

Table des matières

I - ORGANISATION ET COMPÉTENCE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL FRANÇAISE

IA. PRÉSENTATION DE LA FRANCE

- IA1. La France, généralités
- IA2. Les institutions françaises
- IA3. Organisation juridictionnelle de la France
- IA4. Organigramme de la Direction générale du travail
- IA5. Nombre de sections d'inspection du travail par régions et par départements

IB. PRINCIPAUX TEXTES FRANCAIS SUR L'INSPECTION DU TRAVAIL

- IB1. Textes législatifs sur l'inspection du travail : L.8112-1 à L.8123-6 du Code du travail
- IB2. Textes réglementaires sur l'inspection du travail : R.8111-1 à R.8123-9 du Code du travail

IC. ÉTABLISSEMENTS ET SALARIÉS CONCERNÉS PAR LE CONTRÔLE EN 2011

- IC1. Tableau : population active totale et occupée (BIT)
- IC2. Tableau : répartition des établissements par secteur économique
- IC3. Tableau : répartition des établissements par taille d'établissement

ID. LES PARTENAIRES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

- ID1. Inspection des installations classées
- ID2. ASN
- ID3. IRSN
- ID4. Branche AT/MP de la Sécurité sociale
- ID5. Défenseur des droits
- ID6. MSA
- ID7. CEMAGREF
- ID8. OPPBTP
- ID9. Institutions chargées de la sécurité et de la santé des gens de mer
- ID10. ANACT
- ID11. ANSES

II - UTILITÉ SOCIALE, MISSIONS ET ACTIVITÉS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

IIA. ACTIVITÉ 2011 DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

- IIA0. Extrait du Rapport annuel de performance de la mission travail et emploi
- IIA1. Contribution de l'ASN au rapport sur l'inspection du travail en 2011
- IIA2. Campagne nationale de contrôle risques routiers professionnels
- IIA3. Guide à l'usage de la négociation collective pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
- IIA4. Bilan 2010 de la surveillance dosimétrique de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants
- IIA5. Activité des inspecteurs du travail de l'ASN au sein des centrales nucléaires
- IIA6. Rapport de gestion de l'assurance maladie risques professionnels : bilan financier et sinistralité 2011
- IIA7. Tableau : nombre d'interventions par type d'intervention et par région
- IIA8. Tableau : nombre de suites à intervention par type de suite et par région
- IIA9. Tableau : nombre d'articles visés dans les suites à l'intervention par type de suite et par objet

IIB. DÉCISIONS 2011 DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

- IIB1. Tableau : ruptures conventionnelles concernant les salariés non protégés

IIC. VERBALISATION 2011 ET SUITES JUDICIAIRES 2006 ET 2007

- IIC1. Tableau : évolution par thèmes de la verbalisation de l'inspection du travail
- IIC2. Tableau : PV transmis aux parquets en 2011 dans les départements d'Outre-mer (par thème)
- IIC3. Tableau : Suites judiciaires des PV de l'inspection du travail dressés de 2004 à 2011
- IIC4. Graphe : suites judiciaires aux procès-verbaux dressés en 2006
- IIC5. Graphe : suites judiciaires aux procès-verbaux dressés en 2007
- IIC6. Graphe : jugements prononcés sur les procès-verbaux de 2006
- IIC7. Graphe : jugements prononcés sur les procès-verbaux de 2007

III - PERSONNEL ET MOYENS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

IIIA. EFFECTIFS

IIIA1. Tableau : répartition par catégorie des effectifs autorisés de la mission « travail-emploi » en 2011

IIIA2. Tableau : ventilation par région des effectifs de l'inspection du travail, des salariés et établissements au 31 décembre 2011

IIIA3. Tableaux : évolution du nombre d'agents en section d'inspection du travail de 1983 à 2011

IIIA4. Tableau : répartition régionale des effectifs en appui technique à l'inspection du travail et des effectifs chargés du renseignement sur la législation du travail

IIIB. RÉMUNERATION ET FORMATION

IIIB1. Tableaux : grilles indiciaires des membres du corps de l'inspection du travail et du corps des contrôleurs du travail. Plafonds juridiques des primes de l'inspection du travail

IIIB2. Tableau : rémunération des médecins inspecteurs du travail

IIIB3. Rapport d'activité 2011 de l'INTEFP

IIIC. PROTECTION FONCTIONNELLE

IIIC1. Tableau : demandes de protection fonctionnelle par année et par qualité du demandeur

IIIC2. Tableau : demandes de protection fonctionnelle par incrimination

IIID. MOYENS DE FONCTIONNEMENT

IIID1. Remboursement des frais de déplacement et de mission

IV - TEXTES DE RÉFÉRENCE

IVA. TEXTES INTERNATIONAUX DE RÉFÉRENCE

IVA1. Textes de référence pour la rédaction du rapport annuel (extraits)

IVA2. La convention OIT n° 81 (in extenso)

IVA3. La convention OIT n° 129 (in extenso)

IVA4. La convention OIT n° 178 (in extenso)

IVA5. La convention du travail maritime 2006

IVB. TEXTES FRANÇAIS PARUS EN 2011, EN LIEN AVEC L'ACTIVITÉ DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

IVB1. Lois, ordonnances, décrets, arrêtés, décisions, circulaires
instructions, directives

V - MÉTHODOLOGIE

V1. Note méthodologique spécifique à l'analyse de la verbalisation et des suites pénales au sein de l'observatoire des suites pénales (OSP)

V2. Sigles

V3. Glossaire

La France Généralités¹

632 834 kilomètres carrés dont 543 965 en métropole et 88 969 pour les départements d'Outre-mer (DOM). Pays le plus étendu d'Europe occidentale (près d'un cinquième de la superficie de l'Union européenne), disposant d'une vaste zone maritime (zone économique exclusive s'étendant sur 11 millions de kilomètres carrés).

Relief et climat

Plaines : 2/3 de la superficie totale.

Montagnes : deux massifs anciens : le Massif central et les Vosges et trois chaînes alpines : les Alpes, le Jura et les Pyrénées.

Rivages côtiers : ouverte sur quatre espaces maritimes (la mer du Nord, la Manche, l'océan Atlantique et la mer Méditerranée), la France dispose de 7 000 km de rivages côtiers.

Fleuves : cinq grands fleuves coulent totalement ou partiellement sur le territoire français, la Loire, 1 012 km ; le Rhin, français sur 150 km (1 320 km au total) ; la Garonne, 575 km ; la Seine, 776 km ; le Rhône, 812 km.

Trois types de climat : océanique (à l'ouest), méditerranéen (au sud), continental (centre et est).

Environnement

Les zones de production agricole et forestière couvrent une superficie de 48 millions d'hectares, soit 82 % du territoire métropolitain. Le massif forestier représente à lui seul près de 30 % du territoire et constitue le troisième massif de l'Union européenne après ceux de Suède et de Finlande. La superficie de la forêt française a progressé de 46 % depuis 1945 et doublé en 200 ans.

En 2006 47,7 milliards d'euros sont consacrés à la protection de l'environnement, soit 755 euros par habitant. La gestion des eaux usées et des déchets représente les 3/4 de la dépense totale. Au niveau international, la France est partie à de nombreux traités et conventions, dont celles élaborées par les Nations unies sur le climat, la biodiversité et la désertification.

Population

63,8 millions d'habitants au 1^{er} janvier 2008. Au deuxième rang de l'Union européenne, après l'Allemagne (82,3 millions) et devant le Royaume-Uni et l'Italie.

Densité : 98,1 habitants/km². L'agglomération de Paris, avec 10 millions d'habitants, est la plus peuplée de l'Union européenne (avant Londres), viennent ensuite *ex aequo* Lyon et Marseille-Aix-en-Provence avec 1,350 million d'habitants, puis Lille avec 1,1 million. La France compte 57 unités urbaines de plus de 100 000 habitants.

¹ Les données de ce document sont principalement extraites de www.diplomatie.gouv.fr et de l'INSEE.

Organisation administrative de la République française

La métropole (divisée en 22 régions et 96 départements).

Cinq départements d'outre-mer (DOM) : Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte.

Six collectivités d'outre-mer : Polynésie française, Wallis et Futuna, Saint-Pierre et Miquelon, les Terres australes et antarctiques françaises, Saint-Barthélemy, Saint-Martin.

Une collectivité sui generis : La Nouvelle Calédonie.

Les divisions administratives

L'administration du territoire français, traditionnellement centralisée, a été profondément modifiée par les lois de décentralisation votées en 1982 et 1983. Depuis, l'État partage une partie de ses prérogatives, notamment économiques et culturelles, avec les collectivités territoriales que sont :

- *les régions* dont 22 en métropole, les plus vastes : Midi-Pyrénées et Rhône-Alpes (plus de 40 000 km²), la plus peuplée : l'Île-de-France (11 millions d'habitants) loin devant Rhône-Alpes ;
- *les départements* (96 en métropole et 5 outre-mer) ;
- *les communes* (36 782 y compris Outre-mer).

Économie

Même si l'agriculture (céréales, plantes fourragères, produits avicoles, bétail, vins) et l'industrie (machines, produits chimiques, automobile, aéronautique, vêtements, produits alimentaires, produits cosmétiques) restent importantes, l'économie française devient principalement une économie de services (finance, banques, assurances, tourisme, commerces, services aux entreprises, services aux particuliers, administrations).

La France est le cinquième importateur et le sixième exportateur mondial.

Transports

Rails : 30 000 km dont 2 000 km de lignes à grande vitesse (données RFF 2010). Voies navigables : 6 700 km (données VNF). 22 ports maritimes, 6 000 navires de commerce, 7 400 navires de pêche. 475 aéroports. 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). 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 une loi de 2008.

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

La protection sociale

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



Les institutions françaises¹

La Constitution du 4 octobre 1958 régit le fonctionnement des institutions de la V^e République. Elle a été révisée à plusieurs reprises : élection du président de la République au suffrage universel direct (1962), introduction d'un nouveau titre relatif à la responsabilité pénale des membres du gouvernement (1993), instauration d'une session unique du Parlement, extension du champ du référendum (1995), dispositions transitoires relatives au statut de la Nouvelle-Calédonie (1998), établissement de l'Union économique et monétaire, égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et fonctions électives, reconnaissance de la juridiction de la Cour pénale internationale (1999), réduction du mandat présidentiel (2000), réforme de la responsabilité pénale du chef de l'État, inscription dans la Constitution de l'interdiction de la peine de mort, réforme sur l'autonomie de la Nouvelle-Calédonie (2007).

Le Conseil constitutionnel

Composé de neuf membres, il veille notamment à la régularité des élections et à la constitutionnalité des lois organiques ainsi que des lois qui lui sont déférées.

Pour en savoir plus : ► [Site du Conseil constitutionnel](#)

Le président de la République



Palais de l'Élysée (Paris)

© F. de La Mure / M.A.E.

Le chef de l'État est élu pour cinq ans au suffrage universel direct (instauration du quinquennat à la suite du référendum du 24 septembre 2000).

Nicolas Sarkozy, sixième président de la V^e République, a été élu le 6 mai 2007.

Le président de la République nomme le Premier ministre et, sur proposition de celui-ci, les membres du gouvernement (article 8 de la Constitution).

Il préside le Conseil des ministres, promulgue les lois et il est le chef des armées. Il peut dissoudre l'Assemblée nationale et, en cas de crise grave, exercer des pouvoirs exceptionnels (article 16).

Pour en savoir plus : ► [Site de l'Élysée](#)

Le Premier ministre et le gouvernement

Sous la direction du Premier ministre, le gouvernement détermine et conduit la politique de la Nation. Il est responsable devant le Parlement (article 20). Le Premier ministre dirige l'action du gouvernement et assure l'exécution des lois (article 21).

¹ Extraits de <http://www.diplomatie.gouv.fr>

François Fillon a été nommé Premier ministre le 17 mai 2007.
Pour en savoir plus : ► www.premier-ministre.gouv.fr

Le Parlement

Il est composé de deux assemblées :

- Le Sénat, élu depuis 2003 pour six ans (contre neuf ans auparavant) au suffrage universel indirect et renouvelable par tiers tous les trois ans. La dernière élection a eu lieu en septembre 2004.



Façade de l'Assemblée nationale décorée
de portraits de femmes des cités
représentées en Marianne
© F. de La Mure / M.A.E.

- L'Assemblée nationale, dont les députés sont élus au suffrage universel direct pour cinq ans. La dernière élection a eu lieu en juin 2007. Les deux assemblées, outre leur fonction de contrôle du gouvernement, élaborent et votent les lois. À cet égard et en cas de désaccord, l'Assemblée nationale statue définitivement.

Le Sénat

- Le Sénat comprend 331 sénateurs se répartissant ainsi suite aux élections de septembre 2004 :
 - Groupe Union pour un Mouvement Populaire : 158
 - Groupe socialiste : 96
 - Groupe de l'Union centriste : 30
 - Groupe communiste, républicain et citoyen : 23
 - Groupe du Rassemblement démocratique et social européen : 16
 - Non inscrits : 7

Pour en savoir plus : ► www.senat.fr

L'Assemblée nationale

- L'Assemblée nationale comprend 577 députés, se répartissant ainsi suite aux élections des 10 et 17 juin 2007 :
 - Groupe Union pour un mouvement populaire : 314 (+ 6 apparentés)
 - Groupe socialiste radical et citoyen : 186 (+ 18 apparentés)
 - Groupe de la gauche démocrate et républicaine : 24 (+ 0 apparentés)
 - Groupe nouveau centre : 20 (+ 2 apparentés)
 - Députés n'appartenant à aucun groupe : 7

Pour en savoir plus : ► www.assemblee-nationale.fr

La justice

Gardiennne de la liberté individuelle (article 66 de la Constitution), l'autorité judiciaire de la France est organisée selon une distinction fondamentale entre, d'une part les juridictions judiciaires chargées de régler les litiges entre les personnes, et d'autre part les juridictions administratives pour les litiges entre les citoyens et les pouvoirs publics.

L'ordre judiciaire comporte deux types de juridictions

- ▶ **Les juridictions civiles** : juridiction de droit commun (le Tribunal de grande instance) ou spécialisée (le Tribunal d'instance, le Tribunal de commerce, le Tribunal des affaires de sécurité sociale et le Conseil des prud'hommes qui règle les litiges entre salariés et employeurs).
- ▶ **Les juridictions pénales qui traitent trois niveaux d'infractions** :
 - les contraventions jugées par le Tribunal de police,
 - les délits jugés par le Tribunal correctionnel,
 - les crimes par la Cour d'assises.

Il existe enfin une juridiction particulière qui traite du civil et du pénal, le Tribunal pour enfants.

La **Cour de cassation**, la plus haute instance judiciaire, est chargée d'examiner les recours en droit formés contre les arrêts des cours d'appel. Au sommet des juridictions administratives se situe le Conseil d'État qui juge en dernier recours de la légalité des actes administratifs. Il est également consulté, pour avis, par le gouvernement sur les projets de loi et sur certains projets de décret.

Pour en savoir plus : ▶ www.justice.gouv.fr ; ▶ www.conseil-etat.fr

Hymne et devise

Composé à Strasbourg en 1792, le Chant de guerre pour l'armée du Rhin devint [la Marseillaise](#) et fut décrété hymne national le 14 juillet 1795. La devise de la République française est « [Liberté, Égalité, Fraternité](#) ».

Le drapeau français



En 1789, La Fayette ajoute le blanc, emblème de la royauté, à la cocarde bleue et rouge de la Garde nationale de Paris. Le drapeau tricolore est l'emblème officiel de la République française.

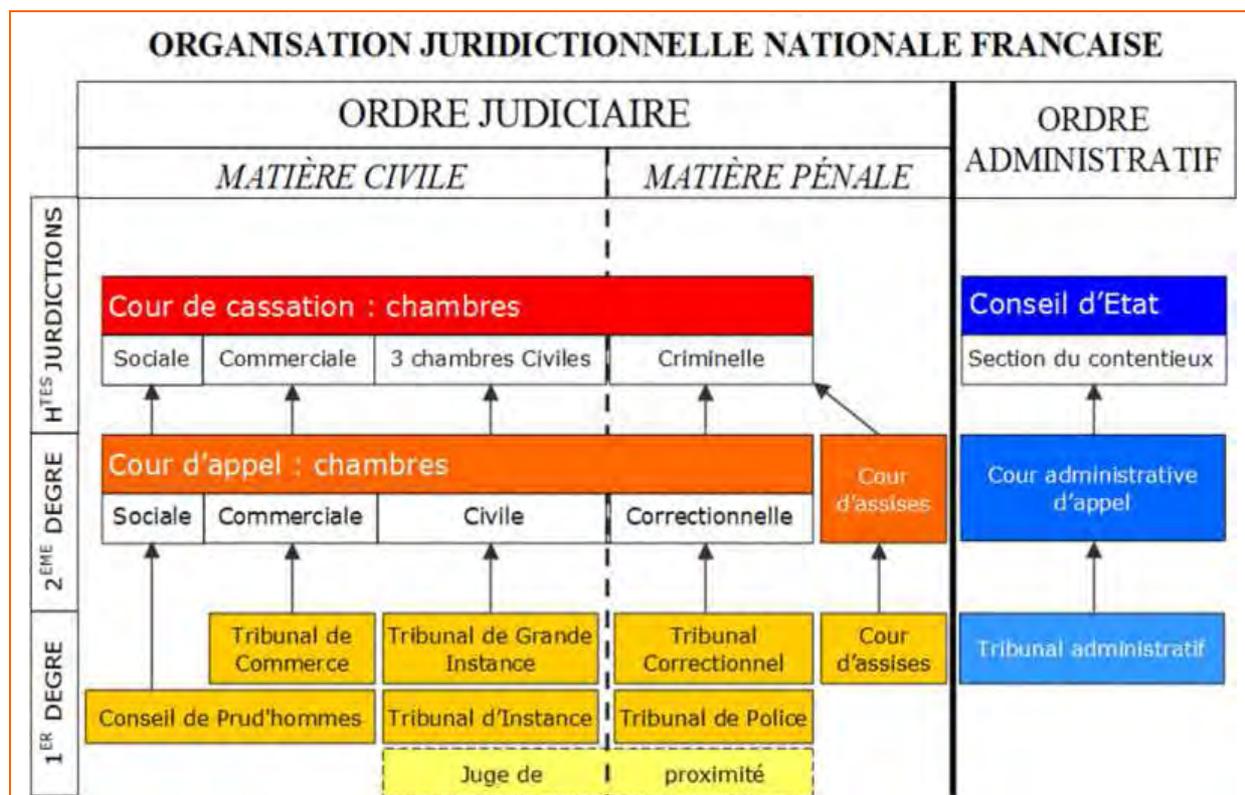
La défense nationale

En 2007, le budget de la Défense s'élève à 36,25 milliards d'euros. soit 2,02 % du produit intérieur brut (PIB) et 10,82 % du budget de l'État. Traduction de la volonté du président de la République et du gouvernement de doter la France d'une défense

à la hauteur de ses besoins, la loi de programmation militaire 2003-2008 détermine les moyens et les effectifs à atteindre. Elle s'inscrit dans l'effort d'adaptation de notre outil de défense aux enjeux actuels.

Pour en savoir plus : ► www.defense.gouv.fr

Organisation juridictionnelle de la France ¹



Source : Erasoft24 - wikipedia.fr

¹ Les informations ci-après sont extraites du site www.justice.gouv.fr

Premier Jugement		
Juridictions civiles	Juridictions spécialisées	Juridictions pénales
<p><u>Tribunal de grande instance</u></p> <p>Litiges de plus de 10 000 euros et litiges divorce, autorité parentale, succession, filiation, immobilier, état civil</p>	<p><u>Conseil de prud'hommes</u></p> <p>Litiges entre salariés ou apprentis et employeurs portant sur le respect des contrats de travail ou d'apprentissage</p>	<p><u>Cour d'assises</u></p> <p>Crimes (infractions les plus graves) passibles de la réclusion jusqu'à la perpétuité</p>
<p><u>Tribunal d'instance</u></p> <p>Litiges de moins de 10 000 euros et litiges de crédit à la consommation</p>	<p><u>Tribunal de commerce</u></p> <p>Litiges entre commerçants ou sociétés commerciales</p>	<p><u>Tribunal correctionnel</u></p> <p>Délits passibles d'emprisonnement jusqu'à 10 ans et d'autres peines (amendes, peines complémentaires, travail d'intérêt général)</p>
<p><u>Juge de proximité</u></p> <p>Petits litiges jusqu'à 4 000 euros (consommation, conflit de voisinage, injonctions de payer et de faire...)</p>	<p><u>Tribunal des affaires de sécurité sociale</u></p> <p>Litiges entre les organismes de sécurité sociale et les personnes assujetties</p>	<p><u>Tribunal de police</u></p> <p>Contraventions de cinquième classe passible d'amendes. Il statue à un juge unique et siège au tribunal d'instance</p>
	<p><u>Tribunal paritaire des baux ruraux</u></p> <p>Litiges entre propriétaires et exploitants de terre ou de bâtiments agricoles</p>	<p><u>Juge de proximité</u></p> <p>En matière pénale, les juges de proximité sont compétents pour les quatre premières classes de contraventions</p>
Juridictions pour mineurs		
<p><u>Juge des enfants</u></p> <p>Prend des mesures de protection à l'égard des mineurs en danger. Juge les infractions commises par des mineurs</p>	<p><u>Tribunal pour enfants</u></p> <p>Délits commis par les mineurs. Crimes commis par les mineurs de moins de 16 ans</p>	<p><u>Cour d'assises des mineurs</u></p> <p>Crimes commis par des mineurs de plus de 16 ans</p>



Appel

Cour d'appel

Lorsqu'une ou plusieurs personnes ne sont pas satisfaites du premier jugement, elles peuvent faire appel. La Cour d'appel réexamine alors l'affaire.

Depuis le 1^{er} janvier 2001, les verdicts des cours d'assises peuvent faire l'objet d'un appel devant une nouvelle cour d'assises composée de trois juges professionnels et de 12 jurés.

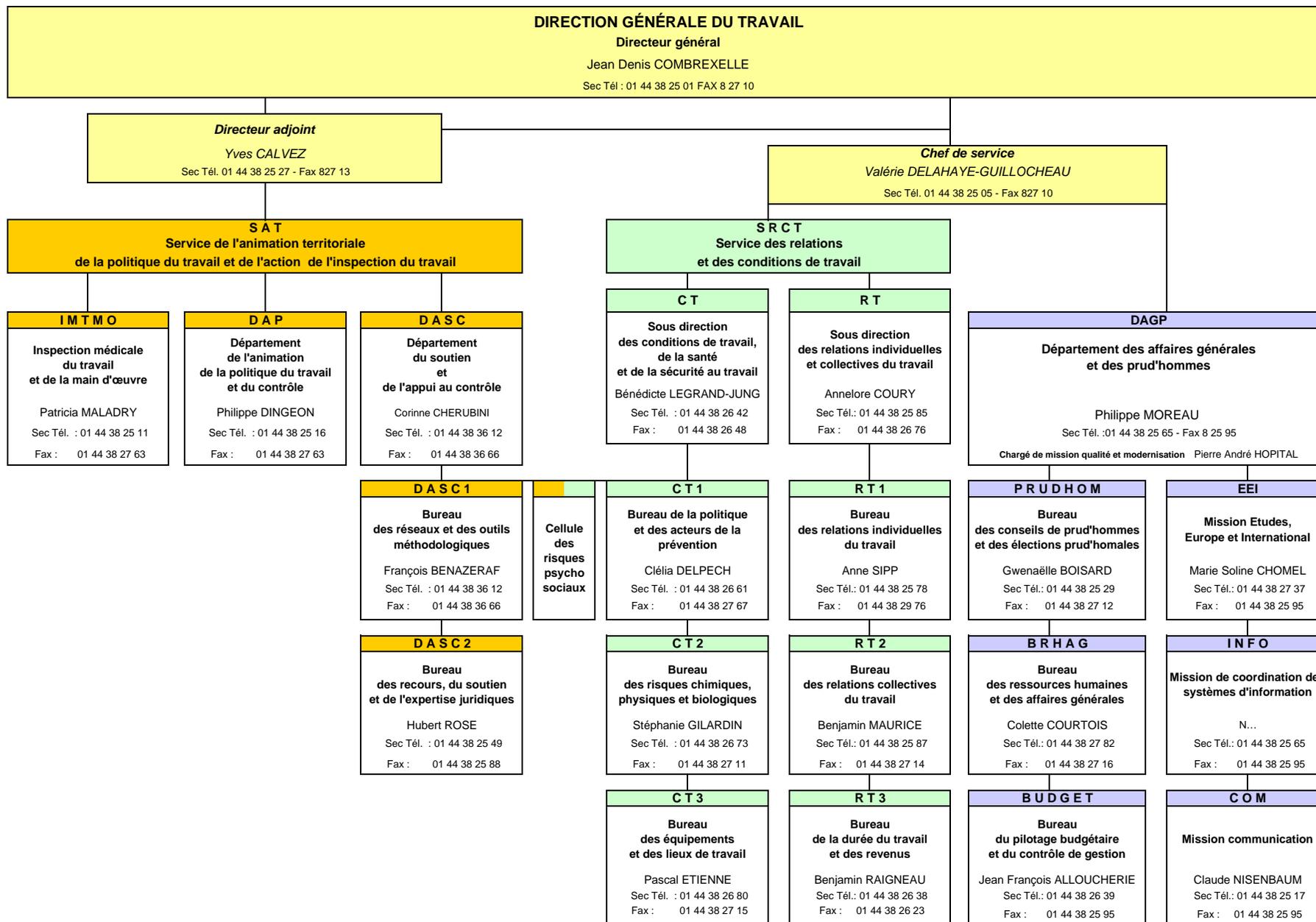


Contrôle (Pourvoi)

Cour de cassation

Cette juridiction ne juge pas l'affaire une troisième fois. Elle vérifie que les lois ont été correctement appliquées par les tribunaux et les cours d'appel.

Il y a une Cour de cassation pour toute la République car son rôle est de faire en sorte que la loi soit appliquée de la même manière sur tout le territoire.



Nombre de sections d'inspection du travail

Région	N° du département	Département	Nombre de sections
Alsace	67	Bas Rhin	13
Alsace	68	Haut Rhin	10
Alsace		SIT régionale	1
Total Alsace			24
Aquitaine	24	Dordogne	4
Aquitaine	33	Gironde	16
Aquitaine	40	Landes	4
Aquitaine	47	Lot et Garonne	4
Aquitaine	64	P. Atlantique	8
Total Aquitaine			36
Auvergne	3	Allier	4
Auvergne	15	Cantal	2
Auvergne	43	Haute Loire	3
Auvergne	63	Puy de Dome	7
Total Auvergne			16
Basse-Normandie	14	Calvados	8
Basse-Normandie	50	Manche	6
Basse-Normandie	61	Orne	4
Total Basse-Normandie			18
Bourgogne	21	Cote d'Or	8
Bourgogne	58	Nièvre	2
Bourgogne	71	Saone et Loire	6
Bourgogne	89	Yonne	4
Total Bourgogne			20
Bretagne	22	Cote d'Armor	7
Bretagne	29	Finistère	10
Bretagne	35	Ile et Vilaine	12
Bretagne	56	Morbihan	8
Total Bretagne			37
Centre	18	Cher	4
Centre	28	Eure et Loire	6
Centre	36	Indre	3
Centre	37	Indre et Loire	7
Centre	41	Loir et Cher	4
Centre	45	Loiret	9
Total Centre			33
Champagne-Ardennes	8	Ardennes	3
Champagne-Ardennes	10	Aube	4
Champagne-Ardennes	51	Marne	8
Champagne-Ardennes	52	Haute Marne	3
Total Champagne-Ardennes			18

L'inspection du travail en France en 2011
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

Région	N° du département	Département	Nombre de sections
Corse	2A	Corse du sud	2
Corse	2B	Haute corse	2
Total Corse			4
Franche-Comté	25	Doubs	7
Franche-Comté	39	Jura	4
Franche-Comté	70	Haute Saone	3
Franche-Comté	90	T. Belfort	1
Total Franche-Comté			15
Haute-Normandie	27	Eure	7
Haute-Normandie	76	Seine Maritime	18
Total Haute-Normandie			25
Île-de-France	75	Paris	45
Île-de-France	77	Seine et Marne	13
Île-de-France	78	Yvelines	15
Île-de-France	91	Essonne	14
Île-de-France	92	Hauts de Seine	30
Île-de-France	93	Seine St Denis	18
Île-de-France	94	Val de Marne	15
Île-de-France	95	Val d'Oise	11
Total Île-de-France			161
Languedoc-Roussillon	11	Aude	4
Languedoc-Roussillon	30	Gard	6
Languedoc-Roussillon	34	Herault	11
Languedoc-Roussillon	48	Lozère	1
Languedoc-Roussillon	66	P. Orientales	5
Total Languedoc-Roussillon			27
Limousin	19	Corrèze	3
Limousin	23	Creuse	1
Limousin	87	Haute Vienne	5
Total Limousin			9
Lorraine	54	Meurthe et Moselle	9
Lorraine	55	Meuse	3
Lorraine	57	Moselle	11
Lorraine	88	Vosges	5
Total Lorraine			28
Midi-Pyrénées	9	Ariège	1
Midi-Pyrénées	12	Aveyron	3
Midi-Pyrénées	31	Haute Garonne	15
Midi-Pyrénées	32	Gers	2
Midi-Pyrénées	46	Lot	2
Midi-Pyrénées	65	H. Pyrénées	3
Midi-Pyrénées	81	Tarn	4
Midi-Pyrénées	82	Tarn et Garonne	3
Total Midi-Pyrénées			33

L'inspection du travail en France en 2011
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

Région	N° du département	Département	Nombre de sections
Nord - Pas-de-Calais	59	Nord Lille	23
Nord - Pas-de-Calais	59	Nord Valenciennes	8
Nord - Pas-de-Calais	62	Pas de Calais	18
Total Nord - Pas-de-Calais			49
Provence - Alpes - Côte d'Azur	4	Alpes H. Provence	1
Provence - Alpes - Côte d'Azur	5	H. Alpes	1
Provence - Alpes - Côte d'Azur	6	Alpes Maritimes	11
Provence - Alpes - Côte d'Azur	13	Bouches du Rhône	21
Provence - Alpes - Côte d'Azur	83	Var	9
Provence - Alpes - Côte d'Azur	84	Vaucluse	6
Total Provence - Alpes - Côte d'Azur			49
Pays de la Loire	44	Loire Atlantique	17
Pays de la Loire	49	Maine et Loire	9
Pays de la Loire	53	Mayenne	4
Pays de la Loire	72	Sarthe	8
Pays de la Loire	85	Vendée	8
Total Pays de la Loire			46
Picardie	2	Aisne	6
Picardie	60	Oise	9
Picardie	80	Somme	7
Total Picardie			22
Poitou-Charente	16	Charente	5
Poitou-Charente	17	Charente Maritime	7
Poitou-Charente	79	Deux Sèvres	5
Poitou-Charente	86	Vienne	6
Total Poitou-Charente			23
Rhône-Alpes	1	Ain	7
Rhône-Alpes	7	Ardèche	4
Rhône-Alpes	26	Drôme	7
Rhône-Alpes	38	Isère	12
Rhône-Alpes	42	Loire	8
Rhône-Alpes	69	Rhône	26
Rhône-Alpes	73	Savoie	6
Rhône-Alpes	74	Haute Savoie	9
Total Rhône-Alpes			79
DOM	971	Guadeloupe	5
DOM	972	Martinique	4
DOM	973	Guyane	3
DOM	974	Réunion	5
Total DOM			17
Total			789
		+ 1 SIT à Mayotte	790

TEXTES LÉGISLATIFS SUR L'INSPECTION DU TRAVAIL¹

Articles L.8112-1 à L.8123-6 du Code du travail

Article L.8112-1

Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au livre II de la deuxième partie.

Ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations.

Article L.8112-2

Les inspecteurs du travail constatent également :

1° les infractions commises en matière de discriminations prévues au 3° et au 6° de l'article 225-2 du Code pénal, ainsi que les infractions relatives aux conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité des personnes, prévues par les articles 225-13 à 225-15-1 du même code ;

2° 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 ainsi que les infractions aux dispositions relatives à la déclaration des accidents du travail et à la délivrance d'une feuille d'accident, prévues aux articles L.441-2 et L.441-5 du même code ;

3° les infractions aux dispositions relatives à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, prévues à l'article L.3511-7 du Code de la santé publique ;

4° les infractions relatives aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France, prévues par les articles L.622-1 et L.622-5 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

5° les infractions aux dispositions de la section 4 du chapitre V du titre I^{er} du livre I^{er} du Code de la consommation, relatives à la certification des services et produits autres qu'alimentaires, ainsi qu'au livre II de ce même code, relatives à la conformité et la sécurité des produits et des services ;

6° les infractions aux dispositions des articles L.123-10 à L.123-11-1 du Code de commerce, relatives à la domiciliation des personnes immatriculées au registre du commerce et des sociétés.

Article L.8112-3

Lorsque des dispositions légales le prévoient, les attributions des inspecteurs du travail peuvent être exercées par des fonctionnaires de contrôle assimilés.

¹ Mis à jour au 31 12 2011

Article L.8112-4

Un décret détermine les modalités de contrôle de l'application des dispositions du présent code aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

Article L.8112-5

Les contrôleurs du travail chargés de contrôles, d'enquêtes et de missions dans le cadre de l'inspection du travail exercent leur compétence sous l'autorité des inspecteurs du travail.

Article L.8113-1

Les inspecteurs et contrôleurs du travail ont un droit d'entrée dans tout établissement où sont applicables les règles énoncées au premier alinéa de l'article L.8112-1 afin d'y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés.

Ils ont également un droit d'entrée dans les locaux où les travailleurs à domicile réalisent les travaux définis à l'article L.7424-1.

Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, les inspecteurs et contrôleurs du travail ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent.

Article L.8113-2

Les inspecteurs et contrôleurs du travail sont habilités à demander aux employeurs et aux personnes employées dans les établissements soumis au présent code de justifier de leur identité et de leur adresse.

Article L.8113-3

Les inspecteurs du travail ont qualité, concurremment avec les officiers de police judiciaire et les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, pour procéder, aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou utilisés.

En vue de constater les infractions, ces prélèvements doivent être faits conformément à la procédure instituée par les décrets pris en application de l'article L.215-1 du Code de la consommation.

Article L.8113-4

Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition légale relative au régime du travail.

Article L.8113-5

Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de vérifier le respect de l'application :

1° des dispositions des articles L.1132-1 à L.1132-4 du Code du travail et de celles de l'article 225-2 du Code pénal, relatives aux discriminations ;

2° des dispositions des articles L.1142-1 et L.1142-2, relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° des dispositions des articles L.2141-5 à L.2141-8, relatives à l'exercice du droit syndical.

Article L.8113-6

Lorsque des garanties de contrôle équivalentes sont maintenues, les entreprises peuvent, dans les conditions et limites déterminées par décret, déroger à la conservation des bulletins de paie et à la tenue de certains registres pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques.

Article L.8113-7

Modifié par la [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

Les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et les fonctionnaires de contrôle assimilés constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Ces procès-verbaux sont transmis au procureur de la République. Un exemplaire est également adressé au représentant de l'État dans le département.

En cas d'infraction aux dispositions relatives à la durée du travail, un exemplaire du procès-verbal est remis au contrevenant.

Article L.8113-8

Les dispositions de l'article L.8113-7 ne sont pas applicables à l'État, aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics administratifs.

Un décret en Conseil d'État détermine les conditions dans lesquelles les constatations des inspecteurs du travail dans ces établissements sont communiquées par le ministre chargé du travail aux administrations concernées.

Article L.8113-9

Les mises en demeure prévues par le présent code ou par des dispositions légales relatives au régime du travail et les demandes de vérification prévues à l'article L.4722-1 sont soumises à des règles de procédure déterminées par décret en Conseil d'État.

Article L.8113-10

Les inspecteurs du travail prêtent serment de ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

La méconnaissance de ce serment est punie conformément à l'article 226-13 du Code pénal.

Article L.8113-11

Il est interdit aux contrôleurs du travail de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

La méconnaissance de ces interdictions est punie conformément à l'article 226-13 du Code pénal.

Article L.8114-1

Le fait de faire obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Article L.8114-2

Les dispositions des articles L.433-3, L.433-5 et L.433-6 du Code pénal qui prévoient et répriment respectivement les actes de violences, d'outrages et de résistance contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail.

Article L.8114-3

Les dispositions des articles L.8114-1 et L.8114-2 ne sont pas applicables à l'État, aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics administratifs.

Article L.8123-1

Les médecins inspecteurs du travail exercent une action permanente en vue de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs sur leur lieu de travail et participent à la veille sanitaire au bénéfice des travailleurs. Leur action porte en particulier sur l'organisation et le fonctionnement des services de santé au travail prévus au titre II du livre VI de la quatrième partie.

Les médecins inspecteurs du travail agissent en liaison avec les inspecteurs du travail, avec lesquels ils coopèrent à l'application de la réglementation relative à la santé au travail.

Article L.8123-2

Les dispositions du présent code relatives aux pouvoirs et obligations des inspecteurs du travail sont étendues aux médecins inspecteurs du travail à l'exception des dispositions de l'article L.8113-7, relatives aux procès-verbaux, et de l'article L.4721-4, relatives aux mises en demeure.

Article L.8123-3

En vue de la prévention des affections professionnelles, les médecins inspecteurs du travail sont autorisés à faire, aux fins d'analyse, tous prélèvements portant notamment sur les matières mises en œuvre et les produits utilisés.

Article L.8123-4

Modifié par la [LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 170](#)

Les ingénieurs de prévention des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, lorsqu'ils assurent un appui technique aux inspecteurs du travail dans leurs contrôles, enquêtes et missions, jouissent du droit d'entrée et du droit de prélèvement respectivement prévus aux [articles L.8113-1](#) et [L.8113-3](#).

Ils peuvent se faire présenter les registres et documents prévus à [l'article L.8113-4](#), lorsqu'ils concernent la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Article L.8123-5

Modifié par la [LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 170](#)

Il est interdit aux ingénieurs de prévention des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

La méconnaissance de ces interdictions est punie conformément à l'article 226-13 du Code pénal.

Article L.8123-6

Le ministre chargé du travail peut charger des médecins de missions spéciales temporaires concernant l'application des dispositions relatives à la santé des travailleurs.

Le ministre peut également charger des ingénieurs, titulaires du titre d'ingénieur diplômé au sens des articles L.642-1 et suivants du Code de l'éducation, de missions temporaires concernant l'application des dispositions relatives à la santé et la sécurité des travailleurs.

Les médecins conseils et les ingénieurs conseils de l'inspection du travail jouissent, pour l'exécution de ces missions, des droits attribués aux inspecteurs du travail par les articles L.8113-1 et L.8113-3.

TEXTES REGLEMENTAIRES SUR L'INSPECTION DU TRAVAIL¹

Articles R.8111-1 à R.8123-9 du Code du travail

Article R.8111-1

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

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.

Article R.8111-8

Modifié par [décret n° 2009-235 du 27 février 2009 - art. 5 \(V\)](#)

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'environnement, de l'aménagement et du logement parmi les agents placés sous leur autorité. Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Toutefois, pour l'application de [l'article 218 du Code minier](#), ces fonctionnaires relèvent exclusivement du ministre chargé des mines.

Article R8111-9

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Les dispositions de l'article [R.8111-8](#) ne s'appliquent pas aux carrières situées sur le domaine de l'État mis à la disposition du ministère de la Défense.

Pour ces dernières, les missions d'inspection du travail sont exercées par des agents habilités à cet effet par le ministre de la Défense.

Article R.8111-10

Modifié par [décret n° 2009-235 du 27 février 2009 - art. 5 \(V\)](#)

Dans les établissements et ouvrages suivants, placés sous le contrôle du ministre chargé de l'énergie, les missions d'inspection du travail sont exercées par les ingénieurs ou techniciens, habilités à cet effet par les directeurs régionaux de l'environnement, de l'aménagement et du logement parmi les agents placés sous leur autorité :

- 1° aménagements hydroélectriques concédés, y compris les téléphériques de service qui leur sont associés ;
- 2° ouvrages de transport d'électricité.

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

¹ Mis à jour au 31/12/2011.

Article R.8111-11

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

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 n° 2006-686 du 13 juin 2006](#) relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire, les missions d'inspection du travail sont exercées par les ingénieurs ou techniciens, habilités à cet effet par l'Autorité de sûreté nucléaire, parmi les agents en relevant.

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

Article R.8111-12

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Pour les établissements placés sous l'autorité du ministre de la Défense et dont l'accès est réglementé et surveillé en permanence, les missions d'inspection du travail, conformément à l'article [L.8112-3](#), sont exercées, sous l'autorité du ministre de la Défense, par les agents civils et militaires qu'il désigne.

Article R.8112-1

Modifié par [décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 \(V\)](#)

Dans la mise en œuvre des actions d'inspection du travail prévues à l'article [L.8112-1](#), l'inspecteur du travail contribue, notamment, à la prévention des risques professionnels, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et des relations sociales.

Outre l'exercice de ces attributions principales, il 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.

Article R.8112-2

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

L'inspecteur du travail assure un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits.

Article R.8112-3

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

L'inspecteur du travail contribue à l'élaboration des statistiques relatives aux conditions du travail dans le secteur qu'il est chargé de surveiller.

Article R.8112-4

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

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.

Article R.8112-5

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

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

Article R.8113-1

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Les employeurs, autres que ceux des professions agricoles, tiennent à la disposition de l'inspection du travail, au siège de leur établissement, une liste de leurs chantiers et autres lieux de travail à caractère temporaire.

Ils informent par écrit l'inspection du travail de l'ouverture de tout chantier ou autre lieu de travail employant dix salariés au moins pendant plus d'une semaine.

Article D8113-2

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Lorsque un décret, pris en application de l'article [L.8113-6](#), après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de salariés, prévoit que l'employeur peut recourir à un support de substitution pour la tenue de certains registres, ce support est conçu et tenu de façon à obtenir, sans difficulté d'utilisation et de compréhension et sans risque d'altération, toutes les mentions obligatoires.

Il est présenté dans les mêmes conditions et conservé pendant le même délai que le registre auquel il se substitue.

Article D8113-3

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

En cas de traitement automatisé de données nominatives pour la tenue d'un registre, l'employeur ou le responsable du traitement justifie à l'inspecteur du travail de la délivrance du récépissé attestant qu'il a accompli la déclaration préalable prévue par la [loi n° 78-17 du 6 janvier 1978](#) relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Article R.8113-4

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Les mises en demeure et demandes de vérification de l'inspecteur ou du contrôleur du travail sont notifiées par écrit à l'employeur soit par remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec avis de réception.

Article R.8113-5

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le délai d'exécution des mises en demeure ainsi que les délais de recours courent à compter du jour de remise de la notification ou du jour de présentation de la lettre recommandée.

Article R.8113-6

Modifié par [décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 \(V\)](#)

Les constatations de l'inspecteur ou du contrôleur du travail dans un établissement de l'État, d'une collectivité territoriale ou de l'un de leurs établissements publics administratifs, sont consignées dans un registre spécial fourni par l'administration intéressée ou adressées au directeur de l'établissement, qui les annexe à ce registre.

Une copie de ces observations est adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article R.8113-7

Modifié par [décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 \(V\)](#)

Le directeur de l'établissement fait connaître au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans un délai d'un mois, les suites qu'il entend donner aux observations de l'inspecteur ou du contrôleur du travail.

Une copie de cette lettre est annexée au registre spécial sur lequel figurent les observations de l'inspection du travail.

Article R.8113-8

Modifié par [décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 \(V\)](#)

En cas de désaccord entre le directeur de l'établissement et le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, ce dernier informe le ministre chargé du travail, qui saisit le ministre intéressé.

Article D8113-9

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Avant d'entrer en fonctions, l'inspecteur du travail prête le serment prévu à l'article [L.8113-10](#) devant le tribunal de grande instance dans le ressort duquel se trouve la résidence de sa première affectation.

Article R.8114-1

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article [R.8113-1](#) est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions susceptibles d'être sanctionnées au titre des dispositions de cet article.

Article R.8114-2

Créé par [décret n° 2009-289 du 13 mars 2009 - art. 4](#)

Le fait de ne pas présenter à l'inspection du travail les livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition légale relative au régime du travail, en méconnaissance de [l'article L.8113-4](#), est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

Article D8121-1

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le Conseil national de l'inspection du travail, institué auprès du ministre chargé du travail, contribue à assurer, par ses attributions consultatives auprès du ministre, l'exercice des missions et garanties de l'inspection du travail telles qu'elles sont notamment définies par les conventions n° 81 et n° 129 de l'OIT sur l'inspection du travail et par le présent code.

Article D8121-2

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le Conseil national de l'inspection du travail peut être saisi par tout agent participant aux activités de contrôle de l'inspection du travail de tout acte d'une autorité administrative de nature à porter directement et personnellement atteinte aux conditions dans lesquelles il doit pouvoir exercer sa mission.

Après instruction du dossier, et sous réserve de la recevabilité de la saisine, le conseil rend un avis motivé transmis au ministre chargé du travail et, le cas échéant, au ministre dont relève l'agent et notifié à l'agent.

L'avis est également adressé à la commission administrative paritaire du corps interministériel dont relève l'agent.

Article D8121-3

Modifié par [décret n° 2011-184 du 15 février 2011 - art. 55 \(V\)](#)

Le Conseil national de l'inspection du travail peut être saisi par le ministre chargé du travail ou par un autre ministre en charge d'un service d'inspection du travail de toute question à caractère général concernant le respect des missions et garanties de l'inspection du travail.

L'avis rendu est transmis aux ministres et communiqué au comité technique compétent.

Article D8121-4

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Les attributions du Conseil national de l'inspection du travail sont sans incidence sur les compétences des instances paritaires telles qu'elles sont définies par les dispositions légales.

Article D8121-5

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le Conseil national de l'inspection du travail établit un rapport annuel d'activité. Ce rapport est public.

Article D8121-6

Modifié par [décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 \(V\)](#)

Le Conseil national de l'inspection du travail est composé :

1° d'un conseiller d'État désigné par le vice-président du Conseil d'État ;

2° d'un conseiller à la Cour de cassation désigné par le premier président de la Cour de cassation ;

3° d'un inspecteur général des affaires sociales, désigné par le chef de l'Inspection générale des affaires sociales ;

4° d'un membre du corps de l'inspection du travail exerçant les fonctions de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi désigné par le collège des directeurs régionaux ;

5° d'un inspecteur du travail, sur proposition des représentants du personnel élus à la commission administrative paritaire du corps interministériel des inspecteurs du travail ;

6° d'un contrôleur du travail, sur proposition des représentants du personnel élus à la commission administrative paritaire du corps interministériel des contrôleurs du travail.

Article D8121-7

Modifié par [décret n° 2008-1510 du 30 décembre 2008 - art. 1](#)

Les membres du Conseil national de l'inspection du travail sont nommés par arrêté du ministre chargé du travail.

Article D8121-8

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le mandat des membres du Conseil national de l'inspection du travail est de trois ans. Il est renouvelable une fois.

Si, en cours de mandat, un membre du conseil cesse d'exercer ses fonctions, le mandat de son successeur est limité à la période restant à courir.

Article D8121-9

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le Conseil national de l'inspection du travail établit un règlement intérieur approuvé par arrêté des ministres intéressés.

Article D8121-10

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le Conseil national de l'inspection du travail élit son président, en son sein, à chaque renouvellement triennal.

En cas d'empêchement, de démission ou pour toute autre raison empêchant le président d'achever son mandat, son remplaçant est désigné dans les mêmes conditions pour la durée de la période restant à courir.

Article D8121-11

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le secrétariat du Conseil national de l'inspection du travail est assuré par le directeur général du travail ou son représentant.

Article D8121-12

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Les fonctions de membre du Conseil national de l'inspection du travail ne sont pas rémunérées.

Les frais de déplacement donnent lieu à indemnisation dans les conditions prévues par le [décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006](#) fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État.

Article R.8121-13

Modifié par [décret n° 2008-1503 du 30 décembre 2008 - art. 1](#)

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.

Article R.8121-14

Modifié par [décret n° 2008-1503 du 30 décembre 2008 - art. 1](#)

La direction générale du travail ;

- 1° détermine les orientations de la politique du travail, coordonne et évalue les actions, notamment en matière de contrôle de l'application du droit du travail ;
- 2° contribue à la définition des principes de l'organisation du réseau territorial ;
- 3° assure l'appui et le soutien des services déconcentrés dans l'exercice de leurs missions ;
- 4° veille au respect des règles déontologiques des agents de l'inspection du travail ;
- 5° coordonne les liaisons avec les services exerçant des fonctions d'inspection du travail relevant d'autres départements ministériels.

Article R.8122-1

Transféré par [décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 13 \(V\)](#)

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.8122-2

Transféré par [décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 13 \(V\)](#)

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.

Article R.8122-3

Modifié par [décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 13 \(V\)](#)

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

Article R.8122-4

Modifié par [décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 13 \(V\)](#)

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 des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi 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 des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi 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](#).

Article R.8123-1

Modifié par [décret n° 2008-1503 du 30 décembre 2008 - art. 1](#)

Le médecin inspecteur du travail concourt à l'ensemble des missions des services déconcentrés relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

À ce titre, il formule les avis et prend les décisions prévues par les dispositions légales. Il est notamment chargé de l'étude des risques professionnels et de leur prévention. Il exerce une mission d'information au bénéfice des médecins du travail et des médecins de main-d'œuvre, qu'il associe aux études entreprises. Il est chargé du contrôle technique de l'activité des médecins de main-d'œuvre.

Article D8123-2

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le médecin inspecteur du travail veille, avec les services de l'inspection du travail et en liaison avec les comités techniques des caisses de sécurité sociale, à l'application des dispositions légales relatives à la santé et la sécurité au travail.

Article D8123-3

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le médecin inspecteur du travail exerce une action permanente en vue de la protection des travailleurs sur leur lieu de leur travail.

Cette action porte également sur le contrôle du fonctionnement des services de santé au travail.

Article D8123-4

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le médecin inspecteur du travail communique aux comités techniques des caisses de sécurité sociale les renseignements qu'il possède sur les risques de maladies professionnelles et d'accidents du travail inhérents aux différentes entreprises

Article D8123-5

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le médecin inspecteur du travail assure, en coordination étroite avec les services psychotechniques, l'examen médical des travailleurs en vue de leur orientation professionnelle, de leur reclassement et de l'envoi dans les centres de rééducation de ceux qui sont provisoirement inaptes au travail ou handicapés physiquement.

Article R.8123-6

Modifié par [décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 \(V\)](#)

Le médecin inspecteur du travail est placé sous l'autorité du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sauf dans l'exercice des compétences qu'il tient directement des dispositions légales, et sous réserve des dispositions de l'article [R.8123-7](#).

Article R.8123-7

Créé par [décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le médecin inspecteur du travail est placé sous l'autorité du chef du service de l'inspection médicale du travail pour l'exercice de ses compétences techniques.

Article R.8123-8

Modifié par [Décret n° 2009-289 du 13 mars 2009 - art. 4](#)

Les médecins-conseils de l'inspection du travail, prévus à l'article [L.8123-6](#), sont choisis sur une liste arrêtée par décret pris après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

Article R.8123-9

Modifié par [décret n° 2009-289 du 13 mars 2009 - art. 4](#)

Les ingénieurs conseils de l'inspection du travail mentionnés à l'article [L.8123-6](#) sont choisis sur une liste arrêtée par décret pris après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

Population active totale et occupée (BIT)¹

En milliers	Population active totale			Population active occupée		
	2011	2010	Évolution	2011	2010	Évolution
Total	28 223	28 345	- 0,4 %	25 549	25 693	- 0,6 %
Hommes	14 715	14 836	- 0,8 %	13 357	13 498	- 1,0 %
Femmes	13 507	13 509	-0,0 %	12 191	12 194	0,0 %

Source : INSEE - chiffres provisoires

¹ La population active s'entend de la définition internationale, adoptée en 1982 par une résolution 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 à 64 ans) ayant travaillé (ne serait ce qu'au moins une heure) au cours d'une semaine de référence, qu'elles soient salariées, à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprises ou l'exploitation 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... 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 économique¹

	2011	2010	%
TOTAL	1 817 384	1 816 019	100%
<i>France métropolitaine</i>	1 519 712	<i>1 775 358</i>	<i>98%</i>
<i>DOM</i>	297 672	<i>40 661</i>	<i>2%</i>
<i>Par secteur d'activité</i>			
Agriculture	193 609	<i>195 207</i>	<i>11%</i>
Industrie	ND²	<i>140 374</i>	<i>8%</i>
Construction	ND	<i>202 562</i>	<i>11%</i>
Tertiaire	ND	<i>1 277 744</i>	<i>70%</i>
Activités non précisées	ND	<i>45</i>	<i>0%</i>
Activité extra-territoriale	ND	<i>87</i>	<i>0%</i>

Sources : Pôle emploi 2010 - MSA 2011

¹ Le calcul pour l'année 2011 s'entend par l'addition des données 2010 Pôle emploi, France métropolitaine + DOM moins celles de Monaco + données 2011 MSA provisoires pour le secteur agricole.

² Comme déjà évoqué, les données 2011 Pôle emploi ne sont pas disponibles. Le poids des différents secteurs d'activité évolue peu d'une année sur l'autre.

Répartition des établissements par taille d'établissement

	2011	2010	%
Total	1 817 384	1 816 019	100 %
<i>Dont :</i>			
1 à 9 salariés	ND¹	1 512 842	83,3 %
10 à 49 salariés	ND	249 050	13,7 %
50 à 199 salariés	ND	45 262	2,5 %
200 salariés et +	ND	8 865	0,5 %

Sources : Pôle emploi 2010 – MSA 2011

¹ Comme déjà évoqué, les données 2011 Pôle emploi ne sont pas disponibles. Le poids des différents secteurs d'activité évolue peu d'une année sur l'autre.



Témoignages

CHRISTOPHE RIBOULET, inspecteur des installations classées à la DREAL Auvergne

« J'exerce le métier d'inspecteur des installations classées depuis quinze ans. Grâce à la diversité des missions et des interlocuteurs rencontrés, élus, industriels ou encore associations de protection de l'environnement, j'ai beaucoup appris tant au niveau professionnel que personnel.

L'encadrement réglementaire, le contrôle et le suivi des installations tout au long de leur vie me permettent d'influer directement sur les

pratiques industrielles pour amener l'ensemble du système à réduire son empreinte sur l'environnement. Être inspecteur des installations classées, c'est assurément être l'un des

... Être inspecteur des installations classées, c'est assurément être l'un des acteurs du développement durable ! ...

acteurs du développement durable ! C'est un métier qui offre par ailleurs la possibilité d'accéder à des fonctions

très diverses comme le suivi de sites industriels Seveso tels que des raffineries, celui de plus petites exploitations comme des entreprises de travail des métaux ou, dans un autre registre, le manage-

ment d'une équipe. Cette dimension contribue aussi à l'intérêt sans faille que je porte à mon métier. »

JOCELYNE FADAT, inspectrice des installations classées à la DDPP Loire-Atlantique

« De tous les métiers que j'ai pu exercer au sein des directions des services vétérinaires puis de la direction départementale de la protection des populations (DDPP), celui d'inspecteur des installations classées présente pour moi le plus de variété et d'intérêt.

... C'est un métier qui englobe des domaines d'activité variés ...

Depuis plus de quinze ans, je continue d'œuvrer de la fourche à la fourchette, des élevages aux industries

agroalimentaires et hypermarchés dont il convient d'encadrer très précisément les conditions d'installation. D'un côté, rencontrer les éleveurs, arpenter la campagne pour vérifier les plans d'épandage des fumiers et lisiers ou encore vérifier les conditions de sécurité dans les parcs zoologiques me ramènent à ma vocation première

de docteur vétérinaire. De l'autre, veiller à ce que les eaux ne soient pas polluées par les rejets d'un

abattoir, s'assurer que les chaudières ou les installations frigorifiques sont bien contrôlées ou inciter à limiter au maximum les mauvaises odeurs d'une usine de fonte de graisses d'origine animale pour le bien-être des riverains m'ont fait découvrir de nouveaux domaines que je n'ai pas fini d'explorer. Une telle expérience se partage avec une équipe à encadrer et de nouveaux inspecteurs à former en gardant l'objectif de transmettre un flambeau bien vivant pour la protection de notre environnement. »

« Chacun a le droit de vivre dans un environnement équilibré et respectueux de la santé »
Article 1 de la Charte de l'environnement, loi constitutionnelle du 1^{er} mars 2005

Pour en savoir plus

- 🔗 **Inspection des installations classées**
www.installationsclassées.developpement-durable.gouv.fr
- 🔗 **Ministère du Développement durable**
www.developpement-durable.gouv.fr
- 🔗 **Réglementation des installations classées**
www.ineris.fr/aida
- 🔗 **Inventaire des accidents technologiques et industriels**
www.aria.developpement-durable.gouv.fr
- 🔗 **Registre français des émissions polluantes**
www.pollutionsindustrielles.ecologie.gouv.fr
- 🔗 **Portail national sites et sols pollués**
www.sites-pollués.developpement-durable.gouv.fr
- 🔗 **Sites des DREAL**
www.region.developpement-durable.gouv.fr
(remplacer *region* dans l'adresse par le nom de la région souhaitée)



Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer, en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat
Direction de la Prévention des risques
92055 La Défense cedex
Tél. 01 40 81 21 22



Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer

www.developpement-durable.gouv.fr

L'inspection des installations classées

Une mission de police environnementale auprès des établissements industriels et agricoles



Ressources, territoires, habitats et logement
Énergie et climat
Prévention des risques
Développement durable
Infrastructures, transports et mer

Présent pour l'avenir

Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat

www.developpement-durable.gouv.fr



Des installations industrielles et agricoles

Toute exploitation industrielle ou agricole susceptible de créer des risques ou de provoquer des pollutions ou des nuisances, notamment pour la sécurité et la santé des riverains, est une installation classée.

Les activités relevant de la législation des installations classées sont énumérées dans une nomenclature qui les soumet à un régime d'autorisation, d'enregistrement ou de déclaration en fonction de l'importance des risques ou des inconvénients qui peuvent être engendrés :

- pour les activités les moins polluantes et les moins dangereuses,

une simple déclaration en préfecture est nécessaire ;

- pour les installations présentant les risques ou pollutions les plus importants, l'exploitant doit faire une demande d'autorisation avant toute mise en service, démontrant l'acceptabilité du risque. Le préfet peut autoriser ou refuser le fonctionnement ;
- pour les secteurs dont les mesures techniques pour prévenir les inconvénients sont bien connues (stations-service, entrepôts...), un régime d'autorisation simplifiée, ou régime dit d'enregistrement, a été créé en 2009.

Les installations classées en chiffres (au 31 décembre 2009)

500 000 établissements au total
46 000 établissements soumis à autorisation dont :

- 1 170** Seveso (haut risque)
- 6 400** IPPC (les plus polluants)
- 16 000** élevages
- 4 300** carrières
- 560** de traitement des déchets

L'inspection en 2009 :

1 450 inspecteurs
25 600 visites d'inspection réalisées
6 100 arrêtés préfectoraux de prescriptions
1 400 procès-verbaux d'infraction
2 900 arrêtés de mise en demeure

Quelques textes de référence

Article L 511-1 du code de l'environnement. « *Sont soumis aux dispositions du présent titre les usines, ateliers, dépôts, chantiers et, d'une manière générale, les installations exploitées ou détenues par toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui peuvent présenter des dangers ou des inconvénients soit pour la commodité du voisinage, soit pour la santé, la sécurité, la salubrité publiques, soit pour l'agriculture, soit pour la protection de la nature, de l'environnement et des paysages, soit pour l'utilisation rationnelle de l'énergie, soit pour la conservation des sites et des monuments ainsi que des éléments du patrimoine archéologique.* »

Livre V du code de l'environnement portant sur la prévention des pollutions, des risques et des nuisances
 Loi du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages

Loi du 30 décembre 1996 sur l'air et l'utilisation rationnelle de l'énergie
 Directive européenne Seveso II du 9 décembre 1996 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses. Elle porte notamment sur les raffineries, les usines chimiques et les dépôts pétroliers.
 Directive européenne IPPC du 24 septembre 1996 relative à la prévention et à la réduction intégrées de la pollution. Elle concerne en particulier les centrales électriques, la sidérurgie, les élevages intensifs, les secteurs de la chimie, du traitement des déchets, de la mécanique, du traitement de surface, de l'agroalimentaire.

© Toute la réglementation des installations classées est consultable sur le site AIDA, www.ineris.fr/aida

Les installations classées en dates

1794 : l'explosion de la fabrique de poudre de Grenelle tout près de Paris entraîne la mort de 1 000 personnes. Elle initie la prise de conscience sur les risques et les nuisances pouvant être générés par l'activité humaine.

15 octobre 1810 : le décret impérial sur les établissements dangereux, insalubres et incommodes, qui établit une première nomenclature et un régime d'autorisation par les préfets, est à l'origine de la réglementation française sur les installations classées.

La loi du 19 décembre 1917 : elle améliore les dispositions existantes et soumet les établissements nuisant le moins à un régime de simple déclaration.

Fin des années 1960 : l'inspection des établissements classés, auparavant assurée par l'inspection du travail, est confiée au service des mines et transférée au ministère de l'Environnement à sa création en 1971.

La loi du 19 juillet 1976 sur les installations classées pour la protection de l'environnement (codifiée dans le livre V du code de l'environnement) devient la base juridique de l'environnement industriel en France. Ce texte est fondé sur l'approche intégrée. Une seule autorisation est délivrée et régit l'ensemble des aspects concernés : risque accidentel, déchets, rejets dans l'eau, l'air, les sols... L'inspection des installations classées est également la seule autorité compétente pour l'application de cette législation.

La loi du 30 juillet 2003 : elle fait suite à la dramatique explosion de l'usine AZF à Toulouse en 2001 et renforce la prévention des risques. Parallèlement, les contrôles de l'inspection des installations classées sont augmentés.

L'inspection : une mission au service de la population

L'inspection exerce une mission de police environnementale auprès des établissements industriels et agricoles. Celle-ci consiste à prévenir mais aussi réduire les dangers et les nuisances liés aux installations afin de protéger les personnes, l'environnement et la santé publique. L'exploitant reste néanmoins responsable de son installation depuis sa création jusqu'à sa mise à l'arrêt.

Ses missions sont organisées autour de trois axes :

- **l'encadrement réglementaire** : instruire les dossiers de demande d'autorisation, d'enregistrement, de modification et de cessation d'activité, proposer

aux préfets des prescriptions de fonctionnement de l'exploitation et les faire évoluer en fonction des évolutions techniques et des exigences de protection de l'environnement ;

- **le contrôle des installations classées** : visites d'inspection programmées ou inopinées, 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.**

Compétence, impartialité, équité et transparence sont les valeurs communes à chaque inspecteur pour atteindre ces objectifs.

Une organisation sur l'ensemble du territoire

Le ministère du Développement durable est chargé de l'inspection des installations classées. La direction générale de la prévention des risques (DGPR) élabore la réglementation, contrôle son application et pilote les services d'inspection. Sous l'autorité du préfet de département, l'inspection est assurée principalement par :

- les DREAL (directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement) ou la DRIEE en Île-de-France (direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie)

ou les futures DEAL (directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement) dans les départements d'outre-mer, pour la majorité des établissements industriels ;

- les DD(CS)PP (directions départementales (de la cohésion sociale et) de la protection des populations) pour les établissements agricoles, les abattoirs, les équarissages et certaines autres activités agroalimentaires.

Les inspecteurs (ingénieurs, techniciens, vétérinaires) sont des agents assermentés de l'État.

Des exemples d'actions concrètes en 2010

La prévention des risques accidentels

Renforcement de la sécurité des établissements Seveso
 Mise en place des plans de prévention des risques technologiques (PPRT)
 Mise en place d'un plan de maîtrise du vieillissement des installations industrielles et des canalisations à risque
 Amélioration de la sécurité des grands nœuds d'infrastructures de transport de matières dangereuses (gares de triage, parkings de poids lourds, ports)
 Contrôle des dépôts de produits pyrotechniques (feux d'artifice), etc.

La prévention de la pollution de l'eau, de l'air et des sols

Mise en œuvre des meilleures techniques disponibles pour réduire les rejets et améliorer l'efficacité énergétique (IPPC)
 Maîtrise et réduction des émissions toxiques pour la santé

© Chaque année, le ministre du Développement durable fixe à l'inspection ses priorités d'action. La liste complète de ces actions est consultable sur le site www.installationsclassées.developpement-durable.gouv.fr

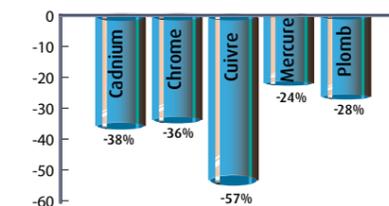
La prévention des risques accidentels

Contrôle des fabricants ou importateurs de substances chimiques
 Prévention de la légionellose
 Gestion des sols pollués et restrictions d'usage
 Croisement des anciens sites industriels potentiellement pollués avec les établissements accueillant des populations sensibles
 Élimination des appareils contenant des PCB
 Surveillance des circuits de traitement des déchets dangereux
 Contrôle du marché de quotas d'émissions de gaz à effet de serre
 Contrôle des pressings afin de réduire le risque d'émission de composés organiques volatils (COV), etc.

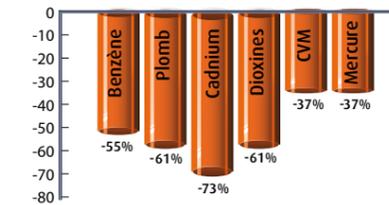
L'information de la population

L'animation et la participation aux instances d'information de la population autour des sites à risques, des installations de traitements des déchets, etc.

La réduction des émissions dans l'eau entre 2005 et 2009 (sur les émetteurs de 2005)



La réduction des émissions toxiques pour la santé dans l'air entre 2005 et 2009 (sur les émetteurs de 2005)



Une présence forte sur le terrain : en 2009, près de 25 600 visites d'inspection ont été réalisées



PARTENAIRES DE L'INSPECTION

NOM – STATUT

Autorité de Sûreté Nucléaire - ASN

Autorité administrative indépendante (AAI) Créée par la loi du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire, l'ASN est chargée du contrôle des activités nucléaires civiles en France. L'ASN assure au nom de l'État, le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection en France, pour protéger les travailleurs, les patients, le public et l'environnement des risques liés aux activités nucléaires. Elle contribue à l'information des citoyens.

ORGANISATION

L'ASN se compose de services centraux et de onze divisions territoriales compétentes sur plusieurs régions administratives. Cette organisation permet à l'ASN d'exercer ses missions de contrôle sur l'ensemble du territoire national et dans les collectivités territoriales d'Outre-mer

MISSIONS

Réglementer : L'ASN contribue à l'élaboration de la réglementation, en donnant son avis au Gouvernement sur les projets de décrets et d'arrêtés ministériels ou en prenant des décisions réglementaires à caractère technique.

Autoriser : L'ASN instruit l'ensemble des demandes d'autorisation individuelles des installations nucléaires. Elle peut accorder toutes les autorisations, à l'exception des autorisations majeures des installations nucléaires de base telles que la création et le démantèlement. L'ASN délivre également les autorisations prévues par le Code de la santé publique pour le nucléaire de proximité et accorde les autorisations ou agréments relatifs au transport de substances radioactives.

Contrôler : L'ASN est chargée de vérifier le respect des règles et des prescriptions auxquelles sont soumises les installations ou activités entrant dans son champ de compétence. L'inspection constitue l'une des modalités principales du contrôle de l'ASN qui dispose, par ailleurs, de pouvoirs d'injonction et de sanction adaptés.

Informier : L'ASN informe, notamment grâce à son site internet www.asn.fr et sa revue *Contrôle*, le public et les parties prenantes (Commissions locales d'information, associations de protection de l'environnement...) de son activité et de l'état de la sûreté nucléaire et de la radioprotection en France.

Centrales nucléaires, gestion des déchets radioactifs, convois de combustibles nucléaires, colis de matière radioactive, installations médicales, laboratoires de recherche, activités industrielles... l'ASN contrôle un ensemble d'activités et d'installations très variées. Ce contrôle porte sur :

- 58 réacteurs nucléaires ainsi que le réacteur EPR en construction ;
- l'ensemble des installations françaises du cycle du combustible, de l'enrichissement à son retraitement ;
- plusieurs milliers d'installations ou d'activités dans lesquelles sont utilisées des sources de rayonnements ionisants à des fins médicales industrielles ou de recherche ;
- plusieurs centaines de milliers d'expéditions de matières radioactives réalisées annuellement sur le territoire national.

En cas de situations d'urgence : L'ASN assiste le Gouvernement, en particulier, elle adresse aux Autorités compétentes ses recommandations sur les mesures à prendre au titre de la

PARTENAIRES DE L'INSPECTION

sécurité civile. Elle contrôle les opérations de mise en sûreté de l'installation prises par l'exploitant. Elle informe le public de la situation.

PARTENARIAT 2011 AVEC L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'ASN contrôle en application de l'article R.8111-11 du Code du travail l'application des dispositions du Code du travail dans les centrales nucléaires et exerce à ce titre les missions d'inspection du travail, sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Elle entretient un partenariat étroit à ce titre avec l'inspection du travail, les DIRECCTE et la DGT.

En matière de radioprotection l'ASN et la direction générale du travail se coordonnent étroitement (évolution de la réglementation, coordination des contrôles...).

EFFECTIFS 2011

456 agents dont près de la moitié dans les 11 divisions territoriales ; 80 % de cadres.

BUDGET 2011 FINANCEMENT

68 millions d'euros de budget global et 73 millions d'euros consacrés à l'expertise.

SITE INTERNET

www.asn.fr

PARTENAIRES DE L'INSPECTION

NOM – STATUT

Institut de la radioprotection et sûreté nucléaire - IRSN

EPIC

ORGANISATION

L'IRSN, créé par la loi du 9 mai 2001 et par le décret 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.

MISSIONS

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...), ainsi qu'une contribution à l'information du public sur les risques liés aux rayonnements ionisants.

Pour prendre certaines décisions, l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) fait appel à l'expertise d'appuis techniques. L'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) est le principal d'entre eux.

PARTENARIAT 2011 AVEC L'INSPECTION DU TRAVAIL

En matière de radioprotection dans le cadre de ses missions d'expertise et d'appui technique.

EFFECTIFS 2011

1 768

BUDGET 2011 FINANCEMENT

316 millions d'euros

SITE INTERNET

www.irsn.fr

PARTENAIRES DE L'INSPECTION

NOM - STATUT

La branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP) de la Sécurité sociale

Elle regroupe :

- la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), établissement public ;
- 20 caisses régionales : 14 Caisses régionales d'assurance retraite et santé au travail, 4 Caisses générales de sécurité sociale (dans les DOM) et 2 Caisses régionales d'assurance maladie (en Île de France et en Alsace-Moselle), organismes de droit privé chargés d'une mission de service public ;
- l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), association régie par la loi de 1901 ;
- Eurogip, groupement d'intérêt public constitué entre la CNAMTS et l'INRS.

ORGANISATION

Au sein de la CNAMTS, c'est la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles qui fixe les orientations de la politique de prévention de la branche.

