la mise en application des directives internationales relatives à la sécurité maritime ; le service de santé des gens de mer a pour mission globale la prise en charge de la partie physique, psychique, sanitaire et sécuritaire du travail de la composante humaine de cette sécurité maritime.

Pour cela il a :

- une mission générale de prévention médicale en milieu maritime, dont la base d'action est la détermination et le contrôle de l'aptitude physique à la navigation et à la fonction à bord des marins professionnels, de manière à écarter les marins dont l'état de santé est susceptible de compromettre leur propre sécurité ou celle des autres membres de l'équipage du navire ou des éventuels passagers ;

- une mission d'hygiène et de prévention du travail à bord, en effectuant des visites de contrôle des conditions de travail et de vie à bord, de l'hygiène générale des navires et de la maintenance des installations médicales et des pharmacies embarquées ;

- une mission de formation sanitaire des marins et d'enseignement des matières médicales dans les établissements d'enseignement maritime, qui prend en compte la récente application des conventions internationales ;

---

*39) À savoir la loi n° 83-581 du 5 juillet 1983 sur la sauvegarde de la vie en mer, l'habitabilité à bord des navires et la prévention de la pollution, et le décret 84-810 du 30 août 1984 relatif à la sauvegarde de la vie humaine, à l'habitabilité à bord des navires et à la prévention de la pollution, ainsi que des arrêtés correspondants.*

- une mission d'assistance médicale en mer : bien que cette mission ne soit pas spécifiquement mise en œuvre par le service de santé des gens de mer, il y est étroitement associé par le centre de consultations médicales maritimes de Toulouse, organisme national officiellement chargé de cette mission ;

- une mission d'information et d'aide aux armateurs pour tout ce qui concerne l'hygiène et la mise en application de la médecine de prévention au travail.

Deuxième partie

# L'ORGANISATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

# L'ORGANISATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'année 2009, en termes d'organisation de l'inspection du travail, a été marquée par la mise en œuvre du PMDIT dans les services déconcentrés, au titre de la troisième année (chapitre I). Mais 2009 restera surtout l'année de la "fusion" des quatre services d'inspection du travail (cf. ci-dessus partie 1, chapitre II[40] et ci-après chapitre II).

L'administration territoriale (chapitre III), quant à elle, est certes restée en 2009 quasi identique à 2008 mais pour faire l'objet d'une intense préparation de sa nouvelle organisation 2010, caractérisée par les futures Direccte.

L'organisation de l'administration centrale enfin (chapitre IV) a peu évolué, tenu compte des réformes des années passées[41] (2005, transformation de l'INTEFP en établissement public – 2006, création de la DGT – 2007, création du CNIT – 2008, création de la DNLF).

## I. LA TROISIÈME PHASE DU PMDIT

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

*40) Le choix a été fait de traiter de cette "fusion" notamment dans la 1ère partie du présent rapport, dans la mesure où la création de ce service unique impacte le système d'inspection du travail français en lui-même.*

*41) Voir sur ces sujets les rapports BIT des années concernées.*

Le tableau ci-après précise les créations de postes, liées au PMDIT, entre 2007 et 2009 :

| | 2007 | | 2008 | | 2009 | | 2007-2009 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | prévu | réalisé | prévu | réalisé | prévu | **réalisé** | prévu | réalisé |
| **Inspecteurs du travail** | 60 | 57 | 60 | 63 | 60 | **60** | 180 | 180 |
| **Contrôleurs du travail** | 120 | 116 | 100 | 106 | 100 | **99** | 320 | 321 |
| **Ingénieurs/ médecins** | 24 | 24 | 10 | 10 | 10 | **7** | 44 | 41 |
| **TOTAL** | 204 | 197 | 170 | 179 | 170 | **166** | 544 | 542 |

*Source : DGT/SAT/DAP, janvier 2010*

La première tranche, qui s'est déroulée en 2007, a permis la création effective de 197 postes (dont 57 inspecteurs, 116 contrôleurs et 24 ingénieurs ou médecins) et de 39 sections d'inspection du travail.

La deuxième tranche 2008 a permis la création de 179 postes (dont 63 inspecteurs du travail, 106 contrôleurs et 10 ingénieurs ou médecins) et de 51 sections d'inspection du travail.

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

La troisième tranche 2009 du PMDIT (170 postes dont 10 ingénieurs ou médecins) a été lancée auprès des DRTEFP par un appel à projets transmis en juillet 2008, fixant par région une nouvelle dotation d'agents de contrôle de catégories A et B. L'instruction des dossiers régionaux a été réalisée en novembre pour se traduire par une notification devenue définitive en janvier 2009 et dont les éléments quantitatifs sont explicités dans le tableau ci-après :

| Ventilation régionale des 160 postes d'agents de contrôle<br>Dotation 2009[42] | | | |
|---|---|---|---|
| **Région** | **IT** | **CT** | **TOTAL** |
| Alsace | 3 | 5 | 8 |
| Aquitaine | 2 | 3 | 5 |
| Auvergne | 0 | 1 | 1 |
| Basse-Normandie | 1 | 4 | 5 |
| Bourgogne | 0 | 6 | 6 |
| Bretagne | 7 | 10 | 17 |
| Centre | 3 | 6 | 9 |
| Champagne-Ardenne | 0 | 1 | 1 |
| Corse | 0 | 1 | 1 |
| Franche-Comté | 1 | 1 | 2 |
| Haute-Normandie | 1 | 2 | 3 |
| Île-de-France | 14 | 22 | 36 |
| Languedoc-Roussillon | 4 | 4 | 8 |
| Limousin | 1 | 2 | 3 |
| Lorraine | 2 | 2 | 4 |
| Midi-Pyrénées | 2 | 6 | 8 |
| Nord - Pas-de-Calais | 2 | 3 | 5 |
| Provence - Alpes - Côte d'Azur | 4 | 7 | 11 |
| Pays de la Loire | 3 | 2 | 5 |
| Picardie | 2 | 2 | 4 |
| Poitou-Charentes | 2 | 3 | 5 |
| Rhône-Alpes | 3 | 5 | 8 |
| France métropolitaine | 57 | 98 | 155 |
| Total DOM | 3 | 2 | 5 |
| **France** | **60** | **100** | **160** |

Cet appel à projet rappelle d'abord les principes devant guider les propositions régionales d'évolution de l'inspection du travail et notamment :

- le cadre de la politique du travail dont l'objectif est l'effectivité du droit ;
- le caractère généraliste de l'intervention de l'inspection ;
- la proximité de l'usager et une identification de la fonction d'inspection sur un territoire et dans l'entreprise ;
- la priorité donnée au contrôle ;
- l'ajustement des effectifs de contrôle dans une organisation adaptée aux enjeux que portent les missions de l'inspection et aux objectifs du plan de modernisation ;
- la volonté de valoriser le contrôle ;
- la priorité absolue pour la recherche de l'efficacité de l'organisation[43].

*42) Source : DGT–SAT–DAP ; cette ventilation a été réalisée d'abord en croisant les données statistiques relatives aux nombres de salariés, d'établissements dont les établissements de plus de 50 salariés, puis elle a été affinée en janvier 2010 à partir de l'instruction des projets régionaux eux-mêmes.*

*43) Prise en compte de l'aspect qualitatif des interventions conformément à l'article 10 de la convention n° 81.*

Ce même document invitait donc les DRTFEP à *"explorer beaucoup plus intensément les possibilités qu'offre le PMDIT"* et particulièrement à travers :

- l'adaptation locale de l'organisation des sections au tissu économique via un diagnostic local et des objectifs opérationnels ;
- une meilleure prise en compte des parcours professionnels valorisant l'expérience et la prise de responsabilité[44] ;
- une réflexion sur l'évolution de la place respective des IT et des CT ;
- la maîtrise des dépenses, le PMDIT devant être mis en œuvre sans moyens supplémentaires autres que les postes d'agents de contrôle.

L'examen des propositions régionales fait apparaître des modifications organisationnelles qui ont pour objet soit de renforcer l'action de contrôle, soit de rapprocher les sections de la réalité des territoires[45].

Les développements présentant la mise en œuvre pour 2009 du PMDIT, sont intégrés à la sixième partie du présent rapport qui traite de l'activité de l'inspection du travail :

- au chapitre I.2 en ce qui concerne l'avancement 2009 du PMDIT au niveau national ;
- au chapitre II.2 en ce qui concerne la mise en œuvre de ce plan par les régions.

*44) Il s'agit notamment de permettre à un IT promu directeur adjoint de poursuivre son parcours de contrôle, s'il le souhaite, en élargissant son champ de responsabilité.*
*45) Voir point II ci-après sur l'impact organisationnel de la "fusion".*

## II. L'IMPACT ORGANISATIONNEL DE LA "FUSION"

En premier lieu, la "fusion" a été encadrée nationalement par des protocoles d'accord signés entre les deux ministères concernés et le ministère chargé du Travail.

Un protocole d'accord du 8 janvier 2009 entre les ministères chargés de l'Agriculture et du Travail prévoit les mesures notamment organisationnelles prises ou à prendre pour réussir la fusion des services.

Ce protocole rappelle d'abord que l'effectivité du droit est l'objectif central de l'organisation d'un service unique d'inspection du travail.

Le ministère chargé de l'Agriculture étant chargé, sur son domaine de compétence, de l'élaboration de la réglementation mais également de la négociation collective, du traitement des conflits collectifs du travail et, plus globalement, d'une responsabilité vis-à-vis des acteurs économiques et sociaux, l'organisation des échanges entre les services déconcentrés du travail et ce ministère ont une importance majeure. Ainsi, le protocole traite successivement :

- de la programmation et du pilotage de l'activité de l'inspection du travail : PAP-BOP, campagnes de contrôle, situations de crise (accidents, conflits, etc.), maîtrise quantitative et qualitative de l'activité de l'inspection, valorisation de l'action ;
- de l'appui et du soutien aux agents de contrôle : appui juridique et technique, appui méthodologique et protection fonctionnelle ;
- de l'organisation territoriale et notamment du rôle du "référent agricole" présent au niveau régional, et des techniciens de prévention.

Tous les référents agricoles ont été réunis à la DGT pour une première réunion le 20 mai 2009. En outre un référent national "agriculture" est identifié au sein de la DGT pour l'animation et la coordination de ce réseau.

Toujours dans l'optique de facilitation des liens entre le ministère chargé de l'Agriculture et les services déconcentrés du travail, la DGT assure la diffusion d'un outil de communication, *Agrilien*, rédigé par le ministère chargé de l'Agriculture. Quatre numéros de trois à quatre feuillets ont été publiés en 2009.

Dans le même esprit, **un protocole équivalent a été signé le 26 janvier 2009 entre les ministères chargés des Transports[46] et du Travail.**

Il rappelle d'abord que l'effectivité du droit est l'objectif central de l'organisation d'un service unique d'inspection du travail.

Le MEEDDAT élabore la législation du travail spécifique au secteur des transports (transports terrestres, fluviaux, de l'aviation civile, des gens de mer et des pêcheurs). Il est aussi en charge de l'application de dispositions internationales et européennes spécifiques et du contrôle de l'application de la législation et de la réglementation dans son domaine d'intervention (transports terrestres, trans-

*46) Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire (MEEDDAT).*

port et activités maritimes) dont il rend compte aux instances supranationales concernées. En outre, les acteurs économiques et sociaux de ses domaines de compétence sont attentifs à une approche globale de leurs préoccupations prenant en compte leur situation particulière et leur identité.

Dans ce contexte, les liens fonctionnels organisés par ce protocole visent à assurer :

- la connaissance des textes applicables et l'unicité de leur interprétation ;
- l'échange régulier d'informations, ainsi qu'en temps de crise ;
- la gestion d'évènements ou de circonstances particulières ;
- la remontée régulière de données statistiques.

Ainsi, le protocole traite successivement :

- de la programmation et du pilotage de l'activité de l'inspection du travail : PAP-BOP, campagnes de contrôle, situations de crise (accidents, conflits, etc.), maîtrise quantitative et qualitative de l'activité de l'inspection, valorisation de l'action ;
- de l'appui et du soutien aux agents de contrôle : appui juridique et technique, appui méthodologique et protection fonctionnelle ;
- de l'organisation territoriale et notamment du rôle, au niveau régional, du "référent transport routier" et du "référent activités maritimes". Des coopérations sont également prévues dans le domaine du transport et du travail aérien. Enfin, des dispositions organisationnelles de contrôle sont prises vis-à-vis des entreprises en réseaux, de la navigation intérieure, des plateformes aéroportuaires et des activités maritimes.

**Référent maritime**

Ce même protocole institue un référent régional pour le contrôle des activités maritimes et des navires. Ce référent est désigné dans chaque Direccte ayant une façade maritime. Il assure le lien avec les services déconcentrés des Affaires maritimes et ceux des DDTM[47], dont il est l'interlocuteur, en vue notamment de développer la coopération en matière de contrôle. La région Île-de-France est également dotée d'un référent maritime. Ce référent est chargé, entre autres, de répondre aux questions posées par les agents de contrôle, face aux difficultés qu'ils pourraient rencontrer sur le terrain ou, suivant le caractère de complexité de celle-ci, de les transmettre aux directions centrales intéressées.

Pour permettre l'utilisation par les agents de l'inspection du travail des moyens nautiques du MEEDDM et des DDTM, une circulaire du 18 juin 2010, cosignée par les deux ministères, permet l'action de l'inspection du travail sur les navires, lieux de travail. Les services déconcentrés du MEEDDM et les DDTM disposent en effet de moyens nautiques et exercent des contrôles en mer, portant notamment sur des compétences communes ou voisines, telles que la prévention

*47) Directions départementales des territoires et de la mer.*

des risques professionnels et la sécurité du travail, le travail illégal ou la police du rôle d'équipage.

Des conventions régionales seront établies entre ces services et préciseront les situations pour lesquelles les agents de l'inspection du travail peuvent être admis à bord des moyens nautiques, notamment dans le cadre de contrôles sollicités par l'inspection du travail, en prévoyant des actions d'information et de formation à la sécurité nécessaires, tant pour la présence et la conduite à tenir à bord que pour ce qui concerne l'accès aux navires contrôlés et les modalités de fourniture des moyens de protection individuelle.

La "fusion" a également conduit à devoir repenser le nombre et la délimitation des sections. En application des décrets de décembre 2008[48], par **l'arrêté du 23 juillet 2009**, le ministre chargé du Travail et le ministre chargé de l'Agriculture ont fixé le nombre de sections par région et leur répartition ainsi :

| Région | Nombre de sections | Région | Nombre de sections |
|---|---|---|---|
| Alsace | 24 | Lorraine | 29 |
| Aquitaine | 36 | Midi-Pyrénées | 33 |
| Auvergne | 16 | Nord - Pas-de-Calais | 49 |
| Basse-Normandie | 18 | Provence - Alpes - Côte d'Azur | 49 |
| Bourgogne | 19 | Pays de la Loire | 44 |
| Bretagne | 37 | Picardie | 22 |
| Centre | 33 | Poitou-Charentes | 23 |
| Champagne-Ardenne | 18 | Rhône-Alpes | 79 |
| Corse | 4 | Martinique | 4 |
| Franche-Comté | 15 | Guadeloupe | 5 |
| Haute-Normandie | 23 | Guyane | 3 |
| Île-de-France | 161 | La Réunion | 5 |
| Languedoc-Roussillon | 24 | Mayotte | 1 |
| Limousin | 9 | **TOTAL FRANCE** | **783** |

Cette nouvelle répartition de **783 sections** intègre le double mouvement lié, d'une part, à la mise en œuvre de la troisième tranche du PMDIT et, d'autre part, à la mise en œuvre de la fusion.

En effet, les DRTEFP (ou Direccte préfigurées) ont eu, en 2009, à penser une organisation construite sur les principes rappelés ci-dessus intégrant à la fois des agents en provenance des trois autres systèmes d'inspection ainsi que les créations des 160 postes prévus au plan de modernisation.

*48) Relatif à la fusion des services d'inspection du travail (notamment son article 11) ; (cf. ci-dessus partie I, chapitre II).*

Ce même arrêté fixe la liste des 14 départements pour lesquels il est dérogé au principe de la création d'une section agricole (en application R. 8122-9 du Code du travail) :

| | |
|---|---|
| Alpes-de-Haute-Provence | Nièvre |
| Hautes-Alpes | Hautes-Pyrénées |
| Ariège | Territoire de Belfort |
| Corse-du-Sud | Val-d'Oise |
| Creuse | Guyane |
| Haute-Loire | Martinique |
| Lozère | La Réunion |

En Île-de-France, une section interdépartementale est chargée du contrôle des professions agricoles.

Une **circulaire DGT/Dagemo du 23 septembre 2009**[49], adressée à tous les DRTEFP, a eu pour objectif de préciser le cadre juridique de création des sections d'inspection du travail. En effet, ce cadre a fortement évolué depuis le décret 2008-1503 du 30 décembre 2008 qui crée l'article R. 8122-9 du Code du travail qui dispose :

*"Le nombre de sections d'inspection est fixé par arrêté du ministre chargé du Travail, ainsi que leur localisation et leur délimitation dans le cas où leur champ de compétence excède la région. Dans les limites de sa circonscription territoriale, le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle décide de la localisation et de la délimitation des sections d'inspection.*

*Dans chaque département, une section est chargée du contrôle des professions agricoles telles que définies par l'article L. 717-1 du Code rural, sauf exception prévue par arrêté des ministres chargés de l'Agriculture et du Travail. Le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle peut, par référence à la nomenclature d'activités française, modifier le champ de compétence de la section agricole tel qu'il résulte de l'application de l'article L. 717-1 du Code rural."*

Cette circulaire aborde les questions suivantes :

- la localisation (implantation physique) et la délimitation des sections (territoire d'intervention) : cette délimitation peut être infradépartementale, départementale voire interdépartementale, étant précisé que, pour le secteur maritime, l'ensemble de la façade maritime doit être couvert, sans discontinuité. Cette délimitation géographique

*49) Cette circulaire a fait l'objet d'une saisine du Conseil d'État par une organisation syndicale du ministère ce qui permettra d'assurer juridiquement les évolutions en cours.*

peut être conjuguée à une thématique (Seveso, sièges sociaux, etc.) ou à un secteur d'activité particulier (BTP, entreprises en réseau, etc.). Chaque DRTEFP décide donc de la localisation et de la délimitation des sections, dans le cadre de l'arrêté du 23 juillet 2009 précité et de l'organisation cible validée par la DGT en tant qu'autorité centrale de l'inspection du travail. Cette décision du DRTEFP est publiée au recueil des actes administratifs (RAA) afin d'assurer une lisibilité maximale de l'organisation administrative, en interne comme en externe, mais également pour garantir la sécurité juridique des décisions. Des précisions sont également données dans cette circulaire, en ce qui concerne les sections agricoles, les services ou cellules spécialisés dans le travail illégal et les "équipes renfort" ;

- la compétence des agents de contrôle dans le cadre de la décision administrative d'affectation prise par le DDTEFP ;

- l'organisation des sections d'inspection du travail comptant plusieurs membres du corps de l'inspection du travail. Cette situation, relativement nouvelle dans les secteurs industriels et commerciaux, nécessite la désignation d'un chef de service (ayant alors l'autorité sur les contrôleurs au sens de l'article L. 8112-5 du Code du travail). Elle nécessite également une décision administrative (également publiée au RAA) de répartition des entreprises contrôlées. Elle ne crée donc pas d'échelon hiérarchique supplémentaire.

Le travail de concertation nécessaire au plan local s'est donc déroulé au cours du second semestre 2009 pour finaliser l'organisation des 783 sections. **Au début de l'année 2010, la cartographie de l'inspection du travail française** peut être résumée da la manière suivante :

### *Les sections agricoles*

Dans chaque département, conformément à l'article R. 8122-9 du Code du travail[50], une section agricole est chargée, sauf exception, du contrôle des professions agricoles. Onze départements, dont trois dans les DOM, sont dans cette situation exceptionnelle et n'ont donc pas l'obligation de maintenir une section agricole . Ce même texte prévoit que le DRTEFP *"peut, par référence à la nomenclature d'activité française, modifier le champ de compétence de la section agricole tel qu'il résulte de l'application de l'article L. 717-1 du Code rural.[52]"*

---

*50) Cf. ci-dessus, partie I, chapitre II.*
*51) Cf. ci-dessus partie I, chapitre I.*
*52) "Sans préjudice des dispositions du titre IV du livre II du Code du travail relatives aux services de santé au travail, les dispositions du présent chapitre sont applicables aux exploitations, entreprises, établissements et employeurs définis à l'article L. 713-1 ainsi qu'aux entreprises artisanales rurales n'employant pas plus de deux salariés de façon permanente."*

Cette section agricole départementale est à dimension variable :

- 11 sections sont “agricoles” *stricto sensu*, c’est-à-dire que leur territoire correspond à celui du département pour les entreprises agricoles au sens de l’affiliation des salariés au régime de Sécurité sociale agricole ;

- 37 sections agricoles ont une extension de compétence à un territoire restreint (tous codes NAF). Leur territoire est l’intégralité du département pour les entreprises employant des salariés affiliés à la MSA, mais dans un territoire restreint (un ou deux cantons par exemple) leur compétence est élargie à toutes les activités agricoles et non agricoles ;

- 27 sections agricoles ont une compétence sur tout le département pour toutes les professions agricoles mais aussi pour d’autres activités non agricoles mais définies par référence à des codes NAF (nomenclature des activités françaises), soit en lien avec le secteur agricole (agroalimentaire, filière bois, etc.) soit au contraire plus éloignées de l’agriculture comme le secteur maritime (conchyliculture et maritime), soit sans rapport direct comme les transports ferroviaires, etc.) ;

- Une section agricole est interdépartementale, en Île de France, elle couvre un territoire plus large qu’un département mais moins vaste que la région, elle est implantée dans le Val-de-Marne, elle est compétente dans les départements de Paris (75), des Hauts-de-Seine (92), de Seine-Saint-Denis (93) et du Val-de-Marne (94).

Certaines régions ont choisi à la fois une extension territoriale et une extension des codes NAF :

- Picardie et Lorraine : extension territoire (et maritime pour la Picardie) ;

- Aquitaine, Bourgogne, Languedoc-Roussillon, Limousin, Midi-Pyrénées et Pays de la Loire : extension territoire et transport en réseau.

### *Les sections maritimes*

Deux critères principaux ont guidé les choix organisationnels des sections maritimes ou à dominante maritime :

- le fait que chaque agent contrôlant les activités maritimes puisse consacrer au minimum 30 % de sa propre activité à ce secteur (pourcentage estimé comme seuil de professionnalisme) ;

- symétriquement, et sauf dans quelques grands ports (Le Havre, Boulogne), un mixage des activités pour que les agents conservent une compétence “généraliste”.

En avril 2010, un **bilan des organisations cibles dans le secteur maritime** a été effectué par la DGT, à l’occasion d’une réunion des référents maritimes : après la “fusion”, il existe 18 sections d’inspection du travail à compétence maritime, dans les 11 régions côtières française (hors DOM) : cinq à compétence exclusive (en Bretagne (2), Nord - Pas-de-Calais, PACA et Pays de la Loire) et 13 avec extension de compétence, soit territoriale, soit sectorielle (transports, agriculture), soit mixte (Gironde, Calvados, Manche, Corse (2), Haute-Normandie, Languedoc-Roussillon (2), Alpes-Maritimes, Somme, Loire-Atlantique, Charente-Maritime) :

- dans deux régions (Nord - Pas-de-Calais et Haute-Normandie), ces sections sont à compétence régionale ;

- dans trois régions (Bretagne, Aquitaine et Languedoc-Roussillon), ces sections sont à compétence interdépartementale ;

- dans six régions (Picardie, Basse-Normandie, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, Provence - Alpes - Côte d’Azur et Corse), ces sections sont à compétence départementales.

Par ailleurs, **dans les DOM,** les sections compétentes dans le secteur maritime sont organisées ainsi :

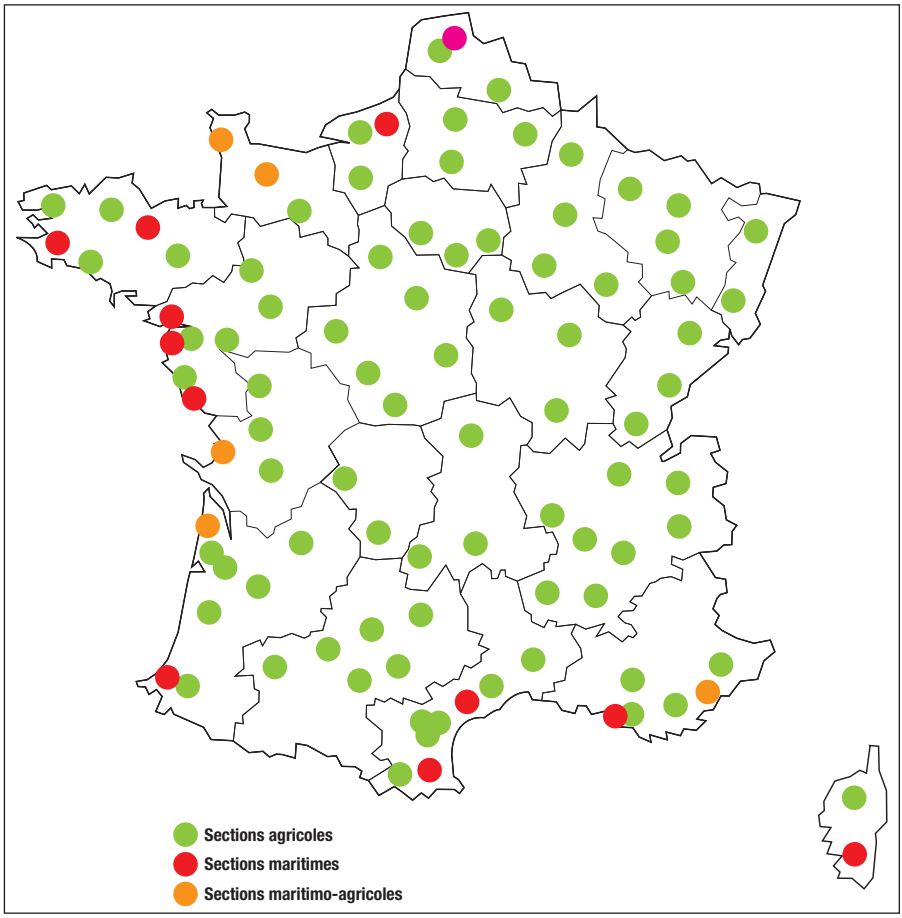
- Guadeloupe : deux sections (sur cinq) ont une compétence maritime : l’une pour la Guadeloupe, l’autre pour Saint-Martin et Saint-Barthélemy ;

- Guyane : une section (sur deux) a une compétence maritime en plus d’une compétence transport et territoriale ;

- Martinique : le secteur maritime est confié à un directeur adjoint du travail (DAT) inspectant ;

- Réunion : cinq sections sont compétentes dans tous les secteurs professionnels, avec une section réfèrent maritime.

## Carte des sections agricoles et maritimes




*Document DGT présenté au comité de pilotage "fusion" du 4 mars 2010.*

### • *Les sections interdépartementales ou interrégionales*

Cette possibilité d'extension de la compétence de la section au-delà des frontières du département voire de la région a été ouverte par le décret du 30 décembre 2008 (article R. 8122-9 al 1er du Code du travail). Elle vise à faciliter une organisation administrative plus proche des territoires eux-mêmes.

Les sections interdépartementales maritimes (voir ci-dessus) constituent une première illustration de l'objectif poursuivi par cette souplesse apportée par ces textes récents en matière d'organisation administrative.

### *Les dominantes thématiques ou sectorielles*

À partir des diagnostics territoriaux, l'accent est mis soit sur un thème particulier, soit sur un secteur d'activité.

Le secteur d'activité le plus ciblé est le BTP[53] à partir du constat d'un contrôle insuffisant des chantiers du bâtiment et de la volonté d'impliquer la filière d'activité en amont (maîtres d'ouvrage et maîtres d'œuvre) sur les questions d'effectivité du droit (au regard de la santé et de la sécurité au travail mais également au regard des conditions d'emploi). Les moyens supplémentaires sont organisés dans une section dédiée au BTP, le plus souvent à compétence départementale. Parfois, c'est un seul agent qui assure, pour le compte des sections, le suivi d'un certain nombre de chantiers.

Les thèmes retenus sont principalement la lutte contre le travail illégal et la prévention des risques chimiques (établissements classés Seveso).

### *Les équipes renforts*

Des équipes "renfort" en contrôle dans les entreprises sont mises en place pour, au côté des sections traditionnelles, soit prendre en charge les intérims en assurant ainsi la continuité du service public, soit augmenter qualitativement et quantitativement les contrôles en les ciblant, la plupart du temps, sur les interventions programmées dans le BOP 111 et les campagnes nationales ou les deux options à la fois.

Ces équipes, qui se réduisent parfois à un agent, peuvent aussi intervenir, à la demande des sections, sur des dossiers complexes ou chronophages (détachement transnational, sous-traitance, etc.).

Près d'une dizaine de départements[54] se sont ainsi dotés de renforts : le bilan, encore partiel, est positif et, dans la mesure où une véritable coordination entre sections traditionnelles et équipe renfort est assurée par l'encadrement, les agents de contrôle ont de plus en plus recours à elle.

### *Les entreprises en réseau*

Les organisations cibles ont pris en compte la spécificité organisationnelle et fonctionnelle des entreprises en réseau (entreprises de transport en commun urbain par exemple), en sortant du cadre territo-

---

*53) Dans les régions suivantes : Midi-Pyrénées, Pays de la Loire, Poitou-Charentes et Rhône-Alpes*
*54) Dans les régions suivantes : Bourgogne, Bretagne, Champagne-Ardenne, Île-de-France, Lorraine, PACA et Picardie.*

rial, voire départemental, pour garantir l'indispensable unicité du contrôle.

L'organisation infrarégionale est alors définie dans le cadre de sections territoriales, le niveau régional se dotant d'une fonction d'appui spécialisé, chargée de la définition des méthodes d'intervention, de la programmation, de l'évaluation des contrôles et de la coordination avec les DREAL qui disposent d'une compétence complémentaire sur le champ du contrôle du transport routier et assurent les volets économiques et administratifs de la régulation du secteur.

Le contrôle des principaux établissements SNCF, des autres entreprises de transport ferroviaire et des réseaux de transports urbains est ainsi affecté à une ou plusieurs sections de manière à assurer l'efficacité de l'intervention, à faciliter la coordination des positions du service et l'entretien des compétences.

Au niveau régional, l'organisation prend en compte les nécessités de coordination des méthodologies, du pilotage et de la diffusion des positions communes.

# III. L'ADMINISTRATION TERRITORIALE

Les développements qui suivent sont consacrés à l'organisation territoriale de l'inspection du travail. Cette organisation a été, en 2009, essentiellement marquée par la création d'un service unique suite à la "fusion[55]" et par la préfiguration des Direccte[56] (cf. chapitre III 2).

Les autres DRTEFP (cf. chapitre III-1) et DDTEFP (cf. chapitre III-3) restent au cours de cette année dans leur configuration antérieure.

Ainsi, au titre de l'année 2009, le cadre institutionnel de l'inspection du travail est donc défini comme suit : l'inspection du travail puise sa légitimité dans la garantie d'indépendance reconnue par la norme internationale et son efficacité dans l'assise territoriale dévolue aux services régionaux et départementaux. En effet, l'article 6 de la convention n° 81 stipule que le *"personnel de l'inspection du travail sera composée de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue"* et les décrets des 28 décembre 1994 et 17 novembre 1999[57] précisent les rôles respectifs du niveau régional (III-1) et départemental (III -3).

Ainsi les actions d'inspection de la législation du travail au sens de la convention n° 81, notamment article 3 al. 1, s'inscrivent dans une organisation administrative caractérisée par l'existence d'une autorité centrale – depuis le décret du 22 août 2006, la Direction générale du travail – et par des échelons régionaux et départementaux, qui échappent, en la matière, aux pouvoirs du préfet, conformément aux dispositions du décret du 29 avril 2004[58].

Les cinq Direccte préfigurées, les 17 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 quatre directions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des départements d'outre-mer (DTEFP) ainsi que le service de Saint-Pierre-et-Miquelon, constituent les services déconcentrés.

---

*55) Cf. chapitre II ci-dessus.*

*56) La création des Direccte a été initiée dès la fin de l'année 2007 : elle fait l'objet de développements dans les rapports précédents :* L'inspection du travail en France en 2007*, p. 40 et* L'inspection du travail en France en 2008*, p. 59 et 60.*

*57) 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.*

*58) Article 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'État dans les départements et les régions.*

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 ainsi que certains agents administratifs peuvent effectuer des tâches d'inspection du travail, de manière permanente ou occasionnelle, à temps plein ou à temps partiel.

## III.1. La direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP)

Les cinq Direccte préfigurées et les 17 DRTEFP correspondent aux vingt-deux régions administratives métropolitaines. D'une façon générale, la direction régionale apporte aux directions départementales de la région l'appui nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Le directeur régional organise l'utilisation optimale de l'ensemble des moyens affectés à la direction régionale et aux directions départementales. À ce titre, il préside le comité technique régional et interdépartemental (CTRI) réunissant le directeur régional délégué (DRD) et les directeurs départementaux.

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

Le schéma d'organisation de la DRTEFP est explicitement défini et comprend la mission des affaires régionales, le médecin inspecteur du travail et cinq services (branches et entreprise, études-prospectives-évaluation-statistiques, marché du travail et développement de l'emploi, système de formation, administration générale-organisation-communication).

Responsable des programmes d'intervention communautaires, notamment du Fonds social européen (FSE), le directeur régional peut conduire des actions particulières, mais doit organiser une fonction de contrôle de gestion des services déconcentrés.

*Domaine du travail*

En matière d'inspection de la législation du travail, dans le cadre des directives du ministre chargé du Travail, le directeur régional adapte les orientations générales au contexte régional, après concertation avec les directeurs départementaux. Il coordonne l'action des services et organismes qui concourent à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, notamment grâce aux comités régionaux de prévention des risques professionnels institués par un décret du 10 mai 2007[59].

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

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

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

**Les médecins inspecteurs régionaux du travail** (au nombre de 42 effectivement en poste au 31 décembre 2009) sont des médecins spécialisés en médecine du travail, inscrits à l'ordre des médecins, qui bénéficient d'une entière indépendance dans le domaine médical.

*59) Cf.* L'inspection du travail en France en 2007*, p. 65.*

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[60].

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

Ils exercent eux-mêmes en qualité d'experts, des missions spécifiques qu'ils tiennent de dispositions législatives et réglementaires dans le cadre en particulier des établissements publics de soins, des établissements soumis aux articles du Code rural, de la Sécurité sociale (comités techniques régionaux), ainsi que dans le cadre des mines et carrières.

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

**Les ingénieurs de prévention** (au nombre de 65 au 31 décembre 2009) 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.

**Les techniciens régionaux de prévention** sont chargés du contrôle de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles des salariés agricoles[61]. Ces agents rattachés aux services régionaux d'inspection du travail agricoles avant janvier 2009, sont désormais affectés auprès des Direccte au sein des équipes pluri-

*60) Circulaire DRT-Dagemo n° 2001-6 du 5 novembre 2001.*
*61) Le terme de "technicien régional de prévention" a été consacré par le décret 2010-815 du 13 juillet 2010 codifié à l'article R. 715-162 du Code rural et de la pêche maritime. Leur rémunération est assurée par le Fonds national de prévention en application de l'article R. 751-163 du même code.*

disciplinaires avec les ingénieurs de prévention. Ils interviennent, seuls ou en appui des inspecteurs ou contrôleurs du travail, dans les entreprises pour y effectuer des contrôles ou des enquêtes sur les accidents du travail, ils peuvent participer également aux réunions des CHSCT.

À cet effet ils disposent d'un droit d'accès dans les entreprises et exploitations agricoles exclusivement, ils peuvent se faire présenter tous les documents nécessaires à leur mission. Ils prêtent serment de ne pas révéler les secrets de fabrication ni 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'État 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, Pôle emploi, Afpa, Assédic, etc.).

## III.2. La préfiguration des Direccte

La création des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, résulte des travaux menés dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP) s'agissant de la réorganisation des services territoriaux de l'État dont la finalité est triple :

- améliorer les services pour les citoyens et les entreprises ;
- moderniser et simplifier l'État dans son organisation et ses processus ;
- assurer une plus grande maîtrise des dépenses publiques.

Les Direccte regroupent sept services[62] relevant du ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Ville (MTRSFV) et du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi (MEIE), soit plus de 10 000 agents.

*62) Les services de l'inspection du travail dans les secteurs de l'agriculture et des transports ont déjà été "fusionnés", depuis le 1er janvier 2009, avec ceux dépendant du ministère du Travail, également dans le cadre de la RGPP (voir ci-dessus, chapitre II).*

Dans son rapport remis en septembre 2008 au comité de pilotage de la réforme, la mission d'appui de l'IGF et de l'IGAS a défini le positionnement de la Direccte : *"Accompagner le développement des entreprises et favoriser leur compétitivité, l'emploi, et les compétences tout en veillant aux conditions de travail et au respect des réglementations du travail et en assurant la loyauté des marchés et la sécurité des consommateurs"*.

Cette réforme de regroupement des services, sous une seule entité régionale, doit en outre permettre :

- une meilleure lisibilité de l'action publique (offrir, aux entreprises notamment, un interlocuteur unique à même de développer une approche globale du développement économique et de l'emploi) ;

- une amélioration de l'efficacité par une mutualisation des moyens.

La création des Direccte se déroule dans un contexte complexe marqué par une évolution importante du paysage administratif (réforme de l'administration territoriale de l'État et création de Pôle emploi, notamment) qui a un impact fort sur les partenaires traditionnels des services constitutifs de la Direccte. Les conséquences de la crise économique pèsent également sur l'économie locale et les sollicitations vis-à-vis de l'État.

Les travaux des cinq régions préfiguratrices (Aquitaine, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon, PACA et Rhône-Alpes) ont démarré en juillet 2008 et se sont poursuivis au cours de l'année 2009, les principales étapes étant les suivantes :

| | |
|---|---|
| 14 janvier 2009 | Lettre de mission "managériale" adressée par les deux ministres aux cinq préfigurateurs |
| 30 janvier 2009 | Circulaire DGCIS relative au processus d'affectation des agents des DRIRE dans les Direccte |
| 21 avril 2009 | Appel à candidatures pour la préfiguration des 17 Direccte |
| 30 avril 2009 | 1er numéro de la lettre électronique des Direccte diffusée à tous les agents concernés |
| Juillet 2009 | Réunions de présentation du décret d'organisation devant les instances paritaires des ministères concernés |
| 27 juillet 2009 | Circulaire du Premier ministre relative au financement des opérations immobilières dans le cadre de la réforme de l'administration territoriale de l'État |
| 10 novembre 2009 | Décret nº 2009-1377 relatif à l'organisation et aux missions des Direccte (voir § ci-dessous) |
| 3 décembre 2009 | Désignation de l'ensemble des préfigurateurs des Direccte |

Le décret instituant les Direccte (précité) a été publié au Journal officiel du 13 novembre 2009. Ce texte traduit notamment l'organisation autour de trois pôles[63] et d'un secrétariat général, validée dans le cadre des cinq préfigurations régionales conduites depuis mi-2008. La création des Direccte sera effective dans chaque région à la date de nomination des responsables de ces nouvelles directions régionales. Ce décret ne s'applique pas à la région Île-de-France, ni aux régions d'outre-mer qui feront l'objet de textes spécifiques.

Du point de vue de la DGT, les deux enjeux principaux sont les suivants :

- le Pôle T ne doit pas être uniquement celui de l'inspection du travail mais doit développer une synergie avec la politique du travail dans ces autres composantes : aides à la négociation, égalité professionnelle Hommes/Femmes, plan santé au travail, mutations économiques, etc. ;

- l'ensemble de l'activité du pôle T doit contribuer à l'activité globale de la Direccte : accompagner les entreprises vers une meilleure performance.

**Les principales étapes de la création des Direccte**

| | |
|---|---|
| 12 novembre 2007 | ➜ deuxième Conseil de modernisation des politiques publiques (CMPP), décision de création des Direccte |
| 10 juillet 2008 | ➜ désignation des cinq préfigurateurs |
| 10 novembre 2009 | ➜ publication du décret constitutif |
| Janvier 2010 | ➜ début des préfigurations des 17 Direccte |
| Juillet 2010 | ➜ mise en place effective |

**Le décret n° 2009-1377 du 13 novembre 2009 : extraits**

**"Art. 1er** *Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi sont des services déconcentrés communs au ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi et au ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.*

*Dans chaque région, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi exerce, sous l'autorité du préfet de région et, pour les missions relevant de sa compétence, sous l'autorité fonctionnelle du préfet de département, les missions définies à l'article 2, à l'exception de celles relatives aux actions d'inspection de la législation du travail mentionnées au 1° dudit article, d'une part, et, d'autre part, des pouvoirs d'enquête et d'investigation exercés sous le contrôle de l'autorité judiciaire.*

*63) Pôle T : politique et inspection du travail ; pôle 3E : entreprises, emploi, économie ; pôle C : concurrence, consommation et répression des fraudes.*

**Art 2.** *Sous réserve des compétences attribuées à d'autres services ou établissements publics de l'État, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi est chargée :*

*1º de la politique du travail et des actions d'inspection de la législation du travail ;*

*2º des actions de développement des entreprises et de l'emploi, notamment dans les domaines de l'innovation et de la compétitivité des entreprises, en France et à l'étranger, du marché du travail, de la formation professionnelle continue, de l'industrie, du commerce, de l'artisanat, des professions libérales, des services et du tourisme, ainsi que de celles, définies par le ministre chargé de l'Économie, dans les domaines de l'intelligence économique et, pour ce qui la concerne, de la sécurité économique ;*

*3º des actions de contrôle du bon fonctionnement des marchés et des relations commerciales entre entreprises, de protection économique des consommateurs et de sécurité des consommateurs ainsi que de contrôle dans le domaine de la métrologie. En relation, le cas échéant, avec d'autres administrations compétentes, la direction régionale assure le pilotage des politiques de l'État susmentionnées, au besoin en élaborant un plan d'action régional, et évalue la performance de leur application. Elle met en œuvre les actions de développement des entreprises, celles relatives aux relations commerciales entre entreprises, ainsi que les actions en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle.*

**Art 3.I.** *Chaque direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi comprend les pôles suivants :*

*- un pôle "politique du travail" chargé des actions relevant du 1º de l'article 2 ;*

*- un pôle "entreprises, emploi et économie" chargé des actions mentionnées au 2º de l'article 2 ;*

*- un pôle "concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie" chargé des actions mentionnées au 3º de l'article 2.*

*En outre, les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peuvent disposer d'un secrétariat général.*

*II. Chaque direction régionale comprend également des unités territoriales.*

*III. Les unités territoriales comportent des sections d'inspection du travail. La délimitation géographique d'une section peut recouvrir tout ou partie d'une ou plusieurs unités territoriales dans les conditions prévues à l'article R. 8122-9 du Code du travail.*

*IV. Lorsque la démographie, les conditions économiques ou les caractéristiques des bassins d'emploi le justifient, des unités territoriales dont le ressort n'est pas départemental peuvent être créées par arrêté conjoint des ministres chargés du Travail, de l'Emploi et de l'Économie, sur proposition du préfet de région.*

**Art. 4.II.** – *Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi est nommé dans l'emploi de directeur régional de l'administration territoriale de l'État dans les conditions fixées par le décret du 31 mars 2009 précité.*

*Le directeur régional est assisté par un ou plusieurs adjoints nommés dans l'emploi de directeur régional adjoint de l'administration territoriale de l'État dans les conditions fixées par le décret du 31 mars 2009 précité et qui peuvent exercer, notamment, les fonctions de responsable de pôle, de responsable d'unité territoriale ou, le cas échéant, de secrétaire général.*

*III. Les responsables des unités territoriales sont nommés par arrêté des ministres intéressés, pris après avis du directeur régional, à l'exception de ceux qui sont nommés dans l'emploi de directeur régional adjoint.*

*IV. Le directeur régional et le chef du pôle "concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie" dont le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un parent ou un allié jusqu'au troisième degré inclusivement donne professionnellement des conseils fiscaux ou juridiques ou exerce la profession d'industriel, de commerçant ou de prestataire de services, sont tenus d'en faire la déclaration auprès du Directeur général de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes."*

**Missions du Direccte et délégations de signature et de pouvoir**

**Article R. 8122-10 du Code du travail**

*"Dans le cadre des* ***directives du directeur général du travail, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi :***

*1° met en œuvre au plan régional la politique définie par les pouvoirs publics afin d'améliorer les relations collectives et individuelles et les conditions de travail dans les entreprises ;*

*2° définit les orientations générales des actions d'inspection de la législation du travail, qu'il organise, coordonne, suit et évalue ;*

*3° coordonne l'action de ses services avec les autres services de l'État et les organismes chargés de la prévention ou du contrôle, en matière d'inspection de la législation du travail, de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. À ce titre, il est tenu informé par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail de ses interventions dans la région ;*

*4° assure le suivi de la négociation collective dans les entreprises et au niveau territorial ;*

*5° est chargé des relations avec les autorités judiciaires, sous réserve des attributions confiées par la loi aux inspecteurs du travail ;*

*6° exerce les pouvoirs propres qui lui sont conférés par les dispositions en vigueur ou sur le fondement de telles dispositions."*

**Article R. 8122-11 du Code du travail**

*"**Pour l'exercice des compétences en matière d'actions d'inspection de la législation du travail, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut déléguer sa signature** au chef du pôle en charge des questions de travail et aux responsables d'unités territoriales chargées des politiques du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de développement des entreprises.*

*En accord avec le délégant, ceux-ci peuvent donner délégation pour signer des actes relatifs aux affaires pour lesquelles ils ont eux-mêmes reçu délégation aux agents du corps de l'inspection du travail placés sous leur autorité. Le directeur régional peut mettre fin à tout ou partie de cette délégation. Il peut également fixer la liste des compétences qu'il souhaite exclure de la délégation que peuvent consentir ces chefs de service aux agents du corps de l'inspection du travail placés sous leur autorité.*

***Les responsables d'unité territoriale exercent, au nom du directeur régional, le pouvoir hiérarchique sur les agents chargés des actions d'inspection de la législation du travail."***

**Décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 article 7.I :** *"Les présentes dispositions prennent effet, dans chaque région, à la date de nomination du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et au plus tard le 1er juillet 2010."*

## III.3. Les directions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP)

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

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

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

*Les inspecteurs et les contrôleurs du travail, en raison même de la nature de leurs missions et des pouvoirs qui leur sont attachés, ont l'ini-*

*tiative de leur action, notamment dans le cadre du programme d'actions prioritaires, et bénéficient, à ce titre, de l'indépendance de décision et d'appréciation de l'opportunité des suites à donner aux constats qu'ils effectuent."*

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

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

Ces DTEFP n'ont pas été affectées par le décret du 10 novembre 2009 créant les Direccte. En effet, l'article 15 de ce décret dispose : "Le présent décret ne s'applique ni à la région Île-de-France ni aux régions d'outre-mer".

Les sections d'inspection du travail, au nombre de 17[64], participent de la mission "relations du travail".

## III.4. Les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)

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

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

Responsable de l'ensemble de la DDTEFP, le directeur départemental a autorité sur l'ensemble des sections d'inspection, dans le respect des pouvoirs propres confiés aux agents de l'inspection du travail. À ce titre, il organise, coordonne et suit les actions de l'inspec-

*64) Cinq sections en Guadeloupe, trois en Guyane, quatre en Martinique et cinq à la Réunion.*

tion 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'État 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 directeur adjoint) et de chefs de services. Les inspecteurs du travail, ayant en charge une section d'inspection, ont également la qualité de chef de service.

En métropole, il existe 97 directions départementales, dans l'organisation desquelles s'insèrent, en 2009, 783 sections d'inspection du travail.

### *Domaine du travail*

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

#### Les sections d'inspection du travail

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

C'est le ministre chargé du Travail qui détermine le nombre et la localisation des sections d'inspection. C'est sur proposition du directeur départemental que le directeur régional décide de la délimitation des sections.

En 2009, il existe 783 sections d'inspection du travail en métropole et dans les départements d'outre-mer (DOM). Quelques départements peu peuplés, comme la Lozère, ne comptent qu'une ou deux sections, alors que le département de Paris en compte désormais 45.

Depuis le 1er janvier 2009, l'impact de la "fusion" lié à celui du PMDIT a modifié de façon significative la cartographie des sections d'inspection du travail en France[65]. En effet, des organisations innovantes ont été favorisées pour renforcer l'action de contrôle (équipes "renfort") et se rapprocher davantage de la réalité des territoires. Dans ce dernier cas, l'accent est mis soit sur un secteur d'activité (BTP par exemple) soit sur une thématique particulière (travail illégal, risques chimiques, par exemple).

Pour autant, la circulaire précitée du 23 septembre 2009[66] rappelle qu'il convient *"d'assurer une visibilité et une lisibilité maximales de l'organisation administrative"*. Ainsi, les décisions de localisation et de délimitation des sections d'inspection du travail sont-elles publiées au recueil des actes administratifs. Par ailleurs, la plupart des services déconcentrés ont pris des dispositions de publicité de ces informations par voie de presse, dépliants, affiches, internet, etc.

La section se compose habituellement d'un inspecteur du travail, plus rarement d'un directeur adjoint du travail, d'un ou plusieurs contrôleurs du travail et d'un(e) ou deux secrétaires. Les contrôleurs du travail exercent leurs compétences sous l'autorité de l'inspecteur du travail (article L. 8112-5 du Code du travail).

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

Des actions communes sont menées par des agents de différentes sections dans le cadre départemental, voire régional, notamment dans le cadre de campagnes de contrôle nationales et européennes (SLIC/CHRIT).

### La section centrale travail et le service de renseignement du public

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

---

*65) Voir chapitres I et II ci-dessus.*
*66) Voir chapitre I ci-dessus.*

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

### Le service modernisation et restructuration des entreprises

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

### *Domaine de l'emploi et de la formation professionnelle*

Dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, le directeur départemental est notamment chargé de préparer et mettre en œuvre les différents programmes d'actions de l'État avec le concours de Pôle emploi, de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) et des autres services de l'État 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'État 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.

# IV. L'ADMINISTRATION CENTRALE

## IV.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. À ce titre, elle est chargée de l'élaboration et de l'application des textes législatifs et réglementaires, etc."*. 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 du travail, avec, en particulier, un "service des relations et des conditions de travail" et un "service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail".

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

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

Le service d'animation territoriale assiste le DGT dans l'exercice de sa fonction d'"autorité centrale". Il est organisé avec deux départements[67] qui concrétisent les deux notions majeures du PMDIT, que sont l'animation de l'action et le soutien, sous différentes formes, aux agents. Il comprend également l'inspection médicale du travail et de la main-d'œuvre (MIRTMO) qui assure la direction technique et l'animation des médecins inspecteurs du travail.

Depuis le décret du 18 avril 2008[68], la création de la DNLF[69] a entrainé un ajustement de l'organisation de la DGT. C'est l'objet de l'arrêté du 15 juillet 2008. Dans ce cadre, la DGT soutient l'action des

---

*67) DASC : département de l'appui et du soutien au contrôle.*
*DAP : département de l'animation de la politique du travail et du contrôle.*
*68) Voir les développements consacrés à ce sujet dans* L'inspection du travail en France en 2008*, p. 68.*
*69) Délégation nationale à la lutte contre les fraudes.*

corps de contrôle dans le domaine de la lutte contre le travail illégal, participe à la formation des agents et assure le suivi des remontées d'information. La direction est également en charge des bureaux de liaison et de la coopération internationale en matière de détachement des salariés par des entreprises étrangères (pôle "prestation de service transnationale et lutte contre le travail illégal" au bureau RT1). Le département DAP de la DGT intègre l'activité d'études et de statistiques en la matière. Le bureau DASC1, quant à lui, est chargé d'organiser l'action de l'inspection du travail entrant dans le champ de compétence de la DNLF (lutte contre le travail dissimulé) ou non (prêt illicite de main-d'œuvre, fausse sous-traitance, emploi d'étrangers sans titre de travail).

La DGT est dirigée par un directeur général, M. Jean-Denis Combrexelle, assisté, pour l'ensemble de ses attributions, par un directeur portant le titre de directeur adjoint au directeur général, M. Jean Bessière. Le directeur général est responsable du programme budgétaire 111 "amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail" qui dispose, pour 2009, de 54,9 millions d'euros d'autorisations d'engagement et de 88,4 millions d'euros de crédits de paiement[70]. Son effectif physique est de 222 agents[71] dont 161 emplois de catégorie A, soit plus de 70 %. Son budget de fonctionnement est de 1 161 220 euros.

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.

À 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 des conventions n° 81 et 129 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

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

*71) Dont deux agents mis à disposition d'autres ministères.*

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 européen, la DGT développe des relations avec le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT).

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

## IV.2. Le Conseil national de l'inspection du travail (CNIT)

La création du Conseil national de l'inspection du travail (décret du 2 mars 2007), qui s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT, vient compléter la mise en place d'un dispositif de pilotage clair au niveau de l'administration centrale. Il a été installé par le ministre chargé du Travail le 4 février 2008[72].

Au cours de cette séance d'installation, le ministre chargé du Travail a rappelé que la mise en place du CNIT 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'ins-

*72) Cf.* L'inspection du travail en France en 2008*, p. 70.*

pection du travail à la fois fort et équilibré, qui sache faire avancer les priorités nationales, mettre en valeur l'action des agents sur le terrain, tout en favorisant leurs initiatives.

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 des conventions n° 81, 129 et 178 de l'OIT.

Le CNIT est composé d'un conseiller d'État, 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), 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'État.

Le CNIT peut être saisi par :

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

- par le ministre chargé du Service 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 au ministre chargé du Travail.

Le CNIT a publié, en juillet 2010, un **rapport d'activité afférent à la période 2008-2009**[73] qui donne les précisions suivantes.

Le Conseil national de l'inspection du travail (CNIT) a été créé par le décret n° 2007-279 du 2 mars 2007, dont les dispositions ont été codifiées aux articles D. 8121-1 à 8121-12 du Code du travail.

Par arrêté interministériel du 26 décembre 2007, ont été nommés membres du Conseil national de l'inspection du travail : Mmes et MM. Denis Barthélémy, conseiller à la Cour de cassation, Jean-Pierre Chassine, inspecteur général des affaires sociales, Martine Corneloup, inspectrice du travail, Bernadette

*73) L'encadré ci-dessous reprend* in extenso *ce premier rapport du CNIT.*

Fougerouse, directrice régionale du travail des transports, Jean-François Merle, conseiller d'État en service extraordinaire, Jean-Pierre Ostrowski, chef de service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (Itepsa), Didier Rey, directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et Éric Verhaeghe, contrôleur du travail.

Le 4 février 2008, le ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, M. Xavier Bertrand, a installé les membres du conseil dans leurs fonctions. Sous la présidence du doyen d'âge, les membres ont élu M. Jean-François Merle président du Conseil national de l'inspection du travail.

Le Conseil a ensuite débuté l'élaboration de son règlement intérieur qui s'est poursuivie au cours de sa séance du 6 mars 2008. Conformément aux dispositions de l'article D. 8121-9 du Code du travail, ce règlement intérieur a été approuvé par arrêté interministériel du 20 mai 2008.

**I. Modification de la composition du Conseil**

1° Par arrêté interministériel du 4 novembre 2008, sur proposition du Premier président de la Cour de cassation, M. Hervé Gosselin, conseiller à la Cour de cassation, a remplacé M. Denis Barthélémy.

2° À la suite de la fusion des services d'inspection du travail intervenue à compter du 1er janvier 2009, le mandat de Mme Fougerouse et de M. Ostrowski, directeurs du travail responsables régionaux respectivement de l'inspection du travail des transports et de l'agriculture est devenu caduc, les services qu'ils représentaient n'ayant plus d'existence au regard des missions d'inspection du travail. Un arrêté du ministre du Travail a mis fin à leur mandat.

**II. Avis sur saisine de membres du corps de l'inspection du travail**

Cinq saisines, dont trois ont été jointes au fond, ont été instruites par les membres du Conseil national de l'inspection du travail et donné lieu à un avis adressé, aux requérants, aux ministres concernés ainsi qu'aux membres de la commission administrative paritaire compétente :

1° La première saisine, en date du 13 février 2008, concernait l'expérimentation du rapprochement des services de l'Itepsa et de la DDTEFP dans deux départements, la Dordogne et le Pas-de-Calais.

L'auteur de la saisine, considérait que le "démantèlement" de l'inspection du travail en agriculture, dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP), au cours du premier semestre 2009, était "de nature à porter directement et personnellement atteinte aux conditions dans lesquelles [il devait] pouvoir exercer [sa] mission de contrôle de l'inspection du travail".

Le Conseil national, dans un avis du 18 juin 2008, a estimé cette saisine irrecevable au motif que :

a) La preuve n'était pas rapportée par le requérant que le regroupement des services d'inspection du travail dans une direction unique "constitu[ait] par elle-même un acte de nature à porter directement et personnellement atteinte aux conditions dans lesquelles il doit pouvoir exercer sa mission" ;

b) *"Il n'apparaît pas dans l'état actuel des informations disponibles que cette décision fasse obstacle à l'existence d'un système d'inspection du travail*

*couvrant les salariés relevant du régime agricole au sens de la convention nº 129 de l'Organisation internationale du travail, sous réserve que ses modalités de mise en œuvre permettent que les effectifs, les moyens matériels, la formation et l'existence d'une autorité centrale placée auprès du ministre chargé de l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection sociale des travailleurs dans les professions agricoles, permettent de garantir l'effectivité de ce système d'inspection du travail."*

2º La deuxième saisine, datée du 1er août 2008, émanait d'un responsable de section d'inspection du travail qui considérait indue l'intervention écrite de son directeur départemental auprès d'une entreprise.

En réponse à l'intervention d'un chef d'entreprise suite à un contrôle, un inspecteur du travail lui adresse un courrier dans lequel il énonce les règles d'intervention des agents de contrôle en se référant aux règles de la fonction publique et des conventions du BIT et critique l'action de l'agent de contrôle placé sous sa responsabilité. Il donne une large publicité à ce courrier au sein de sa direction départementale.

Après instruction du dossier, le CNIT a considéré, par avis du 29 octobre 2008, que, d'une part, le requérant avait fait une interprétation erronée des règles d'intervention de l'inspection du travail et, d'autre part, qu'il était du devoir du directeur départemental, comme il l'avait fait, d'en donner la bonne interprétation auprès des entreprises du département.

Le Conseil national a également ajouté que le directeur départemental était *"investi du droit et du devoir d'apporter aux agents de l'inspection du travail un soutien et une aide lorsque le respect de leurs conditions d'intervention n'est pas assuré"*, en application des dispositions de l'article R. 8122-5 du Code du travail, alors en vigueur.

3º Les trois saisines suivantes, datées des 6, 8 et 13 juillet 2009, émanaient de trois responsables régionaux de l'inspection du travail et de la politique sociale agricoles qui, à l'occasion de la fusion des services d'inspection au 1er janvier 2009, contestaient n'avoir pas été affectés, comme l'avaient été l'ensemble des agents du niveau départemental, dans les services territoriaux du ministère du Travail désormais chargés de l'inspection du travail dans le secteur agricole. Ils estimaient, de ce fait, qu'il était porté atteinte aux conditions d'exercice de leur mission d'inspection du travail.

Après instruction de leur recours le Conseil national a considéré, par avis daté du 27 janvier 2010, qu'il convenait de joindre au fond leurs demandes du fait qu'elles avaient un même objet et les a jugées recevables.

Il a considéré en second lieu que *"la fusion des services de l'inspection de travail et le regroupement de l'ensemble des missions d'inspection du travail sous l'égide de la direction générale du travail ne comportent pas, par eux-mêmes, de mesures contraires aux dispositions des conventions nº 81 et 129 de l'Organisation internationale du travail"* et a rejeté ce moyen invoqué par les requérants.

Il a également considéré que *"la distinction entre le grade et l'emploi, telle qu'elle résulte du statut général des fonctionnaires, exclut tout "droit" des agents d'un corps à occuper un emploi ou une catégorie d'emplois déterminé"*

et que *“les conventions n° 81 et 129 de l’Organisation internationale du travail ne comportent pas davantage de dispositions qui seraient de nature à créer un tel droit pour les fonctionnaires de l’inspection du travail”*.

Par contre, le Conseil a recommandé aux ministres en charge du Travail et de l’Agriculture *“de permettre à ceux des membres du corps de l’inspection du travail actuellement en fonction dans les services du ministère de l’Agriculture qui le souhaitent, de rejoindre, à échéance raisonnable, les services du ministère du Travail”*.

Une sixième saisine, datée du 16 septembre 2009, est toujours en cours d’instruction.

**III. Avis sur saisine du ministre chargé du Travail**

Le ministre du Travail, par courrier en date du 16 mai 2008, a sollicité l’avis du Conseil national de l’inspection du travail sur un document intitulé “Principes de déontologie pour l’inspection du travail”.

Ce document a été préparé entre 2004 et 2006 par un groupe de travail composé d’agents des services déconcentrés et de l’administration centrale du ministère du Travail, ainsi que d’autres administrations. Des représentants du Bureau international du travail avaient activement participé à ces travaux.

Le Conseil a analysé ce document, qui se présente sous la forme de dix fiches portant sur les principes suivants : impartialité, indépendance, libre décision, devoir d’information, réserve et expression publique, confidentialité des plaintes, secret professionnel, discrétion professionnelle, diligence normale et probité, lors de ses séances des 18 juin, 3 septembre, 8 octobre, 29 octobre, 10 décembre 2008 ainsi que des 19 février, et 26 mars 2009. La séance du 3 septembre 2008 s’est tenue avec la participation d’une représentante du BIT. Le Conseil a rendu un avis détaillé sur chacune des fiches dans sa séance du 13 mai 2009, sans toutefois procéder à un travail de réécriture dont il a considéré qu’il outrepasserait sa mission.

Il a précisé qu’il *“considér[ait] qu’en raison même de son contenu qui présente de manière imbriquée des rappels de l’état du droit positif, des commentaires de jurisprudence et des analyses de situations concrètes qui se veulent des illustrations, ce document ne [pouvait] pas avoir un caractère normatif au sens où il existe, pour certaines professions, un* “code de déontologie”*. Le Conseil estime en revanche que, sur beaucoup de sujets auxquels les agents des services de l’inspection du travail sont confrontés dans leur action quotidienne, ce document constitue un outil de référence. Il peut, par sa dimension pédagogique, être utilisé pour la formation des élèves inspecteurs et contrôleurs du travail, mais aussi pour renforcer la sécurité juridique des conditions d’exercice des actions de contrôle de l’application de la législation du travail. Il peut enfin, en donnant des repères partagés, contribuer à consolider la culture commune des services d’inspection.”*

Le ministre du Travail a pris en considération cet avis pour faire mettre à jour ce document par ses services, en a préfacé le texte actuel le 22 février 2010, l’a diffusé auprès de ses agents et a souhaité qu’il continue à être actualisé par l’autorité centrale de l’inspection du travail avec l’apport des travaux du Conseil “pour rester attentifs aux questionnements nouveaux”.

## IV.3. La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP[74])

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

En 2009, le délégué général, M. Bertrand Martinot, est responsable du programme n° 102 "accès et retour à l'emploi" (5,9 milliards d'euros) et du programme n° 103 "accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi" (5,2 milliards d'euros)[75].

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, Pôle emploi[76], l'Afpa, l'Unédic, les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO). D'autres partenaires, tels que les collectivités territoriales (régions, départements et communes) et leurs groupements, y participent.

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

Son activité est moins directement consacrée à l'élaboration des normes législatives et réglementaires dont l'application relève du contrôle de l'inspection du travail. Toutefois, lorsqu'elle met au point les mesures d'accompagnement des licenciements pour motif économique ou les divers types de contrats aidés, elle définit des règles qui intéressent directement l'action de l'inspection du travail.

---

*74) www.dgefp.bercy.gouv.fr*
*75) www.performance-publique.gouv.fr.*
*76) La loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi a créé une institution nationale publique, mentionnée à l'article L. 5312-1 du Code du travail, dont le nom "Pôle emploi" a été choisi en octobre 2008.*

## IV.4. La Direction de l'administration générale et de la modernisation des services (Dagemo)

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

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

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

- une sous-direction des finances et du dialogue de gestion qui à un rôle exclusif d'ordonnateur et de pilotage ;

- une division des moyens des services pour définir et mettre en œuvre la politique générale des moyens de personnels et de fonctionnement des services ;

- une division de l'administration centrale pour cibler les services rendus aux autres structures de l'administration centrale.

Le Dagemo, M. Luc Allaire, est le responsable du programme 155 qui regroupe les fonctions support et les crédits de personnel et de fonctionnement (803 millions d'euros en 2009[77]) 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.

77) www.performance-publique.gouv.fr

## IV.5. La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

La Dares exerce une double fonction au sein du ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville et du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi :

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

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

Les principales missions de la Dares sont, en conséquence, de produire et diffuser des données statistiques, développer l'évaluation des politiques publiques, animer et coordonner les activités d'études et de recherche et enfin, publier et communiquer, notamment via internet.

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

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

Pour accomplir ses différentes missions, la Dares, dont le directeur est M. Antoine Magnier, dispose d'un effectif de 179 personnes. Elle est organisée en quatre sous-directions et deux missions. Son budget est de 6,9 millions d'euros (loi de finances pour 2009).

## IV.6. L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP)

L'INTEFP assure, avec ses huit centres interrégionaux et environ 80 personnes qui participent à la réalisation de l'offre de service, la

formation initiale et continue de l'ensemble des agents du ministère chargé du Travail. Son siège est à Marcy-L'Étoile, près de Lyon. L'Institut est dirigé par un directeur, M. André Cano, assisté d'un directeur des études et d'un secrétaire général. Il est placé sous la tutelle du ministère chargé du Travail.

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

Ses missions principales consistent à :

- prendre en charge la formation initiale des corps des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail en privilégiant des parcours pédagogiques où l'acquisition de pratiques professionnelles accompagne la transmission des connaissances spécifiques indispensables ;

- participer à l'accompagnement à la mobilité professionnelle lors d'un changement de poste, en mettant en place des parcours individuels de formation qui permettent une adaptation satisfaisante à l'emploi ;

- assurer la formation continue des agents en répondant aux besoins dans tous les domaines d'intervention (travail, emploi, formation professionnelle, modernisation des services). Dans des formes variées (cycle de management, formation-action), chaque cursus doit répondre à des objectifs pédagogiques précis permettant tout à la fois l'amélioration de l'efficience 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 de coopération, d'échanges et de connaissance de systèmes sociaux spécifiques à d'autres pays.

L'INTEFP connaît depuis 2006 une intense activité, en particulier en formation initiale, à un niveau jamais égalé jusqu'alors. Au total, en prenant en compte les différentes promotions, ce sont 452 inspecteurs élèves et inspecteurs promus au choix et 923 contrôleurs stagiaires qui ont suivi un parcours de formation initiale.

| | Promotions 2006 | Promotions 2007 | Promotions 2008 | Promotions 2009 |
|---|---|---|---|---|
| **Inspecteurs élèves du travail** | 103<br>dont 64 CEE[78] | 105<br>dont 78 CEE | 108 | 63 |
| **Inspecteurs du travail au choix** | 16 | 20 | 18 | 19 |
| **Contrôleurs stagiaires** | 209<br>dont 74 CEE | 237<br>dont 128 CEE | 244<br>dont 151 CEE | 233 |

*Source : INTEFP*

*78) CEE : filière contrôle en entreprise.*

Troisième partie

# LES MISSIONS, PRÉROGATIVES ET OBLIGATIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

# 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, des moyens d'actions et des prérogatives qui sont conférées aux inspecteurs du travail pour leur permettre de les exercer pleinement. Ces missions principales sont au nombre de trois. Elles comportent le contrôle, l'information et le conseil ainsi que le compte-rendu à l'autorité centrale des lacunes dans la réglementation. Elles puisent leur légitimité non seulement dans les normes internationales, notamment les conventions n° 81, 129 et 178, mais également dans les textes nationaux réglementant les services d'inspection.

• **La mission de contrôle** est la mission première de l'inspection. La convention n° 81 dans son article 3 § 1.a stipule que les conditions de travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession doivent constituer l'essentiel des domaines de compétence de l'inspection du travail dans les établissements industriels et commerciaux. Les questions couvertes par les notions de "conditions de travail" concernent les conditions et le milieu dans lesquels le travail est exercé. À titre d'exemple, la convention n° 81 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.

> Dans le secteur agricole, la convention n° 129, dans son article 6, adopte une formulation très proche complétant les dispositions de la convention n° 81 (plus ancienne) : elle ajoute notamment *"le travail des femmes, le repos hebdomadaire et les congés"* mais également, dans le § 2, *"les dispositions légales relatives aux conditions de vie des travailleurs et de leur famille"*.[79]

*79) Cette dernière disposition ne concerne pas directement la France.*

En ce qui concerne l'inspection du travail des gens de mer, la convention n° 178 précise à l'article 2, qu'il s'agit *"d'assurer un système d'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer"* ; cette dernière formule étant définie ainsi à l'article précédent : *"e) l'expression conditions de travail et de vie des gens de mer désigne les conditions telles que celles concernant les normes d'entretien et de propreté des lieux de vie et de travail à bord, l'âge minimum, les contrats d'engagement, l'alimentation et le service de table, le logement de l'équipage, le recrutement, les effectifs, les qualifications, la durée du travail, les examens médicaux, la prévention des accidents du travail, les soins médicaux, les prestations de maladie et d'accident, le bien-être et les questions connexes, le rapatriement, les conditions et modalités d'emploi soumis à la législation nationale, et la liberté syndicale telle qu'elle est définie dans la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de l'Organisation internationale du Travail."*

En mentionnant à la fois *"les conditions de travail et la protection des travailleurs"* dans l'exercice de leur profession, les conventions n° 81 et 129 prévoient la compétence de l'inspection du travail à l'égard de l'ensemble des droits reconnus aux travailleurs par la législation du travail.

C'est autour de ce caractère généraliste, consacré par l'article L. 8112-1 du Code du travail[80], 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 à celle plus vaste de "santé au travail" et est presque systématiquement associée à celle de sécurité au travail. Les plans santé au travail développés par la France[81], pour les années 2005-2009, puis pour les années 2010-2014, concrétisent cette dimension.

---

*80) Elle est également précisée dans les décrets suivants applicables en 2009 :*
*- 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 l'article 3).*

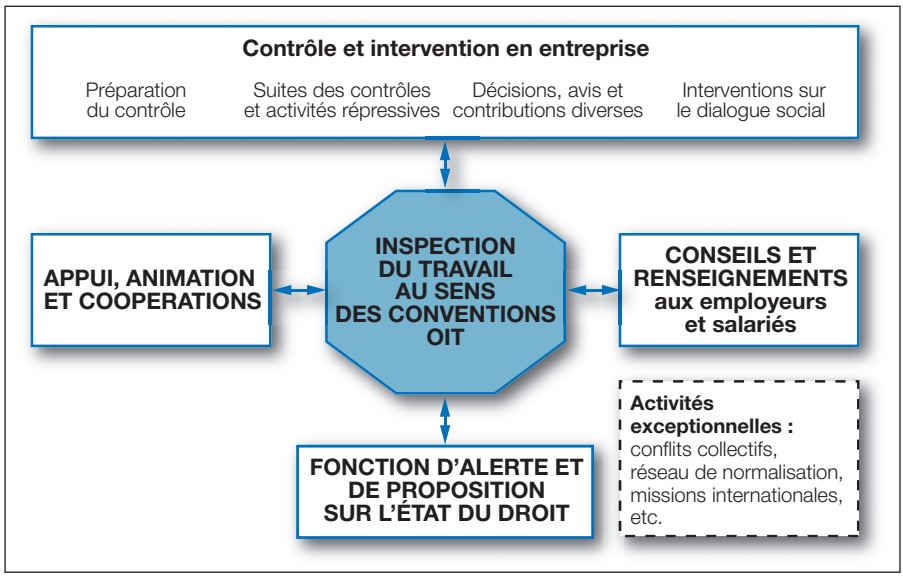
*81) Cf. partie VI.*

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

• Outre les missions de contrôle, l'inspection du travail assure des **missions d'information et de conseil et porte à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou abus qui ne sont pas spécifiquement couverts** par les dispositions légales existantes, conformément aux dispositions de l'article 3 § 1.b et 1.c de la convention n° 81. La convention n° 129 complète la mission de rendu compte par : *"… et de lui* (l'autorité centrale) *soumettre des propositions sur l'amélioration de la législation."*

• 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'article 3 § 2 de la convention n° 81 et à l'article 6 § 3 de la convention n° 129, ne doivent pas faire obstacle à ces dernières ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité et à l'impartialité qui leur sont nécessaires dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Les missions de l'inspection du travail sont donc vastes et diversifiées. Elles peuvent être illustrées de la façon suivante :



# I. LES MISSIONS ET PRÉROGATIVES DE CONTRÔLE[82]

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 agents de contrôle.

Cette fonction du contrôle de la législation du travail est la plus ancienne et sa primauté est régulièrement rappelée[83] :

- selon l'article L. 8112-1 du Code du travail, les inspecteurs et contrôleurs du travail (article L. 8112-5) sont ainsi chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail ainsi que des autres dispositions légales relatives "au régime du travail" notion très large recouvrant en réalité l'intégralité des domaines englobés par les prescriptions du Code du travail (relations professionnelles, réglementation du travail, hygiène sécurité, etc.) ;

- selon l'article L. 8112-2 du Code du travail, ils constatent également des infractions commises en application d'autres codes, notamment les infractions aux mesures de prévention édictées par les caisses régionales d'assurance maladie et étendues sur le fondement de l'article L. 422-1 du Code de la Sécurité sociale.