Elle est assistée par neuf comités techniques nationaux (CTN), constitués par branches d'activités, qui sont notamment chargés de définir les priorités de prévention dans leurs secteurs.

L'organisation est similaire dans les caisses régionales avec la Commission régionale des accidents du travail et maladies professionnelles et les Comités techniques régionaux (CTR).

Les questions relatives aux risques professionnels concernant autant les chefs d'entreprise que les salariés, les instances, nationales et régionales, décisionnelles de la branche AT-MP sont composées de façon strictement paritaire : représentants des employeurs et des salariés y siègent à part égale.

MISSIONS

La CNAMTS élabore et met en œuvre la politique de prévention des risques professionnels de la branche AT-MP. Elle gère le Fonds national de prévention des accidents du travail (FNPAT).

En tant que tête de réseau, elle anime et coordonne les initiatives en vue de créer une véritable dynamique entre les membres du réseau : caisses régionales, INRS et Eurogip.

Les Caisses régionales élaborent et mettent en œuvre des programmes de prévention en direction des entreprises de leur circonscription. Le soutien pluridisciplinaire qu'elles leur apportent peut prendre des formes diversifiées : interventions directes sur les lieux de travail, actions collectives auprès des branches professionnelles, conception et promotion de dispositifs de prévention, offre de formation à la prévention et production de documentation.

En appui à leurs actions, les caisses peuvent accorder des incitations financières (ristournes, contrats de prévention et aides financières simplifiées). Elles disposent en outre du pouvoir de demander à une entreprise de prendre toute mesure justifiée de prévention pour supprimer ou réduire le risque constaté ; à défaut de réalisation, une majoration de cotisation pourra être imposée à l'entreprise.

L'INRS a pour missions d'identifier les risques professionnels et mettre en évidence les dangers ; d'analyser les conséquences de ces risques pour la santé et la sécurité de l'homme au travail ; de développer et promouvoir les moyens et outils à mettre en œuvre pour maîtriser ces risques. Ses activités sont donc diversifiées mais complémentaires: études et recherches, formation, assistance, information et communication. S'il est l'expert scientifique et technique de la branche AT/MP qui le finance, l'INRS exerce aussi, dans le cadre d'une convention signée avec la DGT, certaines actions pour le compte des pouvoirs publics : assistance, participation à des campagnes de contrôles...

Eurogip analyse les évolutions dans le domaine des risques professionnels au niveau communautaire et dans les pays de l'UE (textes, actions des organismes, campagnes...). Il réalise des études comparatives et coordonne des projets d'intérêt communautaire. Il est chargé de faire valoir le point de vue de la Sécurité sociale française dans les travaux de normalisation européens ou internationaux.

PARTENAIRES DE L'INSPECTION

PARTENARIAT 2011 AVEC L'INSPECTION DU TRAVAIL

Au niveau national

La campagne européenne sur la prise en compte des risques liés aux agents chimiques dangereux pour la santé et la sécurité des salariés, organisée conjointement par les ministères chargés du travail et de l'agriculture et la CNAMTS avec l'appui technique de l'INRS, s'est déroulée du 15 septembre au 15 décembre 2010 dans le secteur de la réparation de véhicules et celui de la propreté et du nettoyage.

Dans le secteur de la réparation de véhicules, 2 880 établissements ont été contrôlés et 1 049 dans le secteur des entreprises de propreté. Les constats effectués montrent que l'application de la réglementation relative à la prévention du risque chimique doit être améliorée. Si le rôle de l'inspection du travail est essentiel à cet égard, une large mobilisation de tous les acteurs de la prévention est indispensable.

La campagne de mesures des empoussièrtements en fibres d'amiante analysées par META (microscopie électronique à transmission analytique) lancée par le ministère du Travail a été réalisée avec l'appui de l'INRS, du laboratoire d'étude des particules inhalées de la ville de Paris (LEPI) et de la CNAMTS. Elle s'est déroulée sur 77 chantiers en situation réelle de travail et a permis de recueillir 265 résultats exploitables.

À l'issue de la campagne, l'INRS a rédigé un rapport et une synthèse (téléchargeables sur son site) qui en présentent les résultats, formulent des recommandations sur la métrologie et le contrôle de la valeur limite d'exposition et proposent des mesures de prévention.

Au niveau régional

Les relations de coopération qui existent de longue date se sont concrétisées sous diverses formes.

L'élaboration des Plans régionaux de santé au travail (PRST) a constitué un axe majeur de la coopération durant l'année 2011 : dans la quasi-totalité des régions, la caisse régionale a été positionnée, aux côtés de la DIRECCTE, en tant que copilote du PRST. La préparation des conventionnements avec les services de santé au travail - un chantier important pour l'avenir - a été un autre domaine de coopération sur lequel les deux institutions se sont fortement mobilisées.

Le partenariat se traduit aussi par une forte coordination opérationnelle des équipes sur le terrain : outre les réunions régulières d'échanges entre responsables, la coordination peut se manifester dans certaines régions par des visites en commun (chantiers du BTP notamment), mais dans d'autres elle vise au contraire à organiser les interventions de chacun pour éviter de visiter les mêmes entreprises.

La réalisation d'actions communes d'information est une autre forme du partenariat : il peut s'agir de l'organisation d'un Forum ou d'un salon (pour membres de CHSCT ou sur les CMR¹) ou de la coanimation de réunions thématiques, notamment sur les RPS², les TMS³, la prévention de la pénibilité ou les risques liés à l'amiante. Ces actions d'information en partenariat peuvent également, mais plus rarement, prendre la forme de publications communes.

L'établissement de listes communes de consultants susceptibles d'accompagner les entreprises sur le champ des risques psychosociaux est une autre forme de partenariat interinstitutionnel ; dans certaines régions, la DIRECCTE et la caisse coaniment, parfois avec l'ARACT⁴, le réseau de consultants ainsi constitué.

EFFECTIFS 2011

Au sein de la branche AT-MP, environ **2 100 personnes** travaillent pour la mission « Prévention », dont :

- les 276 ingénieurs conseils, 567 contrôleurs de sécurité et 615 autres personnels dans les services Prévention des caisses régionales ;
- les 635 agents de l'INRS (215 localisés à Paris et 420 en Lorraine).

¹ Produits chimiques cancérigènes et/ou mutagènes et/ou toxiques pour la reproduction.

² Risques psychosociaux.

³ Troubles musculo-squelettiques.

⁴ Association régionale de l'amélioration des conditions de travail.

PARTENAIRES DE L'INSPECTION

BUDGET 2011 - FINANCEMENT

Les actions de prévention de la Branche AT-MP sont financées par le Fonds national de prévention des accidents du travail (FNPAT)*, dont les crédits se sont élevés à **407,157 millions d'euros** en 2011.

Une dotation de 213 millions d'euros a été allouée aux caisses régionales et une subvention de 96 millions d'euros à l'INRS.

Près de 70 millions d'euros ont été dédiés aux incitations financières : 43 millions d'euros pour les contrats de prévention (crédits de paiement) et 26,4 millions d'euros pour les aides financières simplifiées (y compris les reports de crédits).

**Le FNPAT est alimenté par une fraction du produit des cotisations AT/MP payées par les entreprises.*

SITES INTERNET

www.risquesprofessionnels.ameli.fr

www.inrs.fr

www.euroqip.fr

PARTENAIRES DE L'INSPECTION

NOM - STATUT

Le défenseur des droits

Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante.

L'INSTITUTION

Unique en son genre, elle est chargée de veiller à la protection de vos droits et de vos libertés et de promouvoir l'égalité¹.

Inscrite dans la Constitution depuis le 23 juillet 2008 et instituée par la loi organique et la loi ordinaire du 29 mars 2011, elle regroupe les missions du Médiateur de la République, du Défenseur des enfants, de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et de la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS).

Le terme « Défenseur des droits » désigne aussi bien l'institution que la personne qui la préside : **Dominique Baudis** est le Défenseur des droits depuis le 22 juin 2011.

Nomination

Le Défenseur des droits est nommé par le Président de la République pour un mandat de six ans non renouvelable et non révocable. Sa nomination est soumise au vote de l'Assemblée nationale et du Sénat. **Ce mode de nomination garantit l'indépendance du Défenseur des droits.**

Autonomie et indépendance

L'autonomie et l'indépendance du Défenseur des droits sont assurées par plusieurs dispositions législatives :

- il ne peut être mis fin prématurément à ses fonctions, sauf empêchement constaté par un collège composé des chefs des trois plus hautes juridictions françaises ;
- il ne peut être poursuivi, recherché, arrêté, détenu ou jugé pour ses opinions ou ses actes liés à l'exercice de ses attributions ;
- il ne reçoit aucune instruction d'une autorité, d'une personne ou d'un groupe de pression.

Ses missions ne sont pas cumulables avec un mandat électif, une autre fonction publique ou une activité professionnelle.

Le Défenseur des droits et tous ses collaborateurs sont soumis au secret professionnel.

MISSIONS ET OBJECTIFS

Le Défenseur des droits fait respecter vos droits et libertés et promeut l'égalité.

Concrètement, il remplit quatre missions :

- le Défenseur des droits défend les droits et libertés individuels dans le cadre des relations avec les administrations ;
- il défend et promeut l'intérêt supérieur et les droits de l'enfant ;
- il lutte contre les discriminations prohibées par la loi et promeut l'égalité ;
- enfin, il veille au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité.

¹ Extraits du site <http://defenseurdesdroits.fr/>

PARTENAIRES DE L'INSPECTION

Pour mener à bien ces missions, Dominique Baudis s'est fixé cinq objectifs, qu'il a présentés le 15 juin à l'Assemblée nationale et au Sénat :

- sauvegarder les acquis et valoriser le potentiel et l'expérience des quatre institutions regroupées ;
- tirer le meilleur parti des pouvoirs dévolus ;
- assurer une gestion responsable de l'institution ;
- faciliter l'accès au Défenseur des droits grâce à un réseau de délégués présents sur tout le territoire constituant un maillage territorial de proximité ;
- faire du Défenseur des droits un facteur de rayonnement des valeurs de la France en Europe et dans le monde.

L'exercice de ses fonctions

Dans l'exercice de ses attributions, le Défenseur des droits est assisté de trois adjoints placés sous son autorité. Chaque adjoint est Vice-président du collège correspondant à sa compétence. Le 13 juillet 2011, sur proposition de Dominique Baudis, le Premier Ministre, François Fillon, a nommé en qualité d'adjointes :

- **Marie Derain**, Défenseure des enfants, adjointe et vice-présidente du collège chargé de la défense et de la promotion des droits de l'enfant ;
- **Françoise Mothes**, adjointe et vice-présidente du collège chargé de la déontologie dans le domaine de la sécurité ;
- **Maryvonne Lyazid**, adjointe et vice-présidente du collège chargé de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité.

Le 3 août 2011, le Défenseur des droits a nommé **Bernard Dreyfus**, Délégué général à la médiation avec les services publics. Professeur titulaire de la chaire « collectivités locales » au CNAM, Bernard Dreyfus était jusqu'alors directeur général des services du Médiateur de la République, ancien directeur de la DATAR.

MOYENS D'ACTION

Faire respecter vos droits

Le Défenseur des droits adapte son intervention à chaque cas.

Il fait usage de ses pouvoirs d'enquête lui permettant de se faire communiquer toutes pièces utiles, mais aussi, en cas de nécessité, d'auditionner des personnes, voire de mener des vérifications sur place.

Il peut choisir de privilégier un mode de résolution à l'amiable du conflit en formulant des recommandations en vue d'un règlement en droit, d'un règlement amiable par la voie de la médiation ou encore, dans certaines circonstances, d'un règlement en équité.

Si la réclamation qui lui est soumise révèle une faute ou un manquement, alors le Défenseur des droits peut mettre en œuvre des solutions contraignantes telles que :

- présenter des observations devant les juridictions civiles, administratives ou pénales à l'appui d'un réclamant ;
- intervenir au soutien d'une transaction civile ou pénale ;
- saisir l'autorité disciplinaire pour lui demander d'engager des poursuites contre un agent ;
- recommander à l'administration de prendre des sanctions contre une personne physique ou morale, publique ou privée, soumise à autorisation ou agrément administratifs, qui serait à l'origine d'une discrimination.

PARTENAIRES DE L'INSPECTION

Le Défenseur des droits peut demander des études au Conseil d'État ou à la Cour des comptes.

Il peut être consulté par le Premier ministre ou les Présidents des assemblées parlementaires sur tous les projets de loi intervenant dans son champ de compétences. Il peut également contribuer à la définition de la position française dans les négociations internationales.

Enfin, le Défenseur des droits a le pouvoir de proposer des réformes de textes législatifs ou réglementaires pour que le droit soit adapté aux évolutions de la société et que cessent les iniquités.

Promouvoir l'égalité et les droits

Le Défenseur des droits a pour mission de contribuer à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances pour tous, ainsi qu'au respect des droits de chacun.

Prenant en compte les critères de discrimination énoncés dans les textes (lois, directives européennes, conventions internationales...), *il a vocation à s'assurer que chacun puisse connaître ses droits et les voir reconnus et appliqués.*

Il agit auprès des victimes potentielles de discrimination.

Il s'attache ainsi à prévenir les discriminations en s'adressant aux personnes, physiques et morales, publiques et privées, qui sont susceptibles d'en commettre. À cette fin, il met en place des partenariats avec les acteurs de l'emploi, du logement, de l'éducation et de l'accès aux biens et aux services, dans les secteurs publics et privés.

Le Défenseur des droits a également pour mission de promouvoir l'intérêt supérieur et les droits de l'enfant et de manière générale de contribuer à faciliter l'accès aux droits.

Pour favoriser l'égalité et promouvoir les droits, le Défenseur des droits :

- engage des démarches de sensibilisation et d'information ;
- entretient un dialogue continu avec la société civile à travers, notamment, des consultations *ad hoc*, des comités d'entente (handicap, LGBT²...) et des groupes de travail thématiques (LGBT/emploi, emploi/handicap...);
- identifie les bonnes pratiques et en favorise l'appropriation par l'ensemble des acteurs ;
- conduit des actions de formation destinées à accompagner les acteurs dans le changement de leurs pratiques ;
- formule des avis et des recommandations aux pouvoirs publics ainsi que des propositions de réformes des textes ou des dispositifs ;
- coordonne des études et des recherches dans ses domaines de compétence.

RAPPORT ANNUEL

Le Défenseur des droits présente chaque année un rapport sur les conditions d'exercice et les résultats de son activité, avec une annexe thématique par domaine de compétences, au Président de la République, au Président de l'Assemblée nationale et au Président du Sénat.

Un rapport annuel consacré aux droits de l'enfant leur est également remis, lors de la Journée Internationale des droits de l'enfant, le 20 novembre. Ces rapports sont rendus publics.

² Lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres.

PARTENAIRES DE L'INSPECTION

La mutualité sociale agricole (MSA)

Le régime de protection sociale des professions agricoles est régi par une institution spécifique, la mutualité sociale agricole. La caractéristique principale des caisses de MSA (37 caisses locales regroupant plusieurs départements) 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**, la **vieillesse** et le **risque professionnel** (AT-MP) pour les salariés mais aussi pour les non-salariés agricoles¹. L'institution MSA procède directement à l'affiliation (déclarations des salariés aux organismes sociaux), à l'appel des cotisations et à leur recouvrement. Le fait d'associer dans une même institution les employeurs et les salariés, dont les délégués cantonaux et les administrateurs sont renouvelés lors d'élections régulières (dans des collèges différents²), imprime un caractère et un rythme particulier dans la gestion de cet organisme qui œuvre sous la double tutelle du ministère chargé de l'agriculture et de celui en charge de la Sécurité sociale³.

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 CCMSA a pour mission de **promouvoir la prévention des risques professionnels des salariés et des non-salariés agricoles** (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 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 territoires 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**. 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 CCMSA. Ces comités techniques nationaux sont consultés sur ce plan pluriannuel et 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, elle 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'utilisateur. 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 à Tours.

Au niveau local, trente caisses de MSA ont élaboré en 2010 leurs plans santé et sécurité au travail (PSST) pour la période 2011-2015 soit en décalage d'un an avec les plans régionaux de santé au travail pilotés par les Direccte. La démarche partenariale entre l'administration et les caisses de MSA s'appuie sur les comités techniques régionaux agricoles (CTR) dont les modalités de fonctionnement ont fait l'objet d'un nouvel arrêté le 12 janvier 2010 et dont l'animation est confiée désormais aux Direccte.

¹ Pour les risques 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 ».

² Trois collèges : celui des exploitants agricoles, celui des salariés et celui des employeurs de main-d'œuvre.

³ Innovation de la loi de financement de la sécurité sociale de 2009.

PARTENAIRES DE L'INSPECTION

Le centre du machinisme agricole, 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.

PARTENAIRES DE L'INSPECTION

L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB)

ACTIONS 2011

Opération « Document unique » à destination des PME

Depuis 2002, le document unique (DU), obligation légale, permet aux dirigeants d'évaluer les risques dans leur entreprise et de construire un plan d'action en conséquence. En 2009, constatant qu'un nombre important de petites entreprises du BTP n'avaient pas encore réalisé leur DU, l'OPPBTB a conclu des partenariats avec les organisations professionnelles pour accompagner les entreprises dans la réalisation ou la mise à jour de leur DU. Cette action comprend une visite de chantier de deux heures environ et deux sessions d'une demi-journée pour accompagner les participants dans l'élaboration du document, en utilisant le logiciel Maeva-BTP. Chaque module est adapté à toutes les tailles d'entreprise. Plus de 3 000 entreprises ont ainsi été accompagnées entre mi-2009 et fin 2011.

Cap prévention, le réseau d'échanges des professionnels du BTP

Au début de 2010, l'OPPBTB a lancé Cap prévention, le Club avenir prévention, qui a réuni, (à raison d'une session tous les quatre mois), les correspondants prévention des entreprises qui ont engagé une démarche de prévention avec l'OPPBTB. L'objectif est de poursuivre la prévention dans la durée : développer le partage d'expérience entre entreprises, les informer sur les évolutions en matière de prévention, faciliter l'échange d'informations techniques et de pratiques. Au total, 325 réunions ont été organisées en 2011 sur toute la France, auxquelles ont participé 3 182 correspondants prévention. Les trois thèmes sélectionnés par les participants sont : la sous-traitance : quelles pratiques de prévention (février) ; comment impliquer les salariés dans la politique de prévention (juin) ; comment associer travail en hauteur et prévention (octobre). Les adhésions au réseau Cap Prévention ont progressé de 37 % en 2011.

SIST-BTP

L'OPPBTB et les services interentreprises de santé au travail du BTP (SIST-BTP) jouent sur la complémentarité de leur approche, médicale d'une part, organisationnelle et technique de l'autre pour répondre, grâce à leurs actions conjointes, aux besoins des entreprises et de leurs salariés en termes de prévention des risques professionnels. En 2011, le partenariat noué entre les deux organismes s'est concrétisé par trois opérations majeures. En collaboration avec le GNMST-BTP, un catalogue de formation BTP a été créé à destination des personnels des services de santé (de l'assistant santé au travail au médecin). L'OPPBTB et les SIST-BTP ont également participé de concert, par le biais de stands communs, à des événements dédiés à la santé au travail et la gestion des risques professionnel tels les salons Préventica. Le 14 décembre 2011, l'État, la CNAMTS, les SIST-BTP et l'OPPBTB ont signé un accord national pour la prévention dans le BTP pour développer un partenariat, national et territorial, entre les différents acteurs de la prévention permettant de rendre encore plus efficaces les démarches dédiées aux entreprises du BTP. Cette convention quadripartite permet aux acteurs de la prévention BTP, qu'ils soient institutionnels ou de terrain, de lancer un plan d'actions coordonnées spécifiquement dédié à la santé au travail dans les entreprises du BTP, en particulier les PME et TPE. Par ailleurs le

PARTENAIRES DE L'INSPECTION

partenariat entre l'OPPBTB et les SIST-BTP avait abouti, dès avril 2009, à la mise en place de comités régionaux de coordination santé prévention BTP. À ce jour, 13 comités permettent de renforcer la cohérence et la complémentarité des actions de prévention au niveau régional. Ils viennent harmoniser les actions de prévention spécifiques BTP au regard des différents plans nationaux de prévention et des plans régionaux de santé au travail 2. Les comités sont aujourd'hui reconnus comme des acteurs centraux, en région, de la coordination des actions de prévention BTP.

Un nouveau diplôme universitaire pour les préventeurs

Le nombre de personnes du ou hors secteur BTP voulant être diplômées en prévention va croissant. En 2010, l'OPPBTB et l'IHIE-SSET-Cnam (institut d'hygiène industrielle et de l'environnement-Sécurité sanitaire de l'environnement et du travail) ont créé la licence professionnelle santé et sécurité BTP. Cette formation en alternance, répartie sur 12 mois, s'adresse aux titulaires d'un diplôme bac+2 scientifique ou technique ou à des stagiaires pouvant justifier d'une validation de leurs acquis professionnels. Les 18 auditeurs de la première promotion de janvier 2011 comptent parmi eux les nouveaux conseillers en prévention de l'OPPBTB, des animateurs sécurité ainsi que de futurs intervenants en prévention des risques professionnels de services de santé au travail (IPRP). Les débouchés professionnels sont nombreux : animateurs et techniciens prévention en entreprise, IPRP-BTP dans les services de santé au travail, superviseurs ou responsables HSSE (hygiène santé sécurité environnement), coordonnateurs SPS.

Campagne 100 minutes pour la vie auprès des apprentis

Les élèves de 1^{re} année des centres de formation des apprentis du BTP ont participé, du 2 novembre au 16 décembre 2011, à la campagne de prévention des risques au travail. Pour la 3^e année consécutive, l'OPPBTB a souhaité cibler les jeunes en début de cursus afin de les sensibiliser toujours plus en amont. Cette campagne a été organisée en collaboration avec le CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics), PRO-BTP (groupe professionnel de protection sociale), et les SIST-BTP. Elle a permis de toucher 28 000 apprentis parmi les 98 CFA et les 11 lycées professionnels participants. Quatre axes de prévention étaient au programme de ces sessions animées par 52 conseillers en prévention OPPBTB et 16 animateurs : chutes de hauteur, TMS (troubles musculo-squelettiques), risques routiers et addictions. Un module TP a été développé pour les CFA-TP. Ces thèmes ont été traités sous forme d'émission télévisée interactive mêlant témoignages d'apprentis, quiz et films d'animation.

Capeb : Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment

CCCA-BTP : Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics

CFA : Centre de formation des apprentis

CNATP : Chambre nationale des artisans des travaux publics et des paysagistes

FFB : Fédération française du bâtiment

GNMS- BTP : Groupement national multidisciplinaire de santé au travail dans le BTP

PRO-BTP : Groupe de protection sociale des professions du bâtiment et des travaux publics

SIST-BTP : Services interentreprises de santé au travail

PARTENAIRES DE L'INSPECTION

Les institutions chargées de la santé et de la sécurité des gens de mer

ORGANISATION

Les centres de sécurité des navires (CSN)

15 centres de sécurité des navires (CSN) sont répartis, de Dunkerque à Marseille, le long du littoral et traitent de l'ensemble des questions de sécurité des navires. Pour naviguer dans les règles, les navires professionnels reçoivent la visite des inspecteurs de la sécurité des navires qui vérifient la conformité de ceux-ci aux règlements en vigueur¹, dans divers domaines tels que 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 ou l'habitabilité. 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 (SSGM)

Le SSGM est 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. Ses missions, outre le fait qu'il assure pour les marins, en application de l'article L.5545-13 du Code des transports, les missions de service de santé au travail, s'inscrivent dans la mise en application des directives internationales relatives à la sécurité maritime. Il est ainsi chargé :

- d'une mission générale de prévention médicale en milieu maritime et d'abord de la détermination et du 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 ou des éventuels passagers ;
- d'une mission d'hygiène 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 ;
- d'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 ;
- d'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 ;
- d'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.

L'institut maritime de prévention (IMP)

L'IMP est une association basée à Lorient, dont le conseil d'administration est, entre autres, composé de représentants de l'administration chargée de la mer, d'organisations syndicales et patronales, ainsi que de l'Établissement national des invalides de la marine (ENIM). Ses missions consistent, par le biais d'interventions sur le terrain et au contact des acteurs du

¹ Code des transports et décret 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.

PARTENAIRES DE L'INSPECTION

monde maritime, en la prévention des risques professionnels maritimes et l'amélioration des conditions de vie et de travail des gens de mer (hygiène, sécurité du travail, ergonomie), dans les secteurs d'activité de la pêche, des transports (passagers et fret), des activités portuaires (dragages, remorquage, lamanage, pilotage), des activités offshore et des cultures marines. Outre une activité de formation auprès des professionnels du secteur maritime, l'IMP élabore et diffuse des brochures d'information (guides d'achat sur les vêtements de travail à flottabilité intégrée, bottes et gants de protection...) et des guides méthodologiques (arbre des causes, analyse des situations de travail...) au travers de son site internet (www.imp-orient.fr).

Les unités littorales des affaires maritimes (ULAM)

Les 21 ULAM sont composées d'un effectif moyen de sept ou huit agents pour un effectif total de 150 personnes. Chaque unité est dotée de moyens nautiques (vedette côtière et/ou embarcation légère rapide) et terrestres (véhicules légers et/ou utilitaires et/ou 4x4). Les agents des ULAM participent aux missions de police de la pêche maritime (contrôle des pêches professionnelle et de loisir...), de polices spéciales de l'environnement (lutte contre la pollution en mer, protection des espaces protégés, de la faune et de la flore...), de police de la navigation maritime (circulation, titres de navigation...) et de la police du domaine public maritime (contrôle de l'occupation du domaine public maritime). En matière de droit du travail, ces agents sont amenés à faire des contrôles seuls ou dans le cadre d'une coopération avec l'inspection du travail sur le champ du travail illégal, pour lequel l'article L.8271-7 du Code du travail leur confère une compétence spécifique.

PARTENAIRES DE L'INSPECTION

NOM – STATUT

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

Établissement public administratif placé sous la tutelle du ministère chargé du travail.

ORGANISATION

Créée par une loi de 1973, l'ANACT a développé progressivement un réseau régional : les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) gérées paritairem. Ses actions sont destinées à trois cibles principales :

- les dirigeants et salariés d'entreprises, en particulier les TPE, PME ;
- les représentants des salariés dans les entreprises (DP, CE, CHSCT, DS, RP), les branches professionnelles et les instances nationales et régionales ;
- les intervenants et consultants en santé, sécurité, gestion des ressources humaines des secteurs privé et public.

MISSIONS

En appui des politiques publiques du travail et de l'emploi, le réseau ANACT déploie, dans les entreprises, des méthodes d'accompagnement concerté du changement pour améliorer les conditions de travail et d'emploi des femmes et des hommes :

- prévenir l'usure professionnelle ;
- réduire les troubles musculo-squelettiques et les risques psycho-sociaux ;
- faire de la mixité dans l'entreprise un facteur de performance ;
- aider au développement du dialogue social en entreprise.

Depuis 2008, l'ANACT gère le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

PARTENARIAT 2011 AVEC L'INSPECTION DU TRAVAIL

Le réseau ANACT intervient notamment, en région, à la demande des DIRECCTE, (Pôles Travail et Emploi) et des services de l'inspection du travail qui peuvent être prescripteurs de ses actions dans les petites et moyennes entreprises, sur tous les aspects des conditions de travail et pour l'animation de réseaux interentreprises.

EFFECTIFS 2011

ANACT : 78 agents - ARACT : 200 salariés.

BUDGET 2011 - FINANCEMENT

L'ANACT est subventionnée par le ministère chargé du travail (11,57 M€ en 2011). Elle perçoit des financements européens, et réalise des prestations d'interventions et de formation facturées. Son budget 2011 s'élève au total à 16,1 M€.

Les ARACT sont financées à 54 % par les services de l'État en charge du travail, de l'emploi et de la formation, via l'ANACT à hauteur de 24 % et les DIRECCTE à hauteur de 30 % ; le reste de leur financement provient des Régions, du FSE et de ressources issues de prestations facturées.

SITE INTERNET

www.anact.fr

 Avec l'Anses, la France joue la carte de la transversalité et de la pluridisciplinarité dans la compréhension globale des risques pour répondre aux grands enjeux sociétaux. 

L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses), est née le 1^{er} juillet 2010 de la fusion de deux agences sanitaires: l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments (Afssa) et l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset). En reprenant leurs missions et moyens respectifs, l'Anses offre une lecture transversale des questions sanitaires en santé humaine, animale et végétale. Au-delà du rapprochement des moyens et des compétences, cette fusion apporte une véritable valeur ajoutée à l'expertise française. L'Anses appréhende ainsi de manière globale les expositions auxquelles l'Homme est soumis. Avec l'Anses, la France se dote de la plus grande agence de sécurité sanitaire en Europe par son champ de compétence.

Établissement public à caractère administratif, l'Agence est placée sous la tutelle des ministères chargés de la santé, de l'agriculture, de l'environnement, du travail et de la consommation. Elle est dotée d'un conseil d'administration qui dispose de plusieurs comités d'orientation thématiques, associant des représentants de la société civile. Elle s'appuie également sur un conseil scientifique, garant de la qualité et de l'indépendance de son expertise et sur une vingtaine de comités d'experts spécialisés.

Reconnue comme une agence de référence dans les domaines de l'alimentation, de la santé et du bien-être des animaux, de la santé des végétaux, de l'environnement et du travail, l'Anses est impliquée dans les programmes de recherche nationaux, européens et internationaux. La création d'une agence sanitaire aux champs de compétences étendus conforte et renforce l'expertise française à l'étranger et contribue efficacement à la protection et à l'amélioration de la santé publique.

Les chiffres clés de l'Agence

-  1 350 agents
-  800 experts extérieurs mobilisés dans les collectifs d'experts
-  130 millions d'euros de budget annuel
-  + de 8 000 avis émis depuis 1999
-  250 publications scientifiques par an
-  12 laboratoires sur 16 implantations géographiques
-  80 mandats de laboratoire de référence nationaux, européens et internationaux
-  + de 100 doctorants et post-docs
-  5 millions d'euros par an pour soutenir les appels à projets de recherche

Pour en savoir plus et suivre toute l'actualité de l'Agence : www.anses.fr

anses 

Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
27-31 avenue du général Leclerc
94701 Maisons-Alfort Cedex
www.anses.fr

© Anses Éditions janvier 2011 PARIS 14
Balec, Nancy (France) - 75309 - 1/2011
Imprimé sur papier PEFC/03-1745



L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail

anses 
alimentation, environnement, travail

Évaluer les risques et éclairer l'action publique

Basée sur le principe de la séparation entre l'évaluation et la gestion des risques, l'Anses assure des missions de veille, d'expertise, de recherche et de référence pour appuyer l'action publique. Elle exerce ses missions en étroite relation avec ses homologues européens et bénéficie d'un savoir-faire mondialement reconnu.

Éclairer les pouvoirs publics

Chargée d'évaluer et d'analyser les risques, l'Anses assure une vigilance permanente sur un large champ couvrant la santé humaine, la santé et le bien-être animal et la santé végétale. En santé humaine, l'Anses évalue les propriétés nutritionnelles et fonctionnelles des aliments, ainsi que l'ensemble des risques auquel l'Homme peut être exposé au travers du travail, de l'environnement et de l'alimentation. L'Agence informe les autorités compétentes, répond à leurs demandes d'expertise et les alerte en cas de crise sanitaire. L'Anses a aussi compétence dans le champ du médicament vétérinaire. Elle assure enfin l'évaluation avant mise sur le marché des pesticides et des biocides, ainsi que des produits chimiques dans le cadre de la réglementation REACH.

Contribuer à la diffusion de l'information

L'Anses met en œuvre une expertise scientifique indépendante, pluraliste et contradictoire. Elle donne une large place à des scientifiques de toutes spécialités et origines. Elle ouvre sa réflexion et partage ses informations avec différents acteurs, en toute transparence : associations, communauté scientifique, collectivités, industriels... En publiant systématiquement le résultat de ses travaux, l'Agence participe aussi à l'information de tous.

Travailler en réseau

L'Anses entretient des liens étroits avec de nombreux organismes français, européens et internationaux. Membre actif des réseaux d'agences européennes, elle intervient aussi auprès des organisations internationales. Elle dispose notamment de 9 mandats européens et de 20 mandats internationaux (OMS, FAO et Organisation mondiale de la santé animale) au titre de laboratoire de référence. En France, l'Anses anime et coordonne un réseau de 31 organismes scientifiques (agences sanitaires, instituts et laboratoires de recherche).

S'ouvrir à la société civile

Le processus d'ouverture de l'expertise à la société revêt une double dimension au sein de l'Agence. D'une part, les parties prenantes que sont notamment les associations, ONG, partenaires sociaux et organisations professionnelles sont représentées au conseil d'administration et dans les quatre comités d'orientation thématiques. Elles disposent de la possibilité de saisir l'Agence sur les questions entrant dans ses champs d'expertise. D'autre part, l'Anses a élaboré – avec deux autres établissements scientifiques partenaires – et adopté une « Charte de l'ouverture à la société ». Celle-ci prévoit plusieurs engagements pour renforcer le dialogue avec les citoyens.

L'Agence nationale du médicament vétérinaire (ANMV)

L'Anses a compétence dans le champ du médicament vétérinaire, au travers de l'Agence nationale du médicament vétérinaire. Elle a ainsi une compétence intégrée sur l'ensemble de la chaîne alimentaire. Contrairement aux autres activités de l'Anses, l'ANMV a à la fois la responsabilité de l'évaluation scientifique des médicaments, de leur autorisation de mise sur le marché et de leur contrôle. L'ANMV est basée à Fougères.

Conduire une expertise scientifique collective et indépendante

L'Anses intervient dans les domaines du travail, de l'environnement, de l'alimentation, de la santé et du bien-être des animaux, de la santé des végétaux avec un objectif prioritaire : contribuer à assurer la sécurité des travailleurs et des consommateurs.

Mieux connaître les risques pour mieux les maîtriser

Pour élaborer des recommandations de santé publique crédibles et efficaces, l'Anses met en œuvre une expertise scientifique indépendante, pluridisciplinaire, collective et contradictoire. Elle s'appuie sur plus de vingt comités d'experts spécialisés et développe l'apport des sciences humaines et sociales à son expertise scientifique.

Travaille ainsi pour l'Anses une grande pluralité d'experts : des médecins, des vétérinaires, des pharmaciens, des chimistes, des biologistes, des toxicologues, des sociologues, des statisticiens, des nutritionnistes, des ingénieurs environnementaux... Chaque expert remplit une déclaration publique d'intérêt, disponible sur le site de l'agence. Enfin, le processus d'expertise lui-même répond à des exigences de transparence et de traçabilité garantissant notamment l'expression des opinions minoritaires. Un comité de déontologie et de prévention des conflits d'intérêt a été mis en place pour prévenir ou régler les doutes et les litiges éventuels.

Évaluer les risques sanitaires

→ **Dans la chaîne alimentaire :** l'Anses évalue les risques sanitaires et propriétés nutritionnelles sur l'ensemble de la filière agroalimentaire, de la production primaire à l'assiette. Elle s'appuie notamment sur l'expertise de ses laboratoires. Elle travaille en lien avec l'Autorité européenne de sécurité des aliments (EFSA). L'Anses s'intéresse par ailleurs aux comportements alimentaires et identifie les populations les plus exposées. Enfin, elle évalue la qualité sanitaire des eaux destinées à la consommation.

→ **Dans l'environnement :** l'Anses évalue les impacts de l'environnement sur la santé humaine pour mieux identifier les risques sanitaires liés aux pollutions des milieux de vie (air, eaux, sol). L'Anses intervient notamment sur plusieurs thématiques : cancer et environnement, exposition aux agents biologiques, chimiques et physiques, réglementation de l'usage des substances chimiques dangereuses...

→ **En milieu professionnel :** l'exposition aux maladies professionnelles et aux risques différés liés aux substances chimiques est une préoccupation grandissante. L'Anses étudie les mécanismes d'exposition en milieu de travail et les risques sanitaires propres à différentes professions, à l'aide de méthodes d'évaluation et d'outils innovants, comme le réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P), qui permettent également la définition de stratégies de vigilance.

Deux directions dédiées à l'expertise collective

La direction des produits réglementés (DPR) évalue, selon la réglementation en vigueur, les produits phytopharmaceutiques, les matières fertilisantes, supports de culture et biocides, avant décision par les pouvoirs publics des autorisations de mise sur le marché. Elle assure également l'évaluation scientifique des substances chimiques dans le cadre du règlement européen REACH, en lien avec l'agence européenne ECHA.

La direction de l'évaluation des risques (DER) a compétence en santé-travail, santé-environnement, alimentation et santé animale. Elle mène des études, collecte des données dans le cadre d'observatoires, et conduit des expertises collectives sur la base des données collectées et de l'état des connaissances scientifiques disponibles.

Faire progresser la connaissance au service de la santé humaine, animale et végétale

Les laboratoires de référence et de recherche de l'Anses exercent leurs activités dans trois domaines d'excellence : santé et bien-être des animaux, sécurité sanitaire des aliments (chimie et microbiologie) et santé des végétaux. En complément, l'Anses a un rôle de programmeur de recherche en Environnement-Santé-Travail.

Qualifier les dangers

L'Agence dispose d'un réseau de 12 laboratoires de référence et de recherche, répartis sur le territoire et reconnus au niveau international dans plusieurs domaines ou disciplines : épidémiologie, bactériologie, résistance aux antimicrobiens, virologie, ATNC, parasitologie, mycologie, vecteurologie, toxines, contaminants physico-chimiques et bien-être animal. Ils ont des missions d'expertise, de surveillance épidémiologique, d'alerte et de conseil scientifique et technique. Ils assurent ainsi un rôle essentiel dans la qualification des dangers par la collecte des données issues des réseaux de laboratoires agréés.

Mettre en œuvre des activités de référence

Ces 12 laboratoires de l'Anses détiennent 54 mandats de « laboratoire national de référence » (LNR), et plus d'une vingtaine de mandats à l'échelle européenne (LR-UE) et internationale : centres collaborateurs et laboratoires de référence de l'Organisation mondiale de la santé animale (OIE), de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO). Ces mandats de référence reconnaissent en particulier la compétence de nos laboratoires à développer de nouvelles méthodes de diagnostic et d'analyse, de les valider et de les transférer à l'ensemble des laboratoires agréés pour assurer sur tout le territoire les contrôles sanitaires dans des conditions homogènes et maîtrisées. Nos laboratoires développent également des dispositifs d'épidémiosurveillance et collaborent aux investigations des alertes épidémiques en Europe et dans le monde.

Développer et soutenir la recherche, former les acteurs de demain

L'Anses conduit des travaux de recherche et propose des formations dans ses laboratoires en santé animale et sécurité sanitaire des aliments dans le cadre de sa mission d'appui scientifique et technique aux pouvoirs publics. Elle pilote par ailleurs un programme de recherche Environnement-Santé-Travail dans le cadre duquel elle lance chaque année un appel à projets de recherche ciblé (APR) sur les besoins d'évaluation des risques. Plus de 200 projets ont ainsi été financés depuis 2002.

Les laboratoires de l'Anses

Santé des végétaux (Angers, Montpellier, Clermont-Ferrand, Rennes, Nancy et la Réunion), produits de la pêche (Boulogne-sur-Mer), pathologie équine (Dozulé), médicaments vétérinaires et désinfectants (Fougères), hygiène des viandes, pathologie bovine, résistance aux produits phytosanitaires (Lyon), hydrologie (Nancy), rage et faune sauvage (Nancy), santé animale (Maisons-Alfort), sécurité des aliments (Maisons-Alfort), filières avicole, porcine et piscicole, (Ploufragan-Plouzané), pathologie caprine (Niort), pathologie des ruminants et filière apicole (Sophia-Antipolis).

Extrait du Rapport annuel de performance
Ministère de l'économie et des finances

**PLR 2011 - EXTRAIT DU RAP DE LA MISSION :
TRAVAIL ET EMPLOI**

Version du 30/05/2012 à 18:33:37

PROGRAMME 111 :
AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DES RELATIONS DU TRAVAIL

MINISTRE CONCERNÉ : XAVIER BERTRAND, MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

TABLE DES MATIÈRES

Bilan stratégique du rapport annuel de performances	2
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	6
Rappel de la présentation du programme	13
Objectifs et indicateurs de performance	15
Justification au premier euro	25
Opérateurs	34
Analyse des coûts du programme et des actions	40

BILAN STRATÉGIQUE DU RAPPORT ANNUEL DE PERFORMANCES

Jean-Denis COMBREXELLE

Directeur général du travail

Responsable du programme n° 111 : Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

L'année 2011 a été marquée par de nombreuses avancées dans le champ d'intervention du programme 111 et de la politique du travail.

Dans le domaine de la santé et sécurité au travail, on peut noter deux éléments majeurs : d'une part la mise en œuvre du volet relatif à la pénibilité de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, et d'autre part la réforme de la médecine du travail.

1/ Aux termes de la loi du 9 novembre 2010, le dispositif de prise en compte de la pénibilité comprend trois grands axes : la réparation, la traçabilité des expositions aux facteurs de pénibilité et la prévention, organisés dans le cadre de la négociation collective. Ces deux derniers relèvent du programme 111.

Trois décrets parus en 2011 ont défini le mécanisme de prévention de la pénibilité.

Le décret n°2011-354 du 30 mars 2011 s'est en premier lieu attaché à définir les facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées – manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques, postures pénibles –, à un environnement physique agressif – milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit – et à certains rythmes de travail – travail répétitif, de nuit, en équipes successives alternées. La loi a également introduit l'obligation, pour les entreprises de plus de 50 salariés (ou qui appartiennent à un groupe de plus de 50 salariés) dont 50% des salariés au moins sont exposés à des facteurs de pénibilité, d'élaborer un plan d'action ou de conclure un accord de prévention de la pénibilité, sous peine d'une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale des salariés concernés (décrets n°2011-823 et 2011-824 du 7 juillet 2011).

Ce dispositif doit améliorer les conditions et l'organisation du travail pour permettre aux salariés de poursuivre leur activité tout en préservant leur santé, tout au long de leur vie professionnelle. Il s'agit, par la prévention, de réduire voire d'éliminer la pénibilité dans les entreprises.

L'année 2012 sera celle de la mise en place et du déploiement du Fonds national de soutien relatif à la pénibilité, destiné à financer des travaux ou actions d'expertise, d'ingénierie, de tutorat, de formation, d'évaluation ou de promotion, portés par des entreprises ou des branches en faveur de la prévention de la pénibilité.

A ce mécanisme de prévention de la pénibilité est adossé un dispositif de traçabilité individuelle des expositions à certains facteurs de risques. L'employeur doit désormais consigner dans une fiche individuelle – dont un modèle a été établi par arrêté – les facteurs de pénibilité auxquels chaque travailleur est exposé. Cette fiche retrace également la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Par souci de simplification des démarches incombant aux entreprises, il a été décidé de supprimer les fiches ou attestations d'exposition devenues redondantes en matière d'agents chimiques dangereux et d'agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction.

2/ S'agissant de la médecine du travail, l'année 2011 a permis de mener une réforme d'ampleur au travers de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011, relative à l'organisation de la médecine du travail, et de ses décrets d'application n° 2012-135 et n° 2012-137 du 30 janvier 2012.

Aux termes de la nouvelle loi, les services de santé au travail ont pour mission d'éviter toute altération de la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. La loi définit les actions qu'ils doivent mener à cette fin : actions en milieu de travail, conseil dans l'entreprise, surveillance de l'état de santé des travailleurs, suivi et contribution à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire, etc. Pour cela, l'équipe

pluridisciplinaire doit notamment recevoir de l'employeur les informations utiles sur les procédés de travail, sur la composition des produits employés, leur mode d'utilisation et sur les résultats des analyses effectuées.

La pluridisciplinarité des services de santé au travail – érigée en obligation générale lors de la précédente réforme issue de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 – est en outre développée par la mise en place d'une équipe pluridisciplinaire composée des médecins du travail, des infirmiers et des intervenants en prévention des risques professionnels et complétée par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail.

Agréés par la DIRECCTE, les services de santé au travail devront aussi conclure (avec la DIRECCTE et la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail - CARSAT) un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens, qui définit leurs priorités d'action et traduit une « démarche de qualité » allant au delà du simple respect de la réglementation.

En ce qui concerne le dialogue social et la démocratie sociale, le décret du 28 juin 2011 est venu préciser les modalités d'application de la loi du 15 octobre 2010 concernant les entreprises de moins de 11 salariés. Il organise un scrutin régional sur sigle permettant de mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des très petites entreprises. Des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin simples et aussi souples que possible ont été recherchées pour favoriser le bon déroulement de ces élections qui présentent un enjeu majeur. Les salariés des TPE pourront voter par voie électronique entre le 28 novembre et le 12 décembre 2012 ou par correspondance dès réception du matériel de vote. Les suffrages ainsi recueillis seront ajoutés à ceux de la production agricole (élections aux chambres départementales d'agriculture) et ceux issus des élections professionnelles pour déterminer la mesure de l'audience des organisations syndicales en 2013.

S'agissant des entreprises de plus de dix salariés, l'activité du Haut Conseil du dialogue social et du groupe de suivi s'est poursuivie de manière soutenue. Depuis le lancement du système de mesure de l'audience de la représentativité syndicale (MARS) et jusqu'au 31 décembre 2011, 9 réunions du Haut Conseil du Dialogue Social et 20 réunions du groupe de suivi ont été tenues. Les opérations de conformité relatives au traitement des procès-verbaux des élections professionnelles ont permis d'améliorer considérablement la proportion de procès verbaux qui pourront être pris en compte pour la mesure de l'audience syndicale. L'année 2011 a également permis d'avancer sur la définition des règles de gestion intégrées dans le système MARS, en conformité avec la loi du 20 août 2008 et en toute transparence vis à vis des partenaires sociaux.

Le site internet (www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr), en service depuis le 14 juin 2010, a été enrichi et modernisé. Il permet, entre autres, de consulter la liste des procès verbaux pris en compte dans la mesure de l'audience ou en cours de traitement, de télécharger des modèles de PV et de disposer d'une assistance pour les remplir.

Le Gouvernement a également continué d'inciter les partenaires sociaux à négocier sur de nombreux sujets, notamment sur les risques psychosociaux, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les seniors ainsi que l'adéquation des minima de branches par rapport au SMIC dans les grilles salariales et dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. Il s'est également fortement engagé pour favoriser le dialogue social dans les entreprises sur le partage de la valeur ajoutée.

S'agissant de la pénalité relative à l'emploi des seniors, l'activité conventionnelle, tant au niveau des branches que des entreprises, a marqué une pause en 2011, compte tenu de la durée triennale des accords conclus en très grande majorité au début de l'année 2010. Les efforts se sont centrés sur le suivi de la mise en œuvre de ces accords, notamment au niveau des branches. Un point d'étape exhaustif a été présenté aux partenaires sociaux en décembre 2011 lors du comité de suivi de la négociation salariale à l'issue d'une enquête téléphonique auprès des branches de plus de 5000 salariés ayant conclu un accord sur l'emploi des seniors.

En ce qui concerne la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 et la circulaire du 28 octobre 2011 précisent les modalités d'application et les conditions de mise en œuvre de la pénalité financière prévue par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Des outils d'aide à la négociation collective sont désormais à la disposition des entreprises, des représentants du personnel et des délégués syndicaux mais aussi des organisations professionnelles, des associations engagées dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de toutes personnes intéressées, sous la forme de fiches pratiques sur le site du ministère du travail <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/actualite>.

La mobilisation persistante des partenaires sociaux et l'action menée par la direction générale du travail (DGT) au travers du comité de suivi de la négociation et du réseau des présidents de commission mixte ont continué de porter leurs fruits concernant la dynamique de la négociation salariale.

Le comité de suivi de la négociation salariale de branche dont l'objectif est notamment d'inciter les branches à négocier des grilles salariales dont les premiers niveaux seraient au moins égaux au SMIC s'est réuni à deux reprises cette année. Lors de sa réunion du 24 juin, une étude sur les éventails de salaires minima entre 2007 et 2010 ainsi que l'actualisation d'une étude sur les salaires des cadres sur la même période ont également pu être présentées. Lors de la réunion du 8 décembre, les résultats sur la conformité des premiers niveaux de salaire au regard du SMIC au 30 novembre 2011 confirmaient l'amélioration constante enregistrée chaque année.

Concernant le dialogue social dans les entreprises sur le partage de la valeur ajoutée, et en application des dispositions de l'article premier de la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011, les salariés ont ainsi bénéficié d'une prime dès 2011 lorsque leur entreprise avait retrouvé une santé financière lui permettant d'augmenter les dividendes attribués aux actionnaires par rapport à la moyenne des dividendes des deux années précédentes. La mesure, applicable aux sociétés commerciales tant du secteur privé que du secteur public, est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus et facultative pour les entreprises de moins de 50 salariés. Dès 2011, cette prime de partage des profits a été mise en place par voie d'accord ou, à défaut d'accord, par voie unilatérale.

Enfin, de manière plus globale, l'activité conventionnelle est restée très dynamique en 2011.

Au niveau national et interprofessionnel, les partenaires sociaux ont choisi de faire porter la négociation sur les mesures liées à l'emploi (contrat de sécurisation professionnelle, chômage partiel, indemnisation du chômage, APEC) et notamment l'emploi des jeunes (accès à l'emploi, accès au logement, formations en alternance et stages en entreprises, maintien dans l'emploi).

Au niveau des branches, 1 241 conventions ou accords de branche et interprofessionnels conclus en 2011 ont été déposés à la date du 9 mars 2012 auprès de la direction générale du Travail contre 1161 en 2010 (+ 7 %). 1 074 conventions et accords ont fait l'objet d'une demande d'extension en 2011. Ainsi, après une baisse constatée en 2010 (995 demandes), le nombre de demandes d'extension au 31 décembre 2011 augmente sensiblement (1083), soit une hausse de 10% et retrouve le niveau de l'année 2009 (1083), année de forte activité.

La lutte contre le travail illégal poursuit sa progression (+ 43% de contrôles) et conforte la place de l'administration du travail comme un acteur majeur du dispositif interministériel mis en place. Le déploiement de ces actions s'inscrit par ailleurs dans un cadre législatif qui a été complété par la loi du 16 juin 2011 relative à l'immigration, l'intégration et la nationalité.

Plus largement, les DIRECCTE ont par ailleurs démontré, après trois ans d'existence, leur légitimité en matière d'approche globale des problématiques territoriales. Ainsi, de multiples exemples de synergies entre les différentes politiques publiques qu'elles portent ont été mis en œuvre (approche des sujets de sous-traitance, de surveillance des marchés...) en confortant la place de la politique du travail au sein d'un ensemble cohérent.

Au total, les objectifs fixés dans les différentes actions du programme 111 ont été globalement atteints en 2011. Les différents indicateurs de performance du programme témoignent de l'effort accompli à tous les niveaux, national, territorial et au niveau des opérateurs.

La mobilisation des acteurs de la « politique du travail » se poursuivra en 2012 et sera articulée autour des priorités suivantes.

Du point de vue des axes majeurs de la politique du travail, les questions de santé au travail demeurent une forte priorité avec le déploiement du Plan Santé au Travail 2 (PST2) et la poursuite de la mise en œuvre de la loi portant

réforme des retraites sur le volet pénibilité. Le déploiement de la réforme de la médecine du travail sous l'égide des DIRECCTE en partenariat avec les CARSAT et les services de santé au travail constituera un volet complémentaire à cet ensemble. Les opérateurs du programme continueront d'apporter leur concours à la mise en œuvre de ces priorités.

Le dispositif de mesure de l'audience syndicale, avec le volet particulier pour les TPE, entre désormais dans une phase capitale, l'année 2012 constituant l'année au cours de laquelle les élections TPE auront lieu et la dernière année du cycle quadriennal précédant la mesure de l'audience en vue de 2013.

Enfin, le soutien au dialogue social constituera une priorité forte, compte tenu du nombre de thèmes sur lesquels une incitation a été prévue par le législateur : seniors, égalité homme/femme, prévention de la pénibilité notamment.

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF 1	Cibler l'activité de contrôle des services d'inspection du travail sur des priorités de la politique du travail
INDICATEUR 1.1	Part des contrôles portant sur 5 priorités de la politique du travail
OBJECTIF 2	Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels
INDICATEUR 2.1	Part des interventions du réseau ANACT consacrées aux priorités poursuivies dans le cadre du programme
INDICATEUR 2.2	Nombre de substances chimiques évaluées par l'ANSES hors procédures Reach et biocides
OBJECTIF 3	Garantir l'effectivité du droit du travail
INDICATEUR 3.1	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)
OBJECTIF 4	Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social
INDICATEUR 4.1	Part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective
INDICATEUR 4.2	Délai moyen d'extension par l'administration du travail des accords de branche
INDICATEUR 4.3	Part des établissements (de 11 à 49 salariés) couverts par des délégués du personnel dans 3 secteurs prioritaires
INDICATEUR 4.4	Pourcentage de branches dont le coefficient de bas de grille atteint au moins le niveau du SMIC
OBJECTIF 5	Lutter efficacement contre le travail illégal
INDICATEUR 5.1	Part des contrôles portant sur le travail illégal
INDICATEUR 5.2	Part des contrôles pour travail illégal donnant lieu à un PV pour travail illégal

PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

2011 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS OUVERTS ET DES CRÉDITS CONSOMMÉS

2011 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action / sous-action		Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	Total y.c. FDC et ADP prévus en LFI
<i>Prévision LFI 2011</i> Consommation 2011						
01	Santé et sécurité au travail	21 000 000 21 125 372		7 595 493 6 353 822	28 595 493 27 479 194	28 595 493
02	Qualité et effectivité du droit	100 000 -9 015		10 010 000 8 556 198	10 110 000 8 547 183	10 110 000
03	Dialogue social et démocratie sociale	14 400 000 6 513 755	760 800	76 200 000 72 099 444	90 600 000 79 373 999	90 600 000
04	Lutte contre le travail illégal					
05	Fonds national de soutien relatif à la pénibilité (nouveau)			10 000 000 2 020	10 000 000 2 020	10 000 000
<i>Total des AE prévues en LFI</i>		35 500 000		103 805 493	139 305 493	139 305 493
Ouvertures par voie de FDC et ADP						
Ouvertures / annulations (hors FDC et ADP)			+382 645		+382 645	
Total des AE ouvertes			139 688 138		139 688 138	
Total des AE consommées		27 630 112	760 800	87 011 484	115 402 396	

2011 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action / sous-action		Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	Total y.c. FDC et ADP prévus en LFI
<i>Prévision LFI 2011</i> Consommation 2011						
01	Santé et sécurité au travail	21 000 000 21 227 448		7 332 088 7 044 410	28 332 088 28 271 858	28 332 088
02	Qualité et effectivité du droit	100 000 53 839		10 900 000 9 036 874	11 000 000 9 090 713	11 000 000
03	Dialogue social et démocratie sociale	9 700 000 2 319 724	500 979	27 900 000 26 397 658	37 600 000 29 218 361	37 600 000
04	Lutte contre le travail illégal					
05	Fonds national de soutien relatif à la pénibilité (nouveau)			10 000 000 2 020	10 000 000 2 020	10 000 000
<i>Total des CP prévus en LFI</i>		30 800 000		56 132 088	86 932 088	86 932 088
Ouvertures par voie de FDC et ADP						
Ouvertures / annulations (hors FDC et ADP)			-728 136		-728 136	
Total des CP ouverts			86 203 952		86 203 952	
Total des CP consommés		23 601 011	500 979	42 480 962	66 582 952	

2010 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS VOTÉS (LFI) ET DES CRÉDITS CONSOMMÉS

2010 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action / sous-action		Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total hors FDC et ADP prévus en LFI	Total y.c. FDC et ADP
Prévision LFI 2010 Consommation 2010							
01	Santé et sécurité au travail		22 210 586 22 973 888		9 920 000 8 366 926	32 130 586	32 130 586 31 340 814
02	Qualité et effectivité du droit	50 000 28	200 000 -2 340 236		10 714 419 10 067 851	10 964 419	10 964 419 7 727 643
03	Dialogue social et démocratie sociale		14 375 404 2 027 673	614 111	3 100 000 1 799 024	17 475 404	17 475 404 4 440 808
<i>Total des AE prévues en LFI</i>		50 000	36 785 990		23 734 419	60 570 409	60 570 409
Total des AE consommées		28	22 661 325	614 111	20 233 801		43 509 265

2010 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action / sous-action		Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total hors FDC et ADP prévus en LFI	Total y.c. FDC et ADP
Prévision LFI 2010 Consommation 2010							
01	Santé et sécurité au travail		22 210 586 23 204 807		8 200 000 6 996 713	30 410 586	30 410 586 30 201 520
02	Qualité et effectivité du droit	50 000 28	200 000 28 719		10 714 419 8 966 032	10 964 419	10 964 419 8 994 779
03	Dialogue social et démocratie sociale		7 189 995 2 210 275	656 298	29 700 000 28 361 179	36 889 995	36 889 995 31 227 752
<i>Total des CP prévus en LFI</i>		50 000	29 600 581		48 614 419	78 265 000	78 265 000
Total des CP consommés		28	25 443 801	656 298	44 323 924		70 424 051

PRÉSENTATION PAR ACTION DES CHARGES CONSTATÉES

Avertissement

Sont reportés dans le tableau ci-dessous les coûts directs par action arrêtés en mars 2012 par le département comptable ministériel, en liaison avec le ministère concerné.

Les coûts directs comprennent les charges ayant donné lieu à opérations budgétaires (personnel, fonctionnement, subventions pour charges de service public, transferts aux ménages, entreprises et collectivités), ainsi que le rattachement de charges à l'exercice et les charges n'ayant donné lieu à aucun décaissement (variations de stocks, dotations aux amortissements, aux dépréciations d'actifs, aux provisions...).

L'attention est appelée sur le caractère encore lacunaire de ces données. En effet, les immobilisations ne sont pas encore prises en compte dans leur ensemble dans le bilan de l'État. Le périmètre des actifs intégrés est d'ailleurs variable selon les ministères. De même, seuls les stocks significatifs, en termes de volume et d'enjeu, figurent au bilan. Les dotations aux amortissements et les variations de stocks, ainsi que, dans une moindre mesure, les dotations aux provisions (nettes des reprises), ne sont donc pas exhaustives.

Ces montants sont repris et retraités dans le cadre de l'analyse des coûts des actions (partie dans laquelle est précisé le périmètre de charges couvert).

Numéro et intitulé de l'action		Total
01	Santé et sécurité au travail	33 524 644
02	Qualité et effectivité du droit	14 301 915
03	Dialogue social et démocratie sociale	120 448 879
05	Fonds national de soutien relatif à la pénibilité (nouveau)	2 020
Total		168 277 458

PRÉSENTATION PAR TITRE ET CATÉGORIE DES CRÉDITS CONSOMMÉS

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Consommées en 2010 (*)	Ouvertes en LFI pour 2011	Consommées en 2011 (*)	Consommés en 2010 (*)	Ouverts en LFI pour 2011	Consommés en 2011 (*)
Titre 2. Dépenses de personnel	28			28		
Rémunérations d'activité	28			28		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	22 661 325	35 500 000	27 630 112	25 443 801	30 800 000	23 601 011
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	322 168	14 500 000	6 866 312	3 104 644	9 800 000	2 837 211
Subventions pour charges de service public	22 339 157	21 000 000	20 763 800	22 339 157	21 000 000	20 763 800
Titre 5. Dépenses d'investissement	614 111		760 800	656 298		500 979
Dépenses pour immobilisations incorporelles de l'État	614 111		760 800	656 298		500 979
Titre 6. Dépenses d'intervention	20 233 801	103 805 493	87 011 484	44 323 924	56 132 088	42 480 962
Transferts aux ménages	691 471	506 000	553 931	578 408	506 000	584 920
Transferts aux entreprises	4 338 294	13 339 493	3 442 265	3 851 195	13 376 088	3 568 414
Transferts aux collectivités territoriales	27 810	76 200 000	31 019	1 041	27 900 000	25 466
Transferts aux autres collectivités	15 176 226	13 760 000	82 984 269	39 893 280	14 350 000	38 302 162
Total hors FDC et ADP		139 305 493			86 932 088	
Ouvertures et annulations (*)		+382 645			-728 136	
Total (*)	43 509 265	139 688 138	115 402 396	70 424 051	86 203 952	66 582 952

(*) y.c. FDC et ADP

RÉCAPITULATION DES MOUVEMENTS DE CRÉDITS

ARRÊTÉ DE REPORT DE CRÉDITS HORS FONDS DE CONCOURS

Date de signature	Ouvertures				Annulations			
	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement		Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Titre 2	Autres titres	Titre 2	Autres titres	Titre 2	Autres titres	Titre 2	Autres titres
30/03/2011		2 004 141		893 360	0	0	0	0

LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE

Date de signature	Ouvertures				Annulations			
	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement		Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Titre 2	Autres titres	Titre 2	Autres titres	Titre 2	Autres titres	Titre 2	Autres titres
29/07/2011						621 496		621 496
19/09/2011						1 000 000		1 000 000
Total						1 621 496		1 621 496

TOTAL DES OUVERTURES ET ANNULATIONS (Y.C. FDC ET ADP)

	Ouvertures				Annulations			
	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement		Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Titre 2	Autres titres	Titre 2	Autres titres	Titre 2	Autres titres	Titre 2	Autres titres
Total général		2 004 141		893 360	0	1 621 496	0	1 621 496

ÉVALUATION DES DÉPENSES FISCALES¹**Avertissement**

Le niveau de fiabilité des chiffrages de dépenses fiscales dépend de la disponibilité des données nécessaires à la reconstitution de l'impôt qui serait dû en l'absence des dépenses fiscales considérées. Par ailleurs, les chiffrages des dépenses fiscales ne peuvent intégrer ni les modifications des comportements fiscaux des contribuables qu'elles induisent, ni les interactions entre dépenses fiscales.

Le chiffrage initial pour 2011 a été réalisé sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2011. Dès lors, le chiffrage actualisé peut différer de celui-ci, notamment lorsqu'il tient compte d'aménagements intervenus depuis le dépôt du projet de loi de finances pour 2011.

■ DÉPENSES FISCALES PRINCIPALES SUR IMPÔTS D'ÉTAT (8)

(En millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage définitif pour 2010	Chiffrage initial pour 2011	Chiffrage actualisé pour 2011
730207	<p>Taux de 5,5 % pour les recettes provenant de la fourniture des repas par les cantines d'entreprises ou d'administrations, ainsi que pour les repas livrés par des fournisseurs extérieurs aux cantines, scolaires et universitaires notamment, qui restent exonérées de TVA</p> <p>Taxe sur la valeur ajoutée</p> <p><i>Objectif : Aider le secteur de la restauration collective</i></p> <p><i>Bénéficiaires 2009 : (nombre non déterminé) entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1968 - Dernière modification : 1969 - CGI : 279-a bis</i></p>	980	900	1 015
120111	<p>Exonération de la participation des employeurs au financement des titres-restaurant</p> <p>Impôt sur le revenu</p> <p><i>Objectif : Aider les entreprises à financer la restauration de leurs salariés</i></p> <p><i>Bénéficiaires 2009 : 2 700 000 ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1967 - Dernière modification : 2005 - CGI : 81-19°</i></p>	220	200	220
210320	<p>Crédit d'impôt en faveur de l'intéressement</p> <p>Impôt sur le revenu et impôt sur les sociétés</p> <p><i>Objectif : Favoriser la pratique de l'intéressement dans les entreprises</i></p> <p><i>Bénéficiaires 2009 : (nombre non déterminé) entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2008 - Dernière modification : 2008 - CGI : 244 quater T, 199 ter R, 220 Y, 223 O-1-x</i></p>	85	100	140
110202	<p>Réduction d'impôt au titre des cotisations versées aux organisations syndicales représentatives de salariés</p> <p>Impôt sur le revenu</p> <p><i>Objectif : Aider les organisations syndicales</i></p> <p><i>Bénéficiaires 2009 : 1 539 000 ménages - Méthode de chiffrage : Simulation - Fiabilité : Très bonne - Création : 1988 - Dernière modification : 2008 - CGI : 199 quater C</i></p>	125	130	125
120113	<p>Exonération partielle de la prise en charge par l'employeur des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail</p> <p>Impôt sur le revenu</p> <p><i>Objectif : Inciter les salariés à utiliser les transports en commun pour le trajet domicile-travail</i></p> <p><i>Bénéficiaires 2009 : (nombre non déterminé) ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1948 - Dernière modification : 2008 - CGI : 81-19° ter</i></p>	100	100	100

¹ Les dépenses fiscales ont été associées à ce programme conformément aux finalités poursuivies par ce dernier.

« ε » : coût inférieur à 0,5 million d'euros ; « - » : dépense fiscale supprimée ou non encore créée ; « nc » : non chiffrable

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | CRÉDITS DU PROGRAMME

(En millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffre définitif pour 2010	Chiffre initial pour 2011	Chiffre actualisé pour 2011
120116	<p>Exonération des gratifications allouées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail Impôt sur le revenu</p> <p><i>Objectif : Aider les allocataires de la médaille d'honneur du travail</i> <i>Bénéficiaires 2009 : (nombre non déterminé) ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1948 - Dernière modification : 1948 - CGI : 157-6°</i></p>	5	5	5
300109	<p>Exonération des syndicats professionnels et de leurs unions pour leurs activités portant sur l'étude et la défense des droits et des intérêts collectifs matériels ou moraux de leurs membres ou des personnes qu'ils représentent Impôt sur les sociétés</p> <p><i>Objectif : Aider les organisations syndicales</i> <i>Bénéficiaires 2009 : (nombre non déterminé) entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2001 - Dernière modification : 2002 - CGI : 207-1-1° bis</i></p>	€	€	€
120308	<p>Déduction des sommes issues d'un compte épargne-temps et affectées par le salarié, dans la limite de 10 jours par an, à un régime de retraite supplémentaire Impôt sur le revenu</p> <p><i>Objectif : Orienter l'épargne vers la préparation de la retraite</i> <i>Bénéficiaires 2009 : (nombre non déterminé) ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 2008 - Dernière modification : 2008 - CGI : 83-2° et 2°-0 bis</i></p>	€	€	€
Coût total des dépenses fiscales²		1 515	1 435	1 605

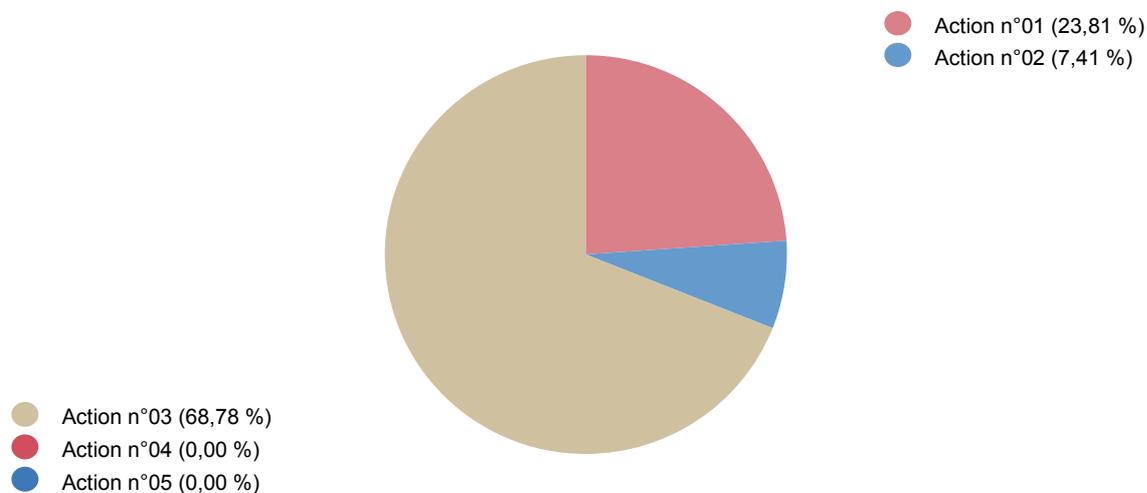
² Le « Coût total des dépenses fiscales » constitue une somme de dépenses fiscales dont les niveaux de fiabilité peuvent ne pas être identiques (cf. caractéristique « Fiabilité » indiquée pour chaque dépense fiscale). Il ne prend pas en compte les dispositifs inférieurs à 0,5 million d'euros (« € »). Par ailleurs, afin d'assurer une comparabilité d'une année sur l'autre, lorsqu'une dépense fiscale est non chiffrable (« nc »), le montant pris en compte dans le total correspond au dernier chiffrage connu (montant 2011 ou 2010) ; si aucun montant n'est connu, la valeur nulle est retenue dans le total. La portée du total s'avère enfin limitée en raison des interactions éventuelles entre dépenses fiscales. Il n'est donc indiqué qu'à titre d'ordre de grandeur et ne saurait être considéré comme une véritable sommation des dépenses fiscales du programme.

RAPPEL DE LA PRÉSENTATION DU PROGRAMME

PRÉSENTATION PAR ACTION DES CRÉDITS CONSOMMÉS

Numéro et intitulé de l'action		Autorisations d'engagement	Crédits de paiement		Coûts directs	Coûts complets
			Dépenses directes	Dépenses complètes		
01	Santé et sécurité au travail	27 479 194	28 271 858	183 083 382	33 524 644	196 114 882
02	Qualité et effectivité du droit	8 547 183	9 090 713	188 091 537	14 301 915	202 296 878
03	Dialogue social et démocratie sociale	79 373 999	29 218 361	150 164 864	120 448 879	247 472 502
04	Lutte contre le travail illégal			29 027 160		30 485 670
05	Fonds national de soutien relatif à la pénibilité (nouveau)	2 020	2 020	2 020	2 020	2 020
Total		115 402 396	66 582 952	550 368 963	168 277 458	676 371 952

Répartition par action des autorisations d'engagement consommées pour 2011



PRÉSENTATION DU PROGRAMME

RÉCAPITULATION DES ACTIONS

- ACTION n° 01 : Santé et sécurité au travail
- ACTION n° 02 : Qualité et effectivité du droit
- ACTION n° 03 : Dialogue social et démocratie sociale
- ACTION n° 04 : Lutte contre le travail illégal
- ACTION n° 05 : Fonds national de soutien relatif à la pénibilité

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

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

INDICATEUR 1.1 : Part des contrôles portant sur 5 priorités de la politique du travail

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2009 Réalisation	2010 Réalisation	2011 Prévision PAP 2011	2011 Prévision mi 2011	2011 Réalisation	2013 Cible PAP 2011
Part des contrôles portant sur 5 priorités de la politique du travail	%	30,66	33,98	34		31,03	35

Commentaires techniques

Source des données : DGT

Mode de calcul :

L'indicateur porte sur la synthèse des contrôles effectués sur les priorités de la politique du travail par rapport à l'ensemble des contrôles effectués par l'inspection du travail. Il n'a pas vocation à évoluer au delà de 35%.

La cible 2013 correspond à la répartition équilibrée entre la part des contrôles portant sur les priorités de la politique du travail et la part des contrôles laissés à la libre appréciation des inspections du travail.

ANALYSE DES RÉSULTATS

Cet objectif est transversal à l'ensemble du programme. Pour contribuer à l'atteinte des objectifs d'efficacité socio-économique du programme, les services d'inspection du travail doivent concentrer leurs interventions dans les entreprises sur les priorités intermédiaires définies par la politique du travail.

Sur la totalité des contrôles opérés par l'inspection du travail, 50 % doivent être des contrôles programmés se répartissant de la manière suivante :

- 35 % de contrôles sur cinq priorités nationales ;
- 15 % déterminés par l'échelon régional, compte tenu des spécificités de chaque région.

Les 50 % de contrôles non programmés relèvent des choix des inspecteurs et contrôleurs du travail, notamment au regard des demandes émanant localement des salariés ou des institutions représentatives du personnel (IRP) ou de la survenue d'accidents de travail ou de conflits collectifs.

L'indicateur de synthèse qui en résulte a pour objet de mesurer la prise en compte dans l'activité de l'inspection du travail des priorités du programme : santé et sécurité au travail, droits fondamentaux du salarié, représentation du personnel et lutte contre le travail illégal.

La donnée affichée souffre pour 2011 de la non exhaustivité de la restitution de l'activité réelle des agents dans l'outil dédié CAP Sitère, ce qui pénalise la valorisation de l'action par rapport à l'année 2010.³

Au delà, la part de chacune des 5 priorités nationales reste également stable et confirme la prédominance des contrôles portant sur le champ de la santé et de la sécurité au travail (plus de la moitié) et l'engagement fort sur la lutte contre le travail illégal.

³ A la suite d'un mouvement collectif de contestation et de boycott du système d'information de l'inspection du travail (Sitère), les chiffres traduisant l'activité de l'inspection du travail sont en baisse par rapport à 2010.

De nouveaux axes de priorités d'action ont été définis en 2012, pour conserver une dynamique dans la mise en œuvre de cet objectif.

OBJECTIF n° 2 : Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels

INDICATEUR 2.1 : Part des interventions du réseau ANACT consacrées aux priorités poursuivies dans le cadre du programme

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2009 Réalisation	2010 Réalisation	2011 Prévision PAP 2011	2011 Prévision mi 2011	2011 Réalisation	2013 Cible PAP 2011
Part des interventions du réseau ANACT consacrées à la gestion des âges	%	30	30	29	30	32	30
Part des interventions du réseau ANACT consacrées à la santé au travail	%	47	47	37	40	45	39

Commentaires techniques

Source des données : DGT / ANACT

Mode de calcul :

Il s'agit de la proportion de temps opérationnel de l'ANACT et de l'ensemble du réseau ANACT / ARACT consacrée à chaque thématique, au regard du temps opérationnel total.

La prévision 2012 et la cible 2013 constituent des points d'équilibre et la part des interventions du réseau ANACT consacrées à la santé au travail en 2009 et 2010 (47 %) est liée à un accroissement de l'activité opérationnelle du réseau dans le cadre de la prévention des risques psycho-sociaux.

INDICATEUR 2.2 : Nombre de substances chimiques évaluées par l'ANSES hors procédures Reach et biocides

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2009 Réalisation	2010 Réalisation	2011 Prévision PAP 2011	2011 Prévision mi 2011	2011 Réalisation	2013 Cible PAP 2011
Nombre de substances chimiques évaluées par l'ANSES hors procédures Reach et biocides	Nombre	42	27	38	38	49	42

Commentaires techniques

Source des données : DGT / ANSES

Mode de calcul :

Cet indicateur cible l'activité de l'ANSES portant sur le seul champ de la politique du travail.

Il exclut par ailleurs les procédures Reach (règlement sur l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et les restrictions des substances chimiques) et biocides (autorisation de mise sur le marché d'un produit biocide)

ANALYSE DES RÉSULTATS

L'objectif est d'identifier les risques actuels, émergents ou potentiels (par la recherche, l'appui aux dispositifs d'observation et les enquêtes statistiques) et de les réduire par l'élaboration et l'application effective d'un droit adapté résultant de ces travaux, ainsi que par la transposition des directives européennes.

La prévention, quant à elle, s'effectue par l'information et la sensibilisation des acteurs : entreprises, branches, organisations syndicales et patronales, partenaires institutionnels de la prévention.

A ce titre, un nouvel indicateur mesurant la notoriété du site www.travailler-mieux.gouv.fr est associé à l'objectif à compter de 2012.

L'indicateur 2.1 mesure la part des interventions du réseau ANACT consacrées aux priorités poursuivies dans le cadre du programme.

L'ANACT est depuis le 1^{er} janvier 2006 opérateur du programme 111 du budget de l'État.

La tutelle de l'ANACT est assurée par la Direction générale du travail.

Les missions de l'Agence sont définies à l'article L.4642-1 du code du travail. Ses priorités et ses objectifs sont réajustés par la signature de contrats de progrès pluriannuels en fonction de l'évolution des priorités gouvernementales et après négociations avec les partenaires sociaux.

Les activités de l'ANACT et de son réseau d'associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), telles que définies dans le quatrième contrat de progrès conclu le 23 juin 2009 avec l'État pour les années 2009-2012, s'articulent autour des champs d'action suivants :

- la promotion de la santé au travail ;
- les mutations du travail, les changements techniques et organisationnels ;
- les liens entre travail, compétences et développement des personnes tout au long de la vie ;
- la gestion des âges, l'approche par genre et la prise en compte de la pluralité des populations au travail ;
- les pratiques de pilotage des conditions de travail en entreprise ;
- les conditions de travail, la performance durable des entreprises et le développement économique.

Le quatrième contrat de progrès identifie 4 objectifs prioritaires au sein du réseau pour l'amélioration des conditions de travail :

- renforcer les actions de transfert pour accroître l'impact du réseau sur l'amélioration des conditions de travail, particulièrement dans les TPE et PME ;
- inscrire davantage 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.

Conformément aux orientations inscrites dans le quatrième Contrat de Progrès, un accent particulier a été mis sur l'accompagnement des petites et moyennes entreprises et le transfert d'outils et de méthodes aux CHSCT et délégués du personnel. Le réseau ANACT a poursuivi en 2011, le développement de nouveaux outils de diagnostic et d'évaluation pour :

- faire progresser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- stimuler l'activité de travail et accompagner les changements ;
- prévenir le risque de TMS (logiciel MuskaTMS).

En 2011, l'activité opérationnelle du réseau s'est inscrite dans le cadre des trois priorités définies au niveau national : la prévention des risques psychosociaux (RPS), la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) et la gestion des âges.

Cette activité a représenté 32 225 jours de travail, dont 45% ont été consacrés à des questions en lien avec la santé au travail et 32% à des questions en lien avec la gestion des âges.

On peut noter particulièrement sur l'année 2011 :

- l'évaluation de la mise en œuvre des accords seniors ;

- l'information et l'accompagnement des entreprises dans la prévention de l'usure professionnelle (prévention de la pénibilité par l'aménagement des parcours professionnels) ;
- le maintien en emploi des actifs atteints de maladies chroniques évolutives ;
- la semaine pour la qualité de vie au travail, consacrée à l'allongement de la vie au travail avec, notamment, un sondage national, 17 sondages régionaux et un numéro spécial de la revue Travail et Changement.
- la consolidation du « modèle » d'intervention en prévention des RPS et la conception d'un guide sur la prise en compte des RPS dans le document unique d'évaluation des risques ;
- la formation de l'encadrement à la prévention des RPS ;
- l'accompagnement soutenu des entreprises en matière de prévention des RPS et la diffusion d'un numéro hors-série de la revue Travail et Changement, consacré aux résultats de l'intervention du Réseau à France Telecom ;
- l'organisation d'un colloque sur le bilan des démarches engagées dans le cadre du plan d'urgence pour la prévention du stress ;
- la conception d'un outil d'autoévaluation du risque TMS à destination des entreprises ;
- l'organisation du 3ème congrès francophone sur les TMS, à Grenoble.

En outre, l'ANACT gère pour le compte du ministère chargé du travail le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT). En 2011, 84 projets FACT ont été retenus pour un montant global de 2,8 millions d'euros.

L'indicateur 2.2 cible l'activité de l'ANSES portant sur le seul champ de la politique du travail.

Les substances suivantes ont fait l'objet d'une expertise et d'une publication en 2011 :

- 6 substances chimiques évaluées au titre des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) : trichloroéthylène, DEHP, EGEE, EGEEA, acrylamide, acide nitrique ; 2 au titre des VLEP indicateurs biologiques d'exposition : acrylamide, DEHP
- 18 valeurs limites d'exposition professionnelle au titre de l'expertise produite pour le compte du SCOEL (auprès de la Commission européenne) : monoxyde de carbone, octabromodiphényléther (octaBDE), nickel, FCR, platine, uréthane, MDA, NMA, nitroéthane, diphenylether, acide acétique, peroxyde d'hydrogène, acide acrylique, oxyde d'éthylène, nitroéthane, acide acrylique, 4-4'-diaminodiphénylméthane, N-méthylalanine
- 18 VLEP métrologie atmosphérique de substances listées par la Directive 2009/161/UE métro 3ème directive : N,N-diméthylformamide, du disulfure de carbone, du bisphénol A (poussières inhalables), du méthacrylate de méthyle, de l'acrylate de méthyle, de l'acétate de vinyle, du 2-méthoxyéthanol, de l'acétate de 2-méthoxyéthyle, du 2-éthoxyéthanol, de l'acétate de 2-éthoxyéthyle, du 1,4-dioxane, de l'acrylate d'éthyle, de l'isocyanate de méthyle, de l'éther butylique tertiaire de méthyle, du mercure et des composés inorganiques bivalents du mercure, y compris l'oxyde de mercure et le chlorure mercurique, du sulfure d'hydrogène ; N-méthyl-2-pyrrolidone ; l'acide sulfurique
- 6 au titre des valeurs toxicologiques de référence (VTR) : chlorure de vinyle, cadmium, hydrate de chloral, acide dichloroactéique, acide trichloroactéique, acide dibromoactéique
- 1 au titre des valeurs guides de l'air intérieur (VGAi) : acide cyanhydrique

L'écart constaté entre la prévision 2011 (38) et le nombre effectivement réalisé en 2011 (49) s'explique essentiellement par la réalisation de nouvelles VLEP développées dans le domaine de la métrologie atmosphérique de substances (18). En outre, s'agissant des VGAI, un rapport a été réalisé sur la méthodologie d'élaboration des valeurs guides des poussières à l'intérieur des bâtiments et concernant les valeurs de référence, un rapport est en cours sur les critères de choix et d'analyse des Valeurs de référence (VTR, VGAI, VLEP, et valeurs limites dans l'eau destinée à la consommation humaine).

OBJECTIF n° 3 : Garantir l'effectivité du droit du travail

INDICATEUR 3.1 : 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 de l'utilisateur)

	Unité	2009 Réalisation	2010 Réalisation	2011 Prévision PAP 2011	2011 Prévision mi 2011	2011 Réalisation	2013 Cible PAP 2011
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)	%	62,97	55,22	69	69	47,88	70

Commentaires techniques

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 système d'information Sitère sur la base d'un rapport entre contre-visites sans observation et contre-visites.

ANALYSE DES RÉSULTATS

L'indicateur connaît un nouveau retrait sensible, tant par rapport aux prévisions qu'au réalisé des années antérieures.

Cette évolution confirme les commentaires des années précédentes mettant en avant les travers du mode de calcul de cet indicateur ; portant sur un nombre faible de données, phénomène aggravé cette année par la problématique de l'exhaustivité des données reportées (cf. supra l'analyse des résultats de l'indicateur 1.1), il génère des évolutions en pourcentage passablement faussées.

Surtout il ne prend pas en compte un certain nombre de mises en conformité opérées par les entreprises en dehors d'une contre-visite effective de l'inspection du travail.

Pour l'ensemble de ces raisons, cet indicateur a été supprimé dans le PAP 2012.

OBJECTIF n° 4 : Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social

INDICATEUR 4.1 : Part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective

(du point de vue du citoyen)

Indicateur de la mission

	Unité	2009 Réalisation	2010 Réalisation	2011 Prévision PAP 2011	2011 Prévision mi 2011	2011 Réalisation	2013 Cible PAP 2011
Part des entreprises employant de 11 à 49 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	16,2	ND	17	17	ND	18
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	58,7	ND	52	59	ND	53
Part des salariés dans les entreprises employant de 11 à 49 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	64	ND	65	65	ND	66
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 50 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	84,2	ND	84	85	ND	85

Commentaires techniques

Source des données : DARES

Mode de calcul :

L'indicateur mesure l'importance prise par la négociation collective dans l'élaboration du droit conventionnel.

Une hausse mesurée est attendue des différents processus stimulant la négociation (seniors, stress, salaires, égalité Hommes-Femmes).

En raison du temps de traitement des informations sur ce champ d'investigation les résultats ne peuvent être communiqués que pour l'année N-2.

INDICATEUR 4.2 : Délai moyen d'extension par l'administration du travail des accords de branche

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2009 Réalisation	2010 Réalisation	2011 Prévision PAP 2011	2011 Prévision mi 2011	2011 Réalisation	2013 Cible PAP 2011
Délai moyen d'extension par l'administration du travail des accords de branche	Jours	138	140	130	130	159	125

Commentaires techniques

Source des données : DGT

Mode de calcul :

L'indicateur mesure la qualité du processus d'extension des textes conventionnels par l'administration centrale sous l'angle du délai.

Il porte sur les accords examinés par les partenaires sociaux en procédure dite « normale », c'est-à-dire hors procédures accélérées, dans le cadre de la sous-commission « conventions et accords » de la commission nationale de la négociation collective.

Cet indicateur est calculé sur la période comprise entre la demande d'extension, matérialisée par l'envoi d'un récépissé, et la date de signature de l'arrêté d'extension. Les accords donnant lieu à un refus d'extension sont exclus du calcul.

INDICATEUR 4.3 : Part des établissements (de 11 à 49 salariés) couverts par des délégués du personnel dans 3 secteurs prioritaires

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2009 Réalisation	2010 Réalisation	2011 Prévision PAP 2011	2011 Prévision mi 2011	2011 Réalisation	2013 Cible PAP 2011
Part des établissements (de 11 à 49 salariés) couverts par des délégués du personnel dans 3 secteurs prioritaires	%	22,66	24	23		ND	25

Commentaires techniquesSource des données : DGTMode de calcul :

Il s'agit du taux des établissements couverts par des délégués du personnel (au moins un élu) dans les secteurs suivants : construction, commerce-réparation automobile, industrie textile et habillement.

INDICATEUR 4.4 : Pourcentage de branches dont le coefficient de bas de grille atteint au moins le niveau du SMIC

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2009 Réalisation	2010 Réalisation	2011 Prévision PAP 2011	2011 Prévision mi 2011	2011 Réalisation	2013 Cible PAP 2011
Pourcentage de branches dont le coefficient de bas de grille atteint au moins le niveau du SMIC	%	81	88	90	90	91	91

Commentaires techniquesSource des données : DGTMode de calcul :

Exceptionnellement, en 2011, la situation des branches a été appréciée au 30 novembre car, du fait de la revalorisation automatique du SMIC au 1^{er} décembre au titre de l'inflation (+2.1%), un état des lieux au 31 décembre aurait présenté une situation anormalement dégradée, de nombreuses branches ayant vu leur premier coefficient rattrapé par le SMIC revalorisé et n'ayant pas encore pu prendre en compte ce nouveau montant du SMIC dans leurs négociations.

Ces résultats ont été présentés aux partenaires sociaux lors de la dernière réunion du Comité de suivi de la négociation salariale de branche le 8 décembre 2011.

ANALYSE DES RÉSULTATS

Le droit conventionnel est appelé à prendre une part accrue dans l'élaboration des normes de travail.

S'il appartient aux organisations syndicales et patronales de négocier ces dispositions, il revient à l'administration du travail de favoriser la négociation collective :

- en jouant à leur demande un rôle d'intermédiation entre les partenaires sociaux, à travers la présidence des commissions mixtes paritaires de branche ;
- en vérifiant la conformité des clauses conventionnelles via l'extension des accords collectifs ;
- en mettant ces accords à la disposition de toutes les parties intéressées ;
- en s'assurant du respect des obligations légales de négocier, dans les branches comme dans les entreprises ;
- en encourageant les organisations syndicales et patronales à se saisir de thèmes de négociation répondant aux transformations en cours du travail.

En outre, et dans le respect de l'indépendance des partenaires sociaux, l'État contribue à la qualité du dialogue social en facilitant la négociation collective :

- par la production d'outils d'aide à la négociation (guides méthodologiques, expertises juridiques...) et la formation des négociateurs ;

- à travers la protection des salariés pourvus d'un mandat représentatif (régime d'autorisation préalable de licenciement) ;
- par la prévention, la régulation ou la résolution des conflits du travail que les services du travail ont à connaître.

Les résultats des indicateurs 4.1. « Part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective » et 4.3. « 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 » reposent sur une enquête réalisée par la DARES, dont les résultats ne sont pas encore disponibles.

S'agissant de l'indicateur 4.2 (« Délai moyen d'extension par l'administration du travail des accords de branche »), les précisions suivantes sont apportées :

Le délai moyen d'extension est en augmentation : il s'établit au terme de l'année 2011 à 159 jours, alors qu'il était de 130 jours au cours de l'année précédente.

L'allongement des délais d'instruction s'explique par la forte augmentation des dépôts d'accords, qui se sont concentrés au cours du 1er trimestre 2011. Cet afflux a conduit le service chargé de l'extension et l'ensemble des bureaux instructeurs, à examiner en priorité les textes s'inscrivant dans le cadre de politiques publiques incitatives (ex : égalité professionnelle) ou de réformes législatives, comme celle de la formation professionnelle. Les accords relatifs à la formation professionnelle ont représenté, à eux seuls, 28 % des accords déposés au cours du 1er semestre (au titre desquels figuraient les premiers accords procédant de la réforme des Organismes paritaires collecteurs agréés).

Au total l'année 2011 a représenté une année de très forte activité pour le service en charge de l'extension avec 921 textes étendus (880 textes l'avaient été en 2010, soit une augmentation de 4,6 %). Le nombre de textes étendus en 2011 est le plus élevé sur la période 2001-2011.

Par ailleurs, le délai moyen d'extension serait en réduction si y était intégrée l'instruction des accords relevant de la procédure dite « accélérée », prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail pour les accords de salaires. En effet, en 2011, ont été examinés un nombre d'accords de salaires particulièrement élevé : ce sont ces accords qui ont majoritairement été instruits et étendus au cours de l'année 2011 (52,5 % des accords étendus sont des accords de salaires). En prenant en compte ces accords, le délai moyen d'extension global est, au titre de l'année 2011, de 107 jours (contre 111 jours en 2010).

Dans ces circonstances, la sous-commission des Conventions et Accords a été réunie à dix reprises pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement ainsi que pour recueillir l'avis des partenaires sociaux sur des textes législatifs et/ou réglementaires. Il a été décidé en 2011, en accord avec les membres de la sous-commission des Conventions et Accords, de réunir cette instance toutes les cinq semaines, ce rythme paraissant plus adapté aux contraintes des partenaires sociaux. Cette fréquence a permis de limiter l'allongement des délais d'extension, notamment au profit des accords ne posant pas de difficultés particulières et d'augmenter le volume des textes étendus. Cette sous-commission a été consultée seize fois dans le cadre de la procédure accélérée prévue pour l'examen des accords ne portant que sur les salaires.

L'évolution de l'indicateur 4.4. « Pourcentage de branches dont le coefficient de bas de grille atteint au moins le niveau du SMIC » démontre que cette année encore, le dialogue social a pu être renforcé par l'action du comité de suivi de la négociation salariale de branche, dont l'objectif est d'inciter les branches à négocier des grilles de salaires afin que les premiers niveaux soient au moins égaux au SMIC. La réunion du comité de suivi du 24 juin 2011 fût l'occasion d'établir un premier point avec les partenaires sociaux et d'examiner particulièrement la situation des branches dans lesquelles les difficultés persistent et qui devaient faire l'objet d'une surveillance particulière.

Lors de la réunion du 8 décembre, a été présentée la situation au 30 novembre : plus de 9 branches sur 10 du secteur général avaient conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient au niveau du SMIC en vigueur (159 branches des 175 branches suivies représentant 10 millions de salariés). Ces résultats établis sur les seuls premiers 11 mois de l'année confirment ainsi l'amélioration constante enregistrée chaque année depuis 2005. En effet, la part des branches non-conformes a diminué de 3/4 depuis 2005 (en passant de 40 % à 9 %)

et chaque année le pourcentage de conformité a progressé (60 % en 2005, 71 % en 2006, 73% en 2007, 79 % en 2008 et 2009, 89% en 2010).

Cela montre que la mobilisation des partenaires sociaux reste entière, malgré un contexte économique difficile. Non seulement de plus en plus de branches parviennent sur l'année à négocier des grilles démarrant au moins au niveau du SMIC mais les situations de blocages sont de moins en moins fréquentes puisque les branches non-conformes ne sont généralement pas les mêmes d'une année sur l'autre.

De plus, l'année 2011 était particulière puisqu'est intervenue au 1er décembre, une revalorisation du SMIC en application des règles d'échelle mobile (revalorisation automatique du SMIC dès dépassement du seuil de 2% d'inflation) qui était attendue par les partenaires sociaux de branches, certains retardant même l'issue de leurs négociations annuelles obligatoires sur les salaires afin de la prendre en compte.

OBJECTIF n° 5 : Lutter efficacement contre le travail illégal

INDICATEUR 5.1 : Part des contrôles portant sur le travail illégal

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2009 Réalisation	2010 Réalisation	2011 Prévision PAP 2011	2011 Prévision mi 2011	2011 Réalisation	2013 Cible PAP 2011
Part des contrôles portant sur le travail illégal	%	10,72	12,01	11	12	11,58	12

Commentaires techniques

Source des données : DGT

Mode de calcul :

Il s'agit de la proportion de contrôles effectués par les services d'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal, au regard du nombre total de contrôles effectués. Cet indicateur porte sur l'une des priorités nationales de la politique du travail. La cible retenue correspond à une répartition équilibrée entre les contrôles portant sur le travail illégal et les autres contrôles.

INDICATEUR 5.2 : Part des contrôles pour travail illégal donnant lieu à un PV pour travail illégal

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2009 Réalisation	2010 Réalisation	2011 Prévision PAP 2011	2011 Prévision mi 2011	2011 Réalisation	2013 Cible PAP 2011
Nombre de PV pour travail illégal par rapport au nombre de visites pour travail illégal	%	8,5	7	10	9	8,6	11

Commentaires techniques

Source des données : DGT

Mode de calcul :

Nombre de PV pour travail illégal rapporté au nombre de contrôles pour travail illégal effectués par l'inspection du travail.

La cible 2013 a été revue à la baisse afin de tenir compte de la réalisation 2010 et du maintien probable à un niveau élevé de l'implication des services d'inspection du travail dans des opérations de contrôle associant d'autres corps et aboutissant à des actes de verbalisation pris en charge par ces derniers.

ANALYSE DES RÉSULTATS

Lutter efficacement contre le travail illégal implique notamment d'améliorer l'efficacité du dispositif interinstitutionnel de contrôle et de répression des fraudes.

D'une part, dans un objectif de prévention, des actions de sensibilisation sur la législation et les risques encourus en cas de travail illégal sont développées avec les branches professionnelles.

D'autre part, dans un objectif de dissuasion, il s'agit d'accroître la pression des contrôles, à la fois en augmentant leur nombre et en prenant les mesures correctives et sanctions nécessaires.

La part de l'activité de l'inspection du travail portant sur le travail illégal se maintient, ce qui confirme la mobilisation de l'inspection du travail sur ce thème.

En outre, il est notable que son implication dans les opérations associant d'autres corps de contrôle reste importante, en particulier en ce qui concerne les coopérations engagées avec l'URSAFF qui ont permis en 2011 des redressements significatifs.

Deux raisons expliquent la progression de l'indicateur 5.2 sur l'activité répressive :

- l'augmentation du nombre de procédures pénales de l'ordre de 10 % ;
- la diminution du nombre de contrôles portant sur le travail illégal enregistrés dans l'outil (cf. supra l'analyse des résultats de l'indicateur 1.1).

JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX AU PROGRAMME

Numéro et intitulé de l'action / sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel (*)	Autres titres (*)	Total y.c. FDC et ADP	Titre 2 Dépenses de personnel (*)	Autres titres (*)	Total y.c. FDC et ADP
01 Santé et sécurité au travail		28 595 493	28 595 493		28 332 088	28 332 088
		27 479 194	27 479 194		28 271 858	28 271 858
02 Qualité et effectivité du droit		10 110 000	10 110 000		11 000 000	11 000 000
		8 547 183	8 547 183		9 090 713	9 090 713
03 Dialogue social et démocratie sociale		90 600 000	90 600 000		37 600 000	37 600 000
		79 373 999	79 373 999		29 218 361	29 218 361
04 Lutte contre le travail illégal						
05 Fonds national de soutien relatif à la pénibilité (nouveau)		10 000 000	10 000 000		10 000 000	10 000 000
		2 020	2 020		2 020	2 020
<i>Total des crédits prévus en LFI</i>		139 305 493	139 305 493		86 932 088	86 932 088
Ouvertures / annulations y.c. FDC et ADP	0	+382 645	+382 645	0	-728 136	-728 136
Total des crédits ouverts	0	139 688 138	139 688 138	0	86 203 952	86 203 952
Total des crédits consommés		115 402 396	115 402 396		66 582 952	66 582 952
Crédits consommés - crédits ouverts	0	-24 285 742	-24 285 742	0	-19 621 000	-19 621 000

(*) hors FDC et ADP pour les montants de la LFI

PASSAGE DU PLF À LA LFI

Les crédits prévus pour le programme 111 dans le projet de loi de finances de 2011 ont été modifiés en raison de deux amendements d'origine gouvernementale adoptés lors du débat parlementaire :

- l'amendement n° II-770 a inscrit 10 M€ d'autorisations d'engagement et de crédits de paiement sur le programme afin d'assurer le financement du Fonds national de soutien relatif à la pénibilité créé par l'article 86 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ; ce Fonds est destiné à contribuer au financement des actions mises en œuvre par les entreprises dans le cadre des accords de branche ou d'entreprise ;
- l'amendement n° II-34 a minoré de 104 507 € les autorisations d'engagement et de 67 912 € les crédits de paiement inscrits sur le programme 111 afin de participer à l'abondement du programme 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi ».

Le programme 111 présentait donc, au terme de la loi de finances initiale de 2011, 9 895 493 € d'autorisations d'engagement et 9 932 088 € de crédits de paiement supplémentaires par rapport aux crédits inscrits au projet de loi de finances.

MODIFICATIONS DE MAQUETTE

L'amendement n° II-770 présenté par le Gouvernement lors du débat parlementaire pour la loi de finances pour 2011 a abouti à la création d'une nouvelle action au sein du programme, intitulée « Action 5 : Fonds national de soutien relatif à la pénibilité ».

JUSTIFICATION DES MOUVEMENTS RÉGLEMENTAIRES ET DES LOIS DE FINANCES RECTIFICATIVES

En cours de gestion, le programme 111 a bénéficié d'un report de crédits prévu par l'arrêté du 31 mars 2011, et a été concerné par une annulation de crédits opérée par les lois de finances rectificatives.

- S'agissant de l'arrêté de reports, 2 004 141 € d'autorisations d'engagement ont été obtenues, afin d'abonder la ligne budgétaire « Audience syndicale » d'une partie des crédits non utilisés en 2010, en raison de l'entrée en vigueur tardive de la loi organisant la mesure de l'audience syndicale dans les très petites entreprises (TPE) ; les 893 360 € de crédits de paiement obtenus visaient essentiellement à permettre le paiement des restes à payer sur la ligne budgétaire « Formation des conseillers prud'hommes ».

- La loi de finances rectificative du 29 juillet 2011 a annulé 621 496 € en AE et en CP sur le programme 111 aux fins de participer aux mesures en faveur de l'hébergement d'urgence et de la réforme de la garde à vue ; Cette annulation a porté sur les crédits disponibles à hauteur de 436 497 €, et sur la réserve prudentielle pour 184 999 €.

- La loi de finances rectificative du 19 septembre 2011 a annulé 1 M€ en AE et en CP sur la réserve prudentielle du programme 111.

ORIGINE ET EMPLOI DES FONDS DE CONCOURS ET ATTRIBUTIONS DE PRODUITS

Le programme 111 n'a pas été concerné par des attributions de produits ou des fonds de concours.

RÉSERVE DE PRÉCAUTION ET FONGIBILITÉ

Les crédits bloqués au titre de la réserve de précaution, initialement dotée de 5 964 464 € d'autorisations d'engagement et de 3 364 388 € de crédits de paiement, ont fait l'objet d'une annulation en AE et en CP de 1 184 999 € à l'issue des deux lois de finances rectificatives intervenues le 29 juillet 2011 et le 19 septembre 2011. Un déblocage de cette réserve, à l'exception du solde du Fonds Etat exemplaire (1312 € en AE et en CP) et du montant correspondant aux retraits d'engagement réalisés par les services déconcentrés (57 077,86 € en AE), est intervenu le 29 novembre 2011.

S'agissant de la fongibilité, aucun mouvement notable n'a été effectué sur le programme 111.

DÉPENSES DE PERSONNEL

ÉLÉMENTS SALARIAUX

Principaux facteurs d'évolution de la masse salariale hors CAS Pensions	(en millions d'euros)
Socle Exécution 2010 retraitée	0
Exécution 2010 hors CAS Pensions	0
Changements de périmètre du programme 2011/2010	
Débasage/rebasage dépenses non reconductibles	
Impact du schéma d'emplois	
EAP schéma d'emplois de l'année n-1	
Schéma d'emplois de l'année n	
Mesures catégorielles	
Mesures générales	
EAP augmentation du point d'indice de l'année n-1	
Augmentation du point d'indice de l'année n	
GIPA	
Mesures bas salaires	

Principaux facteurs d'évolution de la masse salariale hors CAS Pensions	(en millions d'euros)
GVT solde	
<i>GVT positif</i>	
<i>GVT négatif</i>	
Autres	
Total	0

SUIVI DES CRÉDITS DE PAIEMENT ASSOCIÉS À LA CONSOMMATION DES AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT (HORS TITRE 2)

AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT	CRÉDITS DE PAIEMENT
AE ouvertes en 2011 (*) (E1) 139 688 138	CP ouverts en 2011 (*) (P1) 86 203 952
AE engagées en 2011 (E2) 115 402 396	Total des CP consommés en 2011 (P2) 66 582 952
AE affectées non engagées au 31/12/2011 (E3) 28 589	dont CP consommés en 2011 sur engagements antérieurs à 2011 (P3) = (P2) - (P4) 7 147 676
AE non affectées non engagées au 31/12/2011 (E4) = (E1) - (E2) - (E3) 24 257 153	dont CP consommés en 2011 sur engagements 2011 (P4) 59 435 276

RESTES À PAYER

Engagements ≤ 2010 non couverts par des paiements au 31/12/2010 brut (R1) 7 260 762
Travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2010 (R2) -113 086

Engagements ≤ 2010 non couverts par des paiements au 31/12/2010 net (R3) = (R1) + (R2) 7 147 676

AE engagées en 2011 (E2) 115 402 396
--

CP consommés en 2011 sur engagements antérieurs à 2011 (P3) = (P2) - (P4) 7 147 676

CP consommés en 2011 sur engagements 2011 (P4) 59 435 276

Engagements ≤ 2010 non couverts par des paiements au 31/12/2011 (R4) = (R3) - (P3) 0
--

Engagements 2011 non couverts par des paiements au 31/12/2011 (R5) = (E2) - (P4) 55 967 120

Engagements non couverts par des paiements au 31/12/2011 (R6) = (R4) + (R5) 55 967 120

Estimation des CP 2012 sur engagements non couverts au 31/12/2011 (P5) 32 828 582

Estimation du montant maximal des CP nécessaires après 2012 pour couvrir les engagements non couverts au 31/12/2011 (P6) = (R6) - (P5) 23 138 538

NB : les montants ci-dessus correspondent uniquement aux crédits hors titre 2

(*) LFI 2011 + reports 2010 + mouvements réglementaires + FDC + ADP + fongibilité asymétrique + LFR

ANALYSE DES RÉSULTATS

Au préalable, il convient de déduire du montant des crédits ouverts sur le programme 111, 57 077,86 € d'autorisations d'engagement correspondant à des retraits d'engagement des services déconcentrés, et 1 312 € en autorisations d'engagement et crédits de paiements correspondant à la participation du programme 111 au Fonds Etat exemplaire.

La consommation renseignée en 2011 pour les autorisations d'engagement à hauteur de 115 402 396 € intègre les 2 152 621 € d'annulations d'AE correspondant aux retraits d'engagement sur exercices antérieurs auxquels il a été procédé et qui ont pour effet de minorer la consommation d'AE indiquée. Ces annulations d'AE se répartissent ainsi :

- « Action n°1 : Santé et sécurité au travail » : 352 690 € ;
- « Action n° 2 : Qualité et effectivité du droit » : 1 468 192 € ;
- « Action n°3 : Dialogue social et démocratie sociale » : 331 739 €.

Les engagements restant à couvrir (55 967 120 €) par des paiements en 2012, et postérieurement, correspondent principalement aux paiements de la deuxième et de la troisième année des conventions triennales 2011-2013 relatives à la formation économique, sociale et syndicale des salariés, appelés à exercer des responsabilités syndicales (23 M€ en 2012 et 22,7M€ en 2013).

Plus précisément, pour l'année 2012, le montant des restes à payer est constitué des dépenses relatives à la mesure de l'audience syndicale (5,5 M€), aux formations des conseillers prud'hommes (2,5 M€), et à la santé et la sécurité au travail (1,8 M€).

JUSTIFICATION PAR ACTION

ACTION n° 01 : Santé et sécurité au travail

(y.c. FDC et ADP)	Prévision LFI			Réalisation		
	Titre 2	Autres titres	Total	Titre 2	Autres titres	Total
Autorisations d'engagement		28 595 493	28 595 493		27 479 194	27 479 194
Crédits de paiement		28 332 088	28 332 088		28 271 858	28 271 858

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Prévision LFI	Consommation	Prévision LFI	Consommation
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel		361 572		463 648
Subventions pour charges de service public	21 000 000	20 763 800	21 000 000	20 763 800

Les crédits de cette action permettent de verser les subventions pour charges de service public aux deux opérateurs du programme, à savoir l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES).

Ces subventions ont été versées intégralement aux deux opérateurs. La légère différence constatée entre la prévision et la consommation s'explique par l'application d'une mise en réserve sur les crédits destinés à l'ANACT.

DÉPENSES D'INTERVENTION

Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Prévision LFI	Consommation	Prévision LFI	Consommation
Transferts aux ménages		650		650
Transferts aux entreprises	2 695 493	3 124 072	2 732 088	3 133 759
Transferts aux autres collectivités	4 900 000	3 229 100	4 600 000	3 910 001

Les crédits d'intervention de cette action concernent le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) et le financement d'études liées à la connaissance des risques professionnels. Ces études visent à l'amélioration des connaissances dans le champ de la santé et de la sécurité au travail, notamment dans le domaine des risques psychosociaux ; Ils permettent également de contribuer à l'appropriation par les entreprises, d'une meilleure démarche de prévention en matière de risques professionnels considérés comme prioritaires, parmi lesquels ceux liés à l'amiante.

Aucun écart significatif n'a été constaté entre la prévision budgétaire et l'exécution en 2011.

ACTION n° 02 : Qualité et effectivité du droit

(y.c. FDC et ADP)	Prévision LFI			Réalisation		
	Titre 2	Autres titres	Total	Titre 2	Autres titres	Total
Autorisations d'engagement		10 110 000	10 110 000		8 547 183	8 547 183
Crédits de paiement		11 000 000	11 000 000		9 090 713	9 090 713

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Prévision LFI	Consommation	Prévision LFI	Consommation
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	100 000	-9 015	100 000	53 839

L'écart avec la prévision s'explique par la difficulté d'évaluer précisément les besoins pour des élections complémentaires par nature non prévisibles.

DÉPENSES D'INTERVENTION

Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Prévision LFI	Consommation	Prévision LFI	Consommation
Transferts aux ménages	506 000	550 339	506 000	579 606
Transferts aux entreprises	644 000	384 475	644 000	415 821
Transferts aux collectivités territoriales		389		902
Transferts aux autres collectivités	8 860 000	7 620 995	9 750 000	8 040 545

Ces crédits d'intervention couvrent les actions relatives à la formation des conseillers prud'hommes, ainsi que les dépenses liées aux conseillers du salarié et aux subventions aux associations.

S'agissant de la formation des conseillers prud'hommes, la consommation des crédits de paiement est sensiblement plus faible que prévue en raison du retard constaté dans la transmission des pièces justificatives permettant le paiement des jours de formation réalisés dans les dernières semaines de l'année (ce paiement sera financé sur les CP inscrits en LFI 2012).

Pour ce qui concerne les dépenses liées au conseiller du salarié et aux subventions aux associations, la consommation a été conforme en AE et en CP aux prévisions budgétaires.

ACTION n° 03 : Dialogue social et démocratie sociale

(y.c. FDC et ADP)	Prévision LFI			Réalisation		
	Titre 2	Autres titres	Total	Titre 2	Autres titres	Total
Autorisations d'engagement		90 600 000	90 600 000		79 373 999	79 373 999
Crédits de paiement		37 600 000	37 600 000		29 218 361	29 218 361

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Prévision LFI	Consommation	Prévision LFI	Consommation
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	14 400 000	6 513 755	9 700 000	2 319 724

Les crédits de fonctionnement de cette action sont destinés à couvrir les dépenses relatives à la conduite du projet de mesure de l'audience des organisations syndicales, critère déterminant des nouvelles règles de représentativité syndicale. Ce projet est issu de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, complétée par la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010.

L'écart existant entre la consommation et les prévisions s'explique par le retard pris dans la passation des marchés publics relatifs à la mesure de l'audience syndicale dans les très petites entreprises (TPE), l'essentiel des marchés ayant été passé au dernier trimestre de l'année, reportant ainsi la consommation sur cette ligne. La part des crédits non consommés en 2011 a fait l'objet d'une demande de reports afin de permettre la réalisation de la mesure de l'audience syndicale en 2012.

DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Prévision LFI	Consommation	Prévision LFI	Consommation
Dépenses pour immobilisations incorporelles de l'État		760 800		500 979

DÉPENSES D'INTERVENTION

Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Prévision LFI	Consommation	Prévision LFI	Consommation
Transferts aux ménages		2 942		4 664
Transferts aux entreprises		-68 302		16 814
Transferts aux collectivités territoriales	76 200 000	30 630	27 900 000	24 564
Transferts aux autres collectivités		72 134 174		26 351 616

Ces dépenses d'intervention ont principalement servi à financer l'aide que l'Etat apporte à la formation des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales. Aucun écart significatif n'a été constaté entre la prévision et la consommation.

ACTION n° 05 : Fonds national de soutien relatif à la pénibilité

(y.c. FDC et ADP)	Prévision LFI			Réalisation		
	Titre 2	Autres titres	Total	Titre 2	Autres titres	Total
Autorisations d'engagement		10 000 000	10 000 000		2 020	2 020
Crédits de paiement		10 000 000	10 000 000		2 020	2 020

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES D'INTERVENTION

Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Prévision LFI	Consommation	Prévision LFI	Consommation
Transferts aux entreprises	10 000 000	2 020	10 000 000	2 020

Aucune consommation en AE et en CP n'a été réalisée sur cette action (les 2 020 € doivent être rattachés en AE et en CP à l'action n°3 « Dialogue social et démocratie sociale ».).

Le Fonds national de soutien relatif à la pénibilité a été créé par l'article 86 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et son application a été prévue par le décret n° 2011-1969 du 26 décembre 2011. Le caractère tardif de la publication de ce décret a empêché la consommation des crédits votés en 2011. Ceux-ci font l'objet d'une demande de reports en 2012 afin de permettre la mise en œuvre effective de ce Fonds.

OPÉRATEURS

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ALLOUÉS AUX OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

Nature de la dépense	Réalisation 2010 (RAP 2010)		LFI 2011		Réalisation 2011	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Subventions pour charges de service public (titre 3-2)	22 339 157	22 339 157	21 000 000	21 000 000	20 763 800	20 763 800
Dotations en fonds propres (titre 7-2)						
Transferts (titre 6)					970 000	970 000
Total	22 339 157	22 339 157	21 000 000	21 000 000	21 733 800	21 733 800

En 2011, l'Institut national de veille sanitaire (INVS) a reçu 970 000 € du programme 111 sur la base d'une convention de prestation.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS

EMPLOIS DES OPÉRATEURS Y COMPRIS OPÉRATEURS MULTI-IMPUTÉS SI PROGRAMME CHEF DE FILE

Intitulé de l'opérateur	Réalisation 2010 (1)				Prévision 2011 (3)				Réalisation 2011			
	ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETP rémunérés par les opérateurs			ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETP rémunérés par les opérateurs			ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETP rémunérés par les opérateurs		
		sous plafond	hors plafond	contrats aidés		sous plafond LFI	hors plafond LFI	contrats aidés		sous plafond	hors plafond	contrats aidés
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail		73	10			78	9			73	8	
Total		73	10			78	9			73	8	

(1) La réalisation 2010 reprend la présentation du RAP 2010.

(2) Emplois des opérateurs inclus dans le plafond d'emplois du ministère.

(3) La prévision 2011 fait référence aux plafonds votés en Loi de finances initiale 2011 ou, le cas échéant, en Loi de finances rectificative 2011.

EMPLOIS DES OPÉRATEURS MULTI-IMPUTÉS (PROGRAMME NON CHEF DE FILE)

Intitulé de l'opérateur <i>Programme chef de file</i>	Réalisation 2010 (1)				Prévision 2011 (3)				Réalisation 2011			
	ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETP rémunérés par les opérateurs (4)			ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETP rémunérés par les opérateurs (4)			ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETP rémunérés par les opérateurs (4)		
		sous plafond	hors plafond	contrats aidés		sous plafond LFI	hors plafond LFI	contrats aidés		sous plafond	hors plafond	contrats aidés
ANSéS - Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail <i>206 Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation</i>		1 173	75			1 298	43			1 276	67	
Total		1 173	75			1 298	43			1 276	67	

(1) La réalisation 2010 reprend la présentation du RAP 2010.

(2) Emplois des opérateurs inclus dans le plafond d'emplois du ministère.

(3) La prévision 2011 fait référence aux plafonds votés en Loi de finances initiale 2011 ou, le cas échéant, en Loi de finances rectificative 2011.

(4) Selon les informations fournies dans le RAP du programme chef de file

PRÉSENTATION DES OPÉRATEURS (OU CATÉGORIES D'OPÉRATEUR)

ANACT - AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'ANACT participe à la mise en œuvre de l'action 1 « Santé et sécurité au travail » du programme 111.

L'ANACT est depuis le 1^{er} janvier 2006 opérateur du programme 111 du budget de l'État.

Le réseau de l'ANACT, constitué des associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), participe à la mise en œuvre du programme 103 (sur lequel s'inscrivent les financements déconcentrés des ARACT contractualisés dans les CPER).

La tutelle de l'ANACT est assurée par la Direction générale du travail.

Les missions de l'Agence sont définies à l'article L.4642-1 du code du travail. Ses priorités et ses objectifs sont réajustés par la signature de contrats de progrès pluriannuels en fonction de l'évolution des priorités gouvernementales et après négociations avec les partenaires sociaux.

Les activités de l'ANACT et de son réseau d'associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), telles que définies dans le quatrième contrat de progrès conclu le 23 juin 2009 avec l'État pour les années 2009-2012, s'articulent autour des champs d'action suivants :

- la promotion de la santé au travail ;
- les mutations du travail, les changements techniques et organisationnels ;
- les liens entre travail, compétences et développement des personnes tout au long de la vie ;
- la gestion des âges, l'approche par genre et la prise en compte de la pluralité des populations au travail ;
- les pratiques de pilotage des conditions de travail en entreprise ;
- les conditions de travail, la performance durable des entreprises et le développement économique.

Le quatrième contrat de progrès identifie 4 objectifs prioritaires au sein du réseau pour l'amélioration des conditions de travail :

- renforcer les actions de transfert pour accroître l'impact du réseau sur l'amélioration des conditions de travail, particulièrement dans les TPE et PME ;
- inscrire davantage 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.

Conformément aux orientations inscrites dans le quatrième Contrat de Progrès, un accent particulier a été mis sur l'accompagnement des petites et moyennes entreprises et le transfert d'outils et de méthodes aux CHSCT et délégués du personnel. Le réseau ANACT a poursuivi en 2011, le développement de nouveaux outils de diagnostic et d'évaluation pour :

- faire progresser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- simuler l'activité de travail et accompagner les changements ;
- prévenir le risque de troubles musculo-squelettiques (TMS).

En 2011, l'activité opérationnelle du réseau s'est inscrite dans le cadre des trois priorités définies au niveau national : la prévention des risques psychosociaux, la prévention des troubles musculo-squelettiques et la gestion des âges.

Cette activité a représenté 32 225 jours, dont 45% ont été consacrés à des questions en lien avec la santé au travail et 32% à des questions en lien avec la gestion des âges.

On peut noter particulièrement sur l'année 2011 :

- l'évaluation pour l'emploi des accords seniors ;
- l'information et l'accompagnement des entreprises dans la prévention de l'usure professionnelle (prévention de la pénibilité par l'agencement des parcours professionnels) ;
- le maintien en emploi des actifs atteints de maladies chroniques évolutives ;

- la semaine pour la qualité de vie au travail, consacrée à « l'allongement de la vie au travail », avec notamment, un sondage national, 17 sondages régionaux, et un numéro spécial de la revue Travail et Changement ;
- la consolidation du « modèle » d'intervention en prévention des risques psycho-sociaux (RPS) et la conception d'un guide sur la prise en compte des RPS dans le document unique ;
- la formation des encadrants pour la prévention des RPS ;
- l'accompagnement soutenu des entreprises en matière de prévention des RPS et la diffusion d'un numéro hors-série de la revue Travail et Changement, consacré aux résultats de l'intervention du réseau au sein de France Telecom ;
- l'organisation d'un colloque sur le bilan des démarches engagées dans le cadre du plan d'urgence pour la prévention du stress ;
- la diffusion du progiciel Muska qui permet d'analyser les situations de travail susceptibles d'engendrer des TMS et de pronostiquer l'impact des actions de prévention ;
- la conception d'un outil d'autoévaluation du risque TMS à destination des entreprises ;
- l'organisation du 3ème congrès francophone sur les TMS, à Grenoble.

En outre, l'ANACT gère pour le compte du Ministère du travail le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT). En 2011, 76 projets FACT ont été retenus pour un montant global de 2,2 millions d'euros.

FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Action ou autre programme intéressé ou nature de la dépense	Réalisation 2010 (RAP 2010)		LFI 2011		Réalisation 2011	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Action n° 01 : Santé et sécurité au travail	12 490	12 490	11 810	11 810	11 573	11 573
Subventions pour charges de service public	12 490	12 490	11 810	11 810	11 573	11 573
Total	12 490	12 490	11 810	11 810	11 573	11 573

La différence entre le montant de la LFI et celui de la SCSP est due à l'impact de la réserve de précaution.

COMPTE FINANCIER 2011 DE L'OPÉRATEUR

Compte de résultat

(en milliers d'euros)

Charges	Budget prévisionnel	Compte financier (1)	Produits	Budget prévisionnel	Compte financier (1)
Personnel	5 557	5 375	Ressources de l'État	11 573	11 573
Fonctionnement	10 540	10 415	- subventions de l'État	11 573	11 573
Intervention			- ressources fiscales		
			Autres subventions	2 400	1 870
			Ressources propres et autres	1 732	2 594
Total des charges	16 097	15 790	Total des produits	15 705	16 037
Résultat : bénéfice		247	Résultat : perte	392	
Total : équilibre du CR	16 097	16 037	Total : équilibre du CR	16 097	16 037

(1) soumis à l'approbation du conseil d'administration

Tableau de financement abrégé

(en milliers d'euros)

Emplois	Budget prévisionnel	Compte financier (1)	Ressources	Budget prévisionnel	Compte financier (1)
Insuffisance d'autofinancement	5		Capacité d'autofinancement		538
Investissements	728	631	Ressources de l'État		
			Autres subv. d'investissement et dotations		
			Autres ressources	300	200
Total des emplois	733	631	Total des ressources	300	738
Apport au fonds de roulement		107	Prélèvement sur le fonds de roulement	433	

(1) soumis à l'approbation du conseil d'administration

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	Réalisation 2010 (1)	Prévision 2011 (2)	Réalisation 2011
Emplois (ETP) rémunérés par l'opérateur	83	87	81
- sous plafond	73	78	73
- hors plafond	10	9	8

(1) La réalisation 2010 reprend la présentation du RAP 2010.

(2) La prévision 2011 fait référence aux plafonds des autorisations d'emplois votés en Loi de finances initiale 2011 ou, le cas échéant, en Loi de finances rectificatives 2011.

ANSES - AGENCE NATIONALE DE SÉCURITÉ SANITAIRE, DE L'ALIMENTATION, DE L'ENVIRONNEMENT ET DU TRAVAIL

Le 1^{er} juillet 2010, a été officiellement créée l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation de l'environnement et du travail (ANSES), résultat de la fusion de l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments (AFSSA) et de l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET).

L'ordonnance n° 2010-18 du 7 janvier 2010 et le décret n° 2010-719 du 28 juin 2010 relatifs à l'Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail, sont les textes fondateurs de l'ANSES.

L'ANSES reprend les attributions et les moyens de chacune des deux anciennes agences. Elle a pour mission principale de réaliser et de fournir aux autorités compétentes l'expertise scientifique indépendante et pluridisciplinaire, ainsi que l'appui scientifique et technique, nécessaires à l'élaboration des politiques de protection de la santé, liées à des expositions environnementales, professionnelles ou alimentaires, et à la mise en œuvre des mesures de gestion des risques dans ses domaines de compétence.

Le Gouvernement dispose ainsi d'une expertise globale des risques sanitaires, qu'ils soient liés aux milieux de vie et de travail, à des produits (qu'il s'agisse de pesticides ou de produits chimiques) ou à l'alimentation. La création de l'ANSES conjugue la garantie d'une expertise en santé publique indépendante et l'ouverture sur les préoccupations de la société civile face aux risques auxquels l'individu est exposé dans sa vie quotidienne. Avec l'ANSES, la France se dote d'une agence unique chargée d'évaluer, de prévenir et de protéger contre le risque global. L'ANSES répond ainsi à la nécessité d'une expertise pluridisciplinaire pour répondre aux risques de notre société.

L'Agence contribue également à la santé publique en assurant la protection et le bien-être des animaux (étude, prévention et traitement des maladies animales), la protection de la santé des végétaux (évaluation des produits de traitement des cultures) et l'évaluation des propriétés nutritionnelles et fonctionnelles des aliments. Elle autorise enfin la mise sur le marché des médicaments vétérinaires et la pharmacovigilance associée.

Pour mener à bien ses missions, l'ANSES s'appuie largement sur la communauté scientifique française et internationale, au moyen de partenariats et de conventions de recherches avec les institutions scientifiques, d'appels à candidature et d'appels à projets de recherche.

L'ANSES est placée sous la tutelle des ministres chargés de l'agriculture, de la consommation, de l'environnement, de la santé et du travail. La composition de son conseil d'administration (partenaires sociaux, ONG, associations notamment de protection de l'environnement et de défense des consommateurs, organisations professionnelles, élus et personnalités qualifiées) témoigne de la volonté d'impliquer l'ensemble de la société civile dans sa gouvernance. Le conseil d'administration de l'ANSES comporte cinq collèges - pouvoirs publics, partenaires sociaux, organisations professionnelles, ONG et mouvement associatif, élus – auxquels s'ajoutent des personnalités qualifiées et les représentants du personnel de l'agence. Il est épaulé de quatre comités d'orientations dédiés à la santé environnement, la santé au travail, la sécurité alimentaire et la qualité nutritionnelle, la santé animale et végétale.

Enfin, l'Agence peut être saisie par les associations de consommateurs, de protection de l'environnement et par celles défendant les intérêts des patients et des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

L'ANSES concourt à la mise en œuvre de l'action 4 "Acquisition et mobilisation des moyens scientifiques et techniques pour maîtriser les risques sanitaires" du programme 206 « sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation ». Elle reçoit également des crédits du programme 204 "Prévention et sécurité sanitaire", du programme 111 " Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail", du programme 181 "Prévention des risques" et du programme 190 "Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de l'aménagement durables".

Le programme 206 est le programme « chef de file » : il récapitule l'ensemble des emplois et des crédits alloués à l'Agence. Les données de réalisation 2011 relatives à cet opérateur sont donc intégrées au rapport annuel de performance de ce programme.

FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Action ou autre programme intéressé ou nature de la dépense	Réalisation 2010 (RAP 2010)		LFI 2011		Réalisation 2011	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Action n° 01 : Santé et sécurité au travail	9 721	9 721	9 190	9 190	9 190	9 190
Subventions pour charges de service public	9 721	9 721	9 190	9 190	9 190	9 190
Total pour ce programme	9 721	9 721	9 190	9 190	9 190	9 190
Programme 181 : Prévention des risques	7 991	7 991	7 000	7 000	7 065	7 165
Subventions pour charges de service public	7 991	7 991	7 000	7 000	7 065	7 165
Programme 190 : Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de l'aménagement durables	1 537	1 537	1 600	1 600	1 551	1 551
Subventions pour charges de service public	1 537	1 537	1 600	1 600	1 551	1 551
Programme 204 : Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins	16 310	16 360	13 700	13 700	14 681	14 681
Subventions pour charges de service public	16 132	16 182	13 700	13 700	14 681	14 681
Transferts	178	178				
Programme 206 : Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	54 778	54 778	68 002	67 158	67 541	66 202
Subventions pour charges de service public	54 778	54 778	68 002	67 158	67 541	66 202
Total	90 337	90 387	99 492	98 648	100 028	98 789

■ CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	Réalisation 2010 (1)	Prévision 2011 (2)	Réalisation 2011
Emplois (ETP) rémunérés par l'opérateur	1 248	1 341	1 343
- <i>sous plafond</i>	1 173	1 298	1 276
- <i>hors plafond</i>	75	43	67
Autres emplois (ETPT) en fonction dans l'opérateur	9	8	
- <i>rémunérés par d'autres collectivités ou organismes</i>	9	8	

(1) Pour la « Prévision 2011 », il s'agit du plafond des autorisations d'emplois prévues en LFI 2011.

(2) Selon les informations fournies dans le RAP du programme chef de file pour cet opérateur (206 Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation).

ANALYSE DES COÛTS DU PROGRAMME ET DES ACTIONS

Avertissement

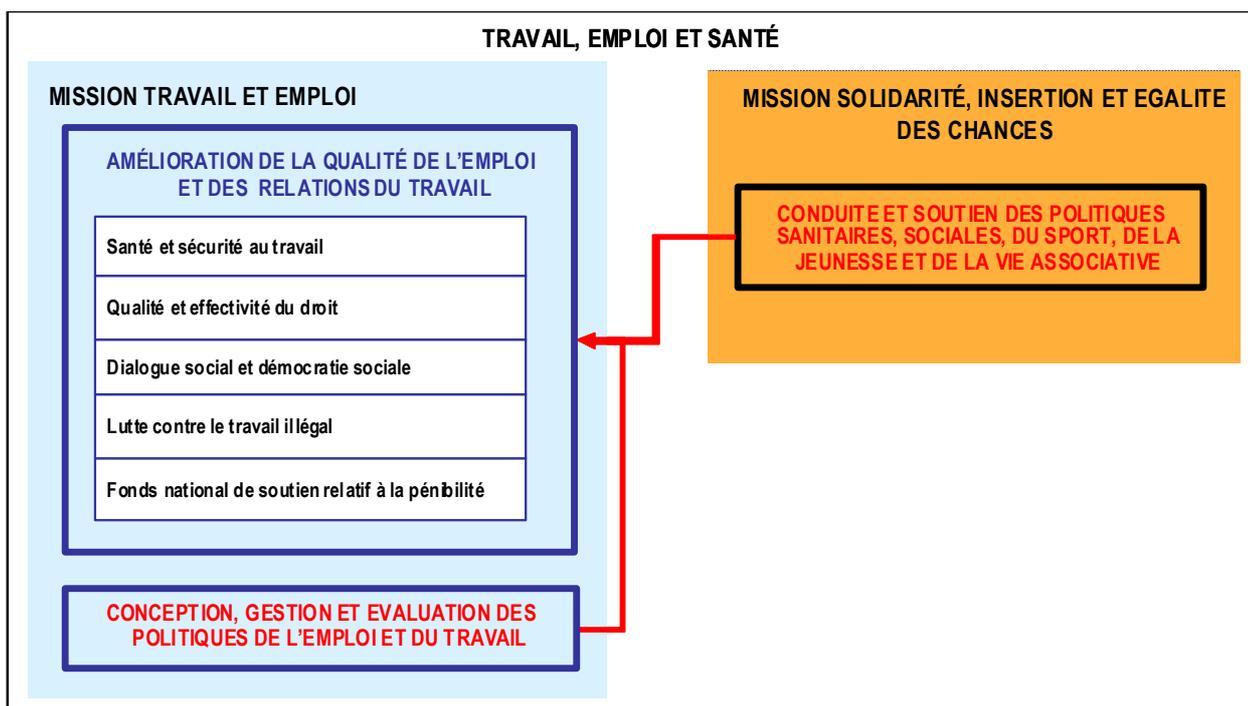
Sont données dans cette partie les évaluations des dépenses complètes (comptabilité budgétaire) et des coûts complets (comptabilité générale de l'État) par action après ventilation des dépenses et des coûts des actions de conduite et pilotage, de soutien et de services polyvalents vers les actions de politique publique. Ces évaluations ont été conduites par les ministères en charge des programmes, avec l'appui des départements comptables ministériels, en concertation avec le ministère du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État. La démarche pragmatique adoptée s'est appuyée sur les principes et méthodes définis au plan interministériel.

L'attention est appelée sur le fait que l'analyse des coûts a posteriori a été menée à partir de données d'exécution budgétaires et comptables non définitivement arrêtées (situation arrêtée le 5 mars 2012). L'objet de l'analyse des coûts est de donner au Parlement des ordres de grandeur suffisamment significatifs mais pas nécessairement précis à l'euro près. Le fait que ces données aient pu le cas échéant faire l'objet de réajustements ultérieurs n'est pas de nature à altérer la signification des résultats présentés ici.

Après un rappel de la cartographie des déversements concernant le programme et ses actions ainsi que des dépenses prévisionnelles complètes pour 2011, telles qu'elles résultent du retraitement des crédits ouverts par la LFI et des fonds de concours prévus, les résultats de l'analyse des coûts des actions sont présentés en deux volets : les dépenses complètes exécutées, basées sur les données de la comptabilité budgétaire, et les coûts complets, basés sur les données de la comptabilité générale (ou charges).

SCHÉMA DE DÉVERSEMENT ANALYTIQUE DU PROGRAMME

Ce schéma représente les liens entre les actions du programme et avec des actions d'autres programmes.



VENTILATION PRÉVISIONNELLE PAR ACTION DES CRÉDITS

Intitulé de l'action	LFI 2011 Crédits directs y.c. FDC et ADP	LFI 2011 après ventilation interne	LFI 2011 après ventilation externe
Santé et sécurité au travail	28 332 088	28 332 088	180 313 288
Qualité et effectivité du droit	11 000 000	11 000 000	186 728 262
Dialogue social et démocratie sociale	37 600 000	37 600 000	156 335 312
Lutte contre le travail illégal			28 496 476
Fonds national de soutien relatif à la pénibilité (nouveau)	10 000 000	10 000 000	10 000 000
Total	86 932 088	86 932 088	561 873 338

DÉPENSES EXÉCUTÉES APRÈS VENTILATION OU « DÉPENSES COMPLÈTES »

Avertissement

Les dépenses complètes sont présentées en deux phases. Lorsque sont opérés des déversements entre actions du programme, seuls ceux-ci sont pris en compte dans un premier temps, afin que le responsable de programme présente les dépenses par action de politique publique résultant de sa gestion.

Les déversements vers ou depuis les actions d'autres programmes, voire d'autres missions, sont intégrés dans un second temps, afin de rendre compte de la dépense complète exécutée, par action de politique publique.

DÉPENSES EXÉCUTÉES APRÈS VENTILATION INTERNE

Intitulé de l'action	Exécution 2011 CP	Ventilation interne (au sein du programme)	Exécution 2011 après ventilation interne	Écart à la prévision 2011	Écart à l'exécution 2010
	Dépenses directes				
Santé et sécurité au travail	28 271 858		28 271 858	-60 230	-1 929 662
Qualité et effectivité du droit	9 090 713		9 090 713	-1 909 287	+95 934
Dialogue social et démocratie sociale	29 218 361		29 218 361	-8 381 639	-2 009 391
Lutte contre le travail illégal					
Fonds national de soutien relatif à la pénibilité (nouveau)	2 020		2 020	-9 997 980	+2 020
Total	66 582 952		66 582 952	-20 349 136	-3 841 099

DÉPENSES EXÉCUTÉES APRÈS VENTILATION EXTERNE

Intitulé de l'action	Exécution 2011 après ventilation interne	Ventilation externe (entre programmes)	Exécution 2011 après ventilation externe Dépenses complètes	Écart à la prévision 2011	Écart à l'exécution 2010
Santé et sécurité au travail	28 271 858	+154 811 524	183 083 382	+2 770 094	-3 271 471
Qualité et effectivité du droit	9 090 713	+179 000 824	188 091 537	+1 363 275	-1 455 533
Dialogue social et démocratie sociale	29 218 361	+120 946 503	150 164 864	-6 170 448	-3 057 680
Lutte contre le travail illégal		+29 027 160	29 027 160	+530 684	-251 590
Fonds national de soutien relatif à la pénibilité (nouveau)	2 020		2 020	-9 997 980	+2 020
Total	66 582 952	+483 786 011	550 368 963	-11 504 375	-8 034 254

Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | ANALYSE DES COÛTS

Ventilation des dépenses de pilotage, de soutien et/ou de polyvalence vers (+) ou en provenance (-) d'autres programmes	-483 786 011
Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative (Mission « Solidarité, insertion et égalité des chances »)	-5 434 646
Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail (Mission « Travail et emploi »)	-478 351 365

Modalités de déversement

Le périmètre de l'analyse des coûts des actions du programme se compose :

- d'une part du déversement depuis le programme 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques du travail et de l'emploi » (Mission Travail et emploi), réparti au prorata des effectifs.
- d'autre part du déversement depuis le programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales » (Mission Solidarité, insertion et égalité des chances) des crédits correspondants aux fonctions transversales des services comme le Secrétariat général des ministères sociaux, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), la Délégation aux affaires européennes et internationales (DAEI), et le fonctionnaire de défense. Ce déversement porte sur l'ensemble des programmes de politique publique de la mission et est réparti au prorata des effectifs.

ANALYSE DES RÉSULTATS

Les crédits des actions 1, 2, 3 et 4 du programme "Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail" représentent pour chaque action moins de 1% des crédits exécutés de la mission Travail et emploi.

Après ventilations externes, le programme 111 voit ses crédits multipliés par huit. Cette augmentation est principalement due au déversement des crédits du programme 155 constitué principalement de crédits de personnel, d'investissement et de fonctionnement.

COÛTS COMPLETS PAR ACTION DE POLITIQUE PUBLIQUE**Avertissement**

La construction de coûts complets assis exclusivement sur des données de comptabilité générale (charges) a pour but de compléter l'information du Parlement en donnant à terme une image la plus fidèle possible de la consommation de l'ensemble des ressources, imputable à l'exercice, permettant l'atteinte des objectifs des politiques publiques.

L'intégration au bilan des actifs de l'État, progressive depuis 2006, est aujourd'hui exhaustive rendant possible l'identification des charges par programmes et actions. Cependant, la difficulté d'utilisation et d'interprétation réside dans l'ampleur des données comptables à prendre en compte (charges ayant donné lieu à opérations budgétaires : personnel, fonctionnement, subventions pour charges de service public, transferts aux ménages, entreprises et collectivités - rattachement de charges à l'exercice et charges n'ayant donné lieu à aucun décaissement : variations de stocks, dotations aux amortissements, aux dépréciations d'actifs, aux provisions...).

L'appropriation progressive de la comptabilité générale conditionne également la portée de l'analyse des coûts appliquée aux charges. Les données comptables elles-mêmes et les traitements analytiques ne permettent pas encore d'évaluer avec suffisamment de précision les coûts complets des politiques publiques. Le coût économique et le lien avec les activités, lorsqu'ils auront pu être établis, ne sauraient donc avoir, à ce stade, qu'un caractère indicatif, au mieux illustratif.

Intitulé de l'action	Exécution 2011 Coûts directs	Ventilation des coûts de pilotage, de soutien et/ou de polyvalence		Exécution 2011 Coûts complets	Écart à l'exécution 2010 Coûts complets
		au sein du programme	entre programmes		
Santé et sécurité au travail	33 524 644		+162 590 238	196 114 882	+2 331 314
Qualité et effectivité du droit	14 301 915		+187 994 963	202 296 878	+7 091 522
Dialogue social et démocratie sociale	120 448 879		+127 023 623	247 472 502	+92 454 062
Lutte contre le travail illégal			+30 485 670	30 485 670	+897 699
Fonds national de soutien relatif à la pénibilité (nouveau)	2 020			2 020	+2 020
Total	168 277 458		+508 094 494	676 371 952	+102 776 617

Ventilation des coûts de pilotage, de soutien et/ou de polyvalence vers (+) ou en provenance (-) d'autres programmes	-508 094 494
Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative (Mission « Solidarité, insertion et égalité des chances »)	-5 434 646
Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail (Mission « Travail et emploi »)	-502 659 848

ANALYSE DES COÛTS COMPLETS

Les coûts directs agrègent tant l'exécution budgétaire que l'exécution comptable. Les charges comptables du programme 111 sont principalement composées de provisions pour charges portant sur les conventions de formation économique et sociale.

Contribution de l'Autorité de sûreté nucléaire au rapport sur l'inspection du travail en France en 2011, rédigé en application des articles 20 et 21 de la Convention n° 81 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), créée par la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire, autorité administrative indépendante, 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) voir infra §3.

1. Actions d'inspection de l'ASN.

En 2011, l'activité de l'ASN a été fortement impactée par la catastrophe survenue à Fukushima au Japon. Dès l'annonce de cette catastrophe, l'ASN a créé son centre d'urgence pour comprendre l'accident qui s'est produit sur la centrale nucléaire de Fukushima Daiichi afin d'assurer l'information de la population française.

Avec le concours de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) qui avait également créé son centre de crise pour la circonstance, elle a veillé à recueillir les éléments d'information lui permettant de comprendre les événements survenus et l'évolution de la situation.

Le 3 janvier 2012, l'ASN a publié ses conclusions sous la forme d'un rapport et d'un avis formel, qu'elle a transmis au Premier ministre.

Dans son avis, l'ASN rappelle que :

- la catastrophe survenue à la centrale nucléaire de Fukushima Daiichi confirme que, malgré les précautions prises pour la conception, la construction et le fonctionnement des installations nucléaires, un accident ne peut jamais être exclu ;
- l'exploitant est le premier responsable de la sûreté de ses installations, l'ASN assurant, au nom de l'État, le contrôle de la sûreté nucléaire, avec l'appui technique de l'IRSN et de ses Groupes permanents d'experts. Conformément à la loi, l'ASN veille à l'amélioration continue de la sûreté des installations nucléaires civiles françaises, notamment par le processus des réexamens périodiques et la prise en compte du retour d'expérience.

À l'issue des évaluations complémentaires de sûreté des installations nucléaires prioritaires, l'ASN considère que les installations examinées présentent un niveau de sûreté suffisant pour qu'elle ne demande l'arrêt immédiat d'aucune d'entre elles. Dans le même temps, l'ASN considère que la poursuite de leur exploitation nécessite d'augmenter dans les meilleurs délais, au-delà des marges de sûreté dont elles disposent déjà, leur robustesse face à des situations extrêmes.

L'ASN impose donc aux exploitants un ensemble de mesures devant permettre de doter les installations de moyens leur permettant de faire face :

- à un cumul de phénomènes naturels d'ampleur exceptionnelle et surpassant les phénomènes retenus lors de la conception ou du réexamen de sûreté des installations ;
- à des situations d'accidents graves consécutives à la perte prolongée des sources électriques ou du refroidissement et pouvant affecter l'ensemble des installations d'un même site.

Parmi ces dispositions nouvelles, l'ASN souligne particulièrement l'importance des mesures suivantes :

- la mise en place, pour toutes les installations, d'un « noyau dur » de dispositions matérielles et organisationnelles permettant de maîtriser les fonctions fondamentales de sûreté dans des situations extrêmes, avec l'objectif de prévenir un accident grave, de limiter les rejets radioactifs massifs dans un scénario d'accident qui n'aurait pas pu être maîtrisé et de permettre à l'exploitant d'assurer, même dans des situations extrêmes, les missions qui lui incombent dans la gestion d'une crise. Il s'agira par exemple de mettre en place un centre de gestion de crise et un groupe électrogène diesel « bunkerisés », ainsi qu'une alimentation en eau d'ultime secours. Les matériels qui feront partie de ce noyau dur devront être conçus pour résister à des événements majeurs (séisme, inondation...), d'ampleur très supérieure à ceux qui sont pris en compte pour déterminer le niveau de résistance des installations, même s'ils ne sont pas considérés comme plausibles. Les exploitants devront proposer à l'ASN, avant le 30 juin 2012, le contenu et les spécifications du « noyau dur » de chaque installation ;
- pour les centrales électronucléaires, la mise en place progressive, à partir de 2012, de la « Force d'action rapide nucléaire (FARN) » proposée par EDF, dispositif national d'intervention rassemblant des équipes spécialisées et des matériels, pouvant assurer la relève des équipes d'un site accidenté et mettre en œuvre des moyens complémentaires d'intervention d'urgence en moins de 24 heures. Le dispositif sera complètement opérationnel fin 2014 ;
- pour les piscines d'entreposage de combustible des différentes installations, la mise en place de dispositions renforcées visant à réduire les risques de dénoyage du combustible ;
- pour les centrales électronucléaires et les silos de La Hague, des études de faisabilité en vue de la mise en place de dispositifs techniques, de type enceinte géotechnique ou d'effet équivalent, visant à protéger les eaux souterraines et superficielles en cas d'accident grave.

Ces nouvelles exigences correspondent à des travaux considérables et à des investissements massifs, qui commencent dès 2012 et s'étaleront sur plusieurs années.

Au-delà de ces mesures, l'ASN considère qu'il convient de porter une attention particulière aux facteurs sociaux, organisationnels et humains. À l'issue des expertises menées sur ces évaluations, l'ASN retient plusieurs priorités dans ce domaine ;

- le renouvellement des effectifs et des compétences des exploitants, qui est un point fondamental, alors que s'engagent simultanément une relève importante des générations et des travaux considérables à la suite des ECS ;
- l'organisation du recours à la sous-traitance, qui est un sujet majeur et difficile ;
- la recherche sur ces thèmes, pour laquelle des programmes doivent être engagés, au niveau national ou européen.

L'ASN mettra en place un groupe de travail pluraliste sur ces sujets.