La loi du 13 novembre 1982 modifiant l'ancien article L. 611-1 (devenu L. 8112-1) du Code du travail étend largement les pouvoirs des agents de contrôle puisqu'elle prévoit que l'inspecteur ou le contrôleur peut contrôler les dispositions conventionnelles même non

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

*83) Un des axes forts du PMDIT (2006-2010) est précisément constitué par le renforcement de la fonction de contrôle des entreprises, ce qui apparaît notamment par un renfort quasi exclusif en agents de contrôle.*

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 rupture[84]. 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, etc.), notamment lorsqu'elles sont assorties de sanctions pénales.

Depuis la décennie 1990, les textes relatifs à la santé et à la sécurité au travail ont été largement renouvelés, enrichis mais aussi, parfois, rendus plus complexes par la transposition de nombreuses directives européennes. La compétence de l'inspection du travail s'est étendue à d'autres codes que le Code du travail (Code pénal, Code de la Sécurité sociale, Code de la santé publique, Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, Code la consommation, Code de commerce et, bientôt, Code des transports). Les références des textes parus en 2009 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[85], est repris par l'article L. 8113-1 du Code du travail. Le droit d'entrée s'exerce à tout moment, sans qu'il soit fait obligation à l'employeur d'être présent lors de la visite, même si cette présence est souhaitable.

---

*84) Voir la réponse ministérielle du 3 novembre 1986,* JOAN(Q,) *p. 4024 et 4025.*
*85) Repris par l'article 16 de la convention n° 129 et l'article 5.2 de la convention n° 178.*

Ces agents, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, sont autorisés à pénétrer librement, sans avertissement préalable, à toute 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. À l'intérieur de l'entreprise, l'inspecteur dispose du droit de circuler librement. Il a accès à tous les locaux de l'établissement, y compris leurs dépendances, sous réserve du domicile privé. Il est, en outre, fréquent que les contrôles des conditions de travail relatives à la durée du travail, aux salaires, aux équipements de sécurité ainsi que les conditions de vie telles l'hébergement, la fourniture d'eau ou encore les sanitaires soient intensifiées dans certains secteurs et à certaines périodes. Il en est ainsi dans l'hôtellerie et la restauration pendant les périodes d'affluence touristiques.

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

Si les textes relatifs aux **visites d'inspection** sont stables, la pratique administrative évolue devant la complexification de la structure des entreprises : cette réalité, déjà ancienne, pourrait conduire, si elle n'était pas suffisamment prise en compte par le système d'inspection du travail, à un traitement inégal sur le territoire français d'une même entreprise ou d'un même groupe. Il en va de même de certains risques identifiés, ponctuellement à certains endroits et pas encore à d'autres, qui appellent une réponse administrative cohérente.

Les rôles de coordination et de pilotage de l'autorité centrale de l'inspection du travail, qui constituent un des axes du PMDIT, prennent alors ici tout leur sens, celui de faciliter l'organisation et le suivi des contrôles dans des structures complexes ou devant des problématiques encore mal connues.

Les trois exemples suivants sont représentatifs de l'évolution de la pratique administrative française

• Face aux suicides et tentatives de suicides qui ont concerné au cours de l'année 2009 le personnel de **France Télécom**, le ministre chargé du Travail a reçu, le 15 septembre 2009, le président de cette entreprise. Des mesures d'urgence adoptées par France Télécom ont été présentées à cette occasion,

relatives, notamment, à la prévention des risques psychosociaux en cas de mobilité géographique ou professionnelle, à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée, et, enfin, à la mise en place concertée (CNHSCT) d'une expertise sur le sujet.

Le 2 octobre, le ministre a :

- d'une part, confié au Directeur général du travail une mission d'accompagnement de l'entreprise, notamment à travers le fonctionnement de son CHSCT national, dans la recherche de solutions aux problèmes posés ;
- d'autre part, souhaité *"que l'inspection du travail soit très vigilante à l'égard de France Télécom dans sa démarche d'amélioration des conditions de travail de ses salariés".*

Dans ce contexte, la DGT, dans le courant du mois d'octobre, a informé les inspecteurs du travail concernés, du cadre national des négociations engagées dans l'entreprise et des premières agrégations des remontées d'information. Une grille de contrôle du plan d'urgence a été établie en même temps qu'étaient mises à disposition des agents des informations consolidées sur l'organisation de l'entreprise et le statut collectif du personnel. Un référent sur ce dossier a été désigné dans chaque région permettant que plusieurs réunions nationales de coordination soient organisées.

Cette action coordonnée de contrôle se poursuit au cours de l'année 2010.

• Au 1er semestre 2009, à l'occasion d'une demande d'appui auprès de la DGT, une action nationale coordonnée a été lancée sur la problématique de **l'exposition professionnelle aux polychlorobiphényles (PCB) et aux polychloroterphényles (PCT)**[86] et à leurs dérivés. Outre les risques avérés et connus de l'exposition à ces produits, il faut savoir que le 31 décembre 2010 constitue la date communautaire ultime d'élimination des appareils contenant de telles substances dans une certaine concentration.

Il s'agit donc de prendre les dispositions permettant à tout un secteur d'activité (celui du traitement des appareils contenant des PCB/PCT) de faire face à un volume important de demandes de leurs clients tout en assurant la protection des populations et des salariés concernés. Là encore, la nécessité d'une intervention coordonnée des différents services de l'État (avec les services de l'Industrie notamment) et des services d'inspection du travail entre eux, découle de la problématique elle-même posée, dans ce cas, au niveau d'un secteur d'activité.

Cette coordination a pris la forme d'une intervention conjointe du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire et de celui chargé du Travail. D'autre part, un guide de contrôle a été élaboré par les services de la DGT présentant les connaissances nécessaires tant réglementaires que techniques, signalant les points de vigilance à l'occasion d'un contrôle et proposant, enfin, diverses réponses administratives aux constats effectués par les agents.

---

*86) Polychlorobiphényles et polychloroterphényles : substances fabriquées industriellement depuis 1930 et utilisées notamment dans les transformateurs, radiateurs, huiles de coupe, etc. Leur danger est lié à leur caractère faiblement biodégradable (environnement). Ces substances ont des effets toxiques cutanés, hépatiques, immunitaires, endocriniens ainsi que sur la croissance et le développement de l'enfant.*

• Dans le cadre du PMDIT, la création d'une section d'inspection du travail en Île-de-France a été orientée sur le contrôle, via les sièges sociaux, des entreprises à structures complexes. À titre d'exemple, une action de contrôle significative, impliquant simultanément plusieurs agents sur le territoire national, a été menée concernant les ponts élévateurs d'une grande chaine nationale de garages. Cette action a abouti à l'engagement de l'entreprise d'une mise en conformité générale de l'ensemble de son parc de ponts.

*Les moyens d'investigation*

- **Le droit de communication et d'expertise :** l'article L. 8113-4 du Code du travail énonce que les inspecteurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le Code du travail ou par une disposition légale relative au régime du travail. Le refus de présentation ou, a fortiori, l'absence des documents et registres obligatoires sont sanctionnables pénalement.

En matière de lutte contre les discriminations, d'égalité professionnelle et d'exercice du droit syndical, la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 a étendu les prérogatives des agents de contrôle à la communication de tout document ou de tout élément d'information, quel qu'en soit le support (article L. 8113-5).

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

- **Les interrogatoires :** aux termes de l'article 12 § 1.c.i de la convention n° 81, les inspecteurs sont autorisés à interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales[87]. L'article L. 8271-11 du Code du travail précise ce pouvoir des agents de contrôle d'entendre les personnes rémunérées ou présumées l'être ainsi que leurs employeurs, dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé. Pour autant, les agents de l'inspection du travail ne disposent pas juridiquement d'un pouvoir général de convocation.

- **Le contrôle des matières et substances utilisées :** aux termes de l'article 12 § 1.c.iv de la convention n° 81[88], et de l'article L. 8113-3 du Code du travail "*les inspecteurs du travail ont qualité, concurrem-*

*87) Des dispositions parallèles existent dans la convention n° 129 (agriculture), article 16 § 1.c.i.*
*88) Des dispositions parallèles existent dans la convention n° 129 (agriculture) article 16 § 1.c.iii.*

*ment avec les officiers de police judiciaire et les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, pour procéder, aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou utilisés. En vue de constater les infractions, ces prélèvements doivent être faits conformément à la procédure instituée par les décrets pris en application de l'article L. 215-1 du Code de la consommation".* Sans préjudice de ce droit de prélèvement, qui n'est en pratique pas utilisé, l'inspecteur du travail dispose (article R. 4722-10 à 12) de la possibilité de faire analyser un produit dont il suppose la dangerosité.

En matière de **contrôle dans les transports**, certaines particularités des textes et des pratiques peuvent être soulignées.

**- Dans les transports routiers**

Les entreprises de transport routier, désormais contrôlées par le service unique d'inspection du travail, présentent des spécificités, notamment en matière de durée du travail, mais font l'objet d'un processus de contrôle "classique".

• Les spécificités du secteur routier

Les deux niveaux de réglementation :

- la réglementation sociale européenne (règles relatives aux durées de conduite, aux pauses et aux temps de repos) qui s'applique aux véhicules "poids-lourds" et donc, à toutes les entreprises qui effectuent des opérations de transport ;
- la réglementation nationale en matière de durée du travail (deux décrets particuliers relatifs à la durée du travail dans le transport routier de marchandises et le transport routier de personnes) qui s'applique aux entreprises effectuant du transport pour compte d'autrui avec des véhicules "poids-lourds" ou des véhicules "légers".

Une profession règlementée (un accès règlementé pour les employeurs et un dispositif de formation obligatoire pour les salariés).

Une commission régionale des sanctions administratives, présidée par un magistrat de l'ordre administratif qui réunit des représentants de l'État, de la profession, des salariés et des usagers. Les agents de l'inspection du travail peuvent constituer un dossier visant une entreprise au comportement particulièrement infractionniste. Les sanctions administratives sont proposées au préfet sur proposition de la commission.

• Les spécificités du contrôle dans le secteur routier

Le service d'inspection du travail contribue aux obligations de contrôle posées par la directive 2006/22/CE du Parlement européen en matière de transport routier. Ces obligations portent sur le respect de la réglementation sociale européenne et s'expriment en nombre de journées de travail conducteurs contrôlées.

Ce contrôle est opéré à l'aide du logiciel SOLID (outil d'analyse des données disques et numériques, qui permet d'obtenir le relevé d'activité des conducteurs et celui des infractions ainsi que le calcul de la règlementation).

**- Dans le secteur de la navigation intérieure**

Le secteur de la navigation intérieure représente un effectif relativement restreint par rapport aux autres modes de transport.

Il existe certaines spécificités règlementaires en matière de durée du travail (décret 83-1111 modifié par le décret n° 2007-14 du 4 janvier 2007) ainsi que de très nombreuses prescriptions techniques (qui n'entrent pas dans le champ de compétence de l'inspection du travail) applicables aux bateaux de navigation intérieure (arrêtés du 30 décembre 2008 et du 19 janvier 2009).

Les bateaux ne sont pas considérés comme des lieux de travail. Ils ne sont pas non plus des équipements de travail au sens de l'article L. 4311-1 du Code du travail. Des outils méthodologiques spécifiques sont en cours d'élaboration par la DGT.

**- Dans le transport ferroviaire**

Le mode ferroviaire présente des spécificités dues à son organisation.

On observe, conformément aux directives européennes :
- le régulateur : juridique (l'État), technique (l'EPSF[89]), économique (l'autorité organisatrice) ;
- l'infrastructure : gestionnaire (RFF[90]), gestionnaire d'infrastructures délégué (SNCF) ;
- les opérateurs : certificat de sécurité, autorisation de conduire ;
- les agents qui doivent répondre à une aptitude physique, psychologique et technique aux fonctions de sécurité.

Les entreprises sont constituées par l'opérateur historique : la SNCF, dont les agents bénéficient d'un statut, et les nouveaux entrants depuis janvier 2007 (de droit privé).

L'article 33 de la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 a rendu directement applicable la 4e partie du Code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail aux entreprises de transport dont le personnel est régi par un statut.

Un comité de travail avec la participation du DRTEFP ou de son représentant permet de résoudre les difficultés d'application des textes sur la durée du travail à la SNCF. Une convention collective est en cours de négociation pour les "nouveaux entrants". Un accord a été signé sur la durée du travail. Le 27 avril 2010 est paru le décret relatif à la durée du travail. Ces entreprises présentent la spécificité de travailler 7j/7 et 24h/24.

Des risques spécifiques vont être réglementés par deux décrets sécurité (un sur la prévention des risques ferroviaires, et l'autre sur les risques électriques).

Le contrôle comporte des spécificités dues à l'imbrication et à la complémentarité des textes, et nécessite une bonne connaissance du secteur (entre autres pour la sécurité de l'agent de contrôle) et des contacts nécessaires avec les administrations techniques.

*89) Établissement public de sécurité ferroviaire.*
*90) Réseau ferré de France.*

**- Dans le transport aérien**

Ce secteur fait l'objet d'une réglementation technique et économique spécifique.

Un certificat de transporteur aérien est délivré par la DGAC après que l'entreprise a présenté des garanties techniques, démontrant qu'elle est en capacité de respecter la réglementation technique. L'entreprise doit par ailleurs avoir une licence d'exploitation. Une réglementation professionnelle régit les personnels navigants et les mécaniciens au sol.

La réglementation européenne est prégnante.

La gestion des aéroports a été modifiée par la réforme de 2005.

Les obligations dues à la sureté aéroportuaire modifient considérablement les conditions de travail des salariés.

Les agents de contrôle doivent bien connaitre ces règles, que se soit pour la pertinence du contrôle ou pour leur propre sécurité.

### *Les moyens de contrainte*

Une part importante des pouvoirs confiés aux agents de l'inspection du travail concerne leur mission de contrôle des conditions de santé et de sécurité au travail. Les inspecteurs se voient conférer des pouvoirs visant à l'élimination ou, du moins, à la réduction des risques professionnels sur les lieux de travail assujettis à leur contrôle.

La législation nationale a prévu différentes formes d'injonction selon les situations et la gravité du risque encouru. L'agent de contrôle dispose d'un pouvoir d'appréciation dans les suites qu'il donne à ses constats, conformément aux dispositions de l'article 17 alinéa 2 de la convention n° 81[91].

Sans que l'énumération soit exhaustive, ces injonctions vont de l'invitation plus ou moins contraignante faite à l'employeur de respecter les dispositions applicables (observations ou mises en demeure), aux mesures coercitives que sont les constats des infractions par procès-verbal ou les décisions de faire cesser des travaux particulièrement dangereux (dans le secteur du BTP d'une part, et en matière de risque chimique d'autre part), ou de faire régulariser la situation administrative et financière d'une entreprise de travail temporaire.

Le risque ne découle pas toujours de l'inobservation de la loi. Il peut provenir d'un danger imminent. Aussi, la législation a prévu, parmi les pouvoirs de l'inspection du travail, des pouvoirs d'injonction directe. Mais, s'il s'avère que les défectuosités à l'origine du risque

*91) Ce principe est repris, en ce qui concerne le secteur de l'agriculture par l'article 22.2 de la convention n° 129, et par l'article 7.2 de la convention n° 178.*

résultent d'une infraction à la législation du travail, des poursuites légales à l'encontre de l'employeur peuvent être simultanément ou ultérieurement effectuées ou recommandées par l'inspecteur du travail.

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

Elles peuvent être classées en quatre catégories.

*Les mises en demeure préalables au procès-verbal*

Dans un nombre de situations limitées, expressément envisagées par le Code du travail, le contrôleur ou l'inspecteur du travail est tenu, avant de dresser procès-verbal, de signifier à l'employeur une mise en demeure de prendre les mesures nécessaires dans un délai qui ne peut être inférieur à celui fixé par le texte (entre 8 jours et 3 mois).

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

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

*Les mises en demeure relatives aux vérifications périodiques*

La possibilité de recourir à des expertises est essentiellement une prérogative des contrôleurs et des inspecteurs du travail des sections d'inspection du travail. Lorsque le Code du travail ou les textes pris pour son application le prévoient, ils peuvent prescrire aux employeurs de faire vérifier, à leur frais, par des organismes de contrôle technique la conformité des installations ou des équipements aux règles techniques qui leur sont applicables.

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

Ces organismes de contrôle technique sont des entreprises privées qui sont agréées, accréditées ou habilitées (voir encadré ci-après) pour

des domaines spécifiques. Ces organismes engagent leur responsabilité pénale en cas d'erreur ou de non respect des procédures de contrôle. Leurs contrôles donnent lieu à un rapport transmis à l'agent de contrôle concerné et sur lequel ce dernier peut fonder ses constats, éventuellement sanctionnés par procès-verbal.

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

**L'agrément, l'accréditation et l'habilitation des organismes**

Les dispositifs d'agrément et d'accréditation ont pour objectif de garantir la compétence d'organismes intervenant dans le cadre réglementaire.

L'agrément implique une gestion individuelle des dossiers de demande d'agrément au niveau du ministère chargé du Travail. Il peut exister pour des champs réglementaires variés.

L'accréditation permet d'attester de la compétence des organismes qui effectuent des activités d'évaluation de la conformité. Elle constitue une reconnaissance formelle par une tierce partie de la compétence pour réaliser des activités spécifiques d'évaluation de la conformité (activités de laboratoires d'essais, d'analyse ou d'étalonnage, des organismes de certification et des organismes d'inspection). Elle est délivrée par le Comité français d'accréditation (Cofrac) ou par un autre organisme d'accréditation européen conformément au règlement (CE) n° 765/2008 du 9 juillet 2008 fixant les prescriptions relatives à l'accréditation et à la surveillance de marché pour la commercialisation des produits. L'accréditation peut être de nature volontaire (sur demande des acteurs du marché) ou réglementaire (imposée par la réglementation dans certains domaines).

Pour les réglementations techniques, l'accréditation s'est imposée comme une référence garantissant la qualité et la compétence des organismes intervenant dans le cadre de contrôles réglementaires obligatoires ou sur demande de l'inspection du travail. Parfois cette accréditation est une condition de l'agrément, parfois elle s'y substitue. Lorsqu'il y a substitution l'administration n'a plus besoin de consacrer du temps à l'étude de dossiers individuel et peut se recentrer sur les activités d'élaboration et de mise en œuvre des politiques publiques.

Parmi les organismes accrédités, il existe des organismes notifiés chargés de mettre en œuvre certaines procédures d'évaluation de la conformité (cf. article R. 4313-83 du Code du travail machines et EPI). Ils sont dits notifiés car ils font l'objet d'une notification auprès de la Commission européenne, c'est-à-dire d'une information sur le fait qu'ils sont chargés de cette mission en France dans certains domaines. La désignation de ces organismes notifiés en France se fait sous la forme d'une habilitation, on parle donc aussi d'organismes habilités (l'habilitation comme l'agrément est délivrée par l'administration).

*Les mises en demeure du directeur départemental du travail ou du directeur du travail des départements d'outre-mer*

Lorsque l'inspecteur du travail constate une situation dangereuse à laquelle aucun texte précis ne permet de remédier, il peut saisir le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans les départements d'outre-mer. Ce dernier a alors la faculté de mettre le chef d'établissement en demeure de prendre toutes mesures utiles pour faire cesser le risque.

La mise en demeure est notifiée par écrit à l'employeur ou à son représentant, et fixe un délai d'exécution qui ne peut être inférieur à une durée fixée par le texte prévoyant la mise en demeure.

**Article L. 4721-1 du Code du travail**

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

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

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

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

*Les autres mises en demeure*

La procédure de mise en demeure a été étendue à d'autres domaines que celui de la santé et de la sécurité. N'entrant pas dans le champ d'application de l'article L. 4721-4 du Code du travail, elles

suivent un régime juridique propre, défini pour chacune d'entre elles. Néanmoins, elles constituent toutes des actes administratifs :

- mise en demeure en matière de travail temporaire (article L. 1251-47 du Code du travail) ;

- mise en demeure en matière d'apprentissage (articles L. 6225-1 et R. 6225-1).

### • Les injonctions immédiatement exécutoires en cas de risques imminents

Conformément aux dispositions de l'article 13 § 2.b de la convention n° 81 et de l'article 18 § 2.b de la convention n° 129, des pouvoirs particuliers ont été accordés par la législation nationale aux inspecteurs pour intervenir dans certains cas limitativement énumérés afin de faire cesser certaines situations. Ces agents ont le droit d'ordonner ou de faire ordonner, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif, que des mesures immédiatement exécutoires soient prises en vue de protéger les travailleurs d'un danger imminent pour leur santé ou leur sécurité. Les unes autorisent la saisine des juridictions civiles et les secondes relèvent de la sanction administrative.

**La procédure civile de saisine du juge des référés :** l'article L. 4732-1 du Code du travail permet à l'inspecteur du travail de saisir le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur telles que mise hors service, immobilisation, saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres.

En outre, s'agissant d'opérations du bâtiment ou de génie civil, lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un intervenant sur le chantier, résulte de l'inobservation des dispositions particulières en ce domaine, l'inspecteur du travail peut saisir le juge de référés (article L. 4732-2) pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ou à prévenir ce risque. Ces mesures peuvent consister, notamment, en la mise en œuvre d'une coordination de chantier, la détermination de délais de préparation et d'exécution des travaux compatibles avec la prévention des risques professionnels, la convocation d'une réunion des maîtres d'ouvrage concernés et la rédaction en commun d'un plan général de coordination.

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

Cette procédure existe aussi à l'égard des entreprises de travail temporaires. L'article L. 1251-47 du Code du travail, permet également à l'inspecteur du travail, à la suite d'une mise en demeure restée infructueuse, de saisir le président du tribunal de grande instance si un employeur de travail temporaire exerce son activité sans avoir fait les déclarations ou sans avoir obtenu la garantie financière nécessaires, et qu'il en résulte un risque sérieux de préjudice pour le salarié temporaire. Le président du tribunal peut ordonner la fermeture de l'entreprise pour une durée qui ne peut excéder deux mois.

Enfin, l'article L. 3132-31 du Code du travail habilite l'inspecteur du travail à saisir en référé le président du tribunal de grande instance pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser, dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur, l'emploi illicite de salariés en infractions aux dispositions du Code du travail relatives au repos hebdomadaire. Le juge peut ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor public.

**En ce qui concerne les gens de mer,** l'article 5 § 2.d de la convention n° 178 dispose que *"les inspecteurs du travail, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, seront autorisés : …*

*d) à **interdire**, sous réserve de tout droit de recours devant l'autorité administrative ou l'autorité judiciaire, **à un navire de quitter le port**, jusqu'à ce que les dispositions nécessaires aient été prises, lorsqu'ils ont des raisons de croire qu'une carence constitue un danger significatif pour la santé et la sécurité des gens de mer, le navire ne devant pas être indûment retenu ou retardé."*

En droit français, la procédure de référé prévue par l'article L. 263-3-1 du Code du travail (ancien) est reprise et adaptée au secteur maritime par l'article L. 742-5 du même code (demeuré en vigueur par l'ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 article 12-I, article 13) : *"… 3° Aux articles L. 263-3-1, L. 263-4 et L. 263-5, respectivement, les mots : "la fermeture totale ou partielle de l'établissement", "la fermeture totale ou partielle, définitive ou temporaire de l'établissement" et "la fermeture totale et définitive" sont remplacés par les mots : "l'immobilisation du navire"…"*

**Les sanctions administratives :** neuf sanctions administratives existent en matière d'hygiène et de sécurité. Parmi celles-ci, l'arrêt temporaire de travaux ou "arrêt de chantier" et l'arrêt temporaire de l'activité. Cette dernière disposition a été introduite par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

L'article L. 4731-1 du Code du travail permet, à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, par délégation, de "prendre toutes mesures utiles

visant à soustraire immédiatement le salarié de cette situation [de danger grave et imminent] en prescrivant, notamment, l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause". Ce pouvoir peut être mis en œuvre lorsque l'agent de contrôle constate, sur un chantier du bâtiment et des travaux publics, qu'un salarié ne s'est pas retiré d'une situation de travail définie à l'article L. 4131-1 (droit de retrait), alors qu'il existe une cause de danger grave et imminent résultant soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, soit de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement, soit de l'absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés aux opérations de confinement et de retrait de l'amiante.

L'article L. 4731-2 du même Code permet également à l'inspecteur du travail ou au contrôleur du travail, par délégation, "d'ordonner l'arrêt temporaire de l'activité" depuis la parution du décret 2007-1404 du 28 septembre 2007. Ce pouvoir peut être mis en œuvre lorsqu'à l'issue d'un contrôle réalisé par un organisme agréé, à la demande de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail, l'agent de contrôle constate que les salariés se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration fixée par décret. Toutefois, préalablement à la mise en œuvre de la décision d'arrêt temporaire de l'activité, l'agent met en demeure l'employeur de remédier à cette situation. Depuis la fin de l'année 2007, des outils méthodologiques d'aide à la décision ont été mis à disposition des agents de contrôle pour faciliter la mise en œuvre de ce texte.

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

- ils constituent, tout d'abord, "une mesure conservatoire ou de sauvegarde". Ils permettent en effet, en premier lieu, d'extraire le salarié d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé et dont il ne s'est pas lui-même retiré conformément aux dispositions de l'article L. 4131-1 (pour l'arrêt temporaire de travaux) ou à faire disparaître une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance chimique ;

- ils sont ensuite une mesure coercitive. Les employeurs concernés ne peuvent poursuivre les travaux ou l'activité que s'ils ont pris toutes les mesures pour faire cesser la situation de danger grave et imminent. La décision de reprise des travaux ou de l'activité ne peut intervenir qu'avec l'aval de l'agent de contrôle, ayant constaté que toutes les mesures ont bien été prises et après que l'employeur en ait avisé l'agent de contrôle.

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

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

## II. LES MISSIONS DE CONSEIL

Pour que les interventions des inspecteurs et contrôleurs du travail soient efficaces, il est essentiel que les employeurs et les travailleurs soient pleinement conscients de la nécessité de connaître et d'observer leurs droits et obligations respectifs. Aussi, la convention n° 81[92], 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[93]. Lancés le 15 février 2005 par le ministre chargé du Travail, les travaux de recodification du Code du travail ont abouti, le 12 mars 2007, à la publication par ordonnance de la partie législative du nouveau Code, la partie réglementaire faisant l'objet de deux décrets du 7 mars 2008[94]. Le Code du travail a été recodifié "à droit constant", selon une logique "utilisateur". L'entrée en vigueur au 1er mai 2008 de ce nouveau Code du travail s'est effectuée dans de bonnes conditions compte tenu d'un important travail d'accompagnement des différents utilisateurs. Notamment un outil disponible sur internet, dénommé **COD-IT**[95], permet de rechercher des articles en fonction d'un thème précis. Ce COD-IT, dont la mise à jour est assurée chaque trimestre, est très largement apprécié tant par les agents de nos services que par les utilisateurs externes.

La mission de conseil et d'information comme la fonction de contrôle visent à assurer l'application effective de la législation. En ce

*92) Dans le même sens, voir l'article 6.b de la convention n° 129.*
*93) Pour une présentation des travaux de recodification, voir* L'inspection du travail en France en 2007, *rapport DGT, p. 61 et* L'inspection du travail en France en 2008, *rapport DGT, p. 86.*
*94) L'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, ratifiée par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 et les décrets n° 2008-243 (décret en conseil des ministres) et 2008-224 (décret en Conseil d'État) du 7 mars 2008, ont procédé à la recodification du Code du travail.*
*95) Accessible sur : www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces,770/travail,771/dossiers,156/travail,309/recodification-du-code-du-travail,1090/*

sens, elles sont interdépendantes et complémentaires. **L'exercice de cette mission prend différentes formes, notamment :**

- **les différentes actions nationales ou locales de communication** qui sensibilisent certains publics, voire le grand public, sur de nouvelles réglementations ou sur des problématiques considérées comme prioritaires (CMR ou TMS par exemples) sous la forme de colloques, séminaires, assises, semaines d'information (en coopération avec l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail notamment), etc. ;

- **un plan de communication sur l'inspection du travail** a été conçu en 2009. Il vise, au cours des années 2010/2011, à mieux faire connaître l'inspection du travail auprès des acteurs du monde du travail et, plus largement, auprès du grand public.

Les actions de communication elles-mêmes ont été lancées à l'occasion d'une conférence de presse tenue par le directeur général du travail le 14 décembre 2009 dans la "salle des accords" du ministère. Le directeur général du travail était entouré, pour cette occasion, de son adjoint et de trois agents de contrôle (un DAT, un IT et une CT).

Un dossier de presse[96] a été élaboré pour cette occasion reprenant les thématiques suivantes :
- présentation de la campagne ;
- fiche synthétique ;
- à quoi sert l'inspection du travail ;
- l'inspection du travail dans l'actualité ;
- identité et organisation de l'inspection du travail ;
- les missions de l'inspection du travail ;
- quelques chiffres clés 2008 de l'inspection du travail ;
- l'inspection du travail dans l'accompagnement des restructurations ;
- les politiques et les campagnes de contrôle ;
- la "fusion" des services d'inspection du travail ;
- à la rencontre des hommes et des femmes de terrain ;
- la déontologie de l'inspection du travail ;
- éléments statistiques sur trois ans.

Si cette conférence de presse n'a pas eu toutes les retombées escomptées dans la presse nationale, le relai local doit en être pris au cours de l'année 2010 par les Direccte.

Cette campagne nationale et locale s'appuie également sur des affiches, des dépliants, des extraits vidéo d'un film, des interviews

*96) Ce dossier de presse est accessible sur le site internet du ministère : www.travail-solidarite.gouv.fr/actualite-presse,42/dossiers-de-presse,46/campagne-nationale-de-valorisation,10931.html*

d'agents de contrôle, du directeur général mais également d'employeurs, de syndicalistes, d'un magistrat, etc.

D'autres initiatives nationales de communication sont prévues au titre de l'année 2010 notamment via l'association des journalistes d'information sociale (AJIS) ;

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

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

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

Ainsi, sont mises à disposition des informations sur :

- les métiers et les activités : cariste, téléopérateur, ambulancier, assistante, etc. ;

- les risques qu'ils représentent : risque chimique, stress, froid, plomb et poussières, etc. ;

- les mesures proposées et les outils de prévention pour y faire face : cahier des charges, protections collectives ou individuelles, aide à la manutention, etc.

Des informations synthétiques, pédagogiques, d'une lecture simple s'adressent à tous, salariés ou leurs représentants, chefs d'entreprises, TPE/PME[97], préventeurs, médecins du travail, membres des CHSCT. Un moteur de recherche intégré permet d'accéder à l'information recherchée. À chaque métier et à chaque risque, sont associés des moyens de prévention présentés de manière simple, pour une appropriation rapide (pour chaque métier : les données générales, les statistiques du métier, la liste des risques associés, les moyens de prévention et la législation en vigueur).

*97) TPE : très petites entreprises – PME : petites et moyennes entreprises.*

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

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

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

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

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

Le site internet "www.substitution-cmr.fr", développé par l'Afsset, mérite d'être cité dans ce cadre[98].

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

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

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

*98) Il fait l'objet d'une présentation dans* L'inspection du travail en France en 2008*, p. 181.*

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

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

Pour l'année 2009, **une estimation du nombre de renseignements ou conseils donnés par l'administration du travail** au public, employeurs comme salariés, est effectuée pour la première fois.

Cette estimation est construite à partir des données suivantes :

- les cumuls des nombres de visiteurs reçus, les appels téléphoniques traités, les lettres et courriels de demandes de renseignements auxquels il a été répondu, fournis par cinq départements tests : la Drôme, le Puy-de-Dôme, la Vendée, la Seine-Maritime, l'Eure et Paris ;

- une base du nombre de renseignements donnés par les agents de contrôle eux-mêmes construite ainsi :
  - pour un IT et son secrétariat par semaine : trois rendez-vous + cinq conversations téléphoniques + deux courriers sur 40 semaines,
  - pour un CT et son secrétariat, par semaine : quatre rendez-vous + huit conversations téléphoniques + trois courriers sur 40 semaines.

Rapportés aux effectifs des agents des services de renseignement et des effectifs des agents de contrôle, en 2009, c'est **6,27 millions de renseignements** qui ont été donnés au public en matière de législation sociale.

- **La ressource Internet** joue un rôle grandissant en la matière, un certain nombre de salariés y effectuant des recherches sur certains sites juridiques. Les messageries électroniques institutionnelles des services permettent de fournir une réponse à 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 ;

- En complément de ce renseignement de proximité donné par les services déconcentrés, **"Travail Info Service"**, via le numéro de téléphone 0 821 347 347[99], apporte certaines réponses[100] 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 2009, "Travail Info Service" (prestation de service pour le compte du ministère chargé du Travail) a ainsi traité près de 370 000 appels téléphoniques et près de 11 000 courriels ;

- Enfin, **"Allô service public"** via le numéro de téléphone **39 39**[101] traite environ 400 000 appels téléphoniques par an dont 180 000 sont transférés sur les **CIRA** (centre interministériel de renseignements administratifs) en raison de leur technicité. Ils sont traités par 24 agents (ETP) dont 22 contrôleurs du travail.

*99) 0,12 € TTC/mn depuis un poste fixe, même tarif depuis les DOM.*
*100) Source :* Bilan Travail Info Service*, décembre 2009.*
*101) Source : document RGPP, janvier 2010. En France, coût d'un appel local depuis un poste fixe.*

# III. LES AUTRES MISSIONS CONFIÉES AUX INSPECTEURS DU TRAVAIL

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

Parallèlement au pouvoir général de contrôle, un pouvoir spécial de décision est accordé à l'inspecteur du travail par les textes. Sont exclues, ici, les décisions qui participent des pouvoirs d'injonction des agents de contrôle, présentés au point I ci-dessus. Le pouvoir de décision de l'inspecteur du travail se retrouve pratiquement dans toutes les parties du code. Néanmoins, à la différence du pouvoir de contrôle dont le domaine est très général, le pouvoir de décision n'existe que si un texte de nature légale ou réglementaire l'a prévu.

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

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

Chaque texte prévoit l'autorité administrative susceptible de prendre la décision et les délais dans lequel cette décision expresse ou tacite doit être prise. Les décisions des inspecteurs et directeurs du travail, nombreuses et d'importance très variable, sont susceptibles de recours administratifs ou contentieux, à titre d'exemples :

- en matière d'organisation, de fonctionnement et de protection des institutions représentatives du personnel, les critères de répartition des compétences entre les différents échelons de la hiérarchie sont complexes. Les salariés titulaires d'un mandat représentatif, 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 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (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 pratiquer des horaires individualisés en l'absence de représentants du personnel (article L. 3122-24 du Code du travail), de déroger à la durée maximale quotidienne du travail pour surcroît d'activité (article D. 3121-16). En revanche, c'est au directeur départemental, au vu du rapport établi par l'inspecteur du travail (articles R. 3121-23 et R. 3121-28) que revient l'autorisation de dépasser la durée hebdomadaire du travail (moyenne ou maximale) ;

- en matière de santé et de sécurité au travail, l'inspecteur du travail peut autoriser l'employeur à déroger aux règles d'aménagement des vestiaires, des lavabos et des douches (article R. 4228-16 et suivants), ou substituer la valeur moyenne hebdomadaire à l'exposition sonore quotidienne (article R. 4431-4). 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 (article D. 1242-5). En ce qui concerne les plans de sauvegarde de l'emploi, l'autorité administrative compétente dispose de différents pouvoirs d'intervention (articles L. 1233-52 et suivants) relatifs notamment à la régularité de la procédure de consultation et au contenu même du plan.

Quant au directeur régional, il a compétence, par exemple, pour dispenser un employeur ou un maître d'ouvrage de l'application de certaines prescriptions relatives aux risques d'incendies et d'explosions (article R. 4227-55) Il traite également les réclamations contre les décisions refusant l'admission à un stage de coordonnateur santé-sécurité sur les chantiers du bâtiment et de génie civil (article R. 1532-33) et instruit les recours hiérarchiques contre les décisions imposant un CHSCT dans un établissement de moins de 50 salariés (article R. 4613-9) ou statuant sur le nombre de CHSCT distincts et les mesures de coordination (article R. 4613-10).

### *Les fonctions exercées à l'occasion de conflits collectifs du travail*

Si pour le BIT, la fonction d'aide à la résolution des conflits collectifs du travail paraît difficilement compatible avec les fonctions d'inspection liées aux conditions de travail et à la protection des travailleurs, la réglementation française du travail attribue une fonction de conciliation des conflits collectifs du travail à l'inspection du travail.

L'article R. 2522-1 du Code du travail dispose que *"tout conflit collectif de travail est immédiatement notifié par la partie la plus diligente au préfet qui, en liaison avec l'inspecteur du travail compétent, intervient en vue de rechercher une solution amiable"*. L'article R. 8112-2 précise que "*l'inspecteur 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 leur intervention. 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. Mais 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 donc une mission générale, difficilement mesurable, d'aide au dialogue social d'entreprise et de conciliation préventive. Ce rôle, bien que souvent discret, a été particulièrement important et significatif au cours de l'année 2009, marquée par un certain nombre de conflits collectifs liés à la crise économique et aux projets de plans de sauvegarde de l'emploi.

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

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

À 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 appui-ressources-méthodes

(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.

- À 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.

- 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'État 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.

Le **Comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP)** a été créé par le décret du 10 mai 2007 (circulaire DGT du 8 août 2007). C'est un organisme consultatif placé auprès du préfet de région. Ce comité régional est une instance de dialogue et d'échanges au sein de laquelle l'ensemble des acteurs régionaux et locaux impliqués, coordonnent les actions de prévention en milieu de travail et relaient la politique nationale de prévention. Il est le "miroir", au niveau régional, du COCT (voir encadré ci-après).

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

**Missions**

- Élaboration et actualisation de diagnostics territoriaux portant sur les conditions de travail et la prévention des risques professionnels.

- Avis sur les orientations régionales des politiques publiques intéressant la santé et la sécurité au travail et qui sont soumis par les autorités publiques.
- Consultation sur le plan régional santé au travail qui fixe à l'échelon régional les actions et les moyens en matière d'amélioration des conditions de travail.

**Présidence**

- Préfet de région

**Composition**

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

Au cours de l'année 2009, 20 régions sur 22 avaient mis en place cette instance.

- L'administration centrale a la responsabilité du fonctionnement et de l'animation de nombreux conseils et commissions nationaux, tels le Haut conseil du dialogue social créé en 2008[102], le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT), (cf. encadré ci-après), le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (article D. 1145-1 du Code du travail), le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (article D. 3346-1), le Conseil supérieur de la prud'homie (L. 1431-1), la Commission consultative pour la licence d'agent artistique (article D. 7121-15).

Le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT)[103], qui a vu son organisation et ses missions précisées par un décret du 25 novembre 2008, a succédé au Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels (CSPRP).

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

Le COCT comprend les formations suivantes :

- un comité permanent, assisté d'un "observatoire de la pénibilité", chargé de la politique générale (orientations, propositions et mesures susceptibles

*102) Le Haut conseil du dialogue social a été installé le 5 mars 2009 par M. Brice Hortefeux, ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville ; la présidence en est assurée par Mme Yannick Moreau, présidente de section au Conseil d'État.*

*103) Cf.* L'inspection du travail en France en 2007*, p. 65.*

d'améliorer la santé et la sécurité sur les lieux de travail, réalisation de rapports), du suivi des statistiques en matière de conditions de travail, de l'examen du bilan annuel des conditions de travail ;
- une commission générale, donnant des avis sur les projets de loi et les décrets en la matière et adoptant des avis d'initiative ;
- six commissions spécialisées préparant les avis de la commission générale.

Chaque formation du Conseil comprend :

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

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

Les travaux du COCT sont rendus très accessibles, y compris au "grand public", grâce à une mise en ligne sur Internet[104] des principaux documents relatifs à son fonctionnement et surtout à son activité.

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

  - la participation aux activités du CHRIT[105] ou du BIT ;
  - l'accueil à Paris mais également dans les services déconcentrés, de délégations étrangères ;
  - un certain nombre de missions à l'étranger, le plus souvent organisées par l'intermédiaire du GIP international.

**L'activité 2009 du CHRIT** a été marquée, comme habituellement, par deux sessions :

**- à Prague les 28 et 29 mai :** la journée plénière a été notamment l'occasion d'assurer le suivi des décisions prises à Lyon en décembre 2008, de tirer le bilan de la campagne *"Allégez la charge"*, d'accélérer la campagne *"Risques chimiques"* devant se déployer sur la période 2009/2010, d'échanger sur la directive "REACH", d'organiser les évaluations des systèmes nationaux d'inspection, etc.

La journée thématique était consacrée à la question : *"Comment réduire de 25 % les taux d'accidents de travail et maladies professionnelles conformément aux objectifs de l'Union européenne (stratégie 2007/2012)"* ;

*104) www.travail-solidarite.gouv.fr/le-ministere,149/le-conseil-d-orientation-sur-les,1455*
*105) Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (SLIC en anglais).*

**- à Stockholm les 23 et 24 novembre :** la journée thématique était consacrée aux risques psychosociaux. La France y a présenté son expérience qui a été appréciée dans la mesure où cette problématique a fait l'objet de notre part d'une méthodologie de contrôle mise à disposition des agents de contrôle français.

La journée "institutionnelle" a permis d'aborder divers sujets : notamment la campagne *"Risque chimiques"* 2010, REACH, KSS[106], CIBELES, visant à renforcer la coopération entre les systèmes d'inspection du travail européens, les évaluations en cours des systèmes nationaux d'inspection, etc.

# IV. LA CONTRIBUTION À L'AMÉLIORATION DU DROIT DU TRAVAIL

Les agents de l'inspection du travail ont, conformément à l'article 3 § 1.c de la convention n° 81[107], 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 BIT[108] : *"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."*

Conformément à une instruction du 18 mai 2009 (voir encadré ci-après), une synthèse sur les relations du travail et l'action de l'inspection du travail est rédigée semestriellement par chaque DRTEFP et transmis à la DGT. Ces rapports régionaux intègrent les observations en provenance essentiellement des sections d'inspection du travail

*106) Site* Knowledge Sharing Site.
*107) Cf. également l'article 6 de la convention n° 129.*
*108) Cf.* Rapport III, *(partie 1 B), Conférence internationale du travail, 95e session, 2006, p. 48, § 133.*

(article R. 8112-4 du Code du travail) sur l'application des dispositions dont elles sont chargées d'assurer l'exécution. Une synthèse nationale 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.

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

**Instruction n° DGT 2009/12 sur le compte-rendu de l'activité, l'exploitation des données et la valorisation de l'action de l'inspection du travail**

Cette instruction vise en premier lieu à améliorer le compte-rendu de la mise en œuvre de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail, en simplifiant les procédures antérieures, en enrichissant leur contenu et en articulant les démarches de bilan et de prévision des actions. Ainsi, une démarche unique articule, depuis 2009, les anciens aperçus quadrimestriels, les remontées liées aux BOP et aux documents d'engagements réciproques (PMDIT). La périodicité semestrielle, unique également, a été retenue pour favoriser la réflexion stratégique.

En outre, une meilleure exploitation des données doit faciliter tant la lisibilité de l'action que son pilotage.

Enfin, cette instruction valorise l'action aux niveaux régional et national pour faciliter la présentation de la mise en œuvre de la politique du travail mais également l'action des services à l'occasion d'évènements particuliers, le plan de communication sur l'inspection du travail (2009/2010) s'inscrivant dans cette démarche.

Auparavant, une circulaire DGT du 22 mai 2007[109] avait 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.

*109) Cf. ci-après l'introduction de la partie VII du présent rapport : l'encadré sur ce sujet.*

# V. LES ACTIVITÉS QUI NE RELÈVENT PAS DES CONVENTIONS Nº 81, 129 OU 178

Les activités, qui ne relèvent pas de la compétence de l'inspection du travail au sens des conventions nº 81, 129 ou 178, concernent les activités des services déconcentrés dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle qui sont soumises à l'autorité du préfet.

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 (modifié par le décret 2010-146 du 16 février 2010), relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'État 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.

Parallèlement, le décret nº 2009-1377 du 13 novembre 2009, relatif aux Direccte (cf. extraits ci-dessus Partie II, chapitre III-2), rappelle dans son article 1er que *"Dans chaque région, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi exerce, sous l'autorité du préfet de région et, pour les missions relevant de sa compétence, sous l'autorité fonctionnelle du préfet de département, les missions définies à l'article 2, à l'exception de celles relatives aux actions d'inspection de la législation du travail mentionnées au 1º dudit article, d'une part, et, d'autre part, des pouvoirs d'enquête et d'investigation exercés sous le contrôle de l'autorité judiciaire."*

Enfin, l'article R. 8112-1 (tel que modifié par le décret 10 novembre 2009) dispose dans son § 2 : *"Outre l'exercice de ces attributions principales, il [l'inspecteur du travail] concourt à l'exécution des missions de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, en ce qui concerne les politiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle."*

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[110] (examen et suivi des plans de sauvegarde de l'emploi) a pu être très soutenue au cours de l'année 2009. Cette collaboration entre l'inspection du travail et les autres services de la DDTEFP permettent d'assurer la cohérence dans les actions du ministère en direction des entreprises.

# VI. 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 requièrent, pour être appliqués conformément à la lettre et à l'esprit des conventions internationales sur l'inspection du travail, des éclaircissements et illustrations.

L'ouvrage *Principes de déontologie pour l'inspection du travail*, évoqué au sein des rapports précédents[111], a été finalisé par la DGT à la fin du second semestre 2009, validé par le ministre chargé du Travail en février 2010 puis diffusé à l'ensemble des agents.

***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.

---

*110) Comme précisé au chapitre III ci-dessus, l'intervention de l'administration du travail en matière de licenciement économique est pour partie effectuée dans le cadre du système d'inspection, en conséquence hors compétence du préfet.*

*111) Cf. notamment* L'inspection du travail en France en 2008*, p. 97 à 101.*

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

### *L'indépendance*

L'indépendance est garantie aux agents relevant du système de l'inspection du travail, par les conventions internationales n° 81 (article 6) et n° 129 (article 8) qui stipulent que *"le personnel de l'inspection sera* (ou *"doit être"* convention n° 129) *composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue"* ; voir également la convention n° 178 de l'OIT (article 5) relative aux gens de mer.

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

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

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

### *La libre décision*

Le principe de libre décision, qui vise spécifiquement les agents relevant du système d'inspection du travail, est inscrit aux articles 17 de la convention internationale n° 81 et 22 de la convention n° 129, aux termes desquels "*Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspec-*

*teurs 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 et/ou 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 1983[112] applique cette obligation à tous les fonctionnaires qui *"sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le Code pénal"*. Plus spécifiquement pour les agents de l'inspection du travail, les articles L. 8113-10 et L. 8113-11 du Code du travail les obligent *"à ne point révéler les secrets de fabrication et en général les procédés d'exploitation dont ils pourraient avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions."*

Le secret professionnel pour l'inspection du travail a pour objet :

- dans l'intérêt des personnes, de garantir la sécurité des confidences recueillies et de protéger les informations à caractère secret auxquelles elle a accès ;

- de protéger les secrets industriels et le secret des processus de fabrication en contrepartie du droit d'entrée.

---

*112) Portant droits et obligations des fonctionnaires.*

### *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 11bis 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'État aux manquements, signalés ou constatés, aux droits des travailleurs. L'obligation de diligence prend toute son acuité en cas d'atteinte grave ou de risque d'atteinte grave à ces droits.

### *La probité*

L'article 15 a de la convention n° 81 interdit aux agents relevant du système d'inspection du travail *"d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle"*. L'article 25 de la loi du 13 juillet 1983[113] 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 influer sur l'action de l'agent.

*113) Loi portant droits et obligations des fonctionnaires.*

Quatrième partie

# LE PERSONNEL ET LES MOYENS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

# LE PERSONNEL ET LES MOYENS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Fonctionnaires d'État, les inspecteurs du travail appartiennent à un corps régi par le statut de la fonction publique et un décret spécifique[114] portant statut particulier de l'inspection du travail.

Sous l'effet conjugué des dispositions du Code du travail et du décret relatif au statut particulier du corps pris en application du statut général des fonctionnaires, se trouvent remplies les exigences des conventions n° 81, 129 et 178 concernant l'inspection du travail, dont il convient de rappeler les grandes orientations.

Selon ces conventions, l'inspection du travail doit être placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale[115]. Depuis le décret du 22 août 2006 et les décrets du 30 décembre 2008[116], ce rôle est assuré en France par la Direction générale du travail.

Aux termes de l'article 6 de la convention n° 81[117] *"le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de services leur assurent 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'État et la conception française de la fonction publique offre des garanties en ce sens.

Les exigences de l'article 7 de la convention n° 81[118] qui traite du recrutement sur la base de l'aptitude, de la détermination des moyens de la vérifier, et de la formation appropriée des inspecteurs du travail, sont remplies par l'organisation d'un recrutement par concours et d'une formation spécialisée de 18 mois dans un institut, donnant lieu à examen de sortie avant titularisation.

---

*114) 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'État ;*
*- décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail ;*
*- décret n° 2009-1382 du 9 novembre 2009 modifiant le décret 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.*

*115) La convention n° 129 parle d'un "organe central" et la convention n° 178 d'une "autorité centrale de coordination".*

*116) Relatifs à la fusion des services d'inspection du travail.*

*117) Voir dans le même sens, l'article 8.1 de la convention n° 129 et 5.1 de la convention n° 178.*

*118) Voir dans le même sens, l'article 9 de la convention n° 129 et l'article 4 de la convention n° 178.*

Conformément à l'article 8 de la convention n° 81[119], les femmes bénéficient des mêmes garanties que les hommes à l'accès aux fonctions d'inspecteurs du travail.

L'application des règles de la fonction publique et la procédure budgétaire parlementaire permettent de considérer que les articles 10 et 11 de la convention relative à la détermination du nombre suffisant d'inspecteurs du travail et les moyens matériels (locaux, facilités de transport, remboursement de frais), sont respectés. L'apport du PMDIT en termes d'effectifs supplémentaires, exposé au sein des rapports 2006 à 2008 ainsi que 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.

# I. LA COMPOSITION DU PERSONNEL CHARGÉ DES MISSIONS D'INSPECTION DU TRAVAIL

De nouveau au titre de l'année 2009, la composition du personnel chargé des missions d'inspection du travail est présentée en tenant compte des deux évènements 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 Loi organique relative aux lois de finances (LOLF) depuis le 1er janvier 2006 modifie de façon structurelle le budget de l'État, ce qui impacte notamment la présentation et les règles de gestion des effectifs. (cf. partie VI, chapitre I ci-après).

Le budget opérationnel de programme (BOP) 155 "conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail" regroupe les fonctions de soutien des deux 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.

*119) Voir dans le même sens, l'article 10 de la convention n° 129.*

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, chapitre I.2 ci-après), prévoit une progression nette des effectifs de contrôle, ainsi ventilée sur chaque exercice jusqu'en 2010 :

| | 2007 | | 2008 | | 2009 | | 2010 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | prévu | réalisé | prévu | réalisé | prévu | **réalisé** | prévu |
| **Inspecteurs du travail** | 60 | 57 | 60 | 63 | 60 | **60** | 30 |
| **Contrôleurs du travail** | 120 | 116 | 100 | 106 | 100 | **99** | 120 |
| **Ingénieurs/ médecins** | 24 | 24 | 10 | 10 | 10 | **7** | 10 |
| **TOTAL** | 204 | 197 | 170 | 179 | 170 | **166** | 160 |

*Source : DGT/SAT/DAP, janvier 2010*

**Globalement, les effectifs autorisés de la mission Travail-Emploi en 2009** sont de **10 860 ETPT**[120] *(10 186 en 2008)*, pour une autorisation d'engagement de crédits de 803 218 401 euros *(761 653 773 euros en 2008)*. Ces effectifs se répartissent comme suit :

**Répartition par catégorie**

| Catégories | 2009 |
|---|---|
| Emplois fonctionnels | 144 |
| A administratifs | 1 494 |
| A techniques | 1 832 |
| B administratifs | 632 |
| B techniques | 3 281 |
| Catégorie C | 3 477 |
| **Total** | **10 860** |

**Répartition par programme**

| Programmes | 2009 |
|---|---|
| Travail | 4 442 |
| Emploi | 3 650 |
| Support | 2 768 |

*Source : programme 155 : projet annuel de performance 2009*

*120) Cette augmentation de près de 7 % par rapport à 2008 s'explique principalement par le changement de périmètre lié notamment à la fusion des inspections du Travail, des Transports et de l'Agriculture.*

**À l'issue de la fusion des corps de l'inspection, en 2009, les transferts** vers le programme 155 concernent :

- pour ce qui concerne le ministère de l'Agriculture et de la Pêche : 296 ETPT et 18 millions d'euros. Ce transfert impacte la structure des emplois de la manière suivante :
  - 121 ETPT de catégorie A techniques,
  - 126 ETPT de catégorie B techniques,
  - 13 ETPT de catégorie B administratifs (dont 2 ETPT au titre des fonctions supports) ;
  - 36 ETPT de catégorie C ;

- pour ce qui concerne le ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire : 387 ETPT et 19,7 millions d'euros. Ce transfert impacte la structure des emplois de la manière suivante :
  - 1 ETPT de catégorie A administratifs,
  - 128 ETPT de catégorie A techniques,
  - 103 ETPT de catégorie B techniques,
  - 42 ETPT de catégorie B administratifs,
  - 113 ETPT de catégorie C (dont 2 ETPT au titre des fonctions supports).

*Source : programme 155 : projet annuel de performance 2009, justification au premier euro*

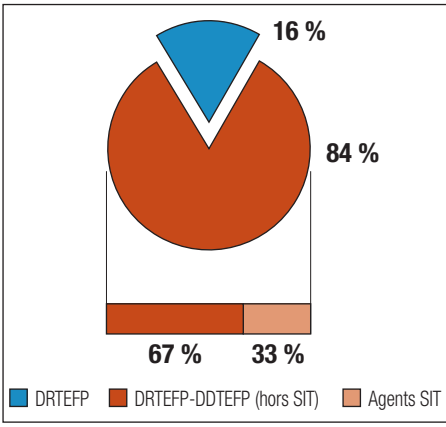
Il ressort des normes internationales (conventions et recommandations) que les agents qui relèvent du système de l'inspection du travail sont tous les agents qui, à quelque niveau qu'ils soient dans la hiérarchie, concourent aux missions et à l'activité de l'inspection du travail.

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 les années précédentes, les éléments chiffrés 2009 sur les effectifs des agents relevant du système d'inspection du travail sont extraits de l'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 2009, en ETPR (équivalent temps plein rémunéré), font apparaître :
- **1 534** agents travaillant dans les DRTEFP (*1 566 en 2008, soit* **- 2 %**) ;
- **7 792** agents travaillant dans les DDTEFP et DTEFP (*7 487 en 2008, soit* **+ 4,1 %**) ;
- **3 056** agents travaillant dans les **783** sections d'inspection dont **2 190** agents de contrôle (*2 504 agents SIT en 2008, soit* **+ 22 %**, *dont 1 706 agents de contrôle, soit* **+ 28 %**).

Ainsi, l'on peut dire que globalement 84 % des agents travaillent dans les directions départementales contre 16 % dans les directions régionales. Identiquement à 2008, les effectifs des sections d'inspection constituent la part la plus importante des services des directions départementales, représentant 33 % des effectifs et les agents de contrôle en section 23 %. 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 2009, il existait **783** sections d'inspection[121] (contre 577 en 2008) dont 18 dans les départements d'outre-mer.

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.

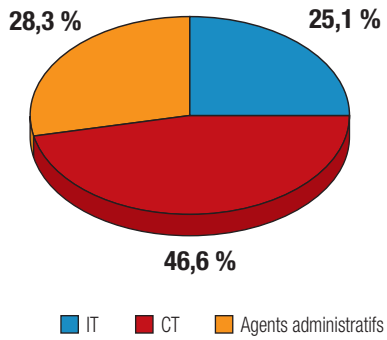
La grande majorité des sections est implantée au siège de la DDTEFP. Il existe des sites détachés qui accueillent dans bien des cas, outre la ou les sections détachées, d'autres services de la DDTEFP.

### *Les agents des sections*

Le plus souvent, une section est composée d'un inspecteur du travail (IT), deux contrôleurs du travail (CT) et d'un peu plus d'un agent administratif (secrétariat).

*121) Cf. ci-dessus partie II, chapitre II.*

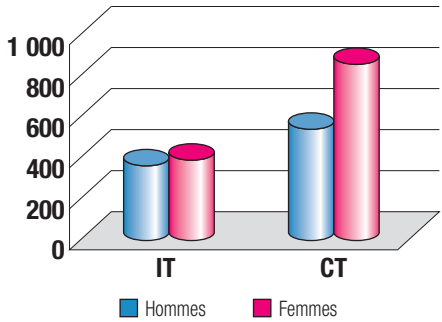
## Les agents des sections




Sur les 3 056 agents des sections d'inspection, il y a :

- **866** agents administratifs (*798 en 2008, soit* **+ 8,5 %**) ;
- **2 190** agents de contrôle (*1 706 en 2008, soit* **+ 28 %**) dont :
  - **1 423** contrôleurs du travail (*1 171 en 2008, soit* **+ 22 %**),
  - **767** inspecteurs du travail (*535 en 2008, soit* **+ 44 %**).

## Répartition entre femmes et hommes




Sur les 2 190 agents de contrôles affectés dans les sections d'inspection du travail, 57,9 % (1 268) sont des femmes *(58,7 % en 2008)*.

Sur 1 423 contrôleurs, 61,4 % (873) sont des femmes *(61,9 % en 2008)*.

Sur 767 inspecteurs, 51,5 % (395) sont des femmes *(51 % en 2007)*.

Il y a donc une forte féminisation du corps de l'inspection en particulier dans le corps des contrôleurs du travail.

### *Situation d'une "section type"*

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

- une section, en moyenne, compte, en ETPR, 0,98 inspecteur, 1,82 contrôleurs, 1,11 agents administratifs *(en 2008 : 0,93 inspecteur, 2,03 contrôleurs, 1,38 agents administratifs)* ;

- pour 2 348 établissements et 23 287 salariés en moyenne par section, chaque agent de contrôle a en charge, toujours en moyenne, 840 établissements et 8 326 salariés *(en 2008 : pour 2 780 établissements et 27 759 salariés, 940 établissements et 9 390 salariés)*.

On peut noter que l'augmentation très sensible du nombre de sections d'inspection et des effectifs d'agents de contrôle dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT et la fusion a eu pour effet de faire baisser le nombre moyen de salariés par agents de contrôle de 11 % en 2009 par rapport à l'année précédente *(11 006 en 2006, 10 459 en 2007, 9 390 en 2008)*.

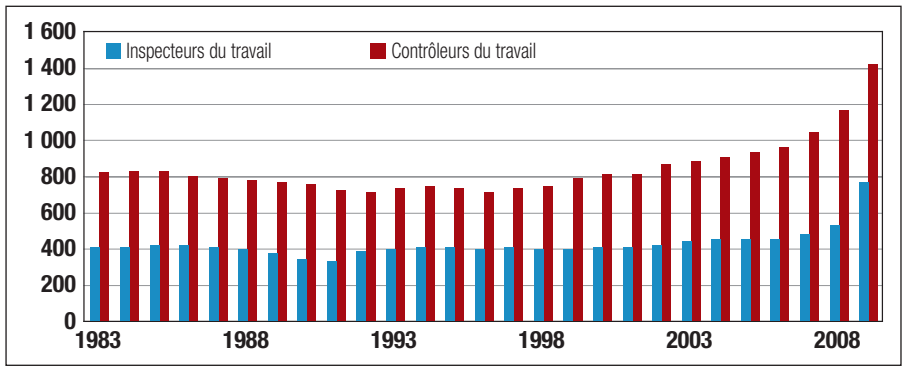
### *Évolution depuis 1983*

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[122]. 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.




122) *Cf. tableau ci-dessus, partie IV, chapitre I.*

**- 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, le nombre d'inspecteurs du travail reste à un niveau inférieur à celui de 1985, entre 398 (en 1998) et 417 (en 2000). Ce n'est qu'à partir de 2002 qu'il connaît une progression notable, passant à 423 au 31 décembre 2002, puis 443 en 2003, 458 en 2005 et 463 en 2006, soit 40 inspecteurs de plus en 4 ans. Il connaît une évolution sensible dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT (en 2007 + 25, soit + 5,4 % ; en 2008 + 47, soit + 9,6 % ; en 2009[123], + 232 soit 44 %).

**- Contrôleurs du travail**

Leur nombre a régulièrement diminué entre 1985 et 1992 : il y avait 119 contrôleurs de moins en 1992 (713) qu'en 1985 (832). Entre 1993 et 1998, le nombre de contrôleurs du travail est resté autour de ce niveau, entre 715 (en 1996) et 748 (en 1998). Depuis 1998, il augmente régulièrement : il est passé de 748 en 1998 à 967 en 2006, soit 219 contrôleurs en plus en 8 ans. Il connaît une évolution sensible dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT (en 2007 + 83, soit + 8,6 % ; en 2008 + 121, soit + 11,5 % ; en 2009, + 252 soit 22 %).

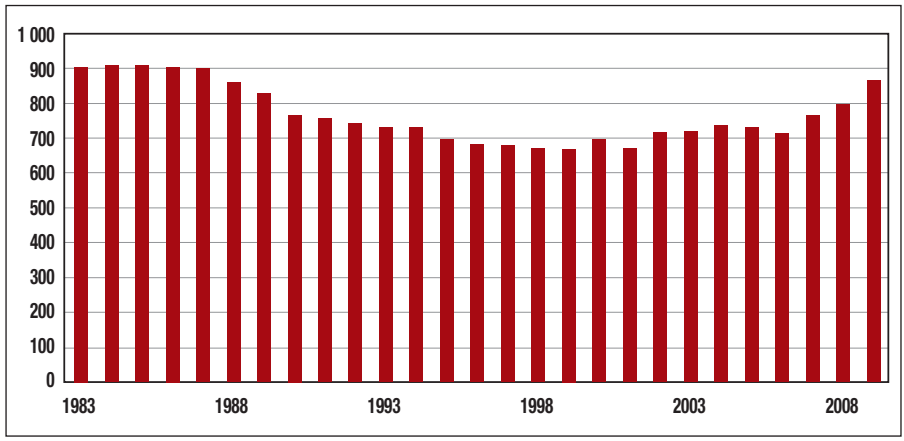
**- Agents administratifs**

Leur nombre a régulièrement diminué entre 1985 et 1999 : il y avait 240 agents administratifs de moins en 1999 (670) qu'en 1985 (910).

Entre 1999 et 2001, il est resté en dessous de 700, il a dépassé ce chiffre en 2002, pour atteindre 733,58 en 2005 et 714,17 en 2006.

Il connaît une évolution sensible dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT (en 2007 +51, soit + 7,2 % ; en 2008 + 33, soit + 4,3 % ; en 2009 + 67 soit 8,5 %).

*123) Rappel : l'évolution 2009 est marquée par le PMDIT mais également par la "fusion" des services.*




*Évolution 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 40 heures. Elle est passée à 39 heures au 1er février 1982, puis au 1er janvier 2002 à 35 heures (en fait 38 h 30 avec 15 jours de réduction du temps de travail).

Mais tous les agents ne travaillent pas à temps complet, certains sont à temps partiel. C'est la raison pour laquelle, les effectifs sont comptés en équivalents temps plein rémunéré (ETPR).

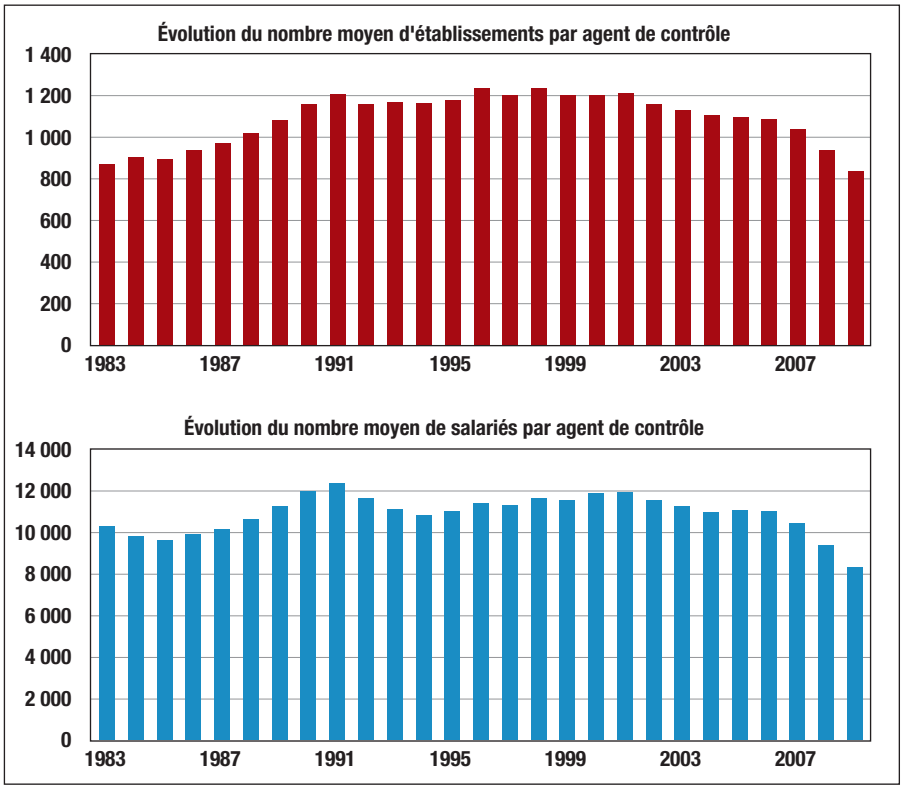
*Évolution comparée des moyens des sections avec le nombre d'établissements et de salariés assujettis à leur contrôle*

Depuis 1983, le nombre d'établissements assujettis au contrôle de l'inspection du travail a progressé de plus de 70 % (+ 759 133). De 1983 à 2009, ces établissements sont passés respectivement de 1 079 522 à 1 838 655 et les personnels occupés par ces établissements ont progressé de 43 % (+ 5 466 734), passant ainsi de 12 766 853 en 1983 à 18 233 587 en 2009.

Durant cette même période, les effectifs des agents affectés en sections d'inspection du travail sont passés de 2 146 à 3 056, soit une augmentation de 910 agents (+ 42,4 %). Le nombre d'agents de contrôle est passé de 1 240 à 2 190, soit une augmentation de 950 (+ 76,6 %) et celui des agents administratifs est passé de 906 à 866, soit une diminution de 40 (- 4,4 %).

Les courbes ci-après illustrent l'évolution des nombres moyens d'établissements assujettis et de salariés par agent de contrôle entre 1983 et 2009.

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 de 2007 à 2009 par la mise en œuvre du PMDIT. En 1983, un agent de contrôle avait en charge, en moyenne, 871 établissements et 10 296 salariés et en 2009, 840 établissements et 8 326 salariés.




## I.3. Les appuis aux sections d'inspection du travail

### *Les médecins inspecteurs régionaux du travail et les ingénieurs de prévention*

Les médecins inspecteurs régionaux du travail et les ingénieurs de prévention ont notamment pour mission d'appuyer les actions de

l'inspection du travail. Cette fonction a pris une ampleur importante depuis la création dans les directions régionales des "équipes pluridisciplinaires" qui permettent de renforcer la compétence des agents de contrôle dans leurs missions santé-sécurité au travail.

Les services régionaux comptaient, au 31 décembre 2009, 42 médecins inspecteurs régionaux du travail dont un dans les directions du travail des DOM.

Les ingénieurs de prévention ont pour rôle d'assurer un appui technique aux agents de contrôle, conformément aux dispositions de l'article L. 8123-4 du Code du travail. Ils jouissent à ce titre du droit d'entrée dans les entreprises et du droit de prélèvement, et peuvent se faire présenter les registres et documents lorsqu'ils concernent l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Au 31 décembre 2009, 65 ingénieurs de prévention étaient en poste.

### *Le réseau 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 2009, 95,8 dont 29,8 dans les directions régionales, 64 dans les directions départementales de métropole, deux dans les directions du travail des DOM et de Saint-Pierre-et-Miquelon *(en 2008 : 96, dont 37 dans les directions régionales et 58,5 dans les directions départementales de métropole)*.

### *Les services de documentation*

Ces services représentent 66,2 emplois *(72,9 en 2008)*. 19,3 emplois *(17,2 en 2008)* sont implantés dans les directions régionales et sont susceptibles de procéder à des recherches documentaires directement à la demande des agents de l'inspection du travail.

Dans les départements de métropole et dans les directions du travail des DOM et de Saint-Pierre-et-Miquelon qui identifient l'existence d'un service de documentation, il y a 46,9 emplois affectés à cette fonction *(en 2008, 53,7 emplois)*.

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'appui*[124]

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

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

Il élabore des guides et des documents méthodologiques visant à donner aux agents de contrôle les moyens de maîtriser la multiplicité des sources de droit et à faciliter les tâches de contrôle[125].

## I.4. Les agents hors sections participant à la mission

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

Pour les années 2006 à 2009, 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 DOM et de Saint-Pierre-et-Miquelon. Ce nombre est de 591,6 (542,34 en 2008).

---

*124) Ce dispositif est décrit plus précisément au chapitre V : la protection des agents.*
*125) Voir ci-après partie VI : l'avancement, en 2009, du PMDIT.*

# II. LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS ET LEURS PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

## II.1. Le corps de l'inspection du travail

Le corps de l'inspection du travail comporte 3 grades :

- le grade de directeur du travail qui comprend 6 échelons ;
- le grade de directeur adjoint du travail qui comprend 8 échelons ;
- le grade d'inspecteur du travail qui comprend 10 échelons et un échelon d'inspecteur élève.

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

Alors que jusqu'à présent, un inspecteur du travail ne pouvait accéder à un grade supérieur en continuant à exercer des tâches de contrôle de la législation du travail en section d'inspection du travail, le PMDIT a permis une évolution en la matière : plusieurs directeurs adjoints du travail peuvent désormais exercer une activité de contrôle tout en exerçant des fonctions d'animation de la politique travail ou d'appui aux sections. Cependant, un inspecteur du travail qui accède à un grade supérieur pourra être amené à exercer des tâches en tout ou partie étrangères aux missions d'inspection du travail au sens des conventions n° 81, 129 et 178.

Aux traitements (voir tableaux en annexe) s'ajoutent deux primes versées mensuellement : l'une est une prime d'activité (décret n° 99-787 du 13 septembre 1999, arrêté du 24 novembre 2000 fixant le montant moyen, arrêté du 24 novembre 2000 portant déplafonnement de la prime d'activité) et l'autre une prime de technicité (décret n° 2000-1139 du 24 novembre 2000 et arrêté du 3 mai 2002).

## 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 en annexe) s'ajoutent deux primes versées mensuellement : une indemnité d'activité (décret n° 97-530 du 26 mai 1997 arrêté du 26 mai 1997) et une prime de technicité (décret n° 2001-479 du 30 mai 2001, arrêté du 3 mai 2002).

## II.3. Le personnel sous statut d'emploi

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

Le décret n° 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 en annexe) s'ajoutent en 2009 une indemnité annuelle de fonction dont le taux moyen varie de 18 293 à 21 342 euros pour les directeurs régionaux selon leur groupe et de 13 720 à 18 293 euros pour les directeurs départementaux et les directeurs du travail des départements d'outre-mer selon leur groupe ; le montant des attributions individuelles ne pouvant excéder 50 % du montant moyen. Une bonification indiciaire (NBI) de 80 à 110 points selon l'importance de la région ou du département, créée par le décret

n° 2002-552 du 19 avril 2002, complété par un arrêté de la même date, est versée à tous les directeurs régionaux et à certains directeurs départementaux. Les 27 directeurs départementaux qui ne bénéficient pas de cette NBI perçoivent un complément de prime de fonction. Par contre, les secrétaires généraux ne sont bénéficiaires ni de la NBI, ni de compléments de primes.

## II.4. Les médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre (MIRTMO)

Il existe deux statuts pour les MIRTMO :

- l'un concerne les MIRTMO recrutés par voie de contrat à durée déterminée, recrutement qui devient la norme, sur le fondement de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (agents contractuels). En 2009, la rémunération de ces médecins est la suivante[126] :

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

  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 euros (annuel et forfaitaire) en complément de leur rémunération ;

- 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 décembre 2009, seules deux personnes sont concernées par ce statut). En 2009, ces MIRTMO perçoivent une rémunération principale fondée sur un indice (indice brut 1 015 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 3 mars 2003) dont le montant moyen est 11 322 euros et le montant plafond de 22 644 euros.

*126) Montants applicables à partir du 1er octobre 2008.*

# III. LE RECRUTEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE DES INSPECTEURS ET CONTRÔLEURS DU TRAVAIL

## III.1. Le recrutement

**Les inspecteurs du travail** sont recrutés par deux concours distincts ouverts simultanément chaque année :

- un concours externe pour des candidats possédant un diplôme de licence de l'enseignement supérieur (ou équivalent) ;

- un concours interne à destination des fonctionnaires ou agents publics.

Une classe préparatoire intégrée a été mise en place par le ministère chargé du Travail pour préparer, à l'écrit et à l'oral du concours externe, des candidats sélectionnés parmi les publics défavorisés et particulièrement méritants. Comme auparavant, un cycle préparatoire au concours interne est organisé.

Les épreuves des deux concours ont été modifiées par un arrêté du 9 juin 2009. Elles comprennent quatre épreuves d'admissibilité portant sur l'évolution générale, politique et économique depuis 1945, le droit du travail ou le droit social européen, une matière à option (juridique, économique ou scientifique) et une épreuve sur dossier relative aux conditions de travail. La première épreuve est adaptée au concours interne par la rédaction d'une note de synthèse.

Les deux épreuves orales d'admission sont légèrement différenciées entre les deux concours. Enfin une épreuve de langue est obligatoire pour les candidats externes, et facultative pour les internes.

**Les contrôleurs du travail** sont également recrutés par deux concours distincts ouverts simultanément : concours externe et concours interne.

Le concours externe comprend deux épreuves écrites d'admissibilité obligatoires (composition sur un sujet d'ordre général et épreuve écrite au choix sur un sujet d'ordre juridique, économique ou résumé de texte), une épreuve écrite facultative de langue et deux épreuves orales d'admission (conversation avec le jury et épreuve de droit constitutionnel ou communautaire).