L'ASN a mis en ligne sur son site www.asn.fr toutes les informations relatives aux évaluations complémentaires de sûreté, regroupées sous la rubrique intitulée « Les évaluations complémentaires de sûreté » qui est tenue à jour régulièrement, en particulier lors des étapes clés prévues pour assurer le suivi des travaux induits par cette démarche.

En 2011, à la suite de l'accident nucléaire survenu sur la centrale de Fukushima au Japon le 11 mars 2011, l'ASN a adapté son programme d'inspections pour renforcer le contrôle de l'ensemble des installations nucléaires françaises jugées prioritaires.

38 inspections ciblées, représentant 110 journées sur le terrain, ont visé à contrôler par sondage la conformité des matériels et de l'organisation de l'exploitant sur le terrain au regard du référentiel de sûreté existant. Elles ont porté sur les thèmes suivants :

- la protection contre les agressions externes en particulier la résistance au séisme et la protection contre les inondations ;
- la perte des alimentations électriques ;
- la perte des sources de refroidissement ;
- la gestion opérationnelle des situations d'urgence radiologiques.

l'ASN a réalisé 2 061 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 de construction et d'exploitation des équipements sous pression utilisés dans les INB.

▪ Le contrôle des INB et des équipements sous pression

En 2010, 749 inspections ont été menées, dont 157 à caractère inopiné sur les INB. Par ailleurs, l'ASN a mandaté des organismes agréés qui ont réalisé, en 2011 plus de 400 inspections dans le cadre de l'évaluation de la conformité des équipements sous pression nucléaires.

▪ Le contrôle des transports de matières radioactives

100 inspections des activités de transport ont été réalisées en 2011.

▪ 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'inspections. Parmi les quelques 50 000 installations et activités nucléaires du secteur, l'ASN a mené en 2011, 1 002 inspections, dont 617 dans le domaine médical, 452 dans le domaine industriel ou de la recherche et 19 dans les décharges, les mines et terrils, les sites pollués.

▪ Le contrôle des organismes et laboratoires agréés par l'ASN en 2011

L'ASN exerce sur les organismes et laboratoires agréés un contrôle de second niveau. Il comprend, outre l'instruction du dossier de demande et la délivrance de l'agrément, des actions de surveillance. En 2011, l'ASN a réalisé 124 contrôles d'organismes et de laboratoires agréés.

▪ Le contrôle des expositions au radon et aux rayonnements naturels en 2011

L'ASN exerce également un contrôle de la radioprotection dans des lieux où l'exposition des personnes aux rayonnements naturels peut être renforcée du fait du contexte géologique sous-jacent (radon dans les lieux recevant du public) ou des caractéristiques des matériaux utilisés dans les procédés industriels (industries non nucléaires).

L'article R.1333-15 du Code de la santé publique et l'article R.4451-136 du Code du travail prévoient que les mesures de l'activité volumique du radon soient réalisées soit par l'IRSN, soit par des organismes agréés par l'ASN.

L'arrêté du 25 mai 2005 a défini la liste des activités professionnelles (industries, établissements thermaux et installations de traitement d'eaux souterraines destinées à la consommation) pour lesquelles doit être mise en place une surveillance de l'exposition des personnes aux rayonnements ionisants d'origine naturelle, en raison du fait que les matériaux utilisés contiennent des radionucléides naturels et sont susceptibles de générer des doses significatives du point de vue de la radioprotection.

Le contrôle de l'application de ces dispositions sur la période 2007-2011 a confirmé que certaines industries mettant en œuvre de la radioactivité naturelle dite renforcée étaient dans le champ d'application des dispositions réglementaires de radioprotection. Parmi celles-ci, peuvent être citées les installations de production de zircon, le traitement du minerai de titane et le traitement des terres rares, pour lesquelles certaines dispositions réglementaires

relatives à la radioprotection des travailleurs sont applicables conformément aux articles R.4451-143 et R.4451-144 du Code du travail.

Des actions de contrôle et d'évaluation menées en collaboration avec l'inspection du travail et celle des ICPE ont été réalisées sur la période 2008-2011. Ces actions ont permis de compléter le bilan obtenu et d'améliorer la connaissance des enjeux dans ces secteurs industriels ainsi que dans les établissements thermaux et les installations d'extraction d'eau souterraine.

Les inspecteurs du travail de l'ASN ont quant à eux, effectué 256 journées d'inspection dans les 22 sites nucléaires dans lesquels ils exercent leurs compétences :

- 19 centrales nucléaires (58 réacteurs en exploitation, et 7 réacteurs en démantèlement) ;
- 1 chantier de construction d'un réacteur EPR (réacteur pressurisé européen) ;
- 2 autres réacteurs à l'arrêt et en démantèlement (Phénix et Superphénix).

2. 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 de substances 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.

Les systèmes de surveillance des pathologies mis en place (registres du cancer par exemple) ne permettent pas de distinguer celles qui pourraient être attribuées aux rayonnements ionisants. Nous ne disposons pas non plus d'indicateurs biologiques, fiables et faciles à mesurer, qui permettraient de reconstituer aisément les doses auxquelles ont été soumises les personnes. Dans ce contexte, la « surveillance du risque » est réalisée par la mesure d'indicateurs de la radioactivité ambiante (mesure des débits de dose par exemple), de la contamination interne ou, à défaut, par la mesure de grandeurs (concentration de radionucléides dans les rejets d'effluents radioactifs) qui peuvent permettre ensuite de procéder, par la modélisation et le calcul, à une estimation des doses reçues par les populations exposées.

La totalité de la population française est potentiellement exposée à des rayonnements ionisants d'origine naturelle ou ayant pour origine des activités humaines, mais de façon inégale sur le territoire. L'exposition de la population française est estimée à 3,7 mSv par personne et par an, mais cette exposition présente une grande variabilité individuelle, notamment selon la localisation du lieu d'habitation et le nombre d'examen radiologiques reçus (source : IRSN 2010). Selon les lieux, la dose efficace individuelle annuelle moyenne peut varier d'un facteur 2 à 5.

2.1. Les expositions de la population aux rayonnements d'origine naturelle

Les expositions de la population aux rayonnements ionisants d'origine naturelle résultent depuis toujours de la présence de radionucléides d'origine terrestre dans l'environnement, de l'émanation de radon en provenance du sous-sol et de l'exposition aux rayonnements cosmiques. L'exposition à la radioactivité naturelle représente en moyenne environ 65 % de l'exposition totale annuelle.

- **Les rayonnements d'origine naturelle (hors radon)**

Les radionucléides naturels d'origine terrestre sont présents à des teneurs diverses dans tous les milieux de notre environnement, y compris dans l'organisme humain. Ils conduisent

à une exposition externe de la population du fait des émissions de rayonnement gamma produites par les chaînes de l'uranium 238 et du thorium 232 et par le potassium 40 présents dans les sols, mais aussi à une exposition interne par inhalation de particules remises en suspension, par ingestion de denrées alimentaires ou d'eau de consommation.

Les teneurs en radionucléides naturels dans les sols sont extrêmement variables. Les valeurs les plus élevées des débits de dose d'exposition externe, à l'air libre, s'échelonnent en France, selon les régions, entre quelques nano sieverts/heure (nSv/h) et 100 nSv/h.

- **L'exposition au radon**

La surveillance de l'exposition des personnes au radon dans les lieux ouverts au public constitue une action prioritaire de radioprotection dans les zones géographiques présentant un potentiel élevé d'exhalaison de radon du fait des caractéristiques géologiques des terrains en place. Une stratégie de réduction de ces expositions est nécessaire dans le cas où les mesures réalisées dépassent les niveaux d'actions réglementaires.

L'exposition au radon dit « domestique » (radon dans les habitations) a été estimée par des campagnes de mesures qui ont donné lieu ensuite à des interprétations statistiques (voir atlas IRSN). La valeur moyenne des activités mesurées en radon a ainsi été estimée en France à 63 Bq/m³, avec environ la moitié des résultats inférieurs à 50 Bq/m³, 9 % supérieurs à 200 Bq/m³ et 2,3 % au-dessus de 400 Bq/m³.

Ces mesures ont permis de classer les départements en fonction du potentiel d'exhalaison du radon des terrains. Pour des raisons d'ordre méthodologique, les résultats de cette surveillance restent, toutefois, trop imprécis pour évaluer précisément les doses liées à l'exposition à laquelle les particuliers sont réellement soumis.

Dans les lieux ouverts au public, et notamment dans les établissements d'enseignement et dans les établissements sanitaires et sociaux, des mesures de radon sont réalisées depuis 1999.

Depuis août 2008, cette surveillance a été étendue aux lieux de travail situés dans les zones géographiques prioritaires. Elle devrait être étendue aux bâtiments d'habitation à partir de 2012.

Le bilan des campagnes réalisées depuis 2005 par les organismes agréés par l'ASN est présenté dans le tableau 1. Les pourcentages de résultats de mesures supérieurs aux niveaux d'action (400 et 1000 Bq/m³) restent comparables d'une année sur l'autre. Depuis 2009, un nouveau cycle de dépistage (10 ans) a été entamé.

Tableau 1 : bilan des campagnes de mesures du radon réalisées depuis 2005

Campagne de mesures	Nombre d'établissements contrôlés	Établissements classés inférieur à 400 Bq/m ³		Établissements classés entre 400 Bq/m ³ et 1 000 Bq/m ³		Établissements classés supérieur à 1 000 Bq/m ³	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
2005/2006	2 966	2 570	87	314	10	82	3
2006/2007	3 000	2 560	85	315	11	125	4
2007/2008	1 204	952	79	174	15	78	6
2008/2009	800	659	82	94	12	47	6
2009/2010	510	409	80	78	15	23	5
2010/2011	644	520	81	92	14	32	5

- **L'exposition externe due aux rayonnements cosmiques**

Les rayonnements cosmiques sont de deux natures, une composante ionique et une composante neutronique. Au niveau de la mer, la composante ionique est estimée à 32 nSv par heure et la composante neutronique à 3,6 nSv par heure. La dose moyenne due aux rayonnements cosmiques est estimée en France à 0,3 mSv par personne et par an.

En prenant en compte le temps moyen passé à l'intérieur des habitations (l'habitat atténue la composante ionique des rayonnements cosmiques), la dose efficace individuelle moyenne dans une commune située au niveau de la mer, en France, est de 0,27 mSv par an, alors qu'elle peut dépasser 1,1 mSv par an dans une commune qui serait située à environ 2 800 m d'altitude. En moyenne, la dose efficace annuelle par individu en France est de 0,33 mSv par an. Elle est inférieure à la valeur moyenne mondiale de 0,38 mSv par an publiée par l'UNSCEAR.

Enfin, l'exposition des personnels navigants aux rayonnements cosmiques, renforcée du fait de séjours prolongés en altitude, mérite également une surveillance dosimétrique.

2.2. Les doses reçues par les travailleurs

- **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 principalement sur le port obligatoire du dosimètre passif pour les travailleurs susceptibles d'être exposés, il permet de vérifier le respect des limites réglementaires applicables aux travailleurs : ces limites visent, d'une part, l'exposition totale (depuis 2003, la limite annuelle, exprimée en termes de dose efficace, est de 20 mSv sur 12 mois consécutifs), obtenue en ajoutant la dose due à l'exposition externe et celle résultant d'une éventuelle contamination interne, et, d'autre part, l'exposition externe de certaines parties du corps telles que les mains et le cristallin (dose équivalente).

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.

Le bilan de la surveillance dosimétrique de l'exposition externe des travailleurs en 2010 montre globalement l'efficacité du système de prévention mis en place dans les établissements où sont utilisées les sources de rayonnements ionisants puisque, pour près de 96 % des effectifs surveillés, la dose annuelle est restée inférieure à 1 mSv (limite de dose efficace annuelle pour le public) (Tableau 1).

Les tableaux 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. Ils témoignent d'une 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 62 %), ne représente qu'environ 34 % de la dose collective ; en revanche, le secteur des activités médicales comptabilise 4 dépassements de la limite annuelle de 20 mSv (sur 8), dont 2 au-dessus de 50 mSv (sur 3).

Les dernières statistiques publiées par l'IRSN en septembre 2011 montrent une progression légère mais régulière des effectifs faisant l'objet d'une surveillance dosimétrique depuis 2005. Le cap des 330 000 personnes est dépassé en 2010.

Cette évolution est due pour une part importante à l'augmentation des effectifs surveillés dans le domaine des activités médicales et vétérinaires, qui s'est accélérée depuis 2005 avec la mise en œuvre progressive des dispositions du Code du travail et des arrêtés d'application mis à jour entre 2003 et 2005, accompagnée d'actions d'information et de contrôle. La dose collective, composée de la somme des doses individuelles, est en régression (de 48 %) depuis 1996 alors que les effectifs surveillés ont progressé d'environ 44 %. 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, à l'ASN, par le responsable de l'activité nucléaire et fait l'objet d'une investigation particulière, en relation avec le médecin du travail.

Concernant la dosimétrie des extrémités (bague et poignet), le nombre de travailleurs suivis est de 21 499 et la dose totale est de 133,2 Sv. Une dose annuelle aux extrémités supérieure à la limite réglementaire de 500 mSv a été enregistrée pour cinq travailleurs, dont quatre du secteur médical (radiologie interventionnelle) et un prestataire de logistique et de maintenance des installations nucléaires.

Tableau 1 : Bilan 2010

Bilan de la surveillance dosimétrique de l'exposition externe des travailleurs aux rayonnements ionisants en 2010 (source : IRSN septembre 2011)

Effectif total surveillé : 330 618 travailleurs.

Effectif surveillé pour lequel la dose est restée inférieure au seuil d'enregistrement : 254 808, soit environ 77 %.

Effectif surveillé pour lequel la dose est restée comprise entre le seuil d'enregistrement et 1 mSv : 61 959, soit environ 19 %.

Effectif surveillé pour lequel la dose est restée comprise entre 1 mSv et 20 mSv : 13 843 travailleurs soit environ 4,2 %.

Effectif surveillé pour lequel la dose efficace annuelle a dépassée 20 mSv : 8 dont 3 au-dessus de 50 mSv.

Dose collective (somme des doses individuelles) : 62,40 homme.Sv.

Dose individuelle annuelle moyenne sur l'effectif ayant enregistré une dose supérieure au seuil d'enregistrement : 0,82 mSv.

Bilan de la surveillance de l'exposition interne en 2010 :

Nombre d'examens de routine réalisés : 310 342 examens (dont moins de 1 % considérés positifs).

Effectif concerné par une estimation dosimétrique 531 travailleurs.

Nombre d'examens de surveillance spéciale ou de contrôle réalisés 11 395 (dont moins de 2 % est supérieur au seuil d'enregistrement).

Effectif ayant enregistré une dose efficace engagée supérieure à 1 mSv 15 travailleurs.

Bilan de la surveillance de l'exposition aux rayonnements cosmiques en 2010 (aviation civile)

Dose collective pour 19 532 personnels navigants : 41 homme.Sv.

Dose individuelle annuelle moyenne : 2,1 mSv.

**Tableau 2 : dosimétrie des travailleurs dans le domaine nucléaire
(année 2010 – source IRSN)**

	Nombre de personnes surveillées	Dose collective (homme.Sv)	Dose > 20 mSv
Réacteurs et production d'énergie (EDF)	21 036	5,68	0
Cycle du combustible ; démantèlement	8 225	2,28	0
Transport	1 118	0,1	0
Logistique et maintenance (prestataires)	7 849	6,23	0
Autres	22 333	8,27	0

**Tableau 3 : dosimétrie des travailleurs dans les activités nucléaires de proximité
(année 2010 – source IRSN)**

	Nombre de personnes surveillées	Dose collective (homme.Sv)	Dose > 20 mSv
Médecine	146 020	18,28	4
Dentaire	42 053	2,10	0
Vétérinaire	17 122	0,67	0
Industrie	32 276	16,44	3
Recherche	14 174	0,56	1
Divers	13 620	0,96	0

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

L'exposition des travailleurs aux rayonnements naturels renforcés résulte de l'ingestion de poussières de matières riches en radionucléides (phosphates, minerais métallifères) ou de l'inhalation de radon, formé par la désintégration 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 85 % des doses reçues par les travailleurs des industries concernées restent 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.

Le système d'observation appelé 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 réalisés en cours d'année.

En 2010, 19 532 personnels navigants avaient leurs doses enregistrées dans SISERI. 15 % des doses individuelles annuelles sont inférieures à 1 mSv, et 85 % des doses sont comprises entre 1 mSv et 5 mSv.

- **Les doses reçues par la population du fait des activités nucléaires**

Les réseaux de surveillance automatisés gérés par l'IRSN sur l'ensemble du territoire (réseaux Téléray, Hydrotéléray et Téléhydro), permettent de surveiller en temps réel la radioactivité dans l'environnement et de mettre en évidence toute variation anormale. Ces réseaux de mesure joueraient un rôle prépondérant en cas d'incident ou d'accident conduisant à des rejets de substances radioactives, pour éclairer les décisions à prendre par les Autorités et pour informer la population.

En revanche, il n'existe pas de méthode globale de surveillance permettant de reconstituer de façon exhaustive les doses reçues par la population du fait des activités nucléaires. De ce fait, le respect de la limite d'exposition de la population (dose efficace fixée à 1 mSv par an) n'est pas directement contrôlable. Cependant, pour les installations nucléaires de base, les rejets d'effluents radioactifs font l'objet d'une comptabilité précise et une surveillance radiologique de l'environnement est mise en place autour des installations. À partir des données recueillies, l'impact dosimétrique de ces rejets sur les populations vivant au voisinage immédiat des installations est ensuite calculé en utilisant des modèles permettant de simuler les transferts vers l'environnement. Les impacts dosimétriques varient, selon le type d'installation et les habitudes de vie des groupes de référence retenus, de quelques micro sieverts à quelques dizaines de micro sieverts par an.

Ces estimations ne sont pas connues pour les activités nucléaires autres que les installations nucléaires de base, du fait des difficultés méthodologiques pour mieux connaître l'impact de ces installations et, notamment, l'impact des rejets contenant des faibles quantités de radionucléides artificiels provenant de l'utilisation des sources radioactives non scellées dans les laboratoires de recherche ou de biologie, ou dans les services de médecine nucléaire. À titre d'exemple, l'impact des rejets hospitaliers conduit à des doses de quelques micro sieverts par an pour les personnes les plus exposées, notamment les égoutiers travaillant dans les réseaux d'assainissement (étude IRSN 2005).

Des situations héritées du passé telles que les essais nucléaires aériens et l'accident de Tchernobyl peuvent contribuer, de manière très faible, à l'exposition de la population. Ainsi, la dose efficace individuelle moyenne reçue actuellement, due aux retombées de l'accident de Tchernobyl en France métropolitaine, est estimée entre 0,010 mSv et 0,030 mSv/an (IRSN 2001). Celles dues aux retombées des tirs atmosphériques avaient été estimées, en 1980, à environ 0,020 mSv ; du fait d'un facteur de décroissance d'environ 2 en 10 ans, les doses actuelles sont estimées largement inférieures à 0,010 mSv par an (IRSN 2006). En ce qui concerne les retombées en France de l'accident de Fukushima (Japon), les résultats publiés en France par l'IRSN en 2011 ont montré la présence d'iodes radioactifs à des niveaux très faibles, sans impact sanitaire pour les populations ou l'environnement.

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

Dans le cadre des attributions de l'ASN concernant le contrôle des INB prévue à l'article 4 de la loi TSN, les centrales nucléaires de production d'électricité font l'objet d'un contrôle du respect de la réglementation relative à la protection des travailleurs susceptibles d'être exposés aux rayonnements ionisants. À ce titre, l'ASN s'intéresse à l'ensemble des travailleurs évoluant sur les sites, soit le personnel de l'entreprise EDF SA (Électricité de France) et ses prestataires, et ce, durant tout le cycle de l'installation.

Dans un réacteur électronucléaire, l'exposition aux rayonnements ionisants provient majoritairement des produits d'activation et dans de moindres proportions des produits de fission présents dans le combustible. Tous les types de rayonnements sont présents (α , β , γ et neutrons) et le risque d'exposition peut être externe et interne. Dans la pratique, plus de 90 % des doses proviennent des expositions externes aux rayonnements β et γ . Les phénomènes d'érosion et de corrosion sont à l'origine de ces expositions, par la libération de matériaux ou espèces chimiques activées ou susceptibles de s'activer sous flux neutronique et véhiculées dans le circuit primaire.

Les doses reçues par les travailleurs sont, pour 80 %, liées aux opérations de maintenance effectuées lors des arrêts de réacteurs. En 2010, ces doses sont réparties sur un effectif d'environ 45 000 intervenants, comprenant les agents EDF, les salariés des prestataires et sous-traitants.

Le contrôle de la radioprotection sur les centrales en fonctionnement

La radioprotection dans les installations en exploitation fait l'objet d'un contrôle par l'ASN selon deux axes majeurs :

- la réalisation d'inspections spécifiquement sur le thème de la radioprotection, programmées une à deux fois par an et par site ; lors des arrêts des réacteurs ; à la suite d'incidents d'exposition aux rayonnements ionisants ; dans les services centraux en charge de la doctrine en matière de radioprotection ;
- l'instruction de dossiers relatifs à la radioprotection du personnel. Cela peut être l'instruction des événements déclarés comme significatifs en matière de radioprotection au titre de l'article 54 de la loi TSN ou de dossiers de maintenance ou de modification d'envergure nationale, avec l'appui de l'IRSN.

Les exigences de radioprotection sur les centrales en construction

Dans le cadre de l'instruction des dossiers relatifs aux nouveaux réacteurs, en particulier le réacteur EPR, l'ASN a demandé à EDF de tirer les enseignements du parc nucléaire en exploitation et des réacteurs de technologies similaires à l'étranger, en vue de réduire aussi bas que raisonnablement possible la dose collective. À ce titre, l'ASN instruit, avec l'IRSN, les modalités de conception et de construction prises pour réduire la dose collective mais aussi les doses individuelles des travailleurs les plus exposés. De plus, l'ASN réalise des inspections sur les sites en construction en matière de radioprotection des travailleurs, notamment lors des contrôles non destructifs réalisés à l'aide de sources radioactives.

- **Faits marquants concernant la radioprotection des personnels dans les centrales nucléaires**

L'inspection de revue sur le thème de la radioprotection

L'ASN a mené, du 6 au 14 juin 2011, une inspection de revue qui portait sur la prise en compte de la réglementation relative à la radioprotection par les quatre centrales nucléaires du Val de Loire et, dans ce domaine, sur l'interface entre ces centrales nucléaires et les services centraux d'EDF. Sept inspecteurs de la radioprotection de l'ASN ont mené cette inspection avec l'appui de deux experts de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN).

Répartis en trois équipes, ils ont examiné en parallèle plusieurs thèmes relatifs à la radioprotection (l'organisation et le management de la radioprotection, l'application de la démarche ALARA¹, la propreté radiologique, le suivi des travailleurs, la gestion des sources radioactives, etc.).

¹ La démarche ALARA, pour « *As Low As Reasonably Achievable* » décline un des principes de radioprotection inscrit dans le Code de la santé publique, le principe d'optimisation, selon lequel toute exposition justifiée doit être réalisée au plus faible coût dosimétrique possible.

Les inspecteurs ont constaté que l'organisation définie et mise en œuvre sur les quatre centrales nucléaires en matière de radioprotection est globalement satisfaisante. Toutefois, il est apparu que des efforts sont encore à mener sur le partage et la mise en œuvre de l'organisation retenue par EDF à l'échelle du parc nucléaire, notamment en matière d'impact sur les moyens que génère celle-ci, ainsi que sur le déploiement, jusque sur le terrain, du retour d'expérience et des bonnes pratiques de radioprotection.

Le bilan périodique des actions menées par EDF en termes de radioprotection

En 2004, à la suite de la consultation du groupe permanent d'experts pour les réacteurs (GPR) sur l'état de la radioprotection des travailleurs dans les centrales nucléaires françaises, l'ASN a demandé à EDF d'améliorer son organisation, en suivant les axes de progrès identifiés par le GPR. Depuis, l'ASN procède périodiquement à une évaluation globale des résultats et des pratiques en matière de radioprotection sur les centrales nucléaires. Les demandes qu'elle peut alors exprimer sont issues de l'analyse des événements significatifs en radioprotection, des instructions techniques de dossiers établis par EDF (dossiers de modification...) et des actions de contrôle réalisées sur la période considérée.

À ce titre, l'ASN a émis en 2007 un courrier auquel les réponses fournies par EDF ont été considérées comme globalement satisfaisantes. En 2011, l'ASN a de nouveau formalisé son évaluation et a formulé des demandes concernant notamment la relance de la démarche ALARA chez EDF ainsi que la « culture de radioprotection » et la maîtrise de la contamination à la source.

L'instruction du dossier EPR de Flamanville 3

Par ailleurs, en matière de radioprotection, l'ASN poursuit l'instruction menée en vue de la mise en service du réacteur EPR de Flamanville 3, portant notamment sur les activités à fort enjeu radiologique ainsi que sur le concept « *two room* » – nouvel espace dans le bâtiment réacteur permettant d'effectuer un certain nombre d'actions de maintenance alors que le réacteur est en fonctionnement.

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

3.1. Les travailleurs dans les centrales nucléaires

Entre 800 et 2 000 hommes et femmes travaillent chaque jour au fonctionnement d'une centrale nucléaire (le nombre variant en fonction du nombre de réacteurs de la centrale). Cet effectif est composé de personnels d'EDF, et de prestataires permanents, qui se répartissent entre différentes catégories de travailleurs :

- conduite : 50 % ;
- maintenance : 20 % ;
- administratifs et supports : 30 %.

À ceux-ci se rajoutent un nombre important de prestataires et de sous-traitants qui participent à la maintenance et aux opérations spécifiques prévues lors des arrêts des installations. Le nombre d'intervenants supplémentaires lors d'un arrêt peut aller de 300 à 2 700 selon le type d'arrêt. Le nombre d'entreprises intervenantes est très variable selon les maintenances effectuées sur un site mais peut se révéler très important (80 à 160).

Ces travailleurs sont exposés aux risques « classiques » communs à toutes les industries ainsi qu'aux risques des rayonnements ionisants.

3.2. Contrôler l'application du droit du travail dans les centrales nucléaires

Dans les centrales nucléaires, les actions de contrôle en matière de sûreté, de radioprotection et d'inspection du travail portent très souvent sur des thèmes communs, comme l'organisation des chantiers ou les conditions de recours à la sous-traitance.

Aussi, le législateur a confié les attributions d'inspecteur du travail aux ingénieurs ou techniciens précisément désignés à cet effet par le président de l'ASN parmi ses agents (article R.8111-11 du Code du travail). Ils agissent sous l'autorité du ministre chargé du travail. Pour 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.

Les six enjeux principaux identifiés par l'ASN dès 2007 liés à la mission d'inspection du travail dans les centrales nucléaires sont :

1. assurer un meilleur contrôle des conditions d'intervention des prestataires et de la surveillance exercée par EDF sur les activités sous-traitées ;
2. faire face à la montée en charge des problématiques de construction/déconstruction ;
3. prendre pleinement en compte les facteurs organisationnels et humains ;
4. inciter EDF à intégrer la sécurité comme une ambition complémentaire à la sûreté et à la radioprotection ;
5. assurer une application efficace et uniforme sur le territoire du Code du travail et des conventions collectives ;
6. valoriser l'extension des missions d'inspection du travail de l'ASN.

Afin d'exercer cette mission avec rigueur, l'ASN a souhaité se doter d'une organisation en matière d'inspection du travail robuste, professionnelle et intégrée avec les métiers de la sûreté nucléaire et de la radioprotection, et non isolée, c'est-à-dire en maintenant des liens avec les autres acteurs, hors ASN, de l'inspection du travail et de la prévention.

L'ASN a fait évoluer son organisation, afin de préciser :

- l'organisation en division de l'inspection du travail dans les centrales nucléaires. Au 31 décembre 2011, l'ASN dispose pour ses missions de 12 inspecteurs du travail dont trois à temps plein affectés dans ses divisions territoriales. Depuis

2009, l'ASN s'est en particulier attachée à mettre en place au niveau central en position fonctionnelle, un appui aux inspecteurs du travail en division en recrutant un fonctionnaire expérimenté, directeur du travail du ministère du Travail, chargé de l'animation et de la coordination de l'inspection du travail ASN.

- les relations avec les autres services de l'État intéressés, principalement les services du ministère chargé du travail, se sont notamment renforcées depuis 2009. C'est dans ce cadre que les relations avec le ministère du Travail se sont précisées, formalisées et finalisées le 1^{er} mars 2011. Un protocole définissant les modalités de collaboration entre l'ASN et la DGT (direction générale du travail) formalise les engagements réciproques de l'ASN et de la DGT ; il constitue l'annexe 1 d'une convention plus générale entre l'ASN et la DGT, le protocole antérieur en matière de radioprotection en constitue l'annexe 2. Une instruction relative à l'inspection du travail dans les centrales nucléaires, clarifie les compétences et l'articulation de l'inspection du travail de l'ASN et du droit commun.

Ces documents sont déterminants pour asseoir la position de l'inspection du travail ASN dans les CNPE :

- les relations avec les caisses régionales d'assurance-retraite et de la santé au travail (CARSAT) pour l'expertise technique, les recommandations, les enquêtes relatives aux conditions d'hygiène et de sécurité...;
- les relations avec la direction générale de l'énergie et du climat pour les problèmes statutaires et sociaux qui intéressent les entreprises et organismes concourant au fonctionnement du service public du gaz et de l'électricité.

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.

3.3. L'application du droit du travail dans les centrales nucléaires.

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'ASN. Ce contrôle s'effectue lors de la construction, l'exploitation et le démantèlement des centrales nucléaires.

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 ;
- 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 CHSCT ;
- informer l'ASN des déficiences et abus constatés non couverts par la législation du travail et de la situation des établissements contrôlés.

Ainsi ce sont environ 20 000 salariés EDF et autant de salariés de prestataires permanents ou sur chantiers ponctuels qui relèvent, pour les 19 centrales nucléaires en exploitation, les 9 réacteurs en démantèlement et pour la centrale en construction à Flamanville, de l'Inspection du travail de l'ASN.

- **L'inspection du travail sur le chantier de la construction du réacteur Flamanville 3**

L'inspection du travail est assurée par l'ASN depuis la signature du décret d'autorisation de création. En 2011, le chantier de construction de Flamanville 3 a été marqué par deux accidents mortels, le 24 janvier et le 11 juin 2011. Les circonstances exactes de ces accidents de chute de hauteur, sans liens l'un avec l'autre, ont fait l'objet d'une enquête approfondie par les inspecteurs du travail de l'ASN. Ils ont remis leurs conclusions au procureur de la République.

Les autres actions menées en 2011 ont consisté à :

- réaliser des contrôles de sécurité sur le chantier ;
- mener des enquêtes sur les accidents survenus sur le chantier ;
- participer à des réunions du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail (CISSCT) et du comité opérationnel départemental anti-fraude (CODAF) ;
- répondre aux sollicitations directes des salariés.

En 2011, les inspecteurs du travail de l'ASN ont en particulier contrôlé le respect des dispositions du Code du travail, par les entreprises intervenant sur le chantier, relatives aux conditions de détachement des travailleurs étrangers, à la déclaration des accidents du travail, et aux risques liés à la coactivité.

- **Faits marquants en matière d'inspection du travail dans les centrales nucléaires**

Le contrôle de la réglementation santé/sécurité

Le contrôle de l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail a constitué, en 2011, la principale activité de l'ASN en matière d'inspection du travail. Les centrales nucléaires présentent non seulement des risques pour les travailleurs qui sont liés au caractère nucléaire de l'activité mais aussi des risques dits « conventionnels », comme par exemple ceux liés aux installations électriques, aux équipements sous pression, aux produits chimiques utilisés, aux circuits d'hydrogène pour le risque d'explosion, aux circuits d'azote pour celui d'asphyxie, aux travaux en hauteur ou encore à la manutention de charges lourdes.

En 2011, les activités de contrôle de l'inspection du travail ont couvert notamment les champs suivants :

- les enquêtes systématiques en cas d'accidents du travail graves, notamment les trois accidents mortels survenus en 2011. Dans ces derniers cas, les inspecteurs du travail ont relevé des écarts à la réglementation sur les équipements de travail ;
- un suivi particulier des activités de chantiers avec une attention sur les activités de levage très accidentogènes, ainsi que les risques liés à la coactivité ;
- les activités impliquant l'utilisation de produits chimiques cancérigènes, mutagènes ou ayant un impact sur la reproduction (CMR), le désamiantage, ou encore le plomb. EDF et ses prestataires 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, trouver des substituts moins dangereux ;
- la réalisation de travaux dans l'enceinte de confinement du réacteur alors que celui-ci est en fonctionnement en puissance, tant sur le plan de l'exposition aux rayonnements ionisants et à la chaleur, qu'en termes de risque psychosocial ;
- la participation à la campagne du ministère du Travail relative au risque routier, en particulier pour les salariés de sous-traitants assurant la maintenance et se déplaçant sur l'ensemble du territoire national.

Par leur présence régulière aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les inspecteurs du travail suivent l'activité de ces instances et se tiennent

régulièrement informés des sujets, notamment en matière d'accidents du travail et de risques psychosociaux.

Le contrôle du temps de travail

Les inspecteurs du travail de l'ASN ont effectué des contrôles sur le respect de la réglementation relative aux temps de travail ainsi qu'aux repos journaliers et hebdomadaires spécifiquement lors des périodes d'arrêt de réacteur pour maintenance. Ils ont encore constaté en 2011, dans de moindres mesures que lors des années passées, des écarts concernant le respect des durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires et des temps de repos. Les infractions constatées concernent les périodes de fortes activités (maintenance en arrêt de réacteur). Une politique d'anticipation de l'organisation du travail lors des arrêts de réacteurs a été encouragée, en lien avec le ministère du Travail et en concertation avec les représentants du personnel, afin qu'EDF anticipe et sollicite les dérogations nécessaires dans le cadre strict des dispositions du Code du travail.

Le tribunal de police de Montélimar a, le 9 juin 2011, condamné le directeur de la centrale nucléaire du Tricastin à huit peines d'amendes de 500 euros chacune pour « emploi de salariés sans respect de la durée minimale de repos quotidien », faits commis entre le 1^{er} mars 2009 et le 30 septembre 2009, et relevés par procès-verbal par l'inspecteur du travail de l'ASN. Cette décision rappelle à EDF ses obligations en matière de respect de la durée du travail dans une centrale nucléaire, tant pour des raisons de sécurité des travailleurs que pour des motifs de sûreté nucléaire.

La sous-traitance

Le recours à des prestations de service, notamment dans le domaine tertiaire, ont fait l'objet d'enquêtes approfondies. Des enquêtes ont également été effectuées sur le site de Flamanville 3 concernant les prestations de service effectuées par des entreprises étrangères. Il s'agissait de veiller à l'application des règles en matière de salaires minimum des conventions collectives applicables en France, ainsi qu'à l'application des règles en matière d'emploi.

Enfin les inspecteurs du travail ont participé à 12 inspections en collaboration avec les inspecteurs de la sûreté nucléaire sur le thème de la qualité des interventions des prestataires.

Autres thèmes

Les inspecteurs du travail ont été amenés à examiner des sujets soulevés par les instances représentatives du personnel, principalement lors des arbitrages concernant les mises en œuvre du droit d'alerte pour danger grave et imminent par les CHSCT.

Les inspecteurs du travail participent également à des travaux conjoints dans le cadre des comités opérationnels départementaux anti-fraude (CODAF) animés par le procureur de la République, notamment sur le chantier de l'EPR.

Les procédures pénales engagées :

L'inspection du travail de l'ASN a adressé six procès-verbaux (PV) relevés sur des centrales nucléaires aux différents parquets concernés. Trois de ces PV sont relatifs à des infractions à l'origine d'accidents du travail mortels.

Nombre de divisions territoriales en charge des missions d'inspection du travail : 8
Nombre d'inspecteurs du travail : 12 (5,3 ETPT environ) et 1 directeur du travail
(au 31 décembre 2011)



Ministère du travail, de l'emploi et de la santé



Direction
générale du travail

Service des relations et des
conditions de travail
SRCT

Sous-direction des conditions de
travail, de la santé et de
la sécurité au travail
CT

**Bureau des équipements et
des lieux de travail
CT 3**

39 - 43, Quai André Citroën
75902 Paris Cedex 15

Secrétariat : 01 44 38 26 80
Télécopie : 01 44 38 27 15

Services d'informations
du public :
internet : www.travail.gouv.fr

Synthèse des résultats de la campagne nationale de contrôle sur les risques routiers professionnels

I. Contexte

Les accidents routiers liés au travail sont la première cause de mortalité des accidents du travail. Le risque routier représente plus de 57% de l'ensemble des décès reconnus par la sécurité sociale en terme d'accidents de travail. Cette statistique inclut aussi bien les accidents de trajet que ceux liés aux missions des salariés.

C'est dans ce contexte que le risque routier professionnel, au travers du plan santé au travail (PST 2), est inscrit comme une priorité du ministère du travail dont l'objectif principal est la baisse de la sinistralité routière professionnelle et celle des atteintes à la santé des salariés affectés à la conduite de véhicules dans le cadre professionnel. La campagne de contrôle de l'Inspection du travail s'inscrit dans le cadre des réflexions conduites au sein du comité de pilotage pour la prévention du risque routier professionnel, telles que celles portant sur le véhicule utilitaire léger (VUL) ou la prise en compte du risque « trajet » ou la démarche d'analyse de l'activité de conduite faisant partie intégrante de l'activité de travail

Compte tenu des orientations fixées par le CISR du 18 février 2010 et confirmées par celui du 11 mai 2011, le ministère du travail a assuré le lancement d'une campagne nationale de l'inspection du travail relative au risque routier professionnel, inscrite dans le cadre du PST2 et réalisée en partenariat avec la Délégation à la sécurité et à la circulation routière (DSCR), le ministère de l'agriculture et de l'agroalimentaire (MAA), la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), la caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA), la caisse de retraite des collectivités locales (CNRACL) et l'institut national de recherche en sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS).

II. Organisation nationale de la campagne

2.1 Objectifs des contrôles en entreprise

Cette campagne s'est déroulée sur trois mois, du 1^{er} avril au 30 juin 2011. Centrée sur les déplacements professionnels au cours des missions, la campagne fixait les principaux objectifs suivants aux services d'inspection du travail :

- améliorer la prévention du risque routier professionnel et sensibiliser les entreprises aux outils existants (plan de prévention intégré dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, guides de bonnes pratiques...);
- veiller au respect des obligations des entreprises dans le domaine du risque routier (choix des modes de déplacement les plus adaptés, entretien régulier des véhicules, management des déplacements intégrant des temps de repos, ...);
- vérifier les obligations de prise en compte du risque « mission » dans le cadre du document unique d'évaluation assorti d'un plan d'action sur la prévention du risque routier.

2.2. Activités contrôlées

Les secteurs et activités concernés par la campagne :

- le BTP ;
- la maintenance ;
- l'agriculture ;
- les entreprises paysagistes et d'entretiens des espaces verts.

Outre qu'ils se caractérisent par un taux d'accidents routiers significatifs, ces secteurs se distinguent aussi par l'utilisation d'un parc important de véhicules utilitaires légers (notamment dans le BTP et les entreprises paysagistes et d'entretiens des espaces verts) ou par des temps d'intervention relativement courts, des déplacements étendus (y compris la nuit), des cumuls d'interventions programmées ou inopinées (secteur de la maintenance, en particulier).

2.3. Préparation et organisation des contrôles

Au plan national, un groupe de travail associant les partenaires de la campagne (cf point I) et également les représentants de la Direction générale du travail, les agents de l'inspection du travail et les ingénieurs de prévention des DIRECCTE a élaboré les outils d'aide au contrôle.

Les questions ont été centrées sur la vérification de l'application des principes généraux de prévention et portaient également sur les principaux points de la réglementation relatifs à l'information et à la formation des salariés et aussi à la surveillance de la santé des travailleurs.

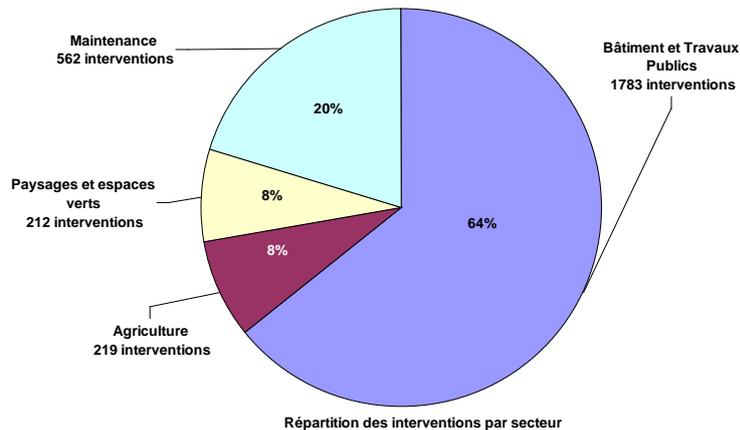
Outre ces travaux, un guide sur le risque routier professionnel et un module de formation ont été réalisés à la destination des agents de l'inspection du travail.

Un des premiers résultats de la campagne est donc d'avoir permis la mobilisation et l'outillage des services d'inspection du travail sur la question du risque routier professionnel, gage d'une action pérenne sur cette thématique.

III. Résultats chiffrés

3.1. Données générales de la campagne sur l'action de contrôle

Les services de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des CARSAT/CRAM ont réalisé 2 776 contrôles se répartissant de la manière suivante selon les secteurs :



On constate que les deux tiers des interventions de l'inspection du travail ont eu lieu dans le secteur du BTP (64 %), le reste se répartissant entre la maintenance (20 %), les espaces verts et l'agriculture (8 % pour chacun).

D'une manière générale, les visites des agents de contrôle se sont concentrées essentiellement sur les très petites entreprises, dont l'effectif varie de 1 à 9 salariés (34 %) et sur les petites et moyennes entreprises de 10 à 200 salariés (62 %). Le taux de visites dans les grandes entreprises (+ de 200 salariés) reste faible (4 %).

Pour 90 % des entreprises, il s'agissait d'un premier contrôle spécifique au risque routier professionnel.

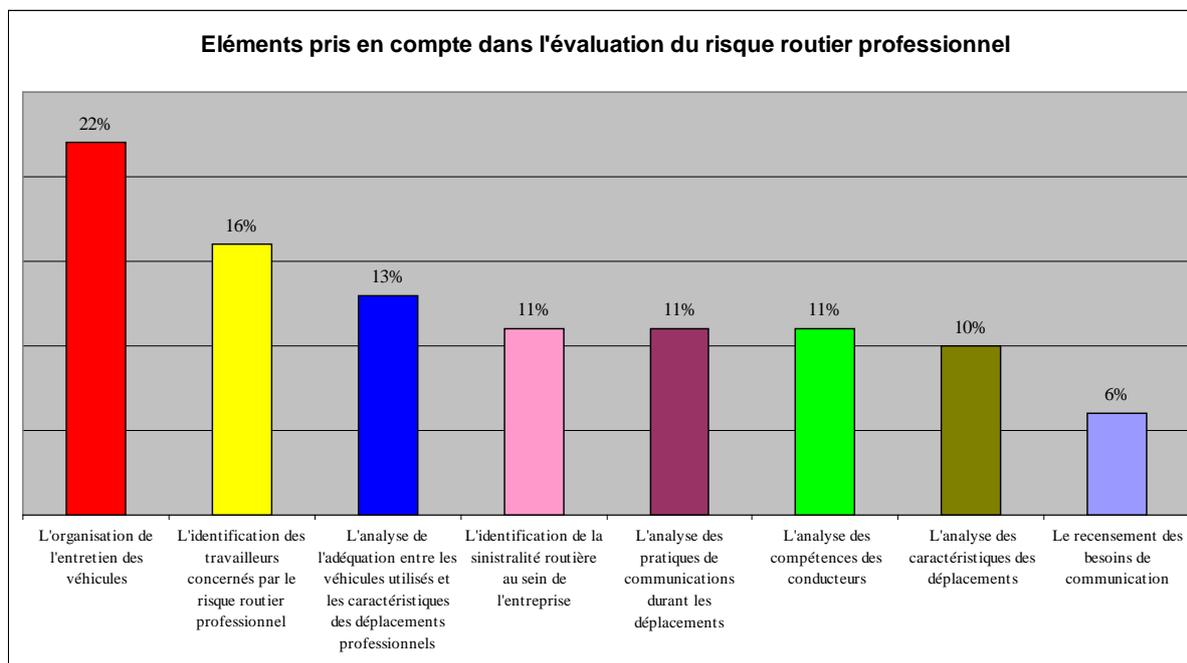
3.2. Évaluation du risque routier professionnel au sein des entreprises

Ce contrôle permettait ainsi de s'assurer qu'une démarche d'évaluation du risque routier professionnel lié aux déplacements avait bien été menée au sein des entreprises et que celle-ci avait fait l'objet de la formalisation réglementaire à travers le DUER.

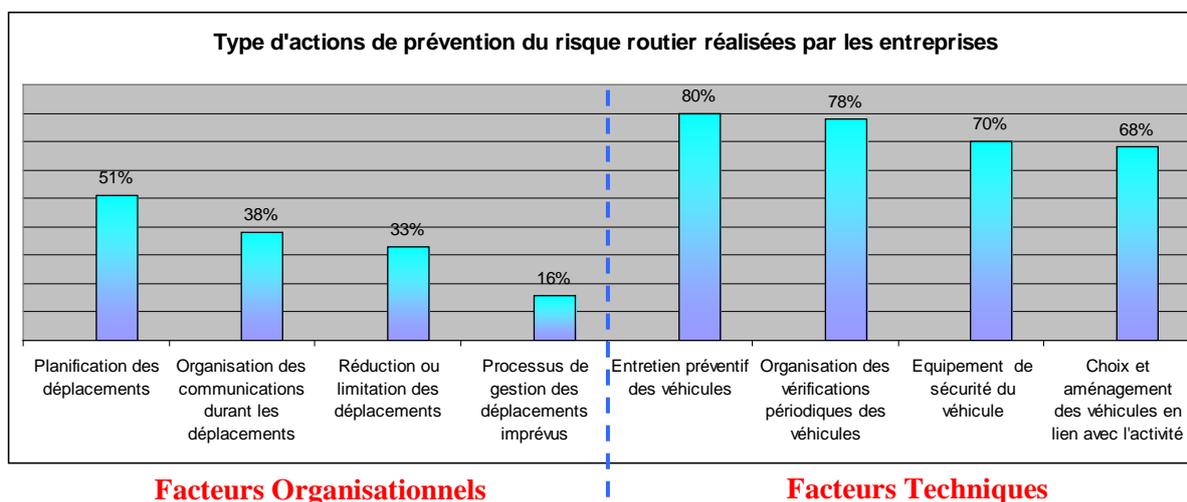
Sur la totalité des contrôles, on constate que seulement 50 % des entreprises ont élaboré un document unique d'évaluation en adéquation avec les problématiques de risque routier, ce qui s'avère être un résultat assez faible, compte tenu du fait que dans les secteurs d'activité contrôlés le déplacement professionnel est l'une des activités quotidiennes.

Cependant, 44 % des entreprises ont engagé des actions de prévention dans le domaine du risque routier.

Selon le nombre des réponses les principaux éléments pris en compte dans l'évaluation du risque routier sont les suivants :



Les constats montrent également que les actions pour prévenir le risque routier professionnel, mises en place dans les établissements visités, sont plutôt de nature technique (entretien du véhicule, vérifications périodiques, choix et aménagements des véhicules) qu'organisationnelle (gestion et organisation des déplacements ou des communications).

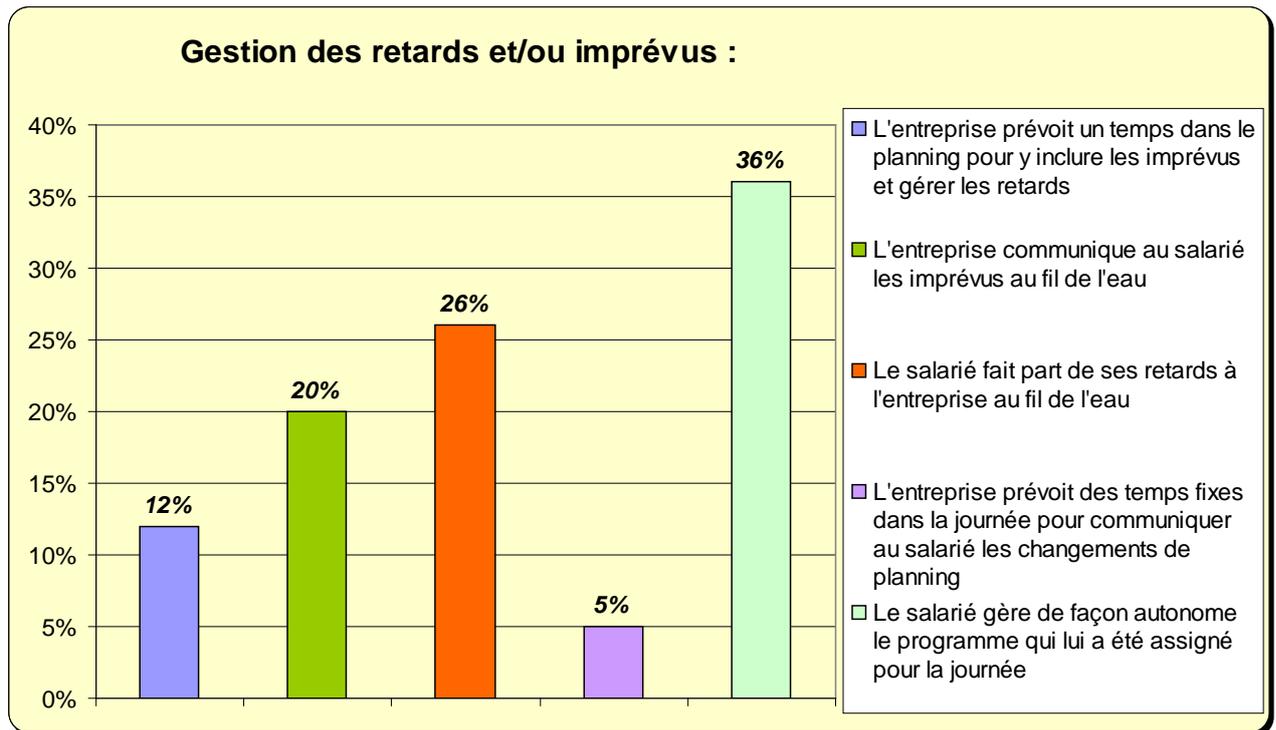


3.3. Gestion des temps de déplacements et de communications

Outre la prise en compte de l'« aspect technique des véhicules », véritable pierre angulaire dans la prévention du risque routier professionnel, la planification des temps de déplacements et de communications contribue également à ces politiques de prévention.

D'une manière générale, on observe que les entreprises anticipent et gèrent très peu les retards et les imprévus lors des interventions extérieures comme le montrent les résultats ci-dessous :

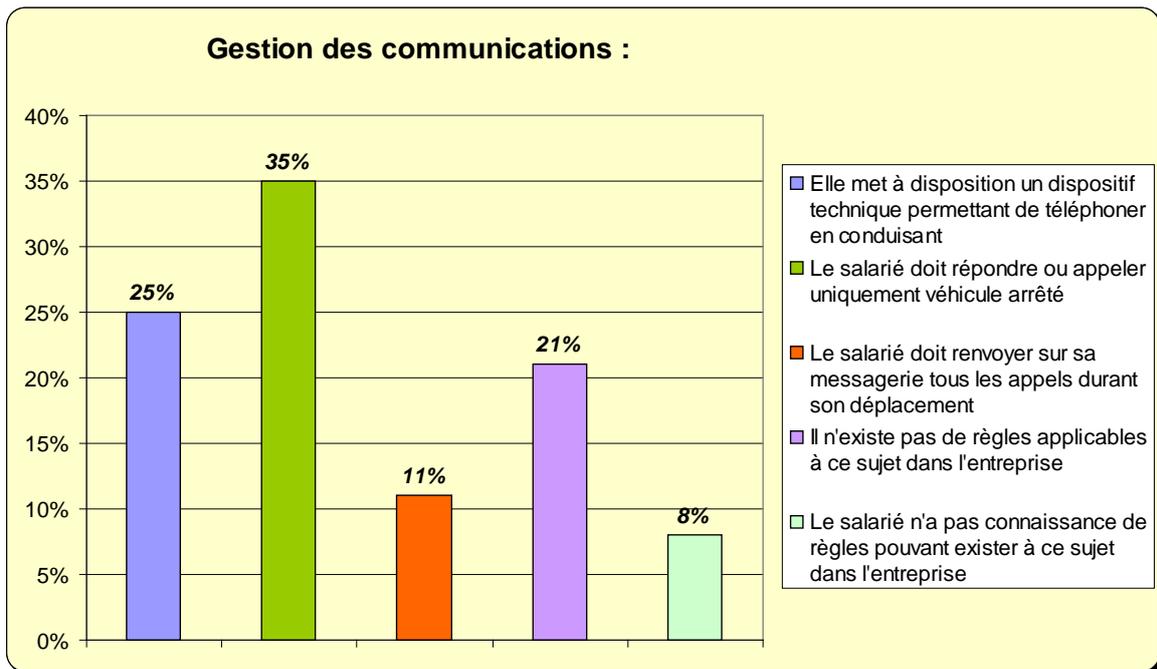
- 36 % des entreprises laissent leurs salariés gérer de façon autonome le programme assigné durant la journée ;
- 26 % des salariés font part de leurs retards à leur entreprise au fil de l'eau ;
- 20 % des entreprises communiquent à leurs salariés les imprévus au fil de l'eau ;
- seulement 12 % des entreprises prévoient un temps dans le planning pour y inclure les imprévus et les retards et 5 % des temps fixes dans la journée afin de communiquer aux salariés les changements de planning.



Sur la gestion des communications, seulement 35 % des entreprises mettent en place un dispositif permettant au salarié de répondre ou d'appeler lorsque celui-ci est à l'arrêt.

Elles ne sont que 25 % à adopter un dispositif technique permettant de téléphoner en conduisant (kit mains libre)

La solution la plus sûre pour les salariés, à savoir le renvoi d'appel vers la messagerie, n'est préconisée que par 11 % des entreprises et ce quel que soit l'effectif de l'établissement.

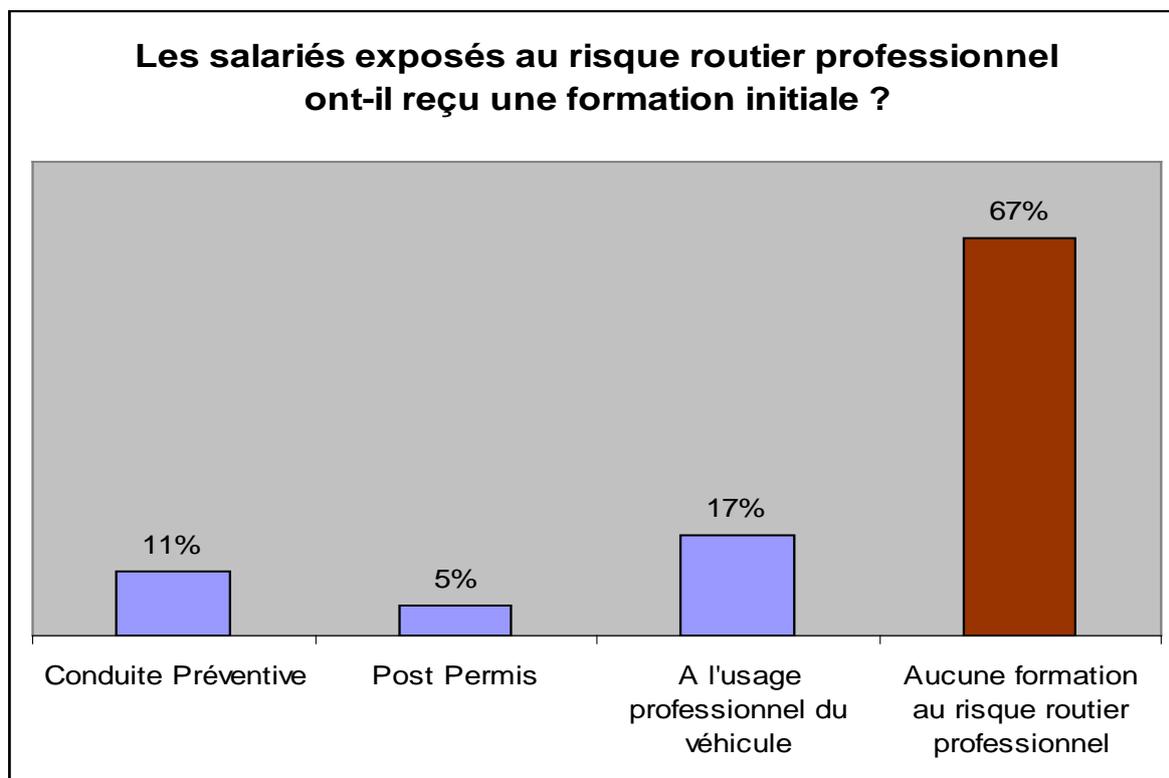


3.4. Formation initiale et renouvellement de la formation

Une obligation de formation et d'information est prévue dans le Code du travail à travers les dispositions législatives et réglementaires (L.4141-2 ; R.4141-1 et suivants du Code du travail).

Malgré cette obligation légale, 67 % des salariés n'ont pas reçu de formation sur les risques routier professionnel contre seulement 33 %.

3.5. Information et consultation des institutions représentatives du personnel sur le risque routier



Il s'agissait de vérifier le respect de l'obligation d'informer et de consulter le CHSCT, à défaut les délégués du personnel, au titre des articles L.4612-16 et R-4612-7 à 9 du Code du travail concernant le bilan et programme annuel de prévention des risques professionnels, le document unique d'évaluation des risques et ses mises à jour.

De cette obligation, il ressort que près d'1/4 des entreprises (24 %) informent et consultent le CHSCT et plus de la moitié des établissements (52 %) déclarent ne pas avoir d'institution représentative du personnel. Dans ce cas, il s'agit surtout de très petites et de petites entreprises (moins de 49 salariés).

3.6. Suivi de la santé des salariés

Le suivi de la santé des salariés exposés au risque routier professionnel est un facteur important pour la prévention. Il s'agit pour l'employeur, après avoir identifié le risque routier, de communiquer au médecin de travail cette information pour qu'elle soit intégrée dans son action au sein de l'entreprise : actions sur le milieu de travail, examens médicaux et fiches d'entreprise.

Les résultats montrent que seulement 20 % des établissements ont identifié le risque routier dans le document communiqué au service de santé au travail.

On constate également que 58 % des entreprises n'intègrent pas les problématiques de risque routier professionnel dans la fiche d'entreprise du médecin du travail contre à peine 15,5 % qui l'incluent.

IV. Suites d'action de la campagne de contrôle

Cette campagne a révélé un certain nombre de questions sur la problématique du risque routier professionnel. Interrogations sur la prévention des entreprises face à ce risque, sur l'obligation de formation, sur l'aspect organisationnel des entreprises, sur l'enjeu du risque routier professionnel dans les instances représentatives.

L'ensemble de ces questionnements a été adressé aux différentes instances concernées par la prévention du risque routier professionnel : le Conseil d'orientation sur les conditions de travail, les branches professionnelles et les organismes de prévention (CNAMTS, CCMSA, OPPBTP).

Des actions seront également conduites de façon à mobiliser les acteurs de l'entreprise (chef d'entreprises, salariés, instances représentatives du personnel, médecin du travail), les branches et organisations professionnelles, et les organisations représentatives des salariés. Il s'agit de les informer et de leur donner les moyens de réaliser à une plus grande échelle les actions de prévention en matière de risque routier professionnel telles que :

- a) la prise en compte du risque routier professionnel dans le DUER associée à un plan d'action de prévention ;
- b) la mise en œuvre des principes de prévention du risque routier professionnel au moyen des « quatre facteurs de managements », en particulier la gestion des communications et la prise en compte de ce risque dans l'organisation du travail de l'entreprise ;
- c) l'enrichissement et la diffusion des outils existants en termes de formation des salariés ;
- d) l'incitation à poursuivre les actions menées sur les aspects techniques des véhicules.

Ces résultats permettront également d'engager une réflexion sur une possible évolution des conditions d'habilitation à conduire un véhicule en mission.



GUIDE A L'USAGE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

POUR L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
EN REGION CENTRE

Ce document a été rédigé avec le concours de :

- La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Centre (DIRECCTE)
- La Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE)
- Le Conseil régional du Centre
- La Confédération Générale du Travail (CGT)
- Le GIP ALFA Centre

Octobre 2010

Coordination : GIP ALFA Centre (ORFE)



Un guide pour renseigner, analyser et utiliser les indicateurs du Rapport de Situation Comparée (RSC), afin de former les acteurs de la négociation à l'égalité professionnelle et salariale.

- Mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, à travers des questions à se poser
- Aborder des points de négociation pour faciliter la mise en place d'actions concrètes

Pourquoi un guide sur l'égalité salariale ?

Les hommes gagnent en moyenne 37 % de plus que les femmes, dans les entreprises privées de 10 salariés et plus, selon une étude réalisée en région Centre en 2010 (*voir encadré ci-contre*). Alors que les femmes représentent la moitié de la population active et que l'égalité salariale est inscrite dans le Code du travail français depuis près de 40 ans, leur place dans le monde du travail reste toujours très inégale par rapport à celle des hommes. La reconnaissance de la valeur du travail des femmes, au même titre que celui des hommes, est fondamentale pour atteindre une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'évolution professionnelle et de conditions de travail.

Les dispositions juridiques en cours et à venir

La dernière loi sur l'égalité (2006) prévoit une obligation pour les employeurs d'engager avant fin 2010 des négociations pour mettre fin aux écarts de salaires entre les sexes. Dans le cadre de la réforme des retraites de 2010, un amendement propose d'instaurer des sanctions financières pour les employeurs n'ayant pas signé d'accord relatif à l'égalité professionnelle ou de plan d'action pour l'égalité hommes-femmes. La mesure devrait être adoptée et entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2012. L'amendement propose également de fixer l'obligation de publier un rapport de situation comparée (*voir ci-contre*) sur l'égalité salariale dans les entreprises d'au moins 50 salariés, contre 300 actuellement.

Lever le déni, outiller les négociateurs pour s'engager vers l'égalité salariale hommes-femmes en région Centre

Tel est l'objectif de ce guide pratique, afin d'apporter une aide aux entreprises et aux délégués syndicaux dans la prise de conscience des inégalités et de négocier sur des actions concrètes à mettre en œuvre dans l'entreprise. Ce guide à l'usage de la négociation collective vient compléter des outils existants comme la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), ...

L'égalité salariale femmes-hommes en région Centre

Une enquête sur l'égalité salariale femmes-hommes a été réalisée en 2009-2010 auprès des employeurs et des représentants syndicaux du Centre. L'égalité professionnelle et salariale étant des thèmes de la négociation collective en entreprise, l'enquête s'est attachée à interroger les artisans de cette négociation (délégués syndicaux, DRH, ...). Les réponses ont permis de dresser 3 constats :

Constat n° 1 : le thème de l'égalité salariale femmes-hommes mobilise peu

Constat n° 2 : les entreprises d'au moins 50 salariés peinent à remplir leurs obligations légales :

- produire un rapport annuel de situation comparée de conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (RSC) ;
- négocier avec les partenaires sociaux ;
- mettre en place une commission « égalité ».

Les employeurs de la région Centre apparaissent « en retard » concernant la prise en compte des inégalités salariales vis-à-vis de ces obligations légales.

Constat n° 3 : les représentants syndicaux ne sont pas assez outillés pour mener les négociations : déficit d'information, méconnaissance de la loi, inadéquation du rapport de situation comparée, absence de « commission égalité » sont autant de freins à la négociation collective dans les entreprises.

« L'enjeu consiste à assurer une meilleure reconnaissance du travail des femmes dans l'entreprise, que ce soit en terme de salaires, de postes occupés, de conditions de travail ou de perspectives de carrière. Pour cela, il est nécessaire d'interroger nos représentations, nos pratiques ».

Le Rapport de Situation Comparée (RSC) :

Un outil de veille et d'action contre les inégalités professionnelles et salariales

Le RSC a une double mission :

1. Il doit poser un diagnostic précis des inégalités. La loi définit une liste de thèmes qui doivent faire l'objet d'une vigilance particulière.
2. Il doit élaborer et rendre compte d'actions visant à lutter contre les inégalités professionnelles.

RECRUTEMENT

Les questions d'égalité salariale se posent dès l'entrée de la personne dans l'entreprise, au moment du recrutement.

Les stéréotypes du genre pour les femmes comme pour les hommes sont un frein à la mixité des métiers, et donc à l'égalité professionnelle et salariale. Il convient de trouver un équilibre entre le recrutement de femmes et d'hommes à compétence, expérience et profil équivalents. Cela passe en particulier par un élargissement des modes de recrutement favorisant l'accès des femmes dans des métiers ou des secteurs à dominante masculine (et bien sur l'accès des hommes sur des emplois très féminisés).

INDICATEURS-CLES : des questions à se poser

Avez-vous clairement identifié les compétences indispensables que vous recherchez par rapport aux besoins sur le poste ? Le processus est-il écrit par étapes, les critères et le poste validé par plusieurs personnes ?

L'annonce respecte-t-elle les critères prohibés légaux ¹? Tels que le sexe, l'âge, la situation de famille, l'état de grossesse, l'apparence physique, ...

Recevez-vous autant de candidatures de femmes que d'hommes ? Les recevez-vous à égalité en entretien ou opérez-vous une présélection sur des critères clairement établis et légaux ?

Quels sont les critères qui vous permettent de retenir le/la candidat(e) sur un poste ?

Existe-t-il une marge de négociation pour les salaires lors d'un recrutement ? Celle-ci est-elle publique dans l'entreprise et égale selon les femmes et les hommes ?

Les emplois et postes de travail dans votre entreprise sont-ils appropriés et adaptés pour être tenus indifféremment par une femme ou un homme ?

Le nombre de femmes recrutées est-il au moins proportionnel avec celui des diplômées et qualifiées dans la filière ?

Vous préoccupez-vous de la répartition des embauches selon les catégories professionnelles et les types de contrat (CDD, CDI) ?

Les personnes en charge du recrutement sont-elles sensibilisées à la question de l'égalité ?

POINTS DE NEGOCIATION : des pistes d'actions dans les entreprises

Promouvoir les **candidatures féminines**

Déterminer des **objectifs quantifiés pour progresser dans la mixité** des emplois (contrat de professionnalisation et d'apprentissage : favoriser toutes les candidatures féminines)

Multiplier les lieux de diffusion de l'offre en interne et à l'externe ; favoriser la promotion interne et l'évolution professionnelle

Publier les critères de sélection et justifier de tout non recrutement sur ces critères ; Supprimer toute question et tout critère basés sur les projets de maternité ou charges familiales

Publier dans l'entreprise les grilles de salaires, la liste des primes et des avantages annexes

Mettre en place des actions pour **favoriser une mixité des recrutements**, au moins proportionnelles au nombre de diplômées

Assurer une représentation équilibrée dans les actions de communication et les actions de sensibilisation sur les salons et forums d'orientation

Promouvoir la **mixité des équipes de recrutement**

Sensibiliser les équipes à la question de l'égalité professionnelle

¹ 18 critères de discrimination sont sanctionnés par la loi (Art. 225-1 du code pénal)

REMUNERATION

Egalité de rémunération Femmes-Hommes : le compte n'y est pas !

C'est le constat de l'enquête menée fin 2009 en région Centre auprès des employeurs et représentants syndicaux :

- 37 % (!) : c'est en moyenne ce que les hommes gagnent de plus que les femmes ; et le Centre n'est pourtant pas une exception dans le paysage français.
- 10 % : c'est la différence de salaire qui subsiste entre les femmes et les hommes pour un même temps de travail et un même emploi. Alors même que la législation (6 lois sur l'égalité professionnelle à ce jour en France) impose un principe d'égalité de traitement* pour tous les salariés lorsqu'ils sont placés dans une même situation : « à travail égal, salaire égal ».

Cela mérite de s'attarder sur la question et d'y regarder de plus près.

* la jurisprudence nationale précise qu'il s'agit du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou non, en espèces ou en nature par l'employeur.

INDICATEURS-CLES : des questions à se poser

Avez-vous une politique salariale claire et lisible ?

- Grille de salaires conventionnelle
- Accès à l'information

Quel(s) indicateur(s) utilisez-vous pour mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ?

- Salaire de base, rémunération totale
- Salaire horaire
- Salaire brut, net
- Salaire moyen, médian

Existe-t-il des procédures qui garantissent une égalité des salaires et des augmentations entre les femmes et les hommes ?

- Sur un même poste de travail (par métiers, âge, ancienneté)
- En prenant en compte les primes et avantages annexes
- Dans une même catégorie professionnelle

Avez-vous un plan d'actions pour diminuer les différences salariales persistantes ?

Appliquez-vous le rattrapage du salaire suite à un congé maternité ?

- Augmentations générales, individuelles perçues par les salariées de la même catégorie professionnelle

POINTS DE NEGOCIATION : des pistes d'actions dans les entreprises

Ne pas se contenter d'énoncer des grands principes

Mettre en place un plan d'actions avec des chiffres, des cibles, un calendrier et une enveloppe financière

Analyser précisément les notions de « poste de travail équivalent » dans le principe "à salaire égal, travail égal" sur des critères tels que :

- la date d'embauche (ancienneté),
- le parcours professionnel (expérience),
- le niveau de responsabilité (stress)
- le niveau de connaissances professionnelles (titre, diplôme, ...), etc.

S'interroger sur les progressions de salaires dans les catégories massivement féminisées

Mettre en place des tableaux de bord de suivi des rémunérations des femmes

S'interroger sur les pratiques de sélection et de promotion sur certains postes

Engager des mesures visant à réduire le temps partiel subi

Sensibiliser les services Ressources Humaines au respect de l'égalité des rémunérations

FORMATION

Les caractéristiques des formations suivies par les femmes salariées de l'entreprise

En région Centre, les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les stagiaires de la formation professionnelle. Or, elles suivent plus fréquemment des formations courtes, de remise à niveau et d'adaptation à leur poste de travail, que des formations qualifiantes pour obtenir un diplôme ou changer de secteur d'activité.

Entre 30 et 45 ans, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à suivre une formation professionnelle. Il s'agit de favoriser l'accès des femmes à la formation professionnelle, dans une perspective de carrière et d'accès aux postes à responsabilités, que la salariée soit à temps plein ou à temps partiel.

INDICATEURS-CLES : des questions à se poser

Quel est le pourcentage de femmes et d'hommes dans chaque type de formation ?

- Formation aux compétences de base
- Formation d'adaptation au poste de travail
- Validation des acquis
- Développement des compétences
- Formation qualifiante

Quel est le pourcentage de femmes et d'hommes dans chaque dispositif de formation ?

- Plan de formation
- Droit individuel à la formation (DIF)
- Congé individuel de formation (CIF)

La formation permet-elle aux femmes d'accéder à des qualifications et des métiers dits « traditionnellement masculins » ?

Quels sont la durée et le lieu de la formation suivie par les femmes par rapport aux hommes ?

- Durée moyenne des formations suivies par les femmes
- Eloignement : formation organisée en intra ou externe, dans ou hors région
- Formation réalisée pendant ou en dehors du temps de travail

A quelle période de leur vie professionnelle les femmes et les hommes suivent-ils des formations ?