Le concours interne comprend deux épreuves écrites obligatoires d'admissibilité (rédaction d'une note administrative et composition juridique), une épreuve écrite facultative de langue et deux épreuves orales d'admission (conversation avec le jury et épreuve de droit constitutionnel ou communautaire).

Après réussite au concours, le candidat est nommé contrôleur du travail de classe normale stagiaire puis, le cas échéant, titularisé. Au cours de cette première année, les contrôleurs du travail reçoivent une formation en alternance, dispensée par l'INTEFP, dans les centres interrégionaux de formation, dans la résidence administrative d'affectation du candidat, et hors résidence administrative. La formation fait, en effet, alterner des périodes d'enseignement et des périodes de pratique.

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

*Introduction à la formation en 2009*

• **La formation statutaire** reste à un niveau soutenu en 2009, bien que le nombre de stagiaires enregistré soit en diminution. Depuis 2006, le PMDIT a induit un recrutement conséquent par concours d'inspecteurs et de contrôleurs du travail, ce qui a mécaniquement entraîné un nombre de stagiaires en formation initiale important. Cette vague de recrutement se poursuit en 2009 et s'achèvera en 2010. L'effet en termes de formation initiale se fera donc sentir encore pendant plusieurs années (compte tenu de la durée de 18 mois de la formation initiale des IET, qui fait se côtoyer sur une année civile plusieurs promotions).

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

Cette formation s'inscrit, pour la deuxième année, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie instituée par les décrets de 2007[127]. Elle comprend notamment :

- **l'offre de formation continue de la mission travail emploi formation professionnelle** qui traduit les orientations pluriannuelles en matière de formation (2007-2009) définies par la Commission des

*127) Cf.* L'inspection du travail en France en 2008*, p. 118.*

métiers, des compétences et de la formation (CMCF) et les priorités du schéma stratégique de gestion des ressources humaines du ministère.

En 2009, la fusion des services d'inspection du travail a conduit le ministère à prioriser, en matière de formation, l'accompagnement des agents impactés par la fusion, tant en ce qui concerne les agents des anciens services d'inspection de l'Agriculture et des Transports, pour l'acquisition des outils et méthodes de l'inspection du secteur industriel et commercial, qu'en ce qui concerne les agents des services relevant du ministère du Travail pour l'acquisition des outils et méthodes spécifiques aux contrôles des activités de transport et dans le domaine agricole.

Cette priorité forte, traduite tant dans l'offre nationale de formation de l'INTEFP que dans les plans régionaux de formation, a généré une forte progression du nombre de jours de formation, malgré une diminution du nombre de stagiaires entre 2008 et 2009 :

| | 2008 | 2009 |
|---|---|---|
| Nombre de stagiaires | 18 565 | 17 828 |
| Nombres de jours | 36 341 | 44 820 |

*Source : Dagemo*

Si le nombre de stagiaires reste à un seuil de participation important pour les agents de catégorie A et B, il est en diminution pour les agents de catégorie C (5 174 en 2008 et 2 953 en 2009). En effet, les formations liées à la fusion s'adressaient prioritairement aux agents en charge de missions de contrôle (inspecteurs et contrôleurs du travail). Par ailleurs, les agents de catégorie C, particulièrement motivés par l'examen professionnel exceptionnel de secrétaire administratif des services déconcentrés organisé en 2008, ont élargi, pendant les périodes de préparation de cet examen (2007-2008), leur champ de participation aux formations continues proposées. Cette forte participation ne s'est pas poursuivie à la même hauteur en 2009, l'effet "examen professionnel" étant retombé. On peut cependant souligner que la priorité à la formation des catégories C, prévue par les orientations pluriannuelles, se concrétise par un taux de présence bien supérieur à ceux enregistrés avant 2006 ;

- **la préparation aux examens professionnels et concours administratifs** est en diminution, au regard des deux précédentes années ;

- **les congés de formation professionnelle, les congés au titre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les bilans de compétence,** qui sont en augmentation.

### *III.2.1. La formation continue organisée par les DRTEFP*

Il est important de noter l'effort régional dans le cadre de la formation initiale en raison du nombre de stages qui se déroulent dans les services. En 2009, les actions régionales de formation continue ont principalement été réalisées dans les domaines suivants :

- le management ;
- la santé et la sécurité au travail ;
- l'efficience personnelle ;
- l'informatique et la bureautique ;
- la fusion des services d'inspection du travail.

**La participation des régions à l'effort de formation au titre de la fusion** mérite d'être soulignée.

Parmi les 13 616 stagiaires, 4 602 ont participé aux formations au titre de la fusion, soit 34 % du total. Les régions ont principalement fait appel à l'INTEFP, au réseau des formateurs relais régionaux, à des agents de la région ou à des partenaires extérieurs. Certaines directions régionales ont adapté l'offre de formation à leurs particularités locales (façade maritime, élagage, risque ferroviaire, chimique ou nucléaire, contrôle des entreprises du spectacle, transport de fonds, etc.).

- Dans le domaine agricole, l'offre de formation a été diversifiée : méthodologie de contrôle, renseignement du public, travaux d'élagage (sécurité, réglementation, travaux), droit du travail agricole. Ces actions représentent 8 % des actions de formation, 10 % des stagiaires, pendant 6 % des journées de formation et 10 % du budget total.

- Dans le secteur des transports, l'offre de formation a porté principalement sur la réglementation et les transports routiers, mais également sur les transports ferrés ou aériens ou sur des modules théoriques. 29 % des actions de formation portent sur le transport, ce qui représente 35 % des stagiaires, 35 % des journées de formation et 38 % du budget total.

- En matière informatique, les formations ont concerné différents logiciels techniques et notamment Solid, Cap Sitere, Siene, Redac et Delphes. Le plus important volume des formations porte sur Solid et ensuite sur Cap Sitere. D'une manière générale, c'est le domaine représentant le plus grand nombre d'actions : 41 % du total des actions liées à la fusion. 32 % des stagiaires ont participé à une formation à ce titre pendant 35 % du nombre total de journées. Le budget consacré est de 26 %.

- Dans le secteur maritime, concernant les seules régions possédant un littoral, les régions ont fait appel à des formateurs internes ou à des relais externes comme l'École de la marine marchande de Nantes. Le domaine maritime a représenté 1 % des actions de formation, 1 % des stagiaires et 4 % budget global.

- Des actions conjointes regroupant les thèmes du transport et de l'agriculture dans un même contenu de formation ont également été organisées. Elles ont représenté 2 % des actions de formation, 2 % des stagiaires, 2 % du nombre de journées et 2 % du budget global.

- Les formations relevant du domaine du travail regroupent tous les autres domaines d'intervention de l'inspection du travail : le secteur du BTP, le renseignement, l'amiante, les risques majeurs (Seveso, nucléaire, chimie, rayonnements ionisants), les TMS, l'hygiène et la sécurité, le travail illégal, ou encore, la santé mentale au travail. 19 % des actions de formation portent sur ces différents thèmes qui réunissent 21 % des stagiaires. Ainsi, 16 % du nombre de nombre de journées sont concernées et 23 % du budget global.

### *III.2.2. L'activité de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP)*

Opérateur en charge du programme national de formation et de l'offre de service adressée aux régions et à l'administration centrale, les formations dispensées par l'établissement concourent directement à la mise en œuvre de la politique de formation statutaire et professionnelle des agents du ministère. En 2009, l'ensemble de l'activité de formation réalisée sur les sites de formation de l'INTEFP (le centre de Marcy l'Étoile et les huit centres interrégionaux de formation, CIF) représente 56 601 journées et 5 196 stagiaires dont la répartition est la suivante :

- formation statutaire : 541 stagiaires représentant 37 935 journées de formation ;

- formation professionnelle : formation continue : 4 655 stagiaires représentant 18 666 journées de formation ; dont préparation aux examens et concours administratifs : 443 stagiaires représentant 3 952 journées de formation.

> La classe préparatoire intégrée (CPI) : dans le cadre de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, signée le 2 décembre 2008, le ministère a décidé, en 2009, la mise en place d'une CPI au concours externe d'inspecteur du travail.

L'INTEFP a, pour la première fois, ouvert à 20 personnes externes à l'administration, une formation préparatoire à ce concours. D'une durée de 14 semaines (du 14 septembre au 18 décembre 2009), la préparation aux épreuves écrites de cet examen a représenté 1 400 journées de formation.

### *La formation continue*

L'offre nationale de formation de l'INTEFP reste soutenue. Il faut indiquer que les résultats de l'année 2008 intégraient, pour une part importante, la programmation de formations spécialement consacrées à la recodification (soit 2 250 journées), opération non renouvelée en 2009. Pour 2009, l'action de l'institut est amplifiée tant au niveau de l'accompagnement de la fusion des services d'inspection du travail, notamment par la formation des formateurs relais qui ont réalisé les formations en régions, qu'au niveau de l'accompagnement à la mise en place des Direccte. L'année 2009 est aussi marquée par la formation des 450 lauréats issus de l'examen professionnel de secrétaires administratifs des services déconcentrés, sur sept filières métiers : moyens et budget, assistance au contrôle, assistants de direction, informatique, gestionnaires de dossiers, gestionnaires RH et appui au pôle travail, soit au total 12 sessions.

#### Les faits marquants au titre de la formation continue

Sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, les trois actions, mutations économiques, FSE et VAE, ont été largement mobilisées, ainsi qu'un séminaire sur le chômage partiel qui a rassemblé plus de 100 personnes.

La "fusion" des services d'inspection : des actions permettant l'appropriation réciproque par tous les agents de contrôle et des services renseignements ont notamment porté sur les spécificités de la réglementation transports routiers (avec appropriation de l'outil Solid), les machines agricoles, la transformation du bois et le contrôle en secteur agricole, les premières formations maritimes à Nantes, pour les agents concernés (en accord avec la DGT et la Direction des affaires maritimes, DAM).

Le pôle travail : deux séminaires "Politique du travail" et des journées d'information sur le repos dominical.

L'accompagnement à la mise en place des Direccte : trois sessions ont été proposées aux responsables des différents réseaux composant la Direccte : approche et relations aux entreprises, accompagner les changements d'organisation, communiquer et valoriser l'action des services.

La formation des formateurs relais : comme chaque année, l'Institut a formé des formateurs relais sur les principaux outils métiers des services à raison de 135 formateurs relais, pour un total de 350 jours stagiaires. Ces 13 actions ont concerné essentiellement les systèmes d'information. De plus, dans le cadre de la fusion des services d'inspection du travail, trois types d'actions de formateurs relais ont été déployés sur la réglementation transports routiers et agriculture, la durée du travail dans les transports et l'élagage.

*L'offre de service aux régions*

L'INTEFP, dans le cadre de sa contribution à l'offre régionale de formation (dans le cadre des plans régionaux de formation), a mis à disposition des régions qui le souhaitent les stages de l'offre nationale, animés par des agents des services, membres des réseaux de formateurs.

L'offre de services auprès des Direccte :

- l'accompagnement des préfigurateurs Direccte ;
- la mise en place du service unifié d'inspection du travail.

L'INTEFP, via les CIF, a poursuivi et consolidé son appui à la mise en œuvre de formations. Ainsi, les services déconcentrés ont bénéficié de près de 400 jours d'appui et d'ingénierie en 2009. La formation des agents des DOM : 202 stagiaires ont participé aux formations continues organisées par l'Institut.

**L'offre de formation interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal**

Dans le cadre du plan d'action lancé contre l'ensemble des fraudes portant atteinte aux finances publiques, le dispositif institutionnel de lutte contre le travail illégal a été modifié par le décret n° 2008-371 du 18 avril 2008. L'INTEFP a participé à la mise en place d'une offre de formation interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal.

**Actions santé et sécurité au travail dans la fonction publique**

L'activité en matière de santé-sécurité au travail vis-à-vis des agents de la fonction publique est confortée en 2009 et connaît de nouvelles orientations qui renforce la professionnalisation des inspecteurs hygiène et sécurité.

### L'offre nationale de formation l'INTEFP au titre de la fusion

L'INTEFP est intervenu dans le cadre de la fusion des services d'inspection du travail en proposant des formations spécifiques à la fusion (transport, agriculture, affaires maritimes, renseignements). Ces formations ont le plus souvent été réalisées par des formateurs internes. Au total, 25 actions de formation ont été réalisées pendant 90 jours, à destination de 308 stagiaires.

Elles se déclinent ainsi :

- transports : formation de formateurs relais et formation à la méthodologie du contrôle ;
- agriculture : formations sur les travaux d'élagage, le machinisme, les travaux forestiers, les produits phytosanitaires et la durée du travail ;
- affaires maritimes : une formation sur la fusion et une sur le droit des affaires maritimes ;
- renseignements : autour de trois grands thèmes : la fusion des services d'inspection, la formation des formateurs relais et les renseignements relatifs aux transports.

Des outils d'aide à la formation sont habituellement créés par l'INTEFP, notamment un classeur pédagogique remis à chaque formateur relais. L'appui de ces formateurs permet aux régions de réaliser, en interne, la majorité des formations relatives à la fusion.

### *Les formations statutaires*

Le nombre d'inspecteurs-élèves du travail (IET) en formation est en diminution, les résultats positifs enregistrés pendant les précédentes années, ont donné une première réponse aux objectifs du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail.

Il convient aussi de rappeler que l'arrêté du 28 juin 2000 fixant les modalités de la formation et les conditions d'évaluation et de sanction de la scolarité des IET fixe la durée de la formation à 18 mois. À titre d'information, la formation des inspecteurs élèves du travail est modifiée à partir de l'entrée en formation de septembre 2010. Cette modification ne s'applique pas à la formation actuelle.

L'évolution du nombre d'inspecteurs élèves du travail et de contrôleurs du travail stagiaires s'analyse à travers l'objectif du PMDIT qui recentre le corps de l'inspection du travail sur son cœur de métier. Depuis, la création d'une filière administrative dans les services déconcentrés est devenue effective avec le corps des secrétaires administratifs commun aux deux secteurs ministériels (santé et travail), et le

recrutement des attachés d'administration issus des instituts régionaux d'administration (IRA). Après un premier recrutement de 26 attachés en 2008, un second de 46 en 2009, la réalisation se poursuit avec l'affectation de 39 attachés en 2010.

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

Après leur réussite au concours, les candidats sont nommés inspecteurs-élèves du travail pour dix mois et effectuent, durant huit mois, une période de stage en service déconcentré. La formation comporte :

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

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

En liaison et en alternance avec les enseignements dispensés à l'Institut, des stages d'une durée globale de huit 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 1er échelon du grade d'inspecteur du travail.

En raison de la durée de leur scolarité, trois promotions sont chaque année, en formation à l'INTEFP. En 2009, les données suivantes sont enregistrées :

- la promotion 2007 regroupe 110 élèves qui terminent leur formation 18 mois plus tard, soit fin février 2009 ;
- la promotion 2008 de 123 élèves a commencé sa formation en 2008, elle se poursuit pendant toute l'année 2009 pour s'achever en 2010 ;
- la promotion 2009 de 63 élèves a débuté sa scolarité le 31 août 2009.

La promotion d'inspecteurs du travail issus de la liste d'aptitude était composée de 19 inspecteurs du travail en 2009. La formation, d'une durée de trois mois, a été basée à la fois sur des enseignements collectifs et sur l'organisation de parcours de formation individualisés. 1 140 journées de formation ont été délivrées dans le cadre de ce dispositif.

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

Après la réussite au concours, le candidat est nommé contrôleur de classe normale stagiaire. Si, au bout d'un an, ses services ont donné satisfaction, il est titularisé. Au cours de cette première année, les contrôleurs reçoivent la formation dispensée par l'INTEFP. Cette formation comporte un ou plusieurs stages pratiques.

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

- d'une période de formation généraliste d'une durée de cinq 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 sept mois, dite de spécialisation, sur des enseignements adaptés au poste de travail.

Le nombre de contrôleurs du travail en formation statutaire est en diminution en raison du calendrier de leur formation : de 479 en 2008, ils sont 245 à être formés en 2009. Cette baisse s'explique par un déroulement plus tardif des épreuves du concours, la formation des contrôleurs du travail stagiaires, débutant désormais au 1er janvier et non plus au 1er octobre de l'année du concours. Ainsi la promotion 2009 (60 contrôleurs du travail en cours d'examen), rentrera en formation au 1er janvier 2010.

**La formation des agents de l'inspection du travail en matière maritime**

La formation des agents de l'IT en matière de droit du travail maritime et de connaissance du secteur maritime est assurée par l'INTEFP. Le CIF de Nantes a été retenu pour sa proximité avec les écoles suivantes afin de favoriser les coopérations en matière de formation :

- l'École nationale supérieure de l'enseignement maritime (ENSEM), qui a pour mission tant la formation initiale que la formation continue des navigants et des professions nécessaires aux entreprises maritimes et para-maritimes ;
- l'École-centre de formation et de documentation des affaires maritimes (E-CFDAM) qui a pour mission principale la formation initiale, continue et managériale des agents des affaires maritimes. Il est une des composantes de la Direction des affaires maritimes ;
- l'Unité de formation à la sécurité maritime (UFSM) qui forme des inspecteurs de la sécurité des navires (ISN).

Des actions de formation réparties sur deux semaines ont déjà eu lieu en deux vagues en 2009 et 2010, et ont porté notamment sur :

- la connaissance du milieu maritime et son vocabulaire technique ;
- la sécurité des navires ;
- l'articulation des différents codes : les gens de mer et le droit qui leur est applicable ;
- la méthodologie du contrôle, les normes de l'OIT et le contrôle des navires étrangers ;
- la prévention des risques professionnels maritimes, les équipements de protection individuelle et la sécurité au travail.

Ces premières actions de formation ont vocation à se développer et à s'institutionnaliser, par une étroite collaboration entre la DAM, la DGT et l'INTEFP.

# 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 unités territoriales (UT). Dans certains départements, plus étendus géographiquement, elles peuvent être localisées sur des "sites détachés[128]" afin de les rapprocher des usagers. Au 31 décembre 2009, le nombre de sites détachés s'établissait à 79 *(69 en 2008)*. Ce chiffre relativement important est lié à la création du service unique d'inspection du travail.

La création de ce service unique d'inspection du travail au 1er janvier 2009 a en effet induit une dynamique de regroupement des différents services d'inspection du travail (agriculture, transports, mer et travail) géographiquement situés auparavant dans des locaux le plus souvent distincts. Ce mouvement qui est en cours de réalisation dans les différentes régions s'articule par ailleurs avec celui créé par les Direccte depuis le 1er janvier 2010.

La plupart des agents de contrôle dispose d'un bureau individuel. 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 2009, les agents de contrôle pouvaient utiliser, parfois conjointement avec les autres agents des services déconcentrés, 1 303 véhicules. De ce fait la proportion des agents qui utilisent leur véhicule personnel pour les besoins de leur mission est en constante régression.

### *Remboursement de frais de déplacements et de missions*

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

*128) Ces sites sont détachés du chef-lieu de département ou de région.*

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 Km** (par Km) | **De 2 001 à 10 000 Km** (par Km) | **Au-delà de 10 000 Km** (par Km) |
|---|---|---|---|
| 5 CV et moins | 0,25 | 0,31 | 0,18 |
| 6 et 7 CV | 0,32 | 0,39 | 0,23 |
| 8 CV et plus | 0,35 | 0,43 | 0,25 |

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

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

| **Indemnités** | **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 2009, tous les agents de contrôle ainsi que leurs secrétariats disposaient au minimum d'un PC fixe ou portable. Tous les sites des services déconcentrés sont équipés de serveurs bureautiques dédiés au partage d'applications et de fichiers. Outre les boîtes à lettre institutionnelles, chaque agent de section dispose d'une boite à lettre électronique et de l'accès à Internet.

## IV.4. Les appuis documentaires et le système d'information Sitere

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 relais des services des directions régionales.

D'une manière générale, la ressource internet a considérablement fait évoluer l'appui documentaire en ouvrant la recherche d'informations juridiques comme techniques à un très grand nombre de sources.

Il convient enfin 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.

### *Le système d'information de l'inspection du travail, Sitere*

En actualisation des informations données sur le système d'information Sitere[129], il convient de préciser que l'année 2009 a été consacrée au maintien en condition opérationnelle des applications Sitere, ainsi qu'à l'adaptation du système d'information à la fusion des services d'inspection du travail.

La quasi totalité des agents en provenance des services de l'agriculture et des transports s'est ainsi vue attribuer un accès à Cap Sitere, après mise à jour de la nouvelle organisation territoriale des sections, à l'intranet Sitere et aux applications périphériques du système.

Parallèlement, la DGT a déployé l'application Solid (contrôle des temps de conduite précédemment utilisées par l'inspection du travail des transports) au bénéfice de l'ensemble des agents du service unifié d'inspection du travail.

L'année 2009 aura également donné lieu à la mise en service de l'application Visuett, permettant aux agents de contrôle de disposer, par département, d'une base mensuelle concernant les contrats de travail temporaire, avec possibilité d'effectuer des requêtes portant sur l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire ou l'intérimaire. L'application constitue une aide au contrôle dans le domaine de l'abus d'utilisation de ces contrats au regard de la loi.

---

*129) Cf.* L'inspection du travail en France en 2008*, p. 125 à 127.*

Enfin, concernant Cap Sitere, il faut noter deux faits marquants en 2009 :

- d'une part, le nombre d'interventions saisies a dépassé la barre des 300 000, en augmentation de 22 % sur un an (et 100 % d'augmentation depuis 2006) ;
- d'autre part, le déploiement de la version 3.8 qui assouplit l'accès aux données pour l'encadrement et améliore la performance de l'outil informatique de 15 %.

# V. LA PROTECTION DES AGENTS

Ces dernières années, les affaires d'obstacles aggravés, d'outrages, de menaces, de violences verbales ou physiques sont revenues à un niveau élevé (80), 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 du "Pic de Bure" le 1er juillet 1999 (procès en novembre 2003). Si ces mises en cause pénales restent encore limitées (quatre affaires en 2009), 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. Cependant, sur ce dernier sujet, les agents ont été entendus comme "témoin simple".

Face à ces risques, le ministre a décidé, dès 2003, d'organiser de manière plus réactive et plus complète le soutien que l'État 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 dans le dispositif consacré de la protection fonctionnelle, figurant dans le statut de la fonction publique qu'elles complètent.

- **d'une part, la circulaire du 21 août 2003 et la note technique Dagemo/BCG/Micapcor n° 2003-8 du 24 septembre 2003**[130], 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.

*130) Note technique Dagemo/BCG/Micapcor n° 2003-8 du 24 septembre 2003 relative au renforcement de la protection fonctionnelle et à l'organisation de l'appui en cas de mise en cause de la responsabilité pénale des fonctionnaires et agents publics à l'occasion de faits n'ayant pas le caractère d'une faute personnelle.*

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

La cellule d'urgence et d'appui au niveau national se compose d'un représentant de la DGT (depuis l'automne 2006) et de la Dagemo. En 2009, cette cellule nationale a eu une activité soutenue avec le réseau d'avocats-conseils de l'administration mis en place en 2007. Ses interventions ont principalement concerné en 2009 :

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

Les cellules régionales sont chargées d'analyser les situations rencontrées et d'examiner les mesures à mettre en œuvre, 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 à tout moment, avec entretien d'évaluation sous 24 h ;
- des entretiens individuels (téléphoniques et/ou 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 en poste au ministère du Travail, tous les agents de contrôle, quel que soit leur ministère de rattachement, ont été profondément marqués par ce tragique évènement. Le procès en assises du meurtrier s’est déroulé en mars 2007. Ce dernier a été condamné à trente ans de réclusion criminelle.

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

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

Par une **note aux services déconcentrés du 25 septembre 2007**, le ministre chargé du Travail a insisté de nouveau sur les procédures d’alerte relatives aux incidents violents qui marquent les contrôles de l’inspection du travail. Il évoque, au sein de cette note, la coordination avec le 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.

Enfin, le Dagemo a adressé, le **11 mars 2009, une lettre interne d’accueil et d’information** sur le dispositif de protection fonction-

nelle, rappelé ci-dessus, à destination des agents en provenance d'autres départements ministériels qui se trouvent désormais placés, du fait de la fusion, sous l'autorité du ministère du Travail.

### *Les demandes de protection fonctionnelle en 2009*

Cette procédure a été utilisée en 2009 par 80 agents du système d'inspection du travail (contre 76 en 2007 et 68 en 2008) : trois directeurs du travail, cinq directeurs adjoints, 20 inspecteurs du travail, 51 contrôleurs du travail et une "autre catégorie" ont effectué une demande de protection fonctionnelle. Ce chiffre est le 2e plus élevé de ces 10 dernières années (après l'année 2005 : 85 agents). Il convient d'observer que ces demandes de protection fonctionnelle peuvent concerner des situations de mise en cause pénale des agents (neuf en 2009[131]), mais recouvrent dans la très grande majorité des cas, des outrages, violences, agressions, menaces y compris menaces de mort.

Ces chiffres importants, bien que répartis de façon hétérogène sur le territoire national, indiquent le refus de la banalisation de ces risques depuis le double meurtre de Dordogne. Auparavant, l'inspection du travail n'avait pas échappé à la banalisation de la violence que connaît notre société et seuls les cas graves étaient signalés au niveau national. Cet événement dramatique a conduit à une forte incitation à signaler tous les incidents graves survenus dans les services.

La présence effective d'une autorité centrale de l'inspection du travail depuis août 2006 joue également un rôle en ce sens.

Enfin, l'efficacité même du dispositif facilite la demande de protection fonctionnelle des agents. Cette évolution permet d'améliorer la connaissance de ces risques professionnels et favorise la prévention et l'accompagnement de ces situations.

| Qualité des agents demandant la protection fonctionnelle | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Directeur régional | | | | | | 1 | | | | | | 1 |
| Directeur départemental | 3 | | 3 | 1 | | 1 | 4 | 2 | 3 | | **3** | 20 |
| Directeur adjoint | 2 | | | 1 | | 2 | 3 | 5 | 1 | 1 | **5** | 20 |
| Inspecteur du travail | 2 | 4 | 9 | 7 | 13 | 15 | 15 | 7 | 11 | 15 | **20** | 118 |
| Contrôleur du travail | 17 | 13 | 14 | 14 | 24 | 38 | 62 | 39 | 61 | 51 | **51** | 384 |
| Autres | | | | | 1 | 3 | 1 | | | 1[132] | **1** | 7 |
| **TOTAL** | 24 | 17 | 26 | 23 | 38 | 60 | 85 | 53 | 76 | 68 | **80** | **550** |

*Source : ministère chargé du Travail – Dagemo, Bureau du contentieux général, 5 mars 2010*

*131) Aucune de ces demandes ne concerne la question de l'amiante.*
*132) Il s'agit d'un MIRTMO.*

| Incriminations au sein de ces demandes | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 (133) | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Obstacles aggravés | 4 | 1 | 8 | 2 | 10 | 11 | 34 | 6 | 58 | 66 | 59 | 606 |
| Outrages, injures | 6 | 9 | 15 | 12 | 17 | 32 | 60 | 17 | | | | |
| Menaces, menaces de mort | 5 | 3 | 3 | 4 | 6 | 14 | 19 | 9 | | | 27 | |
| Violences, voies de fait | 5 | 6 | 1 | 1 | 18 | 19 | 12 | 10 | | | 17 | |
| Mises en cause | | | 1 | | 1 | 4 | 17 | 3 | 1 | 2 | 9 | 38 |
| **TOTAL** | **20** | **19** | **28** | **19** | **52** | **80** | **142** | **45** | **59** | **68** | **112** | **644** |

*Source : ministère chargé du Travail – Dagemo, Bureau du contentieux général, 5 mars 2010*

### *Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2009*

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

Les suites judiciaires rendues en 2009, et qui concernent les affaires, quelle que soit la date des faits, peuvent être résumées ainsi : 38 agents ont vu en 2009 une décision de justice rendue sur leur affaire :

- 12 décisions de condamnation à une amende seule, comprise entre 150 et 4 000 euros ;
- 13 décisions de condamnation à une peine d'emprisonnement seul, comprise entre huit jours avec sursis et quatre mois fermes ;
- 13 décisions de condamnation aux deux peines (emprisonnement et amende), la plus lourde étant quatre mois de prison ferme et 2 000 euros d'amende.

### *L'analyse et les réponses du CHRIT sur les incidents et les violences faites aux agents de l'inspection du travail*

À 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) réuni à Maastricht a proposé, en novembre 2004, une réflexion par les États membres sur les situations de violence rencontrées par les agents de l'inspection du travail, dans chaque pays. 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 :

*133) Une même demande peut viser plusieurs incriminations.*

- un amendement sur les “principes communs”, adopté à Vienne le 28 mars 2006[134] ;
- l’adoption de préconisations générales (notamment une procédure d’évaluation des risques ainsi que des actions de formation), lors de la réunion du CHRIT à 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 bonne 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 suivants 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.

*134) Amendement qui dispose : “Faire en sorte que les opérations de contrôle par les inspecteurs puissent s’effectuer dans les meilleures conditions de sécurité. Les États 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 évènements tant sur le plan de l’assistance judiciaire que du soutien psychologique.”*

# ANNEXES

*Les effectifs de l'administration du travail présentés au sein du présent rapport sont issus de la source Synergie RH, source administrative gérée par la Dagemo. Synergie RH rend compte, au 31 décembre, des agents rémunérés, affectés sur une ou plusieurs fonctions. La saisie initiale des informations est effectuée par les services déconcentrés eux-mêmes. Les volumes restitués dans les tableaux le sont en ETPR et non en personne physique.*

*La marge d'imprécision résiduelle serait essentiellement liée au fait qu'il s'agit d'un système de gestion des ressources humaines figeant une situation au 31 décembre. Cette seule source a été retenue, malgré cette réserve, car elle permet de décrire les différents métiers de l'administration du travail. D'autres sources existent (notamment liées au suivi du PMDIT) qui peuvent présenter des chiffres légèrement différents car reposant sur d'autres critères de collecte.*

**Tableau n° 1**
Effectifs des directions départementales, des directions régionales, des agents de contrôle de l'inspection du travail et des sections d'inspection du travail (SIT), des établissements et salariés au 31 décembre 2009

**Tableau n° 2**
Évolution du nombre d'agents en section d'inspection du travail de 1983 à 2009

**Tableau n° 3**
Répartition des effectifs au 31 décembre 2009 :
- 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**
Les grilles indiciaires des membres du corps de l'inspection du travail

**Tableau n° 5**
Les grilles indiciaires des membres du corps des contrôleurs du travail

**Tableau n° 6**
Plafonds juridiques des primes de l'inspection du travail

## Tableau nº 1 - Effectifs des directions départementales, des directions régionales, des agents de contrôle de l'inspection du travail et des sections d'inspection du travail (SIT), des établissements et salariés au 31 décembre 2009

| Régions | Nb établis-sements | Nb de salariés | Eff. DDTE FP | Eff. DRTE FP | Nb SIT | Eff. agents des SIT | Eff. agents de contrôle | Nombre moyen de | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | salariés par agent de contrôle | établis-sements par agent de contrôle | salariés par SIT | établis-sements par SIT |
| Alsace | 49 724 | 556 255 | 201 | 60 | 24 | 99 | 69 | 8 026 | 717 | 23 177 | 2 072 |
| Aquitaine | 104 099 | 904 914 | 359 | 67 | 36 | 148 | 105 | 8 580 | 987 | 25 137 | 2 892 |
| Auvergne | 38 325 | 331 638 | 173 | 55 | 16 | 61 | 51 | 6 463 | 747 | 20 727 | 2 395 |
| Basse-Normandie | 42 918 | 380 115 | 181 | 55 | 18 | 71 | 52 | 7 306 | 825 | 21 118 | 2 384 |
| Bourgogne | 48 683 | 465 398 | 198 | 52 | 19 | 71 | 51 | 9 122 | 954 | 24 495 | 2 562 |
| Bretagne | 89 955 | 843 231 | 342 | 66 | 37 | 140 | 99 | 8 485 | 905 | 22 790 | 2 431 |
| Centre | 67 635 | 683 019 | 315 | 62 | 33 | 113 | 85 | 8 023 | 794 | 20 698 | 2 050 |
| Champagne-Ardenne | 43 390 | 460 557 | 177 | 53 | 18 | 60 | 50 | 9 133 | 860 | 25 587 | 2 411 |
| Corse | 11 428 | 69 724 | 62 | 32 | 4 | 23 | 17 | 4 030 | 661 | 17 431 | 2 857 |
| Franche-Comté | 29 566 | 294 263 | 164 | 44 | 15 | 52 | 39 | 7 585 | 762 | 19 618 | 1 971 |
| Guadeloupe | 12 117 | 85 074 | 90 | 0 | 5 | 22 | 17 | 5 138 | 732 | 17 015 | 4 |
| Guyane | 3 177 | 25 712 | 50 | 0 | 3 | 12 | 9 | 2 857 | 353 | 8 571 | 4 |
| Haute-Normandie | 43 951 | 480 034 | 216 | 58 | 23 | 94 | 61 | 7 862 | 720 | 20 871 | 1 911 |
| Île-de-France | 353 902 | 4 152 798 | 1 415 | 178 | 161 | 650 | 449 | 9 257 | 789 | 25 794 | 2 198 |
| Languedoc-Roussillon | 82 087 | 624 990 | 286 | 68 | 24 | 104 | 74 | 8 405 | 1 104 | 26 041 | 3 420 |
| Limousin | 21 011 | 172 774 | 111 | 47 | 9 | 42 | 27 | 6 303 | 767 | 19 197 | 2 335 |
| Lorraine | 52 465 | 537 955 | 289 | 56 | 29 | 98 | 69 | 7 743 | 755 | 18 550 | 1 809 |
| Martinique | 9 413 | 76 101 | 74 | 0 | 4 | 14 | 10 | 7 610 | 941 | 19 025 | 5 |
| Mayotte | nd* | nd* | 20 | 0 | 1 | 5 | 5 | nd* | nd* | nd* | 0 |
| Midi-Pyrénées | 87 731 | 768 485 | 372 | 69 | 33 | 121 | 84 | 9 173 | 1 047 | 23 287 | 2 659 |
| Nord-Pas-de-Calais | 84 218 | 1 014 407 | 467 | 113 | 49 | 185 | 127 | 7 968 | 662 | 20 702 | 1 719 |
| Pays de la Loire | 97 835 | 1 078 056 | 404 | 79 | 44 | 185 | 128 | 8 441 | 766 | 24 501 | 2 224 |
| Picardie | 43 754 | 454 011 | 221 | 61 | 22 | 92 | 70 | 6 450 | 622 | 20 637 | 1 989 |
| Poitou-Charentes | 52 461 | 451 219 | 212 | 48 | 23 | 67 | 47 | 9 601 | 1 116 | 19 618 | 2 281 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 160 811 | 1 297 211 | 544 | 97 | 49 | 214 | 151 | 8 576 | 1 063 | 26 474 | 3 282 |
| Réunion | 17 394 | 131 302 | 118 | 0 | 5 | 24 | 18 | 7 295 | 966 | 26 260 | 5 |
| Rhône-Alpes | 190 348 | 1 892 867 | 725 | 112 | 79 | 291 | 222 | 8 525 | 857 | 23 960 | 2 409 |
| Saint-Pierre-et-Miquelon | 257 | 1 477 | 9 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 846 | 321 | nd* | 9 |
| **TOTAL** | **1 838 655** | **18 233 587** | **7 795** | **1 532** | **783** | **3 059** | **2 187** | **8 337** | **840** | **23 287** | **2 348** |

** nd : non disponible*
*NB : le nombre total de salariés et d'établissements diffère à hauteur de 0,77 % des données présentées dans la partie V du fait de l'utilisation de méthodes de répartition sectorielle ou régionale différentes selon les sources Pôle emploi et MSA.*
*Source : Synergie RH en ETPR pour les effectifs des directions départementales, des directions régionales et des agents de contrôle de l'inspection du travail ; Pôle emploi, MSA pour le nombre moyen d'établissements et de salariés par agents de contrôle et par SIT*

## Tableau nº 2 - Évolution du nombre d'agents en section d'inspection du travail de 1983 à 2009

| Années | Nombre de section | Inspecteur du travail | Contrôleur du travail | Total agents de contrôle | Nb moyen d'agents de contrôle par section | Agents administratifs secrétariat | Total des agents en section | Effectif moyen par section | Nombre d'établissements | Nombre de salariés | Nombre moyen d'établissements par agent de contrôle | Nombre moyen de salariés par agent de contrôle |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1983** | 421 | 409 | 831 | 1 240 | 2,95 | 906 | 2 146 | 5,10 | 1 079 522 | 12 766 853 | 871 | 10 296 |
| **1984** | 411 | 409 | 837 | 1 246 | 3,03 | 913 | 2 159 | 5,25 | 1 128 803 | 12 250 090 | 906 | 9 832 |
| **1985** | 434 | 430 | 832 | 1 262 | 2,91 | 910 | 2 172 | 5,00 | 1 131 633 | 12 170 593 | 897 | 9 644 |
| **1986** | 428 | 420 | 805 | 1 225 | 2,86 | 905 | 2 130 | 4,98 | 1 151 555 | 12 167 927 | 940 | 9 933 |
| **1987** | 433 | 415 | 794 | 1 209 | 2,79 | 901 | 2 110 | 4,87 | 1 180 670 | 12 297 548 | 977 | 10 172 |
| **1988** | 433 | 403 | 782 | 1 185 | 2,74 | 861 | 2 046 | 4,73 | 1 213 801 | 12 586 099 | 1 024 | 10 621 |
| **1989** | 430 | 382 | 774 | 1 156 | 2,69 | 829 | 1 985 | 4,62 | 1 254 187 | 12 990 002 | 1 085 | 11 237 |
| **1990** | 430 | 350 | 756 | 1 106 | 2,57 | 767 | 1 873 | 4,36 | 1 283 063 | 13 253 279 | 1 160 | 11 983 |
| **1991** | 429 | 340 | 725 | 1 065 | 2,48 | 758 | 1 823 | 4,25 | 1 290 816 | 13 137 574 | 1 212 | 12 336 |
| **1992** | 428 | 390 | 713 | 1 103 | 2,58 | 742 | 1 845 | 4,31 | 1 284 175 | 12 817 557 | 1 164 | 11 621 |
| **1993** | 428 | 401 | 743 | 1 144 | 2,67 | 733 | 1 877 | 4,39 | 1 340 388 | 12 699 185 | 1 172 | 11 101 |
| **1994** | 432 | 412 | 746 | 1 158 | 2,68 | 735 | 1 893 | 4,38 | 1 351 659 | 12 522 440 | 1 167 | 10 814 |
| **1995** | 430 | 416 | 735 | 1 151 | 2,68 | 698 | 1 849 | 4,30 | 1 360 225 | 12 679 321 | 1 182 | 11 016 |
| **1996** | 432 | 402 | 715 | 1 117 | 2,59 | 681 | 1 798 | 4,16 | 1 379 072 | 12 708 310 | 1 235 | 11 377 |
| **1997** | 438 | 415 | 740 | 1 155 | 2,64 | 680 | 1 835 | 4,19 | 1 396 074 | 13 040 291 | 1 209 | 11 290 |
| **1998** | 440 | 398 | 748 | 1 146 | 2,60 | 672 | 1 818 | 4,13 | 1 418 000 | 13 322 000 | 1 237 | 11 625 |
| **1999** | 440 | 407 | 789 | 1 196 | 2,72 | 670 | 1 866 | 4,24 | 1 442 000 | 13 813 000 | 1 206 | 11 549 |
| **2000** | 441 | 417 | 819 | 1 236 | 2,80 | 698 | 1 934 | 4,39 | 1 485 000 | 14 683 000 | 1 201 | 11 879 |
| **2001** | 443 | 411 | 820 | 1 231 | 2,78 | 674 | 1 905 | 4,30 | 1 497 800 | 14 682 900 | 1 217 | 11 928 |
| **2002** | 461 | 423 | 875 | 1 298 | 2,82 | 718 | 2 016 | 4,37 | 1 504 954 | 14 955 013 | 1 159 | 11 522 |
| **2003** | 469 | 443 | 887 | 1 330 | 2,84 | 722 | 2 052 | 4,38 | 1 507 217 | 14 967 540 | 1 133 | 11 254 |
| **2004** | 478 | 459 | 912 | 1 371 | 2,87 | 737 | 2 108 | 4,41 | 1 520 277 | 15 024 160 | 1 109 | 10 959 |
| **2005** | 479 | 458 | 941 | 1 399 | 2,92 | 734 | 2 132 | 4,45 | 1 536 182 | 15 474 624 | 1 098 | 11 062 |
| **2006** | 484 | 463 | 967 | 1 430 | 2,95 | 714 | 2 144 | 4,43 | 1 555 638 | 15 739 606 | 1 088 | 11 006 |
| **2007** | 526 | 488 | 1 050 | 1 538 | 2,92 | 766 | 2 304 | 4,38 | 1 594 684 | 16 085 287 | 1 037 | 10 459 |
| **2008** | 577 | 535 | 1 171 | 1 706 | 2,96 | 799 | 2 504 | 4,34 | 1 603 800 | 16 017 120 | 940 | 9 390 |
| **2009** | 783 | 767 | 1 423 | 2 190 | 2,80 | 866 | 3 056 | 3,90 | 1 838 655 | 18 233 587 | 840 | 8 326 |

**Tableau nº 3 - Répartition des effectifs au 31 décembre 2009 :**
- venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail ;
- participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail

| Régions | Médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre | Ingénieurs de prévention | Agents appuis ressources méthodes | Agents affectés à la documentation | Agents chargés du renseignement du droit du travail et de la formation professionnelle |
|---|---|---|---|---|---|
| **Alsace** | 1,0 | 2,7 | 3,0 | 1,0 | 11,1 |
| **Aquitaine** | 1,8 | 3,0 | 3,6 | 2,0 | 32,4 |
| **Auvergne** | 1,0 | 2,0 | 7,2 | 1,8 | 13,4 |
| **Basse-Normandie** | 2,0 | 2,9 | 1,0 | 1,9 | 14,0 |
| **Bourgogne** | 2,0 | 2,0 | 0,0 | 1,3 | 18,7 |
| **Bretagne** | 1,5 | 4,0 | 4,8 | 1,8 | 25,1 |
| **Centre** | 3,0 | 1,8 | 2,3 | 3,0 | 29,2 |
| **Champagne-Ardenne** | 1,0 | 2,0 | 1,9 | 2,3 | 12,7 |
| **Corse** | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 0,4 | 5,3 |
| **Franche-Comté** | 1,0 | 1,8 | 1,2 | 1,6 | 12,0 |
| **Guadeloupe** | 0,0 | 1,0 | 0,0 | | 4,0 |
| **Guyane** | 0,0 | | 0,0 | 1,0 | 1,0 |
| **Haute-Normandie** | 1,9 | 2,9 | 4,2 | 3,4 | 19,9 |
| **Île-de-France** | 2,0 | 7,0 | 26,2 | 7,9 | 73,5 |
| **Languedoc-Roussillon** | 2,0 | 3,0 | 8,4 | 1,9 | 27,3 |
| **Limousin** | 1,0 | 1,0 | 1,2 | 2,9 | 8,8 |
| **Lorraine** | 0,0 | 3,0 | 1,5 | 2,8 | 42,0 |
| **Martinique** | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,5 | 6,0 |
| **Midi-Pyrénées** | 3,0 | 1,7 | 2,0 | 2,9 | 38,0 |
| **Nord-Pas-de-Calais** | 4,0 | 5,0 | 4,7 | 4,2 | 34,7 |
| **Pays de la Loire** | 3,0 | 4,0 | 3,6 | 5,3 | 28,4 |
| **Picardie** | 0,5 | 3,0 | 0,0 | 1,8 | 16,5 |
| **Poitou-Charentes** | 2,0 | 1,7 | 1,6 | 1,4 | 20,6 |
| **Provence-Alpes-Côte d'Azur** | 3,0 | 2,7 | 10,9 | 2,8 | 33,4 |
| **Réunion** | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 0,9 | 8,7 |
| **Rhône-Alpes** | 3,9 | 4,9 | 5,6 | 9,5 | 54,6 |
| Total | **41,6** | **65,1** | **95,9** | **66,3** | **591,3** |

*Source : Synergie RH en ETPR pour les effectifs des directions départementales, des directions régionales et des agents de contrôle de l'inspection du travail*

## Tableaux nº 4 - Les grilles indiciaires des membres du corps de l'inspection du travail

| Grades | Échelons | Indices majorés | Durée moyenne dans l'échelon | Durée minimum dans l'échelon | Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1er octobre 2009 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Directeur du travail** | Échelon fonctionnel | HE B 3 : 1 057<br>HE B 2 : 1 004<br>HE B 1 : 963 | - | - | 4 874,48<br>4 625,69<br>4 436,79 |
| | 6 | HE A3 : 963<br>HE A2 : 916<br>HE A1 : 881 | - | - | 4 436,79<br>4 220,25<br>4 059,00 |
| | 5 | 821 | 3 ans | 2 ans 3 mois | 3 782,56 |
| | 4 | 783 | 3 ans | 2 ans 3 mois | 3 607,48 |
| | 3 | 734 | 3 ans | 2 ans 3 mois | 3 381,73 |
| | 2 | 696 | 2 ans | 1 an 6 mois | 3 206,65 |
| | 1 | 658 | 2 ans | 1 an 6 mois | 3 031,58 |
| | | | | | |
| **Directeur adjoint du travail** | 8 | 783 | - | - | 3 607,48 |
| | 7 | 745 | 3 ans | 2 ans 3 mois | 3 432,41 |
| | 6 | 714 | 3 ans | 2 ans 3 mois | 3 289,58 |
| | 5 | 684 | 2 ans | 1 an 6 mois | 3 151,37 |
| | 4 | 653 | 2 ans | 1 an 6 mois | 3 008,54 |
| | 3 | 623 | 2 ans | 1 an 6 mois | 2 870,32 |
| | 2 | 585 | 2 ans | 1 an 6 mois | 2 686,91 |
| | 1 | 543 | 2 ans | 1 an 6 mois | 2 501,74 |
| | | | | | |
| **Inspecteur du travail** | 10 | 696 | - | - | 3 206,65 |
| | 9 | 664 | 4 ans | 3 ans | 3 059,22 |
| | 8 | 634 | 3 ans | 2 ans 3 mois | 2 921,00 |
| | 7 | 585 | 3 ans | 2 ans 3 mois | 2 686,91 |
| | 6 | 543 | 3 ans | 2 ans 3 mois | 2 501,74 |
| | 5 | 505 | 2 ans | 1 an 6 mois | 2 326,67 |
| | 4 | 482 | 2 ans | 1 an 6 mois | 2 220,70 |
| | 3 | 454 | 2 ans | 1 an 6 mois | 2 091,70 |
| | 2 | 423 | 1 an 6 mois | 1 an 6 mois | 1 948,87 |
| | 1 | 395 | 1 an 6 mois | 1 an 6 mois | 1 819,87 |
| | Inspecteur-élève | 357 | - | - | 1 644,79 |

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

| Échelons | Indices majorés | Traitements brut mensuels en € (hors primes) à partir du 1er octobre 2009 |
|---|---|---|
| 5 | HE B bis | B B 3 : 5 137,09 |
| | | B B 2 : 5 003,48 |
| | | B B 1 : 4 874,48 |
| 4 | HE B | B 3 : 4 874,48 |
| | | B 2 : 4 625,69 |
| | | B 1 : 4 436,79 |
| 3 | HE A | A 3 : 4 436,79 |
| | | A 2 : 4 220,25 |
| | | A 1 : 4 059,00 |
| 2 | 821 | 3 782,56 |
| 1 | 783 | 3 607,48 |

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

| Échelons | Indices majorés | Traitements brut mensuels en € (hors primes) à partir du 1er octobre 2009 |
|---|---|---|
| 7 | HE B bis | B B 3 : 5 137,09 |
| | | B B 2 : 5 003,48 |
| | | B B 1 : 4 874,48 |
| 6 | HE B | B 3 : 4 874,48 |
| | | B 2 : 4 625,69 |
| | | B 1 : 4 436,79 |
| 5 | HE A | A 3 : 4 436,79 |
| | | A 2 : 4 220,25 |
| | | A 1 : 4 059,00 |
| 4 | 821 | 3 782,56 |
| 3 | 783 | 3 607,48 |
| 2 | 737 | 3 396,38 |
| 1 | 672 | 3 096,08 |

La grille indiciaire des secrétaires généraux des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, sous statut d'emploi, est la suivante selon le groupe de classement de la direction régionale :

| Échelons | Indices majorés | Traitements brut mensuels en € (hors primes) à partir du 1er octobre 2009 |
|---|---|---|
| 6 | HE B | B 3 : 4 874,48 |
| | | B 2 : 4 625,69 |
| | | B 1 : 4 436,79 |
| 5 | HE A | A 3 : 4 436,79 |
| | | A 2 : 4 220,25 |
| | | A 1 : 4 059,00 |
| 4 | 821 | 3 782,56 |
| 3 | 783 | 3 607,48 |
| 2 | 737 | 3 396,38 |
| 1 | 672 | 3 096,08 |

## Tableau nº 5 - Les grilles indiciaires des membres du corps des contrôleurs du travail

### Contrôleur du travail de classe normale

| Échelons | Durée moyenne du temps passé dans l'échelon | Indices majorés | Traitements brut mensuels en € (hors primes) à partir du 1er octobre 2009 |
|---|---|---|---|
| 12 | - | 473 | 2 171,23 |
| 11 | 4 ans | 446 | 2 054,84 |
| 10 | 3 ans | 421 | 1 939,66 |
| 9 | 3 ans | 401 | 1 847,51 |
| 8 | 3 ans | 385 | 1 773,79 |
| 7 | 3 ans | 371 | 1 709,29 |
| 6 | 2 ans | 357 | 1 644,79 |
| 5 | 1 an et 6 mois | 346 | 1 594,11 |
| 4 | 1 an et 6 mois | 335 | 1 543,43 |
| 3 | 1 an et 6 mois | 324 | 1 492,75 |
| 2 | 1 an et 6 mois | 316 | 1 455,89 |
| 1 | 1 an | 308 | 1 419,04 |

### Contrôleur du travail de classe supérieure

| Échelons | Durée moyenne du temps passé dans l'échelon | Indices majorés | Traitements brut mensuels en € (hors primes) à partir du 1er octobre 2009 |
|---|---|---|---|
| 6 | - | 500 | 2 303,63 |
| 5 | 4 ans | 469 | 2 160,80 |
| 4 | 3 ans | 441 | 2 031,80 |
| 3 | 3 ans | 423 | 1 948,87 |
| 2 | 2 ans | 405 | 1 865,94 |
| 1 | 2 ans | 387 | 1 766,34 |

### Contrôleur du travail de classe exceptionnelle

| Échelons | Durée moyenne du temps passé dans l'échelon | Indices majorés | Traitements brut mensuels en € (hors primes) à partir du 1er octobre 2009 |
|---|---|---|---|
| 5 | - | 534 | 2 460,28 |
| 4 | 2 ans et 6 mois | 507 | 2 335,88 |
| 3 | 2 ans et 6 mois | 483 | 2 225,31 |
| 2 | 2 ans | 461 | 2 123,95 |
| 1 | 2 ans | 443 | 2 041,02 |

## Tableau nº 6 - Plafonds juridiques des primes de l'inspection du travail

| Corps de l'inspection du travail | | | |
|---|---|---|---|
| **1. Prime d'activité** | | | |
| **Grade** | **Taux moyen réglementaire (TMR)** | **Taux plafond réglementaire (TMR*2)** | **Taux maximum déplafonné (+ 30 %) - Pour 25 % au + de l'effectif de chaque grade** |
| Directeur du travail | 6 743,89 € | 13 487,78 € | 17 534,11 € |
| Directeur adjoint du travail | 4 857,03 € | 9 714,06 € | 12 628,28 € |
| Inspecteur du travail | 3 781,04 € | 7 562,08 € | 9 830,70 € |
| **2. Prime de technicité** | | | |
| **Grade** | **Taux moyen réglementaire (TMR)** | **Taux plafond réglementaire (TMR*2)** | |
| Tous grades | 2 286,74 € | 4 573,48 € | |
| 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 €. | | | |

| 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 €. | | |

# Cinquième partie

# LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS

TAXI
ORDEAUX 59

# LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS

Cette cinquième partie vise à présenter de manière plus précise les établissements et les salariés relevant de l'inspection du travail française.

Au titre de l'année 2009, la novation principale, qui consiste en la création au 1er janvier d'un service unique d'inspection du travail, dispense désormais d'effectuer les calculs visant à estimer les nombres d'entreprises et de salariés sous le contrôle des différents services d'inspection du travail.

Il convient cependant, dans le respect des conventions OIT n° 129 et 178, de présenter[135] les entreprises et salariés des secteurs agricoles et maritimes dans la mesure où ils bénéficient d'une convention OIT spécifique, alors même que le système français d'inspection du travail contrôlant ces différents secteurs est désormais unique.

Les données et analyses 2009 présentées ci-après ont été collectées à partir des sources statistiques suivantes :

- Pôle emploi[136] : "L'emploi salarié en France", in *Cahiers,* n° 8, août 2010 ;
- Mutualité sociale agricole : service "statistiques" de la caisse centrale ;
- Direction des affaires maritimes ;
- INSEE.

*135) Voir encadrés ci-après.*
*136) Direction des statistiques enquêtes et prévisions.*

# I. LES DONNÉES 2009 RELATIVES AUX ENTREPRISES ET AUX SALARIÉS

## I.1. Les données de cadrage

Avant de mentionner les statistiques se rapportant aux établissements et salariés assujettis à l'Unédic et la MSA, et relevant du système d'inspection du travail, il est utile 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'Unédic. Elles permettent, en effet, d'apprécier la part respective couverte par le système d'inspection du travail.

**Population active totale et occupée (BIT)[137]**

| | Population active totale | | | Population active occupée | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| En million | 2009 | *2008* | Évolution | 2009 | *2008* | Évolution |
| **Total** | **28,457** | *28,146* | 1,10 % | **25,704** | *25,912* | - 0,80 % |
| Hommes | 14,885 | *14,763* | 0,80 % | 13,488 | *13,669* | - 1,30 % |
| Femmes | 13,572 | *13,383* | 1,40 % | 12,216 | *12,242* | - 0,20 % |

*Source : Eurostat : marché du travail*
*NB : Les données du rapport 2008 provenaient de l'Enquête emploi en continu (EEC). L'actualisation 2009 devrait être mise en ligne au cours du 4e trimestre 2010. En raison de ce décalage, les données de ce rapport proviennent de la base Eurostat (données sur le marché du travail).*

## I.2. Les entreprises et les salariés soumis au contrôle de l'inspection du travail

### *Les entreprises soumises au contrôle de l'inspection du travail*

L'inspection du travail contrôle la quasi totalité des établissements du secteur privé.

*137) La population active s'entend de la définition internationale, adoptée en 1982 par une résolution du Bureau international du travail (BIT). Elle regroupe la population active occupée et les chômeurs (ces deux concepts étant entendus selon les définitions du BIT).*
*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'entreprise ou l'exploitation familiale. 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, etc. Les militaires du contingent, les apprentis et les stagiaires rémunérés effectuant un travail font partie de la population active occupée.*

**Répartition des établissements par secteur économique (France entière)**

| | 2009 | *2008* | Évolution |
|---|---|---|---|
| **Total** | **1 840 353** | ***1 852 863*** | **- 12 510** |
| dont : | | | |
| Agriculture | 196 697 | *201 503* | - 4 806 |
| Industrie | 140 763 | *143 680* | - 2 917 |
| Construction | 201 683 | *206 548* | - 4 865 |
| Tertiaire | 1 258 740 | *1 258 604* | 136 |
| Activités diverses | 30 | *30* | 0 |
| Activité extra territoriale | 82 | *79* | 3 |
| Tous secteurs dans les DOM* | 42 358 | *42 419* | - 61 |

*Source : Pôle emploi août 2010 – MSA*

Depuis le 1er janvier 2009, le service unique d'inspection du travail issu de la "fusion" est donc compétent[138] pour l'ensemble des établissements, à l'exception de ceux pour lesquels le Code du travail prévoit une organisation spécifique : mines et carrières, industries électriques et gazières, centrale de production d'électricité comprenant une à plusieurs installations nucléaires de base, établissements de l'État dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service.

Cependant, dans le secteur maritime et pour des raisons liées à la diversité des sources d'information et des périodes couvertes, l'estimation du nombre d'établissements (navires) et de marins (marine marchande et pêche) n'a pas fait l'objet de cumuls dans les différents tableaux. Des précisions sont néanmoins apportées ci-après.

### Baisse du nombre d'établissements

Le nombre d'établissements ayant au moins un salarié cotisant au 31 décembre 2009 est en diminution de 0,5 %, soit 7 620 unités en moins. À cette date, il s'établit à 1 603 000 (données assurance chômage, hors MSA et hors DOM). Contrairement à l'an passé, la baisse concerne l'ensemble des tailles d'établissement. L'emploi dans les établissements de 10 salariés ou plus, qui représente 75,2 % des salariés, connaît en 2009 une très forte diminution (- 2,0 %), concentrant ainsi 98,5 % des pertes nettes d'emploi.

*138) Pour plus de précisions sur le système d'inspection du travail lui-même, cf. ci-dessus partie I ch. I du présent rapport.*

## Répartition des d'établissements et de l'emploi salarié par taille d'établissement (France métropolitaine)

| | Établissements | | Salariés | |
|---|---|---|---|---|
| | **2009** | *2008* | **2009** | *2008* |
| **Total** | **1 797 995** | ***1 810 444*** | **18 130 913** | ***18 423 112*** |
| dont : | | | | |
| 1 à 9 salariés | 1 502 174 | *1 509 514* | 5 115 309 | *5 122 162* |
| 10 à 49 salariés | 243 126 | *247 103* | 5 104 903 | *5 197 129* |
| 50 à 199 salariés | 44 148 | *45 104* | 4 054 294 | *4 151 454* |
| 200 salariés et + | 8 547 | 8 723 | 3 856 407 | *3 952 367* |

*Source : Pôle emploi août 2010 – MSA*

## Répartition des établissements selon les différents DOM

| | 2009 | *2008* | Évolution |
|---|---|---|---|
| **Total DOM** | **42 358** | ***42 419*** | **- 61** |
| Guadeloupe | 12 117 | *11 740* | 377 |
| Martinique | 9 413 | *9 612* | - 199 |
| Guyane | 3 177 | *3 245* | - 68 |
| Réunion | 17 394 | *17 555* | - 161 |
| SPM | 257 | *267* | - 10 |

*Source : Pôle emploi août 2010 – MSA*

# *Les salariés concernés par le contrôle de l'inspection du travail*

## Répartition de l'emploi salarié par secteurs économiques (France entière)

| | 2009 | *2008* | Évolution |
|---|---|---|---|
| **Total** | **18 450 309** | ***18 751 839*** | **- 301 530** |
| dont : | | | |
| Agriculture[139] | 1 850 458 | *1 886 205* | - 35 747 |
| Industrie | 3 089 227 | *3 257 415* | - 168 188 |
| Construction | 1 475 898 | *1 519 716* | - 43 818 |
| Tertiaire | 11 714 818 | *11 759 074* | - 44 256 |
| Activités diverses | 90 | *90* | 0 |
| Activité extra territoriale | 692 | *672* | 20 |
| Tous secteurs dans les DOM | 319 126 | *328 667* | - 9 541 |

*Source : Pôle emploi août 2010 – MSA*

*139) Quelques salariés, en nombre très limité, sont classés parmi les activités agricoles alors qu'ils relèvent du régime général de la Sécurité sociale, cela explique une légère différence entre les salariés agricoles de ce tableau (1 850 458) et ceux du tableau suivant (1 843 467) qui correspond strictement aux salariés comptabilisés par la MSA.*

## Répartition par sexe de salariés en 2009 et 2008 (France entière)

| | 2009 | | *2008* | |
|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | *Hommes* | *Femmes* |
| **Total** | **10 349 170** | **8 101 679** | ***10 576 743*** | ***8 175 020*** |
| dont : | | | | |
| Agriculture | 1 120 275 | 723 192 | *1 135 280* | *744 012* |
| DOM | 183 332 | 136 334 | *191 225* | *137 426* |

*Sources : Pôle emploi août 2010 – MSA*

### *Précisions concernant le secteur agricole*

## Répartition par taille de salariés des d'établissements et de l'emploi salarié agricole (France métropolitaine)

| | Établissements | | Salariés[140] | |
|---|---|---|---|---|
| | **2009** | *2008* | **2009** | *2008* |
| **Total** | **195 005** | ***199 832*** | **1 843 467** | ***1 879 292*** |
| dont : | | | | |
| 1 à 9 salariés | 184 269 | *189 166* | 1 082 923 | *1 085 856* |
| 10 à 49 salariés | 9 175 | *9 064* | 382 020 | *385 085* |
| 50 à 199 salariés | 1 268 | *1 314* | 192 208 | *209 862* |
| 200 salariés et + | 293 | *288* | 186 316 | *198 489* |

*Source : MSA*

Les professions agricoles peuvent être définies de deux façons : d'une part en fonction de l'activité réelle telle qu'elle est classée par l'INSEE dans la nomenclature des activités françaises (NAF) ou en fonction du régime de sécurité sociale agricole auquel sont affiliés les travailleurs salariés (les caisses de MSA).

Cette affiliation au régime agricole de sécurité sociale est déterminée par la loi et elle comprend, outre les activités de production agricole au sens strict, c'est-à-dire au sens du champ d'application de la convention n° 129 de l'OIT, à savoir les *"entreprises ou parties d'entreprises ayant pour objet la culture, l'élevage, la sylviculture, l'horticulture, la transformation primaire des produits agricoles par l'exploitant, ou toutes autres formes d'activité agricole"*, des activités de transformation ou des activités de services en fonction de leur statut légal (coopératif notamment).

*140) Le nombre des salariés ainsi comptabilisés, correspond à la somme totale des populations de salariés réparties dans les établissements classés par tranches d'effectifs. Un même salarié, saisonnier par exemple, travaillant au cours d'une même année dans plusieurs entreprises de tailles différentes sera pris en compte plusieurs fois. Ce chiffre est donc supérieur (d'environ 11 %) à celui du nombre de salariés réels employés au cours d'une seule année. Ces nombres sont eux-mêmes à rapprocher du nombre d'"équivalents temps plein" du régime agricole (MSA) qui est de l'ordre de 700 000 par an. Cette différence fournit une indication sur le nombre de travailleurs saisonniers ou à temps partiel.*

Les données statistiques disponibles (au cours de l'année N + 1) proviennent des organismes de protection sociale (Urssaf, Pôle emploi et MSA). C'est la raison pour laquelle les données concernant les salariés agricoles qui figurent dans ces tableaux sont établies à partir des statistiques tenues par la MSA et qui incluent donc des activités de transformation agroalimentaire (quand elles sont exercées par les coopératives, par leurs filiales ou par les filiales de filiales) mais aussi des activités de banque, d'assurance ou encore de conseil économique et comptable.

Antérieurement au début de l'année 2009, le champ de compétence de l'inspection du travail relevant de l'autorité du ministre de l'Agriculture coïncidait avec celui du régime de protection sociale agricole. C'est d'ailleurs ce critère qui a été repris dans la partie règlementaire du Code du travail (article R. 8122-4) pour définir "les professions agricoles".

L'attention du lecteur du présent rapport est attirée cependant sur le fait qu'à défaut de précisions particulières, les données statistiques "agricoles" (celles fournies par la MSA) englobent une part non négligeable (en ETP cela représente la moitié des effectifs) de salariés "agricoles par détermination de la loi" mais qui sont employés dans des établissements dont le code NAF les situe "hors agriculture".

Les comparaisons des chiffres de ce rapport avec ceux des années précédentes ou avec ceux des années à venir ou avec d'autres sources de données statistiques notamment celles de l'Insee devront donc intégrer ce paramètre.

Il importe également de souligner que l'outil informatique Cap-Sitère actuellement utilisé par le système de l'inspection du travail, dans les services déconcentrés ou à la DGT privilégie le code NAF.

## *Précisions concernant les gens de mer*

| Établissements (navires et armateurs) | Nombre | Précisions | Sources |
|---|---|---|---|
| **TOTAL établissements à contrôler** | **13 379** | **–** | **–** |
| Navires de commerce | 5 914 | Dont 218 navires de plus de 100 UMS* | DGITM/DAM/MFC, flotte de commerce sous pavillon français, juillet 2010 |
| Navires de pêche | 7 391 | Dont 2 412 relevant des DOM | Insee, flotte de la pêche française, 2008 |
| Armateurs | 74 | Flotte de commerce sous pavillon français | Direction des affaires maritimes, janvier 2010 |

* *UMS :* universal measurement system, *unité internationale de mesure de la jauge*

| Salariés (Gens de mer) | Nombre | Précisions | Sources |
|---|---|---|---|
| **TOTAL salariés, gens de mer concernés par le contrôle** | **38 517** | **–** | **–** |
| Marins de commerce | 13 696 | Au 31 décembre 2008, emploi dans la marine marchande | Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans le secteur du transport maritime - rapport de février 2010 |
| Pêcheurs | 24 821 | Au 31 décembre 2007 | Direction des affaires maritimes - *Les chiffres du transport*, 2009 |

### *Précisions concernant le secteur public soumis à un contrôle restreint de l'inspection du travail*

D'une manière générale, l'inspection du travail n'intervient pas dans le secteur public. Ce principe a ses exceptions (EPIC, maîtres d'ouvrage public dans certains cas, hôpitaux publics pour la santé et la sécurité, ateliers des établissements publics d'enseignement professionnels, administration pénitentiaire). Il a aussi pour corollaire une inspection hygiène et sécurité dans le secteur public (État et collectivités territoriales).

Sur le plan strictement quantitatif, les EPIC sont comptabilisés dans les tableaux ci-dessus et ci-dessous, mais pas les hôpitaux ni les établissements d'enseignement ou ceux de l'administration pénitentiaire. Des ordres de grandeur sont néanmoins donnés ci-après.

La fonction publique hospitalière, telle que la définit la loi du 9 janvier 1986 concerne aujourd'hui un peu plus d'un million d'agents[141].

En 2008-2009, 703 090 lycéens ont fréquenté un des 1 672 lycées professionnels[142].

22 367 détenus ont eu une activité professionnelle rémunérée en 2009[143], soit 118 de plus qu'en 2008.

*141) Source DGAFP.*
*142) Source ministère de l'Éducation nationale. Nombre auquel il faut ajouter environ 173 000 jeunes en formation dans l'un des 845 établissements d'enseignement technique agricole (source : ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche 2009).*
*143) Source : Direction de l'administration pénitentiaire au ministère de la Justice,* Les chiffres clés de l'administration pénitentiaire au 1er janvier 2010.

# II. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ EN FRANCE EN 2009[144]

Après une année 2008 en léger recul (- 0,5 %), 2009 se caractérise par des pertes d'emploi en très forte accélération ; les effectifs salariés chutent de 256 100 personnes entre fin décembre 2008 et fin décembre 2009, soit - 1,5 %. Ce résultat avoisine celui de l'année 1992 (- 1,6 %, soit - 214 100 postes), année correspondant à la précédente récession enregistrée par l'économie française. Cette baisse de l'emploi ramène à 16 287 700 (données assurance chômage, hors MSA et hors DOM) le nombre de salariés des secteurs concurrentiels au 31 décembre 2009.

### *L'emploi salarié baisse dans les trois grands secteurs*

En recul depuis 2001, l'emploi du secteur industriel perd 168 200 postes en 2009 (- 5,2 % en un an). Après onze années de hausse ininterrompue, le secteur de la construction enregistre en 2009 des pertes d'effectifs (- 2,9 %, soit - 43 800 emplois). Le tertiaire affiche une diminution d'emploi de 0,4 %, détruisant ainsi 44 200 postes en 2009, essentiellement dans le "commerce, réparation d'automobiles et de motocycles" (- 1,8 %, soit - 55 500 salariés). Quant au secteur de l'intérim, son emploi s'inscrit en très légère hausse (+ 1,5 % en un an).

### *Moindre recul de l'emploi féminin*

Pour la première fois depuis 1993, l'emploi féminin chute en 2009 (- 0,7 %, soit - 51 400 postes), mais résiste mieux que l'emploi masculin (- 2,2 %, soit - 204 700 postes). La part des femmes dans l'emploi salarié continue ainsi de progresser (+ 0,4 point), atteignant 44,5 % fin décembre 2009. Depuis 1981, cette proportion a gagné 7,6 points.

### *L'arc méditerranée-atlantique au-dessus de la moyenne nationale*

En 2009, hormis la Corse (+ 1,7 %), seule région à enregistrer une hausse de ses effectifs, toutes les autres régions perdent des emplois salariés.

Huit régions enregistrent des pertes limitées par rapport à la moyenne nationale (- 1,5 %) : Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Midi-Pyrénées (- 0,4 % chacune), Aquitaine (- 0,7 %), Basse-Normandie (- 1,1 %), Limousin (- 1,2 %), Bretagne et Île-de-France (- 1,4 % chacune).

---

*144) La présente analyse issue des travaux de Pôle emploi s'effectue hors agriculture et hors DOM. L'ensemble des données publiées par Pôle emploi est accessible sur le lien suivant : www.pole-emploi.org/communication/l-emploi-salarie-en-2009-@/communication/cocommunique.jspz?id=7691*

À l'opposé, les huit régions les plus touchées sont la Picardie (- 3,8 %), la Haute-Normandie (- 3,0 %), la Lorraine (- 2,6 %), le Centre (- 2,3 %), l'Alsace (- 2,2 %), Poitou-Charentes, Champagne-Ardenne et la Bourgogne (- 2,1 % chacune).

### *Évolution 2009 des effectifs salariés en outre-mer*

Pour **la Réunion**, après une hausse ininterrompue de l'emploi salarié lors des 15 dernières années, l'année 2009 confirme la rupture de la croissance de cet indicateur (- 5 700 postes en 2009) déjà observée en 2008. Les premiers signes de la crise financière et économique ont touché **la Martinique** dès la fin 2008. En 2009, l'économie martiniquaise apparaît affaiblie par cette crise renforcée par le mouvement social de février et mars 2009. Tous les secteurs d'activité sont impactés à l'exception de l'agriculture.

Dans le département de **la Guyane**, on observe une hausse de l'emploi salarié de 1,2 %. Une légère augmentation de cet indicateur est également observable en **Guadeloupe** (+ 0,3 %) ainsi qu'à **Saint-Pierre-et-Miquelon** (+ 1,9 %).

CAT

Sixième partie

# L'ACTIVITÉ DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

# 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 1er janvier 2006, la réforme budgétaire de l'État[145] (issue de la LOLF, promulguée le 1er août 2001) met en place des lois de finances plus lisibles qui détaillent les moyens des différentes politiques publiques présentées en missions (34 en 2008) et en programmes (132 en 2008 pour le budget général) ainsi qu'une gestion plus performante par l'introduction d'objectifs et d'indicateurs de performance.

Au sein de la mission "travail et emploi", un programme spécifique à la politique du travail est intitulé "Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail", dénommé **programme 111**. Les budgets opérationnels de ce programme (dénommés BOP 111) définissent ainsi sur le plan régional comme national les actions précises et les crédits d'intervention qui y sont affectés.

Les crédits de personnel, ceux de fonctionnement ainsi que les effectifs, sont, eux, gérés dans le cadre d'un autre programme, le **programme 155** "conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail" qui est le programme "support" de la mission "travail-emploi".

Des objectifs qualitatifs et quantitatifs assortis d'indicateurs pour chaque type d'action, que ce soit au niveau national ou régional, ont été construits et un suivi national a été mis en place à travers un dialogue de gestion permanent entre le niveau central et le niveau régional. Ce suivi a pour aboutissement l'élaboration des bilans de BOP au cours du trimestre de l'année suivant l'année d'exécution du BOP considéré et celle du rapport annuel de performance joint au projet de loi de règlement.

*145) Cf. le rapport* L'inspection du travail en France en 2006*, page 130.*

Les priorités de la politique du travail (chapitre I.1) doivent s'articuler avec la poursuite du PMDIT (chapitre I.2) et du plan santé au travail (chapitre I.3).

Sur le plan national, ces priorités s'incarnent notamment dans les campagnes nationales de contrôle et de sensibilisation (chapitre I.4), le plan d'action d'urgence sur le stress au travail (chapitre I.5), le contrôle spécifique dans les centrales nucléaires (chapitre I.6) ainsi que les autres plans nationaux relatifs à la santé-sécurité au travail (chapitre I.7).

## I.1. Les priorités de la politique du travail

Le programme "Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail" est un levier essentiel de la politique du travail qui se déploie selon quatre axes[146].

### *Santé et sécurité au travail*

Si l'Union européenne est une source normative en la matière, il revient à l'État d'élaborer, de transposer et d'appliquer le droit relevant de l'ordre public social, à charge pour les partenaires sociaux de l'améliorer et de l'adapter aux branches et territoires. À côté de certains risques professionnels connus, d'autres risques apparaissent ou exercent leurs effets à long terme : la politique du travail doit s'ouvrir aux méthodes de santé publique pour mieux mesurer ces risques, les prévenir et les réduire. L'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset), l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et son réseau, sont les opérateurs du programme.

### *Qualité et effectivité du droit*

La qualité des emplois ne tient pas aux seules conditions de travail : elle repose aussi sur la sécurité juridique qu'offre un droit du travail accessible, conciliant dans une relation de travail équilibrée contraintes économiques et exigences sociales, pour une meilleure performance globale. Salariés et employeurs doivent pouvoir connaître et faire valoir leurs droits fondamentaux, et l'administration du travail doit élaborer, diffuser, expliquer et faire appliquer les textes appropriés. L'impératif d'égalité professionnelle demande qu'une attention particulière soit en outre portée aux situations de discrimination au travail.

*146) La présentation ci-dessous, ainsi que les illustrations des résultats de l'exercice 2009 sont extraits du rapport annuel de performance (RAP) 111 (Projet de loi de règlement 2008 – RAP de la mission "travail et emploi").*

### *Dialogue social et démocratie sociale*

Le droit du travail s'est construit autour de la loi, le droit conventionnel jouant un rôle subsidiaire. Les changements socio-économiques en cours, le transfert aux collectivités locales de compétences intéressant au premier chef les partenaires sociaux, l'apparition de nouveaux interlocuteurs, appellent d'autres modalités d'élaboration du droit. L'Union européenne préconise elle-même de réduire la production réglementaire au profit de la négociation collective. Aussi l'État doit-il créer les conditions favorables au développement d'un dialogue social de qualité, dans tous ses champs et dimensions (nationale, professionnelle et locale).