POINTS DE NEGOCIATION : des pistes d'actions dans les entreprises

Elaborer et analyser d'un bilan sexué de l'accès à la formation au regard des indicateurs clés identifiés :

Fixer des objectifs annuels pour réduire les décalages entre F/H dans l'accès à la formation, sur chacune des rubriques

Pour dépasser les obstacles à l'entrée en formation :

Accroître la connaissance du droit à la formation :

- Action collective de sensibilisation des femmes pour l'accès à la formation
- Utilisation d'outils comme l'entretien professionnel d'évaluation pour porter une attention spécifique à la construction d'un parcours de formation

Lutter contre l'«autocensure» des femmes :

- Action de sensibilisation et de formation pour remettre en question les préjugés et les rôles sexués
- Action incitatrice « positive » pour pousser au départ en formation
- Favoriser les « essais » d'un nouveau métier en passant 24H avec un collègue

Amoindrir les problèmes financiers :

- Accompagnement individuel au montage financier du projet de formation

Alléger les freins personnels et familiaux :

- Aide pour la garde des enfants (Chèque CESU, crèche d'entreprises...), aide aux transports...

Favoriser la reconnaissance et la valorisation de la formation au retour dans l'entreprise :

En lien avec partie « promotion, carrière ».

PROMOTION, CARRIERE

Une carrière des femmes qui ne subirait plus les effets du « plancher collant » et du « plafond de verre » ...

Ces deux expressions devenues classiques reflètent bien la situation des femmes : elles sont très largement majoritaires dans les emplois d'exécution ou intermédiaires, minoritaires dans les emplois d'encadrement et très minoritaires dans les postes de direction et de décision. Leurs carrières et leurs promotions sont plus lentes et difficiles que celles des hommes.

Certes des raisons diverses influencent ces phénomènes (choix d'orientations, garde et soins des enfants, ladite « ambition limitée » des femmes, stéréotypes à leur encontre, etc.). Mais il en résulte que la carrière et la promotion des femmes sont peu prises en compte dans les pratiques de gestion des entreprises.

A terme, cette situation si elle perdurait pourrait peser négativement sur l'ensemble des salariés. Agir pour la carrière et la promotion des femmes devient donc un élément majeur pour la gestion des ressources humaines et la cohésion sociale.

INDICATEURS-CLES : des questions à se poser

Quels sont, à qualification égale, les pourcentages d'hommes et de femmes dans chaque catégorie de l'entreprise ?

Combien d'hommes et de femmes, de même ancienneté et de même catégorie, sont promus chaque année ?

Quelle est la moyenne en temps de promotions des hommes et des femmes dans chaque catégorie de l'entreprise (sur 5, 10, 15 ans et plus) ?

Les périodes de maternité et d'absence pour soigner des enfants malades sont-elles de fait des critères discriminants pour la promotion ?

Existe-t-il dans l'entreprise des plans de carrière visant à résorber les inégalités structurelles dans l'emploi et les carrières hommes/femmes ?

Comment est prise en compte la formation professionnelle dans la promotion des hommes et des femmes ?

Combien d'hommes et de femmes ont été promus à des postes d'encadrement ou de direction sur la base de critères comparables ?

Les femmes à temps partiel bénéficient-elles de promotions dans des conditions équivalentes ?

POINTS DE NEGOCIATION : des pistes d'actions dans les entreprises

Décider l'égalité du pourcentage de promotion Hommes/Femmes.

Résorber les retards promotionnels des femmes par des plans de promotions en surplus.

S'assurer par un peignage de leur carrière que des femmes n'ont pas subi de discrimination en raison de la maternité et y remédier si besoin avec effet rétroactif.

Déterminer des objectifs quantifiés pour la mixité des catégories et emplois.

Augmenter le nombre de femmes dans les postes de responsabilité pour tendre vers la parité.

Programmer dans les catégories massivement féminisées le reclassement d'emplois dans la ou les catégories supérieures pour élargir le champ de carrière des femmes.

Instituer la transparence des critères de promotion et des promotions elles-mêmes.

Se servir de la VAE pour œuvrer à la promotion effective des femmes notamment de faible qualification.

Assurer la parité de toutes les instances concernées par le recrutement, la promotion et la carrière des femmes.

CONDITIONS DE TRAVAIL

« Adapter le travail à l'homme »*... qui peut être une femme !

Aujourd'hui, l'organisation du travail repose encore sur une division sexuelle du travail, justifiée par des stéréotypes (« pas de femme, ça fait des histoires » ou « que des femmes, elles sont plus minutieuses ») et par une réalité, les différences physiologiques entre les hommes et les femmes (force musculaire, résistance physique). La conjugaison des stéréotypes et des différences physiologiques entre les hommes et les femmes constituent un véritable frein à la mixité des emplois.

La pénibilité physique des postes de travail est une des pistes primordiales de réflexions pour un égal accès à l'emploi mais également pour une égalité des chances de santé au travail des femmes et des hommes.

*Adapter le travail à l'homme : principe de prévention posé à l'article L4121-2 du code du travail

INDICATEURS-CLES : des questions à se poser

Une évaluation des risques qui prend en compte le genre des opérateurs

Existe-il des différences de santé au travail entre les hommes et les femmes dans votre entreprise ?

Prendre les indicateurs de santé déjà disponibles en tenant compte du genre et en les rapportant aux effectifs de chaque catégorie : accidents de travail (H/F), inaptitudes ou restrictions d'aptitude pour raisons médicales, maladies professionnelles (H/F), absentéisme, turn-over.

Hypothèse 1 : les hommes et les femmes ne sont pas affectés sur les mêmes types de poste de travail et ne sont pas exposés aux mêmes risques professionnels.

- Analyser les différences observées entre les hommes et les femmes en matière de fréquence et de typologie d'accident ou de maladie.

Hypothèse 2 : les femmes sont affectées sur les mêmes postes de travail que les hommes et sont exposées aux mêmes risques professionnels.

- Analyser les différences observées entre les hommes et les femmes en matière de fréquence et de typologie d'accident ou de maladie et évaluer en particulier ce qui relève de l'adaptation des postes à la physiologie des opérateurs

Des femmes enceintes (ou allaitantes) sont-elles exposées à des substances toxiques pour la reproduction ? Leur propose-t-on un changement de poste ou à défaut une suspension du contrat de travail avec une garantie de rémunération ?

Les salariées enceintes qui travaillent de nuit sont-elles informées qu'elles peuvent demander un poste de jour sous certaines conditions ?

POINTS DE NEGOCIATION : des pistes d'actions dans les entreprises

Travailler à réduire la pénibilité physique, de façon à permettre un égal accès aux postes de travail avec d'égaux chances de santé et de sécurité (équipements et outils de travail)

Faut-il souligner que toutes les évolutions favorables aux femmes bénéficient également aux hommes, particulièrement les plus âgés.

Réfléchir à l'organisation du travail en prenant en compte l'articulation de la vie professionnelle et les contraintes liées à la parentalité.

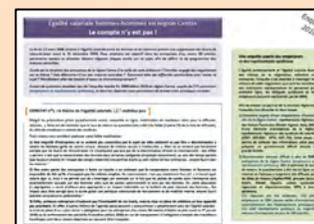
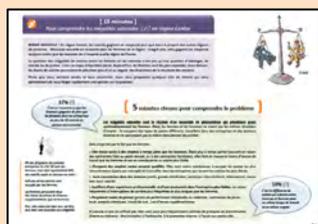
Prendre en compte l'état de grossesse, au regard de l'interdiction d'exposition des femmes enceintes à certains produits chimiques (information au poste de travail de l'utilisation de produits dangereux pour le fœtus et la reproduction) **en aménageant le poste de travail** (horaires aménagés, poste de jour, possibilité de s'asseoir).

Sensibiliser et former les acteurs de la prévention, encadrement, membres de comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT)

Distinguer les locaux sanitaires et les vestiaires pour les femmes et les hommes

Les trois volets de l'étude sur l'égalité salariale femmes/hommes en région Centre :

- 15 minutes pour comprendre les inégalités salariales ♀/♂ en région Centre
- Retour d'expériences locales : recherche de « bonnes pratiques » auprès des entreprises de la région Centre en matière d'égalité salariale
- « Le compte n'y est pas ! » : les résultats de l'enquête 2010



Sont disponibles sur les sites suivants :



DIRECCTE du Centre
www.centre.travail.gouv.fr



Préfecture de la région Centre
www.loiret.pref.gouv.fr



Conseil régional du Centre
www.regioncentre.fr



GIP ALFA Centre
www.etoile.regioncentre.fr

BILAN 2010 DE LA SURVEILLANCE DOSIMÉTRIQUE DE L'EXPOSITION DES TRAVAILLEURS AUX RAYONNEMENTS IONISANTS

TABLEAU 1 : BILAN DE LA SURVEILLANCE DOSIMÉTRIQUE DE L'EXPOSITION EXTERNE DES TRAVAILLEURS AUX RAYONNEMENTS IONISANTS EN 2010

Effectif total surveillé : 330 618 travailleurs.

Effectif surveillé pour lequel la dose est restée inférieure au seuil d'enregistrement : 254 808, soit environ 77 %.

Effectif surveillé pour lequel la dose est restée comprise entre le seuil d'enregistrement et 1 mSv : 61 959, soit environ 19 %.

Effectif surveillé pour lequel la dose est restée comprise entre 1 mSv et 20 mSv : 13 843 travailleurs soit environ 4,2 %.

Effectif surveillé pour lequel la dose efficace annuelle a dépassée 20 mSv : 8 dont 3 au-dessus de 50 mSv.

Dose collective (somme des doses individuelles) : 62,40 homme.Sv.

Dose individuelle annuelle moyenne sur l'effectif ayant enregistré une dose supérieure au seuil d'enregistrement 0,82 mSv.

Bilan de la surveillance de l'exposition interne en 2010

Nombre d'examens de routine réalisés 310 342 examens (dont moins de 1 % considérés positifs).

Effectif concerné par une estimation dosimétrique : 531 travailleurs.

Nombre d'examens de surveillance spéciale ou de contrôle réalisés : 11 395 (dont moins de 2 % est supérieur au seuil d'enregistrement).

Effectif ayant enregistré une dose efficace engagée supérieure à 1 mSv : 15 travailleurs.

Bilan de la surveillance de l'exposition aux rayonnements cosmiques en 2010 (aviation civile)

Dose collective pour 19 532 personnels navigants : 41 homme.Sv.

Dose individuelle annuelle moyenne : 2,1 mSv.

TABLEAU 2 : DOSIMÉTRIE DES TRAVAILLEURS DANS LE DOMAINE NUCLÉAIRE (ANNÉE 2010)

	Nombre de personnes surveillées	Dose collective (homme.Sv)	Dose > 20 mSv
Réacteurs et production d'énergie (EDF)	21 036	5,68	0
Cycle du combustible ; démantèlement	8 225	2,28	0
Transport	1 118	0,1	0
Logistique et maintenance (prestataires)	7 849	6,23	0
Autres	22 333	8,27	0

TABLEAU 3 : DOSIMÉTRIE DES TRAVAILLEURS DANS LES ACTIVITÉS NUCLÉAIRES DE PROXIMITÉ (ANNÉE 2010)

	Nombre de personnes surveillées	Dose collective (homme.Sv)	Dose > 20 mSv
Médecine	146 020	18,28	4
Dentaire	42 053	2,10	0
Vétérinaire	17 122	0,67	0
Industrie	32 276	16,44	3
Recherche	14 174	0,56	1
Divers	13 620	0,96	0

Activité de l'inspection du travail dans les centrales nucléaires

Activité des inspecteurs du travail de l'ASN au sein des centrales nucléaires (R.8111-11)	TOTAUX 2011	TOTAUX 2010	TOTAUX 2009
Nombre de sites contrôlés	22	22	22
Nombre de salariés employés [1]	22 001	21 295	19 841
Nombre de journées d'inspection	256	190	176
Nombre d'interventions [2]	580	410	393
Nombre d'observations [3]	1258	900	714
Thème santé sécurité au travail	935	688	505
Thème qualité et effectivité du droit du travail	177	120	117
Thème dialogue social et démocratie sociale	39	59	85
Thème lutte contre le travail illégal	107	29	7
Nombre de procès verbaux	6	5	7
Nombre de mises en demeure	4	6	2
Nombre d'arrêts de travaux	2	5	2
Nombre de référés civils	0	0	0
Nombre d'enquêtes (accident du travail ou maladie professionnelle)	28	36	16
Nombre de réunions CHSCT [4]	40	34	42
Nombre de décisions relatives au licenciement ou au transfert de salariés protégés	1	0	0
Nombre d'autres décisions [5]	61	44	91

1 : nombre de salariés d'EDF des établissements contrôlés + nombre moyen de salariés sur le chantier du réacteur EPR à Flamanville

2 : nombre de lettres d'observations adressées à des entreprises

3 : total des observations

4 : réunions auxquelles les inspecteurs du travail ASN ont participé

5 : position sur règlement intérieur, position sur danger grave et imminent, dérogations code du travail



Rapport de gestion de l'Assurance Maladie Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011

[En cours de rédaction]	<input type="checkbox"/>	<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 100%;"></div>
Version pour validation technique : [Document de travail]	<input type="checkbox"/>	
En cours d'examen pour validation technique : [En cours de validation]	<input type="checkbox"/>	
Validé techniquement : [Validé]	<input checked="" type="checkbox"/>	
Version de référence pour publication : [En vigueur]	<input checked="" type="checkbox"/>	

2012-112  **juillet 2012**

Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés
[Direction des Risques Professionnels](#)

 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 2 / 99
		2012-07-06

Table des matières

1	INTRODUCTION.....	3
2	RESULTAT	5
2.1	Equilibre.....	5
2.2	Evolution de l'équilibre.....	7
2.3	Evolution des transferts.....	7
3	FINANCES	10
3.1	Paramètres d'équilibre pour 2012	10
3.1.1	Principes de fixation des taux AT-MP	10
3.1.2	Taux net moyen national 2012.....	12
3.1.3	Taux bruts moyens sectoriels 2012.....	13
3.1.4	Coûts moyens pour la tarification 2012.....	14
3.2	Taux de cotisation AT- MP moyens notifiés aux établissements en 2011	17
3.3	Eléments impactant les cotisations	20
3.3.1	Evolution de la masse salariale.....	21
3.3.2	Impacts financiers du contentieux AT-MP	22
3.3.3	Imputation au compte spécial.....	25
3.3.4	Effets des écrêtements sur les taux de cotisation notifiés aux établissements.....	26
3.4	Ristournes et cotisations supplémentaires.....	28
3.4.1	Ristournes	28
3.4.2	Cotisations supplémentaires	31
3.5	Contrats de prévention et aides financières simplifiées	34
3.5.1	Contrats de prévention	34
3.5.2	Aides financières simplifiées	35
4	PRESTATIONS.....	37
4.1	Eléments de réparation	37
4.1.1	Reconnaissance.....	37
4.2	Prestations versées	38
4.2.1	Prestations en nature	39
4.2.2	Incapacité temporaire.....	40
4.2.3	Incapacité permanente.....	46
4.3	Eclairage sur les dépenses à partir des données issues de la tarification.....	50
5	SINISTRALITE.....	55
5.1	Risque « accident du travail »	55
5.1.1	Considérations générales.....	55
5.1.2	Considérations sectorielles	58
5.2	Risque trajet.....	62
5.3	Risque « maladie professionnelle »	66
5.3.1	Considérations générales.....	66
5.3.2	Analyse par pathologie et analyse sectorielle	70
6	FOCUS.....	76
6.1	Risque routier	76
6.2	Focus sectoriel sur les troubles musculo-squelettiques (TMS).....	81
6.2.1	Sinistralité par nature de TMS.....	81
6.2.2	Sinistralité sectorielle.....	83
6.2.3	PNAC « TMS ».....	85
6.3	Focus sur les cancers d'origine professionnelle.....	87
6.4	Focus sur le système de reconnaissance complémentaire des MP	93
6.4.1	En ce qui concerne l'alinéa 3	94
6.4.2	En ce qui concerne l'alinéa 4 :	94
7	TABLES & INDEX	96
7.1	Liste des figures	96
7.2	Liste des tableaux.....	97
7.3	Index	99

 <p>CNAMTS / DRP</p>	<p>Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011</p>	2012-112
		Page 3 / 99
		2012-07-06

1 INTRODUCTION

En 2011, les charges et les recettes de l'Assurance maladie – Risques Professionnels dépassent les 12 milliards d'Euros. Si la progression des produits ne parvient pas à inverser le signe du résultat (-221 M€) qui reste déficitaire, ce déficit est toutefois réduit de deux-tiers par rapport aux deux années qui ont précédé. Les transferts qui pèsent désormais pour plus de 2.5 milliards d'Euros sur les charges, participent de ce déséquilibre. Ils augmentent dans une proportion légèrement supérieure à l'augmentation des prestations sociales (+1.8%).

Sur la décennie écoulée, bien que l'année 2008 ait connu un résultat net positif, les déficits cumulés depuis 2002 ont conduit à une situation nette de la branche qui s'établit à un déficit de 1.7 milliard d'Euros fin 2011. Ces ordres de grandeur sont à mettre en regard d'un certain nombre de valeurs également présentées dans le rapport de gestion comme :

- les dépenses 2011 pour les MP inscrites au compte spécial (956 M€), même si le ratio imputation directe – compte spécial qui était d'environ 40%-60% en 2006 s'est quasiment inversé depuis lors ;
- l'impact annuel du contentieux (520 M€ en 2011) ;
- l'équivalence, en recette, du dixième de point de cotisation (environ 500 M€).

En ce qui concerne les cotisations, l'année 2011 marque la fin d'une période, puisque 2012 verra :

- non seulement l'adjonction d'une majoration (M4) pour la prise en charge des retraites anticipées au titre de la pénibilité par l'Assurance Maladie – Risques Professionnels,
- mais surtout, la première année d'une transition de trois ans vers une tarification plus incitative à certains égards et plus assurantielle à d'autres.

Au terme d'une augmentation moyenne annuelle de 170 M€ sur les dernières années, les prestations versées en 2012 ressortent aux alentours de 8 milliards d'Euros. Si les prestations en nature reviennent à leur niveau de 2007, les prestations d'incapacité permanente s'accroissent de 1.5% entre 2010 et 2011 dans la continuité des années précédentes, et les prestations d'incapacité temporaire de 4.6%. Ces dernières correspondent pour les trois-quarts à des indemnités journalières majorées, versées au-delà du 29^{ème} jour d'arrêt de travail.

Les maladies d'origine professionnelle sont désormais à l'origine de plus du tiers des coûts supportés par les entreprises, part qui s'est accrue presque de 1% par an au cours des 7 dernières années, pour un nombre de maladies incidentes qui représente, en 2011, moins de 10% du nombre total de sinistres, tous risques confondus.

 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 4 / 99
		2012-07-06

L'indice de fréquence des accidents du travail repart légèrement à la hausse (36.2) après deux années fixées sur un minimum historique (36.0) dans un contexte d'emploi, lui-même en légère augmentation (+1.1%) qui retrouve quasiment son niveau de 2008. Mais cette évolution résulte de variations très différenciées d'un secteur à l'autre, les augmentations d'environ 6% dans celui des services « II » et d'un peu plus de 1% dans celui des transports et de l'alimentation se trouvant contrebalancées par la quasi-stagnation voire la diminution des effectifs dans les autres secteurs.

La stabilisation de l'indice de fréquence des accidents de trajet (5.2) résulte également de deux tendances antagonistes, à savoir une forte augmentation des règlements en début 2011 due aux conditions climatiques de novembre et décembre 2010 en contrepartie d'une baisse de la sinistralité sur l'année 2011.

Le nombre des accidents routiers (travail ou trajet) reste quasiment constant (aux alentours de 78 000) depuis 2007, mais ils sont à l'origine de 49% des 945 décès enregistrés en 2011 au titre des risques travail et trajet, alors qu'ils ne représentaient que 45% des 888 décès de 2010 sur le même périmètre.

Comptées en nombre de syndromes (environ 55 000) ou en nombre de personnes (environ 50 000) concernées, les maladies d'origines professionnelles augmentent de près de 9% par rapport à 2010, et sont à l'origine de 570 décès —nombre maximal enregistré pour cette rubrique au cours des cinq dernières années— en relation pour près de 90% d'entre eux, comme l'année précédente, à des expositions à l'amiante. Le nombre de cancers d'origine professionnelle pris en charge avoisine 1 800, 85% d'entre eux étant également liés à l'amiante.

Mais 85% des personnes concernées par les MP le sont au titre des cinq tableaux consacrés aux troubles musculo-squelettiques, leur nombre augmentant de près de 10% par rapport à 2010. Dans ce contexte, la progression de l'indice de fréquence des TMS calculé sur le périmètre d'action du programme national d'action coordonné ne parvient pas à être enrayée.

90% des cas de TMS relèvent du tableau 57 (affection péri-articulaires) qui fait aussi, à lui seul, l'objet de deux-tiers des 15 000 demandes soumises au système de reconnaissance complémentaire, reconnues pour un peu moins de la moitié d'entre elles. Dans ce système, on compte moins de 1 000 cas hors tableau présentés au titre de l'alinéa 4 de l'article L461-1 du CSS. Parmi ceux-ci, les troubles psycho-sociaux représentent un peu moins de 200 cas, soit environ 60 cas de plus qu'en 2010. Un sur deux environ est pris en charge, alors que le taux moyen de prise en charge de l'alinéa 4 avoisine un sur quatre.

2 RESULTAT

2.1 Equilibre

Les prestations sociales versées aux victimes représentent les deux tiers des charges de la branche tandis que les transferts et charges de compensation représentent près d'un quart des charges.

Tableau 1 : compte de résultat de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels

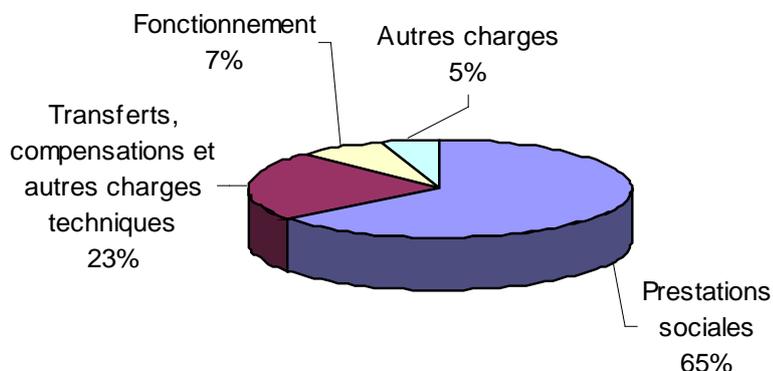
CHARGES (en millions d'€)	2010	2011	2011 / 2010
Prestations sociales	7 899	8 040	1,8%
Transferts, compensations et autres charges techniques	2 661	2 897	8,8%
Fonctionnement	837	878	4,9%
Autres charges	449	632	40,9%
TOTAL CHARGES	11 846	12 447	5,1%

RECETTES (en millions d'€)	2010	2011	2011 / 2010
Cotisations, impôts et produits affectés	10 338	11 255	8,9%
Dont cotisations sociales	8 400	10 947	30,3%
Dont impôts et taxes affectées	1 909	286	-85,0%
Autres recettes	781	971	24,2%
Dont recours contre tiers	305	350	14,8%
Dont reprises sur provisions	383	457	19,4%
TOTAL RECETTES	11 119	12 226	9,9%

RESULTAT NET	-726	-221	-69,6%
---------------------	-------------	-------------	---------------

 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 6 / 99
		2012-07-06

Figure 1 : répartition des charges 2011



Le résultat de la branche s'est amélioré en 2011 par rapport à 2010 (-726 M€) mais reste déficitaire de 221 M€. Cette relative amélioration s'explique par une progression des produits (+9,9%) plus marquée que celle des charges (+5,1%) mais insuffisante pour recouvrer l'équilibre comme le prévoyait la Commission des comptes de septembre 2011 qui tablait sur un excédent de 39 M€.

L'écart à la prévision de la Commission des comptes de septembre s'explique :

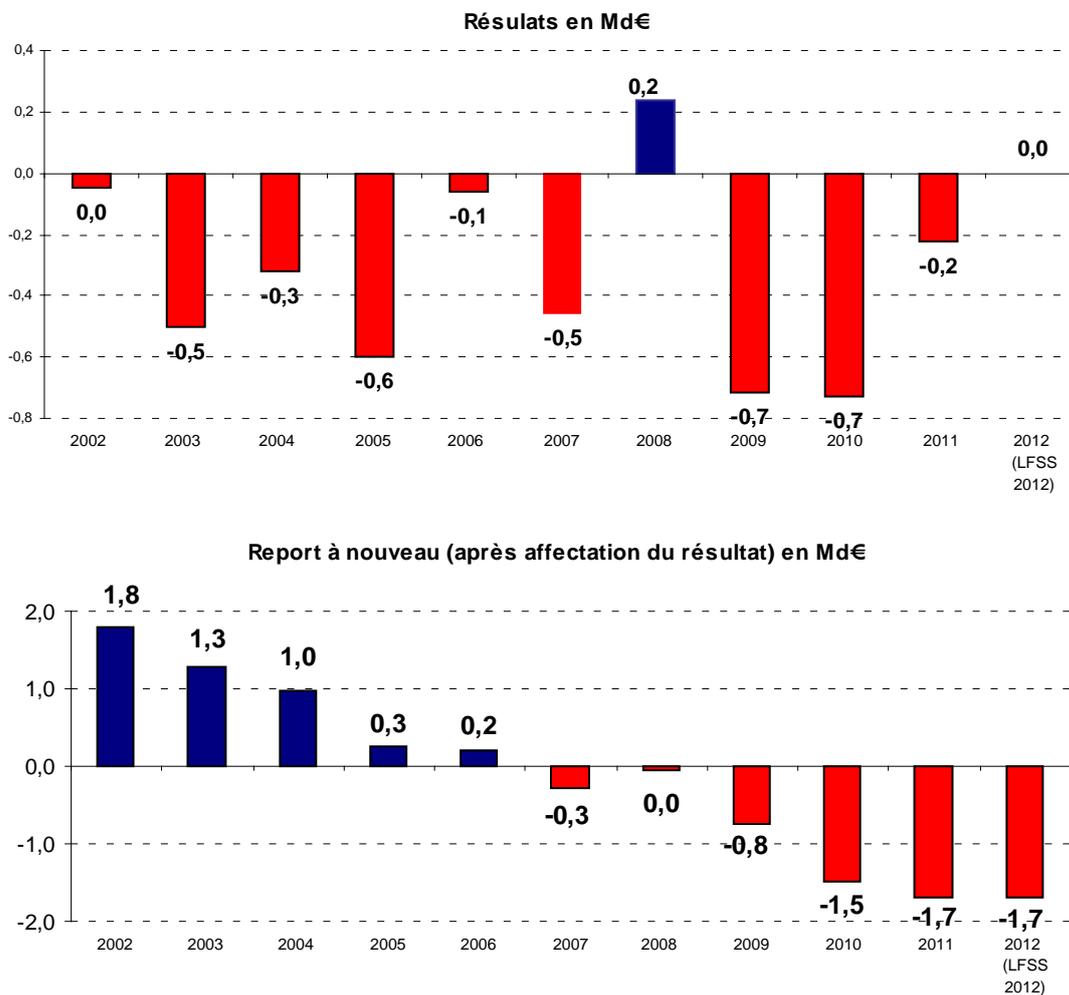
- par une progression plus importante des provisions pour créances douteuses sur les recours contre tiers ;
- une progression des cotisations moindres qu'attendue en raison d'une augmentation significative de l'impact des contentieux (+70M€) qui s'établit à 520M€ en 2011 ;
- d'un effet des écrêtements de taux de cotisation également en augmentation significative (189 M€ contre 137 M€ en 2010) ;
- et enfin par une progression de la masse salariale portant moins sur les secteurs à sinistralité élevée.

L'écart constaté sur les cotisations (+2547 M€) provient d'un changement de répartition des cotisations non exonérées entre les différentes branches de sécurité sociale au profit de la branche AT-MP. C'est sans effet sur celle-ci puisque cela vient en remplacement des compensations d'exonérations.

2.2 Evolution de l'équilibre

La succession de déficits depuis 2002 a conduit à une érosion continue des fonds propres (cf. Figure 2). Le report à nouveau largement positif en 2002 est devenu négatif à partir de 2007 et la situation nette s'établit à -1,7 milliard d'euros en 2011 soit près de 14% des recettes.

Figure 2 : évolution du résultat annuel et de la situation nette de la branche depuis 2002



2.3 Evolution des transferts

Outre le paiement de prestations, l'Assurance Maladie - Risques Professionnels s'acquitte de contributions dites de « solidarité » : reversement à deux régimes démographiquement déficitaires, celui des Mines et celui de la Mutualité Sociale Agricole.

 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 8 / 99
		2012-07-06

Un reversement à la branche Maladie est également effectué, fixé par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS). Depuis 1997, l'Assurance Maladie - Risques Professionnels verse à la branche Maladie une dotation « forfaitaire » - 410 millions d'euros en 2008, 710 millions d'euros en 2009 et 2010 puis 790 millions d'euros en 2012 – pour compenser les dépenses relevant des AT-MP imputées à tort à la Branche Maladie, telles qu'estimées par la LFSS.

Par ailleurs, le montant des dépenses de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels a augmenté du fait de deux Fonds liés aux victimes de l'amiante. Le **Fonds de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante** (FCATA), institué par l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999, dont le versement est passé de 500 millions d'euros en 2004 à 890 millions d'euros en 2011.

Le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA), institué par l'article 53 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2001, dont le versement est de 315 millions d'euros depuis 2006 excepté en 2011 où il a été de 340 millions d'euros.

Par rapport au total des cotisations, impôts et produits affectés, la part de l'ensemble des transferts à la charge de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels est passé de 18,4% en 2004 à près de 22% en 2011 et serait proche de 23% en 2012.

Tableau 2 : transferts à la charge de la branche ATMP

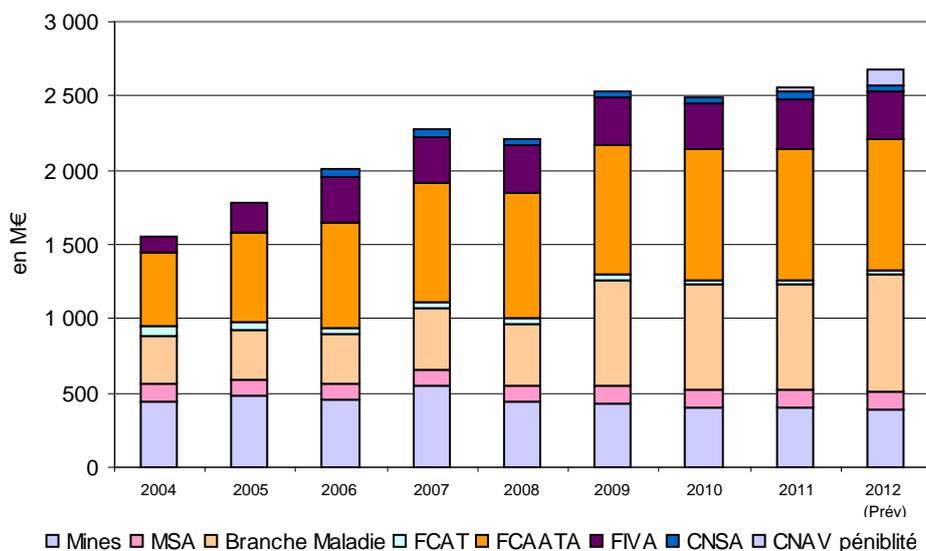
(en millions d'euros)	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (Prév CSS 09/11 & LFSS 2012)
Mines	449	484	460	545	436	433	407	401	394
MSA	111	110	107	113	116	115	111	115	115
Branche Maladie	330	330	330	410	410	710	710	710	790
FCAT	58	55	45	44	38	35	29	28	23
FCATA	500	600	700	800	850	880	880	890	890
FIVA	100	200	315	315	315	315	315	340	315
CNSA	-	-	52	53	49	49	42	43	48
CNAV pénibilité	-	-	-	-	-	-	-	35	110
Total	1 548	1 778	2 009	2 280	2 214	2 537	2 494	2 562	2 685

Le poids de ces transferts sur les cotisations —exonérations compensées par l'Etat comprises— a évolué de la façon suivante :

Tableau 3 : poids des transferts à la charge de la branche ATMP

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (Prév CSS 09/11 & LFSS 2012)
Cotisations, im- pôts et produits affectés	8 395	8 698	9 402	9 903	10 427	10 159	10 338	11 255	11 834
Total des trans- ferts à la charge de la branche AT- MP	1 548	1 778	2 009	2 280	2 214	2 537	2 494	2 562	2 685
en pourcentage des cotisations	18,4%	20,4%	20,8%	22,5%	20,8%	24,5%	23,7%	21,8%	22,7%

Figure 3 : transfert à la charge de la branche ATMP



 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 10 / 99
		2012-07-06

3 FINANCES

3.1 Paramètres d'équilibre pour 2012

3.1.1 Principes de fixation des taux AT-MP

Le taux brut moyen, calculé sur une période triennale, correspond au rapport de la valeur du risque à la masse salariale. Calculé sur les données triennales des années 2008 à 2010, il est égal à 0,93% pour l'année de tarification 2012. Relativement stable depuis les années 1990, il a été divisé par deux depuis 1970.

La fixation des majorations dépend du taux brut moyen, de l'hypothèse d'évolution prévisionnelle des charges et des produits de la branche telle que prévue par la LFSS ainsi que de la masse salariale. En revanche, elle ne prend en compte ni la situation financière nette de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels, ni les impacts des écarts aux prévisions des LFSS antérieures.

La majoration M1 couvre les dépenses consécutives aux accidents de trajet. Elle est égale au rapport entre la fraction relative au risque trajet des dépenses prévisionnelles et la masse salariale prévisionnelle. En 2012, elle est égale 0,26%. Après une longue période de stabilité de 1970 à 1990, fixée à 0,57%, elle diminue fortement en 1991 à 0,42% pour diminuer régulièrement depuis lors.

La majoration M2 couvre les frais de rééducation professionnelle, les charges de gestion et depuis 2011, la moitié du versement à la Branche Maladie prévu à l'article L.176-1. En tant que majoration d'équilibre, elle permet également de couvrir les prestations non financées par ailleurs. Contrairement aux majorations M1 et M3 qui sont additives, la majoration M2 est multiplicative du taux brut et de la majoration M1, une variation de la majoration M2 a donc d'autant plus d'impact lorsque le taux brut est élevé. Egale à 0,39 en 2010, elle s'établit à 0,43 en 2011 et 2012. L'augmentation de 0,04, entre 2010 et 2011, est la résultante d'une part de la modification de financement du versement à la Branche Maladie au titre de la sous-déclaration des AT et des MP (la moitié est dorénavant couverte par la majoration M3) et d'autre part de la nécessité de relèvement du taux net de 0,1 point en application de la Loi de Financement de la sécurité sociale pour 2011.

La majoration M3 couvre les dépenses correspondant aux compensations inter-régimes, du fonds commun des accidents du travail, des maladies professionnelles inscrites au compte spécial, les contributions aux fonds amiante (FIVA, FCATA) et depuis 2011 la moitié du versement à la Branche Maladie prévu à l'article L.176-1 du Code de la Sécurité sociale (CSS). En 2012, la majoration M3 est égale à 0,66%.

 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 11 / 99
		2012-07-06

La majoration M4, créée par l'article 2 du décret 2011-353 du 30 mars 2011, couvre les prévisions des dépenses supplémentaires engendrées par le dispositif d'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans pour les personnes justifiant d'un taux d'incapacité permanente reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail au moins égal à 20% et dans certaines conditions pour les personnes justifiant d'un taux compris entre 10 et 20%. Elle est égale à 0,02% en 2012.

La formule suivante rappelle la relation entre les majorations M1, M2, M3, M4, le taux brut moyen national (TB) et le taux net moyen national :

$$\text{Taux net moyen national} = \text{TB} + \text{M1} + [(\text{TB} + \text{M1}) \times \text{M2}] + \text{M3} + \text{M4}$$

Tableau 4 : paramètres 2011 et 2012 de la tarification AT-MP

Taux brut moyen national	Année de tarification	M1	M2	M3	M4	Taux net moyen national
0,92%	2011	0,26%	0,43	0,69%	sans objet	2,38%
0,93%	2012	0,26%	0,43	0,66%	0,02%	2,38%

La composante mutualisée du taux net moyen est restée relativement stable depuis 2002 oscillant autour de 60%. L'analyse en dynamique fait apparaître, tout de même, de légères fluctuations : une baisse constatée entre 2003 et 2006 (année au cours de laquelle elle atteint 58%), a été suivie d'une hausse entre 2007 et 2011 (année au cours de laquelle elle atteint 61%).

Tableau 5 : évolution de la part mutualisée du taux net moyen depuis 2002

Année de tarification	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Part mutualisée	60%	61%	60%	59%	58%	59%	59%	59%	60%	61%	61%

L'indicateur du Tableau 5 consiste à rapporter, au niveau national, le taux brut moyen au taux net moyen pour obtenir la part non mutualisée selon la formule suivante :

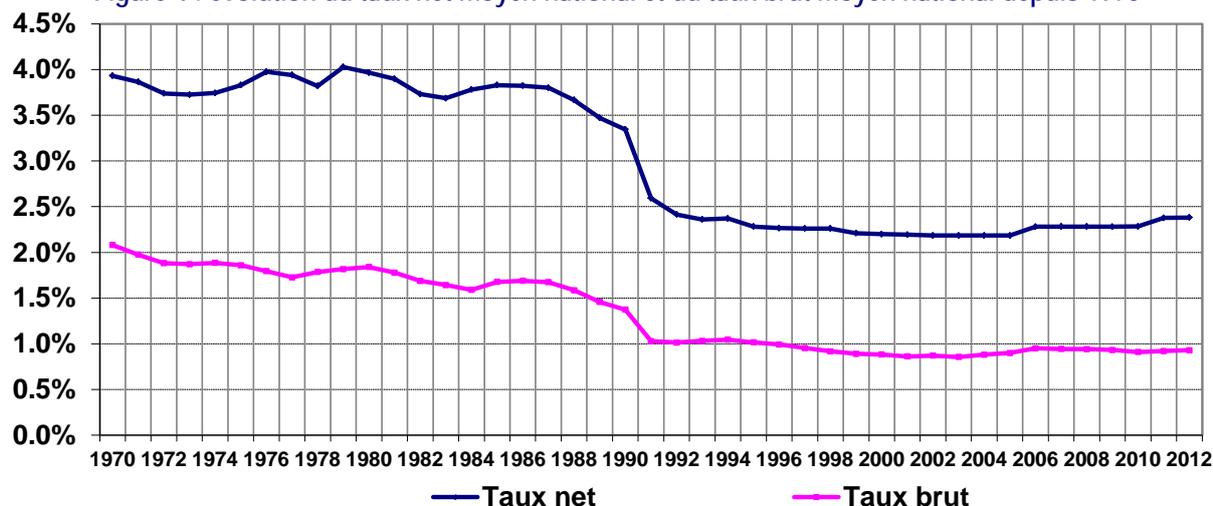
$$\text{Part mutualisée} = 1 - \text{part non mutualisée} = 1 - \frac{\text{taux brut moyen}}{\text{taux net moyen}}$$

3.1.2 Taux net moyen national 2012

Tableau 6 : évolution du taux net moyen national et de ses composantes depuis 1996

Année de tarification	Taux brut moyen national	M1	M2	M3	M4	Taux net moyen national	Chargement du taux (Taux applicable si le taux brut est nul)
1996	0,99%	0,35%	45,00%	0,32%		2,27%	0,83%
1997	0,95%	0,34%	48,00%	0,35%		2,26%	0,85%
1998	0,92%	0,36%	49,00%	0,36%		2,26%	0,90%
1999	0,89%	0,36%	48,00%	0,36%		2,21%	0,89%
2000	0,88%	0,36%	48,00%	0,35%		2,20%	0,88%
2001	0,86%	0,35%	44,00%	0,45%		2,19%	0,95%
2002	0,87%	0,34%	45,00%	0,43%		2,18%	0,92%
2003	0,86%	0,34%	45,00%	0,45%		2,18%	0,94%
2004	0,88%	0,33%	44,00%	0,44%		2,18%	0,92%
2005	0,90%	0,30%	43,00%	0,47%		2,18%	0,90%
2006	0,95%	0,29%	42,00%	0,52%		2,28%	0,93%
2007	0,94%	0,28%	40,00%	0,57%		2,28%	0,96%
2008	0,94%	0,27%	38,00%	0,61%		2,28%	0,98%
2009	0,93%	0,27%	38,00%	0,62%		2,28%	0,99%
2010	0,91%	0,28%	39,00%	0,63%		2,28%	1,02%
2011	0,92%	0,26%	43,00%	0,69%		2,38%	1,06%
2012	0,93%	0,26%	43,00%	0,66%	0,02%	2,38%	1,05%

Figure 4 : évolution du taux net moyen national et du taux brut moyen national depuis 1970



 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 13 / 99
		2012-07-06

3.1.3 Taux bruts moyens sectoriels 2012

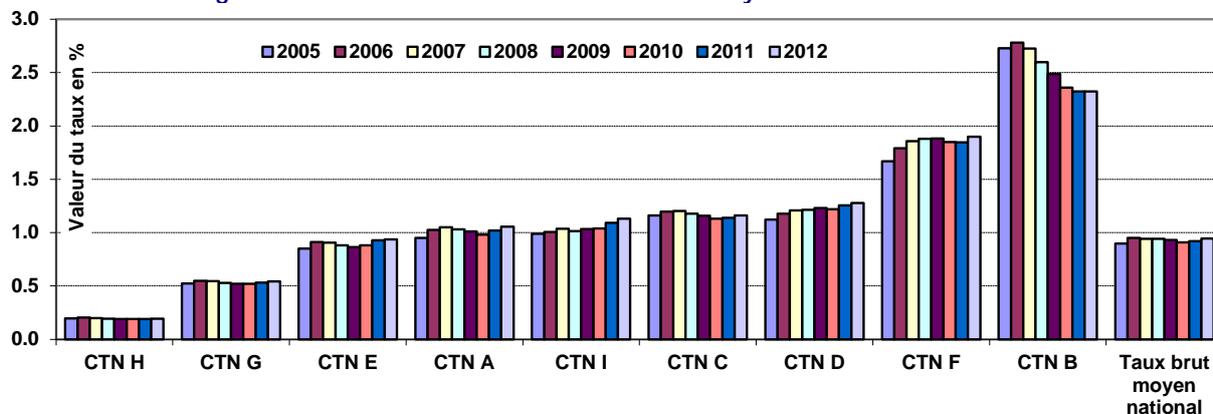
Les taux bruts collectifs sont calculés chaque année par code risque, et par groupements financiers. Ils sont égaux à la valeur du risque rapportée à la masse salariale. Majorés des majorations M1, M2, M3 et M4, ils sont applicables à l'ensemble des établissements à tarification collective pour les entreprises de moins de 10 salariés (moins de 20 salariés à partir de 2012) et aux établissements à tarification mixte au prorata de l'effectif de l'entreprise pour les entreprises de 10 à 199 salariés (de 20 à 149 salariés à partir de 2012), sous réserve des règles spécifiques à l'Alsace-Moselle. Ainsi, comme l'indique le Tableau 7, les taux collectifs s'appliquent à 70 % des salariés (95% des sections d'établissements).

Tableau 7 : répartition des sections d'établissements (SE) et de l'effectif salarié par mode de tarification en 2011

CTN		Tarification collective		Tarification mixte		Tarification individuelle	
		Nombre de SE	Effectif salarié	Nombre de SE	Effectif salarié	Nombre de SE	Effectif salarié
A	Industries de métallurgie	70,1%	15,3%	24,8%	36,8%	5,1%	47,9%
B	Industries du bâtiment et des travaux publics	86,3%	48,6%	12,8%	41,3%	0,9%	10,0%
C	Industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication	81,3%	34,0%	13,6%	32,5%	5,1%	33,4%
D	Services, commerces et industries de l'alimentation	81,3%	33,5%	11,4%	35,2%	7,3%	31,3%
E	Industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie	43,2%	5,2%	40,6%	30,8%	16,2%	64,1%
F	Industries du bois, de l'ameublement, du papier-carton, du textile, du vêtement, des cuirs et peaux, des pierres et terres à feu	68,1%	17,8%	24,4%	46,0%	7,5%	36,2%
G	Commerces non alimentaires	80,1%	39,0%	11,9%	29,8%	8,0%	31,2%
H	Activités de services I	92,7%	67,6%	6,0%	12,7%	1,3%	19,7%
I	Activités de services II et travail temporaire	89,7%	48,1%	6,1%	16,5%	4,2%	35,5%
Total		83,7%	43,1%	11,4%	26,5%	4,9%	30,4%

Les taux bruts moyens par **Comité Technique National (CTN)** varient selon les CTN entre 0,19% (CTN H) et 2,32% (CTN B).

Figure 5 : évolution des taux bruts collectifs moyens des 9 CTN sur 8 ans



Source DRP : Taux bruts collectifs hors Alsace Moselle et hors catégories particulières

3.1.4 Coûts moyens pour la tarification 2012

Le décret n° 2010-753 du 5 juillet 2010 fixant les règles de tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles a modifié le mode d'imputation de la valeur du risque pour le calcul des taux de cotisation AT/MP des établissements à tarification calculée.

A partir de 2012, les éléments composant la valeur du risque pour le calcul du taux brut individuel ne sont plus les montants imputés au compte employeur au fur et à mesure que les CPAM versent des prestations consécutives à des sinistres quelle que soit leur date de survenance, mais le produit du nombre de sinistres survenus sur la dernière triennale par un coût moyen en fonction de la gravité des sinistres.

Les accidents du travail et maladies professionnelles sont classés en six catégories d'incapacité temporaire et en quatre catégories d'incapacité permanente pour lesquelles sont calculés des coûts moyens.

Sur la base des dépenses versées par les CPAM et du nombre de sinistres déclarés sur la période 2008-2010, les coûts moyens d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente s'établissent pour 2012 comme suit (tableau 8).

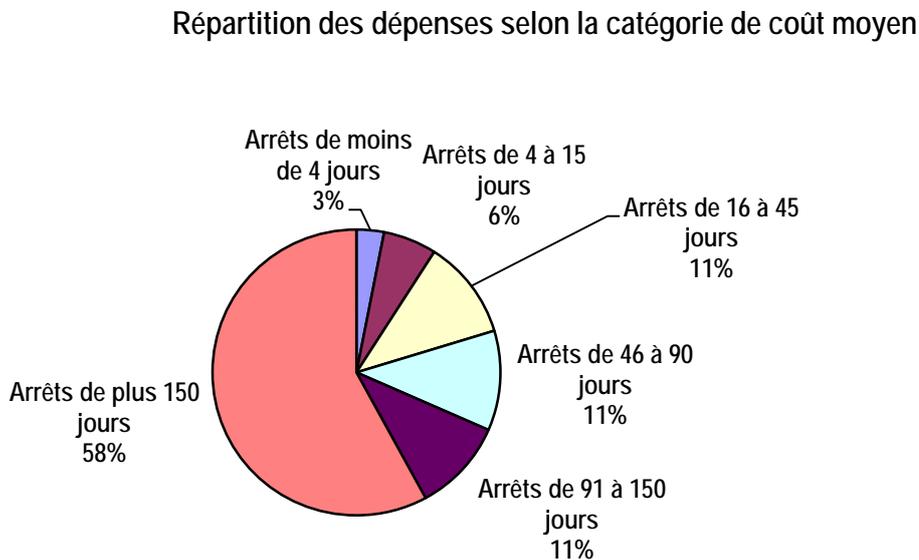
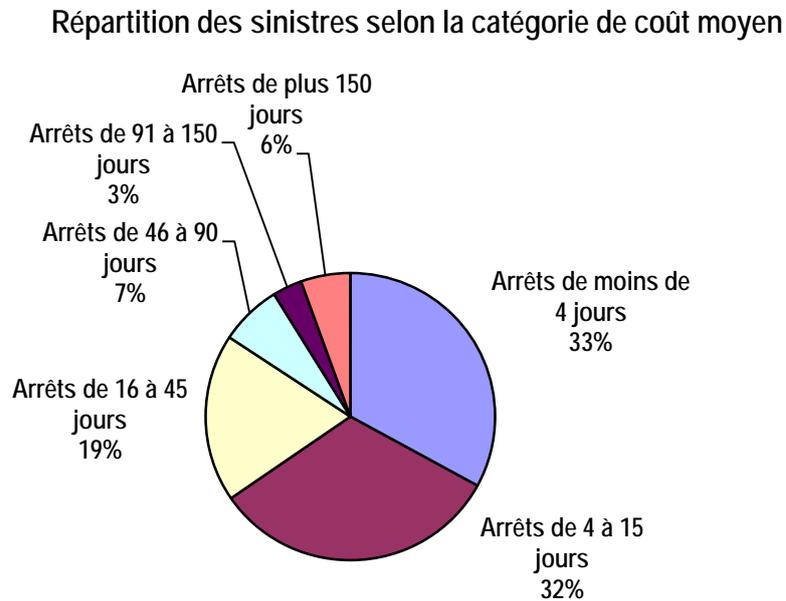
Tableau 8: Coûts moyens pour 2012 calculés sur la période 2008-2010 par catégorie de coût moyen et par CTN

	Catégories d'incapacité temporaire						Catégories d'incapacité permanente			
	Arrêts de moins de 4 jours	Arrêts de 4 à 15 jours	Arrêts de 16 à 45 jours	Arrêts de 46 à 90 jours	Arrêts de 91 à 150 jours	Arrêts de plus 150 jours	IP < 10%	IP de 10% à 19%	IP de 20% à 39%	IP > 39 ou décès
CTN A	206	499	1 678	4 602	9 081	29 599	1 943	48 675	94 680	422 751
CTN B (hors Alsace Moselle)	288	456	1 519	4 228	8 455	29 671	2 042	90 442 (Gros œuvre)		
								91 104 (Second Œuvre)		
								141 048 (Bureau)		
CTN B (Alsace Moselle)	288	456	1 519	4 228	8 455	29 671	2 042	46 019	89 163	354 966
CTN C	286	540	1 645	4 413	8 523	27 630	2 005	46 999	91 298	380 429
CTN D	282	425	1 324	3 725	7 061	22 099	1 966	41 203	79 181	318 588
CTN E	288	559	1 746	4 742	8 825	29 286	1 940	47 906	92 860	463 694
CTN F	293	490	1 613	4 324	8 208	27 406	1 967	44 474	85 204	374 121
CTN G	245	476	1 506	4 175	8 182	26 697	1 996	45 188	87 438	360 032
CTN H	126	383	1 272	3 849	7 523	24 262	1 964	44 832	85 524	400 951
CTN I	220	400	1 278	3 456	6 585	22 152	2 003	40 386	76 907	304 684

Source : arrêté du 1^{er} décembre 2011 fixant les coûts moyens

Les sinistres de moins de quatre jours représentent 33% de l'ensemble des sinistres déclarés tandis que ceux de plus de 150 jours en représentent 6% (cf. Figure 6) ; pour les dépenses versées, les proportions sont plus qu'inversées (respectivement 3% et 59%, cf. Figure 6).

Figure 6 : Structure des sinistres et des dépenses selon la catégorie de coûts moyens d'incapacité temporaire sur la période 2008-2010



Le nombre moyen de jours d'arrêt par catégorie de coût moyen se situe en général à la médiane des tranches de gravité, sauf pour la 1ère catégorie.

Le nombre de jours moyens de rechute est proportionnellement plus important pour les sinistres avec arrêts de moins de 4 jours ; néanmoins cela concerne qu'un faible nombre de sinistres de moins de 4 jours.

 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 17 / 99
		2012-07-06

Tableau 9: Nombre moyen de jours d'arrêt (épisode initial et rechute) par catégorie d'IT

	Nombre moyen de jours épisode initial	Nombre moyen de jours de rechutes	Nombre moyen de jours total	Part des rechutes en %
Arrêts de moins de 4 jours	0,4	0,6	1,0	58%
Arrêts de 4 à 15 jours	8,8	1,4	10,2	14%
Arrêts de 16 à 45 jours	26,4	3,6	30,0	12%
Arrêts de 46 à 90 jours	64,0	7,5	71,5	11%
Arrêts de 91 à 150 jours	115,9	11,7	127,6	9%
Arrêts de plus 150 jours	326,6	21,1	347,7	6%

Les taux d'incapacité permanente (IP) moyens par tranche de gravité, correspondent à la médiane pour la 1ère tranche et sont proches du bas de la fourchette pour les 2ème et 3ème catégories. Pour la catégorie des IP supérieures ou égales à 40% le taux moyen d'IP augmente avec la prise en compte des décès, dont le taux est conventionnellement fixé à 100%, dans le calcul.

Tableau 10 : Taux moyen d'incapacité permanente sur la période 2008-2010 par catégorie de coût moyen

	Taux moyen IP sur la triennale
Indemnité en capital (IP <10%)	5
10% < IP < 20%	13
20% < IP < 40%	25
IP ≥ 40% (hors décès)	65
IP ≥ 40% (avec décès)	76

3.2 Taux de cotisation AT- MP moyens notifiés aux établissements en 2011

Le taux moyen calculé dans cette partie est le taux moyen notifié effectivement à la section d'établissement pondéré par la masse salariale issue des **déclarations annuelles des données sociales** (DADS). Il est constaté ex-post et diffère donc sensiblement du taux net moyen national utilisé par ailleurs pour la fixation ex-ante des paramètres d'équilibre présentés ci-dessus puisqu'il est égale en moyenne à 2,19% contre 2,38% pour le taux net moyen national.

 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 18 / 99
		2012-07-06

L'écart s'explique car le taux net moyen national est théorique et résulte du rapport évalué ex-ante entre la valeur du risque globale nette des recours contre tiers et de la masse salariale globale sur une triennale tandis que le taux moyen notifié résulte des opérations de tarification réalisées par les caisses régionales (CRAMIF, CRAMAM et CARSAT) et les caisses générales (CGSS).

- ✓ Le taux net moyen notifié intègre les écrêtements à la hausse ou à la baisse, les majorations et les ristournes consécutives aux actions de prévention, les majorations de taux liées à la faute inexcusable de l'employeur.
- ✓ Le taux net moyen notifié n'intègre pas dans la valeur du risque les dépenses retirées du compte employeur pour contentieux, ni celles relatives à des accidents imputables à des entreprises radiées ou inactives.
- ✓ Le taux net moyen notifié surpondère, par construction, les données de tarification (coût du risque et masse salariale) des entreprises en tarification individuelle car ces données se retrouvent à la fois dans le taux collectif issu du barème et dans le taux propre de chaque entreprise à taux calculé tandis que le taux net moyen national ne les intègre qu'une fois par l'intermédiaire des taux bruts collectifs.

Par ailleurs, le taux net moyen notifié est pondéré par la masse salariale de l'exercice N alors que le taux net moyen national est calculé sur la base de la masse salariale de la triennale de référence pour N à savoir celles de N-4, N-3 et N-2.

Tableau 11: taux moyen notifié de cotisation par mode de tarification en 2011

	Nombre de SE	Structure % Nombre de SE	Structure % Effectif salarié	Taux net moyen notifié 2011	Taux net moyen notifié 2010
Collectif	1 711 619	84%	43%	2,03%	1,94%
Mixte	233 305	11%	27%	2,77%	2,67%
Individuel	100 327	5%	30%	1,94%	1,86%
Total	2 045 251	100%	100%	2,19%	2,10%

Le taux net moyen notifié est égal à 2,2% en 2011 en augmentation de 0,1 point par rapport à 2010 en raison d'un relèvement des majorations. Il varie selon le mode de tarification puisque il est de 1,9% pour les entreprises à taux individuel, 2,0% pour les entreprises à taux collectif et atteint 2,8% pour les entreprises à taux mixte.

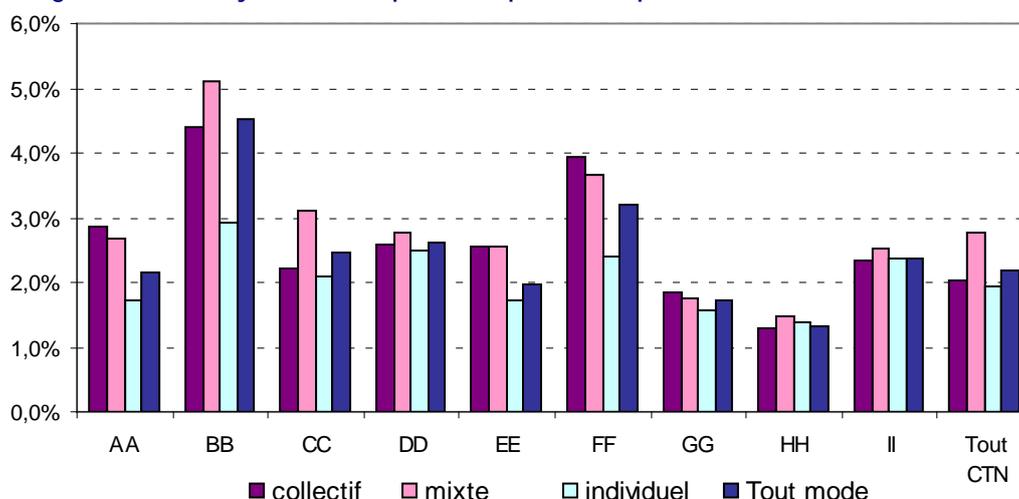
Le taux net moyen notifié en tarification collective de 2,0% correspond en réalité aux taux moyens du barème (retracant un risque sectoriel tout mode de tarification confondu) tandis que celui en tarification mixte de 2,8% correspond, comme son nom l'indique, à la moyenne du taux individuel et du taux collectif au prorata de l'effectif de l'entreprise. Le taux calculé des entreprises à tarification individuelle est de 1,9%.

Tableau 12 : taux moyens notifiés pondérés par CTN en 2011

CTN	Libellé du Comité Technique National	Nombre de SE	Structure % Nombre de SE	Structure % Effectif salarié	Taux net moyen notifié 2011	Taux net moyen notifié 2010
A	Industries de métallurgie	102 179	5%	9%	2,16%	2,06%
B	Industries du bâtiment et des travaux publics	283 346	14%	8%	4,51%	4,42%
C	Industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communica- tion	214 258	10%	11%	2,45%	2,38%
D	Services, commerces et industries de l'alimentation	322 973	16%	13%	2,62%	2,50%
E	Industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie	8 835	<1%	2%	1,98%	1,85%
F	Industries du bois, de l'ameublement, du papier- carton, du textile, du vête- ment, des cuirs et peaux, des pierres et terres à feu	39 957	2%	3%	3,19%	3,10%
G	Commerces non alimen- taires	467 707	23%	13%	1,72%	1,66%
H	Activités de services I	304 751	15%	23%	1,32%	1,25%
I	Activités de services II et travail temporaire	301 245	15%	18%	2,38%	2,23%
Total		2 045 251	100%	100%	2,19%	2,10%

La hiérarchie des taux nets par CTN reflète la hiérarchie de la sinistralité déjà connue par ailleurs : les activités du CTN B « BTP », et dans une moindre mesure celles du CTN F « Bois, Ameublement, Papier, et Carton, Textiles, Vêtement, Cuirs et Peaux et Pierres et Terres à Feu » enregistrent les taux moyens les plus élevés. Il est noté qu'un taux net notifié de 1,3 % comme celui du CTN H correspond presque à la seule valeur des majorations M1, M2, M3 et M4 puisque la valeur minimale d'un taux est de 1,1 % si le taux brut est nul.

Figure 7 : taux moyens notifiés pondérés par CTN et par mode de tarification en 2011



Le constat d'un taux net moyen notifié plus élevé pour les entreprises à tarification mixte se vérifie dans la plupart des secteurs d'activité hormis le CTN A « Métallurgie », le CTN F « Bois, Ameublement, Papier, et Carton, Textiles, Vêtement, Cuirs et Peaux et Pierres et Terres à Feu » et le CTN G « Commerces non alimentaires » pour lesquels les sections d'établissement à tarification collective ont des taux moyens légèrement plus élevés.

3.3 Éléments impactant les cotisations

Plusieurs éléments peuvent influencer sur le niveau des cotisations :

- ✓ l'évolution de la masse salariale déterminant l'évolution des cotisations,
- ✓ les impacts financiers du contentieux employeur déterminant la composition du taux entre part individuelle et part mutualisée mais aussi le niveau du taux lorsque ces impacts financiers sont en croissance (l'équilibrage par les majorations ne joue qu'avec deux ans de retard),
- ✓ les imputations au compte spécial déterminant la composition du taux entre part individuelle et part mutualisée,
- ✓ les effets des écrêtements des taux de cotisations,
- ✓ les effets des ristournes et des majorations de cotisations.

 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 21 / 99
		2012-07-06

3.3.1 Evolution de la masse salariale

Toute variation de la masse salariale de 0,1 point a un impact de 10 M€ sur les cotisations et une variation de 0,1 point du taux de cotisation génère environ 500 M€ de cotisations supplémentaires.

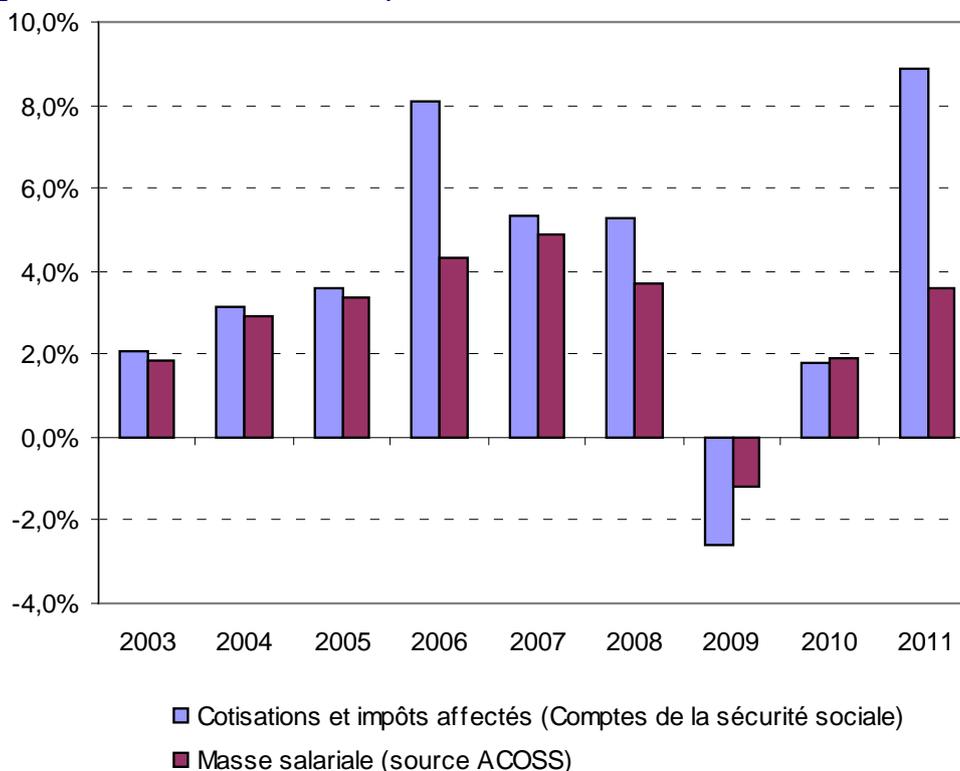
Tableau 13 : effets marginaux des cotisations et de la masse salariale sur le solde

Effets sur le solde en M€	Effets sur le solde
0,1 point de cotisations AT-MP	500 M€
0,1 point d'évolution de la masse salariale	10 M€

Cependant le rythme d'évolution des cotisations peut différer si la structure de la masse salariale se modifie (par exemple si la progression de la masse salariale des secteurs à taux de cotisation élevé est différente de celle de la masse salariale tous secteurs confondus, phénomène qui a pesé en 2009). Il peut également différer si le taux de cotisation moyen varie (comme en 2006 et 2011 avec une progression du taux net moyen national de 0,1%). Enfin, les cotisations peuvent évoluer différemment de la masse salariale en cas de suppression d'exonération non compensée comme en 2008.

Pour suivre l'évolution des cotisations, sont pris en compte les cotisations comptabilisées ainsi que les impôts et taxes affectés visant à compenser les exonérations de cotisations sociales et les données de masse salariale publiées par l'ACOSS ([AcoSSStat n°147](#)).

Figure 8 : évolutions annuelles comparées de la masse salariale et des cotisations AT-MP



La hausse des cotisations et impôts affectés en 2011 (+8,9%) est portée d'une part par la hausse de la masse salariale (+3,6%), et d'autre part par la hausse du taux de cotisation moyen (4,8%).

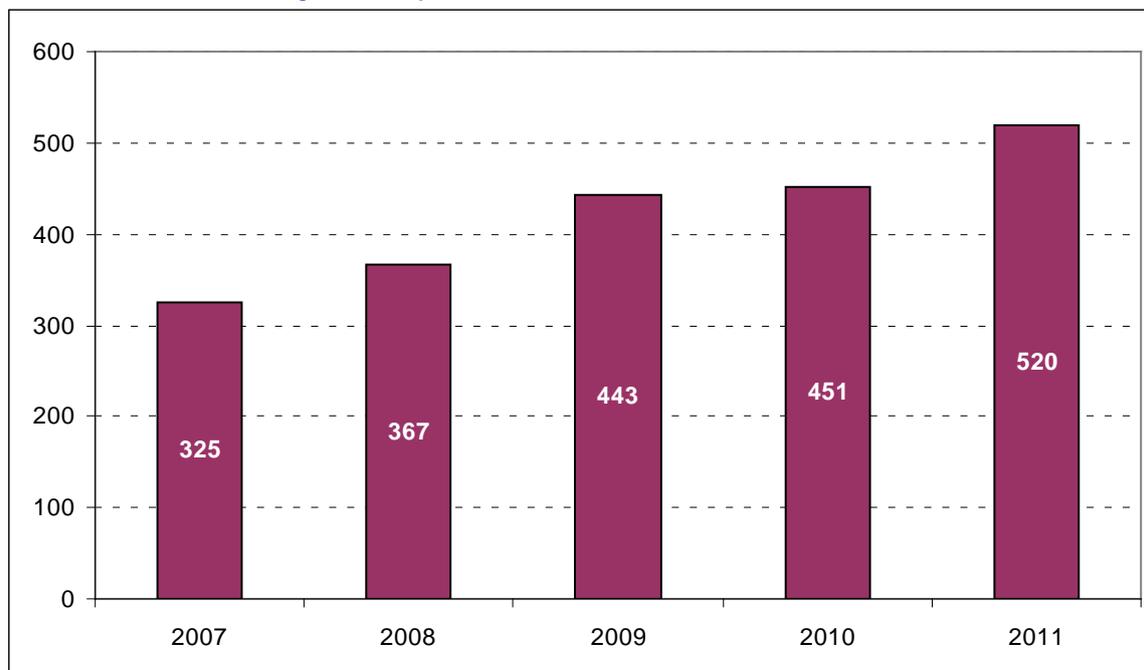
3.3.2 Impacts financiers du contentieux AT-MP

Les impacts financiers du contentieux AT-MP initié par les employeurs sont estimés pour 2011 à 520 € correspondant à la somme des remboursements de cotisations qui se sont élevés à 360 M€ et aux cotisations non perçues car les décisions sont intervenues avant les notifications des taux de cotisation qui sont estimées à 160 M€. Il convient de noter l'augmentation notable de l'impact des contentieux en 2011 par rapport à 2010 (+70M€).

Il convient de noter que les contentieux n'ont un impact sur le solde annuel de la branche que pour la fraction en augmentation (pour 2011 +69M€ par rapport à 2010 et 77M€ par rapport à 2009) puisque la fixation du taux de cotisation, et plus spécifiquement celle des majorations, tient compte implicitement de l'incidence des réductions de produits liées à ces contentieux au niveau observé deux ans auparavant. En revanche, la présence de contentieux importants et persistants a un impact significatif sur la mutualisation du financement de la branche car les dépenses des sinistres faisant l'objet de

contentieux se dénouant défavorablement pour la branche sont financées par l'ensemble des entreprises.

Figure 9 : impacts annuels du contentieux AT-MP (M€)



Parmi les 360 M€ ayant fait l'objet de demandes de remboursement :

- ✓ 70% concerne l'inopposabilité et 29% des contentieux relatifs aux taux d'IP (Tableau 14),
- ✓ 40% sont des décisions de commission de recours amiable, 34% de tribunaux du contentieux de l'incapacité, (Tableau 15)
- ✓ 37% concernent des taux antérieurs à 2009, (cf. Tableau 16 ci-dessous).

Tableau 14 : montants remboursés en 2011 par motif

Motif	Montants remboursés	
Inopposabilité	245 419 073	70%
Taux d'IP	102 095 825	29%
Classement	78 240	0%
Compte spécial	32 274	0%
Autres	1 937 794	1%
Non renseigné	10 221 625	
Total	359 784 832	100%

Tableau 15 : montants remboursés en 2011 par juridiction

Juridiction	Montants remboursés	
Commission de recours amiable	138 115 650	40%
TCI	119 651 855	34%
TASS	48 485 530	14%
CNITAT	29 058 500	8%
Cour d'appel	13 821 265	4%
Cour de cassation	157 088	0%
Non renseigné	10 494 943	
Total	359 784 832	100%

Tableau 16 : montants remboursés en 2011 par année de taux

Année de taux	Montants remboursés	Structure	Cumul
Avant 2000	985 769	0%	0%
2 000	1 057 305	0%	1%
2 001	1 461 899	0%	1%
2 002	2 765 918	1%	2%
2 003	4 037 026	1%	3%
2 004	6 628 664	2%	5%
2 005	11 550 136	3%	8%
2 006	20 723 744	6%	14%
2 007	33 158 553	9%	23%
2 008	50 680 272	14%	37%
2 009	65 994 419	18%	55%
2 010	83 958 928	23%	79%
2 011	76 256 456	21%	100%
Non renseigné	525 742		
Total	359 784 832	100%	

3.3.3 Imputation au compte spécial

En 2011, le montant des coûts imputés au titre des maladies professionnelles s'élève à 2,25 milliards d'euros. Ce chiffre est en augmentation (+6%) par rapport à celui de 2010.

L'analyse par compte d'imputation à la branche —compte employeur lorsque la maladie a été contractée chez l'employeur ou compte spécial des maladies professionnelles lorsqu'il n'est pas possible de déterminer chez quel employeur la maladie a été contractée— révèle que les montants imputés au compte spécial progressent de +1,5% soit moins rapidement que l'ensemble des maladies professionnelles en raison d'une part croissante imputée aux comptes employeurs : 58% en 2011 contre 55% en 2010. Cette part diffère d'un tableau de maladie à l'autre (94% pour les maladies du tableau 57 et 24% pour celles relatives à l'amiante).