### *Lutte contre le travail illégal*

La notion de travail illégal recouvre diverses formes de délinquance qui fragilisent les travailleurs, souvent parmi les plus vulnérables, qui en sont les victimes, affectent l'équilibre des finances publiques et faussent les conditions de la concurrence. Intégrée dans un dispositif interministériel coordonné par la Délégation nationale à la lutte contre la fraude, la lutte contre l'ensemble des formes de travail illégal demeure une priorité de la politique du travail et mobilise les services dans un contexte marqué simultanément par la recherche d'une meilleure appréhension des problématiques transnationales, notamment au sein de l'Union européenne, et par la volonté d'une meilleure coordination des actions locales de contrôle au sein des comités locaux.

### *La responsabilité du programme incombe au directeur général du travail*

Il s'appuie pour ce faire sur un réseau de services déconcentrés qui constituent les unités opérationnelles du programme. Les budgets opérationnels de programme territoriaux sont établis à l'échelon régional, en lien avec les unités territoriales. Les sections d'inspection du travail constituent l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise. Dans le prolongement du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT), lancé en 2006, et de la fusion des services d'inspection du travail effective depuis le 1er janvier 2009, les services déconcentrés sont appelés à une évolution forte en 2010, avec la réforme de l'administration territoriale. La mise en place des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) contribuera à mettre en œuvre une politique du travail participant à la compétitivité des entreprises et assurant la protection des salariés.

À titre d'**illustration des résultats de l'exercice 2009**, en matière d'activité de l'inspection du travail, l'on peut citer les indicateurs suivants :

**Objectif nº 1 :** cibler l'activité de contrôle des services d'inspection du travail sur des priorités de la politique du travail

**Indicateur 1.1 : part des contrôles portant sur cinq priorités de la politique du travail (du point de vue du contribuable)**

| Unité (%) | 2007 Réalisation | 2008 Réalisation | 2009 Prévision PAP 2009 | 2009 Prévision mi-2009 | 2009 Réalisation | 2010 Cible PAP 2009 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Part des contrôles portant sur cinq priorités de la politique du travail | 31,81 | 31,31 | 35 | 32 | 30,66 | 35 |

### Mode de calcul

Il s'agit de la proportion de contrôles effectués par les services d'inspection du travail sur les cinq grandes priorités de la politique du travail au regard du nombre total de contrôles effectués.

Ces cinq priorités sont :

- la prévention des risques différés ;
- l'évaluation des risques professionnels ;
- la situation des salariés titulaires d'un CDD, CTT ou autre contrat de mise à disposition ;
- la mise en place, le fonctionnement et le renouvellement des délégués du personnel ;
- la lutte contre le travail illégal.

### Analyse des résultats

La légère diminution constatée s'inscrit dans le cadre d'une croissance forte de l'activité de contrôle de l'inspection du travail (augmentation du nombre de contrôles supérieure à 10 % par an depuis deux ans). Elle doit également s'analyser dans le cadre d'une année de mise en œuvre effective de la fusion avec les inspections du travail de l'agriculture et des transports qui a mobilisé fortement les agents et leur encadrement sur des questions d'organisation, de formation, de déménagement et d'accès au système d'information.

À cet égard, le résultat obtenu paraît d'autant plus satisfaisant qu'il correspond à une partie seulement de l'action programmée de l'inspection. Ainsi, la prise en compte de l'activité ciblée sur les priorités régionales ou locales porte cette programmation à près de 40 % du total de l'activité de contrôle.

Par ailleurs, la part de chacune des cinq priorités nationales reste stable en 2009, avec une prédominance réaffirmée des actions portant sur la santé et la sécurité au travail.

Il convient d'assurer la pérennité de cet équilibre de l'action de contrôle dans le contexte d'une inspection du travail unifiée (prenant désormais en charge les secteurs de l'agriculture et des transports), partie intégrante des nouvelles directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

**Objectif n° 3 :** garantir l'effectivité du droit du travail.

**Indicateur 3.1 : taux de satisfaction des usagers des services d'inspection du travail (du point de vue du contribuable)**

| Unité (%) | 2007 Réalisation | 2008 Réalisation | 2009 Prévision PAP 2009 | 2009 Prévision mi-2009 | 2009 Réalisation | 2010 Cible PAP 2009 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Taux de satisfaction des usagers des services d'inspection du travail | 73 | 77 | 75 | 77 | Nc* | 75 |

*Nc : non communiqué*
*Source des données : DICOM*

## Mode de calcul

Pour des raisons techniques, l'enquête permettant de renseigner l'indicateur n'a pu être menée en 2009.

**INDICATEUR 3.2 : part des entreprises s'étant mises en conformité suite à un premier constat d'infraction par l'inspection du travail sur le droit des contrats de courte durée (CDD, intérim)(du point de vue du contribuable)**

| Unité (%) | 2007 Réalisation | 2008 Réalisation | 2009 Prévision PAP 2009 | 2009 Prévision mi-2009 | 2009 Réalisation | 2010 Cible PAP 2009 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pourcentage des entreprises s'étant mises en conformité suite à un premier constat d'infraction par l'inspection du travail sur le droit des contrats de courte durée (CDD, intérim) | 60,13 | 64,63 | 75 | 65 | 62,97 | 80 |

*Source des données : DGT*

### Mode de calcul

L'indicateur évalue l'efficacité des contrôles de l'inspection du travail. Il est calculé via les données fournies par le nouveau système d'information Sitere sur la base d'un rapport entre contre-visites sans observation et contre-visites.

Les prévisions 2010 et cible 2011 ont été revues dans le PAP 2010 par rapport au PAP 2009 (elles avaient été fixées sur la base d'un échantillon trop faible qui s'est révélé insuffisamment représentatif).

### Analyse des résultats

L'indicateur relatif à la part des entreprises s'étant mises en conformité suite à un premier constat d'infraction par l'inspection du travail sur le droit des contrats de courte durée, en léger retrait par rapport à l'objectif visé, reste relativement stable par rapport à 2008.

Son niveau met en évidence l'impact satisfaisant de l'action de l'inspection du travail dans ce domaine particulier, d'autant que ce mode de calcul ne prend pas en compte l'ensemble des mises en conformité opérées par les entreprises à la suite d'un contrôle (exemple : requalification de contrat signifiée à l'agent de contrôle et ne générant pas une contre-visite).

Le protocole signé le 8 janvier 2009 entre les ministères chargés du Travail et de l'**Agriculture** définit les rôles de chaque ministère dan la politique du travail.

Il précise que la programmation et le pilotage de l'activité de l'inspection du travail appartient à la DGT au travers notamment du PAP 111 décliné en programmation régionale dans le cadre du budget opérationnel de programme BOP 111. Parallèlement et en fonction des responsabilités qui lui incombent, notamment dans l'élaboration de la réglementation, le ministère de l'Agriculture (le service des affaires financières, sociales et logistiques) participe à la démarche pour faire valoir ses priorités, pour contribuer à la définition des indicateurs mais aussi en participant à l'évaluation.

En outre et suivant les engagements du même protocole, au cours de l'année 2009, deux campagnes ont été menées en étroite relation entre les deux ministères. La première relative au contrôle des points de vente des produits phytosanitaires a été menée du 1er mars au 31 mai, l'autre relative aux risques liés aux travaux d'élagage s'est déroulée pour partie en fin d'année 2009 et au début de l'année 2010[147].

Enfin, le protocole consacre l'engagement réciproque des deux ministères de maintenir au minimum 24 000 interventions annuelles, soit le niveau, avant la "fusion", du contrôle des entreprises agricoles (au sens de la définition de l'article R. 8122-4).

Le protocole signé le 26 janvier 2009 dans le cadre de la fusion entre le ministère chargé du Travail et le ministère chargé des **Transports** prévoit deux engagements en matière d'activité de contrôle du nouveau service unique d'inspection du travail.

Un objectif global de maintien du niveau global d'interventions dans le secteur du transport routier (marchandises et voyageurs) basé sur le niveau constaté en 2007, soit 7 250 interventions.

Cet objectif a été intégré dans le document global de programmation (maquette de budget opérationnel de programme territorial) et a fait l'objet d'un suivi mensuel tout au long de l'année. Au 31 décembre 2009, les agents ont effectué 6 336 interventions, soit 87 % de l'objectif.

Un objectif spécifique de contribution du service d'inspection du travail aux obligations européennes de contrôle de l'application de la réglementation sociale européenne (règlement 561-2006 du 15 mars 2006) qui repose, en France, sur plusieurs services de contrôle (ministère chargé des Transports mais également forces de l'ordre, douanes, etc.).

Cette contribution s'exprime en nombre de journées de travail conducteurs à contrôler et a été fixée, pour 2009, à 800 000 journées. Au 31 décembre 2009, les agents ont effectué le contrôle de plus de 940 000 journées, soit plus de 110 % de l'objectif.

*147) Voir ci-après point I.4.*

## I.2. L'AVANCEMENT 2009 DU PMDIT

Le suivi 2009 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 cette année 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 (cf. I.1 ci-dessus).

Au cours de l'année 2009, le travail d'explicitation de la politique du travail a été poursuivi à tous les niveaux hiérarchiques. Cette pédagogie de la politique du travail a été maintenue, comme en 2008, à l'occasion de l'instruction sur les BOP 2010, 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 2009 a maintenu une grande vigilance au regard des incivilités et agressions dont sont victimes les agents de contrôle : interventions de la cellule nationale d'urgence et des cellules régionales, renforcement des liens entre le ministère chargé du Travail et la Chancellerie, participation au programme de formation de l'INTEFP sur ces thèmes. Un accompagnement de la Dagemo et de la DGT a notamment été organisé en juin 2009 pour les agents concernés par le procès AZF à Toulouse.

La DGT a également lancé en 2009 une large réflexion sur le thème du "contrôle en entreprise" avec l'intention de publier une circulaire de fond sur ce sujet ainsi que des outils méthodologiques. Cette réflexion s'enrichira de l'expérience diversifiée acquise par l'inspection du travail intervenant, avant 2009, dans les différents secteurs d'activité.

Enfin, plus largement, cette politique de contrôle fait l'objet d'échanges fréquents avec les partenaires sociaux au niveau régional ou départemental.

### *Les méthodes d'intervention, l'appui et le soutien à l'action de contrôle*

Sur l'objectif du PMDIT de rendre le système de sanctions plus efficace, l'année 2009 a été l'occasion d'engager un réexamen des instructions de base dans le domaine de l'action pénale, de la préparation d'un guide des PV et de l'actualisation avec la Chancellerie de la base NATINF[148].

L'observatoire des suites pénales (OSP)[149] a été conforté au cours de l'année 2009 par des remontées d'information régulières en provenance des services. Une présentation plus précise de la verbalisation en droit du travail est ainsi facilitée. Les suites réservées à ces procédures peuvent également être analysées avec le recul nécessaire lié au temps judicaire, malgré un pourcentage de suites inconnues encore trop important.

L'appui et le soutien à l'action des agents de contrôle restent très importants tant sur le plan local (fonctions ARM[150] et généralisation des cellules pluridisciplinaires) qu'au niveau national au travers d'un programme de travail du bureau DASC 1 identifiant, en septembre 2009, 15 guides ou documents méthodologiques finalisés (voir encadré ci-dessous) visant à donner aux agents les moyens de maîtriser la multiplicité des sources du droit et faciliter les tâches de contrôle. Cet "outillage" méthodologique explore des thèmes nouveaux (harcèlement, stress, détachement de salariés, directive REACH) mais revisite également les gestes fondamentaux de l'inspecteur ou du contrôleur du travail (traitement des tâches administratives, programmation de l'action, visite d'entreprise, traitement de la demande individuelle).

---

*148) NATINF : nature des infractions ; codification propre aux services de la Justice.*
*149) cf. le partie III de ce chapitre.*
*150) Appui-ressources-méthodes.*

Ainsi, en 2009, des **guides, fiches méthodes, instructions, circulaires** ont été produits et diffusés par la DGT à tous les agents par l'intermédiaire de l'intranet professionnel Sitere.

Actualisés en septembre 2009, les principaux thèmes finalisés en 2008 - 2009 sont les suivants :

- Amiante (3 guides de contrôle) ;
- Équarrissage ;
- Règlement intérieur (chartes d'éthique, lignes d'alerte professionnelle) ;
- La qualité de la décision administrative (2 guides : un de la décision, l'autre du contentieux) ;
- Précis sur la réglementation en matière de lutte contre le travail illégal (mise à jour périodique) ;
- Détachement transnational de travailleurs ;
- Lutte contre les discriminations ;
- Les risques d'atteinte à la santé mentale ;
- L'enquête accident de travail ;
- L'enquête maladie professionnelle ;
- Delphes : outil de pilotage transitoire Sitere ;
- Décisions administratives : fiches pratiques ;
- Poussières de bois, grues, manutentions manuelles, phytosanitaires (guides de contrôle pour accompagner les campagnes) ;
- Représentativité syndicale : instruction aux services ;
- Bennes à ordures ménagères (guide de contrôle).

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 significative du système d'information Sitere (cf. ci-dessus partie IV, chapitre IV.4) permet 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.

### *Le management, l'animation et le pilotage*

À la suite des textes organisationnels de la DGT d'août 2006 créant l'autorité centrale de l'inspection du travail, l'effort de management consiste à faire vivre au quotidien cette nouvelle organisation clarifiant les responsabilités de chaque niveau hiérarchique (IT/DD/DR/DGT).

**Au niveau de la DGT,** un comité de direction hebdomadaire permet une prise en compte régulière de la transversalité des activités de la direction. En outre, des réunions thématiques sont organisées en

fonction de l'actualité législative et réglementaire dans le but de favoriser l'opérationnalité des textes en amont et en aval de la rédaction de ceux-ci.

L'effort a porté de la même façon sur les relations de la DGT avec les services déconcentrés. Dans ce cadre, il faut signaler les entretiens d'évaluation qu'a conduit le Directeur général du travail avec chacun des DRTEFP.

Comme désormais habituellement, les temps forts avec les services déconcentrés ont été constitués par : les réunions nationales régulières des DRTFEP, les dialogues régionaux de gestion ainsi que les conférences téléphoniques mensuelles avec les mêmes DRTEFP. Semestriellement, les médecins inspecteurs du travail sont réunis nationalement.

Deux séminaires réunissant des agents de la DGT et des services déconcentrés ont été organisés :

- l'un, en avril 2009, sur la mise en œuvre de la politique du travail au niveau départemental avec des DD, DAT et IT ;

- l'autre, en septembre 2009, sur l'organisation du travail en section avec des CT, IT et DAT (que ces derniers soient chargés d'activités de contrôle ou non).

Conformément aux orientations du PMDIT, la DGT a également été amenée à coordonner ou renforcer des actions de contrôle dont le périmètre ou la résolution excède le cadre local.

Pour autant l'articulation des quatre niveaux de management reste une question essentielle. La réflexion en la matière, loin de se tarir après la parution des textes d'août 2006, doit se développer (voir encadré ci-dessous).

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 2009 : auprès du BIT (notamment à Budapest en octobre aux journées sur le travail illégal, mais également au séminaire OIT organisé en novembre à Paris sur le "travail forcé"), auprès du CHRIT[151] (Prague en mai et Stockholm[152] en novembre) ainsi que dans le cadre de la coopération bilatérale auprès de plusieurs États européens ou non.

*151) Comité des hauts responsables de l'inspection du travail.*
*152) Présentation par la France à cette occasion du guide DGT sur les risques psychosociaux.*

La DGT participe également à différents groupes de travail : “enforcement”, MACHEX, réseau KSS[153], évaluation des systèmes d’inspection.

**Au niveau territorial**, ce pilotage a pris la forme des programmations BOP et des projets régionaux de modernisation et de développement dans le cadre des appels à projets (cf. Partie II, chapitre I ci-dessus). L’animation du champ “travail” se développe sous l’effet conjugué d’une diminution significative des attributions de gestion des mesures emploi et formation professionnelle des services déconcentrés et des impulsions données en la matière par la DGT.

La question de la programmation de l’action de l’inspection du travail est au cœur de cet effort de pilotage. En effet le PMDIT a promu un triple équilibre : entre l’activité de contrôle et les autres activités ; entre le contrôle programmé et celui à l’initiative de l’agent ; entre la programmation demandée par le niveau central et celle relevant des niveaux locaux. Si ce triple équilibre reste encore un objectif collectif à parfaire, les progrès accomplis en la matière ne sont pas contestés.

Les équipes régionales pluridisciplinaires, composées d’ingénieurs de prévention, de médecins et de directeurs-adjoints du travail, assurent, dans le champ de la santé et de la sécurité au travail, un appui scientifique, technique et méthodologique aux agents de contrôle dans leurs missions de contrôle et de diffusion de la culture de prévention sur les lieux de travail. Cet appui se concrétise, notamment en contribuant aux recherches documentaires, en produisant des documents-supports aux actions de contrôle et en accompagnant les agents dans certaines visites. L’animation de ces cellules par la DGT a évolué depuis 2008 à travers une coproduction d’outils et la coordination des initiatives.

La fonction ARM s’est développée au niveau régional comme départemental apportant un appui davantage orienté vers les problématiques juridiques et l’organisation des actions collectives de l’inspection du travail. La DGT continue à animer ce réseau à l’occasion de réunions nationales périodiques.

En termes d’organisation de l’inspection du travail française et dans le cadre du PMDIT, l’enjeu majeur reste lié à notre capacité collective de travailler de façon pluridisciplinaire et dans le cadre des orientations de la politique du travail. Ainsi le rôle de pilotage du champ travail par la ligne hiérarchique doit continuer à être développé pour permettre à toutes les formes d’animation et d’appui aux actions de contrôle de donner leur pleine efficacité.

*153)* Knowledge sharing site.

### *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 effectifs, ainsi ventilée sur chaque exercice jusqu'en 2010 :

**Créations de postes 2007-2010[154]**

| | 2007 | | 2008 | | 2009 | | 2010 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | prévu | réalisé | prévu | réalisé | prévu | **réalisé** | prévu | réalisé |
| **Inspecteurs du travail** | 60 | 57 | 60 | 63 | 60 | **60** | 30 | / |
| **Contrôleurs du travail** | 120 | 116 | 100 | 106 | 100 | **99** | 120 | / |
| **Ingénieurs/ médecins** | 24 | 24 | 10 | 10 | 10 | **7** | 10 | / |
| **TOTAL** | 204 | 197 | 170 | 179 | 170 | **166** | 160 | / |

*Source : DGT/SAT/DAP, janvier 2010*

Ainsi, au 31 décembre 2009, 542 créations de postes ont déjà été réalisées avec un objectif à la fin de la mise en œuvre du plan de 702 emplois créés.

Le PMDIT 2009, en matière de renforcement des effectifs, a donc conduit à la création de 166 postes (60 IT, 99 CT et 7 ingénieurs ou médecins).

La majorité des postes IT et CT créés en 2009 dans le cadre des PRMDIT, a été pourvue par les inspecteurs-élèves sortant de formation et, pour les contrôleurs du travail, par des contrôleurs stagiaires commençant leur formation.

### *Quel bilan du PMDIT en 2009 ?*

Une évolution lente mais réelle des services d'inspection dans leurs pratiques professionnelles est donc observable : développement des actions programmées, meilleure animation et coordination par la hiérarchie. La LOLF, avec les BOP, a largement contribué à cette évolution et le PMDIT y participe en apportant une partie des moyens qui permettent de concevoir et de mener une politique du travail.

L'implication du management demeure une des clés de réussite du plan : la création de l'autorité centrale a ouvert la voie à une meilleure coordination des politiques et des actions. Cela doit être renforcé dans les services déconcentrés par un affichage clair du rôle et des responsa-

*154) Tableau actualisé à janvier 2010.*

bilités à chacun des trois autres niveaux hiérarchiques (DR/DD-DA/IT). La modernisation des services ne pourra se faire sans s'appuyer sur toute la ligne managériale. Les séminaires organisés sur cette thématique en 2009 s'inscrivent dans cette démarche. Ils ont permis également de mesurer le chemin restant collectivement à parcourir.

Le système d'information de Cap-Sitere en 2009 a dû s'adapter à la réorganisation des services liée à la "fusion". La stabilisation technique de l'outil a été accompagnée par le renforcement de l'équipe en charge du système à la DGT et par un nouveau plan d'action. Une nouvelle charte nationale de saisie a été publiée en décembre. Avec l'INTEFP, le réseau de formateurs a été réactivé. Enfin, l'application Delphes permettant les extractions de Cap-Sitere est opérationnelle.

Dans le contexte 2009 de la crise économique et donc d'une demande sociale en forte croissance, l'inspection du travail a su maintenir un nombre d'interventions (166) proche de celui observé en 2008 *(168)*.

## I.3 Le plan santé au travail (PST 1 / 2005-2009) et la préparation du PST 2 (2010-2014)

Le plan santé au travail est un des dispositifs majeurs de la politique nationale de prévention des risques professionnels. L'année 2009 est une année charnière, le premier plan santé au travail est arrivé à échéance et un nouveau plan lui succèdera pour 2010-2014.

### *Bilan du plan santé au travail 2005-2009*[155]

Grâce à de nombreuses actions conduites au niveau national et déclinées par les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le PST 1 a permis des avancées majeures autour des quatre objectifs suivants :

- développer la connaissance 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.

*155) Adopté en conseil des ministres le 23 février 2005.*

### Une connaissance accrue des risques professionnels

L'Afsset[156] joue un rôle déterminant en la matière. En cinq ans, l'Afsset a réalisé :

- de nombreuses études sur des substances signalées comme particulièrement dangereuses ou sur lesquelles pèsent de forts soupçons de dangerosité (fibres minérales artificielles siliceuses, éthers de glycol, substances chimiques cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques) ;
- de nombreuses expertises portant sur les recommandations européennes établies par le SCOEL (Comité scientifique en matière de limites d'exposition professionnelle à des agents chimiques).

L'agence assure également l'organisation de la phase d'expertise scientifique indépendante et collective préalable à l'élaboration des valeurs limites d'exposition professionnelles (VLEP). Deux avis sur les fibres d'amiante permettant d'engager les travaux d'adaptation de la réglementation en vue d'améliorer encore la protection de la santé des travailleurs qui seraient exposés à ces fibres ont été publiés.

### La mobilisation de la communauté scientifique sur les questions de santé et de sécurité au travail

La politique de recherche et d'études en santé au travail a été renforcée, en s'appuyant sur des appels à projets de recherche portés par des agences publiques (ANR, Afsset). Au total, un tiers des projets (41/132 projets) ont été financés dans le champ spécifique de la santé au travail.

### Le développement des partenariats avec les organismes de prévention

Une nouvelle convention-cadre État/INRS a été signée en juin 2008 et couvre les années 2008-2011. Au cours de ces deux dernières années, les prestations scientifiques et techniques demandées ont concerné essentiellement le domaine du contrôle des produits chimiques et des prestations permanentes d'information, de conseil et d'appui technique envers les entreprises. L'INRS participe également au dispositif public d'expertise des risques lié notamment à l'entrée en vigueur du règlement REACH.

Une convention-cadre pluriannuelle État/InVS[157] a été signée en juin 2007, et courant jusqu'au 31 décembre 2009, en vue de la mise en œuvre d'actions de veille et de surveillance de la santé des salariés. Les

*156) Cf. dans le présent rapport Partie I, chapitre III.2.7.*
*157) Institut de veille sanitaire.*

travaux réalisés par le département santé travail ont concernés des actions générales de surveillance épidémiologique des risques professionnels, ainsi que la mise en place de réseaux de recueil de données médicales ou d'exposition en lien avec les médecins du travail et les cellules interrégionales d'épidémiologie.

### Un contrôle renforcé et amélioré

Le PST poursuit l'objectif d'accroître 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. Pour accompagner les efforts des entreprises, l'inspection du travail, de compétence généraliste, est désormais soutenue pour l'accomplissement de ses missions, de plus en plus techniques, par des cellules régionales d'appui et de soutien scientifique, juridique et technique.

La création de ces cellules régionales pluridisciplinaires d'appui scientifique, technique et méthodologique à l'action de l'inspection du travail, commencée dès 2005, s'est achevée en 2007. L'ensemble du territoire est désormais couvert.

Il convient en outre de souligner qu'au niveau central, la création du département du soutien et de l'appui au contrôle (DASC), au sein de la DGT, a permis d'affecter 16 agents sur cette mission d'appui à l'inspection du travail.

Le renforcement de l'application de la réglementation passe enfin par l'organisation, chaque année, de campagnes ciblées de mobilisation des services de l'inspection du travail sur la prévention des différents risques professionnels.

### Une gouvernance redéfinie et rénovée

Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) a été créé par le décret du 25 novembre 2008. Il a succédé au conseil supérieur de la prévention des risques professionnels dont la réforme était prévue par le PST1. Outre sa fonction de consultation sur les projets de loi et de règlement, le COCT est chargé, à partir des données et des études disponibles, des recommandations et des propositions d'orientation en matière de conditions de travail et de prévention des risques professionnels. Il organise notamment la consultation des partenaires sociaux et organismes de prévention sur ces orientations à travers des groupes de travail et la réunion du comité permanent présidé par le Ministre.

C'est ainsi qu'au cours du quatrième trimestre 2009, il a réuni trois groupes de travail dans le cadre de l'élaboration du deuxième plan santé au travail.

La dynamique du plan santé au travail est aussi une dynamique de terrain et des comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP) ont été créés en 2007. Ces CRPRP sont une instance de dialogue et d'échanges entre l'ensemble des acteurs régionaux et locaux. Ils doivent permettre, à partir des priorités locales qui auront été identifiées, de mieux coordonner les actions de prévention en milieu de travail. Ces comités sont aujourd'hui installés dans la totalité des régions.

**Un meilleur accompagnement des entreprises**

Plusieurs chantiers pour promouvoir la culture de prévention dans les entreprises ont été lancés. L'objectif du plan était, au travers d'un certain nombre d'initiatives convergentes, d'accompagner et d'inciter les entreprises à prendre mieux en compte les risques sur les lieux de travail.

Des actions ciblées en direction des TPE-PME ont été engagées à la suite de la conférence tripartite sur les conditions de travail du 4 octobre 2007 pour les aider dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention (création de contrats de prévention simplifiés, refonte du fonds d'amélioration des conditions de travail).

Le site internet www.travailler-mieux.gouv.fr est ouvert depuis février 2009 et diffuse une information pratique aux acteurs de l'entreprise sur les risques professionnels, sur leur évaluation et sur les mesures de nature à les prévenir. L'objectif est de permettre à tous, chefs d'entreprise, salariés et leurs représentants, d'accéder aisément à l'information sur les moyens d'améliorer les conditions de travail.

Des actions ciblées d'information et de sensibilisation concernant la prévention des accidents routiers du travail ont été développées. Ainsi, depuis mai 2007, un site internet dédié au risque routier a été créé. Des entreprises et des organisations professionnelles ont signé des chartes avec l'État et la CNAMTS (branche accidents du travail-maladies professionnelles) et se sont engagées à développer des bonnes pratiques en matière de sécurité routière sur la thématique "alcool et risque routier professionnel".

Enfin, un certain nombre d'actions ont été conduites en faveur de la promotion de la démarche de substitution des substances les plus dangereuses. L'Afsset a mis en place un site internet : www.substitution-cmr.fr. Destiné à tous les industriels et acteurs de la prévention, ce site propose de nombreuses informations sur la substitution. Il prendra en compte les

données recueillies dans le cadre des études conduites par l'Agence ainsi que les évolutions du classement des substances et des connaissances toxicologiques sur les produits de substitution. En outre, à la suite de campagnes de contrôles ciblés conduites en 2006 sur les CMR, trois conventions ont été signées entre le ministre chargé du Travail, la CNAMTS, l'INRS et trois organisations professionnelles (l'Union des Industries Chimiques, l'Union des industries et des métiers de la métallurgie et la fédération des industries de peinture, encres, colles et adhésifs) en vue de mettre en place une politique de prévention de ces risques adaptée aux spécificités de ces secteurs d'activité et notamment d'améliorer l'évaluation des risques et la substitution dans les TPE-PME. En juillet 2009, ces conventions ont fait l'objet d'un bilan positif en ce qui concerne l'appropriation de la réglementation relative à la prévention des risques grâce à la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation et l'élaboration d'outils pédagogiques et méthodologiques en matière d'évaluation des risques.

En conclusion, ce bilan du PST 1 a donné à la santé au travail une visibilité qu'elle n'avait pas. Il a permis de mobiliser et de sensibiliser l'ensemble des acteurs autour de cette thématique. Si beaucoup d'actions ont été conduites depuis 2005, le chantier de l'amélioration des conditions de travail n'est pas achevé. Le bilan de la mise en œuvre des mesures des conférences tripartites des 4 octobre 2007 et 27 juin 2008 sur des conditions de travail ainsi que les enseignements tirés de l'évaluation du PST 2005-2009 constituent la base de la réflexion pour poursuivre cette mobilisation à travers notamment les orientations du deuxième plan santé au travail.

### *Perspectives 2010-2014 : préparation du deuxième plan santé au travail*

L'objectif de développement de la santé et du bien-être au travail, et d'amélioration des conditions de travail constitue l'enjeu majeur pour la politique sociale dans les années à venir. Il passe par la mise en œuvre effective d'actions visant à prévenir les risques professionnels et le mal être au travail ressenti par un certain nombre de salariés, à réduire les accidents et les maladies professionnels, à prévenir l'usure au travail et la dégradation de la santé, ainsi que leurs conséquences en termes de désinsertion professionnelle.

Lors du comité permanent du Comité d'orientation sur les conditions de travail du 15 janvier 2010, le ministre du Travail a présenté les objectifs majeurs du PST 2 :

- diminuer les expositions aux risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;

- développer une politique de prévention active contre des risques clairement identifiés, au profit des secteurs professionnels ou des publics les plus sensibles.

Le PST 2 se caractérise par la volonté d'accentuer fortement l'amélioration des conditions de travail, notamment pour les entreprises de moins de 200 salariés, pour les travailleurs fragilisés en raison de leur situation de travail (intérim, sous-traitance, etc.) ou encore face à des risques émergents ou à des mutations technologiques. Pour cela, la coordination des actions de l'État et de ses opérateurs d'une part et de la branche AT/MP d'autre part apparaît primordiale.

Dans ce but, quatre axes d'intervention majeurs ont été identifiés :

- développer la production de la recherche et de la connaissance en santé au travail dans des conditions de pérennité, de visibilité et de rigueur scientifique, et en assurer la diffusion opérationnelle, jusqu'aux entreprises et à leurs salariés ;

- développer les actions de prévention des risques professionnels, en particulier des risques psychosociaux, du risque chimique, notamment CMR et neurotoxiques, et des troubles musculo-squelettiques ;

- renforcer l'accompagnement des entreprises dans leurs actions de prévention, en s'attachant tout particulièrement aux entreprises de 11 à 49 salariés, souvent dépourvues de représentation du personnel, mieux les informer des enjeux de la prévention et leur procurer les outils indispensables ;

- renforcer la coordination et la mobilisation des différents partenaires, tant au niveau national que dans les régions et assurer, au travers de la mise en œuvre de la réforme des services de santé au travail, la place de ces acteurs dans la stratégie de prévention.

Le plan sera adopté au cours de 2010, après consultation au sein des CRPRP.

## I.4. Les campagnes nationales de contrôle

Par note du 6 décembre 2006, le directeur général du travail rappelait les objectifs des campagnes de contrôle : *"les campagnes visent à assurer l'effectivité des règles du Code du travail par des modalités d'organisation du contrôles différentes. Elles visent à concentrer l'action de l'inspection du travail dans un temps limité. Elles ont pour objet de mettre en valeur l'action des services sur des sujets dont la légitimité est forte. Une campagne est à la fois une action de pédagogie mais aussi de dissuasion vis-à-vis d'entreprises potentiellement contrevenantes. Cette méthode d'action contribue aussi par sa préparation à renforcer la professionnalisation des agents sur le domaine concerné, grâce aux formations dispensées et à la production d'outils méthodologiques et de contrôle qui l'accompagnent."*

### *Évolution des interventions dans le cadre des "campagnes de contrôle"*

**Sur le plan quantitatif,** les services de l'inspection du travail s'impliquent largement dans les campagnes de contrôle, même si l'année 2009 marque une forte diminution du nombre des interventions dans ce cadre. Ce phénomène conjoncturel est à attribuer à plusieurs causes indépendantes : le report en 2010 de la campagne européenne risque chimique – la création du service unique d'inspection qui a occupé une part importante du temps collectif des agents – les effets de la crise économique sur l'activité de l'inspection, souvent mobilisée sur d'autres champs.

| | 2005 | 2006 | 2007 | *2008* | 2009 |
|---|---|---|---|---|---|
| Nombre d'interventions campagne nº 1 | 780 (amiante) | 1 919 (CMR) | 2 700 (grues) | *3 105 (poussières de bois)* | **1 253 (produits phytosanitaires)** |
| Nombre d'interventions campagne nº 2 | 2 000 (grues contrôlées) | 936 (amiante) | 1 663 (manutention manuelle) | *2 330 (manutention manuelle)* | **661 (risques liés aux travaux d'élagage)** |
| Nombre d'interventions campagne nº 3 | / | / | / | *392 (égalité professionnelle)* | **/** |
| **TOTAL** | **2 780** | **2 855** | **4 363** | **5 763** | **1 914** |

**Sur le plan plus qualitatif,** il convient de signaler que, compte tenu du report de la campagne "risque chimique", les deux campagnes réalisées ont été conduites dans le secteur agricole en étroite collaboration avec le ministère chargé de ce secteur.

Par ailleurs, une action collective, coordonnée nationalement, a concerné le secteur du transport aérien. Il s'est agi de la conception et de l'utilisation des escabeaux autotractés utilisés dans les aéroports.

Dès 2009, les campagnes de contrôle ont donc intégré le caractère multisectoriel du nouveau service unique d'inspection du travail.

### *Bilans des campagnes nationales de contrôle 2009*

#### La campagne des points de vente des produits phytosanitaires

Cette campagne sur les points de vente des produits phytosanitaires s'est déroulée du 1er mars au 31 mai.

Les différents acteurs concernés par la prévention des risques dus aux produits phytosanitaires partagent le constat d'un déficit de sensibilisation à ces risques entre la mise sur le marché et les utilisateurs à travers les réseaux de vente. Ce constat est notamment ressorti des actions menées par les services d'inspection du travail du secteur agricole dans le cadre des actions programmées antérieures visant la mise sur le marché et l'utilisation des produits phytosanitaires. C'est pourquoi, il a été décidé de poursuivre les efforts engagés jusque-là en axant l'information et le contrôle sur les circuits de distribution par :

- une action de sensibilisation des professionnels, impliquant particulièrement l'échelon régional et consistant à donner aux entreprises de collecte et d'approvisionnement ainsi qu'aux négociants, les outils nécessaires à une meilleure information des agriculteurs et de leurs salariés sur les risques liés à l'utilisation des produits phytosanitaires ;

- une action de contrôle des lieux de vente pour vérifier particulièrement les modalités de remise des fiches de données de sécurité aux acheteurs de produits phytosanitaires ainsi que les conditions de vérification de leur conformité. Une vigilance particulière a été demandée aux agents de contrôle sur la conformité de la fiche de données de sécurité et de l'étiquetage des produits CMR mis en vente.

Seule l'action de contrôle est évoquée ici, l'action de sensibilisation régionale inscrite dans la durée ne pouvant donner des résultats immédiats et nécessitant une exploitation locale préalable.

Au total, 1 253 contrôles ont été réalisés et ont porté sur :

- 800 entreprises sous forme juridique coopérative (63,8 %) ;
- 453 entreprises commerciales (36,2 %).

3 889 salariés étaient chargés ou participaient à la vente des produits phytosanitaires.

Les contrôles menés au cours de cette campagne ont fait apparaître certaines insuffisances chez les distributeurs dans la mise en œuvre de la réglementation relative aux produits phytopharmaceutiques :

- l'absence, dans un nombre significatif d'entreprises d'une personne titulaire d'un certificat attestant sa qualification à encadrer et à former les salariés en contact avec le client et/ou le produit concerné ;

- l'obsolescence des certificats présentés par de nombreux certifiés et le manque de disponibilité des certifiés mobilisés par des fonctions d'encadrant ou de technico-commercial ;

- l'absence de remise des fiches de données de sécurité (FDS) dans 68,9 % des entreprises contrôlées, et, là où elles sont fournies, un défaut d'information concomitant dans 36 % des cas ;

- le manque de vérification par les vendeurs du contenu des FDS dans 79,4 % des entreprises, et pour les autres une vérification partielle suivie généralement d'un retour vers le fournisseur mais pas d'une information en retour vers les clients ;

- un défaut d'information des clients quasi total (84,3 %) sur l'actualisation des fiches de données de sécurité portées à la connaissance des vendeurs par leurs fournisseurs ;

- la vente de produits phytopharmaceutiques classés cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) dans 76 % des entreprises contrôlées, et 60 % seulement de vendeurs informés des risques spécifiques liés à l'utilisation de ces produits ;

- sur un échantillon significatif de produits CMR contrôlés, 33 % des étiquettes et/ou des fiches de données de sécurité n'étaient pas conformes, et des produits retirés de la vente sont encore accessibles.

Au-delà des suites données par les agents de contrôle à leurs interventions, les résultats de cette campagne ont fait apparaître des écarts importants entre les obligations de formation des vendeurs et d'information des acheteurs/utilisateurs, notamment via les fiches de données de sécurité, et la réalité des pratiques des entreprises. Les interventions nombreuses et ciblées des agents de contrôle ont fortement interpellé les entreprises sur leurs carences et les ont amené à mobiliser leurs instances professionnelles nationales.

Au plan national, la DGT et le bureau de la santé et de la sécurité au travail du ministère chargé de l'Agriculture ont rencontré les professionnels de la coopération et du négoce ainsi que les représentants de l'industrie des produits phytopharmaceutiques pour leur présenter ces résultats en mettant en évidence les carences et non-conformités relevées, et pour identifier les marges de progrès attendues.

Au plan territorial, les services déconcentrés poursuivront les actions de sensibilisation des professionnels sur la prévention des risques dus aux produits phytosanitaires.

**La campagne de contrôle des risques liés aux travaux d'élagage**

Cette campagne sur les travaux d'élagage s'est déroulée du 1er octobre au 31 décembre.

Elle a eu pour objectif de prévenir certains risques liés aux travaux réalisés dans les arbres à l'aide de cordes, et plus particulièrement aux travaux d'élagage.

Les travaux d'élagage sont généralement exécutés par des salariés d'entreprises paysagistes ou de travaux ruraux relevant du régime agricole, voire par des travailleurs indépendants, lorsqu'ils ne sont pas directement réalisés par les employés des collectivités locales. Les travaux d'élagage exposent ceux qui les réalisent à des risques de chutes de hauteur, mais également à des risques de blessures par scie à chaîne, de heurts par des branches ou des billons tombant au sol, et d'électrisation, voire d'électrocution, au voisinage de lignes électriques aériennes en conducteurs nus. La réalisation de tels travaux implique la maîtrise de techniques très élaborées pour grimper, se déplacer dans les houppiers et tailler la végétation ; les opérateurs doivent donc être formés et qualifiés.

Cette campagne visait, tout particulièrement, à s'assurer que les entreprises et les travailleurs indépendants (à l'exception pour ces derniers du point relatif à la surveillance médicale) :

- appliquent les textes relatifs aux travaux à la corde et mettent en œuvre les dispositions de l'arrêté du 4 août 2005 destinées à assurer la sécurité des élagueurs lorsqu'il est dérogé aux règles relatives à la protection collective pour l'exécution de travaux en hauteur et aux règles relatives au travail au moyen de corde ;

- utilisent les équipements de protection individuelle d'assurage appropriés et dûment vérifiés ;

- respectent les dispositions en vigueur sur les travaux au voisinage des lignes électriques aériennes en conducteurs nus ;

- font bénéficier leurs salariés grimpeurs-élagueurs d'une surveillance médicale spéciale.

Enfin, cette campagne s'est accompagnée d'un renforcement des compétences techniques des agents de contrôle en leur assurant une formation spécifique sur ce type de travaux.

Au total, 661 contrôles ont été réalisés et ont porté sur :

- 527 entreprises (79,7 %) ;

- 134 travailleurs indépendants (20,3 %).

Les contrôles menés au cours de cette campagne ont fait apparaître certaines insuffisances à la fois des entreprises et des travailleurs indépendants dans la mise en œuvre des mesures de prévention relatives aux travaux réalisés dans les arbres à l'aide de cordes, et plus particulièrement aux travaux d'élagage :

- pour un nombre significatif d'entreprises et de travailleurs indépendants le DUER est inexistant ou les risques liés aux travaux d'élagage ne sont pas évalués ;

- la moitié des entreprises et des travailleurs indépendants contrôlés méconnaissent les mesures particulières de prévention prévues par l'arrêté du 4 août 2005 ;

- globalement la majorité des entreprises et des indépendants disposent des EPI appropriés ;

- les maintiennent en bon état et assurent également leurs vérifications périodiques ;

- s'agissant des chantiers en proximité des lignes électriques aériennes, un tiers des chantiers ne respectent pas les distances minimales de sécurité par rapport aux pièces conductrices nues sous tension, exposant ainsi les travailleurs à des risques d'électrisation, voire d'électrocution ;

- concernant la surveillance médicale spéciale des grimpeurs-élagueurs, les entreprises assurent mieux l'examen médical d'embauche et l'examen médical périodique que la surveillance médicale particulière de leurs salariés.

## I.5. Le plan d'action d'urgence sur le stress au travail

Dévoilé le 9 octobre dernier lors d'une réunion exceptionnelle du comité permanent du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT), le plan d'action d'urgence au travail vise à mobiliser les employeurs des secteurs privé et public sur la prévention des risques psychosociaux dans leurs entreprises.

Il prévoit notamment le lancement de négociations sur le stress dans toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés. Celles-ci font l'objet d'un bilan présenté, le 1er février 2010, devant le COCT et rendu public sur le site www.travailler-mieux.gouv.fr et sur les sites des Direccte. Un séminaire associant les conseils régionaux de prévention des risques professionnels a été également organisé avec les CRAM et les Aract dans chaque région pour permettre aux entreprises, repérées pour leurs bonnes pratiques, de faire part de leur expérience aux partenaires sociaux. Un suivi et un bilan de ces actions ont été réalisés région par région avec l'appui des services d'inspection du travail.

Par ailleurs, pour les PME et TPE, une politique d'information sur les risques psychosociaux, les outils de diagnostic et les indicateurs d'action est mise en œuvre avec l'appui de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS).

Enfin, afin de coordonner et d'impulser les actions de prévention du stress au travail, une cellule *ad hoc* a été placée auprès du Directeur général du travail. Les directeurs régionaux font remonter à cette cellule les cas qui leur paraissent les plus sensibles depuis le 1er février 2010.

Tous les éléments de ce plan d'urgence pour la prévention du stress au travail ont été intégrés au second plan santé au travail élaboré depuis fin 2009.

## I.6. L'activité de contrôle de l'inspection du travail dans les centrales nucléaires

Le contrôle de l'application de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail constitue, en 2009, la principale activité de l'ASN en matière d'inspection du travail.

Les centrales nucléaires présentent des risques pour les travailleurs qui sont liés au caractère nucléaire de l'activité et à l'émission de

rayonnements ionisants, mais aussi des risques dits “conventionnels”. Ceux-ci sont liés par exemple aux installations électriques, aux équipements sous pression de gaz ou de vapeur, aux produits chimiques utilisés, aux circuits d’hydrogène pour le risque d’explosion, aux circuits d’azote pour celui de l’asphyxie, aux travaux en hauteur ou encore à la manutention de charges lourdes et bien d’autres, etc.

En 2009, l’activité de contrôle des IT de l’ASN a couvert les champs suivants :

- dans le cadre de sa mission d’inspection du travail sur le chantier de l’EPR à Flamanville :
  - la participation à des réunions du Collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail (CISSCT),
  - la réalisation de contrôles de sécurité sur le chantier,
  - la réalisation d’enquêtes sur les accidents survenus sur le chantier,
  - la réponse à des attentes directes de la part de salariés ;

- les risques de chutes de hauteur sur les chantiers, la conformité des échafaudages mais aussi des appareils de levage. Les entreprises sous-traitantes sont en particulier suivies sur les chantiers lors des opérations de maintenance pendant les arrêts de réacteur. Les inspecteurs de l’ASN ont constaté à plusieurs reprises des écarts à la réglementation, notamment à l’occasion d’enquêtes réalisées à la suite d’accidents du travail. L’exploitant a alors été mis en demeure de faire vérifier ses installations puis d’assurer les mises en conformité nécessaires ;

- les enquêtes systématiques en cas d’accidents du travail mortels ou graves ;

- le respect des dispositions du Code du travail par les entreprises intervenant sur les chantiers, notamment pour ce qui est des interventions en coactivités nécessaires au fonctionnement ou à la maintenance des centrales nucléaires. L’ASN a pu notamment s’assurer que l’exposition aux rayonnements ionisants était contrôlée avec le même niveau de qualité, que les interventions soient réalisées par des prestataires ou par des salariés d’EDF. Mais les inspecteurs de l’ASN constatent régulièrement l’aspect formel et peu opérationnel des plans de prévention, document réglementaire permettant d’analyser les risques liés à la coactivité et de les prévenir ;

- le respect des règles de travail en milieu contaminé et des niveaux de propreté radiologique des locaux ;

- les activités impliquant l'utilisation de produits chimiques cancérogènes, mutagènes ou ayant un impact sur la reproduction. Les inspecteurs de l'ASN ont constaté des écarts à la réglementation, notamment à l'occasion des enquêtes réalisées à la suite d'accidents du travail. Les exploitants ont été incités à prendre des mesures respectant les principes de prévention : supprimer en premier lieu le risque ou limiter l'exposition des travailleurs à ces produits et leur trouver des substituts moins dangereux ; une action a ainsi été menée concernant les émanations de formol provenant des calorifugeages, ainsi qu'une action concernant l'utilisation de l'acide borique ;

- les conditions de réalisation de travaux à proximité du réacteur alors que celui-ci est en fonctionnement (puissance $\leqslant$ 2 %) tant sur le plan de l'exposition aux rayonnements ionisants, qu'à la chaleur ;

- le suivi médical des travailleurs, constaté dans certains cas comme perfectible ;

- les documents uniques d'évaluation des risques, tout comme les plans de prévention, sont souvent des documents formels, incomplets et insuffisamment opérationnels.

Par leur présence régulière aux CHSCT, les inspecteurs de l'ASN suivent l'activité de ces instances et se tiennent régulièrement informés des sujets, notamment en matière d'accidents du travail et de risques psychosociaux.

Les inspecteurs de l'ASN ont réalisé des contrôles sur le respect de la réglementation relative au temps de travail, spécifiquement lors des périodes d'arrêt de réacteur pour maintenance. Ils ont constaté, comme en 2008, des écarts concernant le respect des durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires et des temps de repos. Des rappels de la réglementation ont été réalisés à cet égard et des demandes de dérogation ont été instruites et, pour certaines, refusées.

Les inspecteurs de l'ASN ont eu à se prononcer sur plusieurs expériences visant à modifier l'organisation du travail lors des arrêts de réacteur. Ces modifications qui visent à optimiser l'organisation des travaux réalisés et réduire la durée des arrêts tout en améliorant la sûreté, ont des effets significatifs sur les rythmes, les conditions et les relations au travail qui doivent être également pris en compte par les exploitants.

Enfin, l'ASN suit avec attention les négociations relatives à la durée du travail des cadres en cours chez EDF. Les inspecteurs de l'ASN ont été amenés à examiner des sujets soulevés par les institutions repré-

sentatives du personnel (conflits sociaux, arbitrages concernant les CHSCT, qualité de prestations de service et notion d'autonomie du prestataire) ou des demandes individuelles.

Ils participent aussi ponctuellement à des travaux conjoints dans le cadre des comités opérationnels de lutte contre le travail Illégal (COLTI) animés par le Procureur de la République. L'ASN a ainsi mené, sur le chantier de Flamanville, une inspection concertée visant l'application de la réglementation relative aux travailleurs étrangers présents sur le chantier dans le cadre de prestations de service internationales ou non, en y associant l'Urssaf, la police aux frontières et l'inspection du travail.

Enfin, l'année 2009 a été caractérisée par une forte demande des représentants du personnels d'EDF lors du conflit social qui a marqué le premier semestre, ainsi que lors de l'arbitrage de procédures d'alerte en cas de danger grave et imminent mises en œuvre par les CHSCT.

Les inspecteurs du travail de l'ASN ont adressé en 2009 sept procès-verbaux (PV) établis sur cinq sites, aux différents parquets concernés. Ces PV sont relatifs à des infractions relatives à la santé et à la sécurité dans quatre cas dont trois à l'origine d'accidents du travail, ou relatives à la durée du travail.

La coordination avec la DGT qui s'est renforcée en 2009, s'est concrétisée au début de l'année 2010 par la signature conjointe d'un protocole de coordination et d'une instruction d'organisation aux services.

L'ASN renforcera la formation de ses inspecteurs du travail en améliorant et en allongeant le cursus de formation initiale. Elle confortera le réseau en apportant la méthodologie, les ressources (outils de contrôle) et l'appui juridique. Enfin l'ASN encouragera et soutiendra une intervention cohérente, coordonnée et programmée dans les centrales nucléaires et en particulier les contrôles des entreprises sous-traitantes.

Le plan d'action formalisé des IT de l'ASN pour les années 2010-2012 concernant l'intervention et le contrôle se concentrera sur :

- le ciblage de l'activité en cohérence avec les priorités de la politique travail du ministère chargé du Travail en proposant 2 journées de contrôle programmées par an et par paire de réacteurs ;
- la contribution à la prévention et à la réduction des risques professionnels en se concentrant sur les chantiers en arrêts de réacteurs (travail en hauteur, risques psychosociaux, risques chimiques/CMR) ;

- la garantie de l'effectivité du droit en matière de durée du travail notamment ;
- la dynamisation de la négociation et l'amélioration des conditions du dialogue social (CHSCT et élections professionnelles) ;
- la lutte contre le travail illégal et le suivi des prestations de service international.

Nombre de divisions territoriales en charge des missions d'inspection du travail : 8

Nombre d'inspecteurs du travail : 15 (5,2 ETPT) et 1 directeur du travail (au 31 décembre 2009)

## Activité de l'inspection du travail dans les CNPE

| **Activité des inspecteurs du travail de l'ASN au sein des centrales nucléaires (R. 8111-11)** | ***Totaux 2008*** | **Totaux 2009** |
|---|---|---|
| Nombre d'établissements contrôlés | *71 dont 50 entreprises intervenantes sur le chantier de l'EPR* | 71 dont 50 entreprises intervenantes sur le chantier de l'EPR |
| Nombre de salariés employés dans ces établissements* | *16 764* | 19 841 |
| Nombre de journées d'inspection | *136* | 176 |
| Nombre d'interventions** | *201* | 393 |
| Nombre d'observations*** | *515* | 714 |
| Thème santé sécurité au travail | *386* | 505 |
| Thème qualité et effectivité du droit du travail | *87* | 117 |
| Thème dialogue social et démocratie sociale | *23* | 85 |
| Thème lutte contre le travail illégal | *19* | 7 |
| Nombre de procès verbaux | *1* | 7 |
| Nombre de mises en demeure | *3* | 2 |
| Nombre d'arrêts de travaux | *3* | 2 |
| Nombre de référés civils | *0* | 0 |
| Nombre d'enquêtes (arrêt maladie/maladie professionnelle) | *13* | 16 |
| Nombre de réunions CHSCT**** | *33* | 42 |
| Nombre de décisions relatives au licenciement ou au transfert de salariés protégés | *6* | 0 |
| Nombre d'autres décisions***** | *42* | 91 |

*Source : ASN*
** Nombre de salariés d'EDF des établissements contrôlés*
*** Nombre de lettres d'observations adressées à des entreprises*
**** Total des observations*
***** Réunions auxquelles les inspecteurs du travail ASN ont participé*
****** Position sur règlement intérieur, position sur danger grave et imminent, dérogations Code du travail*

## I.7. Les autres plans nationaux relatifs à la santé-sécurité

### *Sumer : une nouvelle enquête en 2009 sur l'exposition aux risques professionnels*

Le renouvellement de l'enquête Sumer (surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) en 2009 a été nécessaire pour actualiser les connaissances acquises en 2003, étendre le champ de l'enquête aux agents des fonctions publiques d'État et territoriale, suivre l'évolution des expositions aux risques professionnels et répondre aux demandes d'indicateurs pour le suivi des plans gouvernementaux en matière de santé publique et de santé au travail. Le déroulement de l'enquête a été similaire à celui des deux enquêtes précédentes, reposant sur la participation active des médecins du travail.

### *Le plan national santé environnement (PNSE) 2009-2013*

Par nature, les questions de santé environnementale concernent l'ensemble de la population et impliquent de nombreux acteurs : associations de protection de l'environnement, associations de malades et de victimes, partenaires sociaux ; de nombreux ministères (Écologie, Santé, Travail, Agriculture, Économie) et de nombreuses agences et équipes de recherche. Élaboré en collaboration avec l'ensemble de ces parties prenantes, ce deuxième PNSE s'inscrit dans la continuité des actions portées par le premier et confirmées par le Grenelle de l'environnement.

Seize thématiques structurent ce plan dans lequel les questions de santé au travail sont traitées de manière transverse. Parmi les 58 mesures concrètes à mettre en œuvre, la protection des travailleurs est plus particulièrement recherchée dans les actions suivantes :

- mieux connaître et limiter les sources de pollution à l'intérieur des bâtiments (action 7) ;
- réduire les expositions liées à l'amiante (action 10) ;
- développer des actions d'incitation et d'aide à la substitution de substances toxiques en milieu de travail et favoriser le développement de procédés alternatifs (action 11) ;
- renforcer le suivi des expositions professionnelles (action 12) ;
- améliorer la santé et le confort des usagers et des travailleurs des transports (action 16) ;
- renforcer la réglementation, la veille, l'expertise et la prévention des risques sur les nanomatériaux (action 46) ;
- afficher clairement le domaine santé environnement travail dans les politiques scientifiques des différents opérateurs de recherche et renforcer les moyens humains et financiers (action 48) ;

- renforcer les capacités d'expertise scientifique en santé-environnement-travail (action 54).

### *Le plan cancer 2009-2013*

Programme stratégique articulé avec les autres plans de santé publique, le plan de mobilisation nationale contre le cancer comporte cinq axes prioritaires : "recherche", "observation", "prévention-dépistage", "soins", "vivre pendant et après un cancer". S'agissant des actions à conduire dans le champ professionnel en vue d'une meilleure protection de la santé des travailleurs, le ministère du Travail sera plus particulièrement impliqué dans la mise en œuvre et le suivi des mesures visant à :

- "améliorer l'observation et la surveillance des cancers liés à l'environnement professionnel" (mesure 9 de l'axe "observation") ;
- "renforcer la prévention des cancers liés à l'environnement en particulier dans le domaine professionnel" (mesure 12 de l'axe "prévention-dépistage").

Il faut noter qu'au sein de cette mesure 12, la DGT sera chargée du pilotage des trois actions suivantes :

- "améliorer le recensement des cancers d'origine professionnelle" ;

- "effectuer des campagnes de contrôles renforcées de l'application des réglementations auprès de toutes les entreprises en ciblant sur les cancérigènes les plus utilisés et faire évoluer la réglementation" ;

- "élaborer à l'attention des médecins du travail et des médecins traitants des recommandations de bonnes pratiques pour améliorer la surveillance médicale des travailleurs exposés à des CMR".

### *Le plan national de prévention et de lutte "pandémie grippale"*

Depuis plusieurs années, l'État conduit des réflexions pour se préparer à gérer au mieux une crise sanitaire majeure. Dans ce cadre et conformément aux principes inscrits dans le "plan national de prévention et de lutte contre une pandémie grippale", des actions ont été prévues pour limiter les conséquences néfastes d'une telle pandémie sur l'économie nationale et le fonctionnement de la société dans son ensemble.

En 2009, le contexte de la grippe A/H1N1 a été l'occasion d'adapter certains dispositifs et de compléter plusieurs mesures du plan national et des instructions sectorielles qui en découlent.

Afin de permettre le maintien de l'activité économique au niveau le plus élevé possible et le plus longtemps possible tout en protégeant les travailleurs face à la pandémie grippale, la DGT a pris un certain nombre de dispositions (instructions et recommandations, actions de sensibilisation et de communication) en vue de faciliter la gestion de la crise par les chefs d'entreprises.

**En 2009, les mesures suivantes ont été prises :**

• face au risque de pandémie grippale, pouvant occasionner un fort absentéisme des salariés et désorganiser l'activité économique, les pouvoirs publics avaient, dès 2007, recommandé aux entreprises, quels que soient leur taille ou leur secteur d'activité, de préparer un "plan de continuité de l'activité" (PCA). Dans le courant de l'année 2009, la DGT a formulé un certain nombre de recommandations afin de favoriser et d'encadrer l'élaboration de cet outil d'anticipation qui, même s'il ne s'impose pas juridiquement aux entreprises, permet de protéger les salariés présents et d'assurer un maintien raisonné de l'activité de l'entreprise.

Deux circulaires ont ainsi été élaborées, dans le cadre d'une concertation interministérielle approfondie, à l'intention des acteurs de l'entreprise, ainsi que des différents services concernés (inspection du travail, inspection médicale du travail et services de santé au travail).

Compte tenu de l'évolution de la situation sanitaire liée à la grippe A/H1N1, la circulaire DGT 2009/16 du 3 juillet 2009 a permis de rappeler le cadre de préparation des entreprises à une pandémie grippale et d'apporter des réponses à la fois pratiques et opérationnelles. La circulaire DGT 2009/15 du 26 juin 2009 a précisé, quant à elle, le rôle des médecins du travail et de services de santé au travail dans l'accompagnement des entreprises en période d'alerte pandémique ou de pandémie.

Au-delà d'une participation active aux réunions interministérielles et aux divers travaux nécessaires à la transposition du plan national sur le terrain (notamment la rédaction de fiches mesures présentant les modalités pratiques d'application des actions du plan national), la DGT a apporté une aide méthodologique aux petites entreprises pour l'élaboration de leur PCA via un document synthétique et simplifié exposant les éléments essentiels du plan de continuité de l'activité envoyé à l'ensemble des petites entreprises par l'Acoss ;

• en 2008, l'Anact et l'Afsset avaient été chargées d'une étude visant à aider les entreprises, en particulier dans le secteur de la grande distribution, à se conformer aux recommandations nationales et à élaborer

un PCA. Cette étude commune, ainsi que le film pédagogique réalisé dans ce cadre, ont été présentés aux entreprises et partenaires sociaux concernés lors d'un colloque organisé le 18 septembre 2009 et intitulé "Pandémie grippale, préparer son plan de continuité d'activité" ;

- enfin, des actions ciblées de sensibilisation et de communication ont été conduites tout au long de l'année 2009 :

  - rencontre du DGT, le 5 mai 2009, avec 80 représentants des directions des plus grandes entreprises françaises pour présenter l'actualité du sujet et échanger sur les difficultés rencontrées par les acteurs économiques dans leur préparation à une pandémie grippale,
  - sensibilisation régulière des partenaires sociaux et des fédérations des principales branches professionnelles à diffuser largement les circulaires précitées vers leurs adhérents,
  - réunion d'information des partenaires sociaux lors d'une réunion extraordinaire du COCT tenue le 12 juin 2009,
  - mobilisation et formation des agents de Travail-Info-Service, service téléphonique de renseignement du public sur le droit du travail,
  - conception d'une communication sectorielle dans ce domaine, à l'intention des acteurs de l'entreprise et par des outils adaptés (guide pratique de la vie quotidienne en pandémie, guide pratique pour les services à la personne ; rubrique "vous êtes une entreprise" du site www.pandemie-grippale.gouv.fr ; rubrique "pandémie grippale" sur le site www.travailler-mieux.gouv.fr et sur les sites internet et intranet du ministère du Travail),
  - interventions régulières de la DGT dans divers séminaires et colloques sur le sujet.

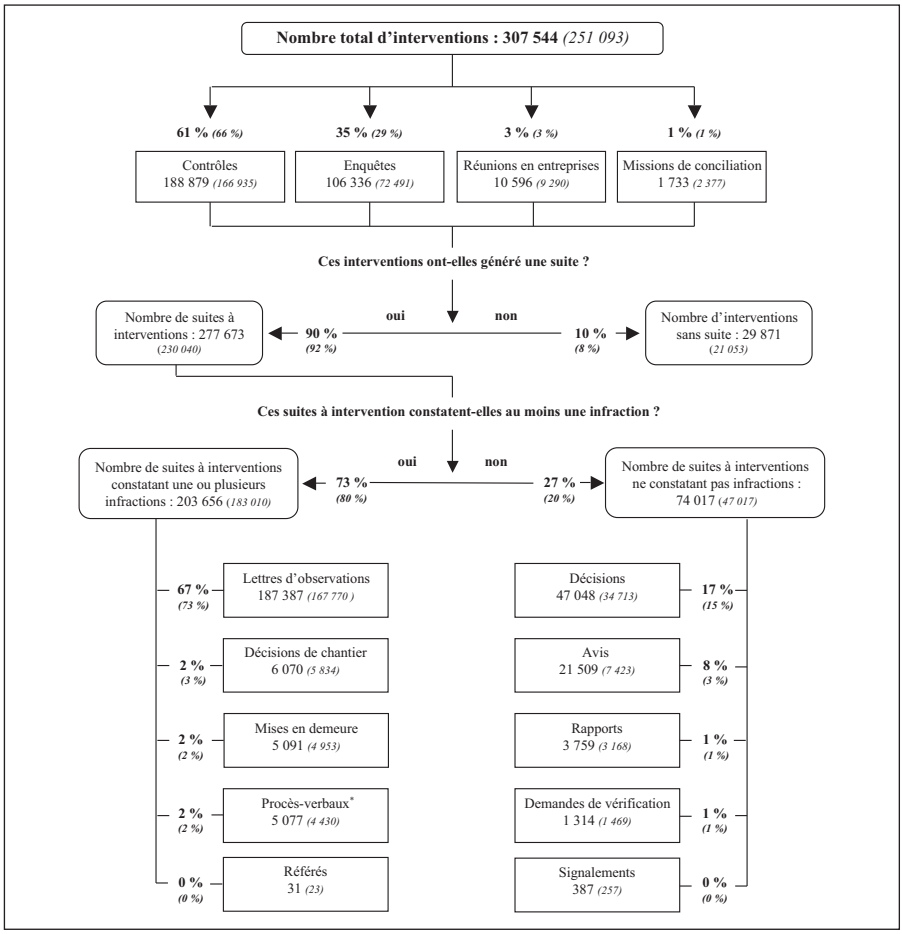
L'implication des acteurs de la santé au travail doit être soulignée. L'ensemble de l'administration du travail a joué un rôle déterminant de prévention et d'accompagnement tout au long de cette période difficile, notamment par des actions d'information, de sensibilisation, de conseil et d'alerte aux entreprises et aux salariés. Il faut également souligner la très forte mobilisation des médecins du travail dans la campagne de vaccination A/H1N1, ainsi que l'implication constante de l'inspection médicale, tant au niveau régional que central.

# II. LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DU TRAVAIL

## II.1. Présentation et analyse des indicateurs d'activité, généraux et par thèmes

Les graphes ci-après présentent les interventions effectuées par les agents de l'inspection du travail (France entière) en 2009.

Après une présentation des indicateurs généraux, l'activité de l'inspection est déclinée par thèmes en suivant un ordre décroissant d'importance quantitative des manquements enregistrés par les agents de contrôle dans le système d'information Cap-Sitere. Les chiffres en italique rappellent les données de l'année 2008.




* *Ce chiffre concerne les intentions de PV qui ne se compare pas aux PV réellement établis par l'inspection du travail (cf. infra).*

### *II.1.1. Cadrage général de l'activité de l'inspection du travail*

Les agents de contrôle de l'inspection du travail ont effectué au cours de l'année 307 544[158] interventions (source Cap-Sitere) qui se répartissent de la façon suivante :

| Types d'intervention | Total |
|---|---|
| Visites | 169 935 |
| Contre visites | 18 944 |
| Enquêtes | 106 336 |
| Missions de conciliation | 1 733 |
| Réunions en entreprise | 10 596 |
| **TOTAL** | **307 544** |
| *Rappel - 2008* | *251 788* |
| *Rappel - 2007* | *216 757* |

*Source : Cap-Sitere (Delphes), données extraites le 15 avril 2010*

Ces résultats représentent une progression très importante sur les trois dernières années (+ 42 %), liée à plusieurs facteurs :

- une meilleure appropriation et utilisation de Cap-Sitere rendue possible par le fort engagement de la ligne hiérarchique en la matière et les améliorations apportées à l'outil ;
- une augmentation sensible des effectifs de contrôle dans le double cadre de la mise en œuvre du PMDIT et de la fusion des services d'inspection du travail.

Des marges de progrès existent encore dans la mesure où ces deux facteurs ont vocation à se renforcer :

- l'implication du management va se confirmer notamment dans la cadre du nouveau contexte dessiné par la création des Direccte ;
- l'écart constaté entre les effectifs cible issus du PMDIT et de la fusion et la réalité des forces de contrôle opérationnelles (74 %) va se réduire par l'intégration progressive des agents issus de la fusion dans les organisations, les méthodes et l'utilisation de l'outil Cap-Sitere.

En outre, les disparités régionales constatées montrent que, au-delà du volume d'activité réel, la saisie des informations n'est pas encore complète.

*158) Il convient d'y ajouter les 3 170 interventions effectuées dans les établissements de transport saisies dans ACONITT, ainsi que les 22 000 interventions effectuées dans le secteur agricole et non enregistrées dans Cap-Sitere.*

Le nombre moyen d'interventions par agent[159] est stable (166 en 2009 pour 168 en 2008) dans un contexte marqué par :

- une évolution des formes d'interventions sous l'effet de :
  - la crise économique (demandes de renseignements, PSE, licenciement des salariés protégés, conflits, instructions de demandes de chômage partiel, etc.). Ainsi, le nombre d'enquêtes effectuées en 2009 a augmenté de 47 % par rapport à 2008,
  - l'apparition de nouveaux champs d'intervention, notamment en matière de santé et sécurité (risques psychosociaux) dont l'appréhension complexe est consommatrice de temps ;
- une évolution substantielle des organisations dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT, de la fusion des services et de la création des Direccte qui ont fortement mobilisé les agents en matière de formation, de participation à des instances de concertations, de changement de locaux, etc.

L'activité de contrôle progresse pour autant de façon satisfaisante, en particulier en ce qui concerne les priorités d'actions définies dans les BOPT. Pour mémoire, les contrôles doivent s'inscrire dans un équilibre entre actions non programmées et actions programmées dont 35 % de ces dernières doivent porter sur une priorité du niveau national.

La part des contrôles[160] ayant porté sur au moins une priorité nationale, régionale ou locale est de 34 %[161] (30 % en 2008). La part des contrôles ayant porté sur l'une au moins des priorités nationales est de 31 % (26 % en 2008).

Cette évolution traduit une diffusion de plus en plus grande de la notion de programmation et une implication croissante des agents dans ce processus. Il en va de même pour leur mobilisation sur les campagnes d'actions qu'elles soient d'initiative nationale ou européenne.

**Précisions sur les indicateurs généraux**

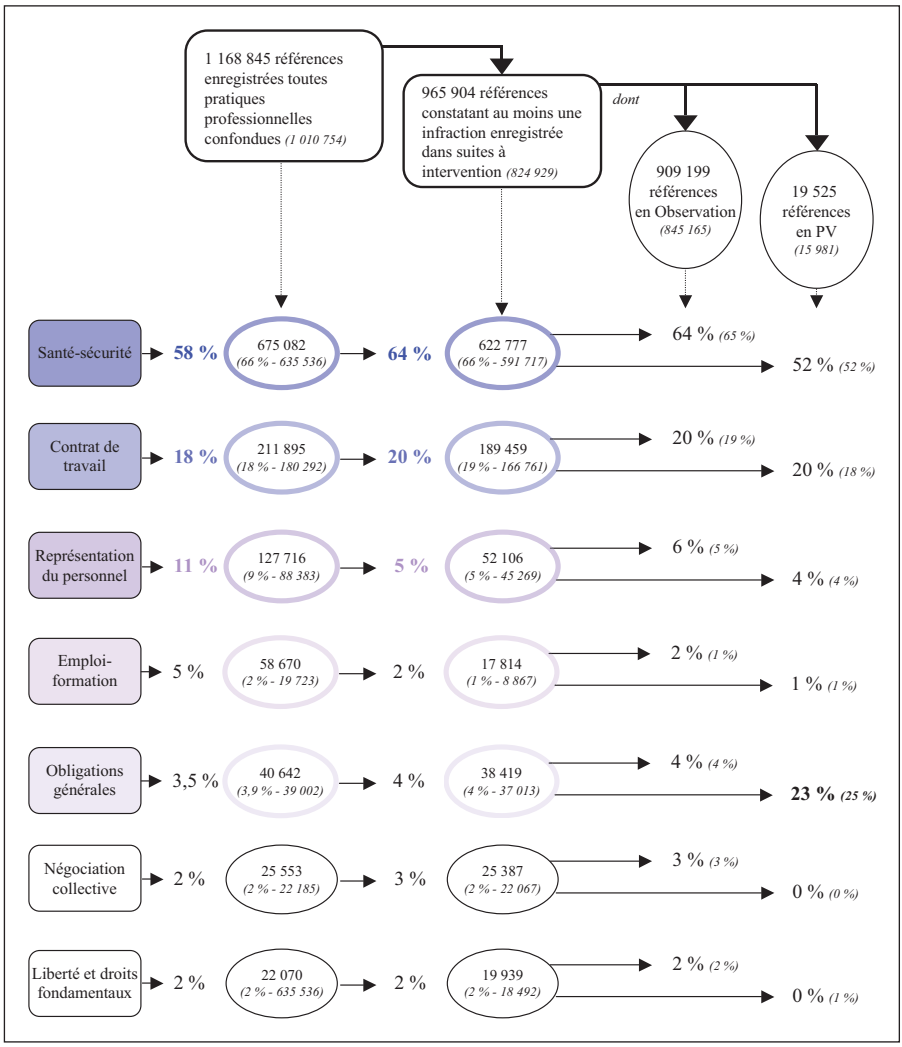
Neuf interventions sur dix donnent lieu à une suite (280 000, + 17 % / 2008). Le nombre d'interventions sans suite (environ 10 % du total des interventions) s'explique pour les deux tiers par la mention "Rien à signaler" spécifiée lors de la saisie. Pour le tiers restant, l'explication est multiforme (saisie incomplète, abandon de saisie, erreur, etc.).

*159) Agent = ETPT au sens du DER-PMDIT.*
*160) Contrôle = visite + contre-visite.*
*161) Le mode de décompte actuellement opéré tend à sous estimer la part réelle des contrôles ayant trait aux priorités infranationales et par conséquent de rendre la cible de 50 % difficile à atteindre.*

73 % de ces suites constatent au moins une infraction (80 % en 2008). Elles se traduisent pour 92 % en lettres d'observations. Globalement la répartition entre les différents modes de constat reste stable par rapport à l'année dernière. En corollaire, 27 % des suites à interventions ne conduisent pas à un constat d'infraction. L'augmentation importante du nombre de suites sans constat d'infraction (+ 27 000) résulte de la croissance du nombre des avis et des décisions (respectivement + 14 000 et + 12 000), en raison de la crise économique.

Enfin, il convient de rappeler qu'une partie des agents issus de l'inspection agricole et de celle des transports en 2009 n'avait pas encore totalement accès au système d'information. L'activité des services est donc ici partiellement minorée.

## Les thèmes d'interventions des services en 2009
(les chiffres en italique rappellent les données de l'année 2008)



### Commentaire du graphe présentant les thématiques d'intervention

Avec, en 2009, près de 1,2 million de références à la réglementation du travail[162], toutes pratiques professionnelles confondues, l'équilibre entre les différents thèmes d'intervention de l'inspection du travail est étonnamment stable par rapport à l'observation de cette même activité, en 2008, sur le seul champ de l'ancien "régime général".

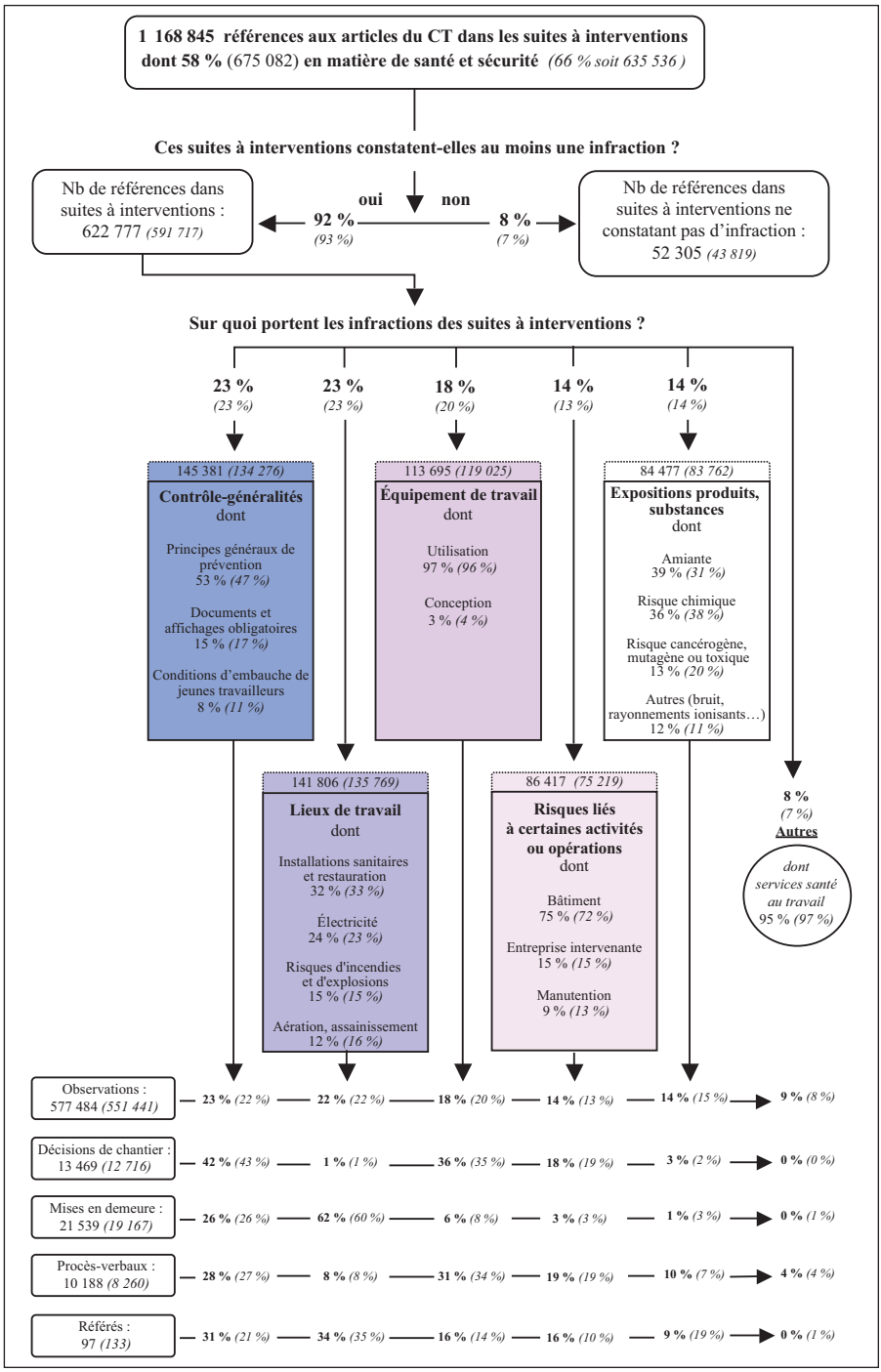
L'ordre des sept thèmes reste identique mis à part une inversion entre les "*obligations générales"* et *"l'emploi-formation"* au profit de cette dernière qui se trouve désormais au 4e rang des thèmes d'intervention.

Le poids relatif de chacun des 7 thèmes reste globalement identique à 2008, à quelques inflexions près. Ainsi la progression des thèmes *"contrat de travail"* et *"l'emploi-formation"* s'analyse en lien direct avec la crise économique et l'ampleur des licenciements économiques.

En termes de verbalisation, sans surprise le thème *"santé-sécurité"* concerne plus de la moitié des procédures (52 % en 2009 comme en 2008), devant le *"travail illégal"* (inséré dans les *"obligations générales"*) et le *"contrat de travail"*.

*162) Soit une augmentation de près de 16 % par rapport à 2008.*

# Thème : Santé et Sécurité



**Commentaire du graphe “santé et sécurité au travail”**

Avec 675 000 références, la *“santé et sécurité au travail”* est le thème d’intervention majoritaire de l’inspection du travail, même si le poids relatif de ce thème a baissé par rapport à 2008. La répartition entre les nombres de références constatant des infractions et celles n’en constatant pas, est stable par rapport à 2009. La hiérarchie des secteurs est restée quasiment identique en termes de poids, à l’exception de l’item *“équipement de travail”* (voir infra). Tous les autres secteurs connaissent une croissance en volume.

Les items *“contrôle-généralités”* et *“lieux de travail”* sont majoritaires et recensent chacun plus de 140 000 références.

L’item *“contrôle-généralités”* fait en effet partie des objectifs du BOP 2009 à travers la démarche d’évaluation des risques professionnels dans les principaux secteurs et activités présentant des risques avérés. Cependant si l’investissement global est important, l’impact de l’action reste modeste. En effet, la démarche d’évaluation des risques professionnels reste très éloignée des préoccupations, notamment des TPE, et constitue un exercice assez formel de rédaction d’un document-type, le plus souvent non actualisé. Par ailleurs, les services continuent à constater le déficit récurrent de formation à la sécurité, y compris sur les postes à risques, pour les salariés temporaires.

En ce qui concerne les *“lieux de travail”*, les conditions de travail restent largement ignorées dans le processus de conception. Dans les locaux à usage de bureaux, la logique de moindre surface s’impose, sans analyse suffisante des conséquences sur les travailleurs en termes d’ambiance sonore, de stress ou de contraintes organisationnelles. Cependant, les agents de contrôle se sont mobilisés dans plusieurs régions, notamment sur les questions d’ambiance thermique dans les secteurs du commerce et de la logistique, en utilisant l’outil juridique de la mise en demeure (62 % des références en mise en demeure).

Au regard des *“équipements de travail”* les services relèvent encore souvent leur vétusté et l’absence de protection des éléments mobiles, faits générateurs d’accidents mortels ou graves. Les employeurs invoquent parfois la crise pour différer les mises en conformité. Les carences les plus fréquentes concernent certains matériels conçus pour l’élévation des personnes et matériaux.

La mobilisation de l’inspection sur les *chantiers du BTP*, traditionnellement importante, progresse de trois points en 2009 (majoritairement en observations). Le risque mortel de chute de hauteur est une nouvelle fois confirmé. Une application purement formelle de la réglementation sur les protocoles de sécurité (opérations de livraison) ou des plans de prévention (entreprises extérieures) continue être constatée particulièrement dans les TPE et dans le secteur agricole.

Le contrôle du *“risque chimique”*, particulièrement CMR, fait également l’objet d’un investissement important des agents de contrôle, comme préconisé par le BOP 2009. Le risque amiante a été davantage contrôlé qu’en 2008 (références amiante : + 8 points dont 274 PV). En outre, les services relèvent régulièrement la qualification insuffisante des entreprises intervenant pour les opérations de retrait. La question de l’efficacité de la surveillance médicale et du suivi des travailleurs exposés au risque chimique est fréquemment pointée, y compris sur les sites Seveso.

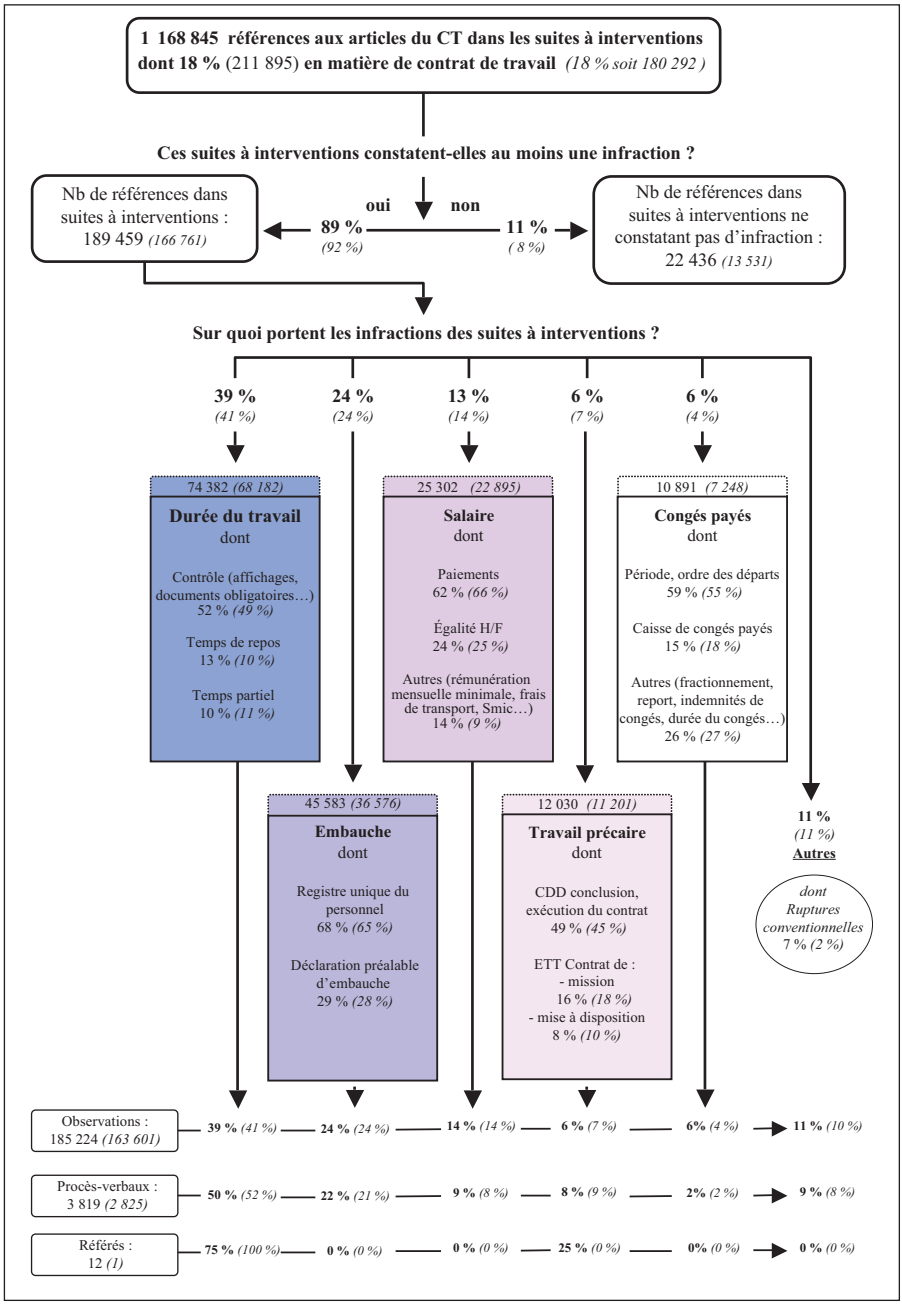
Concernant la *“campagne nationale”* sur les poussières de bois, les contre-visites en cours font apparaître un déficit de suivi des demandes de mise en conformité

NTION
WAY
ES

des installations de captage et d'aspiration des poussières, la crise étant souvent invoquée pour différer des investissements lourds et coûteux. Au regard des risques liés au bruit, l'exemple de l'action de la SNCF est signalé, action au bénéfice des salariés travaillant sur les voies, victimes de surdités professionnelles croissantes. La campagne nationale 2010 sur les rayonnements ionisants a été anticipée par certaines régions.

En matière de santé au travail, le manque de médecins du travail se fait chroniquement sentir, se traduisant par une réduction de leur présence dans les TPE et PME, entraînant retards voire absences d'examens médicaux. Cette carence est très préoccupante notamment en Île-de-France, alors que la prévalence des TMS reste d'actualité. En effet, ces maladies aux causes multifactorielles qui étaient jusqu'ici majoritairement décelées dans les industries, gagnent du terrain dans les activités du tertiaire.

# Thème : Contrat de travail



**Commentaire du graphe “contrat de travail”**

Le poids du thème “contrat de travail” reste identique à 2008 (211 000 références : 18 % du total des interventions) avec une hausse, en part relative comme en part absolue, des interventions ne constatant aucune infraction.

Ces dernières interventions sont majoritairement composées de décisions (18 000) dont 46 % sont imputables aux ruptures conventionnelles[163]. Les services constatent des dérives relatives à ce dispositif (substitution par rapport au licenciement économique, recours abusif concernant les séniors[164]) ou à d’autres détournements du droit en la matière, pour faire face à la crise économique (congés sans solde, comptes épargne-temps négatifs, baisses de rémunération).

La hiérarchie des sous-thèmes (durée du travail, embauche, etc.) est identique à 2008.

La *“durée du travail”* (près de 75 000 références : 39 % du thème) se décline, pour plus de la moitié des références, en termes de tenue et d’affichage des documents obligatoires, de respect des temps de repos (13 %) et des temps partiels (10 %). Parallèlement à la baisse des heures supplémentaires, y compris dans les transports, et à l’augmentation des demandes de chômage partiel, des infractions à la durée du travail sont relevées notamment au 2e semestre dans la grande distribution. Des aménagements “sauvages” du temps de travail sont observés, provoquant parfois de réelles tensions sociales.

En matière de *“salaire”*, des retards de paiement sont également constatés. Des infractions aux accessoires de salaire, aux minima conventionnels, voire, au SMIC ont été relevées au cours de l’année.

En ce qui concerne le sous-thème *“travail précaire”*, une chute significative des CDD et de l’intérim liée au contexte économique difficile est observée. Paradoxalement, certaines régions signalent cependant des recours au travail temporaire dans des secteurs d’activité ayant procédé récemment à des licenciements économiques. Cette priorité du BOP liée à la lutte contre la précarité est néanmoins questionnée par quelques régions. Certaines d’entre elles ont d’ailleurs investi des actions connexes visant par exemple à vérifier l’égalité des droits des travailleurs précaires. La précarité reste pourtant citée comme facteur de pauvreté, d’insécurité et d’injustice. Elle est également citée et analysée par certaines régions sous l’angle de la lutte contre le travail illégal (voir ci-après).

À noter neuf référés civils portant sur l’ouverture dominicale et le repos hebdomadaire du dimanche[165] et trois sur l’obligation de garantie liée à l’intérim[166].

---

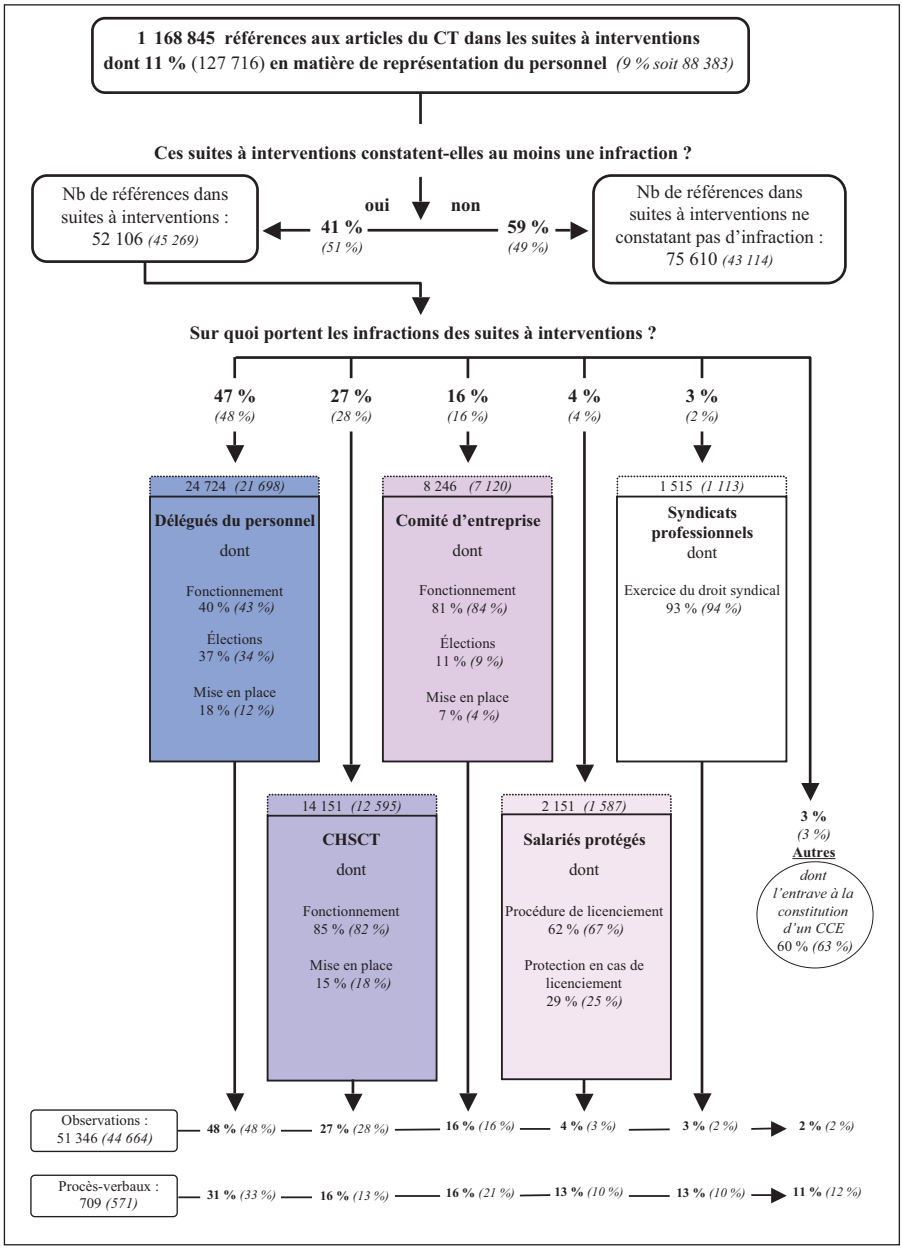
*163) Dans les conditions fixées par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail, issus de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 “portant modernisation du marché du travail” (JO du 26 juin), l’employeur et le salarié peuvent convenir d’un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.*

*164) Cette observation relative aux séniors doit être relativisée au vu des conclusions statistiques (août 2010) de la Dares en la matière.*

*165) Loi n° 2009-974 du 10 août 2009 réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires.*

*166) Articles L. 1251-47 et L. 1251-45 du Code du travail.*

## Thème : Représentation du personnel



**Commentaire du graphe “représentation du personnel”**

Avec plus de 127 000 références, le thème *“représentation du personnel”* est en augmentation sensible (+ 40 000 références supplémentaires, soit + 2 points / 2008). L’augmentation du nombre de références ne constatant aucune infraction traduit l’augmentation de l’activité de l’inspection du travail en termes d’enquêtes et de décisions suite aux demandes d’autorisation de licenciement de salariés protégés (+ 32 172).

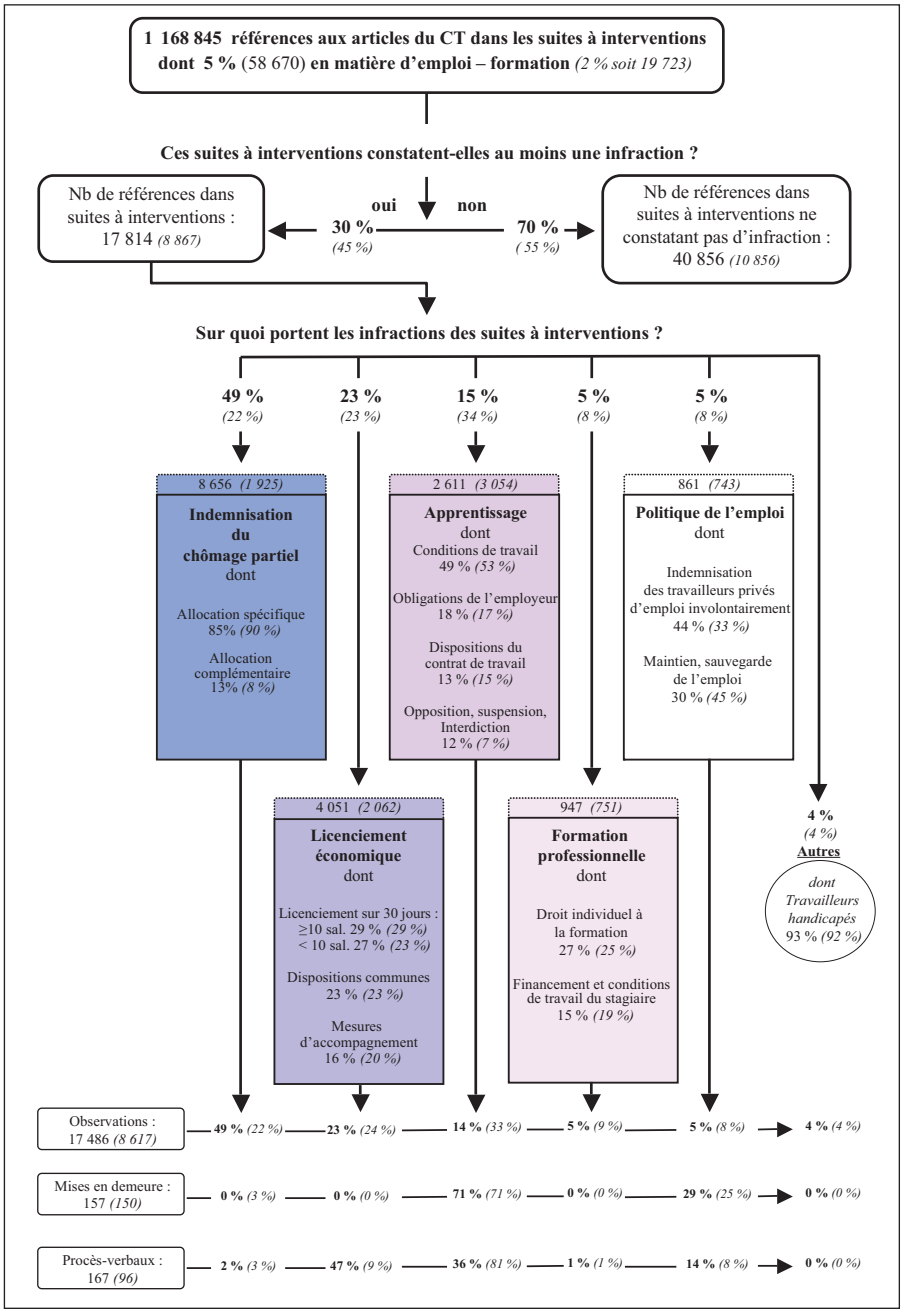
La hiérarchie des sous-thèmes est identique et leur poids est stable par rapport à 2008.

Dans le cadre de l’activité programmée de contrôle (BOP), les services ont poursuivi l’action visant à l’institution des délégués du personnel (DP) dans les entreprises légalement concernées. L’impact de cette action des services (43 %) est satisfaisant si l’on considère le caractère sensible du sujet et le nombre d’acteurs impliqués (employeurs, salariés, organisations syndicales). Cependant plusieurs régions indiquent que le résultat réel obtenu est assez souvent la formalisation d’un procès-verbal de carence. Certaines régions se sont attachées à cibler les entreprises de 20/50 salariés afin de sécuriser le seuil de déclenchement de l’obligation et de favoriser la durabilité de la mise en place de l’institution. D’autres ont mené des actions d’information et de sensibilisation en faveur de la mise en place de cette institution dans les PME.

D’une manière plus générale, les difficultés de fonctionnement des institutions représentatives du personnel perdurent (manque d’information et de consultation des comités d’entreprise, absence de réunion des délégués du personnel notamment). Ces dysfonctionnements résultent tout à la fois des manquements des entreprises, mais également de l’insuffisance de formation des élus à leurs missions.

Quant au CHSCT, sa constitution et son fonctionnement sont souvent défaillants dans les entreprises proches du seuil de 50 salariés ou dans celles dont les salariés sont dispersés.

## **Thème : Emploi-formation** (Document de travail)



### Commentaire du graphe “emploi-formation”

Avec près de 60 000 références (5 % du total des interventions), le thème *“emploi-formation”* est en augmentation sensible (+ 3 points / 2008). Les trois quart de cette augmentation concernent les avis (sur l’indemnisation du chômage partiel notamment) et les décisions liées également aux conséquences de la crise économique.

Les effets de la crise conduisent également à ce que le sous-thème “indemnisation du chômage partiel” deviennent, en 2009, celui comptabilisant le plus grand nombre de références constatant au moins une infraction (près de la moitié, contre 1/5e en 2008).

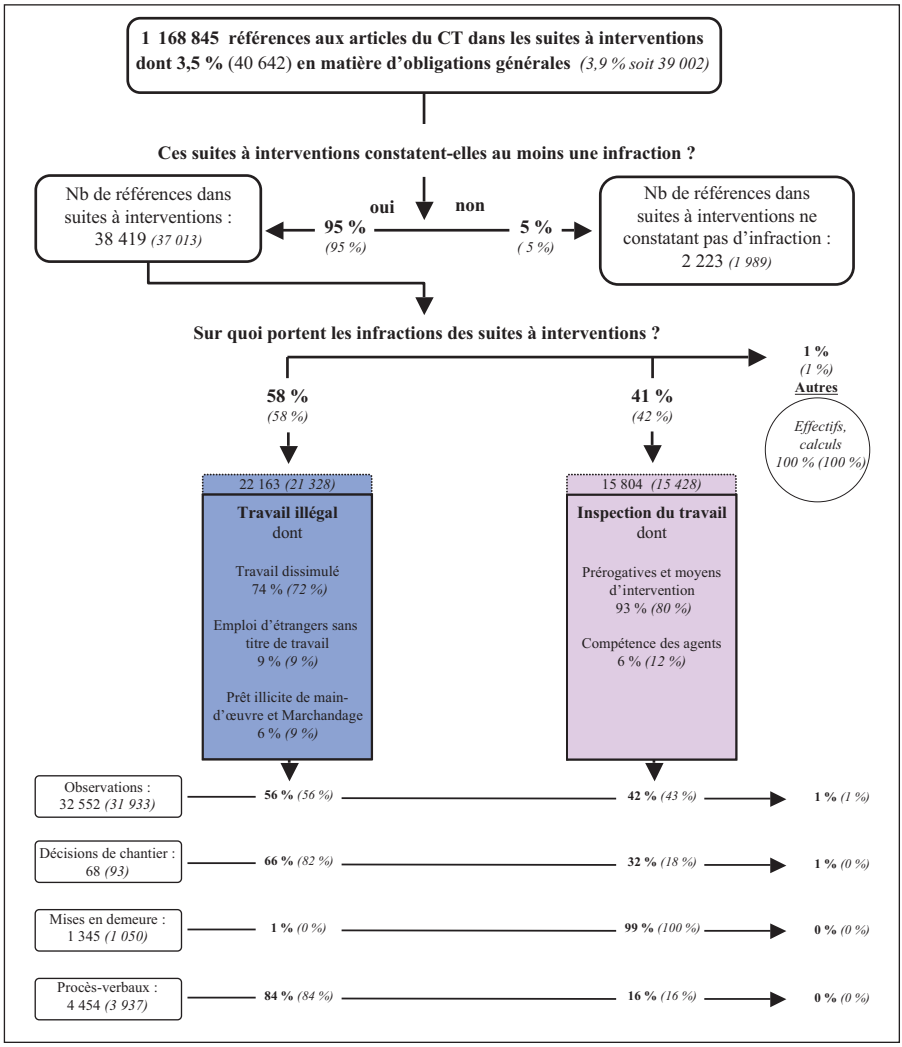
Le sous-thème *“licenciement économique”*, avec 4 000 références, voit son volume quasiment doubler. En effet, les services constatent plus fréquemment, en cas de licenciement économique, des infractions aux obligations des employeurs de consulter les représentants du personnel, d’informer l’administration et de mettre en place, le cas échéant, un PSE de qualité.

Le sous-thème *“apprentissage”* conserve un volume à peu près équivalent à 2008. Les références portent essentiellement sur la réglementation des conditions de travail et, plus précisément, sur la durée du travail des apprentis de moins de 18 ans. Le nombre de références relatives aux oppositions, suspensions et interdictions d’emploi augmente de 5 points. La vulnérabilité des apprentis est pointée particulièrement dans les “métiers de bouche” et le BTP.

Les références relatives à la *“formation professionnelle”*, bien que peu nombreuses, concernent d’abord le droit individuel à la formation et les conditions d’emploi des stagiaires.

Il est enfin à noter la stabilité des références relatives à l’emploi des travailleurs handicapés.

## Thème : Obligations générales



**Commentaire du graphe “obligations générales”**

Le poids du thème *“obligations générales”* est stable en 2009. Ce thème réunit deux sous-thèmes sans relations privilégiées[167] : la lutte contre le travail illégal (58 %) ainsi que les moyens d’intervention et la compétence de l’inspection du travail (41 %).

La lutte contre le *“travail illégal”* est une priorité nationale et continue d’occuper une place importante dans l’activité de contrôle des services et particulièrement dans la verbalisation.

Le transfert de la pratique de la dissimulation totale de salariés vers celle de la dissimulation d’heures travaillées, beaucoup plus complexe à caractériser, se confirme.

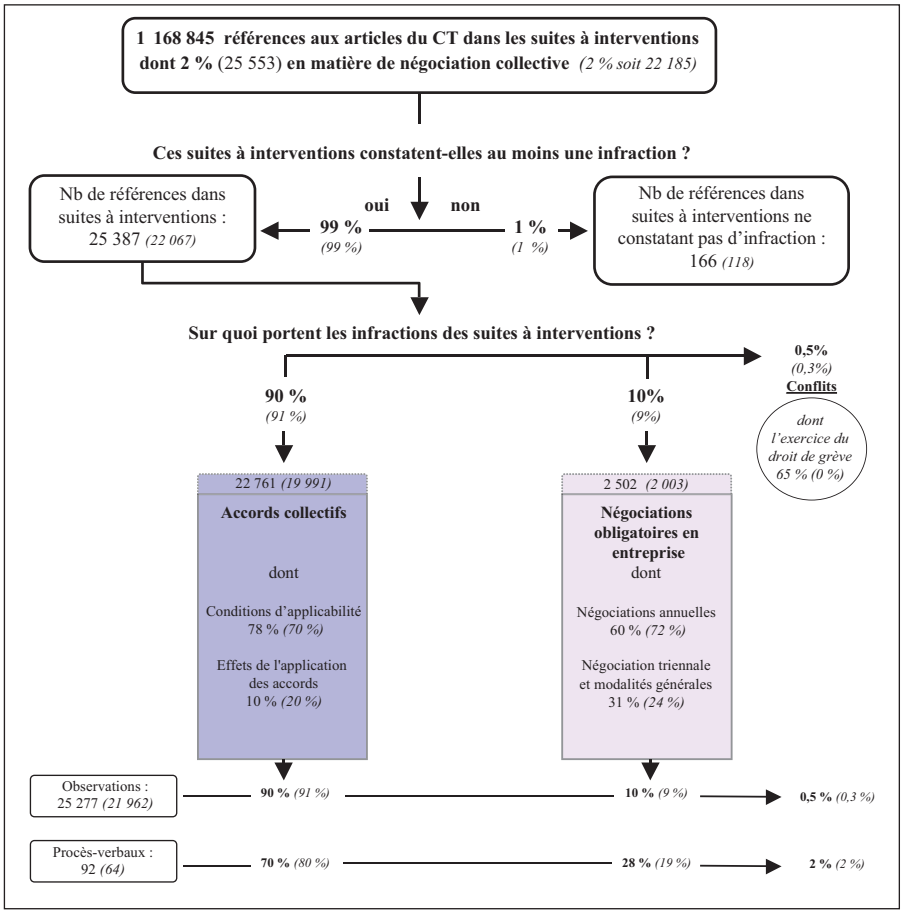
L’augmentation de l’usage des faux statuts d’emploi est également observée. En effet, cette pratique, d’une part, permet le détournement de la stricte relation salariale entre employeur et employé, et, d’autre part, accentue la “vulnérabilité” qu’engendre l’emploi sous statut précaire. Il s’agit notamment de l’emploi de faux travailleurs indépendants dans le cadre de prestations internationales de service (mais pas seulement) avec des statuts étrangers méconnus et pléthoriques. Cela concerne également l’usage abusif du statut d’auto-entrepreneur dont la pratique semble s’étendre sur l’ensemble du territoire, notamment dans le secteur du BTP. À cela s’ajoutent le cas des faux stagiaires, celui des “vendeurs intermittents”, ou encore, des situations abusives de portage salarial ou d’entraide familiale ou amicale. Les agents évoquent enfin l’emploi du statut de VRP où l’employeur met en avant ce statut pour indiquer que le personnel n’est pas soumis à un horaire de travail, ou le cas des personnes employées en “titre emploi service entreprise” vis-à-vis desquelles un certain nombre d’obligations légales et réglementaires ne sont pas remplies.

Concernant les infractions de l’emploi d’étrangers sans titre de travail, elles sont essentiellement abordées dans le cadre des prestations de services internationales. Enfin les références au prêt illicite de main-d’œuvre et au marchandage sont en net recul.

Concernant les prérogatives et moyens d’intervention dont dispose *“l’inspection du travail”*, 2009 fait apparaître une augmentation significative des incidents de contrôle se traduisant par une verbalisation en hausse[168].

*167) Ce rapprochement des deux sous-thèmes est celui de la Partie 8 du Code du travail.*
*168) À rapprocher de l’analyse en la matière : cf. ci-dessus, partie IV, chapitre V relative à la protection des agents.*

## Thème : Négociation collective



**Commentaire du graphe “négociation collective”**

Avec près de 26 000 références (2 % du total des interventions), le poids du thème *“négociation collective”* est stable en 2009. Il en est de même de la hiérarchie des sous-thèmes.

Le sous-thème *“accords collectifs”* reste le secteur majoritaire avec 9/10e des références aux suites à interventions (78 % concernent les conditions d’applicabilité).

Dans un contexte de diminution du nombre d’accords déposés en raison de la crise économique, les principaux sujets de négociation ont porté sur l’emploi des séniors, l’épargne salariale et l’intéressement[169] ainsi que sur l’aménagement et la durée du travail dans un contexte marqué par la remise en cause des accords antérieurs. Dans le secteur agricole, la négociation a essentiellement porté sur les accords de prévoyance.

Parallèlement, des initiatives en termes d’information, de sensibilisation et de communication ont été prises par les régions sur le champ du développement du dialogue social territorial et celui de la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 relative à la rénovation de la démocratie sociale et au temps de travail.

**L’appui au règlement des conflits collectifs en 2009, une priorité accentuée par la crise**

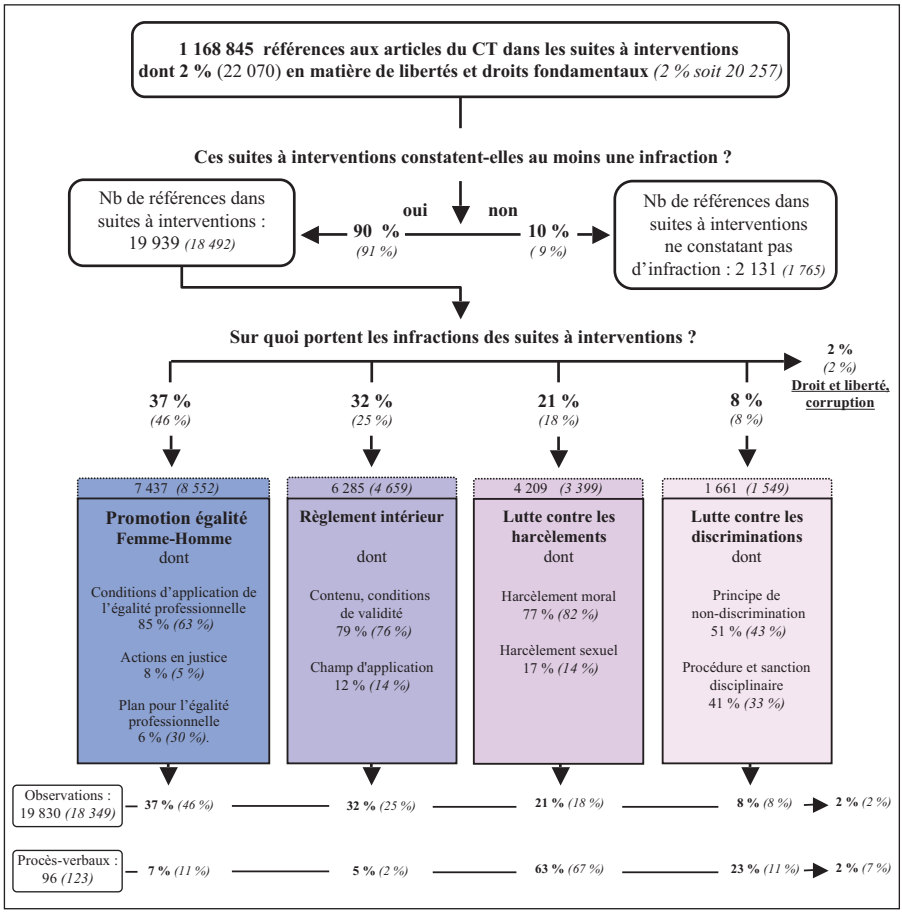
Les interventions de l’administration du travail dans le règlement des conflits collectifs se sont multipliées en 2009 et 2010. Au-delà de la mission atypique confiée à deux hauts fonctionnaires du ministère dans la crise guadeloupéenne en février 2009, les services ont été fortement mobilisés au cours de cette période, compte-tenu de la progression importante du nombre des conflits dans les entreprises (Molex, 3M, Caterpillar, Continental, Total, Ericsson, Ikéa, Sony, Siemens, Sullair, etc.).

Aux restructurations et aux plans de sauvegarde de l’emploi qui étaient à l’origine des conflits les plus complexes en 2009, s’ajoutent désormais des revendications sur les revenus du travail, et parfois aussi sur les conditions d’exercice de l’activité professionnelle.

Le durcissement des rapports sociaux est une réalité, qui se conjugue, dans de nombreux cas, avec une relative dépersonnalisation de l’identité patronale dans de grands groupes internationaux. Il en résulte un net retour aux formes les plus radicales (la dureté se nourrissant aussi de la médiatisation) des conflits que notre pays avait eu à connaître au début des années 2000. Les revendications ouvrières ont également tendance à se focaliser sur une seule alternative : le maintien des emplois ou le “chèque-valise”, sur le modèle de la prime “Moulinex”. Dans ce contexte, l’attente vis-à-vis de l’État est forte et polymorphe : ordre public et paix sociale, inflexion des décisions économiques, contenu des plans de sauvegarde de l’emploi, revitalisation des sites et réindustrialisation, application du droit du travail, etc.

*169) Surtout dans les PME dans le cadre de la loi du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail.*

## Thème : Libertés et droits fondamentaux



**Commentaire du graphe “libertés et droits fondamentaux”**

Le poids du thème *“libertés et droits fondamentaux”* reste stable par rapport à l’année 2008 (22 070 références, 2 % du total) avec un volume en légère croissance. La hiérarchie des sous-thèmes est identique à 2008.

Cependant, le sous-thème *“promotion pour l’égalité femme-homme”* a chuté de 9 points au profit du *“règlement intérieur”* (+ 7 points) et de *“la lutte contre les harcèlements”* (+ 3 points). Cette variation est notamment la conséquence de la fin de l’action nationale 2008 sur l’égalité professionnelle.

Cette variation pointe également l’investissement croissant des services sur la problématique des risques psychosociaux. Ainsi, la lutte contre le harcèlement moral continue à être un sujet important de sollicitation des services (croissance du nombre de références en observations, mais baisse en PV soit, globalement, une baisse relative par rapport à 2008).

La lutte contre les discriminations conserve un poids stable (8 %).

## II.2. Illustrations régionales des actions prioritaires en matière de conditions de travail

Les six régions de Bourgogne, Centre, Corse, Limousin, Nord-Pas-de-Calais et Provence-Alpes-Côte d'Azur présentent ci-après quelques exemples d'actions partenariales en matière de conditions de travail.

### *Bourgogne : séminaires partenariaux sur trois thèmes de la santé au travail*

- Quatre séminaires départementaux organisés en partenariat avec la Cram, les SST, les services d'inspection du travail et la cellule pluridisciplinaire de la DRTEFP sur le thème des TMS avec pour cible les délégués du personnel et les CHSCT et comme objectif de les mobiliser sur ce thème et de leur rappeler leurs missions, pouvoirs et les limites de leur mandats. Ces séminaires tenus en toute fin de journée ont été fortement appréciés et fréquentés par les IRP (institutions représentatives du personnel), les CHSCT et les organisations syndicales.

- Un séminaire sur les risques psychosociaux conçu et réalisé en partenariat avec la Cram dont la fréquentation (200 participants) a montré l'intérêt pour le sujet mais aussi l'attente forte des entreprises pour l'apport d'outils méthodologiques d'évaluation et de traitement de ce risque : les interventions du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre), d'intervenants en prévention des risques professionnels et de l'Aract ont été fortement appréciées.

- Un séminaire, en juillet, sur le thème de la lutte contre les TMS, organisé en partenariat avec la Cram, a réuni 230 personnes.
  Les interventions d'Eurogip, de l'INRS et de l'Université de Montbéliard ont permis de proposer une démarche d'intégration de la prévention dès la conception des postes de travail et ont été suivies de trois ateliers avec démonstration d'outils disponibles.

- Un séminaire CMR en novembre, en partenariat avec la DRASS, dans le cadre du PRSE 1 et du PRST sur l'amélioration de l'air intérieur : présentation de l'étude, réalisée en N-1, qui recense les matériaux de substitution que peuvent mettre en œuvre les professionnels du bâtiment en diminuant le risque CMR auquel sont exposés les salariés tout en améliorant la qualité de l'air respiré par les habitants des logements.

*Centre : réduction des inégalités de santé liées à la précarité*

La DRTEFP a été retenue dans le cadre d'un appel à projet d'expérimentation du Haut commissariat aux solidarités actives sur la réduction des inégalités de santé en 2008. L'expérimentation en cours, pour une durée de trois ans, concerne les travailleurs intérimaires.

Objectifs :

- avoir une approche globale de la problématique de la santé et de la problématique sociale des intérimaires : mettre en synergie l'action des acteurs : médecins du travail/assistantes sociales/services de ressources humaines des entreprises de travail temporaire ;

- améliorer le suivi médical au travail des intérimaires : traçabilité des parcours professionnels et des expositions aux risques professionnels. Suivi médical par rapport aux expositions professionnelles et amélioration de la surveillance médicale renforcée ;

- améliorer l'accès aux soins et à la prévention.

Afin de réaliser les objectifs décrits, l'expérimentation, à partir des visites médicales effectuées dans les services de santé au travail, est conduite selon les quatre axes suivants :

- repérer les situations de précarité, la population des intérimaires n'étant pas homogène ;

- élaborer un carnet de parcours de prévention du travailleur intérimaire ("carnet de santé" qui permet de retracer le parcours du salarié dans ses emplois successifs et son suivi médical) ;

- orienter, si nécessaire, les salariés vers un parcours médical organisé (mettre en place des filières d'accès aux soins) et un parcours social (orientation vers les services sociaux).

C'est donc un projet global sur le suivi médical au travail et social qui est expérimenté, par rapport à la population des salariés intérimaires, qui connaît de réelles difficultés d'accès aux soins et méconnaît bien souvent les droits auxquels elle pourrait prétendre.

Cette expérimentation repose notamment sur la mise en place de prestations d'assistantes sociales pour assurer l'interface entre le suivi médical assuré par les médecins du travail, les services sociaux pour le règlement des difficultés sociales et l'orientation éventuelle vers des

centres d'examen de santé. L'expérimentation concerne 30 % de la population intérimaire vue par les services de santé au travail.

### *Corse : action d'information avant les vendanges*

Description de l'action : une semaine avant le début des vendanges, chaque viticulteur de la Haute-Corse a été convié par courrier de l'inspecteur du travail à une réunion d'information sur les trois thèmes suivants :

- hygiène et sécurité : risque $CO_2$, risque machines (risque de chute dans le conquêt de réception de la vendange et retournement de tracteur, opérations de décuvage), risque $SO_2$, risque électrique dans les caves. Un rappel sur les risques des traitements phytosanitaires a également été donné à cette occasion ;

- conditions réglementaires du logement des travailleurs saisonniers ;

- dérogations possibles en matière de repos hebdomadaire.

Supports : l'ingénieur régional de prévention avait préparé une présentation sur les thèmes spécifiques de santé et sécurité.

Caractère exemplaire de l'action : il est remarquable que tous les viticulteurs conviés aient été présents (soit 25 exploitants), alors que les préparatifs de la vendange étaient en cours. Les échanges sous forme de questions/réponses ont été particulièrement nourris. Manifestement l'opération a été conduite au bon moment, sur des thèmes qui correspondaient aux préoccupations des exploitants.

Des contrôles ont eu lieu au cours des vendanges : les informations dispensées ont été globalement prises en compte, notamment pour ce qui concerne le repos hebdomadaire.

### *Limousin : raviver le partenariat autour du PRST*

La mise en œuvre du PRST en 2007 a été l'occasion de constater une nouvelle fois la méconnaissance par chaque organisme des prérogatives réelles, moyens et contraintes des autres organismes. Il a donc été décidé de mettre en place chaque année une ou deux journées d'échanges sur les pratiques professionnelles, pour chacun des thèmes du PRST. Ces journées, ouvertes pour l'essentiel aux seuls professionnels des organismes de contrôle et de prévention, et animées par eux avec l'appui de la DRTEFP, ont permis aux personnes concernées de mieux se connaître et par conséquent d'accroître le volume et la qualité des opérations conjointes. Une réflexion va être engagée en

2010 sur la poursuite de cette initiative et les éventuelles modifications à apporter, notamment quant aux publics visés.

Toujours dans le cadre du PRST, des assises ont été organisées en novembre 2009, dans la continuité d'un forum dédié aux CHSCT tenu en décembre 2007. Il s'agissait d'inviter les chefs d'entreprises et les représentants du personnel (DP, CHSCT) à débattre dans des ateliers consacrés aux cinq thèmes du PRST (évaluation des risques professionnels, cancers professionnels, troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux, risque routier) ainsi qu'à la question des "fondamentaux" de la prévention des risques professionnels. Chacun de ces ateliers, animés par un binôme issu des institutions parties prenantes au PRST, comportait les témoignages de deux entreprises au moins. Ainsi, et c'était bien l'objectif de cette manifestation, il ne s'agissait pas seulement pour les entreprises de rassembler des éléments utiles sur les thèmes abordés, mais également d'échanger avec leurs pairs et de mieux connaître les institutions présentes, l'ensemble devant permettre une plus grande efficacité des actions de terrain.

Ce type d'initiative sera reconduit en 2010, mais avec une cible différente, à savoir les TPE. Ces dernières sont en effet difficilement mobilisables, et le projet, à construire, consisterait à organiser des séances de travail localisées dans les bassins d'emploi de la région, à aller au devant de ces entreprises.

Enfin, le thème de la pénibilité au travail fait l'objet d'une action conjointe de la Carsat, de l'Aract et de la DRTEFP dans le cadre de l'ORST. Cette action, animée par l'Aract, fait l'objet d'un cofinancement DRTEFP/Fact/Carsat. Elle a pour objet, dans des secteurs d'activité prédéfinis, de mobiliser les consultants retenus sur trois champs d'investigation : contraintes physiques, contraintes mentales, organisation du travail. Les diagnostics effectués devraient permettre de définir des plans d'action, en précisant que les entreprises retenues le sont sur la base du volontariat. Ce programme se déroulera sur 2010/2011 et devrait être prolongé dans le cadre du PRST.

*Nord-Pas-de-Calais : action pluriannuelle "Garage-prévention-santé"*

### 1 - Les enseignements d'une action d'évaluation et de prévention de l'exposition au benzène et aux hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP) chez les mécaniciens automobiles dans le Valenciennois

Une enquête réalisée par la Cram Nord-Picardie et l'inspection du travail dans le cadre d'une action concertée sur l'utilisation des produits cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques, a montré que

dans la région Nord-Pas-de-Calais, 38 % des garages interrogés disent utiliser du benzène. Le benzène, substance toxique sans seuil de toxicité, est présent dans les carburants. Cette substance est reconnue cancérogène pour l'être humain et donc susceptible d'entraîner des effets nocifs quel que soit le degré d'exposition. Nous disposons, aujourd'hui, d'indicateurs biologiques fiables, appelés marqueurs d'exposition, qui reflètent l'exposition pour certains toxiques suspectés. Pour le benzène, un des marqueurs d'exposition actuellement validé est l'acide trans, trans muconique que l'on dose dans les urines en fin de poste pour mesurer l'exposition durant la journée. Sa corrélation avec une exposition éventuelle au benzène est bien validée et de nombreuses études donnent des valeurs de référence.

Les HAP sont présents dans les gaz d'échappement automobile et surtout diesel, dans les huiles usagées et dans les pneus bas de gamme. Ce sont des cancérogènes connus, la dernière modification du tableau de maladie professionnelle n° 36 bis (cancer de la peau) a inclut les huiles usagées dans les agents responsables. L'exposition aux HAP peut être mesurée par le dosage du 1 OH-pyrène dans les urines en fin de poste. Un dosage de ces marqueurs permet ainsi d'évaluer l'éventuelle surexposition du salarié et d'envisager rapidement des mesures préventives. Cette pratique s'inscrit dans une démarche d'évaluation et de prévention des risques beaucoup plus fine et précoce permettant ainsi d'anticiper l'éventuelle apparition d'une maladie professionnelle liée au toxique en question.

L'Association de santé au travail de l'arrondissement du Valenciennois (ASTAV) a élaboré en 2006 un projet pour développer la prévention des maladies professionnelles liées à une exposition au benzène, aux huiles usagées et aux gaz d'échappement chez les mécaniciens automobiles, avec comme objectifs :

- évaluer l'exposition au benzène et aux HAP des mécaniciens des garages ;

- apporter des précisions sur le document unique d'évaluation des risques ;

- réaliser des actions de prévention pour réduire les risques de maladies professionnelles liées à une exposition à ces toxiques : prévention technique, prévention organisationnelle et prévention individuelle.

Ce projet a été réalisé de 2006 à 2009 par l'équipe de santé travail de l'ASTAV, composée des 26 médecins ayant des garages dans les entreprises dont ils s'occupent, leurs secrétaires, une assistante en

santé-travail et la toxicologue du service. Un comité de pilotage a suivi les différentes phases du projet.

Cette action a bénéficié :

- de l'appui et du relais vers les entreprises par la Chambre des métiers et par les organisations professionnelles de la réparation automobile, ainsi que par la Caisse régionale d'assurance maladie (notamment son service prévention) ;

- du soutien technique et scientifique du Centre hospitalier régional universitaire de Lille, via le centre régional de toxicologie professionnelle et environnementale (réalisation des dosages biologiques) et le service de pathologie professionnelle et environnement (expertise toxicologique et interprétation des données) ;

- de l'Institut de santé au travail du Nord de la France (management du projet, évaluation de l'action).

Cette action entre dans le cadre des axes prioritaires du "plan régional de santé publique" et du "plan régional de santé au travail". Elle a pu être réalisée grâce à un financement du Groupement régional de santé publique. L'Association interprofessionnelle de France pour la prévention des risques et la promotion de la sécurité et de la santé au travail a également contribué financièrement au projet.

La première campagne a concerné 136 garages, dont 113 de moins de cinq salariés (un seul garage a refusé, ainsi qu'un salarié). Elle a permis de recueillir 542 échantillons d'urines, dont 496 interprétables :

- l'acide trans, trans muconique urinaire, reflet de l'exposition au benzène, était quantifiable chez 158 salariés (32 % des dosages), avec une valeur moyenne de 0,28 mg/g de créatinine (valeurs allant de 0,04 à 1,33) ;

- pour le 1 OH-pyrène, reflet de l'exposition aux HAP, la valeur moyenne était à 218 ng/g de créatinine pour les non-fumeurs et 560 ng/g pour les fumeurs avec des valeurs allant de 9,7 à 2 610. Les niveaux les plus élevés sont observés dans l'entretien d'engins de chantier et de moteurs deux-temps.

Les facteurs de contamination majoritaires semblent être le manque d'aspiration des gaz d'échappements ainsi que le contact cutané avec les huiles.

Les salariés ont reçu leurs résultats et une plaquette d'information sur les précautions à prendre au travail : port de gants pour certaines opérations, travail manches longues, lavage des mains, etc. Les employeurs ont été conviés à une conférence de restitution des résultats collectifs et d'information sur les mesures à prendre : aspiration des gaz d'échappement, achat de gants, fontaines de nettoyage, etc.

Une 2e campagne de prélèvement ainsi qu'un questionnaire d'évaluation des améliorations éventuelles a eu lieu début 2009. Les questionnaires d'évaluation donnent les informations suivantes : 27 % des garages étaient équipés d'aspiration de gaz d'échappement avant les premiers prélèvements et si les engagements sont tenus, 46 % devraient en être équipés en 2010. 73 % des salariés disent utiliser des gants. 83 % disposent de savon d'atelier adapté. 55 % des garages ont une fontaine de dégraissage. Les dosages de "contrôles" – même s'il faut les interpréter avec prudence car ce ne sont pas toujours les mêmes salariés "enquêtés" et que le nombre de prélèvements est moins élevé puisqu'ils ne visaient que les situations les plus mauvaises – montrent clairement l'influence bénéfique des extracteurs de fumées et l'impact négatif du contact avec les huiles usagées (sans compter le tabagisme).

Devant ce constat, le comité de pilotage de l'action valenciennoise a proposé d'engager une action de sensibilisation et d'information des salariés et des employeurs de l'arrondissement, sans oublier les centres de formation des apprentis. Des documents de communication à l'attention des employeurs, des salariés et des apprentis ont été réalisés dans ce sens.

### 2 - Le développement d'une action régionale à partir de ces constats

La Direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Nord de la France, forte de ces enseignements, a décidé d'étendre cette action de sensibilisation à toute la région en direction de tous les professionnels de la réparation automobile (poids lourds et engins agricoles inclus), soit 1 700 établissements occupant 25 000 salariés. Cette action, menée en 2009 et 2010, s'appuie, d'une part, sur une campagne de contrôle de l'inspection du travail, ciblée sur tous les établissements concernés par le risque, et, d'autre part, sur une action concertée impliquant les organisations professionnelles du secteur (CNPA et CNAMS), les chambres des métiers et de l'artisanat et les 12 services de santé au travail interentreprises de la région, avec l'appui de la DRTEFP et de la Cram.

L'action GPS vise à alerter les professionnels sur les risques inhérents au contact avec les carburants et produits dérivés du pétrole et à les inciter à mettre en œuvre les bonnes pratiques de prévention. Un dispositif d'accompagnement individuel des petites entreprises est mis en place. Tout employeur volontaire (TPE de moins de cinquante salariés) peut bénéficier gratuitement de cet accompagnement en signant avec son organisation professionnelle ou sa chambre de métiers, et son service de santé au travail, un "contrat d'engagement" formalisant son intention de mettre en œuvre une démarche de prévention adaptée. Il informe les salariés de cette démarche. Un logo commun a été adopté : *GPS, le bon itinéraire*.

L'accompagnement est construit sur une durée d'un an, suivant le schéma suivant :

- sensibilisation de l'entreprise et signature du contrat d'engagement ;
- état des lieux sur la base d'une même fiche de visite (prévention technique/prévention individuelle) ;
- mise à jour de l'évaluation des risques chimiques dans l'entreprise ;
- implication du service de santé au travail le plus en amont possible dans la démarche ;
- mise à jour de la fiche d'entreprise du médecin du travail ;
- suivant les besoins, intervention pluridisciplinaire possible du service de santé au travail ;
- définition du plan d'action ;
- mise en œuvre du plan d'action ;
- la CRAM est susceptible d'accompagner les mesures de prévention à mettre en œuvre ;
- nouvel état des lieux et évaluation en fin de parcours.

Tous les services de santé au travail interentreprises de la région sans exception s'inscrivent dans cette action concertée régionale. Certains ont décidé d'accompagner progressivement tous les garages de leur secteur. Un groupe de médecins référents a été mis en place. Enfin, des outils de communication communs ont été élaborés. Une boîte à outils est mise à disposition sur la plate-forme d'échanges www.istnf.fr

Pour assurer dans de bonnes conditions la réalisation de cette action, la DRTEFP a passé des conventions avec les chambres de métiers et avec les deux organisations professionnelles. Par ailleurs, des accords de contractualisation sont intervenus avec la majorité des services de santé au travail, dans la cadre du plan régional de santé au travail. Un comité de pilotage régional de l'action GPS, qui réunit tous les acteurs et un réseau de référents impliquant plusieurs dizaines de

personnes, dont trois membres de la cellule pluridisciplinaire régionale de la DRTEFP, a été mis en place.

Les premiers résultats de cette action sont encourageants. Liant une sensibilisation précise et documentée sur le risque et une forme d'accompagnement individuel visant à aider l'employeur à aller jusqu'au bout de la démarche, l'action GPS a été très bien accueillie par les professionnels.

Au 31 décembre 2009, les premiers bilans étaient les suivants :

- l'inspection du travail a mené 2 167 contrôles ciblés sur le risque CMR (pour un objectif régional de 1 300), parmi lesquels 130 qui ont concerné le risque benzène et HAP dans les garages ont donné lieu à la remontée d'informations qualitatives auprès de la DRTEFP ;

- la Chambre de métiers du Nord a engagé l'accompagnement de 48 garages (35 contrats d'engagement signés) ;

- la Chambre des métiers du Pas-de-Calais accompagne 97 garages (95 contrats d'engagement signés) ;

- le CNPA Nord-Pas-de-Calais a engagé l'accompagnement de 54 garages (26 Nord, 28 Pas-de-Calais, 48 contrats d'engagement) ;

- la CNAMS accompagne 15 entreprises ;

- 214 entreprises bénéficiaient donc d'un accompagnement individuel des organisations professionnelles ou des chambres de métiers en décembre 2009. Parmi celles-ci, comme sur le Valenciennois où 136 garages ont bénéficié de l'action de l'ASTAV, la plupart ont engagé des démarches de prévention et certaines ont terminé, avec parfois des investissements significatifs (dispositifs de captation des gaz d'échappement) ;

- le passage de relais avec les services de santé au travail fonctionne ;

- plusieurs services de santé au travail ont engagé une démarche d'accompagnement pluridisciplinaire systématique des garages de leur territoire, d'autres ont fait le choix d'une démarche plus progressive ;

- l'action qui concerne déjà plusieurs centaines de garages sur tous les territoires de la région se poursuit et devrait s'étendre en 2010.

*Provence-Alpes-Côte d'Azur : appui aux acteurs de l'entreprise pour prévenir les risques psychosociaux (RPS)*

**Actions collectives**

En 2009, une action collective sur l'évaluation des risques psychosociaux dans le secteur sanitaire et social dans le département des Hautes-Alpes a été menée. Elle a consisté à faire accompagner par un consultant 13 entreprises de différents domaines du secteur sanitaire et social (handicaps mentaux, physiques, des soins à domicile, des personnes âgées, de l'insertion, etc.), volontaires dans la mise en place de leur démarche d'évaluation des risques psychosociaux. La méthodologie choisie comprenait l'alternance de phases collectives (formation, échange de pratique) et de phases individuelles (accompagnement au sein de l'entreprise). L'action est financée par le Fond d'amélioration des conditions de travail, et nécessite un engagement important de la part de la direction ainsi que l'aval des élus du personnel.

Au-delà de l'accompagnement des entreprises volontaires, cette démarche devra permettre le transfert de connaissances vers l'ensemble des entreprises régionales du secteur, entre autres par la production d'un guide méthodologique.

Selon la même logique, et méthode, deux autres groupes d'entreprises du secteur sanitaire et social vont bénéficier en 2009-2010 de ce même accompagnement : un groupe régional et un groupe départemental (Alpes-Maritimes). Un groupe d'entreprises adhérentes à la CGPME du Vaucluse sont également engagés dans une action d'accompagnement sur les RPS.

Enfin, une action d'accompagnement à l'évaluation des risques psychosociaux d'une dizaine de centres de relation clients (plateformes d'appels téléphoniques) est également en cours.

**Actions de formation**

Des actions de formation à l'attention des représentants du personnel des entreprises régionales sont organisées par l'Institut régional du travail. L'objectif de ces stages est de leur fournir les moyens d'agir pour participer à l'élaboration d'une démarche de prévention des risques psychosociaux.

**Journées de communication**

Des journées de communication et de colloques pour les entreprises telle que la rencontre du 12 mars 2009 sur les indicateurs de

repérage. Cette demi-journée d'échanges s'inscrivait dans la continuité du colloque de novembre 2007 "risques psychosociaux : comment faire ?", et a permis d'étudier quelles sont les modalités de mise en œuvre d'un diagnostic sur les risques psychosociaux en entreprise. Plus de 400 participants se sont inscrits à ce colloque et 60 % d'entre eux étaient des acteurs de l'entreprise : pour moitié des dirigeants et cadres et pour moitié des salariés et représentants du personnel. La prochaine rencontre, programmée le 17 mars 2010, sera orienté sur le thème de la mise en place d'actions de prévention des risques psychosociaux : il s'agira de montrer comment l'on passe de l'étape du prédiagnostic à celle du plan d'action.

# III. ANALYSE DE LA VERBALISATION ET DES SUITES PÉNALES À L'ACTIVITÉ DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'Observatoire des suites pénales (OSP) constitue un des volets du PMDIT ayant pour objectif de renforcer l'effectivité du droit et l'efficacité des contrôles par l'examen qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre des sanctions pénales.

Cet outil, conçu en 2007 et réellement mis à disposition des services de l'inspection du travail en 2008, recense l'ensemble des procès-verbaux (PV) dressés et transmis à la justice depuis le 1er janvier 2004. Il intègre les suites connues, par une mise à jour périodique des données transmises aux services déconcentrés tant par les parquets que par les juridictions.

## III.1. Analyse de la verbalisation 2009

À la date du 15 février 2010, l'OSP recense 33 193 procédures, closes et transmises à la justice.

**PV transmis thème -** % annuel

| Thèmes | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | Cumul PV depuis 2004 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Santé sécurité** | 1 689 | 1 802 | 1 856 | 2 290 | 2 376 | 2 207 | 12 220 |
| | *34 %* | *35 %* | *38 %* | *39 %* | *40 %* | *35 %* | *37 %* |
| **Contrat de travail** | 797 | 677 | 559 | 751 | 829 | 1 124 | 4 737 |
| | *16 %* | *13 %* | *11 %* | *13 %* | *14 %* | *18 %* | *14 %* |
| **Représentation du personnel** | 210 | 224 | 177 | 179 | 187 | 227 | 1 204 |
| | *4 %* | *4 %* | *4 %* | *3 %* | *3 %* | *4 %* | *4 %* |
| **Emploi-formation** | 232 | 211 | 191 | 208 | 246 | 273 | 1 361 |
| | *5 %* | *4 %* | *4 %* | *3 %* | *4 %* | *4 %* | *4 %* |
| **Obligations générales** | 1 855 | 2 087 | 1 984 | 2 257 | 2 153 | 2 083 | 12 419 |
| | *38 %* | *41 %* | *41 %* | *38 %* | *36 %* | *33 %* | *37 %* |
| **Libertés et droits fondamentaux** | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 1 | 9 |
| | *0 %* | *0 %* | *0 %* | *0%* | *0 %* | *0 %* | *0 %* |
| **Négociation collective** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | *0 %* | *0 %* | *0 %* | *0 %* | *0%* | *0 %* | *0 %* |
| **Non précisés** | 130 | 110 | 127 | 263 | 176 | 436 | 1 242 |
| | *3 %* | *2 %* | *3 %* | *4 %* | *3 %* | *7 %* | *4 %* |
| **Total des PV par année** | **4 913** | **5 111** | **4 894** | **5 948** | **5 975** | **6 352** | **33 193** |

La progression du nombre total des procédures en 2009 s'explique par l'enregistrement de près de 350 procédures concernant le transport routier, ce secteur d'activité n'étant pas comptabilisé avant la "fusion".

S'agissant des procédures se rapportant aux entreprises agricoles, ce sont plus de 160 procédures qui sont identifiées sur cette même année.

Si l'on excepte ces deux secteurs d'activité, le nombre total de procédures baisse, à périmètre identique, de 2 % par rapport à 2008.

L'analyse des thèmes de la verbalisation 2009 confirme la prédominance du thème *"santé et sécurité"* (35 %) qui représente plus du tiers du total des procédures (35 %). Cette part est toutefois en légère baisse par rapport aux années précédentes (39 % en 2007 et 40 % en 2008).

À l'intérieur du thème *"santé et sécurité"*, renseigné comme thème principal des procédures, on constate que ce sont les infractions portant sur :

- le risque de chutes de hauteur qui est le plus souvent relevé, avec 341 infractions portant sur l'absence d'équipements de sécurité conformes pour les travaux en hauteur (15 %) ;

- puis 195 infractions portant sur les équipements de travail (information, formation et utilisation) (9 %) ;

- puis 167 infractions sur la réglementation générale sur l'hygiène et la sécurité du travail (8 %).

En ce qui concerne les infractions liées au risque CMR, elles ont été relevées 94 fois (soit 4 % du thème *"santé et sécurité"*) dont les deux tiers sur le risque "amiante" (66 infractions) principalement dans le BTP, sur la France entière.

Le thème *"obligations générales""* représente le 2e rang des actions pénales de l'inspection avec 33 % du total des procédures dressées. Dans ce thème, on distingue, conformément à la partie huitième du Code du travail, les infractions liées au travail illégal de celles portant sur les atteintes aux fonctions des inspecteurs et contrôleurs du travail :

- pour le sous-thème *"travail illégal"*, qui représente près des 4/5e du thème, les infractions sur l'exécution d'un travail dissimulé sont le plus souvent relevées (1 082 procédures, soit 62 % du sous-thème), puis celles pour l'absence de déclaration d'embauche (197, soit 11 %), puis celles relatives à l'emploi d'étrangers sans titre de travail (86, soit 4,9 %) ;

- pour le sous-thème *"atteintes aux fonctions de contrôle"*, la part des obstacles et outrages, avec 200 infractions relevées, est relativement stable par rapport à 2008. Elle représente 60 % du sous-thème.

Le thème *"contrat de travail"*, avec 18 % du total des procédures, marque quant à lui une hausse significative. La prise en compte du secteur du transport, dont la plupart des infractions concernent la durée du travail et notamment les temps de conduite, explique cette progression. En termes d'infractions, ce sont celles relevant de :

- la durée du travail (dépassement des durées maximales principalement) qui prédominent, avec 126 relevés d'infractions (11 % du thème général) ;

- puis 104 infractions liées à l'absence de moyens et de documents de contrôle de la durée du travail (9 %) ;

- enfin l'emploi de salarié le dimanche, infraction relevée 101 fois (9 %).

Avec 227 procédures, le sous-thème *"représentation du personnel"* (dont l'entrave aux fonctions des institutions représentatives du personnel et l'exercice du droit syndical), augmente d'un point (4 % en

2009 et 3 % en 2008). Cette faible évolution doit d'autant plus être relativisée qu'elle concerne un faible nombre de procédures.

Dans le détail du thème, on note que :

- 96 concernent particulièrement l'institution des délégués du personnel ;
- 39 portent sur des atteintes aux comités d'entreprise ;
- 31 sur les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- 30 sur l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

**La verbalisation dans le secteur agricole**

En 2009, l'Observatoire des suites pénales (OSP) de l'inspection du travail, a intégré les procédures relatives au secteur agricole. La verbalisation dans ce secteur peut donc être analysée.

L'OSP a comptabilisé 168 procès-verbaux qui ont été relevés au sein d'entreprises agricoles au sens de l'article 1er de la convention OIT nº 129, c'est-à-dire, les entreprises ayant pour objet la culture, l'élevage, la sylviculture, l'horticulture, la transformation primaires des produits agricoles par l'exploitant (…) correspondant aux codes NAF de 01 à 03, auxquels on peut ajouter 18 procédures concernant les paysagistes qui, bien qu'ayant un code NAF 8130Z (prestations de services), peuvent être comptabilisés dans ce secteur.

À l'examen des thèmes de cette verbalisation on constate que :

- le thème *"obligations générales"* représente le thème majoritaire avec 96 procès-verbaux, soit près de 52 % du total des procédures. 74 procédures concernent des infractions de travail illégal et 22 l'inspection du travail (obstacles, outrages, prérogatives et moyens, etc.) ;
- le thème *"santé et sécurité"* avec 57 procédures se positionne en second, soit 31 % des procès-verbaux. 55 procédures sont liées à l'hygiène et la sécurité au travail et deux sont relatives aux infractions sur les documents et/ou affichages obligatoires.

Sur l'aspect *"contrat de travail"*, 14 procès-verbaux ont été dressés, avec en premier la durée du travail, puis les congés et des infractions sur les salaires, pesant pour près de 8 % du total des PV du secteur agricole.

Les infractions à la *"représentation du personnel"* ont été relevées dans neuf procédures (5 % du total).

Le thème *"emploi formation"* est présent quant à lui dans sept procès-verbaux, représentant 4 % du total des procédures du secteur.

**La verbalisation dans les départements d'outre-mer**

S'agissant des DOM (voir tableau ci-après), 139 procédures ont été transmises au parquet en 2009 :

- Guadeloupe : 38 procédures ;
- Martinique : 7 procédures ;
- Guyane : 37 procédures ;
- la Réunion : 57 procédures.

Il apparaît que la part du thème *"obligations générales"*, et en particulier, le *"travail illégal"*, représente dans les DOM, une part importante des procédures (44 % ; en Guyane, particulièrement, la part du travail illégal représente 80 % du total des procédures). Vient ensuite le thème *"santé et sécurité"* (27 %), le thème *"contrat de travail"* n'apparaissant qu'à hauteur de 8 %.

| PV transmis par thème | Guadeloupe | Martinique | Guyane | Réunion | Total PV |
|---|---|---|---|---|---|
| Santé sécurité | 16 | 3 | 3 | 16 | 38 |
| | *42 %* | *43 %* | *8 %* | *28 %* | *27 %* |
| Contrat de travail | 6 | 1 | 2 | 4 | 13 |
| | *16 %* | *14 %* | *5 %* | *7 %* | *8 %* |
| Représentation du personnel | 2 | 0 | 1 | 2 | 5 |
| | *5 %* | *0 %* | *3 %* | *3,5 %* | *4 %* |
| Emploi-formation | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| | *3 %* | *29 %* | *0 %* | *0 %* | *2 %* |
| Obligations générales | 13 | 1 | 30 | 17 | 61 |
| | *34 %* | *14 %* | *81 %* | *30 %* | *44 %* |
| Libertés et droits fondamentaux | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | *0 %* | *0 %* | *0 %* | *0 %* | *0 %* |
| Négociation collective | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | *0 %* | *0 %* | *0 %* | *0 %* | *0 %* |
| Non précisés | 0 | 0 | 1 | 18 | 19 |
| | *0 %* | *0 %* | *3 %* | *32 %* | *14 %* |
| **Total des PV** | **38** | **7** | **37** | **57** | **139** |

**Focus sur la durée du travail dans le secteur routier**

L'action de l'inspection du travail porte dans ce secteur sur l'ensemble des champs légaux et réglementaires.

Elle revêt une importance particulière en matière de contrôle du respect des dispositions nationales relatives à la durée du travail et des dispositions européennes relatives aux durées de conduite et de repos des conducteurs routiers (règlement CE 561-2006 du 15 mars 2006). En effet, au-delà des incidences du non-respect de ces dispositions sur les conditions d'emploi et de travail des conducteurs, leur impact en termes de sécurité routière et de

contribution à la préservation d'une concurrence loyale entre les entreprises (y compris européennes) est essentiel.

Ainsi, l'Observatoire des suites pénales recense au titre de 2009 :

- 83 procès-verbaux sanctionnant des non-conformités au règlement européen précité, portant sur l'analyse des données de plus de 10 000 conducteurs (plus de 800 000 journées de travail conducteurs) ;
- 270 procès-verbaux sanctionnant essentiellement des non conformités aux règles nationales relatives aux durées de travail.

## III.2. Analyse des suites pénales connues au 15 février 2010

**Méthodologie d'analyse des procédures de la base OSP[170]**

*La connaissance des suites apportées par les parquets et les juridictions aux procédures pénales initiées par les services du travail, dépend de deux facteurs principaux liés au temps judiciaire, d'une part, et au recueil de l'information, d'autre part.*

*Sur ce dernier point, de réels efforts des services judiciaires, comme des services déconcentrés du travail, sont constatables dans la plupart des régions, pour faire connaître ces suites.*

*Au sein de l'OSP, à la date du 15 février 2010, le taux de suites non renseignées passe de 31 % pour l'année 2004 à 69 % pour 2009. En effet, plus on s'éloigne de la date en cours, plus les données fournies par les services sont nombreuses.*

*À compter du présent rapport, la méthode retenue pour des raisons statistiques est de n'analyser que les années pour lesquelles le taux de connaissance des suites est proche des deux tiers, à savoir, au 15 février 2010, les années 2004 et 2005. Cette mise en perspective permet, malgré le caractère incomplet de la base, d'avoir une vision réaliste des suites données par la justice aux procès-verbaux de l'inspection du travail.*

*Par ailleurs, un PV peut constater plusieurs infractions concernant des champs différents du droit du travail : par convention, la base étant renseignée non pas par type d'infraction mais bien par procès-verbal, le thème principal de chaque procédure, identifié dans l'OSP comme thème premier de verbalisation, a donc été retenu.*

*Le parquet comme le juge peuvent également prendre des décisions différentes au sein d'une même procédure afin de traiter différemment des infractions distinctes : par convention, nous avons retenu de prendre la décision apportée par les juridictions relativement à chaque procès-verbal et donc relativement là encore, au thème principal de la procédure.*

*170) Et précautions de lecture des tableaux qui suivent.*

*Les tableaux 2004 et 2005 ci-après permettent donc, sur la base des éléments de méthode retenus ci-dessus, de dégager les premières tendances fiables des réponses pénales et des décisions de justice par grand thème de verbalisation.*

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Total** | **4 913** | **5 111** | **4 894** | **5 948** | **5 975** | **6 352** |
| **PV ayant des suites connues** | **3 404** | **3 252** | **2 611** | **3 240** | **2 668** | **1 968** |
| | ***69 %*** | ***64 %*** | ***53 %*** | ***54 %*** | ***45 %*** | ***31 %*** |
| En cours | 245 | 440 | 558 | 1 142 | 1 464 | 1 716 |
| Classements sans suite | 835 | 772 | 597 | 590 | 343 | 66 |
| Peines alternatives aux poursuites | 521 | 485 | 325 | 505 | 305 | 93 |
| Poursuites | 1 803 | 1 555 | 1 131 | 1 003 | 556 | 93 |
| ***En pourcentage des PV ayant des suites connues*** | | | | | | |
| *En cours* | *7 %* | *14 %* | *21 %* | *35 %* | *55 %* | *87 %* |
| *Classements sans suite* | *25 %* | *24 %* | *23 %* | *18 %* | *13 %* | *3 %* |
| *Peines alternatives aux poursuites* | *15 %* | *15 %* | *12 %* | *16 %* | *11 %* | *5 %* |
| *Poursuites* | *53 %* | *48 %* | *43 %* | *31 %* | *21 %* | *5 %* |
| **PV sans connaissance des suites** | **1 509** | **1 859** | **2 283** | **2 708** | **3 307** | **4 384** |
| | **31 %** | **36 %** | **47 %** | **46 %** | **55 %** | **69 %** |
| Suites non renseignées | 1 406 | 1 740 | 2 016 | 2 471 | 3 128 | 4 318 |
| Dessaisissements | 103 | 119 | 267 | 237 | 179 | 66 |

**Suites pénales apportées aux procédures relevées dans le secteur agricole**

186 procédures répertoriées par l'OSP pour 2009, au 15 février 2010 :

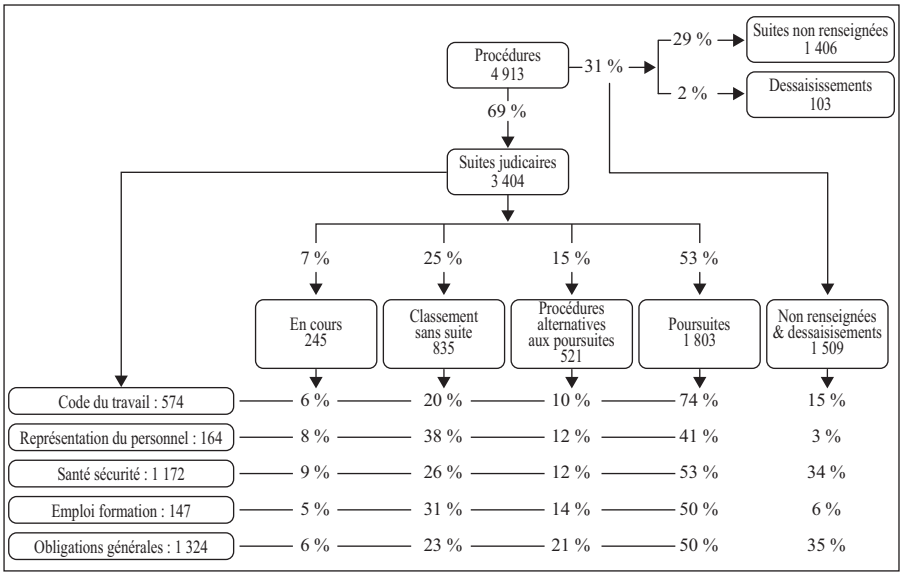
- suites inconnues ou non renseignées : 108 ;
- en cours : 74 ;
- procédures alternatives à poursuites : 3 ;
- dessaisissements : 1.