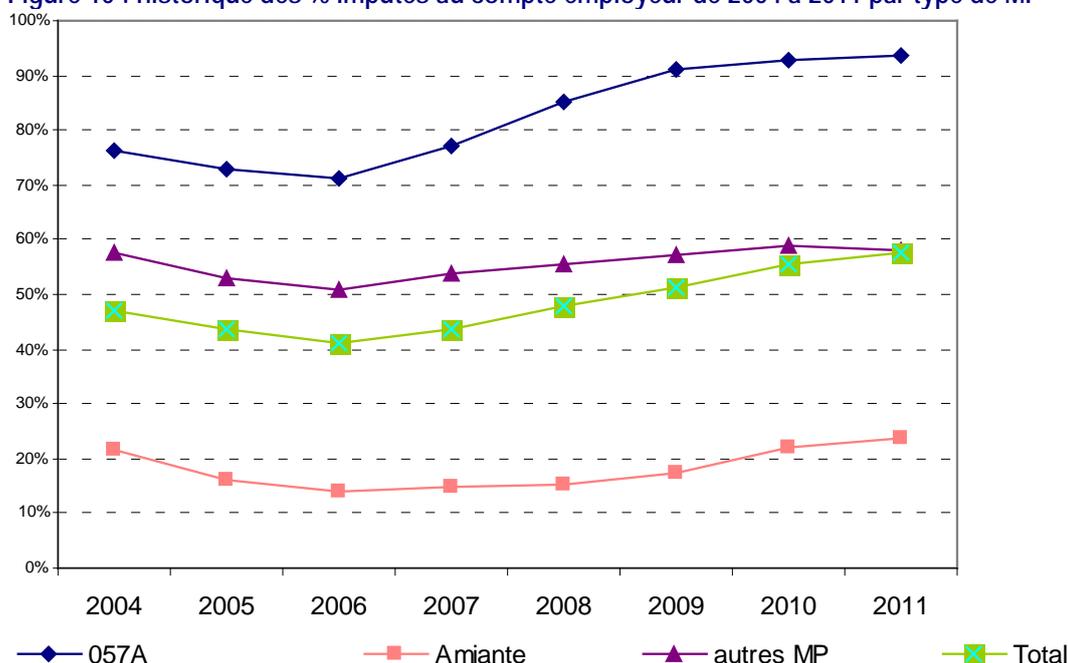
Tableau 17 : répartition entre compte spécial et comptes employeurs des frais liés aux MP

Tableau de maladie	Compte spécial		CTN		Frais 2011 en M€	Répartition par tableau
	Frais 2011 en M€	Part du compte spécial	Frais 2011 en M€	Part du CTN		
004A Hémopathies provoquées par le benzène et tous produits en renfermant	10	45,5%	12	54,5%	21	0,9%
025A Pneumoconioses consécutives à l'inhalation de silice	21	71,4%	8	28,6%	29	1,3%
030A Affections provoquées par la poussière d'amiante	301	75,8%	96	24,2%	398	17,7%
030B Cancers broncho-pulmonaires dus à l'amiante	401	76,8%	121	23,2%	522	23,2%
042A Affections provoquées par les bruits	36	40,2%	54	59,8%	90	4,0%
047A Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois	16	61,6%	10	38,4%	27	1,2%
057A Affections périarticulaires	55	6,5%	800	93,5%	855	38,0%
066A Rhinites et asthmes professionnels	3	38,0%	5	62,0%	8	0,3%
097A Affections chroniques du rachis lombaire vibrations	7	34,3%	14	65,7%	21	0,9%
098A Affections chroniques du rachis lombaire charges lourdes	46	35,4%	84	64,6%	130	5,8%
Autres tableaux de MP	60	39,8%	91	60,2%	151	6,7%
TOTAL	956	42,5%	1294	57,5%	2250	100,0%

Les évolutions jurisprudentielles conduisent à imputer les maladies au compte employeur de manière plus fréquente : cela est essentiellement sensible pour le tableau 57 (affections péri-articulaires...). La part des coûts des « MP57 » au compte de l'employeur est passée ainsi de 76 % en 2004 à 94 % en 2011. Cette jurisprudence désormais bien établie a pour conséquence l'imputation de ces maladies au compte du dernier employeur chez lequel la victime a été exposée à la date de la première constatation médicale sauf dans les cas où l'employeur apporte la preuve d'une constatation antérieure de la maladie pour des périodes d'exposition dans d'autres entreprises.

Les coûts imputés au compte spécial s'élève en 2011 à 956 M€ (contre 1 024 M€ en 2006).

Figure 10 : historique des % imputés au compte employeur de 2004 à 2011 par type de MP



3.3.4 Effets des écrêtements sur les taux de cotisation notifiés aux établissements

Dans le cas où le coût des accidents de travail et maladies professionnelles survenus dans un établissement conduit à une importante variation du taux AT/MP, le taux notifié pour l'année N ne peut pas être en augmentation par rapport aux taux de l'année précédente de plus de 25% (de plus d'1 point si le taux précédent est inférieur ou égal à 4%) ni en diminution de plus de 20% (ou de plus de 0,8 point si le taux le taux précédent est inférieur ou égal à 4%). C'est la logique des butoirs.

Sur l'ensemble des établissements, le taux moyen non écrêté est supérieur au taux moyen notifié aux établissements (2,23% vs 2,19%). Pour les seuls établissements pour lesquels des butoirs ont été

 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 27 / 99
		2012-07-06

appliqués (27 700 sections d'établissements sur 2 millions au total), le taux moyen non écrêté est de 4,76% et passe à 3,84% après application de la règle des butoirs.

Les butoirs à la hausse comme à la baisse concernent chacun, environ, la moitié des 27 700 sections d'établissement dont les taux sont écrêtés. L'ampleur de ces écrêtements est plus importante pour les écrêtements à la hausse (1,9 point de cotisation) que ceux à la baisse (0,8 point). Les écrêtements à la baisse ne compensent donc pas les écrêtements à la hausse ; il en découle que l'impact global des écarts de cotisations écrêtements peut être estimé à près de 189 M€ soit en progression significative par rapport à 2010 dont l'impact était de 137M€.

Tableau 18 : taux moyens des sections d'établissement auxquelles des écrêtements sont appliqués

		Nombre de SE	Effectifs salariés	Taux moyen notifié 2011	Taux moyen non écrêté 2011	Ecart des cotisations en M€
Collectif	Baisse	123	1 033	3,12%	2,53%	0,2
	Hausse	554	4 389	3,41%	3,66%	-0,2
Total collectif		677	5 422	3,34%	3,38%	0,0
Mixte	Baisse	3 659	93 299	3,67%	2,87%	17,5
	Hausse	4 949	164 420	4,76%	6,32%	-58,8
Total mixte		8 608	257 719	4,36%	5,05%	-41,3
Individuel	Baisse	8 992	222 577	2,79%	1,92%	45,8
	Hausse	9 460	396 730	4,12%	6,21%	-194,0
Total individuel		18 452	619 307	3,64%	4,66%	-148,1
Tout mode	Baisse	12 774	316 909	3,05%	2,20%	63,5
	Hausse	14 963	565 539	4,30%	6,23%	-253,0
Total tout mode		27 737	882 448	3,84%	4,76%	-189,5

Les sections d'établissement les plus concernées par l'application d'écrêtement de taux de cotisation sont des établissements de petite ou moyenne taille appartenant à de grandes entreprises comme le montre le tableau 19 (61% des écarts de cotisation) et appartenant à des entreprises multi-établissements (86% des écarts de cotisation) (tableau 20).

Tableau 19 : répartition des écarts de cotisation par taille d'entreprise et par taille d'établissement

Taille d'entreprise	Taille d'établissement					Total
	De 1 à 9	De 10 à 19	De 20 à 149	De 150 à 199	200 et plus	
De 1 à 9	0%	0%	0%	0%	0%	0%
De 10 à 19	0%	0%	0%	0%	0%	0%
De 20 à 149	2%	1%	13%	0%	0%	16%
De 150 à 199	1%	0%	3%	3%	0%	8%
200 et plus	17%	10%	30%	6%	14%	76%
Total	20%	12%	46%	9%	14%	100%

Tableau 20 : répartition des écarts de cotisation selon le nombre d'établissements des entreprises

Nombre d'établissements de l'entreprise	Sens de l'écrêtement				Total	
	Baisse		Hausse			
	Ecart de cotisation en M€	Structure %	Ecart de cotisation en M€	Structure %	Ecart de cotisation en M€	Structure %
Mono-établissement	11,6	18%	-37,8	15%	-26,2	14%
De 2 à 5	14,8	23%	-54,6	22%	-39,8	21%
De 6 à 10	7,6	12%	-25,7	10%	-18,1	10%
De 11 à 20	6,0	9%	-19,7	8%	-13,7	7%
Plus de 20	23,4	37%	-115,1	46%	-91,7	48%
Total	63,5	100%	-253,0	100%	-189,5	100%

3.4 Ristournes et cotisations supplémentaires

3.4.1 Ristournes

La ristourne est une minoration du taux de cotisation AT-MP. Elle est accordée aux entreprises ayant pris des mesures de prévention des risques liés aux accidents de travail et aux accidents de trajet.

 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 29 / 99
		2012-07-06

L'application de cette minoration de taux a en effet un impact sur les montants de cotisations. On distingue deux types de ristournes :

- **La ristourne travail** concerne les entreprises à tarification collective et mixte. C'est une déduction de la part du taux collectif dans le calcul du taux net. Ce taux ne peut dépasser le seuil de 25%. L'impact financier est calculé comme dans la formule suivante :

Taux de minoration x fraction du taux collectif¹ x taux collectif x Masse salariale

- **La ristourne trajet** est accordée sous la forme d'une réduction du taux net de la cotisation et varie entre 25% et 87,7% de la majoration forfaitaire "accident du trajet". L'impact financier est calculé comme dans la formule suivante :

Taux de minoration x Majoration M1 x Masse salariale

Les ristournes sont accordées, sous conditions, quel que soit le secteur d'activité de l'établissement demandeur. L'employeur doit avoir accompli un effort soutenu de prévention et avoir pris des mesures susceptibles de diminuer la fréquence et la gravité des sinistres. Il doit également être à jour de ses cotisations et les avoir acquittées régulièrement au cours des douze derniers mois précédant la date de prise d'effet de la décision d'attribution.

Le nombre de ristournes accordées par an se situe entre 300 et 400 ristournes (339 en 2011). La durée d'une ristourne est d'une année. Les ristournes ayant un impact financier sur l'exercice 2011 peuvent donc prendre effet aussi bien en 2010 qu'en 2011. Il en ressort, au niveau financier, que 600 ristournes travail et trajet étaient actives en 2011, quelle que soit la date de prise d'effet, avec un impact financier sur 2011 évalué à 10,6 M€.

¹ La fraction du taux collectif varie selon l'effectif total de l'entreprise, elle est égale à 1 pour les entreprises de moins de 10 salariés et est égale à (E-9/191) pour les entreprises avec un effectif total de l'entreprise (E dans la fraction)

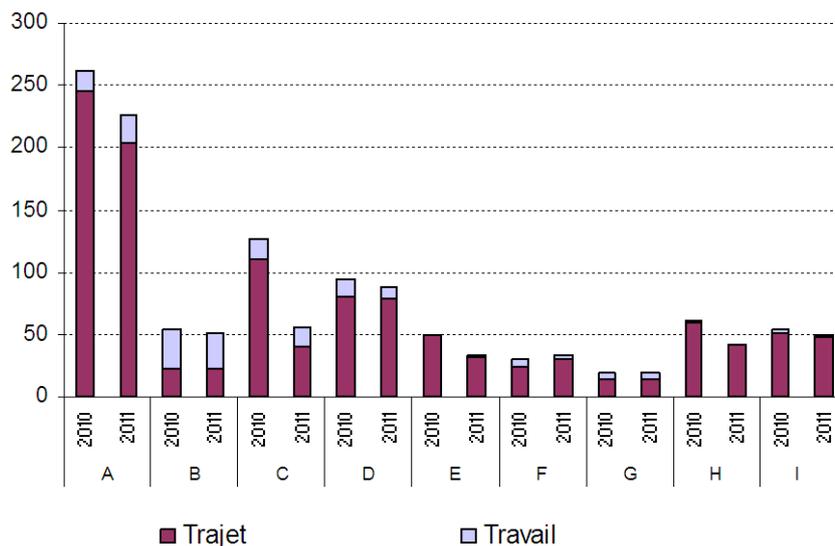
Tableau 21 : impact financier des ristournes en 2010 et en 2011

<i>(en euros)</i>	Ristournes avec impact financier sur 2011		Ristournes avec impact financier sur 2010	
	Nombre de ristournes	Impact financier	Nombre de ristournes	Impact financier
Trajet	509	10 472 434	660	13 000 301
Travail	91	151 769	89	164 089
Total	600	10 624 203	749	13 164 390

Tableau 22 : montants des ristournes en 2011 par CTN

CTN	Libellé	Trajet		Travail	
		Impact financier sur l'année 2011	Montant moyen d'une ristourne en année pleine	Impact financier sur l'année 2011	Montant moyen d'une ristourne en année pleine
A	Industries de métallurgie	8 863 220	80 400	18 495	1 440
B	Industries du bâtiment, et des travaux publics	80 558	3 774	67 555	4 416
C	Industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication	125 488	6 970	40 125	3 691
D	Services, commerces et industries de l'alimentation	325 926	7 912	14 742	3 525
E	Industries de la chimie, du caoutchouc, et de la plasturgie	434 578	27 965	4 873	9 719
F	Industries du bois, de l'ameublement, du papier-carton, du textile, du vêtement, des cuirs et peaux, des pierres et terres à feu	85 762	4 531	744	358
G	Commerces non alimentaires	139 296	13 532	3 310	1 438
H	Activités de services I	364 643	16 015		
I	Activités de services II et travail temporaire	52 964	2 565	1 926	2 933
Total		10 472 434	37 949	151 769	3 112

Figure 11 : répartition en nombre des ristournes par type et par CTN



3.4.2 Cotisations supplémentaires

Il s'agit d'une majoration du taux net de cotisation avec des taux qui peuvent atteindre 25%, 50% voire 200% du taux de cotisation et dont la durée peut varier de quelques jours à plusieurs années. Elle peut être imposée à tout employeur qui, après injonction, n'a pas pris les mesures de prévention nécessaires à la réduction du sur-risque représenté par les activités qu'il conduit. Leur objectif n'est pas de procurer des recettes à l'Assurance Maladie - Risques Professionnels, mais d'exercer une pression financière en vue d'inciter à la mise en œuvre la plus rapide des mesures de prévention préconisées par injonctions.

Pour rendre les majorations encore plus incitatives, de nouvelles mesures ont été prévues dans l'article 74 de la LFSS 2010 dont la mise en œuvre a été précisée par [l'arrêté du 9 décembre 2010](#), complété par une circulaire ministérielle du 18 janvier 2011.

Les nouvelles règles de cotisations supplémentaires imposent que :

- la majoration soit au minimum de 25% de la cotisation initiale ;
- le montant minimum de cette cotisation supplémentaire soit de 3 mois à 25% et au minimum 1000 €

Les 703 majorations en cours en 2011 ont généré 5,0 M€ de cotisations supplémentaires. Les activités du BTP sont celles qui donnent lieu le plus fréquemment à des majorations.

Tableau 23 : nombre et montants des majorations par année de prise d'effet

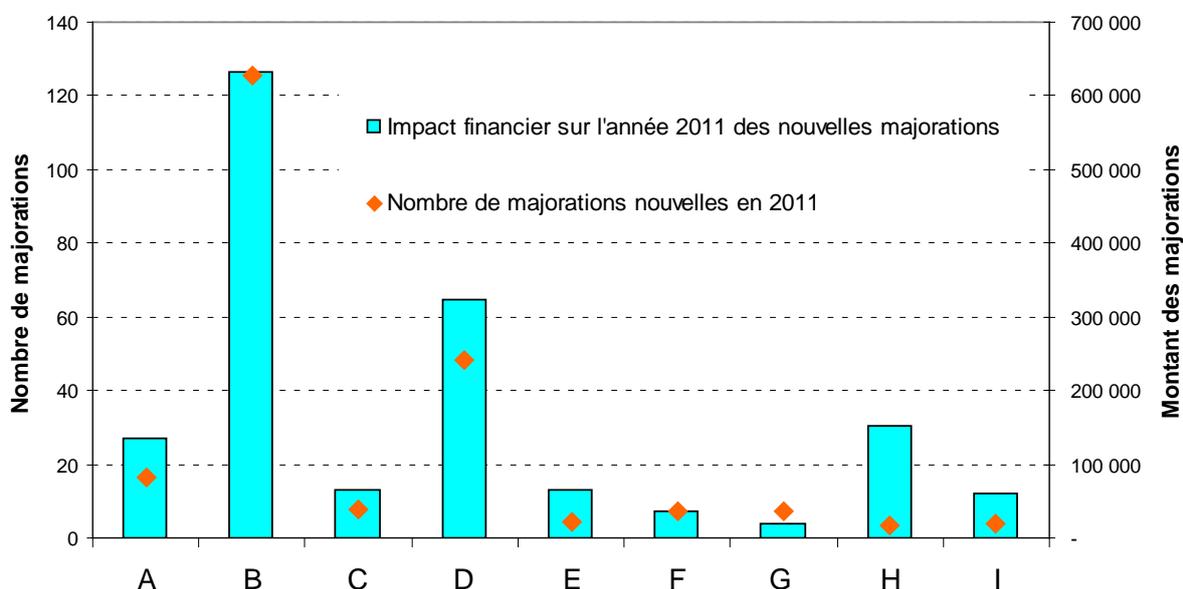
Année de prise d'effet	Nombre de majorations actives en 2011	Montant de la majoration en € en 2011
2004	7	27 919
2005	16	117 544
2006	6	18 083
2007	17	121 315
2008	52	286 515
2009	119	770 616
2010	264	2 213 154
2011	224	1 489 427
Total	703	5 044 573

En 2011, 224 nouvelles majorations ont été appliquées (dont 54% relèvent du BTP) soit une baisse de 36% par rapport à 2010 (352 nouvelles majorations avaient été appliquées en 2010). L'effet dissuasif de ce renforcement de la majoration semble inciter les entreprises à réagir plus rapidement avec pour conséquence la réduction du nombre de nouvelles majorations en 2011 alors même que le nombre d'injonction a augmenté d'environ 10%.

Tableau 24 : nombre et montants des majorations actives en 2011 par CTN

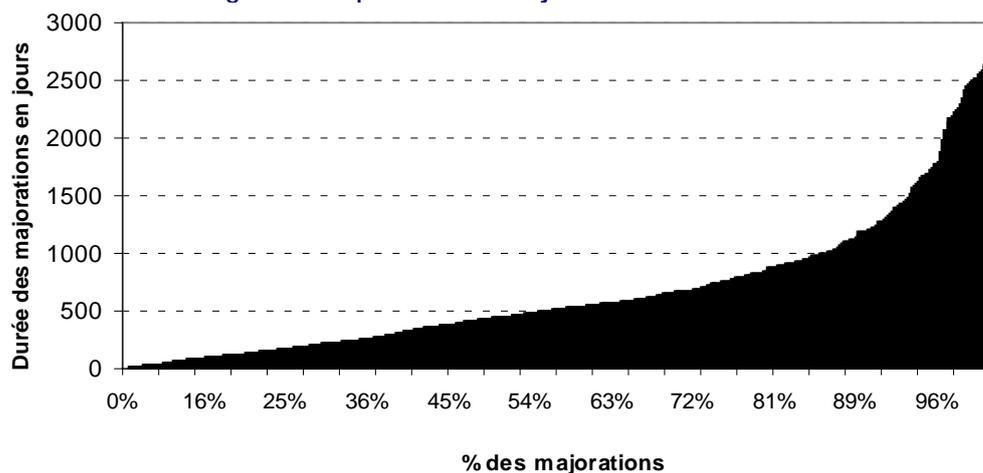
CTN		Nombre	Montant de la majoration en €	Durée moyenne en jours
A	Industries de métallurgie	73	698 855	884
B	Industries du bâtiment et des travaux publics	296	1 404 936	387
C	Industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication	29	580 052	502
D	Services, commerces et industries de l'alimentation	209	1 288 448	501
E	Industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie	17	165 605	701
F	Industries du bois, de l'ameublement, du papier-carton, du textile, du vêtement, des cuirs et peaux, des pierres et terres à feu	32	213 024	786
G	Commerces non alimentaires	32	138 171	613
H	Activités de services I	8	440 640	405
I	Activités de services II et travail temporaire	7	114 842	297
Total		703	5 044 573	507

Figure 12: nombre et montants des majorations nouvelles en 2011



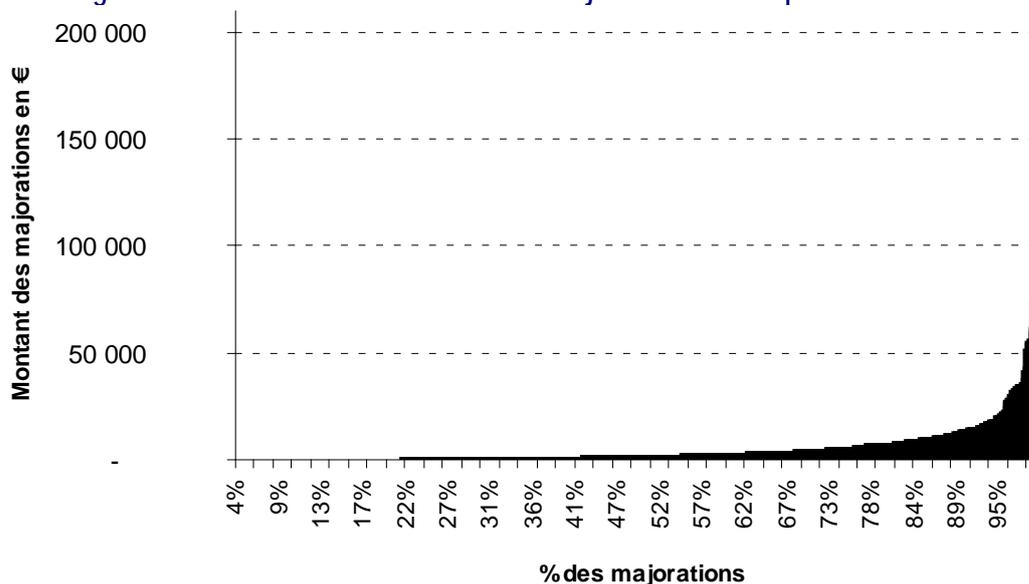
Les durées des cotisations supplémentaires sont généralement longues, 86% sont d'une durée supérieure à 100 jours.

Figure 13 : répartition des majorations selon leurs durées



Les montants générés par les cotisations supplémentaires restent faibles avec moins de 1 000€ pour 36% d'entre elles (50% en 2010). Cette part diminuant en lien avec la mise en œuvre de nouvelles règles dont l'institution d'un montant minimum de 1000 €

Figure 14 : distribution des montants des majorations avec impact financier sur 2011



3.5 Contrats de prévention et aides financières simplifiées

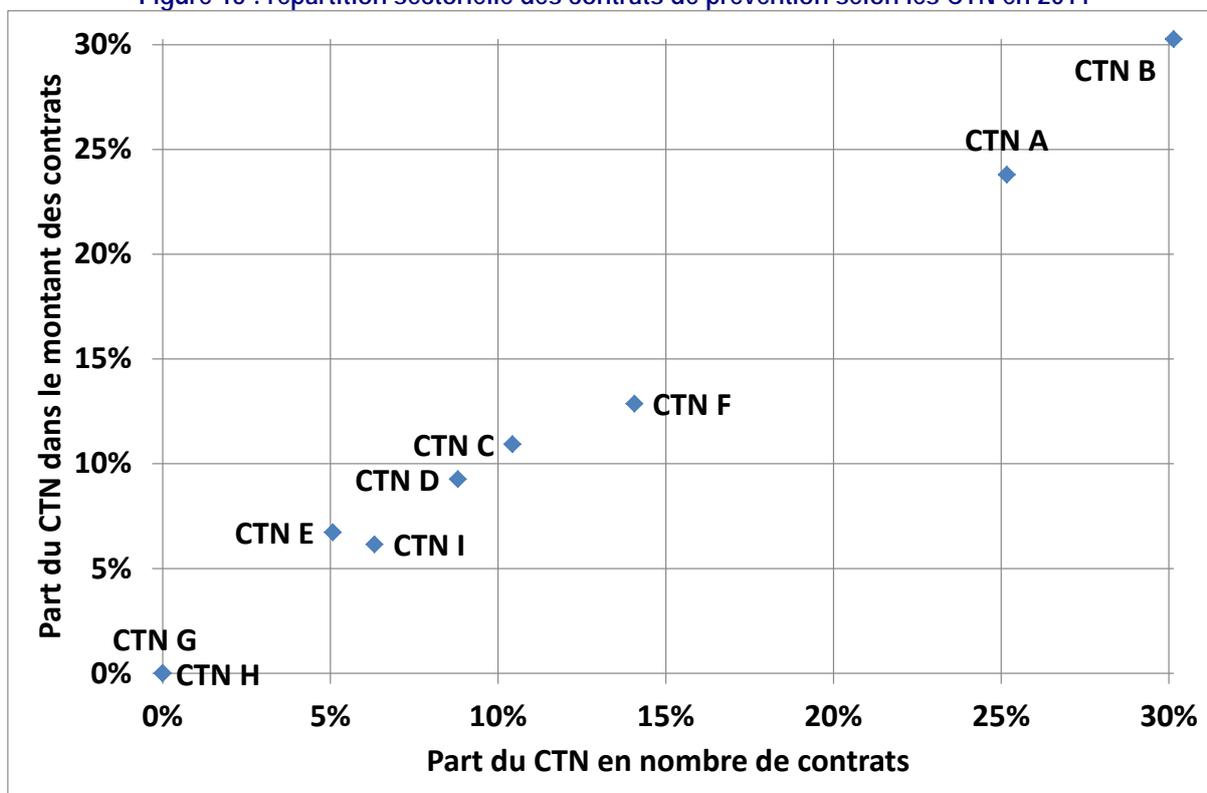
3.5.1 Contrats de prévention

Les contrats de prévention, conclus entre les CARSAT/CGSS et les entreprises, sont un dispositif historique de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels prévu par le premier alinéa de [l'article L422-5 du Code de la Sécurité Sociale \(CSS\)](#), par lequel les CARSAT/CGSS peuvent participer financièrement aux programmes d'investissements de ces entreprises quand ils améliorent la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

En 2011, 1045 contrats de prévention ont été signés pour un montant supérieur à 29 M€, alors qu'en 2010, un peu plus de 1300 contrats de prévention avaient été engagés pour un montant proche de 37 M€. La Figure 15 en donne la répartition sectorielle, tant en nombre qu'en montant.

Cette baisse est à mettre en regard de la montée en charge des aides financières simplifiées abordées au paragraphe suivant (§ 3.5.2).

Figure 15 : répartition sectorielle des contrats de prévention selon les CTN en 2011



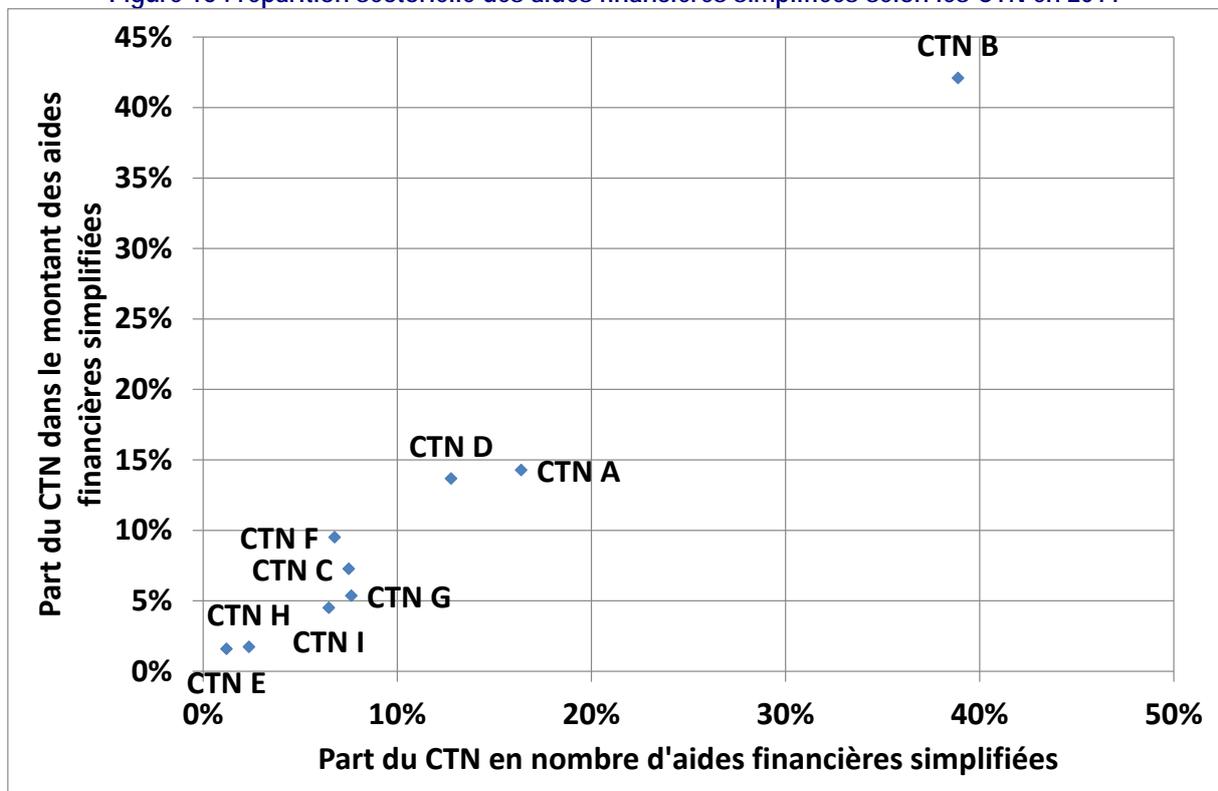
3.5.2 Aides financières simplifiées

Les Aides Financières Simplifiées prévues par le second alinéa de l'article L422-5 du Code de la Sécurité Sociale (CSS) ont pour objectif d'aider les entreprises de moins de 50 salariés à améliorer le niveau de prévention d'un risque spécifique.

En 2011, un peu plus de 2300 AFS ont été accordées pour un montant de 13,6 M€.

La Figure 16 donne la répartition sectorielle de ces aides qui avaient concerné en 2010 un peu plus de 1300 entreprises pour un montant proche de 10 M€ (contre 400 AFS pour environ 3 M€ en 2009).

Figure 16 : répartition sectorielle des aides financières simplifiées selon les CTN en 2011



 <p>Assurance Maladie RISQUES PROFESSIONNELS CNAMTS / DRP</p>	<p>Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011</p>	2012-112
		Page 37 / 99
		2012-07-06

4 PRESTATIONS

4.1 Éléments de réparation

4.1.1 Reconnaissance

Il convient de savoir que le processus de reconnaissance prévoit un délai d'instruction normal d'un mois pour les accidents de travail ou de trajet, et de trois mois pour les maladies professionnelles. Dans le cas où la CPAM manque d'éléments indispensables à la prise de décision, elle peut demander un délai complémentaire d'instruction de deux mois pour les accidents de travail ou de trajet et de trois mois pour les maladies professionnelles. En toute hypothèse, si aucune décision explicite n'est intervenue au terme des délais, le sinistre est considéré comme reconnu (reconnaissance implicite). Enfin, des dossiers refusés en première décision, puis acceptés, sont dits « repris en charge » ou « reconnus » a posteriori.

Le Tableau 25 présente les principaux éléments de volumétrie du processus de reconnaissance. La décision d'un dossier pouvant intervenir au cours des années suivant l'année de sa déclaration, il faut noter que :

- le nombre de déclarations de l'année n'est pas égal à la somme stricte des nombres de reconnaissance et de rejet ;
- et l'indicateur de reconnaissance est construit comme la part de décisions favorables dans l'ensemble des décisions prises au cours de l'année quelles que soient les années de déclarations des dossiers. Ce pourcentage s'approche de la part d'acceptation des dossiers, mais ne lui est pas strictement égal.

Le Tableau 25 ci-dessous traduit une baisse des taux de reconnaissance entre les années 2010 et 2011, alors qu'il y avait eu une certaine stabilité de ces derniers entre 2009 et 2010.

En 2011, 34% des déclarations d'accident du travail ont été adressées à l'Assurance Maladie – Risques Professionnels par voie dématérialisée sur net.entreprises.fr contre 26% en 2010.

Tableau 25 : volumétrie 2011 du processus de reconnaissance AT-MP

Risque	Nombre 2011 déclarations	Nombre 2011 reconnaissances	Nombre 2011 rejets et classements	Indicateurs 2011 reconnaissances	Rappel 2010 reconnaissances	Rappel 2010 indicateurs
Accidents du travail	1 290 454	1 000 797	294 843	77,2%	995 488	79,5%
Accidents de trajet	170 869	133 272	47 787	73,6%	137 251	77,2%
Maladies professionnelles	121 410	80 331	39 914	66,8%	71 194	68,8%
Ensemble	1 582 733	1 214 400	382 544	76,0%	1 203 933	78,5%

Données nationales – source : Datamart AT-MP (données ORPHEE)

4.2 Prestations versées

On distingue en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, comme dans l'Assurance Maladie en général, deux types de prestations, à savoir :

- les **prestations en nature** (PN) qui correspondent aux frais médicaux de tous types : consultations, médicaments, examens, analyses, hospitalisation, prothèses...
- et les **prestations en espèces** (PE), revenus de remplacement en situation d'incapacité temporaire (indemnités journalières versées en cas d'arrêt de travail) ou en situation d'incapacité permanente (indemnités en capital en cas d'incapacité inférieure à 10% ou rente viagère au-delà).

Les données de ce chapitre sont directement issues de systèmes de gestion car ce sont les seules utilisables pour les analyses présentées, les différences avec les données strictement comptables du chapitre 1 s'expliquant par les modes de comptabilisation, les régularisations, les dates de référence...

Tableau 26 : Montants des prestations servies pour les années 2007 à 2011 (en M€)

en M€	Prestations en nature	Incapacité temporaire	Incapacité permanente	Total
2007	1 136	2 148	3 912	7 196
2008	1 140	2 268	3 985	7 393
2009	1 109	2 389	4 018	7 516
2010	1 151	2 501	4 073	7 725
2011	1 136	2 616	4 136	7 888

Données nationales – sources : « statistiques mensuelles » France métropolitaine / DSES + statistiques DOM / DSES pour les prestations en nature – Datamart AT-MP pour les prestations d'incapacité temporaire – Datamart AT-MP + statistiques des paiements CRAMIF pour les prestations d'incapacité permanente

4.2.1 Prestations en nature

Les montants des prestations en nature ont été établis à partir du total statistique des dépenses, duquel ont été retranchées les prestations en espèce. Le Tableau 27 présente les montants obtenus pour le risque AT-MP et le risque Maladie. On y constate une relative stabilité des prestations en nature versées par l'Assurance Maladie - Risques Professionnels au cours des cinq dernières années, à savoir environ 1,1 milliard d'Euros, ce qui fait, pour ce poste de prestations, un rapport de 1 à 100 entre Branche AT-MP et Branche Maladie sur la période, mais qui tend à très légèrement augmenter.

Tableau 27 : Montants des prestations en nature (en M€) pour les risques AT et Maladie de 2007 à 2011 et évolution d'une année sur l'autre

Année	PN AT-MP		PN Maladie	
	Montant en millions d'€	% d'évo.	Montant en millions d'€	% d'évo.
2007	1 136	13,6%	110 110	4,1%
2008	1 140	0,4%	115 238	4,7%
2009	1 109	-2,7%	119 288	3,5%
2010	1 151	3,8%	123 297	3,4%
2011	1 136	-1,3%	126 469	2,6%

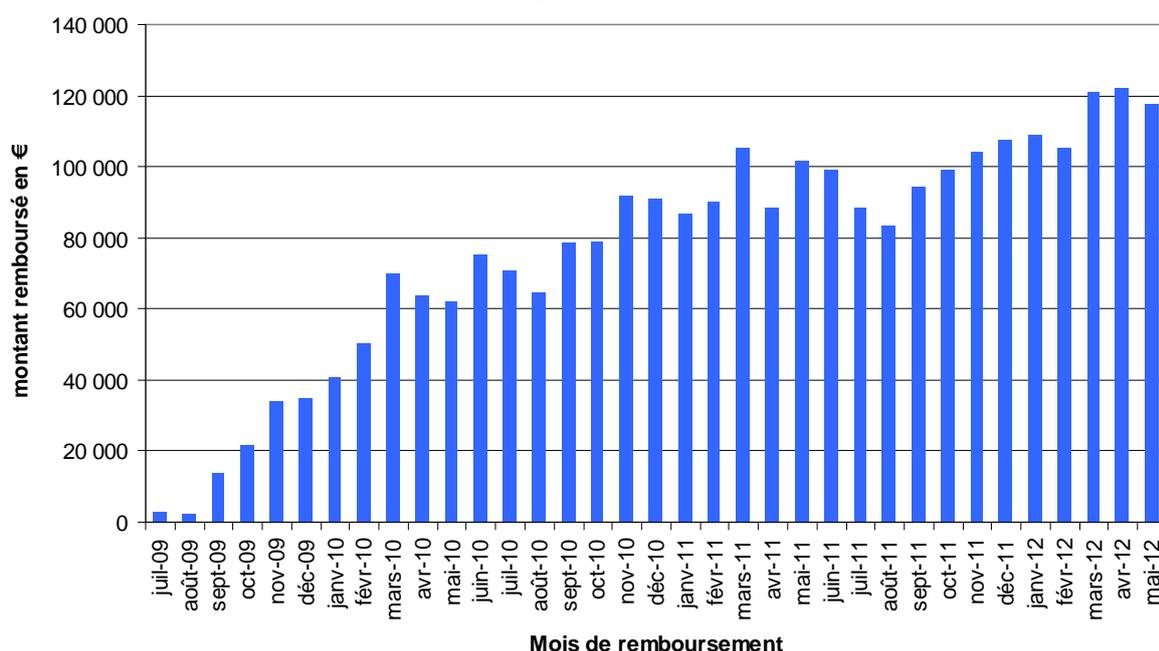
Données nationales – sources : « statistiques mensuelles » France métropolitaine / DSES + statistiques DOM / DSES

Parmi les prestations en nature, il convient de se rappeler qu'une amélioration de la prise en charge des produits et prestations remboursables — qui font l'objet d'une liste dédiée dite LPP — et des prothèses dentaires a été mise en place début 2009 en réduisant le reste à charge par application d'un coefficient multiplicateur sur les tarifs de responsabilité.

 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 40 / 99
		2012-07-06

A la suite de cette nouvelle disposition, on observe à partir de la mi-2009 une montée en charge des remboursements associés (réglés sous forme de compléments de remboursement). Ils augmentent de façon progressive au cours du temps et semblent atteindre un palier à la fin du premier semestre 2012. La part des prothèses dentaires représente globalement moins de 5% des montants remboursés chaque mois. A partir de la fin de l'année 2011, on compte chaque mois, plus de 9 000 bénéficiaires de cette prise en charge.

Figure 17 : montants (€) des remboursements par mois de remboursement (complément AT 150% dentaire + complément AT 150%LPP)



Données nationales – source : univers ONDAM (SNIIRAM)

4.2.2 Incapacité temporaire

4.2.2.1 Evolutions comparées entre les Branches

Avec environ 2,6 milliards d'Euros d'indemnités journalières servies pour les AT-MP, le rapport entre Branche AT-MP et Branche Maladie s'établit, pour cette catégorie de prestations en espèces, de 1 à 2,5 environ.

Alors que le rythme de croissance des IJ maladie diminue en 2011 (Tableau 28 ci-dessous), on constate que la croissance des indemnités journalières AT-MP se poursuit au même rythme qu'en 2010, avec une augmentation de 4,6% entre 2010 et 2011.

Tableau 28 : Montants (en M€) des indemnités journalières pour les risques AT/MP et Maladie de 2007 à 2011 et évolution d'une année sur l'autre

Année	IJ AT-MP		IJ Maladie	
	Montant en millions d'€	% d'évo.	Montant en millions d'€	% d'évo.
2007	2 148	7,3%	5 415	3,2%
2008	2 268	5,6%	5 720	5,6%
2009	2 389	5,3%	5 945	3,9%
2010	2 501	4,7%	6 279	5,6%
2011	2 616	4,6%	6 388	1,7%

Données nationales – sources : Datamart AT-MP pour les IJ AT/MP –
« statistiques mensuelles » France métropolitaine / DSES + statistiques DOM / DSES pour les IJ Maladie

4.2.2.2 Evolutions par nature

Il convient toutefois de distinguer, dans cette évolution globale :

- les « IJ normales » versées pour les 28 premiers jours d'arrêt qui augmentent de 3,3% entre 2010 et 2011;
- les « IJ majorées » qui interviennent à partir du 29^{ème} jour qui augmentent de 4,3% entre 2010 et 2011;
- les « IJ temps partiel » qui correspondent à des situations particulières du type mi-temps thérapeutiques, qui augmentent de 8,4% entre 2010 et 2011 ;
- l'ITI « indemnité temporaire d'inaptitude » qui est examinée au § 4.2.2.4.

Tableau 29 : Montants (en M€) des indemnités journalières normales et majorées de 2007 à 2011 et évolution d'une année sur l'autre

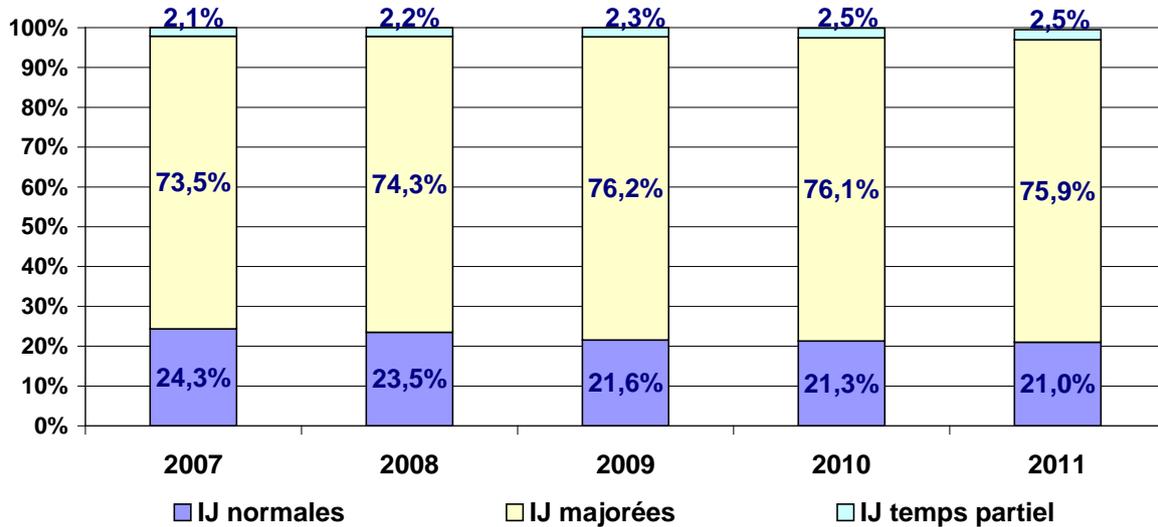
Année	IJ normales		IJ majorées		IJ temps partiel		ITI	
	Montant en millions d'€	% d'évo						
2007	523	6,3%	1 579	7,5%	46	11,6%	0	
2008	533	2,0%	1 684	6,6%	50	9,7%	0	
2009	515	-3,4%	1 819	8,0%	54	8,1%	0	
2010	532	3,4%	1 904	4,7%	61	13,2%	3 ²	
2011	550	3,3%	1 987	4,3%	67	8,4%	13	368,0%

Données nationales – Datamart AT-MP

Ainsi, sur les cinq dernières années, la part des indemnités journalières normales a diminué au profit des indemnités journalières majorées, pour se stabiliser ces trois dernières années, aux alentours des

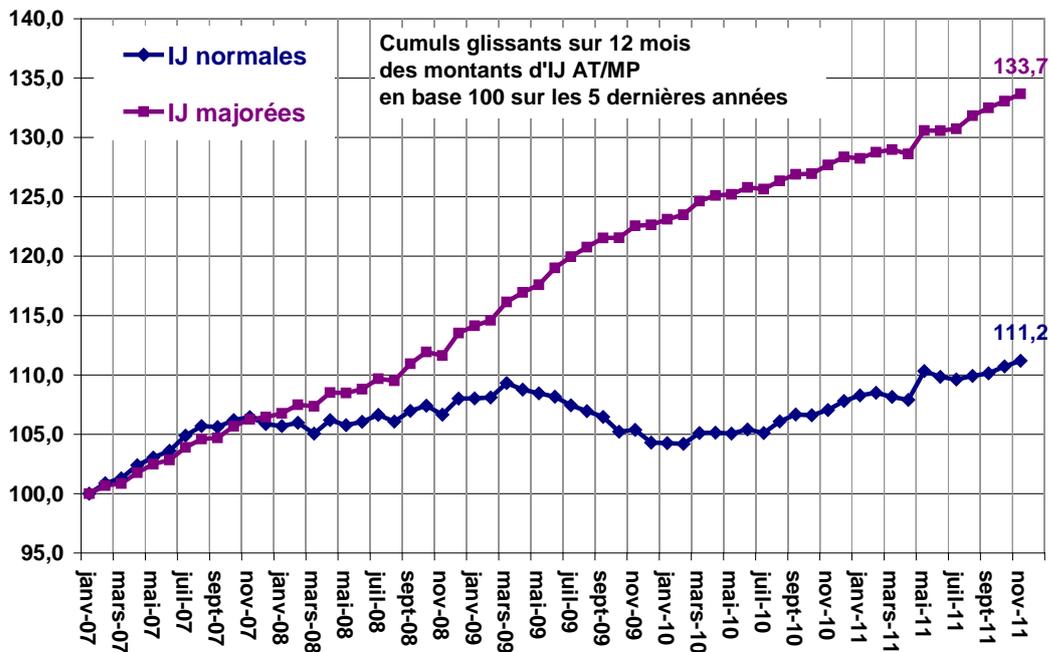
21%. Les indemnités journalières majorées qui représentent environ les trois quarts des montants d'IJ versées, ont vu leur part augmenter de 2.4 points entre 2007 et 2011.

Figure 18 : Répartition par type d'IJ de 2007 à 2011



En 2011, le complément à 100% est à imputer à l'ITI.
Données nationales – Datamart AT-MP

Figure 19 : Evolution différenciée des montants des indemnités journalières normales et majorées sur 12 mois glissants (base 100 sur les 5 dernières années)



 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 43 / 99
		2012-07-06

L'augmentation du poste IJ en 2011 s'explique en partie par l'augmentation conjointe des IJ majorées et des IJ normales. En comparant les niveaux des montants d'IJ sur 12 mois glissants (Figure 19), il apparaît que le cumul glissant des IJ majorées est en constante augmentation, tandis que le cumul glissant des indemnités normales enregistre une baisse entre le deuxième trimestre 2009 et le 1er trimestre 2010, et s'inscrit ensuite à la hausse jusqu'à la fin 2011.

4.2.2.3 Evolution par risque

Une analyse semblable à celle présentée sur la Figure 19, mais conduite par risque (accidents du travail, de trajet ou maladies professionnelles) révèle des évolutions différenciées, les MP se démarquant nettement des accidents du travail et de trajet.

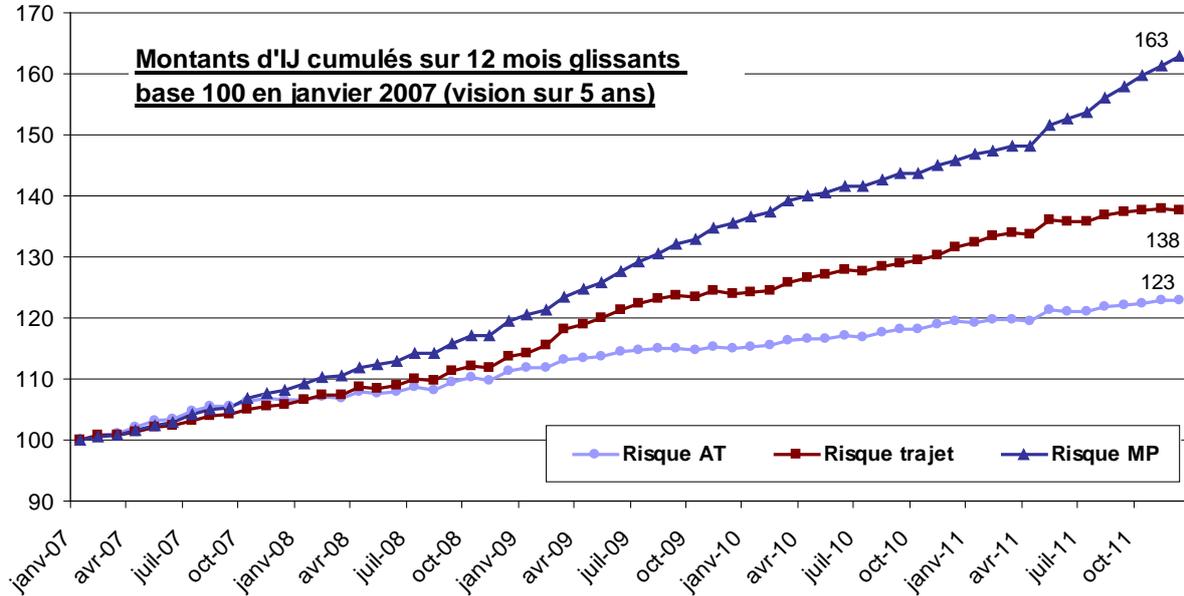
Tableau 30 : Montants (en M€) des indemnités journalières par risque de 2007 à 2011 et évolution d'une année sur l'autre

Année	AT		TRAJET		MP	
	Montant en millions d'€	% d'évo	Montant en millions d'€	% d'évo	Montant en millions d'€	% d'évo
2 007	1 561	7,7%	226	6,5%	344	8,9%
2 008	1 631	4,5%	242	7,3%	380	10,3%
2 009	1 682	3,1%	264	9,2%	431	13,5%
2 010	1 750	4,1%	280	6,0%	464	7,6%
2 011	1 801	2,9%	293	4,7%	518	11,7%

Données nationales – Datamart AT-MP

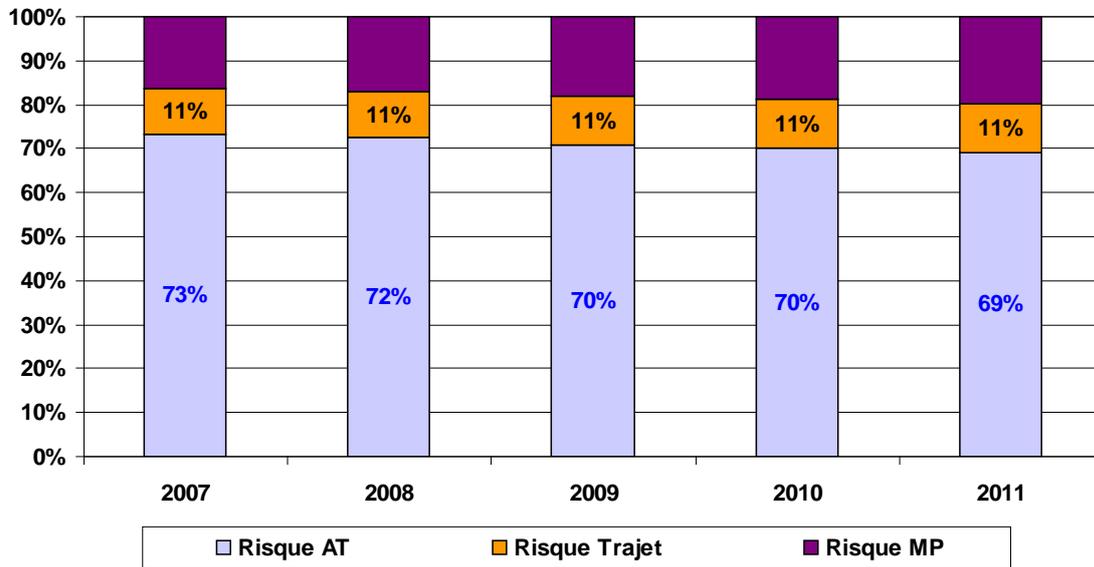
Avec environ 70% des montants d'indemnités journalières versées, le risque accidents de travail enregistre l'augmentation la plus mesurée en 2011 (+2,9%), tandis que les risques accidents de trajet et maladies professionnelles affichent des hausses plus marquées, avec respectivement +4,7% et + 11,7% par rapport à 2010.

Figure 20 : Evolution différenciée par risque des montants des IJ sur 12 mois glissants (vision sur 5 ans) (base 100 en janvier 2007)



Données nationales – Datamart AT-MP

Figure 21 Répartition des IJ par risque de 2007 à 2011

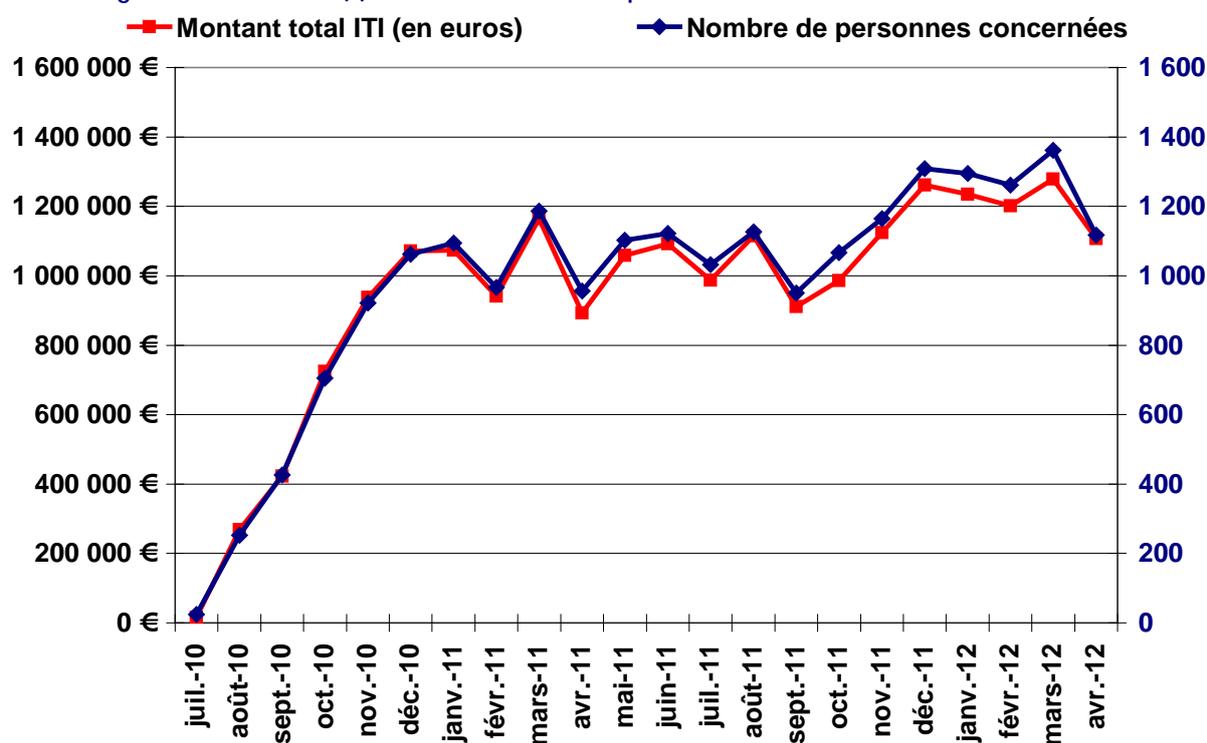


Données nationales – Datamart AT-MP

4.2.2.4 Indemnité temporaire d'inaptitude

L'indemnité temporaire d'inaptitude est un complément à la prise en charge du salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ([article D433-2](#) et [article D433-3](#) du CSS). Son évolution entre 2010 et 2011 n'est pas significative car cette nouvelle prestation a été mise en place au second semestre 2010.

Figure 22 : montants (€) des remboursements par mois de remboursement au titre de l'ITI



Données nationales – sources : Datamart AT-MP

Après une montée en charge linéaire des montants versés au titre de l'ITI sur le second semestre 2010, un premier palier est atteint en 2011 avec 1 100 000 euros versés mensuellement pour 1 100 bénéficiaires, niveau dépassé en 2012, avec depuis lors, à peu près de 1 200 000 euros versés chaque mois pour un peu plus de 1 200 bénéficiaires.

4.2.3 Incapacité permanente

Avec 4,1 milliards d'euros en 2011, les prestations liées à l'incapacité permanente constituent le premier poste de dépense de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels.

Ces prestations peuvent être :

- des rentes servies à des victimes,
- des rentes servies à des *ayants droit*,
- des indemnités en capital,
- des rachats de rentes, obligatoires ou facultatifs,

sachant que les deux premières rubriques recouvrent la majorité des volumes et des montants concernés.

Tableau 31 : Montants (en M€) par nature des prestations d'incapacité permanente et évolutions d'une année sur l'autre

	Total (a+b+c)		dont rentes de victimes (a)		dont rentes d'ayants droit (b)		dont capitaux (c)	
	Montants	% d'évo.	Montants	% d'évo.	Montants	% d'évo.	Montants	% d'évo.
2007	3 912		2 750		1 008		154	
2008	3 985	1,9%	2 793	1,5%	1 049	4,1%	143	-6,9%
2009	4 018	0,8%	2 817	0,9%	1 058	0,8%	144	0,3%
2010	4 073	1,4%	2 845	1,0%	1 090	3,1%	138	-4,2%
2011	4 136	1,5%	2 889	1,5%	1 109	1,7%	138	0,2%

Données nationales – sources : Datamart AT-MP (hors CRAMIF) + statistiques des paiements CRAMIF

Les capitaux qui concernent 3,3% des dépenses à ce poste en 2011 se répartissent à hauteur des deux tiers pour les indemnités en capital (93 millions d'euros) et du tiers pour les rachats de rentes obligatoires ou facultatifs (45 millions d'euros).

En ce qui concerne les rentes, l'Assurance Maladie - Risques Professionnels sert près de 1,4 million de rentes pour un montant global de 4,0 milliards en 2011 (majorations pour l'assistance d'une tierce personne et majorations pour faute inexcusable de l'employeur comprises). La majorité de ces rentes est servie à des victimes (94% de l'ensemble) et les 6 % restants se répartissent entre les différentes catégories d'ayants droit : 85% pour des conjoints, 13% pour des enfants et 2% pour des ascendants.

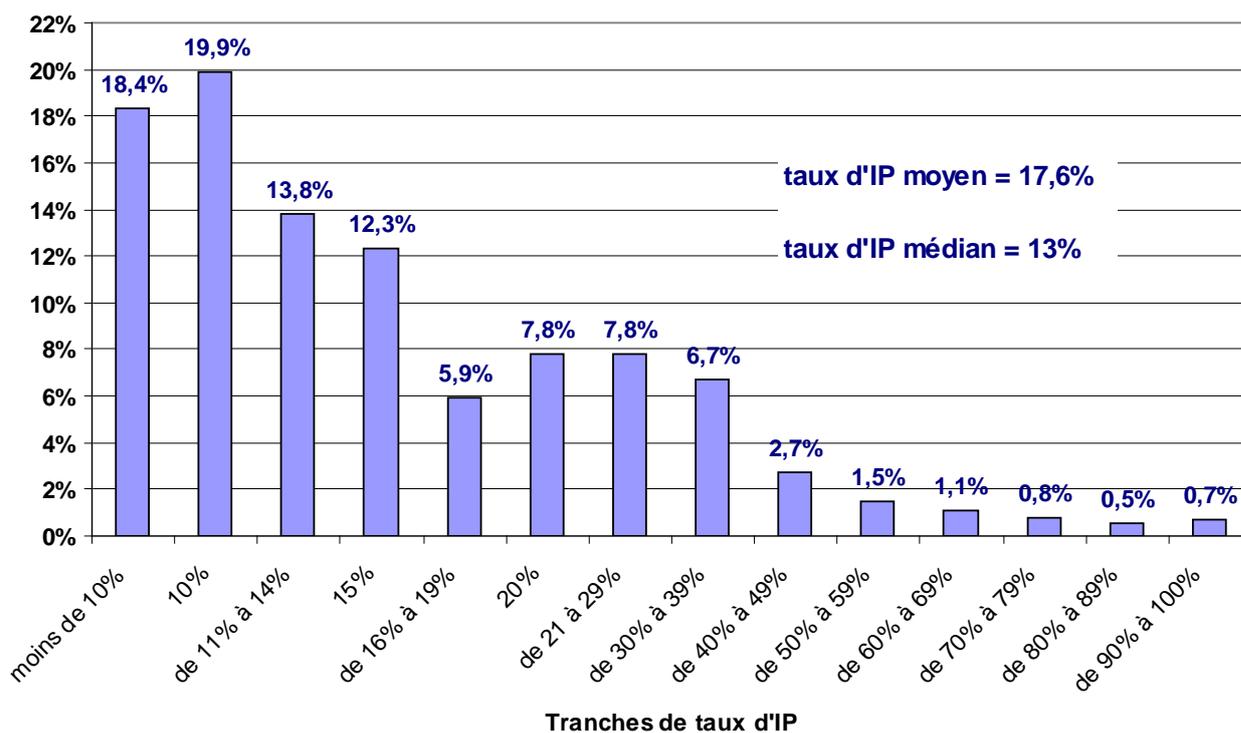
Tableau 32 : nombre de rentes actives (*) à fin 2010 et à fin 2011

Nombre de rentes	Victimes	Ayants-droit			
		Conjoints	Enfants	Ascendants	Total AD
à fin 2010	1 293 962	72 806	11 425	1 788	86 019
à fin 2011	1 287 396	73 022	10 850	1 651	85 523

Données nationales – source : Datamart AT-MP (données EURYDICE)
(*) état du dossier non clôturé, non suspendu, statut actif, bénéficiaire non décédé

Les rentes de victimes indemnisent des incapacités permanentes dont les taux d'IP sont très variables.

Figure 23 : distribution des taux d'incapacité des rentes de victimes actives (*) à fin 2011



Données nationales – source : Datamart AT-MP (données EURYDICE)
(*) état du dossier non clôturé, non suspendu, statut actif, bénéficiaire non décédé
NB : les rentes optionnelles ont été classées sur le graphique dans la tranche des moins de 10%

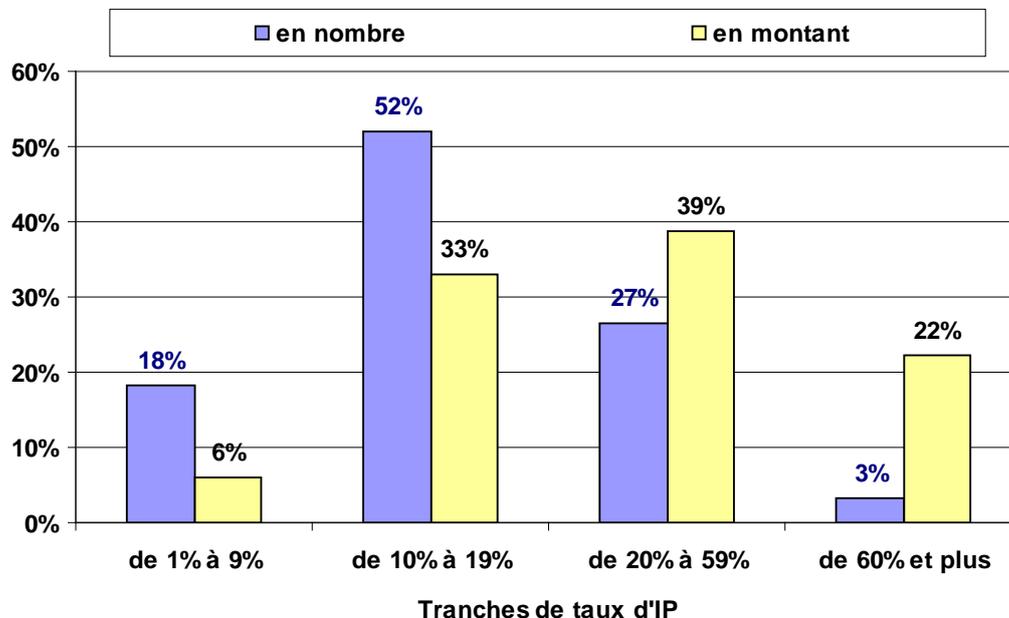
Le taux d'IP moyen pour les rentes servies à des victimes est de 17,6%, tandis que le taux médian est de 13%. De part et d'autre de ces valeurs centrales :

- 30% des rentes sont servies pour des taux d'IP supérieurs ou égaux à 20% ;

- et 18% d'entre elles sont servies pour des taux d'IP inférieurs à 10%. Pour l'essentiel, ces dernières ont été attribuées avant l'instauration des indemnités en capital, qui sont versées depuis 1987 en réparation des incapacités permanentes inférieures à 10% (article L. 434-1 et R.434-1 du CSS), le reste de ces rentes étant des **rentes optionnelles** qui sont attribuées lorsque les conditions suivantes sont remplies :
 - o le dernier AT ou MP est intervenu à compter du 1^{er} janvier 2000 et a un taux inférieur à 10%,
 - o la victime a déjà perçu des indemnités en capital pour des AT antérieurs,
 - o la somme des taux de tous les accidents y compris le dernier atteint au moins 10%.

La répartition des montants consacrés aux rentes de victimes diffère de la répartition des taux d'IP : les incapacités les plus graves (au-delà de 60% de taux d'IP) ne représentent que 3% des rentes mais représentent 22% des montants représentatifs annuels ; à l'inverse, les rentes servies pour des taux de moins de 10% représentent 18% des rentes et 6% des montants.

Figure 24 : distribution par taux d'IP, en nombre et en montant, des rentes de victimes actives (*) à fin 2011

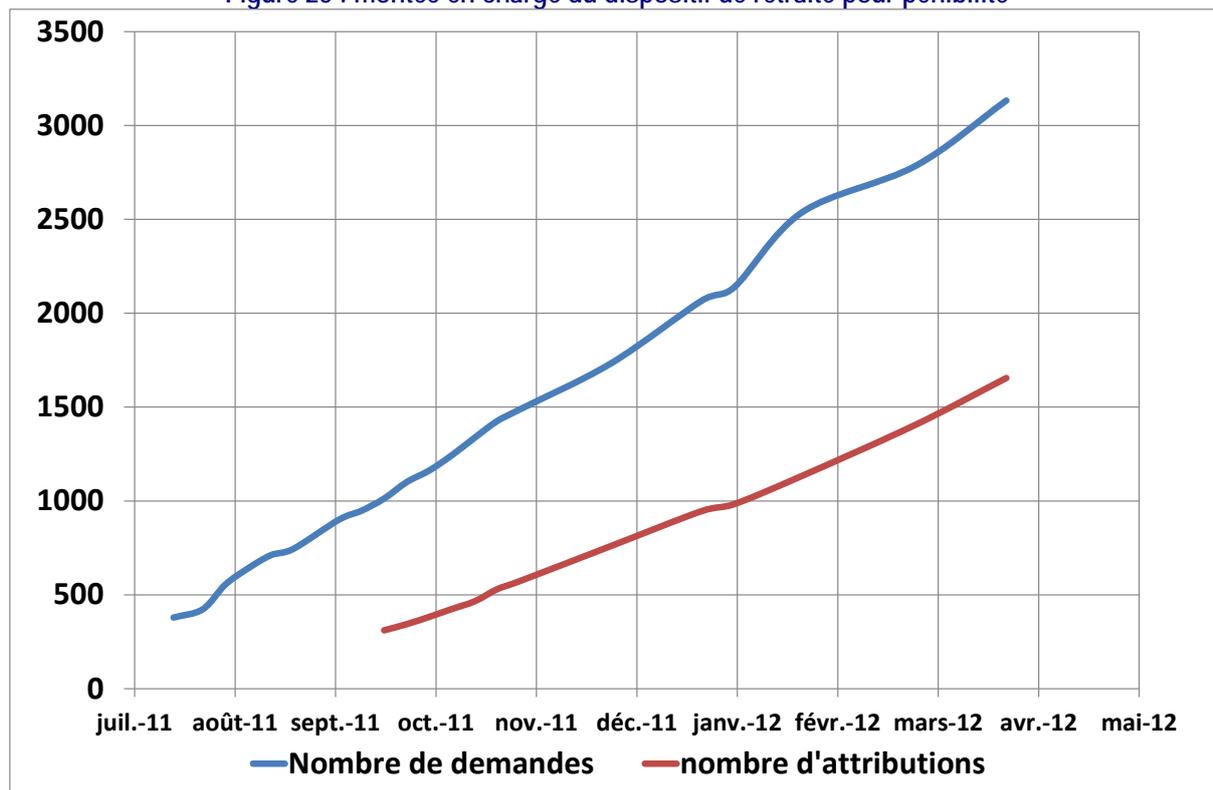


Données nationales – source : Dalamart AT-MP (données EURYDICE)
 (*) état du dossier non clôturé, non suspendu, statut actif, bénéficiaire non décédé
 NB : les rentes optionnelles ont été classées sur le graphique dans la tranche des moins de 10%

En matière d'incapacité permanente, l'année 2011 est marquée par la mise en œuvre du dispositif de retraite anticipée pour pénibilité à partir de 1er juillet tel que défini par les articles [79](#), [81](#), [83](#) et [84](#) de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et les décrets [2011-352](#) et [2011-353](#) du 30 mars 2011. Au terme de ces textes, les dépenses supplémentaires engendrées par les départs en retraite à l'âge fixé en application de l'article [L. 351-1-4 du Code de la Sécurité Sociale](#) sont assurées par une contribution de la Branche Accident du Travail et Maladies Professionnelles.

La Figure 25 ci-dessous présente l'évolution du nombre cumulé des demandeurs et des bénéficiaires, rapportés dans les différents points de situations établis par la CNAVTS. A fin 2011, le nombre de demandes réceptionnées s'établissait à 2138. Sur ces demandes, 46%, soit 983, avaient déjà fait l'objet d'une attribution, 15%, d'un rejet, tandis que 38% étaient en cours d'instruction.

Figure 25 : montée en charge du dispositif de retraite pour pénibilité



Source : CNAVTS

Le Tableau 33 présente le détail de la situation des bénéficiaires au regard des modalités d'attributions prévues par les textes.