**Suites pénales apportées aux procédures pénales relevées dans les DOM**

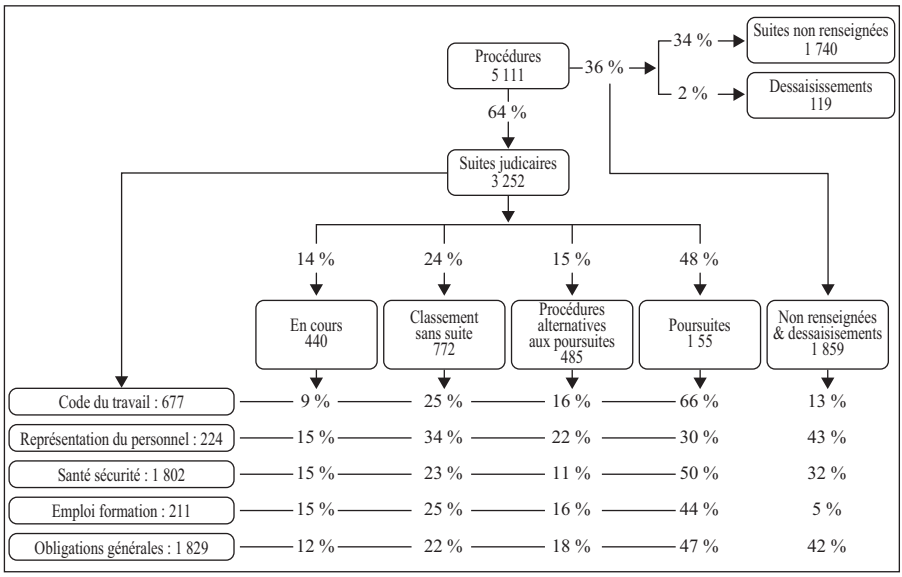
Dans les DOM, il existe de réelles difficultés pour obtenir les suites des procédures de l'inspection du travail, notamment sur la Guadeloupe et la Guyane, depuis 2004. Pour les deux autres départements, la mise en place de l'OSP a favorisé le retour d'informations des juridictions. Néanmoins, le retour des PV des années 2004 et 2005, qui, dans les régions métropolitaines, affichent des résultats probants, semblent présenter des difficultés particulières.

Les années 2007 et 2008, présentent des résultats exploitables, puisque le taux de retour dépasse les 50 % sur ces deux années (pour trois départements sur cinq). On note la part très faible des classements sans suite qui se situe à 10 % en 2007 et 9 % en 2008, des suites connues. La part des poursuites s'établit en 2007 à 67 % et 49% en 2008, avec un taux de peines alternatives de 11 % en 2007 et 5 % en 2008. 13 % des procédures étant en enquêtes (en cours) en 2007 et 37 % en 2008.

## Procès-verbaux dressés en 2004



## Procès-verbaux dressés en 2005




### *Analyse des réponses judiciaires apportées aux procédures transmises en 2004 et 2005, quelle que soit la date de cette réponse*

Cette analyse permet de faire apparaître certaines tendances.

**Les classements sans suite**, tous motifs confondus, représentent 24 et 25 % des décisions. Cette même part des classements sans suite, examinée par thème, permet de constater en 2004 et 2005, le classement de 38 et 34 % des PV sur le thème de *"représentation du personnel"*, l'ensemble des autres thèmes restant globalement dans la moyenne générale des classements, avec un léger dépassement concernant *"emploi formation"*, qui s'établit en 2004 à 31, soit 7 points au dessus de la moyenne globale.

**Les poursuites** représentent en moyenne 53 % des décisions des parquets en 2004 et, 48 % en 2005 :

- les procédures engagées sur le thème *"contrat de travail"* et notamment la durée du travail, sont poursuivies à hauteur de 74 % en 2004 et 66 % en 2005 ;

- sur le thème *"santé et sécurité"*, le taux de poursuite se situe dans la moyenne générale en 2004 (53 %) et 2 points au-dessus (50 %) de cette moyenne en 2005.

**Les procédures alternatives aux poursuites**, avec une large majorité de rappels à la loi et d'avertissements, gardent, sur la période considérée, une constante de 15 % des suites connues. Ces procédures sont retenues par la justice, pour des infractions simples, élucidées et reconnues par le mis en cause. Le recours à ces procédures, qui a tout à fait sa place en tant que réponse judiciaire, ne peut être mis en œuvre en cas d'atteinte ou de risques d'atteinte à l'intégrité des personnes.

***Analyse des jugements rendus sur la base des procédures transmises en 2004 et 2005, quelle que soit la date du jugement***

Au regard des graphes de présentation des décisions de justice 2004 et 2005 (voir ci-après), il apparaît que :

- 95 % et 94 % des poursuites ont donné lieu à des prononcés de peine ;
- 6 % et 3 % seulement ont donné lieu à des relaxes.

Quant aux peines infligées par les tribunaux et du fait que le Code du travail prévoit majoritairement des peines d'amendes, l'on observe les taux de :

- 71 % d'amendes pour les 1 705 peines prononcées en 2004 ;
- 74 % d'amendes pour les 1 461 peines de 2005.

Ainsi que 241 peines de prison infligées en 2004 dont :
- 21 % de prison ferme ;
- 77 % de prison avec sursis.

Et, 193 peines de prison en 2005 dont :
- 10 % de prison ferme ;
- 88 % de prison avec sursis.

***Analyse des jugements rendus sur les PV dressés en 2004, quelle que soit la date du jugement***

Sur le thème *"contrat de travail"*, les taux de condamnation apparaissent ainsi :

- 84 % d'amendes contraventionnelles ou délictuelles, certains cas de récidive sur ce thème peuvent entraîner des peines de prison mais ces dernières assorties d'amendes ne représentent que 3 % des peines ;
- 3 % sont des condamnations partielles assorties de relaxe ;
- 5 % de relaxe ;
- 5 % sans précision.

Sur le sous-thème *“travail illégal”* :

- 48 % des condamnations sont des amendes seules ;
- 25 % de peines d’amendes assorties de prison ;
- 4 % de prison seule, 5 % de condamnations partielles ;
- 6 % de relaxe ;
- 2 % sans autre précision.

Sur le sous-thème *“pouvoirs et compétence de l’inspection du travail”* :

- 68 % d’amendes seules ;
- 2 % de peines de prison seules ;
- 19 % de peines d’amende assorties de prison ;
- 4 % de condamnations partielles ;
- 5 % de relaxe auxquelles s’ajoutent 2 % sans autre précision.

Les infractions à la *“santé et sécurité”* totalisent :

- 73 % d’amendes seules ;
- 12 % de peines de prison accompagnées de peines d’amendes ;
- 6 % sans précision ;
- 4 % de relaxe partielle et 5 % de relaxe.

Les infractions poursuivies dans le cadre de *“l’emploi-formation”* totalisent :

- 73 % d’amendes seules ;
- 8 % de peines de prison accompagnées de peines d’amendes ;
- 11 % d’autres peines ;
- 8 % de relaxe.

Les infractions en matière de *“représentation du personnel”*, totalisent :

- 65 % d’amendes seules ;
- 5 % de peines de prison accompagnées d’amendes ;
- 11 % d’autres peines avec peu de peines de prison ;
- 12 % de relaxe ;
- 8 % sans précision.

***Analyse des jugements rendus sur les PV dressés en 2005, quelle que soit la date du jugement***

- 83 % du nombre de peines sur le thème contrat de travail, sont des amendes, soit un chiffre équivalent à 2004, les peines de prison

assorties d'amendes représentent 4 % des peines, les peines partielles 6 % des sanctions, 3 % de relaxe et 4 % sans précision.

- Sur le sous-thème *"travail illégal"* : 60 % des peines infligées sont des peines d'amendes, 20 % sont des amendes assorties de peines de prison, 3 % sont des peines de prison, 9 % de peines partielles et 5 % sans précision.

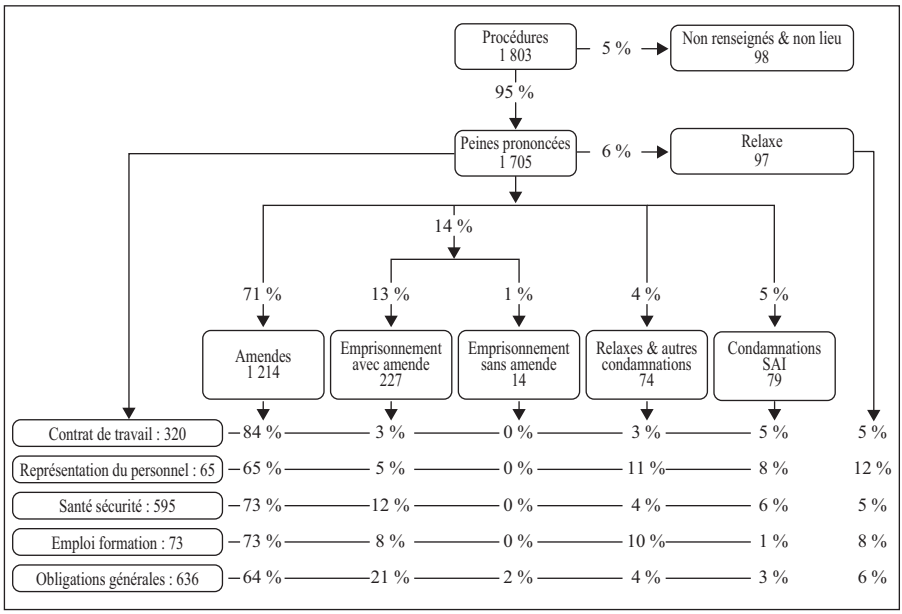
- Sur le sous-thème *"pouvoirs et compétence de l'inspection du travail"* : les peines d'amende représentent plus de 80 % des condamnations, 10 % d'amendes assortie d'une peine de prison, 2 % sont des condamnations assorties de relaxe, 5 % de relaxe et 3 % ne comportent aucune indication.

- En *"santé et sécurité"*, les peines de prison accompagnées de peines d'amendes sont stables et totalisent 12 % des sanctions du thème, les amendes seules représentant 76 % des peines, pour 6 % en autres peines, 3 % de relaxe et 3 % sans précision.

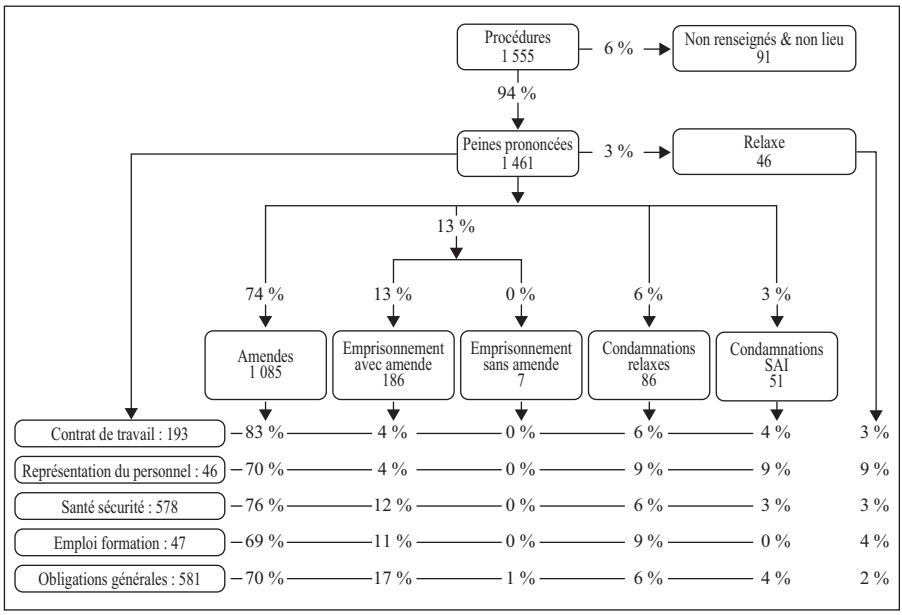
- Les peines d'amendes seules, restent majoritaires en *"emploi formation"* avec 69 %, les amendes assorties de peines de prison pour 11 %, en augmentation par rapport à 2004, 4 % de relaxe et 9 % d'autres condamnations.

- Sur le thème *"représentation du personnel"*, les amendes représentent 70 % des peines, toujours peu de peines de prison même assorties d'amendes : 4 %, et 9 % de peines assorties de relaxe, 9 % de relaxe et 8 % de non précisées.

## Jugements prononcés en 2004




## Jugements prononcés en 2005



## III.3. Présentation des travaux en cours et projetés avec la Chancellerie

Un groupe de travail national relatif à l'action pénale de l'inspection du travail, a été constitué en 2009 à l'initiative la DGT. Ce groupe est composé d'agents des services déconcentrés et de magistrats en poste. Il est animé par la DGT (Service de l'animation territoriale) et la Direction des affaires criminelles et des grâces (DACG) du ministère de la Justice et des Libertés (Bureau de la santé publique, du droit social et de l'environnement).

Deux objectifs ont été fixés à ce groupe de travail :

- refondre et actualiser deux instructions de base de 2002, l'une sur les relations entre les juridictions et les services déconcentrés du travail et l'autre sur l'élaboration et le suivi des procès verbaux ;

- élaborer des outils méthodologiques à destination des services de l'inspection du travail sous forme de fiches juridiques et de conseils de pratiques professionnelles.

En effet, plusieurs facteurs justifient des évolutions dans la pratique pénale des services : la recodification, la mise en œuvre du PMDIT et le renouvellement important des agents de contrôle, la fusion des systèmes d'inspection, la création des Direccte, la mise en place de l'OSP, mais également les évolutions du droit pénal, de la procédure pénale et de la jurisprudence.

La méthode de travail retenue dans ce groupe fait alterner des réunions en groupe plénier (quatre en 2009) avec les travaux de groupes plus restreints. Le guide sur le suivi des procès verbaux est en phase de finalisation. Les travaux concernant les instructions conjointes Justice/Travail seront initiés en 2010.

Par ailleurs, le système d'information de la Chancellerie, en cours de développement, pourrait faciliter le suivi des infractions relevées par l'ensemble des verbalisateurs et donc de l'inspection du travail. À ce titre, un rapprochement des services des deux ministères est programmé, avec l'ambition d'améliorer la lisibilité de la politique pénale en matière de droit du travail sur l'ensemble du territoire.

Enfin, un travail de réflexion est actuellement mené avec les services de la justice sur le cadre et les critères de mise en œuvre des procédures alternatives à poursuites en matière de droit du travail.

# ANNEXES

**Tableau nº 1**
Nombre d'interventions par type d'interventions et par région en 2009

**Tableau nº 2**
Nombre de suites à interventions par type de suites et par région en 2009

**Tableau nº 3**
Nombre d'articles visés dans les suites à interventions par types de suites et par objet en 2009

**Glossaire**

## Tableau 1 - Nombre d'interventions par type d'interventions et par région en 2009

| Région | Contre visite | Enquête | Mission de conciliation | Réunions en entreprise | Visite de contrôle | Total interventions |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Alsace | 673 | 2 505 | 24 | 503 | 4 936 | 8 641 |
| Aquitaine | 639 | 3 919 | 317 | 528 | 6 962 | 12 365 |
| Auvergne | 394 | 2 577 | 14 | 405 | 4 809 | 8 199 |
| Basse-Normandie | 677 | 2 926 | 16 | 221 | 4 018 | 7 858 |
| Bourgogne | 508 | 3 214 | 29 | 414 | 4 256 | 8 421 |
| Bretagne | 591 | 4 316 | 150 | 549 | 9 891 | 15 497 |
| Centre | 1 104 | 5 149 | 35 | 404 | 6 604 | 13 296 |
| Champagne-Ardenne | 367 | 2 249 | 13 | 228 | 2 627 | 5 484 |
| Corse | 179 | 460 | 1 | 15 | 699 | 1 354 |
| Franche-Comté | 234 | 3 913 | 9 | 182 | 2 250 | 6 588 |
| Guadeloupe | 40 | 90 | 2 | 2 | 299 | 433 |
| Guyane | 89 | 57 | 5 | 16 | 601 | 768 |
| Haute-Normandie | 612 | 3 919 | 27 | 206 | 4 393 | 9 157 |
| Île-de-France | 3 059 | 14 888 | 245 | 1 507 | 31 135 | 50 834 |
| Languedoc-Roussillon | 416 | 3 955 | 24 | 245 | 6 134 | 10 774 |
| Limousin | 387 | 1 909 | 20 | 407 | 2 420 | 5 143 |
| Lorraine | 969 | 4 607 | 45 | 222 | 4 140 | 9 983 |
| Martinique | 136 | 206 | 34 | 71 | 682 | 1 129 |
| Midi-Pyrénées | 868 | 4 921 | 334 | 469 | 7 348 | 13 940 |
| Nord-Pas-de-Calais | 2 348 | 7 795 | 70 | 756 | 18 379 | 29 348 |
| Pays de la Loire | 1 035 | 8 991 | 31 | 644 | 7 817 | 18 518 |
| Picardie | 372 | 3 327 | 78 | 281 | 3 620 | 7 678 |
| Poitou-Charentes | 637 | 3 278 | 17 | 351 | 4 629 | 8 912 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 1 277 | 4 670 | 62 | 838 | 12 576 | 19 423 |
| Réunion | 52 | 288 | 15 | 102 | 2 219 | 2 676 |
| Rhône-Alpes | 1 261 | 11 589 | 106 | 1 002 | 15 876 | 29 834 |
| Saint-Martin | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Non renseigné | 20 | 618 | 10 | 28 | 614 | 1 290 |
| **Total** | **18 944** | **106 336** | **1 733** | **10 596** | **169 934** | **307 543** |

## Tableau nº 2 - Nombre de suites à interventions par type de suites et par région en 2009

| Région | Avis | Arrêt d'act. s/ CMR | Décision de recours | Décision | Décision de chantier | Demande de vérification | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Alsace | 258 | 3 | 0 | 750 | 148 | 30 | |
| Aquitaine | 676 | 0 | 1 | 1 421 | 104 | 22 | |
| Auvergne | 558 | 0 | 3 | 831 | 107 | 33 | |
| Basse-Normandie | 699 | 2 | 2 | 834 | 243 | 35 | |
| Bourgogne | 848 | 1 | 12 | 1 071 | 226 | 62 | |
| Bretagne | 1 246 | 8 | 1 | 1 783 | 256 | 34 | |
| Centre | 1 020 | 0 | 8 | 1 852 | 336 | 41 | |
| Champagne-Ardenne | 797 | 0 | 2 | 833 | 132 | 15 | |
| Corse | 80 | 0 | 2 | 169 | 60 | 4 | |
| Franche-Comté | 2 156 | 0 | 3 | 798 | 61 | 15 | |
| Guadeloupe | 7 | 0 | 0 | 95 | 18 | 14 | |
| Guyane | 6 | 0 | 2 | 22 | 29 | 1 | |
| Haute-Normandie | 1 221 | 0 | 1 | 1 149 | 464 | 55 | |
| Île-de-France | 1 531 | 1 | 49 | 8 942 | 1 244 | 375 | |
| Languedoc-Roussillon | 593 | 0 | 2 | 1 867 | 175 | 19 | |
| Limousin | 297 | 0 | 0 | 716 | 52 | 5 | |
| Lorraine | 1 204 | 0 | 2 | 1 427 | 163 | 39 | |
| Martinique | 1 | 0 | 0 | 57 | 1 | 14 | |
| Midi-Pyrénées | 1 354 | 1 | 7 | 1 911 | 145 | 29 | |
| Nord-Pas-de-Calais | 1 033 | 0 | 9 | 3 018 | 660 | 215 | |
| Pays de la Loire | 2 049 | 3 | 10 | 4 726 | 214 | 24 | |
| Picardie | 1 244 | 3 | 4 | 1 521 | 170 | 16 | |
| Poitou-Charentes | 1 155 | 0 | 2 | 1 315 | 143 | 35 | |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 478 | 1 | 11 | 2 601 | 248 | 91 | |
| Réunion | 136 | 0 | 5 | 209 | 40 | 5 | |
| Rhône-Alpes | 814 | 2 | 16 | 6 559 | 615 | 83 | |

| Mise en demeure | Observation écrite | PV | Rapport | Rapport AT | Référé | Signalement | Total des suites à interventions |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 58 | 5 808 | 111 | 32 | 0 | 0 | 20 | 7 218 |
| 146 | 8 950 | 221 | 113 | 12 | 1 | 19 | 11 686 |
| 106 | 4 349 | 166 | 65 | 12 | 0 | 1 | 6 231 |
| 116 | 4 693 | 140 | 114 | 22 | 0 | 30 | 6 930 |
| 150 | 4 775 | 114 | 101 | 6 | 0 | 16 | 7 382 |
| 158 | 9 012 | 249 | 82 | 10 | 3 | 5 | 12 847 |
| 179 | 7 428 | 117 | 164 | 10 | 0 | 2 | 11 157 |
| 95 | 2 890 | 53 | 39 | 7 | 0 | 4 | 4 867 |
| 7 | 951 | 20 | 22 | 4 | 0 | 1 | 1 320 |
| 66 | 3 224 | 79 | 233 | 3 | 0 | 17 | 6 655 |
| 38 | 215 | 2 | 4 | 1 | 0 | 0 | 394 |
| 1 | 339 | 33 | 9 | 3 | 0 | 1 | 446 |
| 174 | 5 722 | 138 | 132 | 5 | 3 | 22 | 9 086 |
| 1 415 | 30 346 | 1 015 | 681 | 36 | 10 | 87 | 45 732 |
| 127 | 6 745 | 204 | 111 | 14 | 1 | 4 | 9 862 |
| 59 | 3 748 | 70 | 35 | 11 | 0 | 5 | 4 998 |
| 181 | 6 199 | 205 | 86 | 7 | 0 | 22 | 9 535 |
| 10 | 922 | 3 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 012 |
| 92 | 9 318 | 185 | 107 | 13 | 0 | 14 | 13 176 |
| 497 | 20 288 | 446 | 260 | 35 | 5 | 48 | 26 514 |
| 135 | 10 410 | 190 | 174 | 10 | 2 | 18 | 17 965 |
| 134 | 3 871 | 132 | 139 | 1 | 0 | 6 | 7 241 |
| 131 | 4 170 | 251 | 170 | 12 | 1 | 14 | 7 399 |
| 618 | 12 529 | 418 | 242 | 15 | 1 | 9 | 17 262 |
| 24 | 1 717 | 69 | 4 | 0 | 1 | 1 | 2 211 |
| 358 | 18 157 | 431 | 332 | 38 | 3 | 21 | 27 429 |

## Tableau nº 3 – Nombre d'articles visés dans les suites à interventions par types de suites et par objet en 2009

| Nomenclature | | | Avis | Décision | Décision de chantier |
|---|---|---|---|---|---|
| Thème | Sous-thème | Objet | | | |
| Contrat de travail | Contrat de travail : généralités embauche | ? | 0 | 0 | 0 |
| | | Agriculture | 0 | 0 | 0 |
| | | Champ d'application | 0 | 5 | 0 |
| | | DPAE | 73 | 22 | 31 |
| | | DUE | 8 | 10 | 5 |
| | | Embauche : autres | 2 | 2 | 0 |
| | | Généralités | 6 | 10 | 3 |
| | | Période d'essai | 0 | 0 | 0 |
| | | Recrutement | 0 | 0 | 0 |
| | | RUP | 137 | 36 | 10 |
| | ***Total Contrat de travail : généralités, embauche*** | | ***226*** | ***85*** | ***49*** |
| | CDI : ruptures | ? | 1 | 1 | 0 |
| | | Conséquences du licenciement | 5 | 40 | 0 |
| | | Contestations, sanctions, licenciement irrégulier | 0 | 4 | 0 |
| | | Dispositions générales | 0 | 76 | 0 |
| | | Licenciement pour motif personnel | 9 | 725 | 0 |
| | | Retraite | 2 | 302 | 0 |
| | | Rupture à l'initiative du salarié | 0 | 18 | 0 |
| | | Rupture conventionnelle | 549 | 7 057 | 0 |
| | ***Total CDI : ruptures*** | | ***566*** | ***8 223*** | ***0*** |
| | Congés autres | ? | 0 | 0 | 0 |
| | | Congés non rémunérés | 1 | 0 | 0 |
| | | Congés rémunérés | 1 | 0 | 0 |
| | ***Total Congés autres*** | | ***2*** | ***0*** | ***0*** |
| | Congés payés | Caisses de congés payés | 6 | 2 | 3 |
| | | Champ d'application | 1 | 0 | 0 |
| | | Droit au congé | 1 | 0 | 0 |
| | | Durée du congé | 2 | 0 | 0 |
| | | Fractionnement et report | 2 | 0 | 0 |
| | | Indemnités de congés | 5 | 0 | 0 |
| | | Pénal | 0 | 0 | 0 |
| | | Période, ordre des départs | 11 | 6 | 0 |
| | ***Total Congés payés*** | | ***28*** | ***8*** | ***3*** |

| | Demande de vérification | Mise en demeure | Obser-vation écrite | PV | Rapport | Référé | Signa-lement | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 0 | 62 | 0 | 1 | 0 | 0 | 63 |
| | 0 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| | 0 | 0 | 40 | 4 | 0 | 0 | 0 | 49 |
| | 2 | 12 | 11 948 | 631 | 104 | 0 | 15 | 12 838 |
| | 0 | 0 | 283 | 13 | 2 | 0 | 0 | 321 |
| | 0 | 7 | 224 | 7 | 3 | 0 | 0 | 245 |
| | 1 | 1 | 1 708 | 4 | 2 | 0 | 1 | 1 736 |
| | 0 | 0 | 467 | 1 | 0 | 0 | 3 | 471 |
| | 0 | 0 | 83 | 1 | 2 | 0 | 0 | 86 |
| | 16 | 17 | 29 843 | 171 | 56 | 0 | 4 | 30 290 |
| | ***19*** | ***37*** | ***44 665*** | ***832*** | ***170*** | ***0*** | ***23*** | ***46 106*** |
| | 0 | 0 | 51 | 0 | 0 | 0 | 0 | 53 |
| | 0 | 92 | 2 677 | 6 | 11 | 0 | 0 | 2 831 |
| | 0 | 0 | 81 | 1 | 0 | 0 | 0 | 86 |
| | 0 | 0 | 136 | 0 | 1 | 0 | 0 | 213 |
| | 0 | 0 | 722 | 16 | 8 | 0 | 3 | 1 483 |
| | 0 | 0 | 93 | 0 | 1 | 0 | 0 | 398 |
| | 0 | 0 | 46 | 0 | 0 | 0 | 0 | 64 |
| | 0 | 0 | 1 483 | 1 | 30 | 0 | 0 | 9 120 |
| | ***0*** | ***92*** | ***5 289*** | ***24*** | ***51*** | ***0*** | ***3*** | ***14 248*** |
| | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| | 0 | 0 | 139 | 2 | 0 | 0 | 0 | 142 |
| | 0 | 0 | 126 | 1 | 0 | 0 | 0 | 128 |
| | ***0*** | ***0*** | ***274*** | ***3*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | ***279*** |
| | 0 | 0 | 1 578 | 30 | 5 | 0 | 0 | 1 624 |
| | 0 | 0 | 50 | 8 | 0 | 0 | 0 | 59 |
| | 0 | 0 | 282 | 10 | 1 | 0 | 0 | 294 |
| | 0 | 2 | 638 | 2 | 0 | 0 | 0 | 644 |
| | 0 | 3 | 901 | 7 | 0 | 0 | 0 | 913 |
| | 0 | 0 | 677 | 1 | 3 | 0 | 2 | 688 |
| | 0 | 0 | 229 | 14 | 1 | 0 | 0 | 244 |
| | 1 | 7 | 6 445 | 4 | 2 | 0 | 0 | 6 476 |
| | ***1*** | ***12*** | ***10 800*** | ***76*** | ***12*** | ***0*** | ***2*** | ***10 942*** |

| Nomenclature | | | Avis | Décision | Décision de chantier | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Thème | Sous-thème | Objet | | | | |
| Contrat de travail | Conseil des prud'hommes | Attributions du CPH | 6 | 0 | 0 | |
| | | Conseil supérieur prud'homie | 0 | 0 | 0 | |
| | | Conseillers prud'hommes : élection | 0 | 1 | 0 | |
| | | Conseillers prud'hommes : pénal | 0 | 0 | 0 | |
| | | Conseillers prud'hommes : statut | 0 | 22 | 0 | |
| | | Institution, organisation, fonctionnement | 0 | 0 | 0 | |
| | | Procédure | 0 | 0 | 0 | |
| | | Voies de recours | 0 | 0 | 0 | |
| | ***Total Conseil des prud'hommes*** | | ***6*** | ***23*** | ***0*** | |
| | Contrat : exécution, modif, transfert | ? | 0 | 2 | 0 | |
| | | Exécution, modification | 7 | 31 | 0 | |
| | | Outre-mer | 0 | 0 | 0 | |
| | | Pénal | 0 | 0 | 0 | |
| | | Transfert du contrat | 9 | 712 | 0 | |
| | ***Total Contrat: exécution,modif, transfert*** | | ***16*** | ***745*** | ***0*** | |
| | Contrats divers | ? | 0 | 1 | 0 | |
| | | Agriculture | 0 | 0 | 0 | |
| | | Chèques et titres simplifiés | 0 | 0 | 0 | |
| | | Contrat de mission à l'exportation | 0 | 0 | 0 | |
| | | Contrat de travail à temps partagé | 0 | 0 | 0 | |
| | | Groupement empl. même conv. coll. | 1 | 1 | 0 | |
| | | Groupement empl. certains remplacem$^{ts}$. | 1 | 0 | 0 | |
| | | Groupement empl. droit privé, coll. territ. | 0 | 0 | 0 | |
| | | Groupement empl. pas même conv. coll. | 0 | 0 | 0 | |
| | | Groupement empl. sociétés coopératives | | | | |
| | | Outre-mer | 1 | 0 | 0 | |
| | ***Total Contrats divers*** | | ***3*** | ***2*** | ***0*** | |
| | Droit disciplinaire | Contrôle juridictionnel | 1 | 15 | 0 | |
| | | Pénal | 0 | 1 | 0 | |
| | | Procédure disciplinaire : prescription | 1 | 21 | 0 | |
| | ***Total Droit disciplinaire*** | | ***2*** | ***37*** | ***0*** | |
| | Durée du travail, congés : jeunes | ? | 0 | 1 | 0 | |
| | | Congés annuels | 0 | 0 | 0 | |
| | | Décret repos congés | 0 | 1 | 0 | |
| | | Définition | 4 | 10 | 0 | |
| | | Durée du travail | 38 | 1 107 | 1 | |
| | | Jours fériés | 2 | 28 | 0 | |
| | | Repos hebdomadaire, dominical | 9 | 171 | 0 | |
| | | Repos quotidien | 5 | 111 | 0 | |
| | | Travail de nuit | 33 | 1 639 | 0 | |
| | ***Total Durée du travail, congés : jeunes*** | | ***91*** | ***3 068*** | ***1*** | |

| | Demande de vérification | Mise en demeure | Obser-vation écrite | PV | Rapport | Référé | Signa-lement | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 0 | 96 | 0 | 0 | 0 | 0 | 102 |
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 0 | 0 | 36 | 1 | 0 | 0 | 0 | 38 |
| | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | 0 | 0 | 9 | 1 | 0 | 0 | 0 | 32 |
| | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| | 0 | 0 | 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 24 |
| | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | ***0*** | ***0*** | ***183*** | ***3*** | ***1*** | ***0*** | ***0*** | ***216*** |
| | 0 | 0 | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 38 |
| | 0 | 0 | 816 | 0 | 7 | 0 | 3 | 864 |
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | 0 | 4 | 408 | 0 | 6 | 0 | 0 | 1 139 |
| | ***0*** | ***4*** | ***1 265*** | ***0*** | ***13*** | ***0*** | ***3*** | ***2 046*** |
| | 0 | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21 |
| | 0 | 0 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 |
| | 0 | 0 | 66 | 3 | 0 | 0 | 0 | 69 |
| | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | 0 | 0 | 28 | 1 | 0 | 0 | 0 | 29 |
| | 0 | 0 | 61 | 0 | 2 | 0 | 0 | 65 |
| | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | | | | | | | | 0 |
| | 0 | 0 | 73 | 0 | 0 | 0 | 0 | 74 |
| | ***0*** | ***0*** | ***292*** | ***4*** | ***2*** | ***0*** | ***0*** | ***303*** |
| | 0 | 0 | 58 | 0 | 1 | 0 | 0 | 75 |
| | 0 | 0 | 46 | 3 | 1 | 0 | 0 | 51 |
| | 0 | 0 | 101 | 0 | 1 | 0 | 0 | 124 |
| | ***0*** | ***0*** | ***205*** | ***3*** | ***3*** | ***0*** | ***0*** | ***250*** |
| | 0 | 0 | 28 | 0 | 0 | 0 | 0 | 29 |
| | 0 | 0 | 38 | 1 | 0 | 0 | 0 | 39 |
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | 0 | 0 | 51 | 0 | 0 | 0 | 1 | 66 |
| | 0 | 2 | 1 963 | 19 | 5 | 0 | 0 | 3 135 |
| | 0 | 0 | 178 | 0 | 0 | 0 | 0 | 208 |
| | 0 | 6 | 1 052 | 35 | 3 | 0 | 0 | 1 276 |
| | 0 | 2 | 424 | 18 | 2 | 0 | 0 | 562 |
| | 0 | 3 | 1 387 | 52 | 55 | 0 | 0 | 3 169 |
| | ***0*** | ***13*** | ***5 122*** | ***125*** | ***65*** | ***0*** | ***1*** | ***8 486*** |

| Nomenclature | | | Avis | Décision | Décision de chantier | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Thème | Sous-thème | Objet | | | | |
| Contrat de travail | Durée du travail | ? | 7 | 20 | 0 | |
| | | Agriculture | 21 | 871 | 0 | |
| | | Aménagement des horaires | 7 | 10 | 0 | |
| | | Champ d'application | 1 | 0 | 0 | |
| | | Compte épargne temps | 1 | 1 | 0 | |
| | | Contrôle de la durée du travail | 87 | 150 | 1 | |
| | | Contrôle du repos hebdomadaire | 7 | 0 | 0 | |
| | | Contrôle : pénal | 0 | 0 | 0 | |
| | | Décrets | 0 | 41 | 0 | |
| | | Durée légale et heures supplémentaires | 23 | 424 | 0 | |
| | | Durées maximales | 160 | 2 295 | 0 | |
| | | Forfait | 4 | 3 | 0 | |
| | | Heures supplémentaires : contreparties | 15 | 107 | 0 | |
| | | Jours fériés | 0 | 0 | 0 | |
| | | Outre-mer | 0 | 0 | 0 | |
| | | Référé dominical | 2 | 0 | 0 | |
| | | Répartition au-delà semaine | 8 | 11 | 0 | |
| | | Repos hebdomadaire | 620 | 380 | 1 | |
| | | Repos quotidien | 4 | 124 | 0 | |
| | | Repos jours fériés : Moselle, Bas-Rhin, Haut-Rhin | 0 | 2 | 0 | |
| | | Temps effectif, astreintes, équivalents | 11 | 24 | 0 | |
| | | Temps partiel | 18 | 9 | 0 | |
| | | Transport ferrroviaire | 0 | 1 | 0 | |
| | | Transport routier | 3 | 37 | 0 | |
| | | Travail de nuit | 30 | 325 | 0 | |
| | | Travail intermittent | 1 | 0 | 0 | |
| | ***Total Durée du travail*** | | ***1 030*** | ***4 835*** | ***2*** | |
| | Intéressement, participation, épargne | Intéress., partic. ,épargne : dispos. communes | 0 | 0 | 0 | |
| | | Intéressement : calculs | 0 | 0 | 0 | |
| | | Intéressement : champ | 0 | 0 | 0 | |
| | | Intéressement : contenu, régime | 0 | 0 | 0 | |
| | | Intéressement : mise en place | 0 | 0 | 0 | |
| | | Intéressement : régime social, fiscal | 0 | 0 | 0 | |
| | | Participation : calcul, gestion | 0 | 0 | 0 | |
| | | Participation : champ | 0 | 0 | 0 | |
| | | Participation : contenu, régime | 0 | 0 | 0 | |
| | | Participation : contestation, sanctions | 0 | 0 | 0 | |
| | | Participation : mise en place | 0 | 0 | 0 | |
| | | Participation : régime social, fiscal | 0 | 0 | 0 | |
| | | Plan d'épargne d'entreprise | 0 | 1 | 0 | |
| | | Plan d'épargne salariale | 0 | 0 | 0 | |
| | | Plan d'épargne interentreprises | 0 | 0 | 0 | |
| | | Plan d'épargne retraite collective | 0 | 0 | 0 | |
| | ***Total Intéressement participation épargne*** | | ***0*** | ***1*** | ***0*** | |

| | Demande de vérification | Mise en demeure | Obser-vation écrite | PV | Rapport | Référé | Signa-lement | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 1 | 524 | 29 | 9 | 0 | 0 | 590 |
| | 0 | 41 | 979 | 65 | 2 | 0 | 0 | 1 979 |
| | 0 | 0 | 436 | 0 | 0 | 0 | 0 | 453 |
| | 0 | 0 | 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 |
| | 0 | 0 | 35 | 0 | 0 | 0 | 0 | 37 |
| | 13 | 35 | 38 469 | 431 | 70 | 0 | 11 | 39 267 |
| | 0 | 2 | 1 630 | 115 | 18 | 0 | 0 | 1 772 |
| | 0 | 0 | 954 | 102 | 5 | 0 | 0 | 1 061 |
| | 0 | 0 | 82 | 35 | 2 | 0 | 0 | 160 |
| | 0 | 0 | 1 791 | 67 | 6 | 0 | 2 | 2 313 |
| | 0 | 3 | 4 124 | 271 | 133 | 0 | 2 | 6 988 |
| | 0 | 2 | 544 | 4 | 0 | 0 | 0 | 557 |
| | 0 | 2 | 3 535 | 62 | 18 | 0 | 0 | 3 739 |
| | 0 | 0 | 934 | 27 | 0 | 0 | 0 | 961 |
| | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | 0 | 0 | 32 | 3 | 0 | 8 | 0 | 45 |
| | 0 | 0 | 1 209 | 10 | 2 | 0 | 0 | 1 240 |
| | 1 | 3 | 4 593 | 418 | 99 | 1 | 0 | 6 116 |
| | 0 | 1 | 1 026 | 71 | 5 | 0 | 1 | 1 232 |
| | 0 | 0 | 63 | 2 | 0 | 0 | 0 | 67 |
| | 0 | 5 | 1 576 | 6 | 9 | 0 | 0 | 1 631 |
| | 0 | 3 | 7 209 | 54 | 27 | 0 | 3 | 7 323 |
| | 0 | 2 | 182 | 1 | 0 | 0 | 0 | 186 |
| | 2 | 0 | 672 | 101 | 7 | 0 | 0 | 822 |
| | 0 | 0 | 1 352 | 20 | 9 | 0 | 0 | 1 736 |
| | 0 | 0 | 381 | 18 | 4 | 0 | 0 | 404 |
| | ***16*** | ***100*** | ***72 359*** | ***1 912*** | ***425*** | ***9*** | ***19*** | ***80 707*** |
| | 0 | 0 | 26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 |
| | 0 | 0 | 28 | 0 | 1 | 0 | 0 | 29 |
| | 0 | 0 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| | 0 | 0 | 26 | 0 | 1 | 0 | 0 | 27 |
| | 0 | 0 | 38 | 0 | 0 | 0 | 0 | 38 |
| | 0 | 0 | 8 | 0 | 1 | 0 | 0 | 9 |
| | 0 | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| | 0 | 0 | 58 | 0 | 0 | 0 | 0 | 58 |
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 0 | 0 | 45 | 0 | 0 | 0 | 0 | 45 |
| | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| | 0 | 0 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 |
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| | ***0*** | ***0*** | ***311*** | ***0*** | ***3*** | ***0*** | ***0*** | ***315*** |

| Nomenclature | | | Avis | Décision | Décision de chantier | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Thème | Sous-thème | Objet | | | | |
| Contrat de travail | Maladie, AT, inaptitude | Absence pour maladie, accident | 0 | 5 | 0 | |
| | | Agriculture | 0 | 0 | 0 | |
| | | AT, maladie prof. en cas de CDD | 0 | 20 | 0 | |
| | | AT, maladie professionnelle | 7 | 210 | 0 | |
| | | Inaptitude suite maladie, accident non profess. | 1 | 303 | 0 | |
| | | Maladie grave | 1 | 1 | 0 | |
| | | Moselle, Bas-Rhin, Haut-Rhin | 0 | 1 | 0 | |
| | ***Total Maladie, AT, inaptitude*** | | ***9*** | ***540*** | ***0*** | |
| | Maternité, paternité | Congé de paternité | 0 | 0 | 0 | |
| | | Congés d'adoption | 0 | 3 | 0 | |
| | | Congés d'éducation des enfants | 0 | 3 | 0 | |
| | | Maternité, paternité : sanctions | 0 | 0 | 0 | |
| | | Pénal | 0 | 2 | 0 | |
| | | Protection grossesse, maternité | 2 | 7 | 0 | |
| | ***Total Maternité, paternité*** | | ***2*** | ***15*** | ***0*** | |
| | Professions particulières | Agences de mannequins | 0 | 0 | 0 | |
| | | Artistes | 7 | 1 | 0 | |
| | | Concierges, employés immeubles | 6 | 3 | 0 | |
| | | Employés de maison | 0 | 0 | 0 | |
| | | Enfants spectacle, pub., mode | 65 | 132 | 0 | |
| | | Entreprises spectacles vivants | 3 | 2 | 0 | |
| | | Gérants de succursales | 0 | 0 | 0 | |
| | | Journalistes | 0 | 0 | 0 | |
| | | Mannequins | 0 | 0 | 0 | |
| | | Mannequins et agences | 0 | 0 | 0 | |
| | | Services à la personne | 0 | 0 | 0 | |
| | | Travail à domicile | 0 | 0 | 0 | |
| | | VRP | 0 | 0 | 0 | |
| | ***Total Professions particulières*** | | ***81*** | ***138*** | ***0*** | |
| | Salaire | ? | 2 | 0 | 0 | |
| | | Chèques-vacances | 1 | 0 | 0 | |
| | | Économats | 0 | 0 | 0 | |
| | | Égalité femme/homme | 1 | 0 | 0 | |
| | | Frais de transport | 0 | 9 | 12 | |
| | | Outre-mer | 8 | 0 | 0 | |
| | | Paiement | 73 | 32 | 10 | |
| | | Privilèges, assurance : RJ, LJ | 3 | 31 | 0 | |
| | | Protection du salaire | 0 | 3 | 0 | |
| | | Rémunération mensuelle minimale | 252 | 5 | 0 | |
| | | Salaire | 4 | 0 | 0 | |
| | | SMIC | 5 | 8 | 0 | |
| | | Titres-restaurant | 0 | 1 | 0 | |
| | ***Total Salaire*** | | ***349*** | ***89*** | ***22*** | |

| | Demande de vérification | Mise en demeure | Obser-vation écrite | PV | Rapport | Référé | Signa-lement | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 0 | 628 | 0 | 0 | 0 | 0 | 633 |
| | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| | 0 | 0 | 90 | 0 | 0 | 0 | 1 | 111 |
| | 0 | 0 | 746 | 1 | 17 | 0 | 0 | 981 |
| | 0 | 0 | 439 | 0 | 8 | 0 | 1 | 752 |
| | 0 | 0 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 |
| | 0 | 0 | 131 | 0 | 0 | 0 | 0 | 132 |
| | ***0*** | ***0*** | ***2 061*** | ***1*** | ***25*** | ***0*** | ***2*** | ***2 638*** |
| | 0 | 0 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 |
| | 0 | 0 | 126 | 0 | 0 | 0 | 0 | 129 |
| | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| | 0 | 0 | 18 | 2 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| | 0 | 0 | 242 | 3 | 3 | 0 | 0 | 257 |
| | ***0*** | ***0*** | ***421*** | ***5*** | ***4*** | ***0*** | ***0*** | ***447*** |
| | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| | 0 | 0 | 33 | 6 | 1 | 0 | 0 | 48 |
| | 0 | 1 | 116 | 0 | 8 | 0 | 0 | 134 |
| | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | 0 | 0 | 61 | 1 | 2 | 0 | 0 | 261 |
| | 0 | 0 | 180 | 18 | 0 | 0 | 0 | 203 |
| | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | 0 | 0 | 11 | 0 | 4 | 0 | 0 | 15 |
| | 0 | 0 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 |
| | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | 0 | 0 | 14 | 1 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| | 0 | 4 | 68 | 0 | 0 | 0 | 0 | 72 |
| | 0 | 0 | 25 | 0 | 1 | 0 | 0 | 26 |
| | ***0*** | ***5*** | ***544*** | ***26*** | ***16*** | ***0*** | ***0*** | ***810*** |
| | 0 | 0 | 275 | 1 | 3 | 0 | 5 | 286 |
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| | 0 | 2 | 6 059 | 15 | 2 | 0 | 8 | 6 087 |
| | 0 | 1 | 787 | 8 | 3 | 0 | 1 | 821 |
| | 0 | 0 | 21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 29 |
| | 0 | 25 | 15 517 | 148 | 108 | 0 | 53 | 15 966 |
| | 0 | 0 | 285 | 0 | 8 | 0 | 2 | 329 |
| | 0 | 0 | 186 | 0 | 2 | 0 | 0 | 191 |
| | 0 | 0 | 1 134 | 34 | 8 | 0 | 0 | 1 433 |
| | 0 | 0 | 116 | 3 | 1 | 0 | 0 | 124 |
| | 0 | 0 | 497 | 134 | 10 | 0 | 0 | 654 |
| | 0 | 0 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 |
| | ***0*** | ***28*** | ***24 909*** | ***343*** | ***146*** | ***0*** | ***69*** | ***25 955*** |

| Nomenclature | | | Avis | Décision | Décision de chantier | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Thème | Sous-thème | Objet | | | | |
| Contrat de travail | Salariés étrangers et déplacés | ? | 2 | 0 | 0 | |
| | | Détachés : conditions de détachement | 9 | 0 | 1 | |
| | | Détachés : réglementation applicable | 1 | 1 | 0 | |
| | | Détachés : contrôle | 15 | 0 | 1 | |
| | | Détachés : pénal | 5 | 0 | 0 | |
| | | Détachés : dispositions générales | 2 | 0 | 0 | |
| | ***Total Salariés étrangers et déplacés*** | | ***34*** | ***1*** | ***2*** | |
| | Travail précaire | ? | 0 | 0 | 0 | |
| | | CDD actions en justice | 0 | 0 | 0 | |
| | | CDD champ d'application | 2 | 2 | 0 | |
| | | CDD conclusion, exécution du contrat | 34 | 8 | 2 | |
| | | CDD règles de contrôle | 0 | 0 | 0 | |
| | | CDD requalification du contrat | 1 | 0 | 0 | |
| | | CDD rupture, échéance, renouvellement | 6 | 3 | 0 | |
| | | CDD succession de contrats | 2 | 0 | 0 | |
| | | Portage salarial | 0 | 0 | 0 | |
| | | TT actions en justice | 0 | 0 | 0 | |
| | | TT conditions de recours | 2 | 1 | 0 | |
| | | TT contrat de mission | 10 | 1 | 3 | |
| | | TT contrat mise à disposition | 0 | 0 | 3 | |
| | | TT définitions | 3 | 0 | 0 | |
| | | TT entreprise travail temporaire | 18 | 4 | 0 | |
| | | TT pénal | 1 | 0 | 0 | |
| | ***Total Travail précaire*** | | ***79*** | ***19*** | ***8*** | |
| | | Agence nat. accueil étrangers migrations | 1 | 0 | 0 | |
| | | Emploi d'un salarié étranger | 770 | 10 | 0 | |
| | | Salarié étranger : Interdictions | 7 | 1 | 0 | |
| | ***Total Travailleurs étrangers ou détachés*** | | ***778*** | ***11*** | ***0*** | |
| ***Total Contrat de travail*** | | | **3 302** | **17 840** | **87** | |

| | Demande de vérification | Mise en demeure | Observation écrite | PV | Rapport | Référé | Signalement | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | 0 | 0 | 508 | 18 | 7 | 0 | 0 | 543 |
| | 0 | 0 | 158 | 18 | 5 | 0 | 0 | 183 |
| | 0 | 1 | 1 015 | 42 | 13 | 0 | 1 | 1 088 |
| | 0 | 0 | 70 | 28 | 5 | 0 | 0 | 108 |
| | 0 | 0 | 165 | 2 | 2 | 0 | 0 | 171 |
| | ***0*** | ***1*** | ***1 918*** | ***108*** | ***32*** | ***0*** | ***1*** | ***2 097*** |
| | 0 | 0 | 12 | 1 | 0 | 0 | 0 | 13 |
| | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | 0 | 0 | 105 | 0 | 0 | 0 | 0 | 109 |
| | 0 | 11 | 5 817 | 122 | 21 | 0 | 0 | 6 015 |
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 0 | 1 | 180 | 1 | 0 | 0 | 0 | 183 |
| | 0 | 0 | 649 | 2 | 4 | 0 | 0 | 664 |
| | 0 | 0 | 328 | 10 | 0 | 0 | 0 | 340 |
| | 0 | 0 | 16 | 1 | 0 | 0 | 0 | 17 |
| | 0 | 1 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| | 0 | 0 | 783 | 38 | 3 | 0 | 0 | 827 |
| | 1 | 3 | 1 840 | 54 | 13 | 0 | 0 | 1 925 |
| | 0 | 0 | 938 | 14 | 2 | 0 | 0 | 957 |
| | 0 | 0 | 348 | 4 | 3 | 0 | 0 | 358 |
| | 0 | 8 | 378 | 7 | 4 | 3 | 0 | 422 |
| | 0 | 1 | 287 | 48 | 3 | 0 | 0 | 340 |
| | ***1*** | ***25*** | ***11 692*** | ***302*** | ***53*** | ***3*** | ***0*** | ***12 182*** |
| | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| | 3 | 0 | 2 892 | 52 | 109 | 0 | 1 | 3 837 |
| | 0 | 0 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 |
| | ***3*** | ***0*** | ***2 914*** | ***52*** | ***109*** | ***0*** | ***1*** | ***3 868*** |
| | **40** | **317** | **185 224** | **3 819** | **1 130** | **12** | **124** | **211 895** |

| Nomenclature | | | Avis | Décision | Décision de chantier | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Thème | Sous-thème | Objet | | | | |
| Emploi - Formation | Apprenti Moselle, Bas-Rhin, Haut-Rhin | Moselle, Bas-Rhin, Haut-Rhin | 0 | 0 | 0 | |
| | ***Total Apprentissage Moselle, Bas-Rhin, Haut-Rhin*** | | ***0*** | ***0*** | ***0*** | |
| | Apprentissage | ? | 0 | 4 | 1 | |
| | | Aménagements personnes handicapées | 0 | 0 | 0 | |
| | | Conditions de travail | 34 | 903 | 1 | |
| | | Contrat de travail | 22 | 40 | 0 | |
| | | Enregistrement du contrat | 2 | 0 | 0 | |
| | | Examen | 1 | 0 | 0 | |
| | | Généralités | 2 | 31 | 0 | |
| | | Obligation de l'employeur | 71 | 107 | 1 | |
| | | Opposition, suspension, interdiction | 7 | 67 | 1 | |
| | | Pénal | 0 | 2 | 0 | |
| | ***Total Apprentissage*** | | ***139*** | ***1 154*** | ***4*** | |
| | Apprentissages : centres | Centres de formation | 0 | 0 | 0 | |
| | | Financement | 0 | 0 | 0 | |
| | | Inspection, contrôle | 0 | 0 | 0 | |
| | ***Total Apprentissages : centres*** | | ***0*** | ***0*** | ***0*** | |
| | CDI : Licenciement économique | ? | 0 | 1 | 0 | |
| | | Contestation des irrégularités | 0 | 1 | 0 | |
| | | Dispositions communes | 24 | 2 091 | 0 | |
| | | Licenciements 10 sal. ou + 30 jours | 35 | 1 842 | 0 | |
| | | Licenciements moins 10 sal. 30 jours | 20 | 826 | 0 | |
| | | RJ, LJ | 2 | 495 | 0 | |
| | | Sanction des irrégularités | 2 | 44 | 0 | |
| | ***Total CDI : licenciement économique*** | | ***83*** | ***5 300*** | ***0*** | |
| | Chômage partiel | ? | 2 | 2 | 0 | |
| | | Allocation complémentaire | 942 | 11 | 0 | |
| | | Allocation spécifique | 27 130 | 4 421 | 0 | |
| | | Chômage partiel | 108 | 13 | 0 | |
| | | Régime social, fiscal | 29 | 0 | 0 | |
| | ***Total Chômage partiel*** | | ***28 211*** | ***4 447*** | ***0*** | |
| | Formation professionnelle : organismes, financement, stagiaires | ? | 0 | 0 | 0 | |
| | | Formation continue : contrôle | 0 | 0 | 0 | |
| | | Formation continue : financement employeur | 0 | 0 | 0 | |
| | | Formation continue : organismes collecteurs | 0 | 0 | 0 | |
| | | Organismes de formation | 3 | 0 | 0 | |
| | | Principes, organisation institutionnelle | 1 | 1 | 0 | |
| | | Rôle régions, État, institutions | 0 | 0 | 0 | |
| | | Stagiaire formation professionnelle | 1 | 0 | 0 | |
| | ***Total Formation professionnelle : organismes, financement, stagiaires*** | | ***5*** | ***1*** | ***0*** | |

| | Demande de vérification | Mise en demeure | Obser-vation écrite | PV | Rapport | Référé | Signa-lement | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| | ***0*** | ***0*** | ***6*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | ***6*** |
| | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| | 0 | 6 | 1 239 | 33 | 43 | 0 | 0 | 2 259 |
| | 0 | 2 | 339 | 0 | 2 | 0 | 1 | 406 |
| | 0 | 3 | 45 | 2 | 0 | 0 | 0 | 52 |
| | 0 | 0 | 33 | 0 | 1 | 0 | 0 | 35 |
| | 0 | 0 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 |
| | 0 | 26 | 439 | 13 | 5 | 0 | 2 | 664 |
| | 0 | 74 | 228 | 0 | 59 | 0 | 0 | 436 |
| | 0 | 1 | 59 | 12 | 2 | 0 | 1 | 77 |
| | ***0*** | ***112*** | ***2 409*** | ***60*** | ***112*** | ***0*** | ***4*** | ***3 994*** |
| | 0 | 0 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 |
| | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | ***0*** | ***0*** | ***20*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | ***20*** |
| | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| | 0 | 0 | 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 32 |
| | 0 | 0 | 899 | 13 | 33 | 0 | 2 | 3 062 |
| | 0 | 0 | 1 117 | 41 | 46 | 0 | 0 | 3 081 |
| | 0 | 0 | 1 069 | 21 | 22 | 0 | 0 | 1 958 |
| | 0 | 0 | 110 | 1 | 2 | 0 | 1 | 611 |
| | 0 | 0 | 84 | 0 | 1 | 0 | 0 | 131 |
| | ***0*** | ***0*** | ***3 315*** | ***76*** | ***104*** | ***0*** | ***3*** | ***8 881*** |
| | 0 | 0 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 |
| | 0 | 0 | 1 130 | 0 | 47 | 0 | 4 | 2 134 |
| | 1 | 0 | 7 393 | 3 | 376 | 0 | 4 | 39 328 |
| | 1 | 0 | 55 | 0 | 5 | 0 | 0 | 182 |
| | 0 | 0 | 53 | 0 | 1 | 0 | 1 | 84 |
| | ***2*** | ***0*** | ***8 653*** | ***3*** | ***429*** | ***0*** | ***9*** | ***41 754*** |
| | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 0 | 0 | 11 | 2 | 0 | 0 | 0 | 13 |
| | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | 0 | 0 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21 |
| | 0 | 0 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| | 0 | 0 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 |
| | 0 | 0 | 73 | 0 | 4 | 0 | 0 | 78 |
| | ***0*** | ***0*** | ***143*** | ***2*** | ***4*** | ***0*** | ***0*** | ***155*** |

| Nomenclature | | | Avis | Décision | Décision de chantier | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Thème | Sous-thème | Objet | | | | |
| Emploi - Formation | Formation professionnelle continue | ? | 1 | 0 | 0 | |
| | | Bilan de compétences | 0 | 0 | 0 | |
| | | Congé Individuel de Formation | 5 | 0 | 0 | |
| | | Contrats de professionnalisation | 2 | 1 | 0 | |
| | | Dispositions générales | 5 | 0 | 0 | |
| | | Droit Individuel à la formation | 1 | 2 | 0 | |
| | | Form. initiative employeur, plan formation | 5 | 19 | 0 | |
| | | Formation initiative salarié: autres congés | 0 | 0 | 0 | |
| | | Périodes de professionnalisation | 0 | 0 | 0 | |
| | ***Total Formation professionnelle continue*** | | ***19*** | ***22*** | ***0*** | |
| | Licenciement économique : accompagnement | Congé de mobilité | 0 | 19 | 0 | |
| | | Congé de reclassement | 1 | 18 | 0 | |
| | | Convention de Reclassement Personnalisé | 2 | 15 | 0 | |
| | | PSE | 11 | 143 | 0 | |
| | | Revitalisation des bassins d'emploi | 8 | 10 | 0 | |
| | | Vide | 0 | 0 | 0 | |
| | ***Total Licenciement économique : accompagnement*** | | ***22*** | ***205*** | ***0*** | |
| | Politique de l'emploi, SPE, demandeur d'emploi | ? | 0 | 0 | 0 | |
| | | ACRE | 1 | 0 | 0 | |
| | | Contrats aidés Outre-mer | 2 | 1 | 0 | |
| | | Contrats de Travail aidés | 3 | 0 | 0 | |
| | | Demandeur d'emploi | 0 | 1 | 0 | |
| | | Diffusion, pub offres emploi | 0 | 0 | 0 | |
| | | Indemnisation DE | 19 | 4 | 0 | |
| | | Insertion activité économique | 1 | 1 | 0 | |
| | | Insertion, accès emploi | 0 | 0 | 0 | |
| | | Maintien, sauvegarde de l'emploi | 350 | 0 | 0 | |
| | | Outre-mer | 1 | 0 | 0 | |
| | | Placement | 0 | 0 | 0 | |
| | | Politique de l'Emploi | 13 | 0 | 0 | |
| | | Service Public Emploi | 1 | 0 | 0 | |
| | ***Total Politique de l'emploi, SPE, demandeur d'emploi*** | | ***391*** | ***7*** | ***0*** | |
| | Travailleurs handicapés | ? | 1 | 0 | 0 | |
| | | Obligation emploi trav. handicapés et assimilés | 14 | 0 | 0 | |
| | | Organismes insertion professionnelle | 0 | 0 | 0 | |
| | | Politiques personnes handicapées | 1 | 0 | 0 | |
| | | Reconnaissance, orientation trav. handicapés | 81 | 3 | 0 | |
| | ***Total Travailleurs handicapés*** | | ***97*** | ***3*** | ***0*** | |
| | VAE | Mise en œuvre | 0 | 0 | 0 | |
| | | Objet, régime | 0 | 0 | 0 | |
| | ***Total VAE*** | | ***0*** | ***0*** | ***0*** | |
| ***Total Emploi - Formation*** | | | ***28 967*** | ***11 139*** | ***4*** | |

| | Demande de vérification | Mise en demeure | Obser-vation écrite | PV | Rapport | Référé | Signa-lement | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | 0 | 0 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 |
| | 0 | 0 | 170 | 0 | 1 | 0 | 0 | 176 |
| | 0 | 0 | 121 | 0 | 0 | 0 | 0 | 124 |
| | 0 | 0 | 85 | 0 | 2 | 0 | 0 | 92 |
| | 0 | 0 | 255 | 0 | 1 | 0 | 0 | 259 |
| | 0 | 0 | 141 | 0 | 1 | 0 | 0 | 166 |
| | 0 | 0 | 8 | 0 | 3 | 0 | 0 | 11 |
| | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | ***0*** | ***0*** | ***802*** | ***0*** | ***8*** | ***0*** | ***0*** | ***851*** |
| | 0 | 0 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 |
| | 0 | 0 | 135 | 0 | 3 | 0 | 0 | 157 |
| | 0 | 0 | 179 | 0 | 4 | 0 | 0 | 200 |
| | 0 | 0 | 258 | 0 | 10 | 0 | 0 | 422 |
| | 0 | 0 | 61 | 3 | 0 | 0 | 0 | 82 |
| | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| | ***0*** | ***0*** | ***657*** | ***3*** | ***17*** | ***0*** | ***0*** | ***904*** |
| | 0 | 0 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| | 0 | 0 | 21 | 0 | 2 | 0 | 0 | 24 |
| | 0 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| | 0 | 3 | 73 | 0 | 0 | 0 | 1 | 80 |
| | 0 | 0 | 10 | 7 | 1 | 0 | 0 | 19 |
| | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | 0 | 42 | 326 | 9 | 6 | 0 | 0 | 406 |
| | 0 | 0 | 34 | 0 | 0 | 0 | 0 | 36 |
| | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | 0 | 0 | 257 | 5 | 10 | 0 | 0 | 622 |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 0 | 0 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 |
| | 0 | 0 | 18 | 0 | 1 | 0 | 0 | 32 |
| | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | ***0*** | ***45*** | ***793*** | ***23*** | ***20*** | ***0*** | ***1*** | ***1 280*** |
| | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | 0 | 0 | 425 | 0 | 20 | 0 | 0 | 459 |
| | 0 | 0 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | 0 | 0 | 205 | 0 | 16 | 0 | 0 | 305 |
| | ***0*** | ***0*** | ***640*** | ***0*** | ***37*** | ***0*** | ***0*** | ***777*** |
| | 0 | 0 | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 |
| | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| | ***0*** | ***0*** | ***48*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | ***48*** |
| | ***2*** | ***157*** | ***17 486*** | ***167*** | ***731*** | ***0*** | ***17*** | ***58 670*** |

| Nomenclature | | | Avis | Décision | Décision de chantier | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Thème | Sous-thème | Objet | | | | |
| Institutions représentatives du personnel | ? | ? | 1 | 98 | 0 | |
| | ***Total ?*** | | ***1*** | ***98*** | ***0*** | |
| | CCE, comité d'établissement, comité de groupe, Europe | CCE | 14 | 5 | 0 | |
| | | Comité de groupe | 0 | 14 | 0 | |
| | | Comité entreprise européen | 1 | 0 | 0 | |
| | | Comités d'établissement | 0 | 0 | 0 | |
| | | Société coopérative europ., comité coop. europ. | 0 | 5 | 0 | |
| | | Société européenne, comité européen | 0 | 0 | 0 | |
| | | Stés issues fusions transfrontalières | 0 | 1 | 0 | |
| | ***Total CCE, comité établissement, comité groupe, Europe*** | | ***15*** | ***25*** | ***0*** | |
| | CHSCT | ? | 1 | 2 | 0 | |
| | | Attributions | 79 | 3 | 0 | |
| | | CHSCT | 0 | 6 | 0 | |
| | | CHSCT santé, médico-sociaux | 0 | 0 | 0 | |
| | | Composition, désignation | 6 | 173 | 0 | |
| | | Ets. de santé et médico-sociaux | 0 | 0 | 0 | |
| | | Fonctionnement | 16 | 4 | 1 | |
| | | Règles générales | 3 | 13 | 0 | |
| | ***Total CHSCT*** | | ***105*** | ***201*** | ***1*** | |
| | Comité d'entreprise | ? | 1 | 2 | 0 | |
| | | Activités sociales et culturelles | 4 | 5 | 0 | |
| | | Bilan social | 0 | 0 | 0 | |
| | | Champ d'application | 1 | 5 | 0 | |
| | | Commissions | 0 | 0 | 0 | |
| | | Composition | 1 | 16 | 0 | |
| | | Déplacement, circulation | 1 | 9 | 0 | |
| | | Droit d'alerte économique | 1 | 1 | 0 | |
| | | Durée et fin du mandat | 0 | 1 | 0 | |
| | | Élection | 7 | 102 | 0 | |
| | | Fonctionnement : dispositions générales | 1 | 3 | 0 | |
| | | Formation des membres du CE | 0 | 0 | 0 | |
| | | Heures de délégation | 3 | 1 | 0 | |
| | | Information, consultations périodiques | 4 | 59 | 0 | |
| | | Information, consultations : conditions de travail | 9 | 2 | 0 | |
| | | Information, consultations : formation professionnelle, apprentissage | 0 | 0 | 0 | |

| | Demande de vérification | Mise en demeure | Obser-vation écrite | PV | Rapport | Référé | Signa-lement | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 0 | 65 | 3 | 0 | 0 | 0 | 167 |
| | ***0*** | ***0*** | ***65*** | ***3*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | ***167*** |
| | 0 | 0 | 538 | 58 | 10 | 0 | 0 | 625 |
| | 0 | 0 | 62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 76 |
| | 0 | 0 | 35 | 4 | 0 | 0 | 0 | 40 |
| | 0 | 0 | 59 | 1 | 0 | 0 | 0 | 60 |
| | 0 | 0 | 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 29 |
| | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| | ***0*** | ***0*** | ***732*** | ***63*** | ***10*** | ***0*** | ***0*** | ***845*** |
| | 0 | 0 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 |
| | 0 | 2 | 5 352 | 53 | 16 | 0 | 1 | 5 506 |
| | 0 | 0 | 8 | 1 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| | 0 | 0 | 38 | 0 | 0 | 0 | 0 | 38 |
| | 0 | 2 | 1 348 | 16 | 4 | 0 | 0 | 1 549 |
| | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | 1 | 7 | 6 576 | 40 | 9 | 0 | 1 | 6 655 |
| | 0 | 1 | 679 | 6 | 5 | 0 | 0 | 707 |
| | ***1*** | ***12*** | ***14 022*** | ***116*** | ***34*** | ***0*** | ***2*** | ***14 494*** |
| | 0 | 0 | 21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 24 |
| | 0 | 0 | 217 | 2 | 3 | 0 | 0 | 231 |
| | 0 | 1 | 152 | 0 | 0 | 0 | 0 | 153 |
| | 0 | 0 | 54 | 2 | 0 | 0 | 1 | 63 |
| | 0 | 0 | 130 | 0 | 5 | 0 | 0 | 135 |
| | 0 | 0 | 59 | 0 | 1 | 0 | 0 | 77 |
| | 0 | 0 | 39 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 |
| | 0 | 0 | 66 | 0 | 3 | 0 | 0 | 71 |
| | 0 | 0 | 105 | 0 | 0 | 0 | 0 | 106 |
| | 0 | 1 | 771 | 3 | 8 | 0 | 0 | 892 |
| | 1 | 0 | 128 | 3 | 0 | 0 | 0 | 136 |
| | 0 | 0 | 87 | 0 | 1 | 0 | 0 | 88 |
| | 0 | 0 | 142 | 0 | 1 | 0 | 0 | 147 |
| | 0 | 1 | 1 985 | 9 | 3 | 0 | 0 | 2 061 |
| | 0 | 0 | 369 | 7 | 3 | 0 | 0 | 390 |
| | 0 | 0 | 358 | 2 | 0 | 0 | 0 | 360 |

| Nomenclature | | | Avis | Décision | Décision de chantier | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Thème | Sous-thème | Objet | | | | |
| Institutions représentatives du personnel | Comité d'entreprise | Info., consult. : interventions publiques | 0 | 0 | 0 | |
| | | Info., consult. : mission générale | 11 | 14 | 0 | |
| | | Info., consult. : organisation, marche entr. | 94 | 254 | 0 | |
| | | Info., consult. : RJ, LJ | 0 | 23 | 0 | |
| | | Local | 3 | 1 | 0 | |
| | | Mise en place, suppression | 14 | 43 | 0 | |
| | | Participation CA ou conseil surveillance | 0 | 0 | 0 | |
| | | Recours à un expert | 0 | 3 | 0 | |
| | | Réunions | 5 | 17 | 0 | |
| | | Subvention de fonctionnement | 1 | 0 | 0 | |
| | ***Total Comité d'entreprise*** | | ***161*** | ***561*** | ***0*** | |
| | Délégué du personnel | ? | 0 | 1 | 0 | |
| | | Attributions | 2 | 12 | 1 | |
| | | Champ d'application | 0 | 5 | 0 | |
| | | Durée et fin mandat | 5 | 7 | 0 | |
| | | Élection | 27 | 178 | 3 | |
| | | Fonctionnement | 31 | 33 | 0 | |
| | | Mise en place | 20 | 17 | 2 | |
| | | Nombre | 0 | 11 | 0 | |
| | | Pénal | 4 | 6 | 0 | |
| | ***Total Délégué du personnel*** | | ***89*** | ***270*** | ***6*** | |
| | Délégué syndical | Section syndicale | 2 | 17 | 0 | |
| | | Délégué syndical | 4 | 23 | 0 | |
| | | Exercice droit syndical : principes | 4 | 4 | 0 | |
| | | Formation économique et sociale | 3 | 0 | 0 | |
| | | Pénal | 4 | 1 | 0 | |
| | | Représentant syndical | 0 | 16 | 0 | |
| | | Syndicats : champ d'application | 0 | 7 | 0 | |
| | | Syndicats: représentativité | 0 | 4 | 0 | |
| | | Syndicats : statut juridique | 0 | 1 | 0 | |
| | ***Total Délégué syndical*** | | ***17*** | ***73*** | ***0*** | |
| | DUP | DUP | 5 | 246 | 0 | |
| | ***Total DUP*** | | ***5*** | ***246*** | ***0*** | |
| | Salariés protégés | ? | 1 | 325 | 0 | |
| | | Pénal rupture | 1 | 77 | 0 | |
| | | Procédure | 90 | 48 053 | 0 | |
| | | Protection : CT temporaire | 0 | 1 | 0 | |
| | | Protection : licenciement | 56 | 23 289 | 1 | |
| | | Protection : rupture du CDD | 0 | 167 | 0 | |
| | | Protection : transfert partiel | 2 | 1 240 | 0 | |
| | ***Total Salariés protégés*** | | ***150*** | ***73 152*** | ***1*** | |
| ***Total Institutions représentatives du personnel*** | | | ***543*** | ***74 626*** | ***8*** | |