Tableau 33 : circuit de traitement selon taux IP et nature du sinistre pour les bénéficiaires 2011

	AT	MP	AT et MP	Total
10 =< Taux IP < 20	77	155	5	237
Taux IP => 20	460	250	36	746
Total	537	405	41	983

Source : CNAVTS

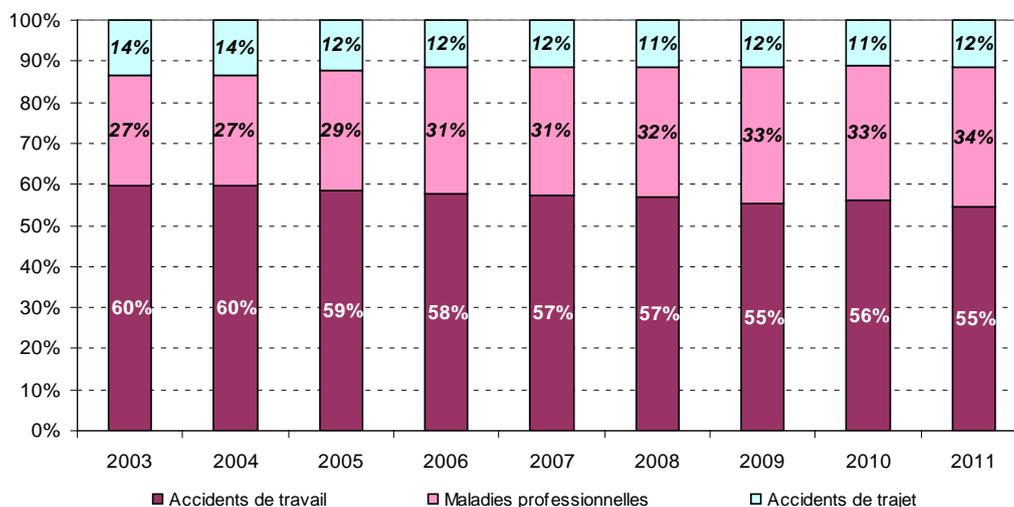
4.3 Eclairage sur les dépenses à partir des données issues de la tarification

En 2011, le montant total des coûts imputables s'élève à 6,8 milliards d'euros. Ce montant ne peut pas être directement comparé aux prestations versées. En effet, il convient de distinguer :

- les prestations en nature, les prestations en espèces et les capitaux représentatifs des indemnités en capital, quasiment imputés aux entreprises en l'état,
- des capitaux représentatifs des rentes qui correspondent à des montants forfaitaires, certes en relation avec les montants qui seront versés tout le temps que dureront les rentes, mais qui du fait de la répartition, contribuent à l'équilibre de la Branche l'année où ils sont imputés.

Cependant, l'analyse de ces montants fournit un aperçu de la structure des coûts de la branche, comme le montrent les figures qui suivent.

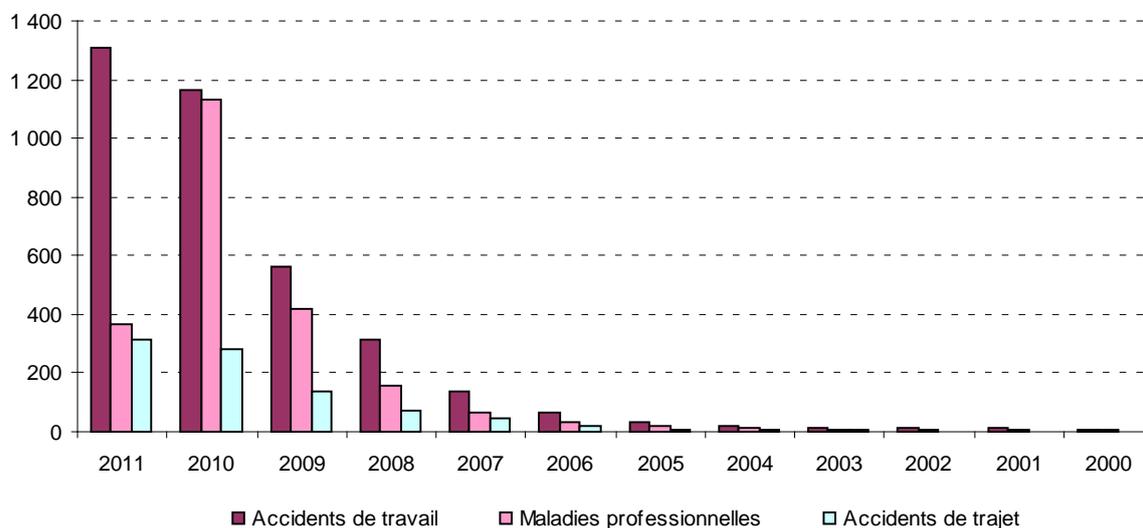
Figure 26 : évolution de la répartition des montants entre les trois grandes natures de risques



Recours contre tiers déduits

La Figure 26 met en évidence l'accroissement de la part des maladies professionnelles dans l'ensemble des coûts de la branche, avec 34% des montants en 2011 contre 27% en 2004.

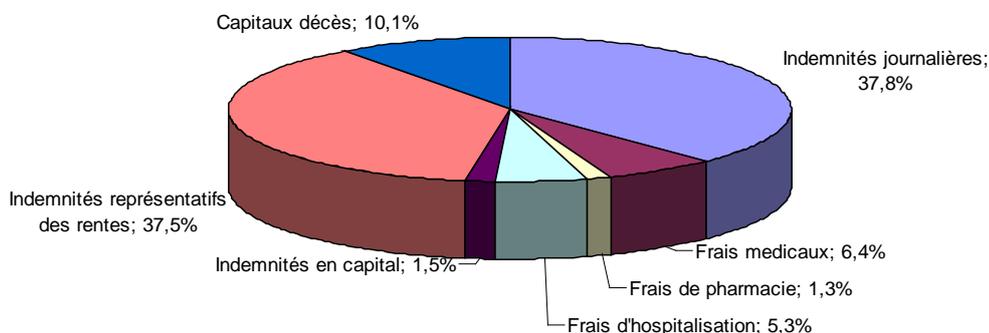
Figure 27 : répartition des montants 2011 (en M€) en fonction de l'origine temporelle des sinistres



29% des montants imputables de l'année 2011 proviennent de sinistres de l'année.

NB : L'année de sinistre correspond à l'année de déclaration de l'accident et en maladie professionnelle à l'année où la victime est informée pour la première fois de l'origine professionnelle de son affection en maladie.

Figure 28 : répartition des montants imputés en 2011 par nature de coûts



Deux postes concentrent 75% des montants imputables, il s'agit des capitaux représentatifs des rentes et des indemnités journalières. Les indemnités en capital et capitaux représentatifs constituent la moitié des montants, les IJ représentent 38% contre 13% pour les prestations de soins.

La distribution des coûts des sinistres indique une concentration du coût du risque sur un faible nombre de sinistres.

Tableau 34 : distribution de la valeur de risque en 2011

% sinistre	Nombre de sinistres	Coût du risque	Contribution au coût total du risque
Moins de 10% de sinistres	169 493	3 331 455	0,0%
10% à 20%	169 487	7 981 042	0,1%
20% à 30%	168 831	15 236 163	0,2%
30% à 40%	169 646	28 114 704	0,4%
40% à 50%	169 816	48 496 719	0,7%
50% à 60%	170 044	80 103 826	1,2%
60% à 70%	169 693	134 497 882	2,0%
70% à 80%	169 627	259 729 529	3,8%
80% à 90%	169 615	656 328 207	9,5%
de 90% à 100%	169 597	5 643 856 881	82,1%
<i>dont</i>			
90% à 95%	84 803	853 745 649	12,4%
95%	16 955	274 905 946	4,0%
96%	16 963	333 867 236	4,9%
97%	16 959	441 948 847	6,4%
98%	16 957	723 601 899	10,5%
99%	16 960	3 015 787 304	43,8%
Total	1 695 849	6 877 676 408	100,0%

En effet, sur les 1,7 millions de sinistres imputés en tarification en 2011, quelle que soit leur année de survenance et quelle que soit la nature de risque concernée (accidents de travail, maladies profes-

sionnelles et accidents de trajet), 10% seulement contribuent à 82% de la valeur totale du risque (et respectivement 1% des sinistres pour 44% de la valeur du risque).

Cette forte concentration s'explique plus particulièrement par les sinistres avec séquelles qui ne représentent que 4,7 % des sinistres imputés et 55 % du coût du risque.

Tableau 35 : répartition de la valeur de risque par type de sinistre pour les sinistres graves en 2011

Nature des séquelles	Accidents de travail		Maladies professionnelles		Accidents de trajet		Tout risque	
	nombre de sinistre	Valeur de risque	nombre de sinistre	Valeur de risque	nombre de sinistre	Valeur de risque	nombre de sinistre	Valeur de risque
Sinistres avec incapacité permanente inférieure à 10%	1,7%	2,8%	1,0%	1,2%	0,3%	0,5%	3,0%	4,5%
Sinistres avec incapacité permanente supérieure à 10%	0,8%	15,5%	0,6%	20,3%	0,2%	4,0%	1,6%	39,9%
Sinistres Mortels	0,0%	3,7%	0,0%	3,8%	0,0%	2,6%	0,1%	10,1%
Total	2,6%	22,0%	1,7%	25,3%	0,5%	7,2%	4,7%	54,6%

De la même façon, cette forte concentration s'explique également par le coût des maladies professionnelles : 9% des sinistres pour 33% du coût total du risque.

Tableau 36 : répartition du nombre et de la valeur de risque par nature de risque en 2011

Nature du risque	Nombre de sinistres	Valeur du risque
Accidents de travail	79%	54%
Maladies professionnelles	9%	33%
Accidents de Trajet	12%	13%
Total	100%	100%

**Tableau 37 : montants imputables au titre des principaux tableaux
de maladies professionnelles entre 2004 et 2011
(montants en millions d'euros - en italique, la part représentative colonne)**

N° tableau de MP et intitulé	2 004	2 005	2 006	2 007	2 008	2 009	2 010	2 011
057A Affections périarticulaires	450 <i>30,1%</i>	514 <i>31,7%</i>	567 <i>32,5%</i>	596 <i>31,5%</i>	648 <i>34,3%</i>	724 <i>34,5%</i>	775 <i>36,6%</i>	855 <i>38,0%</i>
030B Cancers broncho-pulmonaires dus à l'amiante	340 <i>22,7%</i>	346 <i>21,3%</i>	397 <i>22,8%</i>	452 <i>23,9%</i>	452 <i>24,0%</i>	507 <i>24,1%</i>	523 <i>24,7%</i>	522 <i>23,2%</i>
030A Affections provoquées par la poussière d'amiante	328 <i>21,9%</i>	352 <i>21,7%</i>	363 <i>20,8%</i>	415 <i>21,9%</i>	385 <i>20,4%</i>	419 <i>19,9%</i>	381 <i>18,0%</i>	398 <i>17,7%</i>
098A Affections chroniques du rachis lombaire charges lourdes	96 <i>6,4%</i>	108 <i>6,7%</i>	109 <i>6,2%</i>	106 <i>5,6%</i>	106 <i>5,6%</i>	118 <i>5,6%</i>	121 <i>5,7%</i>	130 <i>5,8%</i>
042A Affections provoquées par les bruits	96 <i>6,4%</i>	112 <i>6,9%</i>	105 <i>6,0%</i>	115 <i>6,1%</i>	97 <i>5,2%</i>	98 <i>4,7%</i>	84 <i>4,0%</i>	90 <i>4,0%</i>
047A Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois	20 <i>1,4%</i>	19 <i>1,2%</i>	24 <i>1,4%</i>	18 <i>1,0%</i>	25 <i>1,3%</i>	26 <i>1,2%</i>	29 <i>1,4%</i>	27 <i>1,2%</i>
025A Pneumoconioses consécutives à l'inhalation de silice	23 <i>1,6%</i>	24 <i>1,5%</i>	33 <i>1,9%</i>	33 <i>1,8%</i>	24 <i>1,3%</i>	29 <i>1,4%</i>	21 <i>1,0%</i>	29 <i>1,3%</i>
004A Hémopathies provoquées par le benzène et tous produits en renfermant	13 <i>0,9%</i>	16 <i>1,0%</i>	15 <i>0,9%</i>	14 <i>0,8%</i>	19 <i>1,0%</i>	20 <i>0,9%</i>	22 <i>1,1%</i>	21 <i>0,9%</i>
097A Affections chroniques du rachis lombaire vibrations	21 <i>1,4%</i>	22 <i>1,4%</i>	22 <i>1,3%</i>	20 <i>1,1%</i>	18 <i>0,9%</i>	18 <i>0,9%</i>	19 <i>0,9%</i>	21 <i>0,9%</i>
066A Rhinites et asthmes professionnels	9 <i>0,6%</i>	9 <i>0,6%</i>	10 <i>0,6%</i>	9 <i>0,5%</i>	10 <i>0,5%</i>	8 <i>0,4%</i>	6 <i>0,3%</i>	8 <i>0,3%</i>
Autres tableaux de MP	99 <i>6,6%</i>	99 <i>6,1%</i>	100 <i>5,7%</i>	112 <i>5,9%</i>	103 <i>5,5%</i>	135 <i>6,4%</i>	134 <i>6,3%</i>	151 <i>6,7%</i>
Ensemble	1 496 <i>100%</i>	1 622 <i>100%</i>	1 745 <i>100%</i>	1 891 <i>100%</i>	1 887 <i>100%</i>	2 102 <i>100%</i>	2 115 <i>100%</i>	2 250 <i>100%</i>

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR

Après une stabilisation des montants imputés en relation avec des maladies d'origine professionnelle en 2010, on observe en 2011 une nouvelle augmentation de ces montants (+6%). Les imputations au titre des seules affections péri-articulaires (tableau de maladies d'origine professionnelle 057A) connaissent à nouveau une progression importante en 2011 (+10%), par rapport à celle de 2010 (+7%).

5 SINISTRALITE

5.1 Risque « accident du travail »

5.1.1 Considérations générales

En 2011, la baisse de la sinistralité observée au cours des dernières années s'interrompt. En effet, le nombre d'accidents du travail (AT) augmente de 1,7%, soit légèrement plus que l'activité salariée (+1,1%). Ceci fait que l'**indice de fréquence** (IF) augmente légèrement, mais reste malgré tout avec 36,2 accidents du travail pour 1 000 salariés, pour la troisième année consécutive, proche de son niveau le plus faible atteint en 2009 (36 AT pour 1 000 salariés).

Tableau 38 : évolution du nombre d'accidents de travail et des effectifs salariés - années 2007-2011
(en italique, taux d'évolution annuelle)

	2007	2008	2009	2010	2011
AT en 1er règlement	720 150	703 976	651 453	658 847	669 914
	2,8%	-2,2%	-7,5%	1,1%	1,7%
Salariés	18 263 645	18 508 530	18 108 823	18 299 717	18 500 237
	2,7%	1,3%	-2,2%	1,1%	1,1%
Nouvelles IP	46 426	44 037	43 028	41 176	40 986
	-0,4%	-5,1%	-2,3%	-4,3%	-0,5%
Décès	622	569	538	529	552
	15,8%	-8,5%	-5,4%	-1,7%	4,3%
Journées d'IT	35 871 141	37 422 365	36 697 274	37 194 643	38 321 575
	3,3%	4,3%	-1,9%	1,4%	3,0%
Indice de fréquence	39,4	38,0	36,0	36,0	36,2
	0,1%	-3,5%	-5,4%	0,1%	0,6%

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

Les arrêts de travail retrouvent en 2011 une progression comparable aux années antérieures à 2009, avec 3% de jours d'arrêt (ou journées d'IT) de plus que l'année précédente. Le nombre de nouvelles incapacités permanentes (IP) se stabilise, voire diminue encore légèrement en 2011, mais il faut savoir que plus de 85% d'entre elles sont aussi la conséquence de sinistres survenus avant 2011, et même, 82% font suite à des AT survenus entre 2008 et 2010, soit pendant les années où l'activité salariée et par voie de conséquence les AT, diminuaient en partie du fait de la crise économique. Enfin, 552 décès consécutifs à un accident du travail ont été enregistrés en 2011 ; c'est 23 de plus qu'en 2010.

Figure 29 : évolution du nombre d'accidents du travail en 1er règlement et de leur fréquence pour mille salariés sur la période 2001-2011

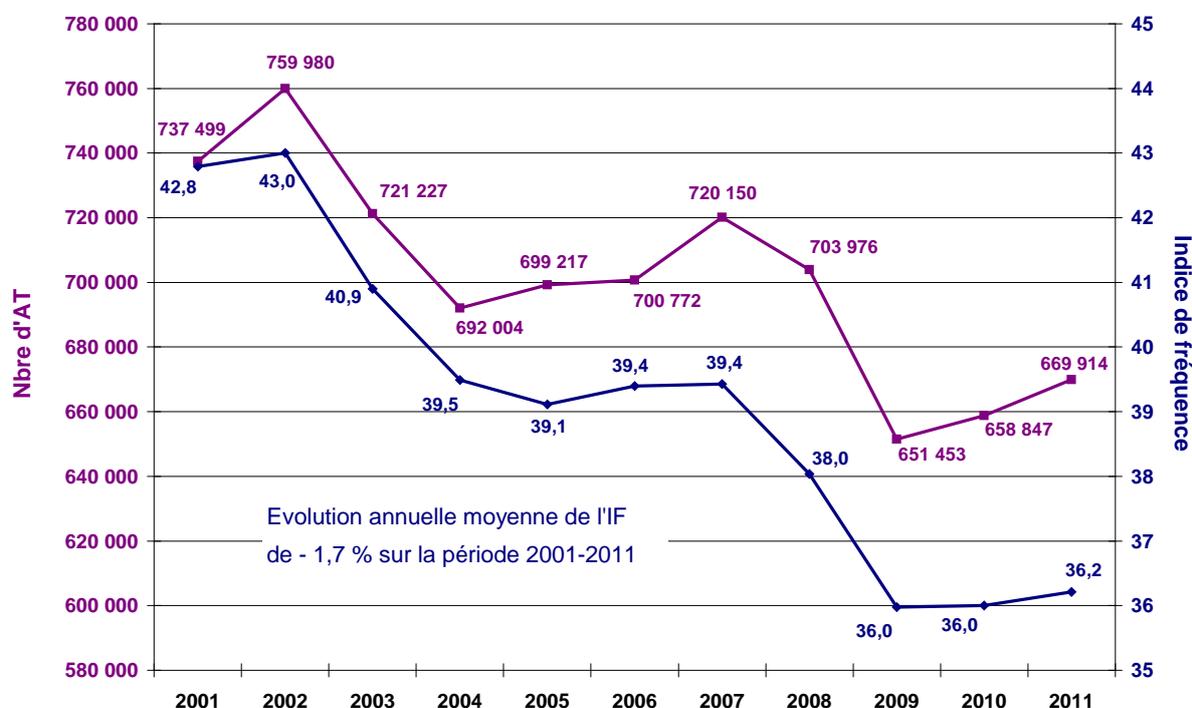


Tableau 39 : répartition 2011 des sinistres accidents du travail en fonction des éléments matériels
(en italique, part représentative dans la colonne)

Eléments matériels	AT en 1er règlement	Nouvelles IP	Décès	Journées d'IT
Accidents de plain-pied	162 369	9 961	18	9 823 368
	24,2%	24,3%	3,3%	25,6%
Chutes de hauteur	75 529	6 531	79	6 176 820
	11,3%	15,9%	14,3%	16,1%
Manutention manuelle	233 040	12 730	9	12 503 258
	34,8%	31,1%	1,6%	32,6%
Masse en mouvement	31 209	1 539	29	1 263 185
	4,7%	3,8%	5,3%	3,3%
Levage	22 815	1 374	24	1 360 460
	3,4%	3,4%	4,3%	3,6%
Véhicules	21 334	1 953	124	1 507 858
	3,2%	4,8%	22,5%	3,9%
Machines	22 516	1 990	4	991 148
	3,4%	4,9%	0,7%	2,6%
Engins de terrassement	1 083	108	12	85 520
	0,2%	0,3%	2,2%	0,2%

Eléments matériels	AT en 1er règlement	Nouvelles IP	Décès	Journées d'IT
Outils portatifs	38 984	1 464	1	1 058 444
	5,8%	3,6%	0,2%	2,8%
Appareils contenant des fluides	7 143	204	1	172 199
	1,1%	0,5%	0,2%	0,4%
Vapeurs, gaz, poussières, combustibles, rayonnement ionisant ou non	1 127	71	9	44 604
	0,2%	0,2%	1,6%	0,1%
Electricité	712	67	5	46 724
	0,1%	0,2%	0,9%	0,1%
Divers : jeux et sports, rixes et attentats, agents matériels non classés ailleurs	35 794	1 854	28	2 092 320
	5,3%	4,5%	5,1%	5,5%
AT non classés faute de données suffisantes, malaises, mort subite ou non	16 259	1 140	209	1 195 667
	2,4%	2,8%	37,9%	3,1%
Total	669 914	40 986	552	38 321 575
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

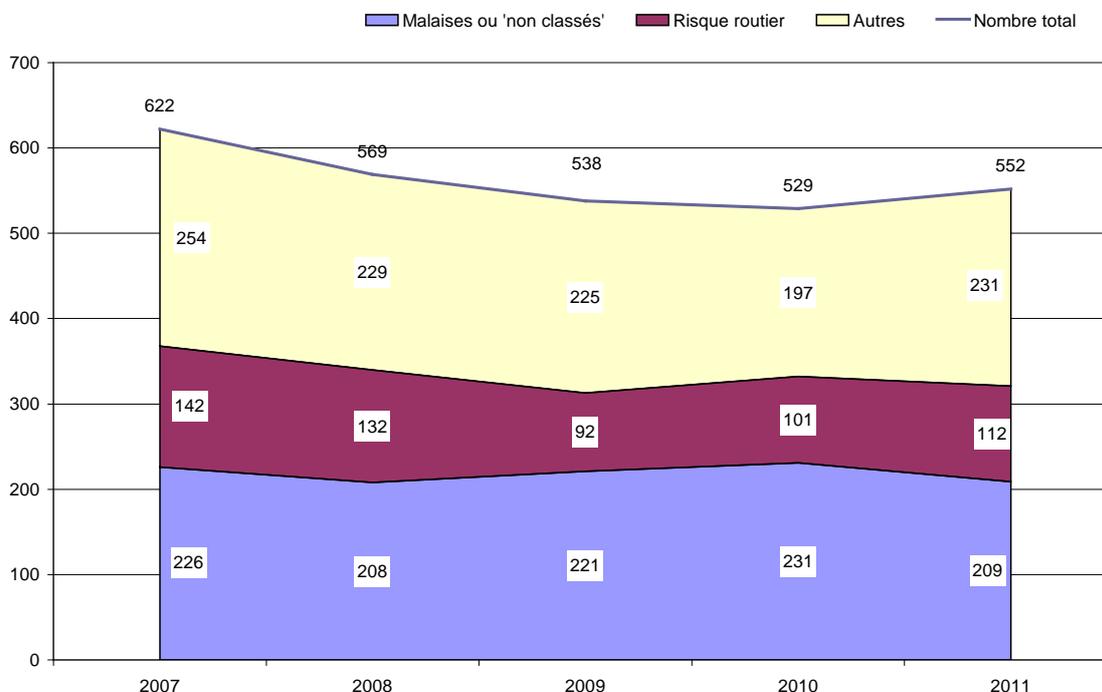
Les décès imputables aux accidents du travail augmentent de façon générale en 2011. Cette augmentation est portée en particulier par les décès suite à un accident du travail « routier », qui continuent d'augmenter comme en 2010 (Tableau 40 ci-dessous), mais aussi par les décès liés à une chute de hauteur (79 en 2011 contre 58 en 2010) ou liés à une masse en mouvement — par exemple, la chute d'une charge tombée d'un camion— (14 en 2010 et 29 en 2011). A contrario, les décès « non classés » souvent dus à des malaises diminuent en 2011.

Tableau 40 : évolution des décès pour les années 2007 à 2011
avec focus sur les causes « risque routier » et « malaises et non classés »
(en italique, taux d'évolution annuelle)

	2007	2008	2009	2010	2011
Décès	622	569	538	529	552
	15,8%	-8,5%	-5,4%	-1,7%	4,3%
dont décès malaises ou « non classés »	226	208	221	231	209
	6,6%	-8,0%	6,3%	4,5%	-9,5%
dont décès « risque routier »	142	132	92	101	112
	27,9%	-7,0%	-30,3%	9,8%	10,9%

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 2007 à 2011



5.1.2 Considérations sectorielles

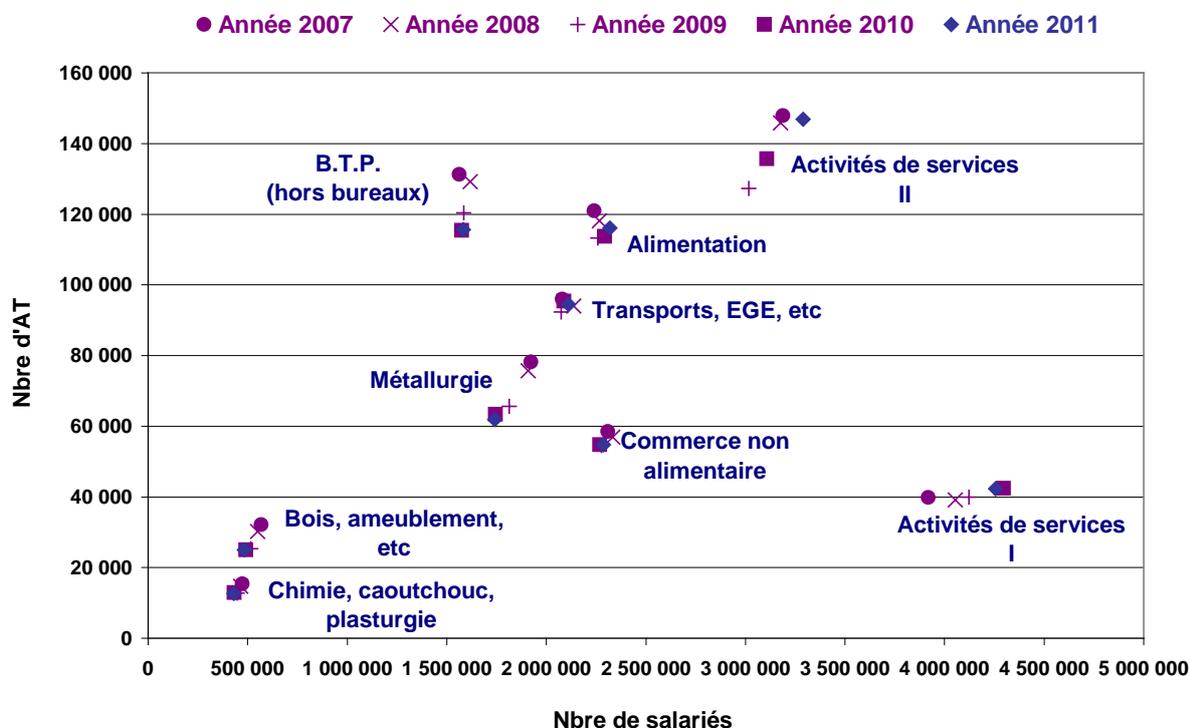
Tableau 41 : évolutions 2010-2011 par CTN des effectifs salariés et des accidents de travail

Comités techniques nationaux (CTN)	Rappel de l'année 2010		Année 2011		Evolution 2011 / 2010	
	Salariés	AT en 1er règlement	Salariés	AT en 1er règlement	Salariés	AT en 1er règlement
A : Métallurgie	1 745 842	63 385	1 739 928	61 889	-0,3%	-2,4%
B : B.T.P. (hors bureaux)	1 575 551	115 405	1 582 891	115 626	0,5%	0,2%
C : Transports, EGE, etc.	2 088 154	95 441	2 111 128	94 499	1,1%	-1,0%
D : Alimentation	2 292 886	113 776	2 319 312	116 131	1,2%	2,1%
E : Chimie, caoutchouc, plasturgie	433 678	12 938	430 603	12 727	-0,7%	-1,6%
F : Bois, ameublement, etc.	491 936	25 016	483 847	25 017	-1,6%	0,0%
G : Commerce non alimentaire	2 267 866	54 736	2 286 575	54 814	0,8%	0,1%
H : Activités de services I (banques, assurances, admi.)	4 296 631	42 439	4 256 351	42 290	-0,9%	-0,4%
I : Activités de services II (travail temp, action soc. santé, ...)	3 107 173	135 711	3 289 602	146 921	5,9%	8,3%
Total 9 CTN (hors bureaux)	18 299 717	658 847	18 500 237	669 914	1,1%	1,7%

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 reprise de l'activité salariée et l'augmentation du nombre d'accidents du travail vont de pair et sont essentiellement portées par les activités de services II, en particulier par le secteur de l'Intérim, et par le domaine de l'alimentation. Pour le reste, la situation reste plus proche de celle de l'année 2010 (Figure 31), même si la baisse des AT rapportée à l'évolution du nombre de salariés dans les secteurs de la métallurgie et des transports permet de compenser cette hausse au niveau de l'IF national (Tableau 42 : autres indicateurs 2011 par CTN (*en italique, taux d'évolution entre 2010 et 2011*)).

Figure 31 : sinistralité AT 2007-2011 des CTN



Le Tableau 42 fournit les valeurs sectorielles des indices les plus couramment utilisés, à savoir :

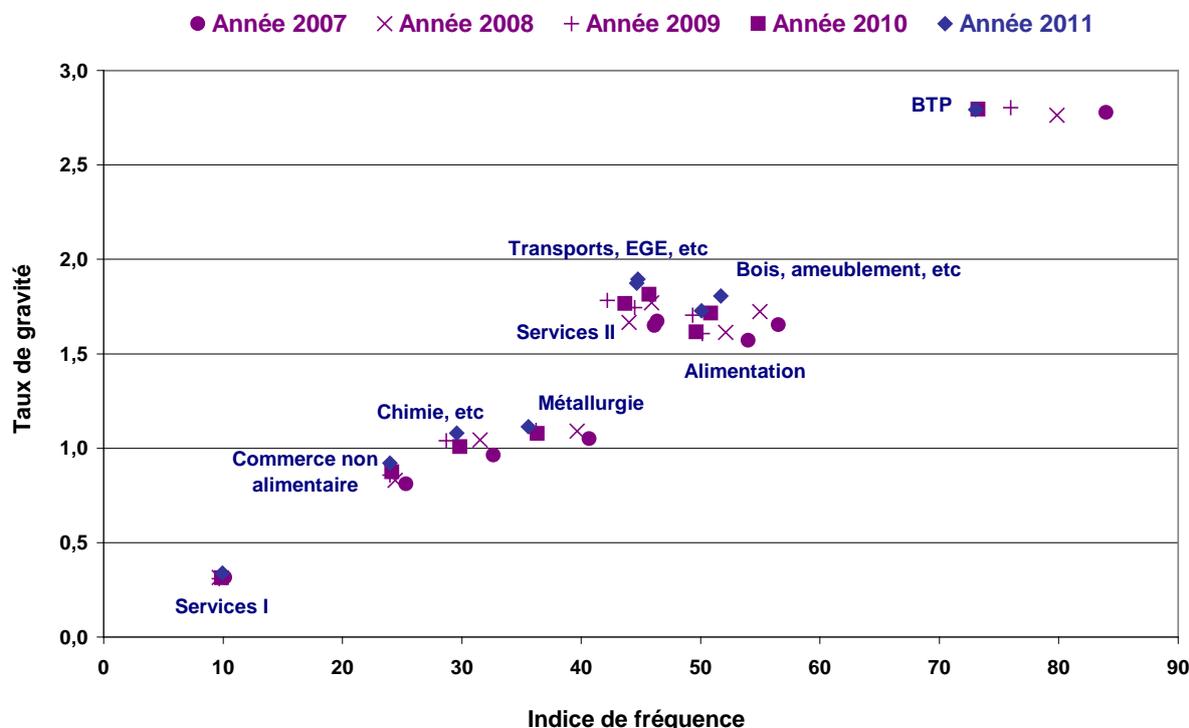
- l'indice de fréquence : nombre d'accidents en 1^{er} règlement (sous-entendu d'une prestation en espèces) pour 1000 salariés ;
- le taux de fréquence : nombre d'accidents en 1^{er} règlement par million d'heures de travail ;
- le taux de gravité : nombre de journées perdues pour 1000 heures de travail (ce qui ne tient donc pas compte des décès) ;
- l'indice de gravité : total des taux d'incapacité permanente par million d'heures de travail (qui prend en compte les décès comme des incapacités permanentes de 99%).

Tableau 42 : autres indicateurs 2011 par CTN (*en italique, taux d'évolution entre 2010 et 2011*)

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	4 228	52	3 051 324	41 357	35,6	22,6	1,1	15,1	10
	<i>-0,3%</i>	<i>-3,7%</i>	<i>-0,9%</i>	<i>-6,4%</i>	<i>-2,0%</i>	<i>1,9%</i>	<i>3,4%</i>	<i>-2,3%</i>	<i>-6,1%</i>
BTP	8 056	144	6 907 218	96 808	73,0	46,8	2,8	39,1	12
	<i>-2,9%</i>	<i>22,0%</i>	<i>0,1%</i>	<i>-2,0%</i>	<i>-0,3%</i>	<i>0,1%</i>	<i>-0,1%</i>	<i>-2,1%</i>	<i>0,6%</i>
Transports, EGE, etc.	6 078	131	5 963 946	67 436	44,8	30,0	1,9	21,4	11
	<i>3,2%</i>	<i>12,9%</i>	<i>1,9%</i>	<i>0,8%</i>	<i>-2,1%</i>	<i>1,5%</i>	<i>4,5%</i>	<i>3,4%</i>	<i>-2,5%</i>
Alimentation	5 624	38	6 215 072	52 226	50,1	32,3	1,7	14,5	9
	<i>-1,9%</i>	<i>-22,4%</i>	<i>4,4%</i>	<i>-5,8%</i>	<i>0,9%</i>	<i>4,6%</i>	<i>7,0%</i>	<i>-3,5%</i>	<i>-3,7%</i>
Chimie, caoutchouc, plasturgie	847	8	691 115	8 206	29,6	19,9	1,1	12,8	10
	<i>-5,3%</i>	<i>-11,1%</i>	<i>-0,3%</i>	<i>-11,9%</i>	<i>-0,9%</i>	<i>5,7%</i>	<i>7,2%</i>	<i>-5,3%</i>	<i>-6,9%</i>
Bois, ameublement, etc.	1 780	21	1 367 527	18 627	51,7	33,0	1,8	24,6	10
	<i>-5,8%</i>	<i>-27,6%</i>	<i>0,6%</i>	<i>-12,4%</i>	<i>1,7%</i>	<i>4,7%</i>	<i>5,3%</i>	<i>-8,3%</i>	<i>-6,8%</i>
Commerce non alimentaire	3 544	41	3 196 393	36 437	24,0	15,8	0,9	10,5	10
	<i>-0,2%</i>	<i>-2,4%</i>	<i>1,1%</i>	<i>-3,4%</i>	<i>-0,7%</i>	<i>4,4%</i>	<i>5,3%</i>	<i>0,6%</i>	<i>-3,2%</i>
Services I (banques, assurances, administrations...)	2 473	37	2 018 090	25 032	9,9	7,1	0,3	4,2	10
	<i>4,7%</i>	<i>-7,5%</i>	<i>3,6%</i>	<i>-3,3%</i>	<i>0,6%</i>	<i>3,7%</i>	<i>7,8%</i>	<i>0,6%</i>	<i>-7,4%</i>
Services II (travail temporaire, action sociale, santé, nettoyage...)	8 356	80	8 910 890	80 089	44,7	30,9	1,9	16,8	9
	<i>0,5%</i>	<i>11,1%</i>	<i>8,1%</i>	<i>-5,1%</i>	<i>2,3%</i>	<i>6,3%</i>	<i>6,1%</i>	<i>-6,8%</i>	<i>-5,7%</i>
TOTAL CTN	40 986	552	38 321 575	426 218	36,2	24,3	1,4	15,5	10
	<i>-0,5%</i>	<i>4,3%</i>	<i>3,0%</i>	<i>-4,0%</i>	<i>0,6%</i>	<i>4,1%</i>	<i>5,5%</i>	<i>-1,7%</i>	<i>-3,6%</i>

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris : bureaux, sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

Figure 32 : fréquence vs. gravité par CTN entre 2007 et 2011



En ce qui concerne le programme du « [plan national d'actions coordonnées](#) » (PNAC) visant la réduction de 15% du taux de fréquence des AT graves (avec incapacité permanente ou décès) entre 2008 et 2011 dans le BTP, l'intérim et la grande distribution, l'indicateur de fréquence des AT graves calculé (Tableau 43) tente de s'affranchir du fait que la gravité d'un AT peut n'être mesurée que plusieurs années après sa survenance lorsque le taux d'IP est notifié.

Tableau 43 : fréquence des AT graves par million d'heures travaillées sur le périmètre du PNAC BTP-Intérim-Grande distribution

	2008	2009	2010	2011	Evolution 2009/2008	Evolution 2010/2009	Evolution 2011/2010	Evolution 2011/2008
BTP	3,80	3,55	3,36	3,29	-6,50%	-5,44%	-2,01%	-13,36%
Grande Distribution	1,92	1,87	1,85	1,83	-2,63%	-1,43%	-0,85%	-4,85%
Intérim	2,88	2,76	2,70	2,56	-3,96%	-2,24%	-5,11%	-10,91%
Total	3,23	3,06	2,93	2,86	-5,25%	-4,11%	-2,61%	-11,52%

5.2 Risque trajet

Le nombre d'accidents de trajet connaît une hausse significative et ininterrompue sur les 5 dernières années (Figure 33) ; en 2011, la progression est de +1,6% par rapport à 2010 (Tableau 44).

En baisse l'année dernière, le nombre de nouvelles incapacités permanentes augmente de 5,8% en 2011 et retrouve son niveau de 2009, tandis que le nombre de journées d'incapacité temporaire de travail continue de progresser pour la sixième année consécutive, avec une augmentation en 2011 de 4,2%. Quant au nombre de décès enregistrés en 2011, celui-ci est en hausse (+9,5%), principalement en raison d'accidents routiers plus nombreux (voir focus risque routier).

Tableau 44 : Dénombrement des accidents de trajet pour les années 2007 à 2011
(en italique, taux d'évolution annuelle)

	2007	2008	2009	2010	2011
Accidents de trajet en 1er règlement	85 442	87 855	93 840	98 429	100 018
	2,9%	2,8%	6,8%	4,9%	1,6%
Nouvelles IP	8 646	8 022	8 417	8 047	8 514
	-2,4%	-7,2%	4,9%	-4,4%	5,8%
Décès	407	387	356	359	393
	6,0%	-4,9%	-8,0%	0,8%	9,5%
Journées perdues	5 393 824	5 729 426	6 070 556	6 310 459	6 578 376
	1,6%	6,2%	6,0%	4,0%	4,2%

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, les bureaux et sièges sociaux et les autres catégories professionnelles particulières

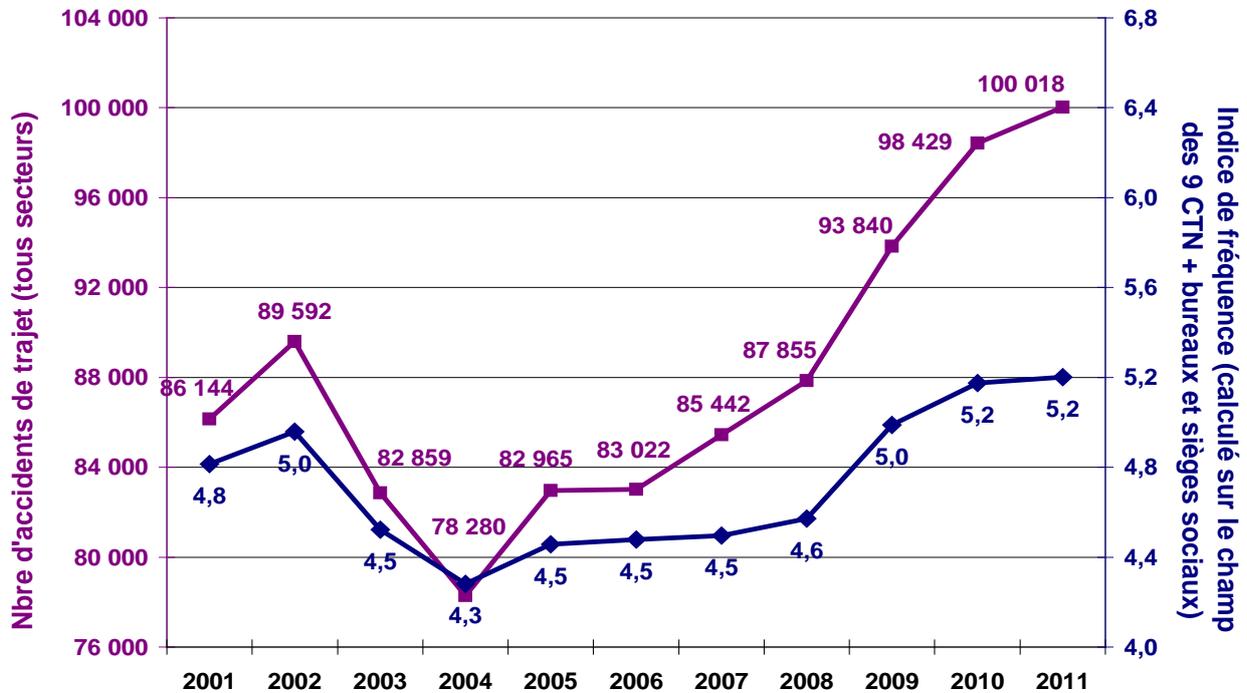
La fréquence des accidents de trajet tend à se stabiliser autour de 5,2 accidents de trajet pour mille salariés³, à un niveau parmi les plus élevés de ces 10 dernières années (Figure 33).

Ceci dit, la progression plus faible cette année des accidents de trajet, tant en nombre qu'en fréquence pour mille salariés, est en trompe-l'œil : la forte augmentation des imputations de début d'année consécutives au fort épisode neigeux fin 2010 ayant entraîné de très nombreux accidents de trajet sur sols et trottoirs par glissade, trébuchement, faux-pas ou perte d'équilibre (accidents de plain-pied sans dénivellation) est en grande partie compensée par une baisse de ce type de sinistres survenus et imputés sur le reste de l'année (Figure 34).

Ceci explique que les chutes de plain-pied représentent encore en 2011, près de 27,5% des causes d'accidents de trajet (Tableau 45), réduisant, pour la 3^{ème} année consécutive, de près de 10% la part liée aux accidents de véhicules et que les écarts d'indice de fréquence entre 2010 et 2011 explicités au sein du Tableau 46 restent assez faibles.

³ La fréquence des accidents de trajet est ici calculée sur le champ « 9 CTN + bureaux et sièges sociaux » ; les catégories professionnelles particulières ont été exclues, à la différence du rapport de gestion précédent. De même pour le Tableau 46.

Figure 33 : Evolution du nombre d'accidents de trajet en 1er règlement et de leur fréquence pour mille salariés sur la période 2001-2011



Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, les bureaux et sièges sociaux et les autres catégories professionnelles particulières pour le nombre d'accidents ; hors catégories professionnelles particulières pour le calcul de l'indice de fréquence.

Figure 34 : Nombre d'Accidents de Trajet selon leur période de survenance

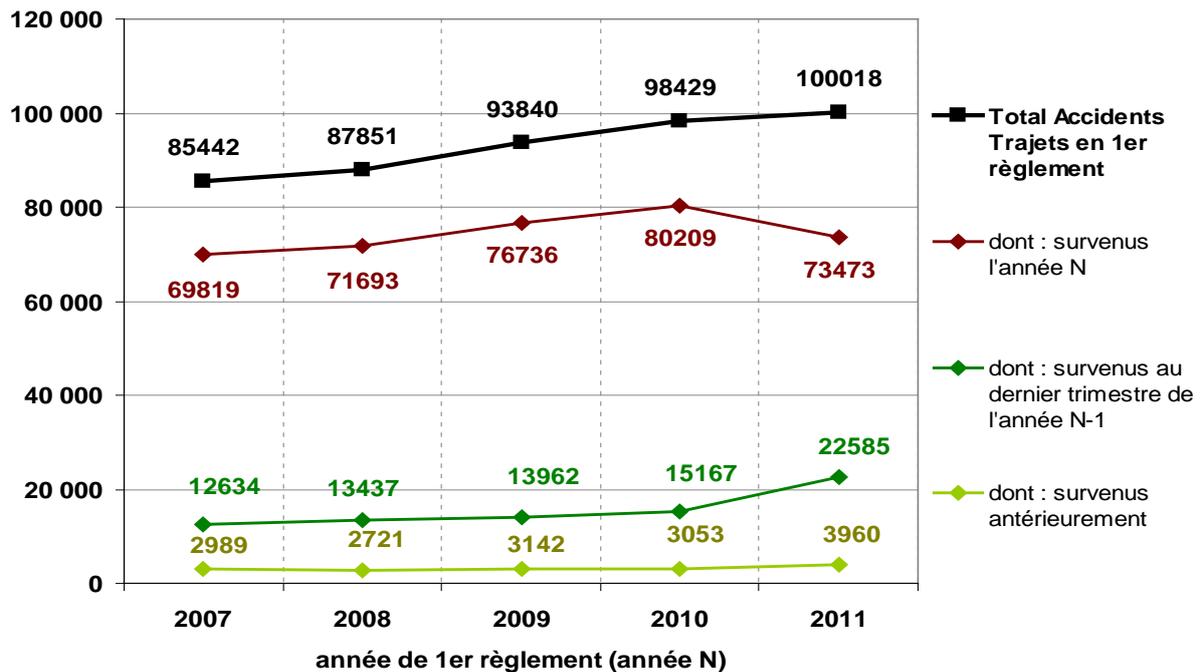


Tableau 45 : Répartition des sinistres trajets par éléments matériels pour l'année 2011
(en italique, part représentative dans la colonne)

Éléments matériels	Accidents de trajet en 1er règlement	Nouvelles IP	Décès	Journées perdues
Véhicules	57 241	5 413	358	3 859 414
	<i>57,2%</i>	<i>63,6%</i>	<i>91,1%</i>	<i>58,7%</i>
Accidents de plain-pied	27 486	2 070	7	1 711 394
	<i>27,5%</i>	<i>24,3%</i>	<i>1,8%</i>	<i>26,0%</i>
Chutes de hauteur	8 896	523	1	541 130
	<i>8,9%</i>	<i>6,1%</i>	<i>0,3%</i>	<i>8,2%</i>
Autres	6 395	508	27	466 438
	<i>6,4%</i>	<i>6,0%</i>	<i>6,9%</i>	<i>7,1%</i>
Total	100 018	8 514	393	6 578 376
	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, les bureaux et sièges sociaux et les autres catégories professionnelles particulières

Tableau 46 : écarts d'indices de fréquences trajet par élément matériel entre 2010 et 2011

	2010	Indice de fréquence 2010	2011	Indice de fréquence 2011	Variation de l'indice de fréquence
Salariés	18 641 613		18 842 368		
Véhicules	56 838	3,0	56 326	3,0	-2%
Accidents de plain-pied	25 313	1,4	26 714	1,4	4%
Chutes de hauteur	8 292	0,4	8 727	0,5	4%
Autres	6 011	0,3	6 251	0,3	3%
Total	96 454	5,2	98 018	5,2	1%

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, et les bureaux et sièges sociaux ; non compris : autres catégories professionnelles particulières.

Le nombre d'accidents de trajet imputés en 2011 continue de progresser au sein des activités de Services (CTN H et CTN I) et de Transport, Communication... (CTN C) (Tableau 47), mais cette hausse est à relativiser par la reprise d'activité au sein des Services II (travail temporaire, action sociale, santé, nettoyage...) qui s'est traduite en 2011 par l'augmentation des effectifs salariés du secteur, d'où la baisse observée sur la fréquence des accidents de trajet pour mille salariés. Quant au BTP, les indicateurs trajet sont une nouvelle fois à la baisse, exception faite du nombre de décès enregistrés quasi-identique à l'an dernier.

 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 65 / 99
		2012-07-06

Tableau 47 : Indicateurs de sinistralité trajet 2011 par CTN
(en italique, évolution par rapport à 2010)

Comités techniques nationaux	Nombre de salariés	Accidents de trajet en 1er règlement	Nouvelles IP	Décès	Journées perdues	Indice de fréquence
A : Métallurgie	1 739 928	7 162	709	51	497 274	4,1
	<i>-0,3%</i>	<i>0,5%</i>	<i>-1,9%</i>	<i>8,5%</i>	<i>-0,4%</i>	<i>0,9%</i>
B : BTP (hors bureaux)	1 582 891	6 987	599	48	508 537	4,4
	<i>0,5%</i>	<i>-4,9%</i>	<i>-2,4%</i>	<i>2,1%</i>	<i>-2,5%</i>	<i>-5,3%</i>
C : Transports, EGE, etc.	2 111 128	9 759	875	36	693 338	4,6
	<i>1,1%</i>	<i>4,3%</i>	<i>4,4%</i>	<i>-14,3%</i>	<i>8,0%</i>	<i>3,2%</i>
D : Alimentation	2 319 312	16 640	1 224	70	1 167 322	7,2
	<i>1,2%</i>	<i>-2,1%</i>	<i>4,7%</i>	<i>37,3%</i>	<i>1,8%</i>	<i>-3,2%</i>
E : Chimie, caoutchouc, plasturgie	430 603	1 502	149	11	95 834	3,5
	<i>-0,7%</i>	<i>1,5%</i>	<i>4,2%</i>	<i>37,5%</i>	<i>1,7%</i>	<i>2,2%</i>
F : Bois, ameublement, etc.	483 847	2 008	186	18	156 539	4,2
	<i>-1,6%</i>	<i>0,5%</i>	<i>-9,3%</i>	<i>100,0%</i>	<i>4,7%</i>	<i>2,1%</i>
G : Commerce non alimentaire	2 286 575	10 665	946	32	670 119	4,7
	<i>0,8%</i>	<i>0,6%</i>	<i>9,2%</i>	<i>14,3%</i>	<i>2,0%</i>	<i>-0,2%</i>
H : Services I (banques, assurances, administrations...)	4 256 351	17 619	1 441	38	847 434	4,1
	<i>-0,9%</i>	<i>4,7%</i>	<i>9,5%</i>	<i>-9,5%</i>	<i>7,1%</i>	<i>5,7%</i>
I : Services II (travail temporaire, action sociale, santé, nettoyage...)	3 289 602	25 166	2 035	79	1 738 148	7,7
	<i>5,9%</i>	<i>3,8%</i>	<i>10,5%</i>	<i>0,0%</i>	<i>8,3%</i>	<i>-2,0%</i>
<i>Bureaux et sièges sociaux</i>	<i>342 131</i>	<i>510</i>	<i>33</i>	<i>3</i>	<i>24 586</i>	
	<i>0,1%</i>	<i>4,3%</i>	<i>-19,5%</i>	<i>200,0%</i>	<i>1,8%</i>	
Sous-total des 9 CTN + bureaux et sièges sociaux	18 842 368	98 018	8 197	386	6 399 131	5,2
	<i>1,1%</i>	<i>1,6%</i>	<i>5,7%</i>	<i>9,0%</i>	<i>4,4%</i>	<i>0,5%</i>
<i>Autres catégories professionnelles</i>		<i>2 000</i>	<i>317</i>	<i>7</i>	<i>179 245</i>	
		<i>1,3%</i>	<i>9,3%</i>	<i>40,0%</i>	<i>-0,9%</i>	
Total		100 018	8 514	393	6 578 376	
		<i>1,6%</i>	<i>5,8%</i>	<i>9,5%</i>	<i>4,2%</i>	

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, les bureaux et sièges sociaux et les autres catégories professionnelles particulières.

5.3 Risque « maladie professionnelle »

5.3.1 Considérations générales

Entre 2010 et 2011, le nombre de « nouvelles » maladies d'origine professionnelle (MP) prises en charge par l'Assurance maladie Risques Professionnels augmente de 8,6 %. Les « nouvelles » MP sont des MP ayant donné lieu à un premier règlement de prestations en espèces au cours de l'année civile considérée.

Tableau 48 : Dénombrement des maladies professionnelles pour les années 2007 à 2011
(en italique, taux d'évolution annuelle)

	2007	2008	2009	2010	2011
MP en 1er règlement	43 832	45 411	49 341	50 688	55 057
	3,6%	3,6%	8,7%	2,7%	8,6%
Nombre de victimes en 1er règlement	42 432	43 269	45 472	46 308	50 314
	3,3%	2,0%	5,1%	1,8%	8,7%
Nouvelles IP	22 625	23 134	24 734	24 961	27 132
	-0,6%	2,2%	6,9%	0,9%	8,7%
Nombre de victimes ayant une IP	21 668	21 976	22 683	22 146	23 871
	-1,2%	1,4%	3,2%	-2,4%	7,8%
Décès	420	425	564	533	570
	-10,1%	1,2%	32,7%	-5,5%	6,9%
Journées d'IT	7 842 306	8 709 700	9 328 041	9 771 667	10 765 577
	4,1%	11,1%	7,1%	4,8%	10,2%

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, Compte spécial, bureaux et sièges sociaux, et catégories professionnelles particulières

Ces évolutions ne semblent pas affectées par la modification introduite en 2007 et qui a trouvé son plein effet en 2008 dans le traitement des dossiers de maladies professionnelles concernant plusieurs affections (dénommées syndromes) et figurant sur un même tableau de MP. En effet, jusqu'alors, lorsqu'une même déclaration de maladie professionnelle concernait plusieurs syndromes relevant

 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 67 / 99
		2012-07-06

d'un même tableau, les instructions prévoyaient de gérer une seule maladie. A partir de 2007, le code «multi-syndromes» est abandonné, les MP sont alors traitées syndrome par syndrome.

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 de MP 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 de MP, au cours de l'année. La deuxième ligne du Tableau 48 reprend l'historique selon ce mode de comptage, et donne une évolution de 8,7% entre 2010/2011.

De même, la quatrième ligne du Tableau 48 permet de corriger le nombre de nouvelles incapacités permanentes qui augmente de 8,7% alors que le nombre de victimes concernées augmente de 7,8% entre 2010 et 2011. Par ailleurs, le nombre de journées d'incapacité temporaire de travail continue d'augmenter avec une forte progression en 2011, de 10,2%, par rapport à l'année précédente.

Tableau 49 : Répartition de l'évolution des décès par tableau de maladie professionnelle

Tableau de MP	Répartition des décès de l'année 2010	Répartition des décès de l'année 2011	Evolution entre les années 2011 et 2010	Nombre de décès en plus	Répartition des décès en plus par tableau
30 bis / Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	56,8%	56,3%	5,9%	18	54,5%
30 / Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	29,6%	29,6%	7,0%	11	33,3%
25 / Affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline (quartz, cristobalite, tridymite), des silicates cristallins (kaolin, talc), du graphite ou de la houille	1,9%	2,8%	60,0%	6	18,2%
10 ter / Affections cancéreuses causées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins ou alcalinoterreux ainsi que le chromate de zinc	0,6%	1,2%	133,3%	4	12,1%

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR pour les 9 CTN et compte spécial, compris: bureaux et sièges sociaux et autres catégories particulières

Le nombre de décès, comptabilisés avant consolidation conformément aux règles de gestion de la Branche AT-MP, augmente de 37 cas en 2011 pour s'établir à 570.

Cette augmentation est principalement enregistrée dans le tableau de maladies d'origine professionnelle responsable de plus de la moitié des décès, à savoir le tableau 30B.

Mais à la différence de 2009, où les décès imputés étaient majoritairement survenus cette année-là, en 2011, seuls 37,5% des décès imputés ont eu lieu en 2011.

Tableau 50 : Répartition des décès MP imputés les années 2007 à 2011 selon leur année de survenance

Année de survenance du décès	Année d'imputation du décès					Evolution entre les années 2011 et 2010
	2007	2008	2009	2010	2011	
Année d'imputation	183	166	293	198	214	16
	43,57%	39,06%	51,95%	37,15%	37,54%	
Année d'imputation -1	154	174	191	237	254	17
	36,67%	40,94%	33,87%	44,47%	44,56%	
Année d'imputation -2	22	36	26	41	61	20
	5,24%	8,47%	4,61%	7,69%	10,70%	
Années d'avant	61	49	54	57	41	-16
	14,52%	11,53%	9,57%	10,69%	7,19%	
TOTAL	420	425	564	533	570	37
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR pour les 9 CTN et compte spécial, compris: bureaux et sièges sociaux et autres catégories particulières.

Le Tableau 51 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 & 30B).

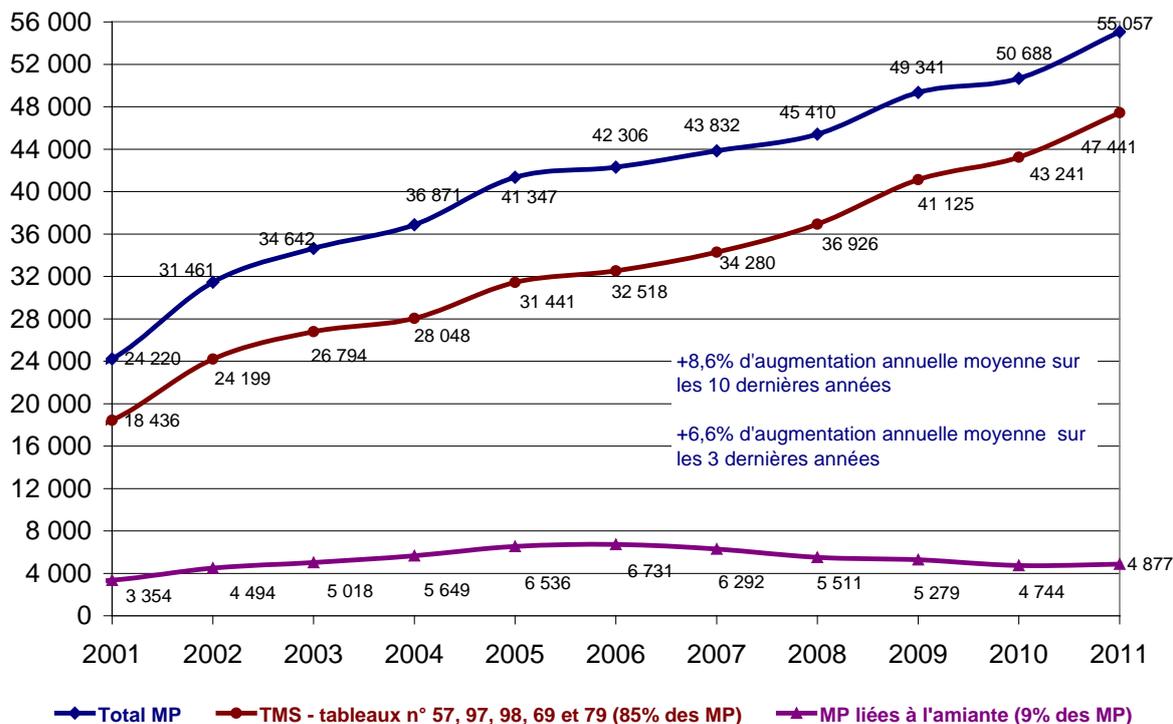
Tableau 51 : Part des décès imputés leur année de survenance par tableau de MP

Tableau de MP	Année d'imputation du décès				
	2007	2008	2009	2010	2011
30 bis / Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	42,6%	41,2%	50,9%	38,6%	34,6%
30 / Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	45,8%	36,6%	50,9%	36,7%	36,7%
25 / Affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline (quartz, cristobalite, tridymite), des silicates cristallins (kaolin, talc), du graphite ou de la houille	25,0%	100,0%	66,7%	30,0%	81,3%
10 ter / Affections cancéreuses causées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins ou alcalinoterreux ainsi que le chromate de zinc	50,0%	33,3%	50,0%	33,3%	71,4%
44 bis / Affections consécutives au travail au fond dans les mines de fer	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
47 / Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois	20,0%	50,0%	73,7%	66,7%	69,2%

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR pour les 9 CTN et compte spécial, compris: bureaux et sièges sociaux et autres catégories particulières.

5.3.2 Analyse par pathologie et analyse sectorielle

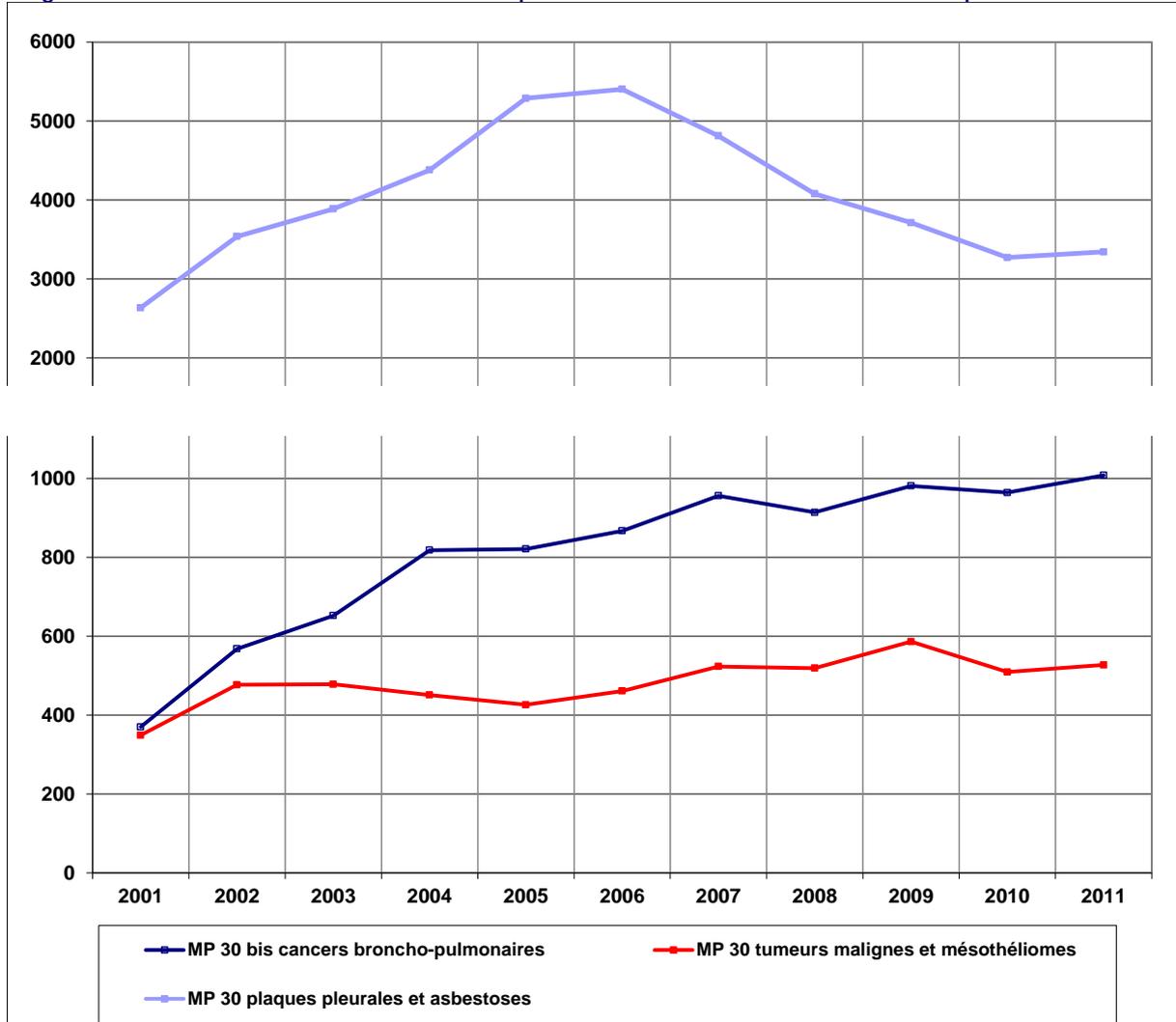
Figure 35: Evolution du nombre de maladies professionnelles sur la période 2001-2011



La Figure 35 remet le nombre de maladies professionnelles du Tableau 41 en perspective sur la décennie écoulée, en distinguant des autres maladies d'origine professionnelle, les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les maladies d'origine professionnelle liées à l'amiante. La relative décroissance de ces dernières oblige toutefois au complément d'analyse présenté par la Figure 36 :

- entre les maladies relevant du tableau de maladies d'origine professionnelle n°30 parmi lesquelles :
 - les plaques pleurales et asbestoses qui décroissent depuis 2006 ;
 - les tumeurs malignes et mésothéliomes dont le nombre semble rester sur un palier depuis 2007 ;
- et les maladies relevant du tableau de maladies d'origine professionnelle n°30bis dont l'incidence augmente d'environ 150 cas par an depuis 2004 et vient de franchir, en 2011 le millier de nouveaux cas.

Figure 36: Evolution du nombre de maladies professionnelles liées à l'amiante sur la période 2001-2011



C'est, entre autres constats, ce qui ressort de la lecture du Tableau 52 qui classe les tableaux de maladies professionnelles par ordre décroissant du nombre de cas de l'année 2011. En cohérence avec la remarque liminaire énoncée dans les considérations générales, 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 52 : Dénombrement des maladies professionnelles en 1er règlement pour les principaux tableaux de maladies professionnelles
(en italique, part représentative dans la colonne)

N ° tableau de MP et intitulé		2007	2008	2009	2010	2011
57 / Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	Nombre de syndromes	30 968	33 682	37 728	39 874	43 359
		<i>70,7%</i>	<i>74,2%</i>	<i>76,5%</i>	<i>78,7%</i>	<i>78,8%</i>
	Nombre de victimes	29 656	31 658	34 043	35 676	38 812
		<i>69,9%</i>	<i>73,2%</i>	<i>74,9%</i>	<i>77,0%</i>	<i>77,1%</i>
30 / Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	Nombre de syndromes	5 336	4 597	4 298	3 780	3 869
		<i>12,2%</i>	<i>10,1%</i>	<i>8,7%</i>	<i>7,5%</i>	<i>7,0%</i>
	Nombre de victimes	5 264	4 501	4 158	3 641	3 731
		<i>12,4%</i>	<i>10,4%</i>	<i>9,1%</i>	<i>7,9%</i>	<i>7,4%</i>
98 / Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les manutentions manuelles de charges lourdes	Nombre de syndromes	2 406	2 338	2 485	2 433	3 042
		<i>5,5%</i>	<i>5,1%</i>	<i>5,0%</i>	<i>4,8%</i>	<i>5,5%</i>
	Nombre de victimes	2 402	2 334	2 478	2 430	3 038
		<i>5,7%</i>	<i>5,4%</i>	<i>5,4%</i>	<i>5,2%</i>	<i>6,0%</i>
30 bis / Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	Nombre de syndromes	956	914	981	964	1 008
		<i>2,2%</i>	<i>2,0%</i>	<i>2,0%</i>	<i>1,9%</i>	<i>1,8%</i>
	Nombre de victimes	956	914	981	962	1 008
		<i>2,3%</i>	<i>2,1%</i>	<i>2,2%</i>	<i>2,1%</i>	<i>2,0%</i>
42 / Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	Nombre de syndromes	1 214	1 076	1 048	925	973
		<i>2,8%</i>	<i>2,4%</i>	<i>2,1%</i>	<i>1,8%</i>	<i>1,8%</i>
	Nombre de victimes	1 214	1 076	1 048	925	973
		<i>2,9%</i>	<i>2,5%</i>	<i>2,3%</i>	<i>2,0%</i>	<i>1,9%</i>
79 / Lésions chroniques du ménisque	Nombre de syndromes	360	372	387	422	517
		<i>0,8%</i>	<i>0,8%</i>	<i>0,8%</i>	<i>0,8%</i>	<i>0,9%</i>
	Nombre de victimes	356	366	372	404	486
		<i>0,8%</i>	<i>0,8%</i>	<i>0,8%</i>	<i>0,9%</i>	<i>1,0%</i>
97 / Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises par le corps entier	Nombre de syndromes	392	377	363	381	379
		<i>0,9%</i>	<i>0,8%</i>	<i>0,7%</i>	<i>0,8%</i>	<i>0,7%</i>
	Nombre de victimes	391	376	362	381	379
		<i>0,9%</i>	<i>0,9%</i>	<i>0,8%</i>	<i>0,8%</i>	<i>0,8%</i>
65 / Lésions eczématiformes de mécanisme allergique	Nombre de syndromes	341	298	277	293	274
		<i>0,8%</i>	<i>0,7%</i>	<i>0,6%</i>	<i>0,6%</i>	<i>0,5%</i>
	Nombre de victimes	341	298	277	293	274
		<i>0,8%</i>	<i>0,7%</i>	<i>0,6%</i>	<i>0,6%</i>	<i>0,5%</i>
25 / Affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline (quartz, cristobalite, tridymite), des silicates cristallins (kaolin, talc), du graphite ou de la houille	Nombre de syndromes	347	274	308	232	248
		<i>0,8%</i>	<i>0,6%</i>	<i>0,6%</i>	<i>0,5%</i>	<i>0,5%</i>
	Nombre de victimes	347	273	307	232	247
		<i>0,8%</i>	<i>0,6%</i>	<i>0,7%</i>	<i>0,5%</i>	<i>0,5%</i>
66 / Rhinite et asthmes professionnels	Nombre de syndromes	249	244	222	217	222
		<i>0,6%</i>	<i>0,5%</i>	<i>0,4%</i>	<i>0,4%</i>	<i>0,4%</i>
	Nombre de vic-	246	240	217	213	215

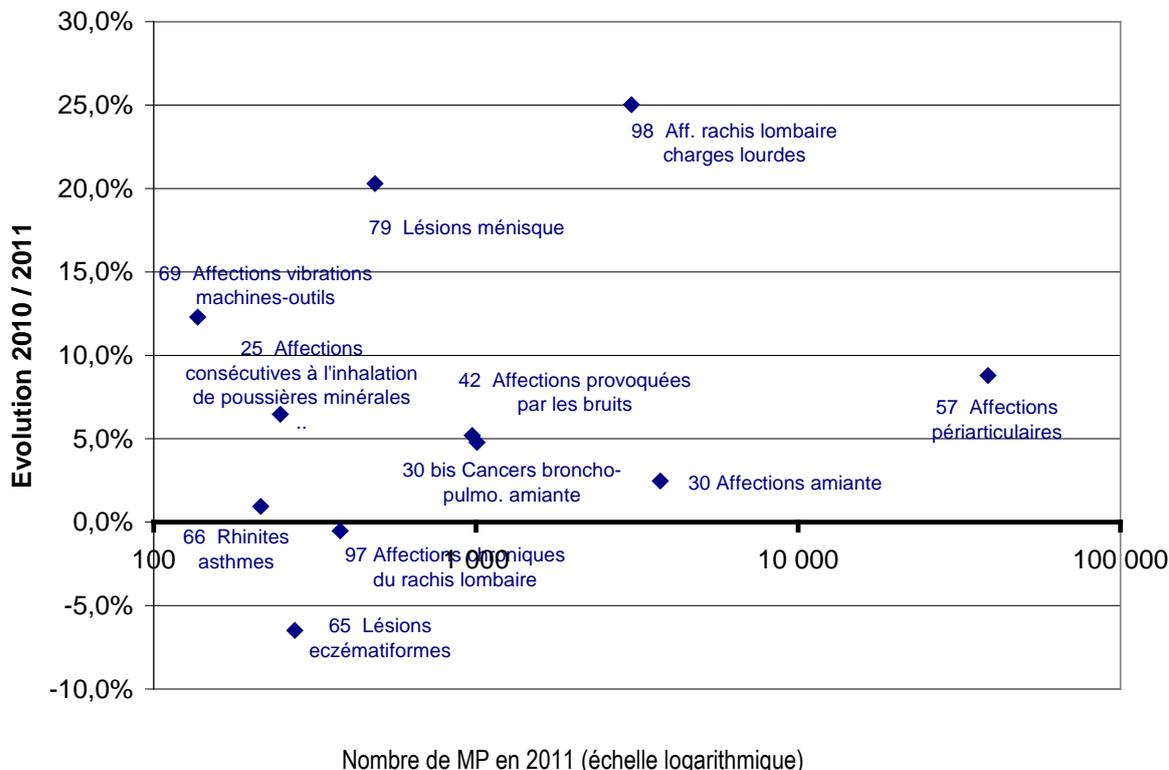
N ° tableau de MP et intitulé		2007	2008	2009	2010	2011
	times	0,6%	0,6%	0,5%	0,5%	0,4%
69 / Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes	Nombre de syndromes	154	157	162	131	144
		0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
	Nombre de victimes	154	154	154	122	137
		0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%
76 / Maladies liées à des agents infectieux ou parasitaires contractées en milieu d'hospitalisation et d'hospitalisation à domicile	Nombre de syndromes	64	98	84	77	89
		0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
	Nombre de victimes	64	98	84	77	89
		0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
47 / Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois	Nombre de syndromes	87	99	87	95	90
		0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
	Nombre de victimes	86	99	86	95	89
		0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
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	Nombre de syndromes	28	34	35	64	76
		0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
	Nombre de victimes	28	34	35	64	76
		0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%
Autres tableaux de MP	Nombre de syndromes	930	850	876	800	767
		2,1%	1,9%	1,8%	1,6%	1,4%
	Nombre de victimes	927	847	870	793	760
		2,2%	2,0%	1,9%	1,7%	1,5%
Ensemble des maladies professionnelles	Nombre de syndromes	43 832	45 410	49 341	50 688	55 057
		100%	100%	100%	100%	100%
	Nombre de victimes	42 432	43 268	45 472	46 308	50 314
		100%	100%	100%	100%	100%

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, Compte spécial, bureaux et sièges sociaux et catégories professionnelles particulières

Une des difficultés de l'analyse des statistiques de maladies professionnelles tient au fait que coexistent, parmi les tableaux de MP, des volumes relevant d'ordres de grandeur différents 10 – 100 – 1000 – 10000. C'est la raison pour laquelle le choix a été fait, sur la Figure 37, 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 2010 et 2011. Aussi le graphique se lit-il de la façon suivante : on dénombre en 2011, pour le tableau de MP n°57, 38 812 victimes de MP, nombre en augmentation de 8,8% par rapport à 2010 ; pour le tableau de MP n°30, 3 731 victimes de MP, nombre en augmentation de 2,5 %, etc...