| | Demande de vérification | Mise en demeure | Observation écrite | PV | Rapport | Référé | Signalement | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | 0 | 2 | 536 | 22 | 4 | 0 | 0 | 589 |
| | 0 | 0 | 1 015 | 22 | 9 | 0 | 0 | 1 394 |
| | 0 | 0 | 19 | 3 | 0 | 0 | 0 | 45 |
| | 0 | 0 | 251 | 2 | 1 | 0 | 0 | 258 |
| | 0 | 0 | 560 | 0 | 20 | 0 | 2 | 639 |
| | 0 | 0 | 58 | 0 | 0 | 0 | 0 | 58 |
| | 0 | 0 | 73 | 0 | 1 | 0 | 0 | 77 |
| | 0 | 0 | 819 | 32 | 12 | 0 | 0 | 885 |
| | 0 | 0 | 114 | 2 | 1 | 0 | 0 | 118 |
| | ***1*** | ***5*** | ***8 130*** | ***111*** | ***76*** | ***0*** | ***3*** | ***9 048*** |
| | 0 | 0 | 19 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 |
| | 0 | 0 | 1 948 | 5 | 3 | 0 | 0 | 1 971 |
| | 0 | 0 | 411 | 8 | 1 | 0 | 0 | 425 |
| | 0 | 0 | 945 | 0 | 1 | 0 | 1 | 959 |
| | 0 | 9 | 7 762 | 31 | 4 | 0 | 0 | 8 014 |
| | 0 | 7 | 7 782 | 74 | 20 | 0 | 4 | 7 951 |
| | 0 | 8 | 4 373 | 31 | 7 | 0 | 0 | 4 458 |
| | 0 | 0 | 293 | 2 | 0 | 0 | 0 | 306 |
| | 0 | 2 | 938 | 70 | 1 | 0 | 0 | 1 021 |
| | ***0*** | ***26*** | ***24 471*** | ***221*** | ***37*** | ***0*** | ***5*** | ***25 125*** |
| | 0 | 0 | 490 | 14 | 2 | 0 | 0 | 525 |
| | 0 | 0 | 403 | 7 | 13 | 0 | 0 | 450 |
| | 0 | 0 | 229 | 33 | 4 | 0 | 3 | 277 |
| | 0 | 0 | 133 | 22 | 4 | 0 | 0 | 162 |
| | 0 | 0 | 31 | 15 | 1 | 0 | 1 | 53 |
| | 0 | 0 | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 |
| | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| | 0 | 0 | 78 | 1 | 7 | 0 | 0 | 90 |
| | 0 | 0 | 19 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 |
| | ***0*** | ***0*** | ***1 421*** | ***94*** | ***31*** | ***0*** | ***4*** | ***1 640*** |
| | 0 | 0 | 445 | 11 | 2 | 0 | 0 | 709 |
| | ***0*** | ***0*** | ***445*** | ***11*** | ***2*** | ***0*** | ***0*** | ***709*** |
| | 0 | 0 | 21 | 0 | 3 | 0 | 0 | 350 |
| | 0 | 0 | 72 | 27 | 0 | 0 | 0 | 177 |
| | 0 | 0 | 1 323 | 19 | 124 | 0 | 1 | 49 610 |
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | 0 | 0 | 572 | 43 | 105 | 0 | 1 | 24 067 |
| | 0 | 0 | 15 | 1 | 0 | 0 | 0 | 183 |
| | 0 | 0 | 56 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 299 |
| | ***0*** | ***0*** | ***2 060*** | ***90*** | ***233*** | ***0*** | ***2*** | ***75 688*** |
| | ***2*** | ***43*** | ***51 346*** | ***709*** | ***423*** | ***0*** | ***16*** | ***127 716*** |

| Nomenclature | | | Avis | Décision | Décision de chantier | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Thème | Sous-thème | Objet | | | | |
| Libertés et droits fondamentaux | Discrimination | ? | 2 | 0 | 0 | |
| | | Actions en justice | 0 | 0 | 0 | |
| | | Champ d'application | 0 | 0 | 0 | |
| | | Différences de traitement autorisées | 0 | 0 | 0 | |
| | | Pénal | 0 | 0 | 0 | |
| | | Principe de non-discrimination | 7 | 7 | 0 | |
| | | Procédure disciplinaire : garanties | 7 | 69 | 0 | |
| | | Sanction disciplinaire | 2 | 47 | 0 | |
| | ***Total Discrimination*** | | ***18*** | ***123*** | ***0*** | |
| | Droits et liberté, corruption | ? | 0 | 0 | 0 | |
| | | Droits et libertés | 1 | 27 | 0 | |
| | | Corruption | 0 | 0 | 0 | |
| | ***Total Droits et liberté, corruption*** | | ***1*** | ***27*** | ***0*** | |
| | Égalité femme/ homme | Actions en justice | 0 | 0 | 0 | |
| | | Champ d'application | 0 | 0 | 0 | |
| | | Dispositions générales | 7 | 5 | 0 | |
| | | Instances concourant à l'égalité | 0 | 0 | 0 | |
| | | Pénal | 0 | 0 | 0 | |
| | | Plan et contrat égalité professionnelle | 0 | 0 | 0 | |
| | ***Total Égalité femme/homme*** | | ***7*** | ***5*** | ***0*** | |
| | Harcèlements | ? | 1 | 0 | 0 | |
| | | Champ d'application | 2 | 0 | 0 | |
| | | Harcèlement moral | 59 | 79 | 0 | |
| | | Harcèlement sexuel | 17 | 54 | 0 | |
| | | Harcèlements : actions en justice | 0 | 0 | 0 | |
| | | Harcèlements : pénal | 13 | 0 | 0 | |
| | ***Total Harcèlements*** | | ***92*** | ***133*** | ***0*** | |
| | | Champ d'application | 6 | 64 | 0 | |
| | | Contenu, conditions de validité | 151 | 752 | 0 | |
| | | Contrôle administratif | 41 | 384 | 0 | |
| | | Contrôle juridictionnel | 1 | 22 | 0 | |
| | | Pénal | 1 | 10 | 0 | |
| | ***Total Règlement intérieur*** | | ***200*** | ***1 232*** | ***0*** | |
| ***Total Libertés et droits fondamentaux*** | | | ***318*** | ***1 520*** | ***0*** | |

| | Demande de vérification | Mise en demeure | Obser-vation écrite | PV | Rapport | Référé | Signa-lement | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 0 | 38 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 |
| | 0 | 0 | 59 | 0 | 1 | 0 | 1 | 61 |
| | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| | 0 | 0 | 30 | 4 | 0 | 0 | 0 | 34 |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0 | 0 | 829 | 12 | 13 | 0 | 4 | 872 |
| | 0 | 0 | 374 | 0 | 7 | 0 | 5 | 462 |
| | 0 | 0 | 297 | 6 | 3 | 0 | 0 | 355 |
| | ***0*** | ***0*** | ***1 639*** | ***22*** | ***24*** | ***0*** | ***10*** | ***1 836*** |
| | 0 | 0 | 25 | 2 | 5 | 1 | 2 | 35 |
| | 0 | 0 | 310 | 0 | 3 | 0 | 0 | 341 |
| | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| | ***0*** | ***0*** | ***344*** | ***2*** | ***8*** | ***1*** | ***2*** | ***385*** |
| | 0 | 0 | 604 | 0 | 0 | 0 | 0 | 604 |
| | 0 | 0 | 45 | 0 | 0 | 0 | 0 | 45 |
| | 0 | 7 | 6 335 | 7 | 3 | 0 | 1 | 6 365 |
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 0 | 0 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 |
| | 0 | 0 | 420 | 0 | 0 | 0 | 0 | 420 |
| | ***0*** | ***7*** | ***7 423*** | ***7*** | ***3*** | ***0*** | ***1*** | ***7 453*** |
| | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 |
| | 0 | 0 | 24 | 0 | 4 | 0 | 0 | 30 |
| | 0 | 0 | 3 185 | 42 | 141 | 0 | 23 | 3 529 |
| | 0 | 0 | 717 | 7 | 17 | 0 | 15 | 827 |
| | 0 | 0 | 56 | 0 | 4 | 0 | 0 | 60 |
| | 0 | 0 | 165 | 11 | 21 | 0 | 3 | 213 |
| | ***0*** | ***0*** | ***4 149*** | ***60*** | ***187*** | ***0*** | ***42*** | ***4 663*** |
| | 0 | 0 | 723 | 0 | 1 | 0 | 0 | 794 |
| | 0 | 5 | 4 961 | 4 | 9 | 0 | 0 | 5 882 |
| | 0 | 0 | 527 | 0 | 6 | 0 | 0 | 958 |
| | 0 | 0 | 35 | 0 | 0 | 0 | 0 | 58 |
| | 0 | 0 | 29 | 1 | 0 | 0 | 0 | 41 |
| | ***0*** | ***5*** | ***6 275*** | ***5*** | ***16*** | ***0*** | ***0*** | ***7 733*** |
| | ***0*** | ***12*** | ***19 830*** | ***96*** | ***238*** | ***1*** | ***55*** | ***22 070*** |

| Nomenclature | | | Avis | Décision | Décision de chantier | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Thème | Sous-thème | Objet | | | | |
| Négociations collectives | Conflits | ? | 0 | 0 | 0 | |
| | | Agriculture | 0 | 0 | 0 | |
| | | Droit de grève | 0 | 0 | 0 | |
| | | Règlement du conflit : arbitrage | 0 | 0 | 0 | |
| | | Règlement du conflit : dispos. générales | 0 | 0 | 0 | |
| | | Règlement du conflit : conciliation | 0 | 0 | 0 | |
| | | Règlement du conflit : médiation | 0 | 0 | 0 | |
| | ***Total Conflits*** | | ***0*** | ***0*** | ***0*** | |
| | Négociation collective, accords | ? | 0 | 0 | 0 | |
| | | Applicabilité | 24 | 31 | 0 | |
| | | Articulation | 3 | 0 | 0 | |
| | | Commission nationale | 0 | 0 | 0 | |
| | | Commissions paritaires locales | | | | |
| | | Effets de l'application des accords | 2 | 2 | 0 | |
| | | Expression directe, collective | 1 | 3 | 0 | |
| | | Objet, contenu, durée | 1 | 0 | 0 | |
| | Négociation collective, accords | Outre-mer | 0 | 0 | 0 | |
| | | Pénal | 4 | 0 | 0 | |
| | | Préliminaires | 0 | 3 | 0 | |
| | | Règles branche, interprofess. | 0 | 0 | 0 | |
| | | Règles entreprise, établissement | 1 | 0 | 0 | |
| | | Règles groupe | 0 | 2 | 0 | |
| | | Secteur public | 0 | 0 | 0 | |
| | | Validité des accords, conventions | 1 | 0 | 0 | |
| | ***Total Négociation collective, accords*** | | ***37*** | ***41*** | ***0*** | |
| | ***Total Négociation obligatoire entreprise*** | | ***0*** | ***0*** | ***0*** | |
| | Négociation annuelle obligatoire | Négociation branche, professionnelle | 0 | 0 | 0 | |
| | | Négociation obligatoire entreprise | 6 | 0 | 0 | |
| | ***Total Négociation annuelle obligatoire*** | | ***6*** | ***0*** | ***0*** | |
| | Négociation obligatoire | Négociation branche, professionnelle | 1 | 0 | 0 | |
| | | Négociation obligatoire entreprise | 2 | 32 | 0 | |
| | ***Total Négociation obligatoire*** | | ***3*** | ***32*** | ***0*** | |
| ***Total Négociations collectives*** | | | ***46*** | ***73*** | ***0*** | |

| | Demande de vérification | Mise en demeure | Obser-vation écrite | PV | Rapport | Référé | Signa-lement | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 0 | 0 | 78 | 2 | 3 | 0 | 0 | 83 |
| | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | 0 | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| | 0 | 0 | 28 | 0 | 1 | 0 | 5 | 34 |
| | 0 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 2 | 9 |
| | ***0*** | ***0*** | ***122*** | ***2*** | ***5*** | ***0*** | ***7*** | ***136*** |
| | 0 | 0 | 55 | 0 | 1 | 0 | 0 | 56 |
| | 8 | 12 | 17 820 | 18 | 9 | 0 | 1 | 17 923 |
| | 0 | 0 | 505 | 2 | 0 | 0 | 0 | 510 |
| | 0 | 0 | 34 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 |
| | | | | | | | | 0 |
| | 0 | 3 | 2 221 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 231 |
| | 0 | 0 | 98 | 0 | 0 | 0 | 0 | 102 |
| | 0 | 0 | 156 | 0 | 0 | 0 | 0 | 157 |
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 0 | 0 | 697 | 40 | 3 | 0 | 0 | 744 |
| | 0 | 0 | 9 | 1 | 0 | 0 | 0 | 13 |
| | 0 | 0 | 152 | 0 | 0 | 0 | 0 | 152 |
| | 0 | 2 | 783 | 0 | 7 | 0 | 0 | 793 |
| | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| | 0 | 0 | 136 | 0 | 0 | 0 | 0 | 137 |
| | ***8*** | ***17*** | ***22 680*** | ***64*** | ***20*** | ***0*** | ***1*** | ***22 868*** |
| | ***0*** | ***0*** | ***8*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | ***8*** |
| | 0 | 0 | 37 | 0 | 0 | 0 | 0 | 37 |
| | 0 | 1 | 1 490 | 8 | 1 | 0 | 0 | 1 506 |
| | ***0*** | ***1*** | ***1 527*** | ***8*** | ***1*** | ***0*** | ***0*** | ***1 543*** |
| | 0 | 0 | 178 | 0 | 0 | 0 | 0 | 179 |
| | 0 | 0 | 762 | 18 | 5 | 0 | 0 | 819 |
| | ***0*** | ***0*** | ***940*** | ***18*** | ***5*** | ***0*** | ***0*** | ***998*** |
| | ***8*** | ***18*** | ***25 277*** | ***92*** | ***31*** | ***0*** | ***8*** | ***25 553*** |

| Nomenclature | | | Avis | Décision | Décision de chantier | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Thème | Sous-thème | Objet | | | | |
| Obligations générales | Effectifs, calculs | ? | 0 | 0 | 0 | |
| | | Champ d'application | 0 | 0 | 0 | |
| | | Non pris en compte effectif | 0 | 0 | 0 | |
| | | Pris en compte effectif | 6 | 9 | 1 | |
| | ***Total Effectifs, calculs*** | | ***6*** | ***9*** | ***1*** | |
| | Inspection du travail | ? | 1 | 3 | 0 | |
| | | Agriculture | 0 | 0 | 0 | |
| | | Compétence des agents | 8 | 324 | 1 | |
| | | Prérogatives et moyens | 39 | 29 | 21 | |
| | | Système d'inspection du travail | 0 | 0 | 0 | |
| | ***Total Inspection du travail*** | | ***48*** | ***356*** | ***22*** | |
| | Travail illégal | ? | 0 | 0 | 0 | |
| | | Cumuls irréguliers | 0 | 4 | 0 | |
| | | Emploi salariés sans titre de travail | 68 | 0 | 2 | |
| | | Généralités | 5 | 0 | 1 | |
| | | Marchandage | 9 | 0 | 3 | |
| | | Outre-mer | 0 | 0 | 0 | |
| | | Prêt illicite main-d'œuvre | 29 | 0 | 7 | |
| | | Travail dissimulé | 370 | 2 | 31 | |
| | | Travail illégal : contrôle | 4 | 0 | 1 | |
| | ***Total Travail illégal*** | | ***485*** | ***6*** | ***45*** | |
| ***Total Obligations générales*** | | | ***539*** | ***371*** | ***68*** | |

| | Demande de vérification | Mise en demeure | Observation écrite | PV | Rapport | Référé | Signalement | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 0 | 0 | 20 | 2 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| | 0 | 2 | 117 | 0 | 0 | 0 | 0 | 119 |
| | 0 | 2 | 307 | 0 | 0 | 0 | 0 | 325 |
| | ***0*** | ***4*** | ***445*** | ***2*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | ***467*** |
| | 0 | 0 | 94 | 0 | 2 | 0 | 1 | 101 |
| | 0 | 0 | 14 | 4 | 0 | 0 | 0 | 18 |
| | 47 | 55 | 863 | 35 | 12 | 0 | 0 | 1 345 |
| | 468 | 1 276 | 12 747 | 666 | 55 | 0 | 5 | 15 306 |
| | 0 | 1 | 25 | 2 | 1 | 0 | 0 | 29 |
| | ***515*** | ***1 332*** | ***13 743*** | ***707*** | ***70*** | ***0*** | ***6*** | ***16 799*** |
| | 0 | 0 | 112 | 1 | 0 | 0 | 2 | 115 |
| | 0 | 0 | 251 | 0 | 1 | 0 | 0 | 256 |
| | 1 | 1 | 1 720 | 295 | 88 | 0 | 3 | 2 178 |
| | 0 | 0 | 172 | 31 | 12 | 0 | 1 | 222 |
| | 0 | 0 | 446 | 101 | 33 | 0 | 0 | 592 |
| | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | 0 | 0 | 536 | 167 | 54 | 0 | 0 | 793 |
| | 1 | 7 | 13 187 | 3 113 | 475 | 0 | 35 | 17 221 |
| | 0 | 1 | 1 937 | 35 | 16 | 0 | 0 | 1 994 |
| | ***2*** | ***9*** | ***18 364*** | ***3 745*** | ***679*** | ***0*** | ***41*** | ***23 376*** |
| | ***517*** | ***1 345*** | ***32 552*** | ***4 454*** | ***749*** | ***0*** | ***47*** | ***40 642*** |

| Nomenclature | | | Avis | Décision | Décision de chantier |
|---|---|---|---|---|---|
| Thème | Sous-thème | Objet | | | |
| Santé Sécurité | ***Total Ambiance des locaux*** | | **0** | **0** | **0** |
| | ***Total Aménagement et hygiène*** | | **0** | **0** | **0** |
| | Amiante, CMR, plomb, autres | ? | 9 | 1 | 4 |
| | | Amiante | 348 | 18 | 321 |
| | | Amiante : arrêtés, décrets | 1 | 0 | 6 |
| | | Certains agents dangereux | 8 | 9 | 4 |
| | | CMR | 37 | 42 | 15 |
| | ***Total Amiante, CMR, plomb, autres*** | | **403** | **70** | **350** |
| | Bâtiment | ? | 2 | 1 | 2 |
| | | Avant travaux | 2 | 0 | 11 |
| | | Coordination | 224 | 5 | 158 |
| | | Pendant travaux | 162 | 25 | 2 196 |
| | | Principes prévention | | | |
| | | Travailleurs indépendants | 3 | 0 | 9 |
| | ***Total Bâtiment*** | | **393** | **31** | **2 376** |
| | Equipement de travail : conception | ? | 0 | 2 | 0 |
| | | Procédure certification | 7 | 4 | 1 |
| | | Procédure sauvegarde | 0 | 0 | 0 |
| | | Règles générales | 17 | 56 | 7 |
| | | Règles techniques | 11 | 86 | 1 |
| | ***Total Équipement de travail : conception*** | | **35** | **148** | **9** |
| | Equipement de travail : utilisation | ? | 3 | 7 | 1 |
| | | Autorisation de conduite | 38 | 60 | 44 |
| | | EPI | 25 | 29 | 50 |
| | | Équipements anciens | 68 | 945 | 13 |
| | | Équipements mobiles | 28 | 0 | 1 |
| | | Information, formation des travailleurs | 41 | 74 | 5 |
| | | Installation des équip. de travail | 13 | 39 | 64 |
| | | Levage | 20 | 15 | 25 |
| | | Maintien en conformité | 12 | 111 | 0 |
| | | Règles générales | 169 | 264 | 40 |
| | | Trav. temp. en hauteur + équip. en lien | 214 | 88 | 4 596 |
| | | Utilisation, maintenance équip. de travail | 13 | 16 | 13 |
| | | Vérifications équip. de travail | 35 | 32 | 38 |
| | ***Total Équipement de travail : utilisation*** | | **679** | **1 680** | **4 890** |
| | Installations classées | ? | 7 | 0 | 0 |
| | | Installations nucléaires, ICPE "Seveso II" | 10 | 10 | 1 |
| | ***Total Installations classées*** | | ***17*** | ***10*** | ***1*** |
| | Institutions prévention | ? | 0 | 0 | 0 |
| | | Agriculture | 0 | 0 | 0 |
| | | ANACT | 0 | 0 | 0 |
| | | Commissions santé et sécurité | 0 | 0 | 0 |
| | | Conseil orientation conditions de travail | 0 | 0 | 0 |
| | | Organismes professionnels SSCT | 5 | 0 | 0 |
| | ***Total Institutions prévention*** | | ***5*** | ***0*** | ***0*** |

| | Demande de vérification | Mise en demeure | Obser-vations écrites | PV | Rapport | Référé | Signa-lement | Total des articles visés dans les suites à interventions |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **0** | **16** | **2** | **0** | **0** | **0** | **0** | 18 |
| | **0** | **0** | **6** | **0** | **0** | **0** | **0** | 6 |
| | 0 | 1 | 855 | 2 | 4 | 0 | 2 | 878 |
| | 4 | 12 | 31 314 | 626 | 141 | 0 | 52 | 32 836 |
| | 0 | 0 | 391 | 4 | 2 | 0 | 0 | 404 |
| | 86 | 81 | 1 354 | 17 | 10 | 1 | 0 | 1 570 |
| | 37 | 79 | 10 737 | 180 | 55 | 1 | 9 | 11 192 |
| | **127** | **173** | **44 651** | **829** | **212** | **2** | **63** | **46 880** |
| | 0 | 2 | 142 | 1 | 0 | 0 | 0 | 150 |
| | 0 | 5 | 1 173 | 14 | 0 | 0 | 0 | 1 205 |
| | 0 | 29 | 28 799 | 517 | 262 | 9 | 33 | 30 036 |
| | 14 | 652 | 29 623 | 962 | 129 | 7 | 11 | 33 781 |
| | | | | | | | | 0 |
| | 0 | 0 | 501 | 30 | 9 | 0 | 0 | 552 |
| | **14** | **688** | **60 238** | **1 524** | **400** | **16** | **44** | **65 724** |
| | 2 | 2 | 43 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 |
| | 37 | 8 | 1 005 | 8 | 21 | 0 | 0 | 1 091 |
| | 2 | 1 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 |
| | 133 | 41 | 764 | 34 | 27 | 0 | 2 | 1 081 |
| | 77 | 83 | 1 263 | 31 | 21 | 1 | 2 | 1 576 |
| | **251** | **135** | **3 097** | **73** | **69** | **1** | **4** | **3 822** |
| | 1 | 5 | 317 | 2 | 1 | 0 | 0 | 337 |
| | 5 | 13 | 8 196 | 106 | 32 | 0 | 4 | 8 498 |
| | 4 | 209 | 7 105 | 71 | 33 | 0 | 1 | 7 527 |
| | 362 | 294 | 9 447 | 274 | 170 | 5 | 3 | 11 581 |
| | 0 | 11 | 1 175 | 29 | 19 | 0 | 0 | 1 263 |
| | 4 | 3 | 1 922 | 140 | 63 | 0 | 0 | 2 252 |
| | 13 | 26 | 1 924 | 74 | 36 | 0 | 2 | 2 191 |
| | 114 | 38 | 6 545 | 132 | 51 | 1 | 1 | 6 942 |
| | 34 | 32 | 2 760 | 69 | 30 | 0 | 0 | 3 048 |
| | 349 | 444 | 11 270 | 528 | 166 | 2 | 4 | 13 236 |
| | 61 | 109 | 40 452 | 1 522 | 236 | 4 | 27 | 47 309 |
| | 21 | 7 | 2 108 | 52 | 38 | 1 | 0 | 2 269 |
| | 90 | 53 | 7 942 | 69 | 36 | 2 | 0 | 8 297 |
| | **1 058** | **1 244** | **101 163** | **3 068** | **911** | **15** | **42** | **114 750** |
| | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 |
| | 0 | 2 | 547 | 0 | 1 | 0 | 0 | 571 |
| | ***0*** | ***2*** | ***556*** | ***0*** | ***1*** | ***0*** | ***0*** | ***587*** |
| | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | 0 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | 0 | 0 | 112 | 0 | 0 | 0 | 0 | 117 |
| | ***0*** | ***3*** | ***135*** | ***1*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | ***144*** |

| Nomenclature | | | Avis | Décision | Décision de chantier |
|---|---|---|---|---|---|
| Thème | Sous-thème | Objet | | | |
| Santé Sécurité | Lieux de travail conception | ? | 1 | 1 | 0 |
| | | Aération, assainissement | 67 | 4 | 0 |
| | | Ambiance thermique | 31 | 0 | 0 |
| | | Éclairage | 106 | 1 | 0 |
| | | Incendies, explosions, évacuation | 88 | 11 | 0 |
| | | Insonorisation | 34 | 0 | 0 |
| | | Installations électriques | 60 | 4 | 0 |
| | | Installations sanitaires, restauration | 72 | 0 | 0 |
| | | Principes | 230 | 2 | 0 |
| | | Sécurité lieux de travail | 208 | 1 | 3 |
| | ***Total Lieux de travail conception*** | | **897** | **24** | **3** |
| | Lieux de travail utilisation | ? | 0 | 1 | 1 |
| | | Aération, assainissement | 240 | 40 | 2 |
| | | Ambiance thermique | 25 | 1 | 0 |
| | | Aménagement postes de travail | 16 | 3 | 0 |
| | | Éclairage | 89 | 0 | 4 |
| | | Électricité arrêtés, décrets | 89 | 204 | 18 |
| | | Hébergement | 41 | 3 | 0 |
| | | Installations sanitaires | 519 | 117 | 38 |
| | | Principes, dispositions générales | 22 | 10 | 0 |
| | | Repos | 5 | 1 | 5 |
| | | Restauration | 57 | 52 | 6 |
| | | Risques incendie, explosion | 160 | 15 | 1 |
| | | Sécurité des lieux de travail | 60 | 17 | 4 |
| | ***Total Lieux de travail utilisation*** | | **1 323** | **464** | **79** |
| | ***Total Lieux hébergement agriculture*** | | ***2*** | ***0*** | ***0*** |
| | Manutention, écrans | Écrans visualisation | 0 | 0 | 0 |
| | | Manutention | 27 | 1 | 7 |
| | ***Total Manutention, écrans*** | | **27** | **1** | **7** |
| | Obligations particulières | ? | 0 | 2 | 0 |
| | | Agriculture | 0 | 0 | 0 |
| | | Entreprises intervenantes | 86 | 14 | 21 |
| | ***Total Opérations particulières*** | | ***86*** | ***16*** | ***21*** |
| | ***Total Principes généraux*** | | ***0*** | ***0*** | ***0*** |
| | ***Total Protection individuelle*** | | ***0*** | ***0*** | ***0*** |
| | | Mesures de prévention | 96 | 124 | 19 |
| | | Mise marché, utilisation | 8 | 5 | 9 |
| | | Risques biologiques | 0 | 0 | 0 |
| | ***Total Risque chimique*** | | **104** | **129** | **28** |
| | Risques d'exposition | ? | 0 | 0 | 0 |
| | | Bruit | 26 | 10 | 2 |
| | | Radioprotection | 0 | 0 | 0 |
| | | Rayonnements ionisants | 0 | 0 | 0 |
| | | Risques biologiques | 24 | 1 | 0 |
| | | Vibrations mécaniques | 2 | 2 | 0 |
| | ***Total Risques d'exposition*** | | **52** | **13** | **2** |

| | Demande de vérification | Mise en demeure | Obser-vations écrites | PV | Rapport | Référé | Signa-lement | Total des articles visés dans les suites à interventions |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 1 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 |
| | 0 | 1 | 643 | 0 | 1 | 0 | 0 | 716 |
| | 0 | 9 | 397 | 1 | 0 | 0 | 0 | 438 |
| | 0 | 2 | 486 | 0 | 4 | 0 | 0 | 599 |
| | 3 | 1 | 854 | 5 | 17 | 0 | 0 | 979 |
| | 0 | 2 | 120 | 1 | 4 | 0 | 0 | 161 |
| | 0 | 2 | 314 | 0 | 1 | 0 | 0 | 381 |
| | 0 | 2 | 130 | 1 | 1 | 0 | 0 | 206 |
| | 0 | 0 | 660 | 4 | 11 | 0 | 2 | 909 |
| | 0 | 21 | 2 072 | 6 | 20 | 0 | 2 | 2 333 |
| | **3** | **41** | **5 693** | **18** | **59** | **0** | **4** | **6 742** |
| | 1 | 4 | 138 | 1 | 1 | 0 | 0 | 147 |
| | 685 | 1 763 | 14 807 | 83 | 48 | 12 | 12 | 17 692 |
| | 0 | 304 | 1 921 | 27 | 9 | 0 | 0 | 2 287 |
| | 1 | 125 | 1 432 | 13 | 11 | 0 | 0 | 1 601 |
| | 7 | 76 | 1 367 | 4 | 2 | 0 | 3 | 1 552 |
| | 1 384 | 942 | 32 225 | 141 | 24 | 4 | 2 | 35 033 |
| | 1 | 205 | 1 438 | 24 | 4 | 0 | 1 | 1 717 |
| | 12 | 7 300 | 37 086 | 324 | 84 | 0 | 6 | 45 486 |
| | 4 | 177 | 1 753 | 47 | 24 | 3 | 2 | 2 042 |
| | 1 | 34 | 224 | 0 | 1 | 0 | 0 | 271 |
| | 3 | 428 | 3 196 | 18 | 13 | 0 | 0 | 3 773 |
| | 31 | 1 719 | 18 751 | 32 | 59 | 11 | 1 | 20 780 |
| | 2 | 245 | 7 491 | 73 | 44 | 3 | 4 | 7 943 |
| | **2 132** | **13 322** | **121 829** | **787** | **324** | **33** | **31** | **140 324** |
| | ***0*** | ***3*** | ***1 812*** | ***6*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | **1 823** |
| | 1 | 0 | 443 | 0 | 1 | 0 | 0 | 445 |
| | 8 | 29 | 8 000 | 59 | 36 | 0 | 3 | 8 170 |
| | **9** | **29** | **8 443** | **59** | **37** | **0** | **3** | **8 615** |
| | 0 | 0 | 32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 |
| | 0 | 0 | 37 | 0 | 0 | 0 | 0 | 37 |
| | 4 | 15 | 12 613 | 319 | 159 | 0 | 11 | 13 242 |
| | ***4*** | ***15*** | ***12 682*** | ***319*** | ***159*** | ***0*** | ***11*** | **13 313** |
| | ***0*** | ***1*** | ***34*** | ***2*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | **37** |
| | ***0*** | ***1*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | **1** |
| | 37 | 66 | 24 351 | 201 | 81 | 6 | 4 | 24 985 |
| | 4 | 8 | 5 943 | 4 | 6 | 0 | 1 | 5 988 |
| | 0 | 0 | 121 | 0 | 1 | 0 | 0 | 122 |
| | **41** | **74** | **30 415** | **205** | **88** | **6** | **5** | **31 095** |
| | 0 | 0 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 |
| | 9 | 65 | 3 803 | 2 | 5 | 1 | 0 | 3 923 |
| | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| | 1 | 3 | 1 937 | 21 | 0 | 0 | 0 | 1 962 |
| | 0 | 3 | 1 594 | 0 | 6 | 0 | 0 | 1 628 |
| | 0 | 0 | 288 | 0 | 0 | 0 | 0 | 292 |
| | **10** | **71** | **7 648** | **23** | **11** | **1** | **0** | **7 831** |

| Nomenclature | | | Avis | Décision | Décision de chantier |
|---|---|---|---|---|---|
| Thème | Sous-thème | Objet | | | |
| Santé Sécurité | ***Total Risques particuliers*** | | **0** | **20** | **4** |
| | Sécurité: contrôle | ? | 1 | 0 | 2 |
| | | Arrêts temporaires travaux ou activité | 12 | 33 | 5 167 |
| | | Demande de vérif.,analyses, mesures | 2 | 3 | 1 |
| | | Demande de vérification, analyses | 3 | 0 | 3 |
| | | Documents, affichages obligatoires | 31 | 206 | 22 |
| | | Mises en demeure | 4 | 15 | 13 |
| | | Organismes mesures, vérif. | 0 | 0 | 0 |
| | | Pénal | 140 | 4 | 296 |
| | | Recours | 0 | 2 | 11 |
| | | Référé | 0 | 1 | 0 |
| | ***Total Sécurité : contrôle*** | | ***193*** | ***264*** | ***5 515*** |
| | Sécurité : généralités | ? | 0 | 24 | 0 |
| | | CDD, Travail temporaire: dispo communes | 31 | 16 | 0 |
| | | Champ d'application | 10 | 67 | 0 |
| | | Décrets | 23 | 19 | 4 |
| | | Droit d'alerte et de retrait | 7 | 40 | 7 |
| | | Femmes , Jeunes, CDD, CTT | 0 | 0 | 0 |
| | | Femmes maternité | 4 | 29 | 0 |
| | | Information, formation à la sécurité | 152 | 539 | 49 |
| | | Jeunes travailleurs | 415 | 31 742 | 4 |
| | | Principes généraux de prévention | 409 | 501 | 90 |
| | ***Total Sécurité : généralités*** | | ***1 051*** | ***32 977*** | ***154*** |
| | ***Total Service social du travail*** | | ***0*** | ***0*** | ***0*** |
| | Services santé au travail | ? | 1 | 2 | 1 |
| | | Agriculture | 0 | 0 | 0 |
| | | Actions du médecin | 112 | 676 | 24 |
| | | Champ d'application | 2 | 1 | 0 |
| | | Infirmier | 2 | 3 | 0 |
| | | Interne médecine du travail | 0 | 0 | 0 |
| | | Intervenant prévention risques professionnels | 0 | 23 | 0 |
| | | Médecin du Travail | 20 | 681 | 0 |
| | | Outre-mer | 0 | 0 | 0 |
| | | Secrétaire médical | 0 | 0 | 0 |
| | | SST entreprise, UES, interentreprises | 18 | 0 | 5 |
| | | SST établissements de santé, médico-sociaux | 13 | 9 | 0 |
| | | SST : missions, organisation | 10 | 0 | 0 |
| | | Surveillance médicale salariés temporaires | 2 | 2 | 0 |
| | ***Total Services santé au travail*** | | ***180*** | ***1 397*** | ***30*** |
| | ***Total Statuts particuliers*** | | ***0*** | ***11*** | ***0*** |
| ***Total Santé Sécurité*** | | | ***5 447*** | ***37 255*** | ***13 469*** |
| **Total** | | | **39 162** | **142 824** | **13 636** |

| | Demande de vérification | Mise en demeure | Obser-vations écrites | PV | Rapport | Référé | Signa-lement | Total des articles visés dans les suites à interventions |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **0** | **0** | **133** | **3** | **0** | **0** | **0** | **160** |
| | 0 | 0 | 31 | 2 | 4 | 0 | 1 | 41 |
| | 3 | 17 | 2 755 | 202 | 6 | 4 | 0 | 8 199 |
| | 832 | 354 | 860 | 37 | 6 | 0 | 1 | 2 096 |
| | 444 | 308 | 282 | 27 | 1 | 0 | 0 | 1 068 |
| | 55 | 151 | 21 271 | 27 | 15 | 0 | 1 | 21 779 |
| | 106 | 3 381 | 1 171 | 56 | 72 | 1 | 1 | 4 820 |
| | 24 | 22 | 119 | 1 | 0 | 0 | 0 | 166 |
| | 48 | 262 | 4 059 | 1 234 | 245 | 1 | 7 | 6 296 |
| | 157 | 563 | 91 | 4 | 16 | 0 | 0 | 844 |
| | 0 | 2 | 52 | 0 | 0 | 12 | 0 | 67 |
| | ***1 669*** | ***5 060*** | ***30 691*** | ***1 590*** | ***365*** | ***18*** | ***11*** | ***45 376*** |
| | 0 | 0 | 77 | 0 | 1 | 0 | 0 | 102 |
| | 0 | 0 | 910 | 55 | 20 | 0 | 1 | 1 033 |
| | 78 | 146 | 141 | 22 | 15 | 1 | 0 | 480 |
| | 159 | 203 | 251 | 68 | 9 | 2 | 1 | 739 |
| | 4 | 4 | 632 | 10 | 11 | 0 | 1 | 716 |
| | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | 0 | 0 | 67 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| | 4 | 15 | 10 567 | 550 | 216 | 0 | 6 | 12 098 |
| | 9 | 9 | 11 812 | 80 | 268 | 0 | 24 | 44 363 |
| | 38 | 208 | 76 028 | 490 | 379 | 2 | 47 | 78 192 |
| | ***292*** | ***585*** | ***100 488*** | ***1 276*** | ***919*** | ***5*** | ***80*** | ***137 827*** |
| | ***0*** | ***0*** | ***2*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | ***2*** |
| | 0 | 0 | 326 | 2 | 0 | 0 | 0 | 332 |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 9 | 56 | 42 278 | 234 | 64 | 0 | 13 | 43 466 |
| | 0 | 0 | 238 | 11 | 0 | 0 | 0 | 252 |
| | 0 | 1 | 80 | 0 | 0 | 0 | 0 | 86 |
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 0 | 0 | 80 | 0 | 0 | 0 | 0 | 103 |
| | 1 | 1 | 498 | 4 | 25 | 0 | 0 | 1 230 |
| | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | 3 | 3 | 2 904 | 62 | 14 | 0 | 1 | 3 010 |
| | 0 | 0 | 285 | 0 | 1 | 0 | 0 | 308 |
| | 0 | 11 | 862 | 88 | 3 | 0 | 0 | 974 |
| | 0 | 4 | 191 | 4 | 4 | 0 | 0 | 207 |
| | ***13*** | ***76*** | ***47 757*** | ***405*** | ***111*** | ***0*** | ***14*** | ***49 983*** |
| | ***0*** | ***0*** | ***9*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | ***0*** | ***20*** |
| | ***5 623*** | ***21 539*** | ***577 484*** | ***10 188*** | ***3 666*** | ***97*** | ***312*** | ***675 080*** |
| | **6 192** | **23 431** | **909 199** | **19 525** | **6 968** | **110** | **579** | **1 161 626** |

*Glossaire*

**Arrêt d'activité CMR** (cancérogènes et/ou mutagènes et/ou toxiques pour la reproduction) : mesures provoquées par l'inspecteur du travail, destinées à éliminer les défectuosités constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'il peut avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace pour la santé ou pour la sécurité des travailleurs.
*NB : l'arrêt d'activité CMR est obligatoirement précédé d'une mise en demeure.*

**Arrêt de travaux :** cf. "Décision d'arrêt de chantier".

**Avis :** Position transmise par les services de l'inspection du travail sur une question posée conformément à la loi.
*NB : l'avis ne lie pas le décisionnaire sauf pour l'avis conforme.*

**Contre-visite :** déplacement d'un agent de contrôle au sein d'un site de travail afin de vérifier la mise en œuvre des prescriptions formulées lors de la visite de contrôle initiale.

**Contrôle :** terme générique regroupant visite de contrôle et contre-visite (cf. supra).

**Décision :** dérogations ou autorisations, elles peuvent être regroupées en deux catégories :
- celles qui concernent les conditions d'exécution de la relation de travail et qui ont essentiellement pour objet l'adaptation d'une norme à la situation particulière de l'entreprise ou d'un salarié ;
- celles qui vont permettre à l'entreprise de s'adapter à une situation économique ou d'optimiser l'utilisation des facteurs de production.

**Décision d'arrêt de chantier :** décision écrite entrainant l'arrêt temporaire d'un chantier en raison de la présence d'au moins un salarié en situation de danger grave et imminent découlant du non-respect de la réglementation.

**Demande de vérification :** décision administrative imposant à l'employeur de faire appel à un organisme compétent dans le domaine de la santé-sécurité du travail afin de vérifier la conformité d'un équipement, d'un local ou d'une situation de travail (aération, éclairage, bruit, risque chimique, etc.).

**Enquête :** pouvoir d'investigation d'un agent de contrôle préalable à une décision, ou effectué dans le cadre d'une recherche d'infractions ou d'éléments de prévention.

**Infraction :** toutes références au Code du travail inscrites dans un des outils suivant : lettres d'observations, décisions de chantier, référés, mises en demeure et procès-verbaux.

**Intervention :** déplacement d'un agent de contrôle au sein d'un site de travail et qui comprend cinq types d'actions distinctes (visite de contrôle, contre-visite, réunion en entreprise, enquête et mission de conciliation). Ces actions peuvent également, dans les cas limitativement prévus, être effectuées au bureau.

**Intervention sans suite :** suite d'intervention ne faisant l'objet d'aucune référence à un article de code (RAS).

**Lettre d'observation :** courrier adressé à l'employeur rappelant les manquements constatés lors de la visite de contrôle. Ce courrier conseille également celui-ci sur les moyens dont il dispose pour se mettre en conformité avec la législation et l'informe des conséquences possibles en cas d'inexécution.

**Mise en demeure :** acte juridique délivré par l'agent de contrôle obligeant l'employeur à se conformer aux dispositions règlementaires avant l'échéance d'un délai fixé, dont la durée est parfois prévue par le Code du travail.

**Mission de conciliation :** déplacement d'un agent de contrôle au sein d'un site de travail afin de participer au règlement d'un conflit collectif.

**Nomenclature :** extraite de l'outil informatique Cap Sitere grâce auquel les agents de contrôle rendent compte de leur activité. Elle est alimentée par e-poséïdon (nomenclature de base construite et modifiée d'après Légifrance). Définie essentiellement d'après le Code du travail, elle comprend également des décrets, arrêtés, textes européens, ainsi que des références à d'autres codes (Code pénal, Code de la sécurité sociale, etc.). Son historique est composé de sept thèmes, 73 sous-thèmes, 411 objets, 1 547 aspects et 5 396 points de contrôle. Les "Inconnu/Vide/Sans référence" étant une codification dont la nomenclature n'a pas été trouvée en raison d'une incomplétude ou d'un défaut d'équivalence.

**Observation :** cf. "Lettre d'observation".

**Procès-verbal :** constat circonstancié d'infraction effectué par l'agent de contrôle faisant foi jusqu'à preuve du contraire et transmis au Procureur de la République via la ligne hiérarchique.

**Rapport :** constat effectué par un agent de contrôle d'une situation prédéterminée dans le but d'informer sa hiérarchie. On parle également de rapport interne.
*NB : Les rapports AT (accident du travail) sont également insérés dans cette rubrique.*

**Référé civil :** procédure judiciaire prévue dans des cas énumérés par la loi autorisant l'inspecteur du travail à saisir le juge des référés afin que celui-ci prenne des mesures conservatoires sous astreintes pour éviter un dommage.
NB : Il existe quatre types de référé : deux référés relatif à la santé-sécurité utilisés afin de faire cesser ou de prévenir un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur, le référé dominical utilisé afin de faire fermer un établissement ouvert illégalement le dimanche et le référé utilisé à l'égard des entreprises de travail temporaires exerçant leur activité sans avoir fait les déclarations ou sans avoir obtenu la garantie financière nécessaire, et qu'il en résulte un risque sérieux de préjudice pour le salarié temporaire.

**Référence :** texte inscrit par l'agent de contrôle dans un des outils utilisé, quelque soit le code dont il est issu (Code du travail, Code de procédure pénale, Code pénal, Code de la sécurité sociale, Code rural, etc.)

**Réunion en entreprise :** déplacement d'un agent de contrôle au sein d'un site de travail en tant que membre de droit ou provoqué par une sollicitation extérieure en vue de participer à une instance formelle (CHSCT, CISST, cellule de reclassement, etc.).

**Signalement :** connaissance d'un délit ne relevant pas de la compétence de l'agent de contrôle et, conformément à l'article 40 du Code de procédure pénale, transmis au Parquet.

**Suite à intervention :** mise en œuvre d'un des outils de l'agent de contrôle pour faire cesser les manquements rencontrés (lettre d'observation, décision de chantier, PV, référé, avis, décision, etc.).

**Visite de contrôle :** déplacement d'un agent de contrôle au sein d'un site de travail afin de contrôler le respect de tout ou partie de la réglementation du travail qui lui est applicable. *Exceptionnellement*, le "déplacement" peut se faire au bureau de l'inspecteur du travail en raison de la sensibilité de certains éléments d'informations à recueillir (confidentialité, protection des témoins, etc.).

Septième partie

# LES MALADIES PROFESSIONNELLES, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET ACCIDENTS DE TRAJET

CLAAS

# LES MALADIES PROFESSIONNELLES, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET ACCIDENTS DE TRAJET

La connaissance directe par l'Administration centrale (DGT) et les DRTEFP des accidents mortels et très graves est fixée par une circulaire DGT nº 2007/07 du 22 mai 2007. La circulaire rappelle que, face à un tel événement, l'agent de contrôle doit effectuer une enquête sur place. Une fiche d'alerte a été créée permettant une information en temps réel par la section d'inspection du travail de ses deux niveaux hiérarchiques régional et national. Une procédure particulière est également prévue lorsque ces accidents se produisent un samedi, un dimanche ou un jour férié.

Même si ces signalements ne constituent pas une base exhaustive (535 signalements en 2009, *461 en 2008*), ils permettent une analyse nationale transmise aux services déconcentrés.

Par ailleurs, deux projets de circulaire sont en cours de finalisation sur le contenu même et les modalités des enquêtes AT et MP. Ces instructions fixeront les principes à suivre au cours de ces enquêtes. Des annexes méthodologiques seront jointes.

Dans le programme nº 16 de la convention d'objectifs et de gestion 2009-2012 de la branche AT/MP, la CNAMTS s'est engagée à "publier avant le 30 juin de chaque année une analyse de gestion du risque AT/MP"[171].

L'exercice, nécessairement contraint du point de vue des délais de réalisation entre des traitements de données qu'il aura fallu avancer en conséquence et la date de publication, s'est donné pour objectif de livrer les principales données de gestion de la branche AT/MP aux acteurs concernés sachant que celles-ci appelleront des études plus détaillées qui seront menées par la suite.

La dernière partie de ce document, annexée ci-après, tente d'éclairer les données financières par **l'analyse de la sinistralité** qui en est la cause.

*171) Le document complet est accessible à l'adresse internet suivante :*
*www.risquesprofessionnels.ameli.fr/atmp_media/rapport%20Branche%20AT%20MP_2009.pdf*

# SINISTRALITÉ

## Risque « accident du travail »

### Considérations générales

L'année 2009 enregistre à la fois une diminution de 7,5% du nombre d'accidents du travail par rapport à l'année 2008, et une diminution de l'activité salariée, avec une baisse des effectifs de 2,2%, ce qui conduit à une diminution de l'indice de fréquence (IF) qui atteint le niveau inédit de 36 accidents (pour 1000 salariés). Le nombre des nouvelles incapacités permanentes et le nombre de décès consécutifs aux accidents de travail sont aussi en diminution, ainsi que le nombre de journées d'incapacité temporaire de travail qui affiche une baisse après avoir augmenté pendant les trois années précédentes (baisse de 1,9% entre 2008 et 2009).

Tableau 31
**Evolution du nombre d'accidents de travail et des effectifs salariés - années 2005-2009**
(en italique, taux d'évolution annuelle)

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---|---|---|---|---|---|
| **AT en 1er règlement** | 699 217 | 700 772 | 720 150 | 703 976 | 651 453 |
| | *1,0%* | *0,2%* | *2,8%* | *-2,2%* | *-7,5%* |
| **Salariés** | 17 878 256 | 17 786 989 | 18 263 645 | 18 508 530 | 18 108 823 |
| | *2,0%* | *-0,5%* | *2,7%* | *1,3%* | *-2,2%* |
| **Nouvelles IP** | 51 938 | 46 596 | 46 426 | 44 037 | 43 028 |
| | *0,3%* | *-10,3%* | *-0,4%* | *-5,1%* | *-2,3%* |
| **Décès** | 474 | 537 | 622 | 569 | 538 |
| | *-24,3%* | *13,3%* | *15,8%* | *-8,5%* | *-5,4%* |
| **Journées d'IT** | 33 251 840 | 34 726 602 | 35 871 141 | 37 422 365 | 36 697 274 |
| | *-5,3%* | *4,4%* | *3,3%* | *4,3%* | *-1,9%* |
| **Indice de fréquence** | 39,1 | 39,4 | 39,4 | 38,0 | 36,0 |
| | *-1,0%* | *0,7%* | *0,1%* | *-3,5%* | *-5,4%* |

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris : bureaux, sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières.

Figure 29

**Evolution du nombre d'accidents du travail en 1er règlement et de leur fréquence pour mille salariés sur la période 1999-2009**

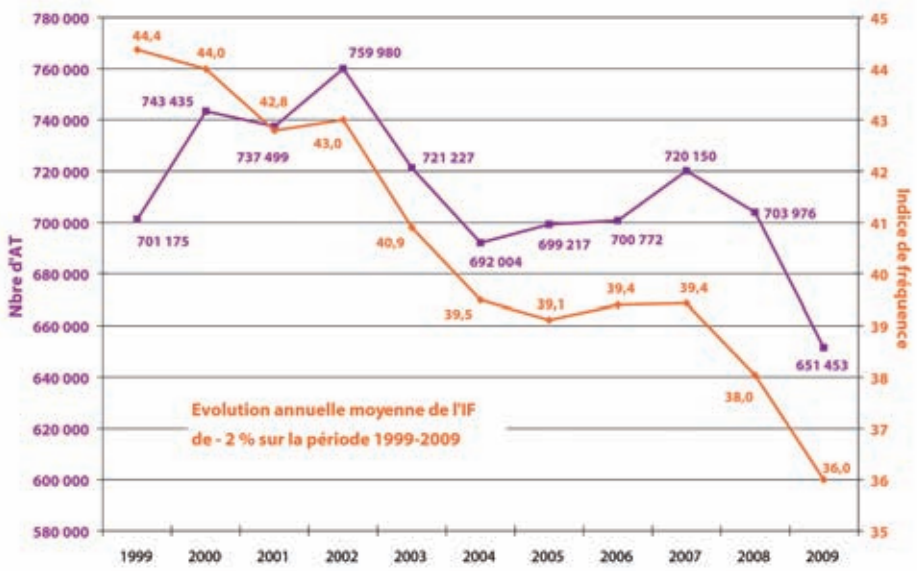


Tableau 32

## Répartition 2009 des sinistres accidents du travail en fonction des éléments matériels

(en italique, part représentative dans la colonne)

| Eléments matériels | AT en 1er règlement | Nouvelles IP | Décès | Journées d'IT |
|---|---|---|---|---|
| Accidents de plain-pied | 162 212 | 10 128 | 21 | 9 498 876 |
| | *24,9%* | *23,5%* | *3,9%* | *25,9%* |
| Chutes de hauteur | 77 817 | 7 013 | 71 | 6 324 463 |
| | *11,9%* | *16,3%* | *13,2%* | *17,2%* |
| Manutention manuelle | 217 822 | 13 384 | 19 | 11 549 573 |
| | *33,4%* | *31,1%* | *3,5%* | *31,5%* |
| Masse en mouvement | 33 088 | 1 863 | 23 | 1 356 853 |
| | *5,1%* | *4,3%* | *4,3%* | *3,7%* |
| Levage | 21 906 | 1 468 | 15 | 1 326 863 |
| | *3,4%* | *3,4%* | *2,8%* | *3,6%* |
| Véhicules | 20 706 | 2 040 | 109 | 1 481 658 |
| | *3,2%* | *4,7%* | *20,3%* | *4,0%* |
| Machines | 20 685 | 2 097 | 9 | 900 214 |
| | *3,2%* | *4,9%* | *1,7%* | *2,5%* |
| Engins de terrassement | 1 048 | 124 | 4 | 93 808 |
| | *0,2%* | *0,3%* | *0,7%* | *0,3%* |
| Outils portatifs | 39 929 | 1 727 | 1 | 1 093 019 |
| | *6,1%* | *4,0%* | *0,2%* | *3,0%* |
| Appareils contenant des fluides | 7 526 | 256 | 4 | 181 705 |
| | *1,2%* | *0,6%* | *0,7%* | *0,5%* |
| Vapeurs, gaz, poussières, combustibles, rayonnement ionisant ou non | 1 193 | 68 | 4 | 48 793 |
| | *0,2%* | *0,2%* | *0,7%* | *0,1%* |
| Electricité | 807 | 79 | 5 | 50 691 |
| | *0,1%* | *0,2%* | *0,9%* | *0,1%* |
| Divers : jeux et sports, rixes et attentats, agents matériels non classés ailleurs | 34 506 | 1 948 | 32 | 1 942 702 |
| | *5,3%* | *4,5%* | *5,9%* | *5,3%* |
| AT non classés faute de données suffisantes, malaises, mort subite ou non | 12 208 | 833 | 221 | 848 056 |
| | *1,9%* | *1,9%* | *41,1%* | *2,3%* |
| TOTAL | 651 453 | 43 028 | 538 | 36 697 274 |
| | *100%* | *100%* | *100%* | *100%* |

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris : bureaux, sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

La diminution du nombre de décès imputables aux accidents du travail, amorcée en 2008, se poursuit en 2009 (Tableau 33). Malheureusement, l'impact de la diminution du nombre de décès routiers - il s'agit bien ici d'accidents de travail et non de trajet qui font l'objet d'un chapitre ultérieur - est atténué par l'augmentation des décès « non classés » souvent dus à des malaises.

Tableau 33

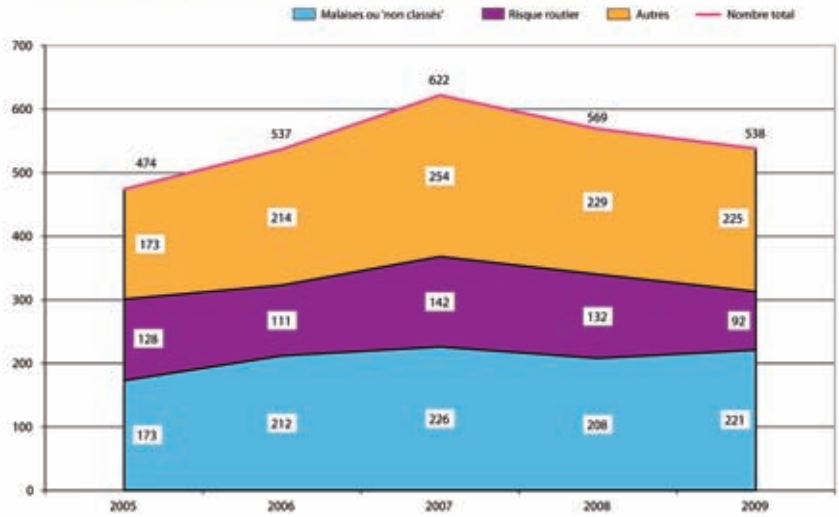
**Evolution des décès pour les années 2005 à 2009 avec focus sur les causes « risque routier » et « malaises et non classés »** (en italique, taux d'évolution annuelle)

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Décès** | 474 | 537 | 622 | 569 | 538 |
| | *-24,3%* | *13,3%* | *15,8%* | *-8,5%* | *-5,4%* |
| **dont décès malaises ou « non classés »** | 173 | 212 | 226 | 208 | 221 |
| | *-18,4%* | *22,5%* | *6,6%* | *-8,0%* | *6,3%* |
| **dont décès « risque routier »** | 128 | 111 | 142 | 132 | 92 |
| | *-15,8%* | *-13,3%* | *27,9%* | *-7,0%* | *-30,3%* |

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris : bureaux et sièges sociaux, et catégories professionnelles particulières

Figure 30

**Part représentative des décès liés au « risque routier » ou consécutifs à une cause « malaises ou non classés » pour les années 2005 à 2009**



**Il convient toutefois d'interpréter ces données avec prudence :**

- d'une part, parce que les décès, quoique trop nombreux, restent des événements rares pour que leur interprétation soit statistiquement significative. En effet, puisque les accidents du travail semblent suivre les lois classiques d'incertitude des échantillons quant aux risques auxquels sont exposés les salariés, à même niveau de risque et à 95% de confiance, le nombre de décès de 2009 aurait pu être compris entre 538-45 = 493 et 538+45 = 583 ;

- d'autre part, du fait même des règles de gestion selon lesquelles un sinistre est comptabilisé l'année de son année d'imputation, non l'année de sa survenance. Ainsi, des variations dans les délais de reconnaissance peuvent engendrer des variations dans les statistiques annuelles d'un même ordre de grandeur. Cependant, le Tableau 34 montre que ce phénomène n'intervient pas entre 2008 et 2009 puisqu'on constate, ces années-là, une stabilité du nombre de décès imputés survenus au cours des années antérieures.

Tableau 34

**Répartition des décès imputés les années 2005 à 2009 selon l'année de survenance**
(en italique, part représentative dans la colonne)

| Année de survenance du décès correspondant à : | Année d'imputation du décès | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
| Année d'imputation | 372 | 394 | 455 | 424 | 392 |
| | *78,5%* | *73,4%* | *73,2%* | *74,5%* | *72,9%* |
| Année précédant l'année d'imputation | 92 | 125 | 152 | 128 | 126 |
| | *19,4%* | *23,3%* | *24,4%* | *22,5%* | *23,4%* |
| Années antérieures | 10 | 18 | 15 | 7 | 20 |
| | *2,1%* | *3,4%* | *2,4%* | *3,0%* | *3,7%* |
| TOTAL | 474 | 537 | 622 | 569 | 538 |
| | *100%* | *100%* | *100%* | *100%* | *100%* |

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités Techniques Nationaux, non compris : bureaux et sièges sociaux et autres catégories particulières.

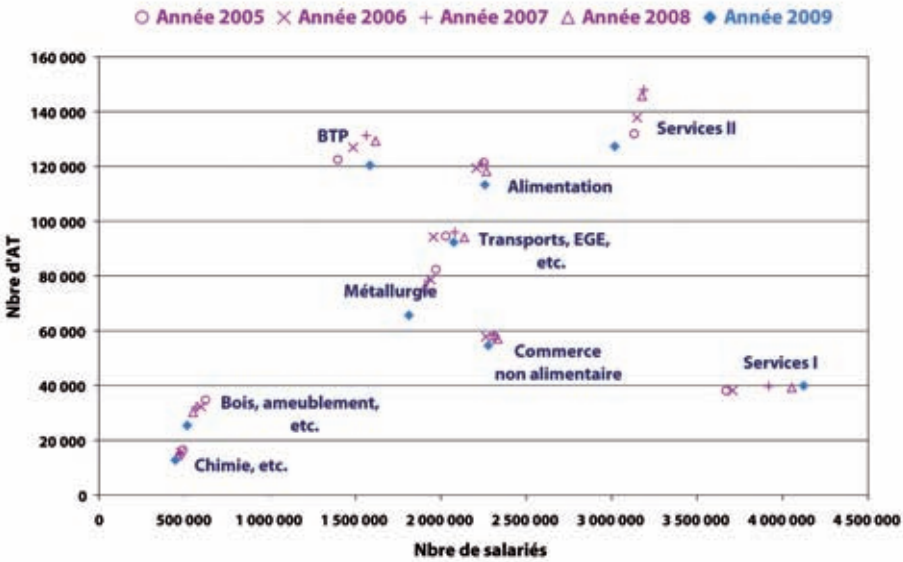
## Considérations sectorielles

Tableau 35
### Évolution 2008-2009 par CTN des effectifs salariés et des accidents de travail

| | Rappel de l'année 2008 | | Année 2009 | | Evolution 2009 / 2008 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Comités techniques nationaux (CTN)** | Salariés | AT en 1er règlement | Salariés | AT en 1er règlement | Salariés | AT en 1er règlement |
| **A : Métallurgie** | 1 908 043 | 75 693 | 1 812 729 | 65 649 | -5,0% | -13,3% |
| **B : BTP (hors bureaux)** | 1 617 702 | 129 190 | 1 584 916 | 120 386 | -2,0% | -6,8% |
| **C : Transports, EGE, etc** | 2 137 791 | 94 068 | 2 075 197 | 92 286 | -2,9% | -1,9% |
| **D : Alimentation** | 2 267 275 | 118 152 | 2 258 112 | 113 228 | -0,4% | -4,2% |
| **E : Chimie, caoutchouc, plastu.** | 464 972 | 14 663 | 445 918 | 12 800 | -4,1% | -12,7% |
| **F : Bois, ameublement, etc** | 550 221 | 30 240 | 514 793 | 25 396 | -6,4% | -16,0% |
| **G : Commerce non alimentaire** | 2 332 301 | 56 958 | 2 276 809 | 54 552 | -2,4% | -4,2% |
| **H : Activités de services I** | 4 053 547 | 39 203 | 4 122 977 | 39 888 | 1,7% | 1,7% |
| **I : Activités de services II** | 3 176 678 | 145 809 | 3 017 372 | 127 268 | -5,0% | -12,7% |
| **TOTAL 9 CTN (hors bureaux)** | 18 508 530 | 703 976 | 18 108 823 | 651 453 | -2,2% | -7,5% |

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris : bureaux, sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

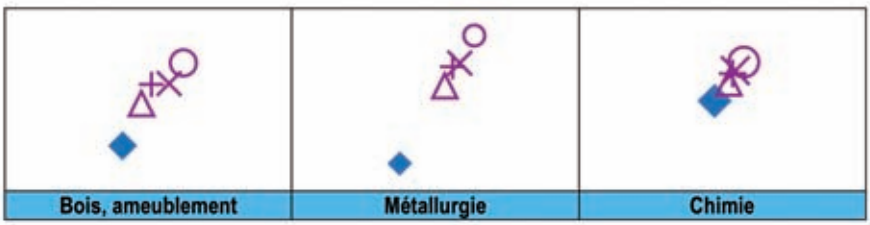
Figure 31
Sinistralité AT 2005-2009 des CTN




La figure supra permet de nuancer, selon les secteurs, le paragraphe Considérations générales de la page 50. En effet, les fortes variations de l'emploi salarié entre 2008 et 2009 jouent un rôle de révélateur quant à une typologie possible qui amènerait à distinguer :

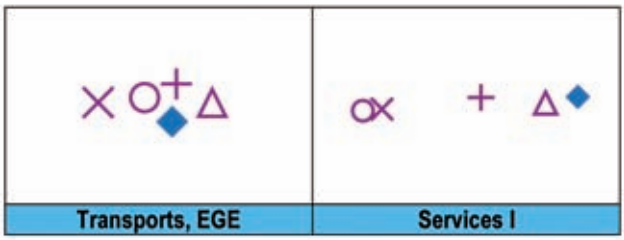
- des secteurs où la sinistralité semble varier proportionnellement au nombre de salariés (Figure 32) ;

Figure 32
Secteurs où la sinistralité semble varier proportionnellement avec le nombre de salariés



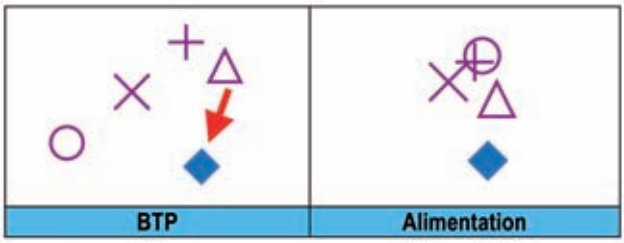
- des secteurs où, au contraire, la sinistralité semble indépendante du nombre de salariés, ce qui semble signifier que l'ajustement de l'emploi s'y fait sur des fonctions peu exposées (Figure 33) ;

Figure 33
**Secteurs où la sinistralité semble indépendante de la variation du nombre de salariés**



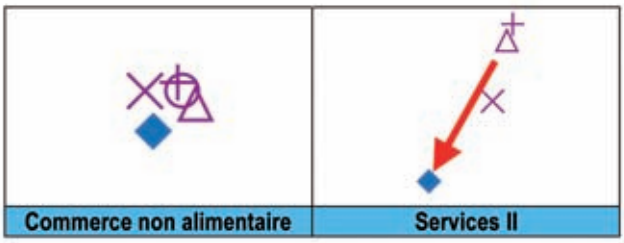

- des secteurs où l'emploi a peu varié entre 2008 et 2009, mais où l'on observe une chute du nombre de sinistres - qui se trouvent être des secteurs faisant l'objet de politiques prioritaires de prévention - mais sans qu'on puisse faire ici la part des choses entre les efforts de prévention et la réduction des activités exposante du fait de la conjoncture (Figure 34). Cependant, jusqu'en 2008, le BTP s'apparentait plutôt aux secteurs proportionnels.

Figure 34
**Secteurs avec une chute de la sinistralité en 2009 à nombre de salariés quasiment constant**




- et les autres cas (Figure 35) :
  - du commerce non alimentaire, stable tant en nombre de salariés qu'en nombre de sinistres ;
  - et des services II, dont la sinistralité jusqu'en 2008 variait alors que le nombre de salariés restait globalement stable, et qui, en 2009, semble basculer dans une logique de proportionnalité.

Figure 35
**Autres cas**




La gravité approchée par les indicateurs usuels (le taux de gravité des incapacités temporaires est le nombre de journées d'incapacité temporaire pour 1 000 heures de travail et l'indice de gravité des incapacités permanentes est le total des taux d'IP par million d'heures de travail) apparaît relativement stable entre 2008 et 2009.

Tableau 36
**Autres indicateurs 2009 par CTN** (en italique, taux d'évolution entre 2008 et 2009)

| Comités techniques nationaux | IP | Décès | Journées d'IT | Somme des taux d'IP | Indice de fréquence | Taux de fréquence | Taux de gravité | Indice de gravité | Taux moyen d'une IP |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Métallurgie | 4 782 | 63 | 3 199 865 | 47 608 | 36,2 | 22,5 | 1,09 | 16,3 | 9,8 |
| | *-3,1%* | *5,0%* | *-6,1%* | *-1,9%* | *-8,7%* | *-7,2%* | *0,5%* | *4,9%* | *1,1%* |
| BTP | 8 712 | 141 | 7 010 449 | 103 414 | 76,0 | 48,1 | 2,80 | 41,4 | 11,7 |
| | *-3,4%* | *-9,0%* | *-1,3%* | *-5,3%* | *-4,9%* | *-4,2%* | *1,5%* | *-2,6%* | *-1,8%* |
| Transports, EGE, etc. | 5 889 | 111 | 5 606 048 | 64 316 | 44,5 | 28,7 | 1,74 | 20,0 | 10,7 |
| | *-3,0%* | *-10,5%* | *2,4%* | *-5,1%* | *1,1%* | *0,3%* | *4,6%* | *-3,0%* | *-2,0%* |
| Alimentation | 5 810 | 56 | 5 845 407 | 55 928 | 50,1 | 31,1 | 1,61 | 15,4 | 9,5 |
| | *1,0%* | *16,7%* | *-0,3%* | *4,9%* | *-3,8%* | *-4,3%* | *-0,4%* | *4,8%* | *3,8%* |
| Chimie, caoutchouc, plasturgie | 964 | 10 | 725 170 | 10 072 | 28,7 | 18,3 | 1,04 | 14,4 | 10,3 |
| | *-8,3%* | *11,1%* | *-5,5%* | *3,8%* | *-9,0%* | *-8,1%* | *-0,5%* | *9,2%* | *13,0%* |
| Bois, ameublement, etc. | 2 090 | 22 | 1 402 590 | 22 532 | 49,3 | 30,9 | 1,70 | 27,4 | 10,7 |
| | *-5,7%* | *-31,3%* | *-9,1%* | *-7,8%* | *-10,2%* | *-8,6%* | *-1,1%* | *0,3%* | *-1,8%* |
| Commerces non alimentaires | 3 712 | 40 | 3 123 584 | 36 884 | 24,0 | 15,0 | 0,86 | 10,1 | 9,8 |
| | *-1,6%* | *-4,8%* | *0,2%* | *-5,4%* | *-1,9%* | *-1,3%* | *3,3%* | *-2,5%* | *-3,8%* |
| Services I | 2 467 | 38 | 1 840 628 | 25 237 | 9,7 | 6,7 | 0,31 | 4,3 | 10,1 |
| | *-2,4%* | *2,7%* | *1,3%* | *0,0%* | *0,0%* | *-0,9%* | *-1,4%* | *-2,6%* | *2,4%* |
| Services II | 8 602 | 57 | 7 943 533 | 83 586 | 42,2 | 28,5 | 1,78 | 18,7 | 9,7 |
| | *1,0%* | *-8,1%* | *-4,6%* | *0,8%* | *-8,1%* | *-7,9%* | *0,7%* | *6,4%* | *1,9%* |
| TOTAL CTN | **43 028** | **538** | **36 697 274** | **449 577** | **36,0** | **23,4** | **1,32** | **16,2** | **10,3** |
| | ***-2,3%*** | ***-5,5%*** | ***-1,9%*** | ***-2,3%*** | ***-5,4%*** | ***-5,3%*** | ***0,4%*** | ***0,0%*** | ***0,1%*** |

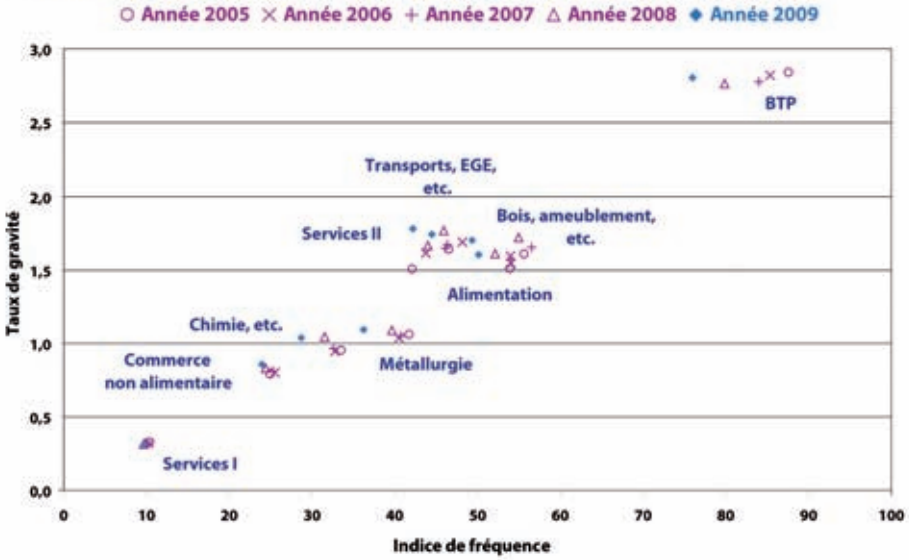
Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris : bureaux, sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

Mais il faut savoir que ces indicateurs, par principe et par construction, sont affectés par le poids du passé puisque :

- les journées d'incapacité temporaire (IT) qui entrent dans le calcul du taux de gravité sont les journées réglées en 2009, et celles-ci proviennent pour 40% environ - certes tous risques confondus - de sinistres imputés les années précédentes ;
- les incapacités permanentes (IP) qui entrent dans le calcul de l'indice de gravité proviennent à 90% environ - et là, bien pour les seuls AT - des années antérieures.

C'est ainsi que l'on peut assister une même année à des variations de ces indicateurs dans des sens opposés, ce que l'on constate au moins sectoriellement sur les Tableau 36 et Figure 36.

Figure 36
Fréquence vs. gravité par CTN entre 2005 et 2009




Les données permettent également de faire un relevé de situation, au terme de sa première année, sur le programme du « plan national d'actions coordonnées » (PNAC) visant la réduction de 15% du taux de fréquence des AT graves (avec incapacité permanente) entre 2008 et 2011 dans le BTP, l'intérim et la grande distribution. Compte tenu des limites des indicateurs usuels mentionnées plus haut, un nouvel indicateur de fréquence des AT graves (avec IP ou décès) a été mis au point qui essaie justement de s'affranchir du fait que la gravité d'un AT peut n'être mesurée que plusieurs années après sa survenance, quand le taux d'IP est in fine notifié. On assortit cette évolution calculée sur le Tableau 37 d'un indicateur de confiance quant à une diminution réelle de cet indicateur de fréquence.

Tableau 37
**Fréquence des AT graves par million d'heures travaillées sur le périmètre BTP-Intérim-Grande distribution**

| | 2008 | 2009 | Evolution 2009/2008 | Intervalle 2008 | Intervalle 2009 | Indicateur de confiance |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **BTP** | 3,80 | 3,55 | -6,50% | [3,62 ; 3,99] | [3,46 ; 3,65] | 99% |
| **Grande Distribution** | 1,92 | 1,87 | -2,63% | [1,84 ; 2,01] | [1,80 ; 1,95] | 77% |
| **Intérim** | 2,88 | 2,76 | -3,96% | [2,69 ; 3,09] | [2,62 ; 2,93] | 77% |
| **TOTAL** | 3,23 | 3,06 | -5,25% | [3,07 ; 3,40] | [2,98 ; 3,14] | 95% |

## Risque « accident de trajet »

Le nombre d'accidents de trajet s'inscrit à la hausse sur les 5 dernières années ; en 2009, la progression est de +6,8% par rapport à 2008. Après une période de stabilité, la fréquence des accidents de trajet a augmenté en 2009 pour s'établir à 5,1 accidents pour 1000 salariés.

Le nombre de nouvelles incapacités permanentes, dont la tendance était à la baisse, affiche une hausse de +4,9% en 2009. Par ailleurs, le nombre de décès a fortement diminué (-8%), tandis que le nombre de journées d'incapacité temporaire de travail continue de progresser pour la quatrième année consécutive, avec une augmentation en 2009 de +6,0% comparable à celle observée en 2008.

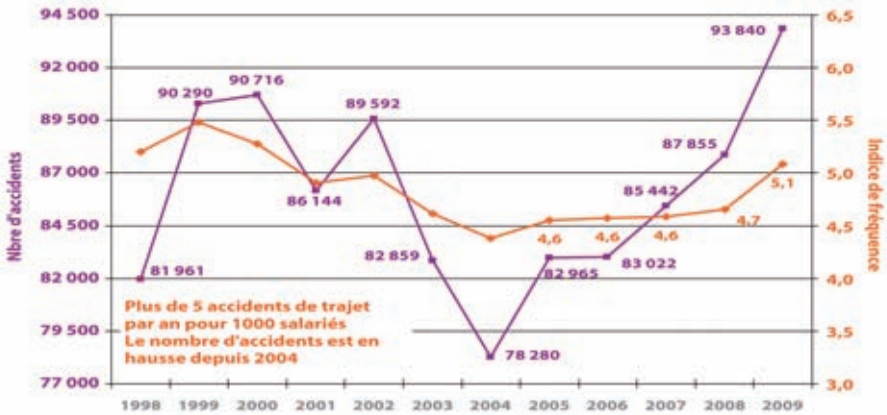
Tableau 38
**Dénombrement des accidents de trajet pour les années 2005 à 2009**
(en italique, taux d'évolution annuelle)

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Accidents de trajet en 1er règlement** | 82 965 | 83 022 | 85 442 | 87 855 | 93 840 |
| | *6,0%* | *0,1%* | *2,9%* | *2,8%* | *6,8%* |
| **Nouvelles IP** | 9 593 | 8 856 | 8 646 | 8 022 | 8 417 |
| | *-4,9%* | *-7,7%* | *-2,4%* | *-7,2%* | *4,9%* |
| **Décès** | 440 | 384 | 407 | 387 | 356 |
| | *-9,5%* | *-12,7%* | *6,0%* | *-4,9%* | *-8,0%* |
| **Journées perdues** | 5 046 822 | 5 309 379 | 5 393 824 | 5 729 426 | 6 070 556 |
| | *-4,0%* | *5,2%* | *1,6%* | *6,2%* | *6,0%* |

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, y compris bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

Figure 37

**Évolution du nombre d'accidents de trajet en 1er règlement et de leur fréquence pour mille salariés sur la période 1998-2009**




L'augmentation globale de la fréquence qui passe de 4,7 à 5,1 peut être expliquée à partir de la ventilation des sinistres par éléments matériels dont le Tableau 39 fournit le détail de l'année 2009 et pour lesquels le Tableau 40 explicite les écarts d'indice de fréquence entre 2008 et 2009.

Tableau 39

**Répartition des accidents de trajet par élément matériel pour l'année 2009**

(en italique, part représentative dans la colonne)

| Eléments matériels | Accidents en 1er règlement | Nouvelles IP | Décès | Journées perdues |
|---|---|---|---|---|
| **Véhicules** | 58 195 | 5 909 | 306 | 3 904 466 |
| | *62,0%* | *70,2%* | *86,0%* | *64,3%* |
| **Accidents de plain-pied** | 22 074 | 1 487 | 7 | 1 285 515 |
| | *23,5%* | *17,7%* | *2,0%* | *21,2%* |
| **Chutes de hauteur** | 8 187 | 551 | 1 | 495 755 |
| | *8,7%* | *6,5%* | *0,3%* | *8,2%* |
| **Autres** | 5 384 | 470 | 42 | 384 820 |
| | *5,7%* | *5,6%* | *11,8%* | *6,3%* |
| **TOTAL** | **93 840** | **8 417** | **356** | **6 070 556** |
| | *100%* | *100%* | *100%* | *100%* |

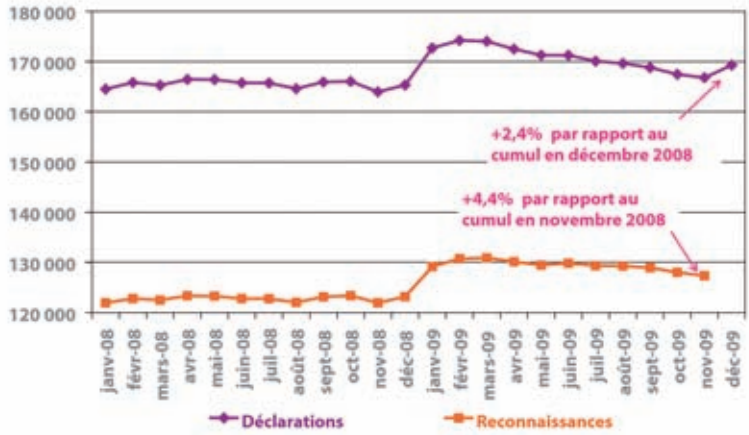
Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, y compris bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

Tableau 40
## Écarts d'indices de fréquence des accidents de trajet par élément matériel entre 2008 et 2009

| | 2008 | Indice de fréquence 2008 | 2009 | Indice de fréquence 2009 | Variation de l'indice de fréquence |
|---|---|---|---|---|---|
| **Salariés** | 18 866 048 | | 18 458 838 | | |
| **Véhicules** | 58 451 | 3,10 | 58 195 | 3,15 | 1,8% |
| **Accidents de plain-pied** | 16 810 | 0,89 | 22 074 | 1,20 | 34,2% |
| **Chutes de hauteur** | 7 787 | 0,41 | 8 187 | 0,44 | 7,5% |
| **Autres** | 4 807 | 0,25 | 5 384 | 0,29 | 14,5% |
| **TOTAL** | 87 855 | 4,66 | 93 840 | 5,08 | 9,2% |

Le recul constaté de l'emploi (-2,2%) se trouvant quasiment compensé par l'augmentation de l'indice de fréquence routier (+1,8%), le nombre d'accidents de trajet par véhicule reste stable. Il n'en va pas de même des accidents de plain-pied, dont l'augmentation de l'indice de fréquence s'élève à plus de 34%. Le suivi au mois le mois des déclarations et reconnaissances « trajet » (Figure 38 comptabilisant l'ensemble des reconnaissances, avec ou sans arrêt) montre que le différentiel est imputable au seul mois de janvier au cours duquel les conditions climatiques ont été particulièrement difficiles pour les piétons.

Figure 38
## Suivi mensuel des déclarations et reconnaissances «trajet»




Source : Datamart AT-MP ORPHÉE

Et à cet égard, sous réserve d'inventaire plus complet, le Tableau 41 qui montre la grande susceptibilité des secteurs de l'alimentation et des services I à cette variation, semble tout particulièrement désigner les environnements citadins qui n'ont pas réussi à éviter à leurs piétons les déplacements sur les trottoirs gelés.

Tableau 41
**Indicateurs de sinistralité trajet 2009 par CTN** (en italique, évolution par rapport à 2008)

| Comités techniques nationaux | Nombre de salariés | Accidents en 1er règlement | IP | Décès | Journées perdues | Indice de fréquence |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **A : Métallurgie** | 1 812 729 | 7 339 | 774 | 51 | 505 551 | 4,0 |
| | *-5%* | *-1%* | *6%* | *-24%* | *-1%* | *4%* |
| **B : BTP (hors bureaux)** | 1 584 916 | 7 511 | 665 | 48 | 532 329 | 4,7 |
| | *-2%* | *0%* | *6%* | *7%* | *2%* | *2%* |
| **C : Transports, EGE, livre, communication** | 2 075 197 | 9 031 | 832 | 38 | 615 949 | 4,4 |
| | *-3%* | *7%* | *1%* | *9%* | *7%* | *10%* |
| **D : Alimentation** | 2 258 112 | 16 202 | 1 168 | 59 | 1 092 719 | 7,2 |
| | *0%* | *12%* | *4%* | *-9%* | *9%* | *12%* |
| **E : Chimie, caoutchouc, plasturgie** | 445 918 | 1 474 | 148 | 10 | 98 859 | 3,3 |
| | *-4%* | *1%* | *-15%* | *-9%* | *3%* | *5%* |
| **F : Bois, ameublement, etc.** | 514 793 | 2 109 | 218 | 14 | 159 630 | 4,1 |
| | *-6%* | *4%* | *15%* | *40%* | *6%* | *11%* |
| **G : Commerces non alimentaires** | 2 276 809 | 10 317 | 965 | 28 | 635 453 | 4,5 |
| | *-2%* | *7%* | *4%* | *-10%* | *7%* | *10%* |
| **H : Activités de services I** | 4 122 977 | 15 692 | 1 386 | 33 | 734 601 | 3,8 |
| | *2%* | *16%* | *10%* | *-18%* | *14%* | *14%* |
| **I : Activités de services II** | 3 017 372 | 21 889 | 1 916 | 69 | 1 513 628 | 7,3 |
| | *-5%* | *3%* | *4%* | *-9%* | *6%* | *9%* |
| **Bureaux et sièges sociaux** | 350 015 | 517 | 64 | 2 | 26 374 | 1,5 |
| | | *-1%* | *60%* | *100%* | *11%* | *1%* |
| **Autres catégories prof.** | | 1 759 | 281 | 4 | 155 463 | |
| | | *10%* | *-2%* | *-33%* | *-8%* | |
| **TOTAL** | | **93 840** | **8 417** | **356** | **6 070 556** | |
| | | ***7%*** | ***5%*** | ***-8%*** | ***6%*** | |

## Risque « maladie professionnelle »

### Considérations générales

Entre 2008 et 2009, le nombre des maladies professionnelles (MP) stricto sensu augmente de plus de 8%. (On rappelle que les MP ainsi comptées sont les MP ayant donné lieu à un premier règlement de prestations en espèces en 2009). Mais ce constat est à relativiser du fait d'une modification introduite en 2007 - et qui trouve son plein effet en 2008 - dans le traitement des dossiers de maladies professionnelles concernant plusieurs affections (dénommées syndromes) et figurant sur un même tableau. En effet, jusqu'alors, lorsqu'une même déclaration de maladie professionnelle concernait plusieurs syndromes relevant d'un même tableau, les instructions prévoyaient de gérer une seule maladie. À partir de 2007, le code « multi-syndromes » est abandonné, les MP sont alors traitées syndrome par syndrome.

Tableau 42
**Dénombrement des maladies professionnelles pour les années 2003 à 2009**
(en italique, taux d'évolution annuelle)

| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **MP en 1er règlement** | 34 642 | 36 871 | 41 347 | 42 306 | 43 832 | 45 411 | 49 341 |
| | *10,1%* | *6,4%* | *12,1%* | *2,3%* | *3,6%* | *3,6%* | *8,7%* |
| **Nbre de victimes avec MP en 1er reglement** | 33 907 | 35 991 | 40 233 | 41 090 | 42 432 | 43 269 | 45 472 |
| | | *6,1%* | *11,8%* | *2,1%* | *3,3%* | *2,0%* | *5,1%* |
| **Nouvelles IP** | 15 713 | 19 155 | 21 507 | 22 763 | 22 625 | 23 134 | 24 734 |
| | *16,9%* | *21,9%* | *12,3%* | *5,8%* | *-0,6%* | *2,2%* | *6,9%* |
| **Nombre de victimes avec nouvelle IP** | 15 303 | 18 628 | 20 787 | 21 933 | 21 668 | 21 976 | 22 683 |
| | *16,9%* | *21,9%* | *11,6%* | *5,5%* | *-1,2%* | *1,4%* | *3,2%* |
| **Décès** | 485 | 581 | 493 | 467 | 420 | 425 | 564 |
| | *13,8%* | *19,8%* | *-15,1%* | *-5,3%* | *-10,1%* | *1,2%* | *32,7%* |
| **Journées d'IT** | 6 347 481 | 6 819 374 | 6 919 330 | 7 535 058 | 7 842 306 | 8 709 700 | 9 328 041 |
| | *23,3%* | *7,4%* | *1,5%* | *8,9%* | *4,1%* | *11,1%* | *7,1%* |

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, y compris bureaux et sièges sociaux, et catégories professionnelles particulières et Compte spécial

Aussi, pour effectuer des comparaisons d'une année sur l'autre, le dénombrement d'une maladie professionnelle a également été effectué par victime, par tableau et par année civile en ne comptabilisant qu'une seule fois les personnes reconnues atteintes de deux maladies professionnelles ou plus, au titre du même tableau, au cours de la même année. La deuxième ligne du Tableau 42 reprend l'historique selon ce mode de comptage et ramène l'évolution 2008/2009 à 5,1% ; ce qui reste néanmoins très préoccupant.

De même, la quatrième ligne du Tableau 42 permet de corriger le nombre de nouvelles incapacités permanentes qui augmente de 6,9% alors que le nombre de victimes concernées augmente de 3,2% en 2009. Par ailleurs, le nombre de journées d'incapacité temporaire de travail continue d'augmenter avec une forte progression en 2008, de 7,1%, par rapport à l'année précédente.

Tableau 43

## Répartition de l'évolution des décès par tableau de maladie professionnelle

| | | Répartition des décès de 2008 par tableau | Répartition des décès de 2009 par tableau | Evolution de la répartition entre 2008 et 2009 | Nombre de décès supplémentaires par tableau | Répartition des décès supplémentaires par tableau |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 030B | Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante | 57,6% | 56,4% | -1,3% | 73 | 52,5% |
| 030A | Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante | 33,4% | 28,5% | -4,9% | 19 | 13,7% |
| 025A | Affections... inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline... | 0,5% | 2,7% | 2,2% | 13 | 9,4% |
| 047A | Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois | 1,4% | 3,4% | 2,0% | 13 | 9,4% |
| 004A | Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant | 0,9% | 2,0% | 1,0% | 7 | 5,0% |
| 006A | Affections provoquées par les rayonnements ionisants | 0,9% | 1,6% | 0,7% | 5 | 3,6% |
| TOTAL | | 94,70 % | 94,60 % | | 130 | 93,60 % |

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR pour les 9 CTN, y compris bureaux et sièges sociaux et autres catégories particulières et Compte spécial

Mais la variation relative la plus importante notée sur le Tableau 42 concerne le nombre de décès : 32,7% d'augmentation en 2009 par rapport à 2008. Les décès se concentrent :

- pour 66% sur les tableaux 30 (amiante) ;
- pour 9 % sur les tableaux 25 (pneumoconioses consécutives à l'inhalation de silice) et 47 (affections provoquées par les poussières de bois).

Le Tableau 43 ci-dessus détaille les six tableaux de maladies professionnelles qui concentrent les plus grandes augmentations du nombre de décès - 130 sur 139 soit 93,6% de l'augmentation - et qui sont globalement responsables, en 2008 comme en 2009, d'une même proportion de décès.

Toutefois, de même qu'on attirait l'attention en commentaire de la Figure 30 relative aux décès « AT » (cf. page 55) sur les effets reports éventuels dus aux délais de reconnaissance, de même convient-il d'examiner si cet effet intervient dans les variations constatées du nombre de décès par maladie professionnelle. C'est pourquoi le Tableau 44 présente par année d'imputation (les colonnes), le nombre de décès survenus l'année même, l'année d'avant etc... (les lignes).

On y constate que l'essentiel des décès supplémentaires de 2009 sont survenus en 2009, année qui se distingue nettement des précédentes par la part importante des décès de l'année (52% contre 42% en moyenne les années précédentes). Aussi ne peut-on pas incriminer un report massif des deux années précédentes où le nombre des décès était bien inférieur.

Tableau 44
**Répartition des décès MP imputés les années 2005 à 2009 selon leur année de survenance**

| | Année d'imputation du décès | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Année de survenance du décès égale à :** | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2009-2008 |
| **Année d'imputation** | 228 | 188 | 183 | 166 | 293 | 127 |
| | 46,2% | 40,3% | 43,6% | 39,1% | 52,0% | |
| **Année d'imputation - 1** | 158 | 179 | 154 | 174 | 191 | 17 |
| | 32,0% | 38,3% | 36,7% | 40,9% | 33,9% | |
| **Année d'imputation - 2** | 32 | 28 | 22 | 36 | 26 | -10 |
| | 6,5% | 6,0% | 5,2% | 8,5% | 4,6% | |
| **Années d'avant** | 75 | 72 | 61 | 49 | 54 | 5 |
| | 15,2% | 15,4% | 14,5% | 11,5% | 9,6% | |
| TOTAL | 493 | 467 | 420 | 425 | 564 | 139 |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | |

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR pour les 9 CTN, y compris bureaux et sièges sociaux et autres catégories particulières et Compte spécial

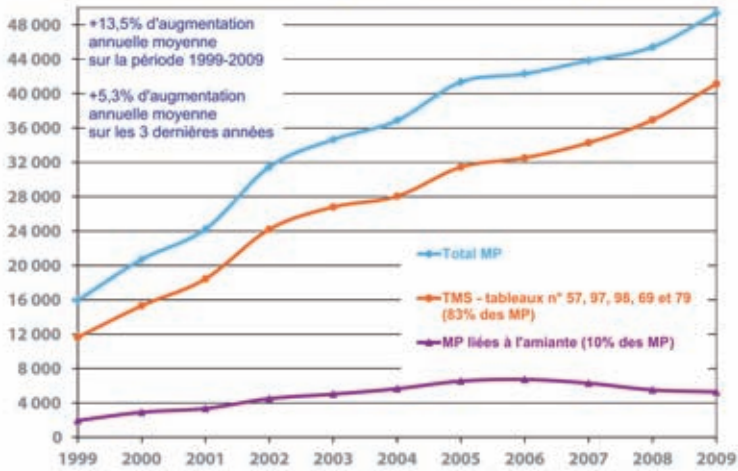
Le Tableau 45 prolonge l'analyse par tableau de maladie professionnelle en dénombrant, année par année, la part de pathologies imputées survenues la même année, ce qui n'a vraiment de sens, compte tenu des nombres en jeu, que pour les deux premières lignes (30A et 30B).

Tableau 45
**Part des décès imputés leur année de survenance par tableau**

| Tableau de MP | Année d'imputation du décès | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
| 030B | 48,7% | 38,2% | 42,6% | 41,2% | 50,9% |
| 030A | 41,8% | 42,2% | 45,8% | 36,6% | 50,9% |
| 047A | 87,5% | 75,0% | 20,0% | 50,0% | 73,7% |
| 025A | 46,2% | 25,0% | 25,0% | 100,0% | 66,7% |
| 006A | 50,0% | 66,7% | 50,0% | 0,0% | 66,7% |
| 004A | 50,0% | 42,9% | 66,7% | 25,0% | 54,5% |

## Analyse par pathologie et analyse sectorielle

Figure 39
**Évolution du nombre de maladies professionnelles sur la période 1999-2009**




Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, y compris bureaux et sièges sociaux, et catégories professionnelles particulières et Compte spécial

La Figure 39 remet le nombre de maladies professionnelles du Tableau 42 en perspective sur la décennie écoulée, en distinguant des autres MP, les TMS et les MP liées à l'amiante. La relative décroissance de ces dernières oblige toutefois à faire la différence entre les MP30 qui décroissent essentiellement du fait des plaques pleurales, et les MP30bis, fatales, pour lesquelles la tendance d'une cinquantaine de cas supplémentaires tous les ans semble se maintenir. C'est, entre autres constats, ce qui ressort de la lecture du Tableau 46 qui classe les tableaux de maladies professionnelles par ordre décroissant du nombre de cas de l'année 2009. En cohérence avec la remarque liminaire de ce chapitre consacré aux maladies professionnelles, les données sont systématiquement exprimées en nombre de syndromes et en nombre de victimes, quand bien même tous les tableaux de MP ne donnaient pas lieu, avant 2007, à multi-syndromes.

Tableau 46

**Dénombrement des maladies professionnelles en 1er règlement pour les principaux tableaux de maladies professionnelles** (en italique, part représentative dans la colonne)

| N ° tableau et intitulé | | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 57 Affections périarticulaires | Nombre de syndromes | 23 672 | 24 848 | 28 278 | 29 379 | 30 968 | 33 682 | 37 728 |
| | | *68,3%* | *67,4%* | *68,4%* | *69,4%* | *70,7%* | *74,2%* | *76,5%* |
| | Nombre de victimes | 22 975 | 24 006 | 27 215 | 28 218 | 29 656 | 31 658 | 34 043 |
| | | *67,8%* | *66,7%* | *67,6%* | *68,7%* | *69,9%* | *73,2%* | *74,9%* |
| 30 Affections provoquées par les poussières d'amiante | Nombre de syndromes | 4 366 | 4 831 | 5 715 | 5 864 | 5 336 | 4 597 | 4 298 |
| | | *12,6%* | *13,1%* | *13,8%* | *13,9%* | *12,2%* | *10,1%* | *8,7%* |
| | Nombre de victimes | 4 336 | 4 807 | 5 674 | 5 822 | 5 264 | 4 501 | 4 158 |
| | | *12,8%* | *13,4%* | *14,1%* | *14,2%* | *12,4%* | *10,4%* | *9,1%* |
| 98 Affections chroniques du rachis lombaire/charges lourdes | Nombre de syndromes | 2 260 | 2 313 | 2 260 | 2 251 | 2 406 | 2 338 | 2 485 |
| | | *6,5%* | *6,3%* | *5,5%* | *5,3%* | *5,5%* | *5,1%* | *5,0%* |
| | Nombre de victimes | 2 260 | 2 312 | 2 260 | 2 249 | 2 402 | 2 334 | 2 478 |
| | | *6,7%* | *6,4%* | *5,6%* | *5,5%* | *5,7%* | *5,4%* | *5,4%* |
| 42 Affections provoquées par les bruits | Nombre de syndromes | 632 | 980 | 1 198 | 1 126 | 1 214 | 1 076 | 1 048 |
| | | *1,8%* | *2,7%* | *2,9%* | *2,7%* | *2,8%* | *2,4%* | *2,1%* |
| | Nombre de victimes | 632 | 980 | 1 198 | 1 126 | 1 214 | 1 076 | 1 048 |
| | | *1,9%* | *2,7%* | *3,0%* | *2,7%* | *2,9%* | *2,5%* | *2,3%* |
| 30 bis Cancers dus à l'amiante | Nombre de syndromes | 652 | 818 | 821 | 867 | 956 | 914 | 981 |
| | | *1,9%* | *2,2%* | *2,0%* | *2,0%* | *2,2%* | *2,0%* | *2,0%* |
| | Nombre de victimes | 652 | 818 | 821 | 867 | 956 | 914 | 981 |
| | | *1,9%* | *2,3%* | *2,0%* | *2,1%* | *2,3%* | *2,1%* | *2,2%* |
| 79 Lésions chroniques du ménisque | Nombre de syndromes | 254 | 292 | 299 | 316 | 360 | 372 | 387 |
| | | *0,7%* | *0,8%* | *0,7%* | *0,7%* | *0,8%* | *0,8%* | *0,8%* |
| | Nombre de victimes | 250 | 290 | 296 | 312 | 356 | 366 | 372 |
| | | *0,7%* | *0,8%* | *0,7%* | *0,8%* | *0,8%* | *0,8%* | *0,8%* |
| 97 Affections chroniques du rachis lombaire/vibrations | Nombre de syndromes | 421 | 410 | 422 | 411 | 392 | 377 | 363 |
| | | *1,2%* | *1,1%* | *1,0%* | *1,0%* | *0,9%* | *0,8%* | *0,7%* |
| | Nombre de victimes | 420 | 409 | 422 | 411 | 391 | 376 | 362 |
| | | *1,2%* | *1,1%* | *1,0%* | *1,0%* | *0,9%* | *0,9%* | *0,8%* |

| N ° tableau et intitulé | | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 25 Pneumoconioses consécutives à l'inhalation de silice | Nombre de syndromes | 281 | 307 | 288 | 320 | 347 | 274 | 308 |
| | | *0,8%* | *0,8%* | *0,7%* | *0,8%* | *0,8%* | *0,6%* | *0,6%* |
| | Nombre de victimes | 280 | 304 | 288 | 320 | 347 | 273 | 307 |
| | | *0,8%* | *0,8%* | *0,7%* | *0,8%* | *0,8%* | *0,6%* | *0,7%* |
| 65 Lésions eczématiformes de mécanisme allergique | Nombre de syndromes | 364 | 351 | 351 | 315 | 341 | 298 | 277 |
| | | *1,1%* | *1,0%* | *0,8%* | *0,7%* | *0,8%* | *0,7%* | *0,6%* |
| | Nombre de victimes | 364 | 351 | 350 | 315 | 341 | 298 | 277 |
| | | *1,1%* | *1,0%* | *0,9%* | *0,8%* | *0,8%* | *0,7%* | *0,6%* |
| 66 Rhinites et asthmes professionnels | Nombre de syndromes | 309 | 315 | 292 | 259 | 249 | 244 | 222 |
| | | *0,9%* | *0,9%* | *0,7%* | *0,6%* | *0,6%* | *0,5%* | *0,4%* |
| | Nombre de victimes | 309 | 313 | 291 | 254 | 246 | 240 | 217 |
| | | *0,9%* | *0,9%* | *0,7%* | *0,6%* | *0,6%* | *0,6%* | *0,5%* |
| 69 Affections dues par les vibrations machines-outils | Nombre de syndromes | 187 | 185 | 182 | 161 | 154 | 157 | 162 |
| | | *0,5%* | *0,5%* | *0,4%* | *0,4%* | *0,4%* | *0,3%* | *0,3%* |
| | Nombre de victimes | 187 | 184 | 181 | 160 | 154 | 154 | 154 |
| | | *0,6%* | *0,5%* | *0,4%* | *0,4%* | *0,4%* | *0,4%* | *0,3%* |
| 08 Affections causées par les ciments | Nombre de syndromes | 199 | 147 | 160 | 111 | 118 | 97 | 94 |
| | | *0,6%* | *0,4%* | *0,4%* | *0,3%* | *0,3%* | *0,2%* | *0,2%* |
| | Nombre de victimes | 198 | 147 | 160 | 111 | 117 | 97 | 93 |
| | | *0,6%* | *0,4%* | *0,4%* | *0,3%* | *0,3%* | *0,2%* | *0,2%* |
| 47 Affections provoquées par les poussières de bois | Nombre de syndromes | 92 | 104 | 108 | 101 | 87 | 99 | 87 |
| | | *0,3%* | *0,3%* | *0,3%* | *0,2%* | *0,2%* | *0,2%* | *0,2%* |
| | Nombre de victimes | 92 | 103 | 108 | 101 | 86 | 99 | 86 |
| | | *0,3%* | *0,3%* | *0,3%* | *0,2%* | *0,2%* | *0,2%* | *0,2%* |
| 76 Maladies ...contractées en milieu d'hospitalisation... | Nombre de syndromes | 49 | 58 | 93 | 52 | 64 | 98 | 84 |
| | | *0,1%* | *0,2%* | *0,2%* | *0,1%* | *0,1%* | *0,2%* | *0,2%* |
| | Nombre de victimes | 49 | 58 | 93 | 52 | 64 | 98 | 84 |
| | | *0,1%* | *0,2%* | *0,2%* | *0,1%* | *0,2%* | *0,2%* | *0,2%* |
| Autres tableaux de MP | Nombre de syndromes | 904 | 912 | 880 | 773 | 840 | 787 | 817 |
| | | *2,6%* | *2,5%* | *2,1%* | *1,8%* | *1,9%* | *1,7%* | *1,7%* |
| | Nombre de victimes | 903 | 909 | 876 | 772 | 838 | 784 | 812 |
| | | *2,7%* | *2,5%* | *2,2%* | *1,9%* | *2,0%* | *1,8%* | *1,8%* |
| Ensemble des maladies professionnelles | Nombre de syndromes | **34 642** | **36 871** | **41 347** | **42 306** | **43 832** | **45 410** | **49 341** |
| | | *100%* | *100%* | *100%* | *100%* | *100%* | *100%* | *100%* |
| | Nombre de victimes | **33 907** | **35 991** | **40 233** | **41 090** | **42 432** | **43 268** | **45 472** |
| | | *100%* | *100%* | *100%* | *100%* | *100%* | *100%* | *100%* |

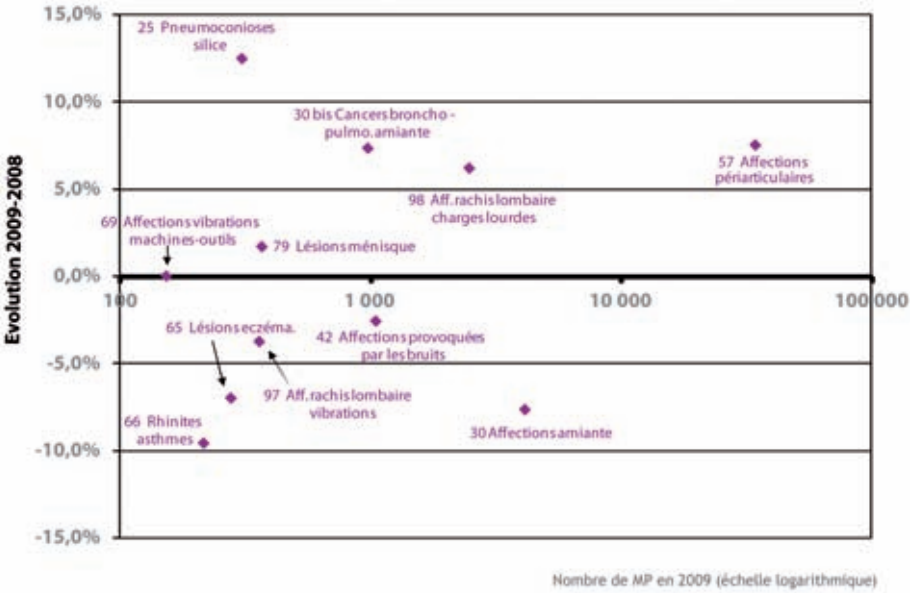
Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, y compris bureaux et sièges sociaux, et catégories professionnelles particulières et Compte spécial

Une des difficultés de l'analyse des statistiques de maladies professionnelles tient au fait que coexistent, parmi les tableaux, des volumes relevant d'ordres de grandeur différents 10 - 100 - 1000 - 10000. C'est la raison pour laquelle on a fait le choix, sur la Figure 40, d'une échelle logarithmique en abscisse par laquelle 100, 1 000, 10 000, 100 000 sont équidistants, ce qui revient à dilater l'abscisse du côté des petits nombres et à la contracter du côté des grands.

L'ordonnée représente la variation du nombre de cas - ici comptés en nombres de victimes - entre 2008 et 2009. Aussi le graphique se lit-il de la façon suivante : on dénombre en 2009, pour le tableau n°57, 34 043 victimes de MP, nombre en augmentation de 7,5 % par rapport à 2008 ; pour le tableau n°30, 4 158 victimes de MP, nombre en diminution de -7,6 %, etc...

On y retrouve le cas des MP30bis déjà signalé. Parmi les TMS, les MP98 et MP57 sont en augmentation, tandis que les MP 79 et 97 sont en stagnation pour l'une, et en régression pour l'autre. Les surdités (MP42), qui semblent redescendre d'un pic qui a culminé en 2005-2006-2007, représentent toujours un millier de cas. Rappelons qu'il s'agit d'un poste important parmi les rentes servies par l'Assurance Maladie - Risques Professionnels. L'augmentation des pneumoconioses doit s'apprécier sur la durée, le Tableau 46 montrant qu'elles oscillent sur les années récentes entre 280 et 350 cas par an.

Figure 40
**Variation du nombre de victimes des principales maladies professionnelles entre 2008 et 2009**



Enfin, le Tableau 47 ci-dessous fait apparaître la répartition sectorielle des maladies pour celles qui sont directement imputées aux entreprises, données qui sont à rapprocher des données financières du Tableau 12 (page 24). A la différence des accidents du travail, on évite de calculer ici des indicateurs de fréquence par secteur, car compte tenu de la variété des délais de latence et des durées d'exposition d'une pathologie à l'autre, on ne saurait à quel nombre de salariés rapporter le nombre de cas. Cette démarche peut toutefois être envisagée dans certains cas, pour les TMS par exemple. Aussi le tableau ci-dessous met-il l'accent sur les évolutions sectorielles, la seule comparaison vraiment possible étant la comparaison d'un secteur avec lui-même sur les exercices qui ont précédé.

Tableau 47

## Nombre de maladies professionnelles par CTN en 2009 (en italique évolution 2009/2008)

| | MP en 1er règlement | Victimes avec MP en 1er règlement | IP | Victimes avec IP | Décès | Journées d'IT | Somme des taux d'IP |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A : Métallurgie | 6 705 | 6 125 | 3 240 | 2 953 | 43 | 1 236 504 | 44 277 |
| | *4,2%* | *0,4%* | *10,2%* | *6,6%* | *34,4%* | *6,2%* | *13,3%* |
| B : Bâtiment et TP | 5 851 | 5 461 | 2 728 | 2 513 | 26 | 1 152 986 | 35 230 |
| | *19,6%* | *16,3%* | *24,9%* | *20,5%* | *160,0%* | *17,3%* | *26,1%* |
| C : Transports, EGE, livre, communication | 2 487 | 2 288 | 1 160 | 1 063 | 4 | 525 381 | 12 317 |
| | *15,0%* | *11,7%* | *22,4%* | *16,7%* | *0,0%* | *14,7%* | *19,3%* |
| D : Services, commerces, industries de l'alimentation | 9 923 | 9 025 | 3 461 | 3 089 | 2 | 2 088 003 | 31 521 |
| | *16,4%* | *11,7%* | *18,9%* | *12,6%* | | *10,7%* | *13,4%* |
| E : Chimie, caoutchouc, plasturgie | 1 883 | 1 698 | 881 | 784 | 14 | 372 000 | 12 387 |
| | *8,0%* | *4,2%* | *10,8%* | *7,1%* | *40,0%* | *1,8%* | *19,5%* |
| F : Bois, ameublement, papier-carton, textile, vêtement, etc. | 3 020 | 2 726 | 1 475 | 1 331 | 4 | 631 814 | 16 521 |
| | *1,6%* | *-2,5%* | *12,9%* | *8,3%* | *-55,6%* | *4,8%* | *-2,4%* |
| G : Commerce non alimentaire | 2 239 | 2 045 | 1 092 | 977 | 4 | 433 932 | 11 016 |
| | *15,1%* | *11,0%* | *21,2%* | *15,2%* | *300,0%* | *7,9%* | *10,7%* |
| H : Activités de services I | 1 745 | 1 601 | 797 | 707 | 4 | 306 373 | 8 180 |
| | *20,3%* | *15,5%* | *23,8%* | *17,2%* | *300,0%* | *13,1%* | *32,7%* |
| I : Activité de services II | 6 586 | 6 008 | 2 555 | 2 293 | 0 | 1 328 113 | 22 464 |
| | *14,2%* | *9,8%* | *27,4%* | *22,0%* | *-100,0%* | *16,7%* | *17,9%* |
| Bureaux et sièges sociaux | 50 | 45 | 19 | 16 | 0 | 7 117 | 120 |
| | *-9,1%* | *-15,1%* | *-26,9%* | *-36,0%* | | *-2,3%* | *-71,7%* |
| Autres catégories particulières | 512 | 474 | 241 | 221 | 0 | 80 300 | 2 541 |
| | *25,8%* | *21,2%* | *48,8%* | *47,3%* | | *19,2%* | *48,4%* |
| Compte spécial MP | 8 340 | 8 054 | 7 085 | 6 839 | 463 | 1 165 518 | 194 102 |
| | *-7,9%* | *-9,1%* | *-14,8%* | *-15,6%* | *30,1%* | *-14,5%* | *0,0%* |
| TOTAL | 49 341 | 45 550 | 24 734 | 22 786 | 564 | 9 328 041 | 390 676 |
| | ***8,7%*** | ***5,1%*** | ***6,9%*** | ***3,2%*** | ***32,7%*** | ***7,1%*** | ***7,4%*** |

# FOCUS

## Focus sur le risque routier

Depuis l'adoption, par la Commission des Accidents du Travail et des Maladies professionnelles en 2002, de textes sur les risques routiers, trajet comme travail, cette question fait partie des axes prioritaires de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels, qu'elle exprime :

- au plan politique en coordination avec les pouvoirs publics et les autres régimes de sécurité sociale, au sein du Comité de pilotage national pour la prévention du risque routier,
- et sur le terrain de la prévention, par la mise en œuvre d'un programme dédié du PNAC.

Sur un plan strictement statistique, les accidents de travail et de trajet liés au risque routier sont identifiés comme accidents ayant impliqué un véhicule, à l'exclusion des locomotives, wagons, hélicoptères et avions.

Après un pic observé en 2008, les accidents routiers reviennent globalement en deçà de leur niveau de 2007 (Tableau 48). Il convient toutefois de distinguer :

- les accidents routiers de travail (Tableau 49) dont la baisse est proportionnellement plus forte que la diminution de l'emploi salarié, mais moins fortement que ce qui a été constaté pour les accidents du travail en général (-7,5%, cf. Tableau 31 page 51) ;
- et les accidents routiers de trajet (Tableau 52) dont le nombre reste quasiment stable.

On observe parallèlement un arrêt dans la baisse du nombre de nouvelles incapacités permanentes, mais là aussi, il convient de différencier travail et trajet, les premières continuant à diminuer (-6,1%), mais pas les secondes (+2,8%).

Avec 92 décès sur 538, le risque routier explique moins d'un décès au travail sur cinq alors que c'était moins d'un sur quatre l'année précédente. Côté trajet, la proportion est inversée, le rapprochement du Tableau 50 avec le Tableau 38 (page 61) montre que plus de quatre décès sur cinq intervenant au cours des trajets trouvent leur cause dans le risque routier. Ces répartitions interviennent cependant dans un contexte de diminution du nombre des décès, tant globalement que sur les postes trajet et travail.

Tableau 48

**Ensemble des accidents de travail et de trajet liés au risque routier de 2005 à 2009** (en italique, taux d'évolution annuelle)

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Total des accidents routiers en 1er règlement** | 75 383 | 75 488 | 77 984 | 78 565 | 77 365 |
| | *4,1%* | *0,1%* | *3,3%* | *0,7%* | *-1,5%* |
| **Nouvelles IP** | 9 661 | 8 928 | 8 569 | 7 884 | 7 915 |
| | *-4,6%* | *-7,6%* | *-4,0%* | *-8,0%* | *0,4%* |
| **Décès** | 514 | 448 | 492 | 465 | 398 |
| | *-13,9%* | *-12,8%* | *9,8%* | *-5,5%* | *-14,4%* |
| **Journées d'IT** | 4 846 605 | 5 046 405 | 5 163 883 | 5 360 668 | 5 345 990 |
| | *-5,9%* | *4,1%* | *2,3%* | *3,8%* | *-0,3%* |

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières pour les accidents de travail, y compris bureaux, sièges sociaux et catégories particulières pour les accidents de trajet

Tableau 49

**Accidents de travail liés au risque routier** (i.e. accidents de mission) **de 2005 à 2009** (en italique, taux d'évolution annuelle)

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Accidents routiers de travail en 1er règlement** | 21 034 | 20 697 | 20 837 | 20 394 | 19 465 |
| | *1,8%* | *-1,6%* | *0,7%* | *-2,1%* | *-4,6%* |
| **Nouvelles IP** | 2 743 | 2 534 | 2 387 | 2 157 | 2 025 |
| | *-3,2%* | *-7,6%* | *-5,8%* | *-9,6%* | *-6,1%* |
| **Décès** | 128 | 111 | 142 | 132 | 92 |
| | *-15,8%* | *-13,3%* | *27,9%* | *-7,0%* | *-30,3%* |
| **Journées d'IT** | 1 469 338 | 1 499 094 | 1 492 916 | 1 489 509 | 1 456 580 |
| | *-6,6%* | *2,0%* | *-0,4%* | *-0,2%* | *-2,2%* |

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

Tableau 50

## Accidents de trajet liés au risque routier de 2005 à 2009 (en italique, taux d'évolution annuelle)

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---|---|---|---|---|---|
| Accidents routiers de trajet en 1er règlement | 54 349 | 54 791 | 57 147 | 58 171 | 57 900 |
| | *5,1%* | *0,8%* | *4,3%* | *1,8%* | *-0,5%* |
| Nouvelles IP | 6 918 | 6 394 | 6 182 | 5 727 | 5 890 |
| | *-5,2%* | *-7,6%* | *-3,3%* | *-7,4%* | *2,8%* |
| Décès | 386 | 337 | 350 | 333 | 306 |
| | *-13,3%* | *-12,7%* | *3,9%* | *-4,9%* | *-8,1%* |
| Journées d'IT | 3 377 267 | 3 547 311 | 3 670 967 | 3 871 159 | 3 889 410 |
| | *-5,6%* | *5,0%* | *3,5%* | *5,5%* | *0,5%* |

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, y compris bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

Tableau 51

## Répartition détaillée des accidents de travail liés au risque routier pour l'année 2009 (en italique, part représentative dans la colonne)

| Eléments matériels | Accidents en 1er règlement | Nouvelles IP | Décès | Journées d'IT |
|---|---|---|---|---|
| Voitures particulières | 6 790 | 774 | 22 | 500 702 |
| | *34,9%* | *38,2%* | *23,9%* | *34,4%* |
| Véhicules utilitaires de moins de 3,5 tonnes | 1 344 | 120 | 7 | 106 659 |
| | *6,9%* | *5,9%* | *7,6%* | *7,3%* |
| Camions de plus de 3,5 tonnes | 2 109 | 220 | 29 | 186 968 |
| | *10,8%* | *10,9%* | *31,5%* | *12,8%* |
| Transport en commun sur route | 582 | 48 | 1 | 47 190 |
| | *3,0%* | *2,4%* | *1,1%* | *3,2%* |
| Moto, vélomoteurs, scooters | 3 650 | 299 | 9 | 236 168 |
| | *18,8%* | *14,8%* | *9,8%* | *16,2%* |
| Bicyclettes | 940 | 63 | 1 | 43 149 |
| | *4,8%* | *3,1%* | *1,1%* | *3,0%* |
| Piétons accrochés par un véhicule | 1 025 | 198 | 4 | 117 302 |
| | *5,3%* | *9,8%* | *4,3%* | *8,1%* |
| Non classés ci-dessus | 819 | 88 | 5 | 58 358 |
| | *4,2%* | *4,3%* | *5,4%* | *4,0%* |
| Non précisé | 2 206 | 215 | 14 | 160 084 |
| | *11,3%* | *10,6%* | *15,2%* | *11,0%* |
| TOTAL | **19 465** | **2 025** | **92** | **1 456 580** |
| | ***100%*** | ***100%*** | ***100%*** | ***100%*** |

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

Tableau 52

## Répartition détaillée des accidents de trajet liés au risque routier pour l'année 2009

(en italique, part représentative dans la colonne)

| Eléments matériels | Accidents en 1er règlement | Nouvelles IP | Décès | Journées d'IT |
|---|---|---|---|---|
| Voitures particulières | 25 614 | 2 601 | 141 | 1 599 777 |
| | *44,2%* | *44,2%* | *46,1%* | *41,1%* |
| Véhicules utilitaires de moins de 3,5 tonnes | 580 | 76 | 3 | 81 117 |
| | *1,0%* | *1,3%* | *1,0%* | *2,1%* |
| Camions de plus de 3,5 tonnes | 510 | 60 | 11 | 46 418 |
| | *0,9%* | *1,0%* | *3,6%* | *1,2%* |
| Transport en commun sur route | 644 | 60 | 0 | 42 031 |
| | *1,1%* | *1,0%* | *0,0%* | *1,1%* |
| Moto, vélomoteurs, scooters | 18 567 | 1 752 | 86 | 1 273 935 |
| | *32,1%* | *29,7%* | *28,1%* | *32,8%* |
| Bicyclettes | 3 697 | 316 | 6 | 197 518 |
| | *6,4%* | *5,4%* | *2,0%* | *5,1%* |
| Piétons accrochés par un véhicule | 1 638 | 288 | 7 | 170 172 |
| | *2,8%* | *4,9%* | *2,3%* | *4,4%* |
| Non classés ci-dessus | 467 | 53 | 3 | 34 939 |
| | *0,8%* | *0,9%* | *1,0%* | *0,9%* |
| Non précisé | 6 183 | 684 | 49 | 443 503 |
| | *10,7%* | *11,6%* | *16,0%* | *11,4%* |
| TOTAL | 57 900 | 5 890 | 306 | 3 889 410 |
| | *100%* | *100%* | *100%* | *100%* |

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, y compris bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

## Focus sectoriel sur les troubles musculo-squelettiques (TMS)

### Définition d'un TMS

Les TMS peuvent être reconnus comme Maladies Professionnelles à partir des cinq tableaux suivants (pour le Régime général) :

- MP 57 : affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail ;
- MP 69 : 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 ;
- MP 79 : lésions chroniques du ménisque ;
- MP 97 : affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basse et moyenne fréquences transmises au corps entier ;
- MP 98 : affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention de charges lourdes.

### Sinistralité sectorielle

Tableau 53
**Nombre de victimes de TMS par CTN entre 2005 et 2009**

| | | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CTN | A : Métallurgie | 3 808 | 3 934 | 4 651 | 5 128 | 5 221 |
| | B : Bâtiment et TP | 2 653 | 2 931 | 3 803 | 4 262 | 4 984 |
| | C : Transports, EGE, livre, communication | 1 204 | 1 296 | 1 745 | 1 941 | 2 184 |
| | D : Services, commerces, industries de l'alimentation | 5 307 | 5 749 | 6 809 | 7 863 | 8 786 |
| | E : Chimie, caoutchouc, plasturgie | 1 031 | 1 155 | 1 358 | 1 424 | 1 483 |
| | F : Bois, ameublement, papier-carton, textile, vêtement, etc. | 2 032 | 2 031 | 2 330 | 2 501 | 2 441 |
| | G : Commerce non alimentaire | 1 071 | 1 138 | 1 540 | 1 752 | 1 940 |
| | H : Activités de services I | 835 | 976 | 1 205 | 1 273 | 1 477 |
| | I : Activités de services II | 2 640 | 2 951 | 4 137 | 5 050 | 5 613 |
| S/ TOTAL des 9 CTN hors bureaux et sièges | | 20 581 | 22 161 | 27 578 | 31 194 | 34 129 |
| Bureaux et sièges sociaux en dehors de ceux du CTN B | | 39 | 24 | 19 | 30 | 24 |
| Bureaux et sièges sociaux du CTN B | | 29 | 8 | 12 | 18 | 19 |
| S/ TOTAL des 9 CTN + bureaux et sièges | | 20 649 | 22 193 | 27 609 | 31 242 | 34 172 |
| Compte spécial MP | | 9 665 | 9 026 | 5 182 | 3 343 | 2 863 |
| Autres catégories particulières | | 169 | 206 | 274 | 376 | 447 |
| TOTAL | | 30 483 | 31 425 | 33 065 | 34 961 | 37 482 |

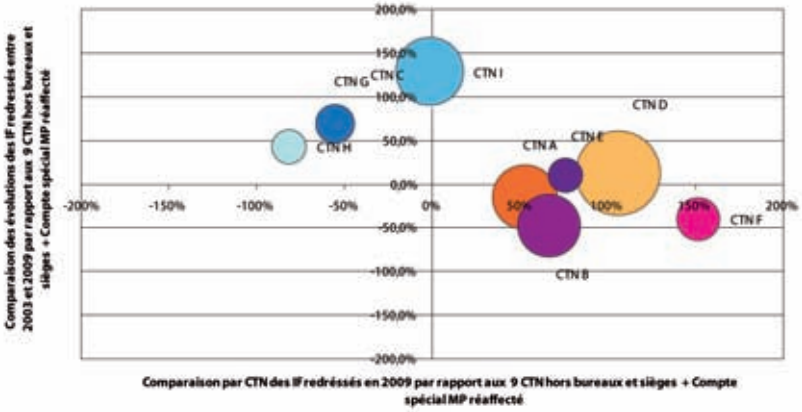
Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, y compris bureaux et sièges sociaux, et catégories professionnelles particulières et Compte spécial

À la fois parce qu'ils sont nombreux, et parce que leur délai de prise en charge reste limité dans le temps, il est possible de calculer des indicateurs de fréquence sur les TMS qui s'apparentent à ceux publiés sur les AT, sous réserves :

- d'une variation mesurée du nombre de salariés au cours des deux années précédentes - ce qui n'est pas tout à fait le cas entre 2008 et 2009 - le rapport du nombre de TMS reconnus une année donnée au nombre de salariés de cette même année restant une approximation dans la mesure où l'exposition peut être antérieure ;

- et d'une correction de la part imputée au compte spécial, celle-ci pouvant varier de façon importante compte tenu des directives de gestion. C'est effectivement le cas au cours des dernières années, où la part des TMS imputés au compte spécial diminue, au profit d'une imputation directe aux entreprises, ce qui augmente artificiellement l'évolution du nombre de TMS imputés à un code risque, et donc à un CTN. C'est ainsi que l'on choisit de réaffecter les TMS du compte spécial aux secteurs professionnels, au prorata des TMS qui leur sont directement imputés.

Figure 41
**Comparaison de la sinistralité entre CTN**




Ces précisions étant apportées, on calcule ici un indice de fréquence des TMS - comme l'indice de fréquence des accidents du travail - en comptant le nombre de sinistres en premier règlement pour 1000 salariés, à partir duquel on est en mesure d'établir la cartographie de la Figure 41 sur laquelle chaque CTN est repéré par une bulle :

- l'abscisse de la bulle exprimant le rapport de l'indice de fréquence redressé du CTN au total calculé pour les 9 CTN (hors bureaux et sièges + compte spécial MP réaffecté)
- son ordonnée exprimant le rapport entre l'évolution entre 2003 et 2009 de l'indice de fréquence redressé par CTN et le total des 9 CTN (hors bureaux et sièges + Compte spécial MP réaffecté),
- le diamètre de la bulle rendant compte du nombre de TMS affectés au CTN après correction.

**Les CTN se regroupent en deux catégories :**

- les CTN C, I , H, G qui sont caractérisés par une évolution rapide par rapport aux 9 CTN ;
- les CTN A, B, D, E et F qui sont caractérisés par un indice redressé de fréquence plus fort.

Sous couvert de la même règle de ventilation des TMS du compte spécial, on peut également calculer l'indice de fréquence des TMS qu'un programme dédié du PNAC dédié cherche à stabiliser sur 54 numéros de risque pendant la période de la COG.

Tableau 54
**Indice de fréquence des TMS sur le périmètre du programme TMS du PNAC**

| | Année | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
| 057A : affections péri-articulaires | 6 568 | 6 433 | 7 161 | 7 872 | 9 779 | 11 253 | 12 685 |
| 069A : affections provoquées par les vibrations et chocs | 41 | 43 | 36 | 34 | 36 | 35 | 38 |
| 079A : lésions chroniques du ménisque | 62 | 62 | 65 | 58 | 95 | 80 | 82 |
| 097A : affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations | 100 | 83 | 90 | 92 | 84 | 98 | 99 |
| 098A : affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention de charges lourdes | 515 | 492 | 425 | 460 | 543 | 592 | 664 |
| TOTAL | 7 286 | 7 113 | 7 777 | 8 516 | 10 537 | 12 058 | 13 568 |
| IF | 2,22 | 2,13 | 2,31 | 2,54 | 3,06 | 3,44 | 3,91 |
| Evolution de l'IF | | -4% | 8% | 10% | 21% | 12% | 14% |
| IF redressé / compte spécial | 2,96 | 2,98 | 3,38 | 3,56 | 3,63 | 3,80 | 4,24 |
| Evolution IF redressé | | 1% | 13% | 5% | 2% | 5% | 11% |

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur 54 numéros de risque (Programme TMS du PNAC)

## Focus sur les cancers d'origine professionnelle

Les cancers professionnels faisant partie des priorités de prévention de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels qui s'est engagée, sur la période de la Convention d'Objectifs et de Gestion 2009-2012, à agir pour soustraire 100 000 salariés de l'exposition à des produits cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR), on présente ici un focus sur les cancers professionnels pris en charge par la Branche.

Les dénombrements présentés dans le Tableau 55 intègrent non seulement les cas reconnus dans le cadre des tableaux proprement dits (alinéa 2 de l'article L.461-1 du CSS), mais aussi les cas reconnus dans le cadre du système complémentaire (alinéa 3 du même article - la victime ne remplit pas une ou plusieurs des conditions expressément prévues par le tableau mais un lien direct entre la maladie et le travail habituel de la victime est établi). Les cancers professionnels qui ont été reconnus via l'alinéa 4 de l'article L.461-1 du CSS (cf. page 83) font, pour leur part, l'objet du Tableau 56.

Comme pour les autres résultats commentés dans ce document, il s'agit du nombre de cancers professionnels ayant entraîné une 1ère indemnisation en espèces, prise en charge par l'Assurance Maladie - Risques Professionnels (suite à un 1er arrêt de travail, à une incapacité permanente ou à un décès).

Tableau 55
### Dénombrement des cancers professionnels avec une 1ère indemnisation de 2000 à 2008

| N° de tableau | Libellé du tableau de maladie professionnelle | Maladie | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant | Leucémies | 16 | 16 | 33 | 21 | 29 | 24 | 25 | 23 | 31 |
| 4 | Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant | Hypercytoses d'origine myélodysplasique | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant | Syndrome myéloprolifératif | 3 | 1 | 7 | 8 | 8 | 10 | 5 | 6 | 7 |
| 6 | Affections provoquées par les rayonnements ionisants | Cancer broncho-pulmonaire primitif par inhalation | 4 | 6 | 8 | 13 | 9 | 5 | 7 | 16 | 7 |
| 6 | Affections provoquées par les rayonnements ionisants | Sarcome osseux | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 6 | Affections provoquées par les rayonnements ionisants | Leucémies | 11 | 9 | 11 | 8 | 7 | 7 | 8 | 5 | 11 |
| 10 ter | Affections cancéreuses causées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins ou alcalinoterreux ainsi que le chromate de zinc | Cancer broncho-pulmonaire primitif | 3 | 8 | 8 | 6 | 8 | 11 | 6 | 7 | 8 |
| 10 ter | Affections cancéreuses causées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins ou alcalinoterreux ainsi que le chromate de zinc | Cancer des cavités nasales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |

| N° de tableau | Libellé du tableau de maladie professionnelle | Maladie | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 15T | Lésions proliférative de la vessie provoquées par les amines aromatiques et leurs sels et la N-nitrosodibutylamine et ses sels | Lésions malignes primitives de l'épithélium vésical dues aux substances de la liste A | 2 | 4 | 7 | 8 | 10 | 6 | 9 | 12 | 12 |
| 15T | Lésions proliférative de la vessie provoquées par les amines aromatiques et leurs sels et la N-nitrosodibutylamine et ses sels | Lésions malignes primitives de l'épithélium vésical dues aux substances de la liste B | 4 | 1 | 4 | 3 | 10 | 6 | 8 | 7 | 9 |
| 16 bis | Affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille, les brais de houille et les suies de combustion du charbon | Epithéliomas primitifs de la peau | 1 | 0 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 |
| 16 bis | Affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille, les brais de houille et les suies de combustion du charbon | Cancer broncho-pulmonaire primitif | 8 | 3 | 12 | 6 | 13 | 6 | 6 | 12 | 13 |
| 16 bis | Affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille, les brais de houille et les suies de combustion du charbon | Tumeurs malignes de la vessie | 3 | 1 | 3 | 6 | 9 | 17 | 10 | 11 | 16 |
| 20 | Affections professionnelles provoquées par l'arsenic et ses composés minéraux | Epithélioma cutané primitif | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 20 | Affections professionnelles provoquées par l'arsenic et ses composés minéraux | Dyskératose lenticulaire en disque (maladie de Bowen) | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 20 bis | Cancer bronchique primitif provoqué par l'inhalation de poussières ou de vapeurs arsenicales | Cancer bronchique primitif | 0 | 0 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 20 ter | Cancer bronchique primitif provoqué par l'inhalation de poussières ou de vapeurs renfermant des arsenopyrites aurifères | Cancer bronchique primitif | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 25 | Affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline, des silicates cristallins, du graphite ou de la houille | Cancer brocho-pulmonaire primitif | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 9 | 10 | 14 | 13 |
| 30 | Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante | Dégénérescence maligne broncho-pulmonaire compliquant des lésions bénignes | 127 | 109 | 154 | 151 | 104 | 110 | 123 | 121 | 164 |

| N° de tableau | Libellé du tableau de maladie professionnelle | Maladie | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 30 | Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante | Mésothéliome malin primitif de la plèvre | 256 | 217 | 295 | 301 | 301 | 281 | 301 | 357 | 326 |
| 30 | Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante | Mésothéliome malin primitif du péritoine | 13 | 8 | 7 | 5 | 22 | 14 | 12 | 30 | 17 |
| 30 | Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante | Mésothéliome malin primitif du péricarde | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 |
| 30 | Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante | Autres tumeurs pleurales primitives | 19 | 14 | 20 | 17 | 20 | 20 | 22 | 12 | 11 |
| 30 bis | Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante | Cancer broncho-pulmonaire primitif | 384 | 370 | 568 | 652 | 818 | 821 | 867 | 956 | 914 |
| 36 bis | Affections cutanées cancéreuses provoquées par les dérivés du pétrole | Epithéliomas primitifs de la peau | 0 | 1 | 4 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 37 ter | Cancers provoqués par les opérations de grillage des mattes de nickel | Cancer primitif de l'ethmoïde et des sinus de la face | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 38 ter | Cancers provoqués par les opérations de grillage des mattes de nickel | Cancer bronchique primitif | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 44 bis | Affections consécutives au travail au fond dans les mines de fer | Cancer broncho-pulmonaire primitif | 7 | 11 | 5 | 4 | 7 | 3 | 5 | 7 | 3 |
| 45 | Infections d'origine professionnelle par les virus de l'hépatite A, B, C, D et E | Carcinome hépato-cellulaire post hépatite à virus B | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 47 | Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois | Carcinome des fosses nasales | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 12 | 11 | 13 | 10 |
| 47 | Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois | Cancer primitif de l'ethmoïde et des sinus de la face | 58 | 57 | 64 | 56 | 61 | 62 | 65 | 51 | 65 |
| 52 | Affections provoquées par le chlorure de vinyle monomère | Angiosarcome | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 70 ter | Affections cancéreuses broncho-pulmonaires primitives causées par inhalation de poussières de cobalt associées au carbure de tungstène avant frittage | Cancer broncho-pulmonaire primitif | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 |
| 81 | Affections malignes provoquées par le bis(chlorométhyle)éther | Cancer bronchique primitif | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| TOTAL | | | 923 | 841 | 1217 | 1279 | 1459 | 1440 | 1511 | 1674 | 1649 |

Tableau 56
**Nombre de cancers professionnels « alinéa 4 »**

| Nombre de cancers professionnels avec 1ère indemnisation, reconnus par l'Assurance Maladie - Risques Professionnels via l'alinéa 4 de l'article L.461-1 du code de la sécurité sociale | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 6 | 7 | 10 | 27 | 15 | 21 | 24 | 34 | 27 |

## Focus sur le système de reconnaissance complémentaire des MP

Conformément au système prévu par la loi du 25 octobre 1919, une maladie peut être reconnue comme maladie professionnelle si elle figure sur l'un de tableaux annexés au CSS. Toute affection qui répond aux conditions médicales, professionnelles et administratives mentionnées dans les tableaux est systématiquement présumée d'origine professionnelle sans qu'il soit nécessaire d'en établir la preuve.

La loi du 27 janvier 1993 a institué une nouvelle procédure de reconnaissance du caractère professionnel des maladies :

- en premier lieu, une maladie figurant dans un tableau, mais pour laquelle une ou plusieurs des conditions relatives au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux n'est pas remplie, peut être reconnue d'origine professionnelle s'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime (Art. L. 461-1 alinéa 3 du CSS) ;
- en second lieu, il est désormais possible de reconnaître le caractère professionnel d'une maladie non mentionnée dans un tableau, mais directement et essentiellement imputable à l'activité habituelle de la victime et entraînant le décès de celle-ci ou une incapacité permanente égale ou supérieure à 25 % (Art. L. 461-1 alinéa 4 du CSS).

Dans le cadre du système complémentaire de reconnaissance, la caisse doit constituer un dossier et le transmettre à un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). Ce comité est composé du médecin conseil régional, ou de son représentant, du médecin inspecteur régional du travail, ou de son représentant et d'un praticien hospitalier qualifié. Le comité régional entend l'ingénieur conseil chef du service prévention ou son représentant. Il rend un avis motivé qui s'impose à la caisse.

**En 2009**

- les comités ont examiné 12 376 demandes. Soit une augmentation de 17% par rapport à 2008, ou encore une augmentation annuelle moyenne de 12% par an, depuis 10 ans ;
- les comités se sont réunis 837 fois en 2009, soit 107 séances (+28%) de plus qu'en 2008 ;
- les demandes au titre de l'alinéa 3 sont au nombre de 11 557, et pour l'alinéa 4 de 819 ;
- l'évolution du nombre de demandes sur un an est respectivement de +12,7% et +21% ;
- le pourcentage de reconnaissances au titre de l'alinéa 3 est stable depuis 10 ans et représente cette année encore, 50% des demandes à ce titre ;
- le pourcentage de reconnaissances au titre de l'alinéa 4 est de 28% des demandes à ce titre. Ce pourcentage est relativement stable depuis 2003, date à laquelle le taux d'incapacité permanente autorisant la saisine du comité a été ramené de 66% à 25%.

## En ce qui concerne l'alinéa 3

5 tableaux représentent 95% des demandes.
Le tableau 57 (Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail) représente à lui seul 75% des demandes (8 081). Les affections de l'épaule et du canal carpien représentent 60% des affections dont la reconnaissance est demandée.

Les autres tableaux sont par ordre décroissant de demandes :

- le tableau 98 - Affections chroniques du rachis lombaire (manutention manuelle de charges lourdes),
- le tableau 42 - Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels,
- le tableau 30 - Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante,
- le tableau 30 bis - Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante
- et le tableau 79 - Lésions chroniques du ménisque.

Alors que les taux de reconnaissance des tableaux 98, 42 et 79 oscillent aux alentours de 40 à 50%, les taux de reconnaissance des tableaux 30 et 30 bis sont respectivement de 92% et de 62%.

## En ce qui concerne l'alinéa 4

Les affections pour lesquelles les comités ont eu à se prononcer le plus souvent sont les tumeurs malignes et les troubles psycho-sociaux (TPS). Les cancers du poumon et des bronches représentent 41 demandes, les tumeurs de la vessie 37 et les cancers du larynx 17. Il est à noter que les 11 tumeurs malignes du larynx reconnues avaient toutes pour agent causal les fibres d'amiante.

Les demandes de TPS ont nettement augmenté en 2009 (+65%), puisque les comités ont eu à statuer sur 142 demandes en 2009 alors qu'elles n'étaient que 86 en 2008. Le taux de prise en charge (51%) reste strictement identique d'une année sur l'autre pour ce type d'affection.

**Les accidents du travail et les maladies professionnelles des salariés agricoles**

Le régime d'assurance contre les risques professionnels des salariés agricoles est géré par les caisses de Mutualité sociale agricole. Il convient de noter cependant que l'Alsace, et le département de la Moselle, ainsi que les DOM relèvent d'un régime spécifique. L'observatoire des risques professionnels géré par la caisse centrale de MSA permet d'accéder à des données chiffrées depuis 1974. Ces données sont également présentées au conseil d'orientation sur les conditions de travail et figurent dans le bilan annuel publié par la documentation française[172].

Les données relatives aux chiffres de l'année 2009 n'étaient pas encore disponibles dans leur intégralité au moment de la rédaction du présent rapport. On peut cependant noter que, pour une population agricole salariée de l'ordre de 1,7 million, au cours de l'année 2009, il a été enregistré 81 840 déclarations. La répartition se fait entre 71 386 accidents proprement dits (en baisse de 3,6 %), 5 534 accidents de trajet (en hausse de 0,9 %) et 4 920 maladies professionnelles (en diminution de 2,6 %)[173].

Pour mieux connaître les risques et les moyens de prévention, des actions sont menées en partenariat entre les Caisses de MSA, le ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche (Bureau de la santé et de la sécurité au travail) et la DGT. Le site du ministère du Travail "www.travailler-mieux.gouv.fr" en est l'une des illustrations. En outre, le site internet du ministère de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Pêche comporte également dans la rubrique "thématique" "emploi-social", sous-rubrique "santé et sécurité au travail"[174] des documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail en agriculture concernant, par exemple :

- la prévention des zoonoses ;
- les risques d'incendie-explosion dans les opérations de méthanisation ;
- le renversement des tracteurs ;
- le stockage et l'utilisation des produits phytosanitaires ;
- l'installation en sécurité des clôtures électriques.

*172) www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/104000278. Voir en particulier les pages 143 à 147.*
*173) La caisse centrale de MSA a mis en ligne des données provisoires qui sont accessibles par le lien suivant : www.msa.fr/front/id/msafr/S1120156495483/S1120236405701/S_Observatoires-des-risques/publi_Presentation-generale-et-accidents-travail.html.*
*174) http://agriculture.gouv.fr/sante-et-securite-au-travail.*

**Les TMS dans les professions agricoles**

La Mutualité sociale agricole (MSA) a publié fin 2010 les données relatives aux TMS des actifs agricoles entre 2004 et 2008[175] :

- ces troubles représentent 94 % des maladies professionnelles reconnues pour les salariés agricoles avec un coût moyen de plus de 19 000 euros par TMS ;
- les secteurs les plus touchés en nombre de TMS sont : la viticulture, le traitement de la viande des gros animaux et les cultures spécialisées ;
- parmi ces secteurs le traitement de la viande de gros animaux et le traitement des viandes de volailles présentent le taux de fréquence le plus élevé (respectivement 44 ‰ et 37 ‰) ;
- la population agricole salariée est majoritairement masculine (60 %), mais ce sont néanmoins les femmes qui sont les plus affectées par les TMS, notamment pour les affections péri-articulaires ;
- les TMS frappent surtout les salariés âgés de 41 ans et plus (63 % des TMS avec arrêt de travail et 74 % des TMS graves) ;
- les TMS les plus invalidantes sont générées par les affections du rachis lombaire liées aux vibrations et à la manipulation de charges lourdes. Ce sont les secteurs de la viticulture, des cultures spécialisées et de “culture-élevage” qui sont les plus touchés par ces TMS.

175) *http://references-sante-securite.msa.fr/front/id/SST/S_Des-outils--sante-et--securite/S_STATISTIQUES-ET-ETUDES/S_TMS/publi_Observatoire-des-TMS-des-actifs-agricoles-Synthese-2004-2010.html.*

CLAAS

Huitième partie

# LES TEXTES PARUS EN 2009

# LES TEXTES PARUS EN 2009

## I. Lois

- Loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures

- Loi n° 2009-974 du 10 août 2009 réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires

- Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

- Loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de la sécurité sociale pour 2010

## II. Ordonnances

- Ordonnance n° 2009-717 du 18 juin 2009 relative à l'adaptation aux personnes exerçant la profession de marin de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail

## III. Décrets

- Décret n° 2009-32 du 9 janvier 2009 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport sanitaire

- Décret du 15 janvier 2009 relatif à la composition du gouvernement

- Décret n° 2009-56 du 15 janvier 2009 révisant et complétant les tableaux de maladies professionnelles annexés au livre IV du Code de la sécurité sociale

- Décret n° 2009-110 du 29 janvier 2009 relatif au taux horaire de l'allocation spécifique de chômage partiel et à l'indemnisation complémentaire de chômage partiel

- Décret n° 2009-187 du 18 février 2009 modifiant le décret n° 2007-1000 du 31 mai 2007 relatif aux attributions du ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité

- Décret du 25 février 2009 portant nomination du président du conseil d'administration de l'INTEFP

- Décret n° 2009-235 du 27 février 2009 relatif à l'organisation et aux missions des DREAL

- Décret n° 2009-289 du 13 mars 2009 rectifiant certaines dispositions du Code du travail (partie réglementaire)

- Décret n° 2009-324 du 25 mars 2009 relatif aux conditions d'attribution de l'allocation spécifique et de l'indemnisation complémentaire de chômage partiel

- Décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'État

- Décret n° 2009-478 du 29 avril 2009 relatif à l'activité partielle de longue durée

- Décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés

- Décret n° 2009-641 du 9 juin 2009 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés dans l'effectif des entreprises

- Décret n° 2009-1134 du 21 septembre 2009 portant diverses dispositions relatives au repos dominical des salariés

- Décret n° 2009-1382 du 9 novembre 2009 modifiant le décret 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail

- Décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

- Décret n° 2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales interministérielles.

- Décret n° 2009-1546 du 11 décembre 2009 relatif au suivi médical post-professionnel des agents de l'État exposés à un agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction

- Décret n° 2009-1547 du 11 décembre 2009 relatif au suivi médical post-professionnel des agents de l'État exposés à l'amiante

- Décret n° 2009-1570 du 15 décembre 2009 relatif au contrôle du risque chimique sur les lieux de travail

## IV. Arrêtés – Décisions

- Arrêté du 12 janvier 2009 modifiant l'arrêté du 12 octobre 2005 portant organisation de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

- Arrêté du 16 janvier 2009 modifiant l'arrêté du 20 avril 1994 relatif à la déclaration, la classification, l'emballage et l'étiquetage des substances dangereuses

- Arrêté du 9 juin 2009 modifiant l'arrêté du 15 décembre 2000 relatif à l'organisation et au programme des concours de recrutement des inspecteurs du travail

- Arrêté du 23 juillet 2009 portant création et répartition de sections d'inspection du travail

- Arrêté du 8 décembre 2009 autorisant au titre de l'année 2010 l'ouverture d'un concours pour l'accès au cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail

- Arrêté du 8 décembre 2009 fixant le nombre de postes offerts aux concours pour le recrutement d'inspecteurs du travail au titre de l'année 2009

- Arrêté du 15 décembre 2009 relatif au contrôle technique des valeurs limites d'exposition professionnelle sur les lieux de travail et aux conditions d'accréditation des organismes chargés des contrôles

- Arrêté du 30 décembre 2009 fixant la liste et le classement par groupe des emplois de direction de l'administration territoriale de l'État au sein des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

## V. Circulaires – Instructions

- Circulaire DGT n° 2009/02 du 28 janvier 2009 relative aux actions programmées et campagnes de contrôle en 2009

- Circulaire DGT n° 2009/03 du 12 février 2009 précisant la composition des comités régionaux de prévention des risques professionnels

- Circulaire n° 5367/SG du 27 février 2009 relative à la gestion des ressources humaines dans le cadre de l'organisation de l'administration départementale de l'État

- Circulaire DGT n° 2009/04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée

- Circulaire DGT n° 2009/05 du 17 mars 2009 relative à l'application des dispositions législatives et réglementaires concernant la modernisation du marché du travail

- Instruction DGT–DNLF–ACOSS 2009/06 du 31 mars 2009 relative à la lutte contre le travail illégal et à la poursuite de la coopération entre les services déconcentrés du ministère du Travail et les Urssaf

- Lettre circulaire DGT n° 2009/08 du 16 avril 2009 relative à l'utilisation des équipements de travail mis à disposition pour des travaux temporaires en hauteur

- Circulaire DGT n° 2009/09 du 17 avril 2009 relative à la compétence territoriale des membres de l'inspection du travail saisis d'un règlement intérieur unique

- Circulaire DGT n° 2009/10 du 28 avril 2009 relative à la mise en œuvre de la convention d'objectifs et de gestion de la branche AT/MP (2009/2012)

- Lettre circulaire DGT n° 2009/11 du 11 mai 2009 relative à une dérogation au repos dominical des salariés de l'établissement français du sang

- Instruction DGT 2009/12 du 18 mai 2009 relative au compte-rendu de l'activité, l'exploitation des données et la valorisation de l'action de l'inspection du travail

- Circulaire DGT n° 2009/13 du 19 mai 2009 relative à la loi en faveur des revenus du travail

- Circulaire DGT n° 2009/15 du 26 juin 2009 relative au rôle des acteurs de la santé au travail en cas de pandémie grippale

- Circulaire DGEFP/DGT/DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009 relative aux accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés prévus par l'article 87 de la loi 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009

- Circulaire DGT n° 2009/18 du 16 juillet 2009 relative au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement à risques technologiques ou comprenant une installation nucléaire

- Instruction DGT n° 2009/19 du 21 juillet 2009 relative au rôle des services déconcentrés en matière de collecte et de traitement des procès-verbaux des élections professionnelles dans les entreprises et d'enregistrements des accords collectifs

- Circulaire DGT n° 2009/20 du 31 août 2009 relative à l'application de la loi n° 2009-974 du 10 août 2009 sur le repos dominical

- Instruction DGT n° 2009/21 du 4 septembre 2009 relative à la mise en œuvre d'une campagne expérimentale de mesures d'empoussièrement d'amiante selon la méthode META

- Circulaire DGT n° 2099/22 relative à la détermination de l'inspecteur du travail compétent à l'occasion d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé dont l'employeur ne dispose d'aucune implantation matérielle permanente en France

- Circulaire SG/SDTPS/C2009-1525 DGT n° 2009/23 du 21 octobre 2009 relative à la négociation collective et aux procédures d'extension dans les professions agricoles

- Instruction DGT n° 2009/25 du 8 décembre 2009 relative au régime indemnitaire de la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée

- Note DGT SAT/DAP/DASC1/CT/CT2 du 23 décembre 2009 relative à l'organisation des services déconcentrés et la protection des agents du système d'inspection du travail en matière de rayonnements ionisants

- Circulaire DGT 2009/24 du 23 décembre 2009 relative aux campagnes de contrôle 2010

## VI. Directives

- Directive 2009/2/CE de la Commission du 15 janvier 2009 portant trente et unième adaptation au progrès technique de la directive 67/548/CEE du Conseil concernant le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives relatives à la classification, l'emballage et l'étiquetage des substances dangereuses

- Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs

- Directive 2009/13/CE du Conseil du 16 février 2009 portant mise en œuvre de l'accord conclu par les associations des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) concernant la convention du travail maritime, 2006, et modifiant la directive 1999/63/CE

- Directive 2009/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2009 établissant des règles et normes communes concernant les organismes habilités à effectuer l'inspection et la visite des navires et les activités pertinentes des administrations maritimes

- Directive 2009/18/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2009 établissant les principes fondamentaux régissant les enquêtes sur les accidents dans le secteur des transports maritimes et modifiant la directive 1999/35/CE du Conseil et la directive 2002/59/CE du Parlement européen et du Conseil

- Directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier

- Directive 2009/71/Euratom du Conseil du 25 juin 2009 établissant un cadre communautaire pour la sûreté nucléaire des installations nucléaires

- Directive 2009/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail (deuxième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)

- Directive 2009/127/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 modifiant la directive 2006/42/CE en ce qui concerne les machines destinées à l'application des pesticides

- Directive 2009/148/CE du Parlement européen et du Conseil du 30 novembre 2009 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail

- Directive 2009/161/UE de la commission du 17 décembre 2009 établissant une troisième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et portant modification de la directive 2000/39/CE de la Commission

## Sigles utilisés

**BOP :** budget opérationnel de programme

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

**CMR :** cancérogène, mutagène, reprotoxique

**CMPP :** Conseil de modernisation des politiques publiques

**CNIT :** Conseil national de l'inspection du travail

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

**DGT :** Direction générale du travail

**Direccte :** direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

**DOM :** département d'outre-mer

**DREAL :** directions régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement

**DRIRE :** direction régionale de l'industrie et de la recherche

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

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

**LOLF :** loi organique relative aux lois de finances du 1er Août 2001

**MIRTMO :** médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre

**OSP :** Observatoire des suites pénales

**PAP :** projet annuel de performance

**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

**TMS :** troubles musculo-squelettiques

**VLEP :** valeur limite d'exposition professionnelle

Dicom 10-093

*L'inspection du travail en France en 2009* est, comme traditionnellement chaque année, l'occasion de présenter l'action de l'inspection du travail française : son organisation, ses missions, ses moyens, ses partenaires mais également ses réalisations 2009, la dynamique de ses orientations et priorités.

La nouveauté principale de ce rapport résulte de la création en France, depuis le 1er janvier 2009, d'un service unique d'inspection du travail compétent sur tous les secteurs d'activité du secteur privé, le secteur public restant soumis à un système d'inspection largement spécifique.

Sous d'autres aspects, des innovations importantes résident en la mise en œuvre du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (2006), de la recodification du Code du travail (2008), de la préfiguration en 2009 des Direccte, etc.

Le monde du travail y apparaît, en filigrane, avec ses tendances de fond (évolutions des accidents de travail et maladies professionnelles à titre d'exemple) et ses infléchissements (liés notamment à la crise économique).

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
Département de l'animation de la politique du travail et du contrôle
39/43, quai André-Citroën 75902 Paris cedex 15