Figure 37: Variation du nombre de victimes des principales maladies professionnelles entre 2010 et 2011



On notera une inversion de tendance qui concerne deux tableaux de maladies professionnelles : le nombre de maladies professionnelles du tableau de MP 98 a augmenté en 2011 de 25%, par opposition à l'année 2010 où il avait diminué de 2%. A contrario, le nombre de cas relevant du tableau de MP 65 a diminué de 6,5%, par opposition à l'année 2010 où l'augmentation avait atteint 5,8%.

Enfin, le Tableau 53 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 17 page 25. 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 (cf. §6.2 p81). 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 53 : Indicateurs 2011 de sinistralité MP par CTN
(en italique évolution 2011 / 2010)

Secteur CTN	MP en 1er règlement	Victimes en 1er règlement	IP	Victimes ayant une IP	Décès	Journées d'IT	Somme des taux d'IP
Métallurgie	7 563	6 873	3 877	3 358	68	1 404 999	52 197
	<i>9,0%</i>	<i>8,5%</i>	<i>13,5%</i>	<i>11,1%</i>	<i>65,9%</i>	<i>9,4%</i>	<i>11,2%</i>
Bâtiment et TP	6 660	6 104	3 227	2 841	23	1 372 278	39 848
	<i>10,9%</i>	<i>10,3%</i>	<i>10,8%</i>	<i>11,4%</i>	<i>-14,8%</i>	<i>11,3%</i>	<i>6,4%</i>
Transports, EGE, livre, communication	3 131	2 851	1 470	1 264	18	641 102	16 402
	<i>13,8%</i>	<i>14,4%</i>	<i>13,2%</i>	<i>12,3%</i>	<i>100,0%</i>	<i>10,4%</i>	<i>15,0%</i>
Services, commerces, industries de l'alimentation	11 150	10 085	4 272	3 644	0	2 448 155	37 131
	<i>7,4%</i>	<i>8,1%</i>	<i>11,3%</i>	<i>10,1%</i>	<i>-100,0%</i>	<i>10,4%</i>	<i>12,1%</i>
Chimie, caoutchouc, plasturgie	2 006	1 831	955	808	13	396 959	11 609
	<i>7,6%</i>	<i>6,7%</i>	<i>6,3%</i>	<i>1,8%</i>	<i>8,3%</i>	<i>7,7%</i>	<i>-5,8%</i>
Bois, ameublement, papier-carton, textile, vêtement, etc.	3 354	3 000	1 543	1 326	13	693 689	18 927
	<i>2,4%</i>	<i>1,4%</i>	<i>4,0%</i>	<i>2,6%</i>	<i>-7,1%</i>	<i>8,4%</i>	<i>3,2%</i>
Commerce non alimentaire	2 598	2 339	1 221	1 057	4	542 330	12 594
	<i>10,2%</i>	<i>10,3%</i>	<i>15,0%</i>	<i>14,3%</i>	<i>-60,0%</i>	<i>12,0%</i>	<i>12,6%</i>
Activités de services I	1 981	1 795	932	788	3	365 318	8 726
	<i>8,8%</i>	<i>9,6%</i>	<i>11,0%</i>	<i>9,3%</i>	<i>-25,0%</i>	<i>11,2%</i>	<i>1,5%</i>
Activité de services II	7 849	7 119	3 215	2 763	2	1 626 268	27 959
	<i>12,3%</i>	<i>12,1%</i>	<i>10,7%</i>	<i>10,6%</i>	<i>#DIV/0!</i>	<i>13,8%</i>	<i>4,5%</i>
Bureaux et sièges sociaux	58	53	33	31	0	9 663	252
	<i>-25,6%</i>	<i>-25,4%</i>	<i>-2,9%</i>	<i>3,3%</i>	<i>-100,0%</i>	<i>-0,4%</i>	<i>-53,8%</i>
Autres catégories particulières	632	579	313	260	0	116 869	2 815
	<i>2,4%</i>	<i>2,5%</i>	<i>12,2%</i>	<i>7,4%</i>	<i>-100,0%</i>	<i>10,9%</i>	<i>-7,8%</i>
Compte spécial MP	8 075	7 771	6 074	5 804	426	1 147 947	172 182
	<i>6,1%</i>	<i>6,7%</i>	<i>1,3%</i>	<i>1,6%</i>	<i>3,9%</i>	<i>5,1%</i>	<i>0,2%</i>
Total	55 057	50 400	27 132	23 944	570	10 765 577	400 642
	<i>8,6%</i>	<i>8,6%</i>	<i>8,7%</i>	<i>7,7%</i>	<i>6,9%</i>	<i>10,2%</i>	<i>4,2%</i>

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, Compte spécial, bureaux et sièges sociaux et catégories professionnelles particulières

6 FOCUS

6.1 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 national d'actions coordonnées (PNAC).

Tableau 54 : Ensemble des accidents de travail et de trajet liés au risque routier
(en italique, taux d'évolution annuelle)

<i>travail & trajet</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>
Total des accidents routiers en 1er règlement	77 984	78 565	77 365	77 849	77 239
	<i>3,3%</i>	<i>0,7%</i>	<i>-1,5%</i>	<i>0,6%</i>	<i>-0,8%</i>
Nouvelles IP	8 569	7 884	7 915	7 305	7 325
	<i>-4,0%</i>	<i>-8,0%</i>	<i>0,4%</i>	<i>-7,7%</i>	<i>0,3%</i>
Décès	492	465	398	404	466
	<i>9,8%</i>	<i>-5,5%</i>	<i>-14,4%</i>	<i>1,5%</i>	<i>15,3%</i>
Journées d'IT	5 163 883	5 360 668	5 345 990	5 287 379	5 330 182
	<i>2,3%</i>	<i>3,8%</i>	<i>-0,3%</i>	<i>-1,1%</i>	<i>0,8%</i>

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR ;
non compris : bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières pour les accidents de travail ;
y compris : bureaux, sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières pour les accidents de trajet

En 2011, le nombre d'accidents routiers baisse légèrement (610 accidents routiers de moins), pour retrouver globalement son niveau de 2009 (cf. Tableau 54). Cette évolution s'explique par :

- des accidents routiers de travail (cf. Tableau 55) qui se stabilisent en 2011, après avoir connu une forte hausse en 2010,
- des accidents routiers de trajet (cf. Tableau 56), dont le nombre décroît légèrement mais régulièrement depuis 2009, sans pour autant se retrouver au niveau de 2006.

Parallèlement, le nombre de nouvelles incapacités permanentes (IP) liées à un accident routier ne baisse plus, comme c'était le cas de façon régulière depuis 2003 (exception faite de l'année 2009). Mais il faut ici distinguer les IP consécutives à un accident routier de travail, qui augmentent en 2011

pour la première fois depuis 2003 de 1,5% (cf. Tableau 55), des IP consécutives à un accident routier de trajet qui conservent leur niveau de 2010 (cf. Tableau 56).

Enfin, le nombre de décès routiers enregistrés en 2011 augmente fortement : 62 cas de plus qu'en 2010, dont la plupart des cas en plus (51 sur les 62, soit 82%) ont été pris en charge au titre d'un accident routier de trajet.

Tableau 55 : Accidents de travail liés au risque routier (i.e. accidents routiers de mission)
(en italique, taux d'évolution annuelle)

<i>travail</i>	2007	2008	2009	2010	2011
Accidents routiers de travail en 1er règlement	20 837	20 394	19 465	20 417	20 319
	<i>0,7%</i>	<i>-2,1%</i>	<i>-4,6%</i>	<i>4,9%</i>	<i>-0,5%</i>
Nouvelles IP	2 387	2 157	2 025	1 908	1 936
	<i>-5,8%</i>	<i>-9,6%</i>	<i>-6,1%</i>	<i>-5,8%</i>	<i>1,5%</i>
Décès	142	132	92	101	112
	<i>27,9%</i>	<i>-7,0%</i>	<i>-30,3%</i>	<i>9,8%</i>	<i>10,9%</i>
Journées d'IT	1 492 916	1 489 509	1 456 580	1 476 882	1 484 259
	<i>-0,4%</i>	<i>-0,2%</i>	<i>-2,2%</i>	<i>1,4%</i>	<i>0,5%</i>

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris : bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

Tableau 56 : Accidents de trajet liés au risque routier
(en italique, taux d'évolution annuelle)

<i>trajet</i>	2007	2008	2009	2010	2011
Accidents routiers de trajet en 1er règlement	57 147	58 171	57 900	57 432	56 920
	<i>4,3%</i>	<i>1,8%</i>	<i>-0,5%</i>	<i>-0,8%</i>	<i>-0,9%</i>
Nouvelles IP	6 182	5 727	5 890	5 397	5 389
	<i>-3,3%</i>	<i>-7,4%</i>	<i>2,8%</i>	<i>-8,4%</i>	<i>-0,1%</i>
Décès	350	333	306	303	354
	<i>3,9%</i>	<i>-4,9%</i>	<i>-8,1%</i>	<i>-1,0%</i>	<i>16,8%</i>
Journées d'IT	3 670 967	3 871 159	3 889 410	3 810 497	3 845 923
	<i>3,5%</i>	<i>5,5%</i>	<i>0,5%</i>	<i>-2,0%</i>	<i>0,9%</i>

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, les bureaux et sièges sociaux, et les autres catégories professionnelles particulières

Comme le montre le Tableau 57 ci-dessous, le risque routier concerne globalement 10% des accidents ayant donné lieu à un premier versement en espèces (pour arrêt de travail, incapacité permanente ou décès), mais est responsable de presque la moitié des décès par accident.

Avec 112 décès sur 552, le risque routier explique un décès au travail sur 5 (20%), de même que les années précédentes. Côté trajet, la proportion est inversée, et plus importante qu'en 2010, puisque neuf décès sur dix (90%) intervenant au cours des trajets trouvent leur cause dans le risque routier (84% en 2010).

Tableau 57 : Part du risque routier dans la sinistralité travail + trajet
(en italique, part représentative dans le total du tableau)

Accidents 2011	Accidents du travail	Accidents de trajet	Total accidents
Accidents par risque routier	20 319	56 920	77 239
	<i>3%</i>	<i>7%</i>	<i>10%</i>
Autres	649 595	43 098	692 693
	<i>84%</i>	<i>6%</i>	<i>90%</i>
TOTAL	669 914	100 018	769 932
	<i>87%</i>	<i>13%</i>	<i>100%</i>

Décès 2011	Décès accidents du travail	Décès accidents de trajet	Total décès
Décès par risque routier	112	354	466
	<i>12%</i>	<i>37%</i>	<i>49%</i>
Autres	440	39	479
	<i>47%</i>	<i>4%</i>	<i>51%</i>
TOTAL	552	393	945
	<i>58%</i>	<i>42%</i>	<i>100%</i>

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR ;
non compris : bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières pour les accidents de travail ;
y compris : bureaux, sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières pour les accidents de trajet

De même qu'en 2009 et 2010, plus de la moitié des accidents routiers de travail mettent en cause une voiture particulière ou un deux-roues motorisé (Tableau 58 ci-dessous) et cette part atteint même 3 accidents routiers sur 4 dès lors que le déplacement de la victime concernait le trajet entre son domicile et son lieu de travail (Tableau 59 ci-dessous).

Camions et véhicules utilitaires constituent une part non négligeable au sein des accidents routiers de travail (respectivement 12,1% et 7,8%) alors que naturellement ils sont peu mis en cause dans les accidents routiers de trajet, comme cela avait déjà été constaté en 2010.

Enfin, les camions de plus de 3,5 tonnes sont à l'origine d'un décès sur 3 enregistré en 2011 au titre des accidents du travail ; et, le nombre de décès (38) mettant en cause ce type de véhicule connaît même une augmentation non négligeable par rapport à 2010, avec 11 décès de plus, atteignant de nouveau le niveau constaté en 2007-2008, après une baisse ces deux dernières années.

Tableau 58 : Répartition détaillée des accidents de travail liés au risque routier
(en italique, part représentative dans la colonne)

Éléments matériels	Accidents de travail en 1er règlement	Nouvelles IP	Décès	Journées d'IT
Voitures particulières	6 649	680	32	470 743
	<i>32,7%</i>	<i>35,1%</i>	<i>28,6%</i>	<i>31,7%</i>
Véhicules utilitaires de moins de 3,5 tonnes	1 579	132	14	111 018
	<i>7,8%</i>	<i>6,8%</i>	<i>12,5%</i>	<i>7,5%</i>
Camions de plus de 3,5 tonnes	2 460	237	38	208 557
	<i>12,1%</i>	<i>12,2%</i>	<i>33,9%</i>	<i>14,1%</i>
Transport en commun sur route	741	66	0	56 421
	<i>3,6%</i>	<i>3,4%</i>	<i>0,0%</i>	<i>3,8%</i>
Moto, vélomoteurs, scooters	3 616	284	4	235 404
	<i>17,8%</i>	<i>14,7%</i>	<i>3,6%</i>	<i>15,9%</i>
Bicyclettes	1 019	51	1	49 116
	<i>5,0%</i>	<i>2,6%</i>	<i>0,9%</i>	<i>3,3%</i>
Piétons accrochés par un véhicule	1 085	174	10	116 136
	<i>5,3%</i>	<i>9,0%</i>	<i>8,9%</i>	<i>7,8%</i>
Non classés ci-dessus	893	79	5	67 826
	<i>4,4%</i>	<i>4,1%</i>	<i>4,5%</i>	<i>4,6%</i>
Non précisé	2 277	233	8	169 038
	<i>11,2%</i>	<i>12,0%</i>	<i>7,1%</i>	<i>11,4%</i>
Total	20 319	1 936	112	1 484 259
	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris : bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

Tableau 59 : Répartition détaillée des accidents de trajet liés au risque routier
(en italique, part représentative dans la colonne)

Eléments matériels	Accidents de trajet en 1er règlement	Nouvelles IP	Décès	Journées d'IT
Voitures particulières	25 932	2 377	179	1 575 501
	<i>45,6%</i>	<i>44,1%</i>	<i>50,6%</i>	<i>41,0%</i>
Véhicules utilitaires de moins de 3,5 tonnes	525	77	4	63 162
	<i>0,9%</i>	<i>1,4%</i>	<i>1,1%</i>	<i>1,6%</i>
Camions de plus de 3,5 tonnes	494	55	11	41 710
	<i>0,9%</i>	<i>1,0%</i>	<i>3,1%</i>	<i>1,1%</i>
Transport en commun sur route	665	69	0	43 118
	<i>1,2%</i>	<i>1,3%</i>	<i>0,0%</i>	<i>1,1%</i>
Moto, vélomoteurs, scooters	17 367	1 602	79	1 277 537
	<i>30,5%</i>	<i>29,7%</i>	<i>22,3%</i>	<i>33,2%</i>
Bicyclettes	3 962	294	2	205 295
	<i>7,0%</i>	<i>5,5%</i>	<i>0,6%</i>	<i>5,3%</i>
Piétons accrochés par un véhicule	1 565	271	7	163 160
	<i>2,7%</i>	<i>5,0%</i>	<i>2,0%</i>	<i>4,2%</i>
Non classés ci-dessus	569	52	2	35 782
	<i>1,0%</i>	<i>1,0%</i>	<i>0,6%</i>	<i>0,9%</i>
Non précisé	5 841	592	70	440 658
	<i>10,3%</i>	<i>11,0%</i>	<i>19,8%</i>	<i>11,5%</i>
Total	56 920	5 389	354	3 845 923
	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

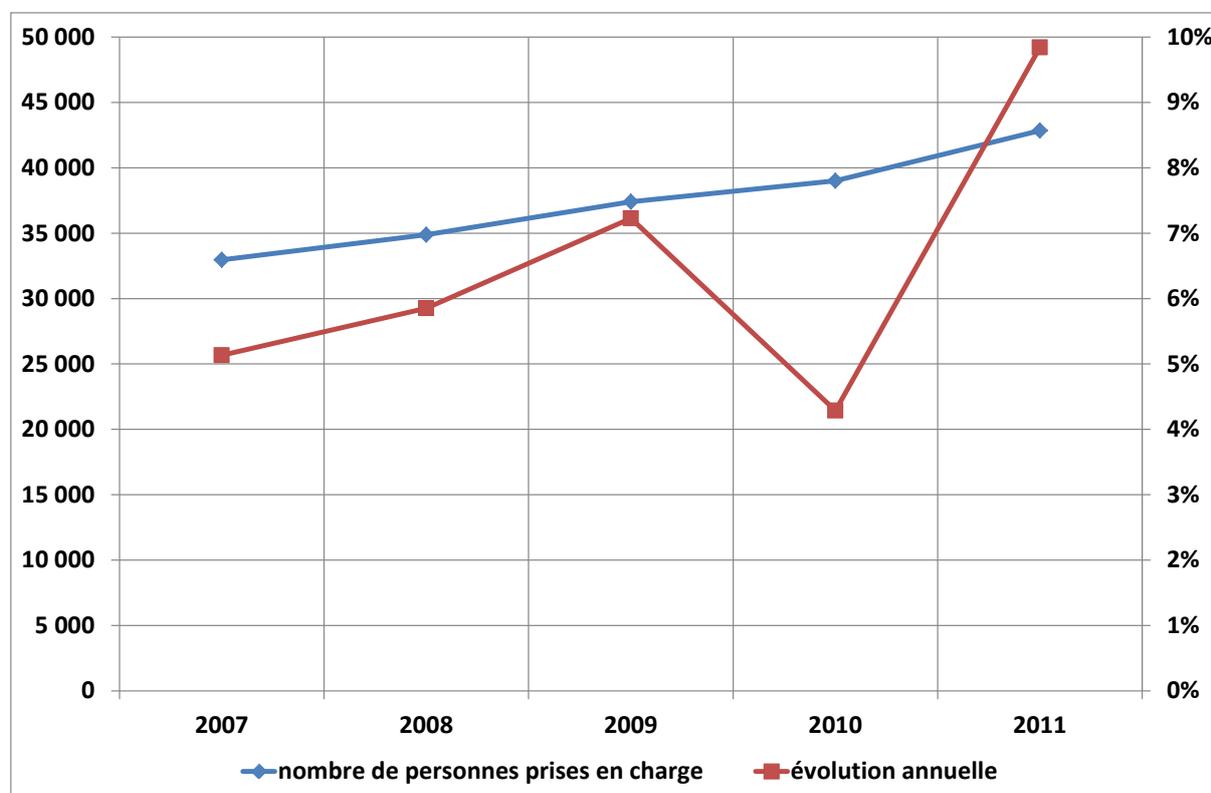
Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, les bureaux et sièges sociaux, et les autres catégories professionnelles particulières

6.2 Focus sectoriel sur les troubles musculo-squelettiques (TMS)

6.2.1 Sinistralité par nature de TMS

Le nombre de personnes prises en charge en 2011 par la branche AT-MP au titre d'un TMS avoisine 43 000, ce qui correspond à une augmentation de près de 10%. Cette accélération semble s'inscrire dans la progression observée de 2007 à 2009, interrompue en 2010.

Figure 38 : évolution du nombre de personnes atteintes de TMS d'origine professionnelle prises en charge par la Branche AT-MP



Les TMS peuvent être reconnus comme Maladies Professionnelles à partir des cinq tableaux de maladies d'origine professionnelle suivants détaillés dans le tableau ci-dessous.

A 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, ce qui n'est pas le cas pour les autres maladies d'origine professionnelle. Mais ceci reste néanmoins une approximation dans la mesure où l'exposition est antérieure.

Tableau 60 : Indice de fréquence des TMS et dénombrement du nombre de victimes par tableau de MP

	2007	2008	2009	2010	2011
57 / Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	29 656	31 658	34 043	35 676	38 812
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	154	154	154	122	137
79 / Lésions chroniques du ménisque	356	366	372	404	486
97 / Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises par le corps entier	391	376	362	381	379
98 / Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les manutentions manuelles de charges lourdes	2 402	2 334	2 478	2 430	3 038
Total	32 959	34 888	37 409	39 013	42 852
Evolution d'une année sur l'autre	5,1%	5,9%	7,2%	4,3%	9,8%
Nombre de salariés	18 626 023	18 866 048	18 458 838	18 641 613	18 842 368
IF	1,8	1,8	2,0	2,1	2,3
Evolution d'une année sur l'autre	2,4%	4,5%	9,6%	3,3%	8,7%

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, Compte spécial, bureaux et sièges sociaux et catégories professionnelles particulières

Il convient toutefois de se rappeler que par principe et par construction du processus de reconnaissance, ne sont ici comptées que les MP reconnues parmi celles portées à la connaissance des CPAM. Les évolutions rapportées ici n'ont pas pour origine la seule épidémiologie, mais peuvent résulter d'autres facteurs, à commencer par les efforts conjoints des institutions pour mobiliser l'ensemble des acteurs qui font que la part des TMS d'origine professionnelles prises en charge par la Branche AT-MP augmente, comme cela a été souligné, en 2011, dans le rapport de la commission instituée par l'art. L176-2 du code de la sécurité sociale.

6.2.2 Sinistralité sectorielle

Le Tableau 61 ci-dessous dénombre les victimes de TMS par CTN. Le total du Tableau 61 diffère du total du Tableau 60 qui précède puisque une personne qui se sera vu reconnaître plusieurs TMS au titre de secteurs relevant de plusieurs CTN est comptée une seule fois dans le premier tableau, mais autant fois qu'il y a de secteurs concernés dans le second tableau.

Tableau 61 : Nombre de victimes de TMS par CTN entre 2007 et 2011

	2 007	2 008	2 009	2 010	2 011	
Total	CTN A - Métallurgie	4 651	5 128	5 221	5 354	5 844
	CTN B - Bâtiment et TP ⁽¹⁰⁾	3 803	4 262	4 984	5 052	5 585
	CTN C - Transports, EGE ⁽¹¹⁾ , livre, communication	1 745	1 941	2 184	2 355	2 713
	CTN D - Services, commerces, industries de l'alimentation	6 809	7 863	8 786	9 138	9 869
	CTN E - Chimie, caoutchouc, plasturgie	1 358	1 424	1 483	1 498	1 612
	CTN F - Bois, ameublement, papier-carton, textile, vêtement, etc.	2 330	2 501	2 441	2 663	2 740
	CTN G - Commerces non alimentaires	1 540	1 752	1 940	2 018	2 244
	CTN H - Activités services I (banques, assurances, administrations...) ⁽¹²⁾	1 205	1 273	1 477	1 524	1 687
	CTN I - Activité services II (santé...)	4 137	5 050	5 613	5 968	6 712
<i>S/ TOTAL des 9 CTN hors bureaux et sièges</i>	<i>27 578</i>	<i>31 194</i>	<i>34 129</i>	<i>35 570</i>	<i>39 006</i>	
Bureaux et sièges sociaux en dehors de ceux du CTN B	19	30	24	43	36	
Bureaux et sièges sociaux du CTN B	12	18	19	19	13	
<i>S/ TOTAL des 9 CTN + bureaux et sièges</i>	<i>27 609</i>	<i>31 242</i>	<i>34 172</i>	<i>35 632</i>	<i>39 055</i>	
Compte spécial MP	5 182	3 343	2 863	2 914	3 304	
Autres catégories particulières ⁽¹³⁾	274	376	447	542	569	
TOTAL	33 065	34 961	37 482	39 088	42 928	
Evolution Annuelle	5,2%	5,7%	7,2%	4,3%	9,8%	

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, Compte spécial, bureaux et sièges sociaux et catégories professionnelles particulières

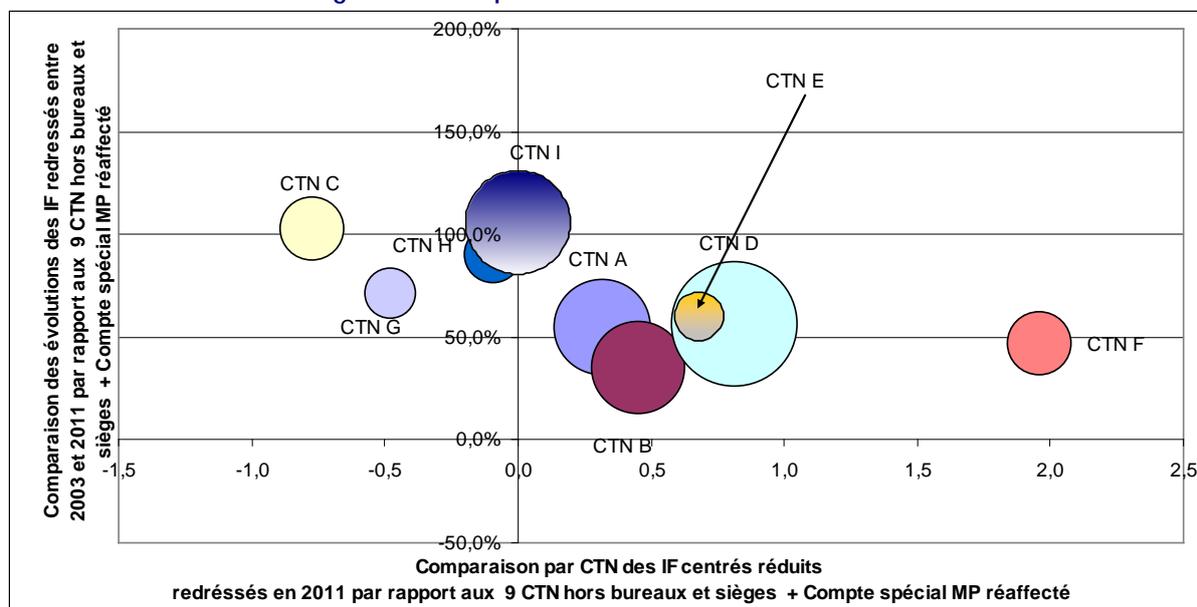
Le calcul d'indices de fréquence sectoriels, censés refléter des risques structurels inhérents aux secteurs, doit tenter de s'affranchir des règles de gestion qui peuvent les biaiser, et notamment de la part des sinistres imputée au compte spécial. Ainsi, sans correction, la part des TMS imputés au compte

spécial qui a diminué au profit d'une imputation directe aux entreprises conduirait à une augmentation des indices sans qu'il y ait une augmentation du nombre total de cas recensés. C'est pourquoi le choix a été fait de réaffecter les TMS du compte spécial aux secteurs professionnels, au prorata des TMS qui leur sont directement imputés.

Ces précisions étant apportées, l'indice de fréquence des TMS est calculé 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 39 sur laquelle chaque CTN est repéré par une bulle :

- l'abscisse de la bulle exprimant le rapport de l'indice de fréquence centré réduit 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 2011 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.

Figure 39 : Comparaison de la sinistralité entre CTN



Les CTN se regroupent en deux catégories :

- les CTN C, I, H, G qui sont caractérisés par une évolution rapide par rapport à la moyenne ;
- les CTN A, B, D, E et F qui sont caractérisés par un indice de fréquence plus fort.

Ces indices sont à considérer avec les mêmes réserves que la signification à donner au dénombrement du nombre de cas rappelés au § 6.2.1.

Tableau 62 : Indice de fréquence des TMS redressé (compte spécial) par CTN entre 2007 et 2011

	2 007	2 008	2 009	2 010	2 011
CTN A - Métallurgie	2,9	3,0	3,1	3,3	3,6
CTN B - Bâtiment et TP ⁽¹⁰⁾	2,9	2,9	3,4	3,5	3,8
CTN C - Transports, EGE ⁽¹¹⁾ , livre, communication	1,0	1,0	1,1	1,2	1,4
CTN D - Services, commerces, industries de l'alimentation	3,6	3,8	4,2	4,3	4,6
CTN E - Chimie, caoutchouc, plasturgie	3,4	3,4	3,6	3,7	4,1
CTN F - Bois, ameublement, papier-carton, textile, vêtement, etc.	4,9	5,0	5,1	5,9	6,1
CTN G - Commerces non ali- mentaires	0,8	0,8	0,9	1,0	1,1
CTN H - Activités services I (banques, assurances, adminis- trations...) ⁽¹²⁾	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4
CTN I - Activité services II (san- té...)	1,5	1,8	2,0	2,1	2,2
S/ TOTAL des 9 CTN hors bureaux et sièges	1,8	1,8	2,0	2,1	2,2

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques

6.2.3 PNAC « TMS »

La Branche AT-MP s'est engagée depuis plusieurs années dans la prévention des TMS qui fait actuellement l'objet de l'un des volets du PNAC 2009-2012, déjà mentionné au § 5.1.2. L'objectif affiché en matière de TMS est de « stabiliser l'indice de fréquence de ces maladies professionnelles (nombre de MP / 1000 salariés) d'ici fin 2012, dans les secteurs ciblés du Tableau 63 ci-dessous.

 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 86 / 99
		2012-07-06

Tableau 63: secteurs concernés par le PNAC TMS

Aide et soins à domicile	Industries charcutières
Boulangerie industrielle	Logistique, entrepôts, transport et groupage
Caoutchouc	Magasins de Bricolage
Centres de tri d'ordures ménagères	Magasins multi-commerces
Coiffure	Menuiserie extérieure
Commerce de matériaux pour la construction	Mise en propreté
Commerce d'équipements automobiles et pneumatiques	Parfumerie
Construction de maisons individuelles	Plasturgie
Fabrication d'armatures métalliques	Plâtrerie - isolation
Fabrication d'équipements automobiles	Pressings - Blanchisseries
Fabrication d'appareils sanitaires en céramique	Récupération et recyclage
Fabrication d'articles de papeterie	Sécurité sociale
Fabrication de cartonnage ou sacs en papier	Viande de boucherie
Grande Distribution	Viande de Volailles

Tableau 64 : indice de fréquence des TMS sur le périmètre du programme TMS du PNAC

	2 003	2 004	2 005	2 006	2 007	2 008	2 009	2 010	2 011
057A	6 842	6 684	7 448	8 173	10099	11 646	13 130	13 857	15 082
069A	41	43	36	35	36	35	38	30	34
079A	62	63	65	62	95	80	83	103	121
097A	100	88	92	96	89	100	102	102	93
098A	542	517	441	479	561	617	698	719	845
Total	7 587	7 395	8 082	8 845	10 880	12 478	14 051	14 811	16 175
Nombre de salariés	3 482 478	3 530 993	3 564 557	3 546 710	3 627 420	3 693 528	3 656 460	3 665 849	3 702 017
IF	2.2	2.1	2.3	2.5	3.0	3.4	3.8	4.0	4.4
Evolution d'une année sur l'autre de l'IF		-3.9%	8.3%	10.0%	20.3%	12.6%	13.7%	5.1%	8.1%
Part du compte spécial	24.9%	28.5%	31.7%	28.7%	15.7%	9.6%	7.6%	7.5%	7.7%
IF redressé avec le compte spécial	2.90	2.93	3.32	3.50	3.56	3.74	4.16	4.37	4.73
Evolution d'une année sur l'autre de l'IF redressé		0.9%	13.4%	5.3%	1.7%	5.0%	11.4%	4.9%	4.9%

Les différences éventuelles avec les valeurs publiées dans le précédent rapport de gestion sont dues à un recalcul des indices de fréquence imposé par une restructuration de certains numéros de risque.

6.3 Focus sur les cancers d'origine professionnelle

Les cancers d'origine professionnelle font 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 des produits cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR). Ce focus présente les principales statistiques sur les cancers d'origine professionnelle pris en charge par la Branche sur la période 2007-2011.

Les dénombrements présentés dans le Tableau 65 intègrent les cas reconnus dans le cadre des tableaux de reconnaissance proprement dits (alinéa 2 de l'[article L.461-1 du CSS](#)), ainsi que les cas désignés dans un tableau de MP, mais 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 de MP mais un lien direct entre la maladie et le travail habituel de la victime est établi). Les cancers d'origine professionnelle qui ont été reconnus via l'alinéa 4 de l'article L.461-1 du CSS font, pour leur part, l'objet du [Tableau 67](#).

Comme pour les autres résultats commentés dans ce document, il s'agit du nombre de cancers professionnels ayant entraîné une 1^{ère} indemnisation en espèce par l'Assurance Maladie - Risques Professionnels, suite à un 1^{er} arrêt de travail, à l'attribution d'un taux d'incapacité permanente ou au décès de la victime.

La part des cancers professionnels liés à l'amiante étant prépondérante (86% sur la période 2007-2011), les dénombrements ont été précisés en distinguant les cancers de l'amiante des cancers non liés à l'amiante.

Tableau 65 : Dénombrement des cancers professionnels avec une 1^{ère} indemnisation de 2007 à 2011

Cancers d'origine professionnelle		2007	2008	2009	2010	2011
en nbre	amiante	1 479	1 433	1 567	1 473	1 533
	hors amiante	195	216	227	266	277
	total	1 674	1 649	1 794	1 739	1 810
en %	amiante	88%	87%	87%	85%	85%
	hors amiante	12%	13%	13%	15%	15%

source : bases nationales SGE TAPR – hors alinéa 4

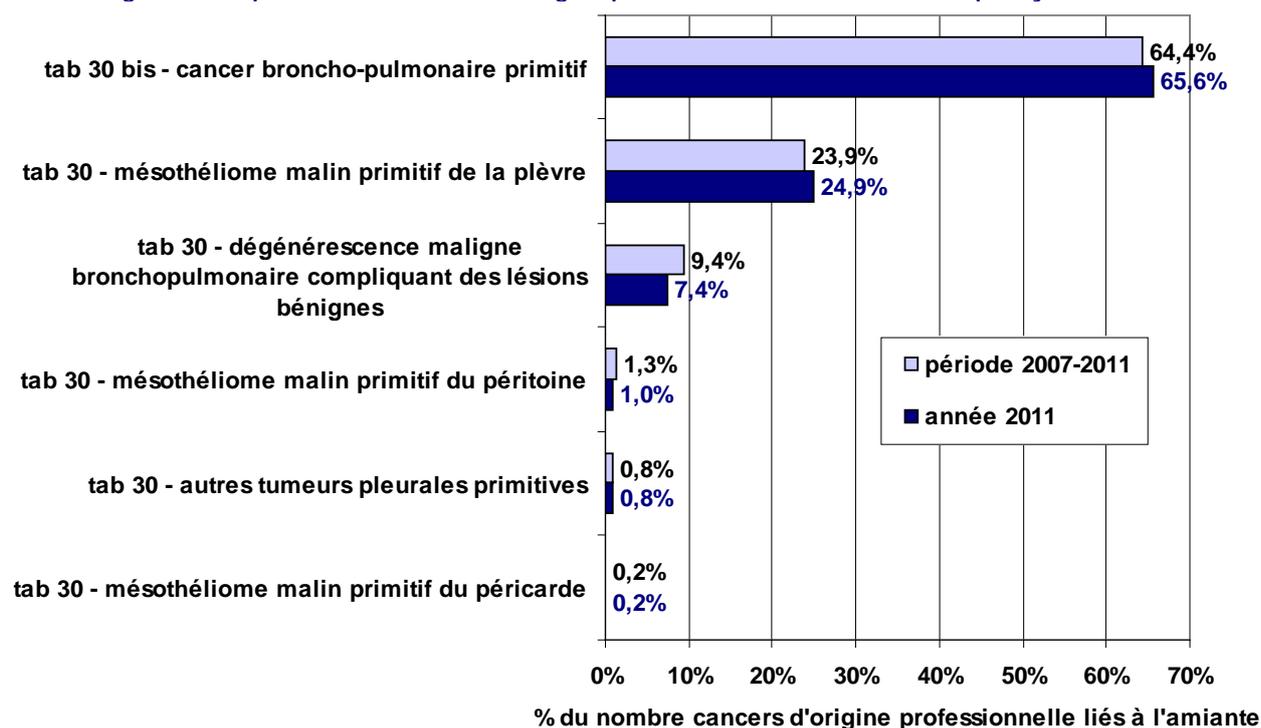
En moyenne annuelle sur la période 2007-2011, 1730 cancers reconnus d'origine professionnelle (hors alinéa 4) ont donné lieu à une 1^{ère} indemnisation en espèce par l'Assurance Maladie - Risques Professionnels.

Sur cette période, le nombre de cancers d'origine professionnelle a augmenté en moyenne de 2,0% par an, évolution à différencier entre les cancers de l'amiante en augmentation moyenne de 0,9% par an et les cancers hors amiante qui ont augmenté plus significativement, avec 9,2% d'augmentation en moyenne annuelle.

L'année 2011 enregistre quant à elle une augmentation de 4,1% par rapport à 2010, aussi bien pour les cancers de l'amiante que pour les cancers hors amiante.

Les cancers de l'amiante se répartissent sur la période 2007-2011 à 36% dans le tableau de MP 30 « affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante » et à 64% dans le tableau de MP 30 bis « cancers broncho-pulmonaires provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante ». Dans le tableau de MP 30, les deux tiers des cancers sont des mésothéliomes malins primitifs de la plèvre.

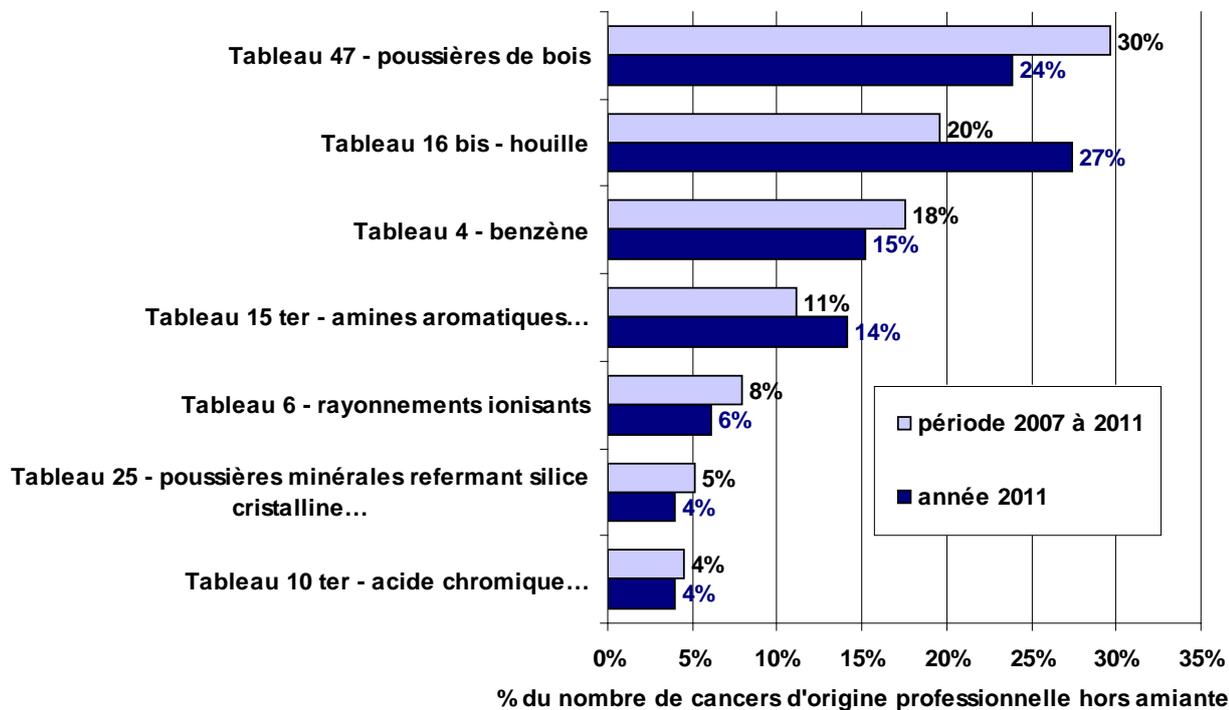
Figure 40 : répartition des cancers d'origine professionnelle liés à l'amiante par syndrome



Les cancers d'origine professionnelle non liés à l'amiante, qui ont donné lieu à une 1^{ère} indemnisation en espèce sur la période 2007-2011, se répartissent au sein de 19 tableaux de MP distincts.

Le graphique suivant représente la part représentative de chacun des 7 premiers tableaux de MP, leur part cumulée étant de 96% sur la période 2007-2011.

Figure 41 : répartition des cancers d'origine professionnelle hors amiante par tableau



En dehors des tableaux de MP amiante, les trois tableaux les plus représentés dans les cas de cancers d'origine professionnelle sont pour la période 2007-2011 :

- le tableau de MP 47 lié aux poussières de bois :
 - essentiellement pour des cancers primitifs de l'ethmoïde et des sinus de la face,
 - et avec en moyenne annuelle sur la période 2007-2011, 70 cancers en 1^{ère} indemnisation,

- le tableau de MP 16 bis lié aux goudrons de houille, huiles de houille...
 - avec des tumeurs primitives de l'épithélium urinaire (vessie, voies excrétrices supérieures) dans 67% des cas et des cancers broncho-pulmonaires primitifs dans 24% des cas, les 9% restants étant des épithéliomas primitifs de la peau,
 - et avec en moyenne annuelle sur la période 2007-2011, 46 cancers en 1^{ère} indemnisation,

- le tableau de MP 4 lié au benzène :
 - avec des leucémies dans 62% des cas,
 - et avec en moyenne annuelle sur la période 2007-2011, 41 cancers en 1^{ère} indemnisation.

Le [Tableau 66](#) présente le nombre de cancers d'origine professionnelle par tableau et par syndrome pour les cinq dernières années. Le nombre de cancers de la vessie (tableaux de MP 15 ter et 16 bis

pour le syndrome tumeur primitive de l'épithélium urinaire) connaît une augmentation marquée sur la période, passant de 30 cas en 2007 à 99 cas en 2011 (hors alinéa 4). Cette hausse sensible fait suite à une expérimentation sur le repérage des cancers de la vessie d'origine professionnelle, lancée depuis 2008 dans les régions Normandie et Nord-Pas-de-Calais Picardie et étendue à d'autres régions courant 2010.

Tableau 66 : Dénombrement par tableau et syndrome des cancers d'origine professionnelle avec une 1^{ère} indemnisation de 2007 à 2011

N° tableau	Libellé du tableau de maladie professionnelle	Maladie	2007	2008	2009	2010	2011
4	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant	Leucémies	23	31	27	17	8
4	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant	Leucémie aiguë lymphoblastique à l'exclusion des leucémies aiguës avec des antécédents d'hémopathies	0	0	1	4	5
4	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant	Leucémie aiguë myéloblastique à l'exclusion des leucémies aiguës avec des antécédents d'hémopathies	0	0	1	2	9
4	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant	Syndromes myélodysplasiques acquis et non médicamenteux	3	2	2	6	3
4	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant	Syndromes myéloprolifératifs	6	7	15	18	17
Total du tableau n° 4			32	40	46	47	42
6	Affections provoquées par les rayonnements ionisants	Cancer broncho-pulmonaire primitif par inhalation	16	7	10	10	9
6	Affections provoquées par les rayonnements ionisants	Sarcome osseux	0	1	1	2	1
6	Affections provoquées par les rayonnements ionisants	Leucémies	5	11	8	6	7
Total du tableau n° 6			21	19	19	18	17
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	7	8	13	11	11
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	1	0	1	1	0
Total du tableau n° 10 ter			8	8	14	12	11
15 ter	Lésions prolifératives de la vessie provoquées par les amines aromatiques et leurs sels et la N-nitroso-dibutylamine et ses sels	Lésions malignes primitives de l'épithélium vésical dues aux substances de la liste A	12	12	20	19	25
15 ter	Lésions prolifératives de la vessie provoquées par les amines aromatiques et leurs sels et la N-nitroso-dibutylamine et ses sels	Lésions malignes primitives de l'épithélium vésical dues aux substances de la liste B	7	9	5	9	14
Total du tableau n° 15 ter			19	21	25	28	39

N° tableau	Libellé du tableau de maladie professionnelle	Maladie	2007	2008	2009	2010	2011
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	4	2	4	8	3
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	12	13	8	9	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	Tumeur primitive de l'épithélium urinaire (vessie, voies excrétrices supérieures)	11	16	22	46	60
Total du tableau n° 16 bis			27	31	34	63	76
20	Affections professionnelles provoquées par l'arsenic et ses composés minéraux	Dyskératose lenticulaire en disque (maladie de Bowen)	0	0	0	0	1
20	Affections professionnelles provoquées par l'arsenic et ses composés minéraux	Angiosarcome du foie	0	0	0	1	0
20	Affections professionnelles provoquées par l'arsenic et ses composés minéraux	Epithélioma cutané primitif	0	0	0	2	1
Total du tableau n° 20			0	0	0	3	2
20 bis	Cancer bronchique primitif provoqué par l'inhalation de poussières ou de vapeurs arsenicales	Cancer bronchique primitif	1	0	1	0	1
Total du tableau n° 20 bis			1	0	1	0	1
20 ter	Cancer bronchique primitif provoqué par l'inhalation de poussières ou de vapeurs renfermant des arseno-pyrites aurifères	Cancer bronchique primitif	0	0	0	1	0
Total du tableau n° 20 ter			0	0	0	1	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 bronchopulmonaire primitif	14	13	11	12	11
Total du tableau n° 25			14	13	11	12	11
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	Dégénérescence maligne bronchopulmonaire compliquant des lésions bénignes	121	164	185	119	114
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	Mésothéliome malin primitif de la plèvre	357	326	358	365	382
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	Mésothéliome malin primitif du péritoine	30	17	25	11	15
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	Mésothéliome malin primitif du péricarde	3	1	4	3	3
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	Autres tumeurs pleurales primitives	12	11	14	11	13
Total du tableau n° 30			523	519	586	509	527
30 bis	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	Cancer broncho-pulmonaire primitif	956	914	981	964	1 006
Total du tableau n° 30 bis			956	914	981	964	1 006

N° tableau	Libellé du tableau de maladie professionnelle	Maladie	2007	2008	2009	2010	2011
36 bis	Affections cutanées cancéreuses provoquées par les dérivés du pétrole	Epithéliomas primitifs de la peau	1	1	3	2	2
Total du tableau n° 36 bis			1	1	3	2	2
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	3	0	0	2
Total du tableau n° 37 ter			0	3	0	0	2
43 bis	Affections cancéreuses provoquées par l'aldéhyde formique	Carcinome du nasopharynx	0	0	0	1	1
Total du tableau n° 43 bis			0	0	0	1	1
44 bis	Affections consécutives au travail au fond dans les mines de fer	Cancer broncho-pulmonaire primitif	7	3	1	0	2
Total du tableau n° 44 bis			7	3	1	0	2
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
Total du tableau n° 45			0	0	0	0	0
47	Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois	Carcinome des fosses nasales	13	10	10	11	11
47	Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois	Cancer primitif de l'ethmoïde et des sinus de la face	51	65	61	63	55
Total du tableau n° 47			64	75	71	74	66
52	Affections provoquées par le chlorure de vinyle monomère	Angiosarcome	0	0	2	1	0
Total du tableau n° 52			0	0	2	1	0
61 bis	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières ou fumées renfermant du cadmium	Cancer broncho-pulmonaire primitif	0	0	0	2	2
Total du tableau n° 61 bis			0	0	0	2	2
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	1	0	2	3
Total du tableau n° 70 ter			0	1	0	2	3
81	Affections malignes provoquées par le bis(chlorométhyle)éther	Cancer bronchique primitif	1	1	0	0	0
Total du tableau n° 81			1	1	0	0	0
Ensemble des cancers professionnels (hors alinéa 4)			1 674	1 649	1 794	1 739	1 810

source : bases nationales SGE TAPR – hors alinéa 4

Tableau 67 : Nombre de cancers d'origine professionnelle « alinéa 4 » de 2007 à 2011

Nombre de cancers professionnels avec 1ère indemnisation de prestation en espèce, reconnus par l'Assurance Maladie - Risques Professionnels via l'alinéa 4 de l'article L.461-1 du code de la sécurité sociale	2007	2008	2009	2010	2011
	34	27	38	40	40

source : bases nationales SGE TAPR – alinéa 4

 <p>CNAMTS / DRP</p>	<p>Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011</p>	2012-112
		Page 93 / 99
		2012-07-06

6.4 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 des tableaux de MP annexés au Code de la Sécurité Sociale. Toute affection qui répond aux conditions médicales, professionnelles et administratives mentionnées dans les tableaux de MP 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 de MP, 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 de MP, 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 au 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 2011 :

- les comités ont examinés 14 934 demandes. Soit une augmentation de 15 % par rapport à 2010 ; l'augmentation annuelle moyenne est de 12,4 % par an depuis 10 ans ;
- les comités ses sont réunis 717 fois en 2011, et 816 fois en 2010 ;
- les demandes au titre de l'alinéa 3 sont au nombre de 13 981, et pour l'alinéa 4 de 953 ;
- l'évolution du nombre de demandes sur un an est respectivement de 14,9 et 13,6 % ;

 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 94 / 99
		2012-07-06

- le pourcentage de reconnaissance au titre de l'alinéa 3 est stable depuis 10 ans et représente cette année encore, 47 % à ce titre ;
- le pourcentage de reconnaissance au titre de l'alinéa 4 est de 27 % 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%.

6.4.1 En ce qui concerne l'alinéa 3

Six tableaux de MP représentent 95,2 % des demandes.

Le tableau de MP 57 (affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail) représente à lui seul 76,2 % des demandes (10 131). Les affections de l'épaule et du canal carpien représentent, cette année encore, 60 % des affections dont la reconnaissance est demandée au titre de ce tableau.

Les autres tableaux sont par ordre décroissant de demandes :

- le tableau de MP 98 – affections chroniques du rachis lombaire (manutention manuelle de charges lourdes),
- le tableau de MP 30 – affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante,
- le tableau de MP 42 – atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels,
- le tableau de MP 30 bis – cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante
- et le tableau de MP 79 – lésions chroniques du ménisque.

Cette année, encore, les taux de reconnaissance par tableaux de MP restent stables, mais différent suivant les tableaux. Alors que les tableaux de MP 57 et 79 ont un taux de reconnaissance de 43%, le tableau de MP 98 à un taux de reconnaissance de 47%, les tableaux de MP 42 et 30 Bis ont respectivement 62 et 68%, enfin le taux de reconnaissance du tableau de MP 30 est cette année encore, de plus de 90%.

6.4.2 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 (279 cas) et les troubles psycho-sociaux (TPS, 196 cas).

 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 95 / 99
		2012-07-06

Parmi les affections cancéreuses reconnues, les tumeurs malignes de la vessie et du larynx représentent chacune 15 cas.

Viennent ensuite les tumeurs malignes du poumon, de la peau, les lymphomes non hodgkiniens et les myélomes. Chacune de ces affections représentent 3 cas.

Il est à noter que les 15 tumeurs malignes du larynx reconnues avaient toutes pour agent causal les fibres d'amiante.

Les demandes de TPS augmentent en 2011 avec 196 demandes, contre 136 en 2010. Le taux de prise en charge (48%) reste constant d'une année sur l'autre pour ce type d'affection.

 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 96 / 99
		2012-07-06

7 TABLES & INDEX

7.1 Liste des figures

Figure 1 : répartition des charges 2011.....	6
Figure 2 : évolution du résultat annuel et de la situation nette de la branche depuis 2002.....	7
Figure 3 : transfert à la charge de la branche ATMP	9
Figure 4 : évolution du taux net moyen national et du taux brut moyen national depuis 1970.....	12
Figure 5 : évolution des taux bruts collectifs moyens des 9 CTN sur 8 ans.....	14
Figure 6 : Structure des sinistres et des dépenses selon la catégorie de coûts moyens d'incapacité temporaire sur la période 2008-2010	16
Figure 7 : taux moyens notifiés pondérés par CTN et par mode de tarification en 2011	20
Figure 8 : évolutions annuelles comparées de la masse salariale et des cotisations AT-MP	22
Figure 9 : impacts annuels du contentieux AT-MP (M€)	23
Figure 10 : historique des % imputés au compte employeur de 2004 à 2011 par type de MP	26
Figure 11 : répartition en nombre des ristournes par type et par CTN.....	31
Figure 12 : nombre et montants des majorations nouvelles en 2011.....	33
Figure 13 : répartition des majorations selon leurs durées	33
Figure 14 : distribution des montants des majorations avec impact financier sur 2011	34
Figure 15 : répartition sectorielle des contrats de prévention selon les CTN en 2011	35
Figure 16 : répartition sectorielle des aides financières simplifiées selon les CTN en 2011	36
Figure 17 : montants (€) des remboursements par mois de remboursement (complément AT 150% dentaire + complément AT 150%LPP).....	40
Figure 18 : Répartition par type d'IJ de 2007 à 2011	42
Figure 19 : Evolution différenciée des montants des indemnités journalières normales et majorées sur 12 mois glissants (base 100 sur les 5 dernières années).....	42
Figure 20 : Evolution différenciée par risque des montants des IJ sur 12 mois glissants (vision sur 5 ans).....	44
Figure 21 Répartition des IJ par risque de 2007 à 2011	44
Figure 22 : montants (€) des remboursements par mois de remboursement au titre de l'ITI	45
Figure 23 : distribution des taux d'incapacité des rentes de victimes actives (*) à fin 2011.....	47
Figure 24 : distribution par taux d'IP, en nombre et en montant,	48
Figure 25 : montée en charge du dispositif de retraite pour pénibilité.....	49
Figure 26 : évolution de la répartition des montants entre les trois grandes natures de risques	51
Figure 27 : répartition des montants 2011 (en M€) en fonction de l'origine temporelle des sinistres	51
Figure 28 : répartition des montants imputés en 2011 par nature de coûts.....	52
Figure 29 : évolution du nombre d'accidents du travail en 1er règlement et de leur fréquence pour mille salariés sur la période 2001-2011	56
Figure 30 : part représentative des décès liés au « risque routier » ou consécutifs à une cause « malaises ou non classés » pour les années 2007 à 2011	58
Figure 31 : sinistralité AT 2007-2011 des CTN	59
Figure 32 : fréquence vs. gravité par CTN entre 2007 et 2011	61
Figure 33 : Evolution du nombre d'accidents de trajet en 1er règlement et de leur fréquence pour mille salariés sur la période 2001-2011	63
Figure 34 : Nombre d'Accidents de Trajet selon leur période de survenance.....	63
Figure 35: Evolution du nombre de maladies professionnelles sur la période 2001-2011.....	70
Figure 36: Evolution du nombre de maladies professionnelles liées à l'amiante sur la période 2001-2011	71
Figure 37: Variation du nombre de victimes des principales maladies professionnelles entre 2010 et 2011	74
Figure 38 : évolution du nombre de personnes atteintes de TMS d'origine professionnelle prises en charge par la Branche AT-MP	81
Figure 39 : Comparaison de la sinistralité entre CTN	84
Figure 40 : répartition des cancers d'origine professionnelle liés à l'amiante par syndrome	88
Figure 41 : répartition des cancers d'origine professionnelle hors amiante par tableau	89

 <p>CNAMTS / DRP</p>	<p>Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011</p>	2012-112
		Page 97 / 99
		2012-07-06

7.2 Liste des tableaux

Tableau 1 : compte de résultat de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels	5
Tableau 2 : transferts à la charge de la branche ATMP	8
Tableau 3 : poids des transferts à la charge de la branche ATMP	9
Tableau 4 : paramètres 2011 et 2012 de la tarification AT-MP	11
Tableau 5 : évolution de la part mutualisée du taux net moyen depuis 2002	11
Tableau 6 : évolution du taux net moyen national et de ses composantes depuis 1996	12
Tableau 7 : répartition des sections d'établissements (SE) et de l'effectif salarié par mode de tarification en 2011	13
Tableau 8 : Coûts moyens pour 2012 calculés sur la période 2008-2010 par catégorie de coût moyen et par CTN	15
Tableau 9 : Nombre moyen de jours d'arrêt (épisode initial et rechute) par catégorie d'IT	17
Tableau 10 : Taux moyen d'incapacité permanente sur la période 2008-2010	17
Tableau 11 : taux moyen notifié de cotisation par mode de tarification en 2011	18
Tableau 12 : taux moyens notifiés pondérés par CTN en 2011	19
Tableau 13 : effets marginaux des cotisations et de la masse salariale sur le solde	21
Tableau 14 : montants remboursés en 2011 par motif	23
Tableau 15 : montants remboursés en 2011 par juridiction	24
Tableau 16 : montants remboursés en 2011 par année de taux	24
Tableau 17 : répartition entre compte spécial et comptes employeurs des frais liés aux MP	25
Tableau 18 : taux moyens des sections d'établissement auxquelles des écrêtements sont appliqués	27
Tableau 19 : répartition des écarts de cotisation par taille d'entreprise et par taille d'établissement	28
Tableau 20 : répartition des écarts de cotisation selon le nombre d'établissements des entreprises	28
Tableau 21 : impact financier des ristournes en 2010 et en 2011	30
Tableau 22 : montants des ristournes en 2011 par CTN	30
Tableau 23 : nombre et montants des majorations par année de prise d'effet	32
Tableau 24 : nombre et montants des majorations actives en 2011 par CTN	32
Tableau 25 : volumétrie 2011 du processus de reconnaissance AT-MP	38
Tableau 26 : Montants des prestations servies pour les années 2007 à 2011 (en M€)	39
Tableau 27 : Montants des prestations en nature (en M€) pour les risques AT et Maladie de 2007 à 2011	39
Tableau 28 : Montants (en M€) des indemnités journalières pour les risques AT/MP et Maladie de 2007 à 2011 et évolution d'une année sur l'autre	41
Tableau 29 : Montants (en M€) des indemnités journalières normales et majorées de 2007 à 2011	41
Tableau 30 : Montants (en M€) des indemnités journalières par risque de 2007 à 2011 et évolution d'une année sur l'autre	43
Tableau 31 : Montants (en M€) par nature des prestations d'incapacité permanente	46
Tableau 32 : nombre de rentes actives (*) à fin 2010 et à fin 2011	47
Tableau 33 : circuit de traitement selon taux IP et nature du sinistre pour les bénéficiaires 2011	50
Tableau 34 : distribution de la valeur de risque en 2011	52
Tableau 35 : répartition de la valeur de risque par type de sinistre pour les sinistres graves en 2011	53
Tableau 36 : répartition du nombre et de la valeur de risque par nature de risque en 2011	53
Tableau 37 : montants imputables au titre des principaux tableaux	54
Tableau 38 : évolution du nombre d'accidents de travail et des effectifs salariés - années 2007-2011	55
Tableau 39 : répartition 2011 des sinistres accidents du travail en fonction des éléments matériels	56
Tableau 40 : évolution des décès pour les années 2007 à 2011	57
Tableau 41 : évolutions 2010-2011 par CTN des effectifs salariés et des accidents de travail	58
Tableau 42 : autres indicateurs 2011 par CTN (<i>en italique, taux d'évolution entre 2010 et 2011</i>)	60
Tableau 43 : fréquence des AT graves par million d'heures travaillées sur le périmètre du PNAC BTP-Intérim-Grande distribution	61
Tableau 44 : Dénombrement des accidents de trajet pour les années 2007 à 2011	62
Tableau 45 : Répartition des sinistres trajets par éléments matériels pour l'année 2011	64
Tableau 46 : écarts d'indices de fréquences trajet par élément matériel entre 2010 et 2011	64
Tableau 47 : Indicateurs de sinistralité trajet 2011 par CTN	65
Tableau 48 : Dénombrement des maladies professionnelles pour les années 2007 à 2011	66
Tableau 49 : Répartition de l'évolution des décès par tableau de maladie professionnelle	67

 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 98 / 99
		2012-07-06

Tableau 50 : Répartition des décès MP imputés les années 2007 à 2011 selon leur année de survenance	68
Tableau 51 : Part des décès imputés leur année de survenance par tableau de MP	69
Tableau 52 : Dénombrement des maladies professionnelles en 1er règlement pour les principaux tableaux de maladies professionnelles	72
Tableau 53 : Indicateurs 2011 de sinistralité MP par CTN	75
Tableau 54 : Ensemble des accidents de travail et de trajet liés au risque routier	76
Tableau 55 : Accidents de travail liés au risque routier (i.e. accidents routiers de mission)	77
Tableau 56 : Accidents de trajet liés au risque routier (<i>en italique, taux d'évolution annuelle</i>)	77
Tableau 57 : Part du risque routier dans la sinistralité travail + trajet	78
Tableau 58 : Répartition détaillée des accidents de travail liés au risque routier	79
Tableau 59 : Répartition détaillée des accidents de trajet liés au risque routier	80
Tableau 60 : Indice de fréquence des TMS et dénombrement du nombre de victimes par tableau de MP	82
Tableau 61 : Nombre de victimes de TMS par CTN entre 2007 et 2011	83
Tableau 62 : Indice de fréquence des TMS redressé (compte spécial) par CTN entre 2007 et 2011	85
Tableau 63 : secteurs concernés par le PNAC TMS	86
Tableau 64 : indice de fréquence des TMS sur le périmètre du programme TMS du PNAC	86
Tableau 65 : Dénombrement des cancers professionnels avec une 1 ^{ère} indemnisation de 2007 à 2011	87
Tableau 66 : Dénombrement par tableau et syndrome des cancers d'origine professionnelle	90
Tableau 67 : Nombre de cancers d'origine professionnelle « alinéa 4 » de 2007 à 2011	92

 CNAMTS / DRP	Rapport de gestion de l'Assurance Maladie - Risques Professionnels : bilan financier et sinistralité 2011	2012-112
		Page 99 / 99
		2012-07-06

7.3 Index

- aides financières simplifiées (AFS), 34, 35, 36
- ayants droit, 46
- butoirs, 26, 27
- cancers de la vessie, 89
- compte spécial, 3, 10, 20, 25, 26, 67, 68, 69, 83, 84, 85, 86
- contentieux, 3, 6, 18, 20, 22, 23
- CPAM, 37
- CTN, 13
- DADS, 17
- FCAATA, 8, 10
- FIVA, 8, 10
- fonds propres, 7
- IF, 55
- IJ « majorées », 41
- IJ temps partiels, 41
- incapacité permanente, 38, 53, 59
- incapacité permanente (IP), 3, 11, 14, 15, 17, 23, 38, 39, 46, 47, 48, 49, 50, 53, 55, 56, 59, 60, 61, 62, 64, 65, 66, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 87, 93, 94
- incapacité temporaire, 3, 14, 15, 16, 38, 39, 62, 67
- incapacité temporaire d'inaptitude (ITI), 41, 42, 45
- indemnités en capital, 38, 46
- indemnités en capital (IC), 38, 46, 48, 50, 52
- indemnités journalières, 38, 52
- indemnités journalières (IJ), 3, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 52
- indemnités journalières majorées, 3, 41
- indice de fréquence, 55, 59, 86
- indice de fréquence (IF), 4, 55, 59, 62, 63, 64, 82, 84, 85, 86
- indice de gravité, 59
- indice de gravité (IG), 59
- injonction, 31, 32
- ITI, 45, 49
- LFSS, 8, 10, 31
- liste des produits prestations (LPP), 39, 40
- loi de financement de la sécurité sociale (LFSS), 8, 9, 10, 31
- LPP, 40
- majoration, 3, 10, 11, 29, 31, 32
- majoration m1, 10, 11, 12, 13, 20, 29
- majoration M1, 10
- majoration m2, 10, 11, 12, 13, 20
- majoration M2, 10
- majoration m3, 10, 11, 12, 13, 20
- majoration M3, 10
- majoration m4, 3, 11, 12, 13, 20
- PE, 38
- plan national d'actions coordonnées (PNAC), 61, 76, 85, 86
- plaques pleurales, 70
- PN, 38
- PNAC, 61, 76, 86
- prestations, 3, 5, 7, 10, 14, 38, 39, 40, 46, 50, 52, 66
- prestations en espèces, 38
- prestations en espèces (PE), 38, 40, 50, 66
- prestations en nature, 38
- prestations en nature (PN), 3, 38, 39, 50
- rachats de rentes, 46
- recours contre tiers, 18
- recours contre tiers (RCT), 5, 6, 18
- rentes, 46, 47, 48, 50, 52
- rentes optionnelles, 47, 48
- ristourne trajet*, 29
- ristourne travail*, 29
- syndrome, 67, 88, 89, 90
- taux brut moyen, 10, 11, 12
- taux de fréquence, 59
- taux de fréquence (TF), 59, 61
- taux de gravité, 59
- taux de gravité (TG), 59
- TMS, 86
- TPS, 94, 95
- troubles musculo-squelettiques (TMS), 4, 70, 74, 81, 82, 83, 84, 85, 86

Nombre d'interventions par type d'intervention et par région

	Contre-visite	Enquête	Examen de document	Mission de conciliation	Réunions en entreprise	Visite de contrôle	Total
Total	28608	82031	37439	1320	15210	191567	356175
%	8%	23%	11%	0%	4%	54%	100%
Alsace	1399	2151	481	33	639	7689	12392
Aquitaine	1024	3435	1901	88	697	10481	17626
Auvergne	583	2362	789	12	573	5269	9588
Basse-Normandie	848	2160	1514	41	306	5269	10138
Bourgogne	711	1620	1091	34	357	5049	8862
Bretagne	554	3302	1580	29	662	7490	13617
Centre	1271	3748	1156	21	550	7161	13907
Champagne-Ardenne	702	1499	797	72	406	3709	7185
Corse	419	374	384	30	113	2028	3348
Étranger	0	0	0	0	0	0	0
Franche Comté	309	2141	1013	13	275	2804	6555
Guadeloupe	256	241	108	27	92	1035	1759
Guyane	105	109	30	51	62	788	1145
Haute-Normandie	818	1731	1561	41	315	3858	8324
Île de France	6271	14935	4822	315	2399	37845	66587
Languedoc-Roussillon	935	3375	1511	45	517	9490	15873
Limousin	413	2227	878	16	374	3368	7276
Lorraine	1438	4143	2261	56	409	5919	14226
Martinique	392	153	73	24	106	1098	1846
Mayotte	0	0	0	0	0	0	0
Midi-Pyrénées	548	3288	969	45	525	3814	9189
Nord - Pas-de-Calais	1768	4540	3117	79	855	13170	23529
Pays de la Loire	1831	6618	2484	37	1075	10292	22337
Picardie	675	2175	984	24	428	4452	8738
Poitou-Charentes	467	2798	920	13	463	5308	9969
Provence - Alpes - Côte d'Azur	2463	4541	3272	48	1146	14030	25500
Réunion	160	344	161	8	136	2131	2940
Rhône-Alpes	2231	7932	3550	118	1724	17932	33487
Saint-Martin	0	0	0	0	0	0	0
Non précisé	17	89	32	0	6	88	232

Nombre de suites à intervention par type de suite et par région

Région	Arrêt d'act.s/ CMR	Avis	Décision de recours	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observation écrite	PV	Rapport	Rapport AT	Référé	Signalement	Total des suites à interventions
Alsace	0	316	6	1 021	245	182	86	8 021	189	40	10	0	36	10 152
Aquitaine	0	365	6	1 899	114	47	254	13 708	243	162	32	0	25	16 855
Auvergne	1	377	2	1 476	214	35	122	5 510	204	111	5	2	12	8 071
Basse-Normandie	1	252	1	1 568	416	56	139	6 381	180	129	22	10	23	9 178
Bourgogne	6	364	6	860	252	65	143	5 507	137	110	9	0	17	7 476
Bretagne	1	474	8	2 203	192	53	168	8 300	205	88	12	2	20	11 726
Centre	1	423	9	2 552	578	87	251	7 492	236	119	10	3	10	11 771
Champagne-Ardenne	0	280	7	877	154	29	76	4 466	116	75	11	0	7	6 098
Corse	0	196	2	148	80	32	49	1 790	61	9	5	1	1	2 374
Étranger	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Franche-Comté	0	520	0	979	139	26	65	4 137	124	273	5	0	7	6 275
Guadeloupe	0	31	1	145	64	29	73	931	43	10	3	0	2	1 332
Guyane	0	5	0	58	18	0	10	577	23	7	1	0	1	700
Haute-Normandie	3	471	3	940	434	51	159	5 187	130	79	7	1	13	7 478
Île de France	6	1 107	67	9 799	1 778	529	2 227	41 980	1 454	914	42	52	118	60 073
Languedoc-Roussillon	2	450	8	2 203	383	48	193	9 971	422	128	22	1	14	13 845
Limousin	0	197	1	1 152	88	11	47	5 501	146	63	5	0	3	7 214
Lorraine	2	884	10	1 967	399	103	254	8 849	344	116	18	3	147	13 096
Martinique	0	0	0	88	0	0	5	1 347	5	2	1	0	0	1 448
Mayotte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Midi-Pyrénées	0	705	6	2 004	86	17	50	4 817	92	46	7	0	9	7 839
Nord - Pas-de-Calais	1	283	2	2 426	713	117	346	15 801	434	199	13	1	15	20 351
Pays de la Loire	4	1 143	6	5 147	626	49	223	14 232	323	156	12	4	21	21 946
Picardie	0	477	2	1 418	257	26	151	5 401	188	127	10	0	12	8 069
Poitou-Charentes	0	585	3	1 639	183	42	169	5 592	266	240	3	1	14	8 737
Provence - Alpes - Côte d'Azur	1	554	8	3 108	554	313	725	17 502	812	299	22	3	21	23 922
Réunion	0	115	1	272	47	6	35	1 924	74	12	0	0	6	2 492
Rhône-Alpes	3	678	18	5 919	1 033	197	546	21 269	557	397	26	1	40	30 684
Saint-Martin	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vide	0	7	13	79	6	0	7	141	7	6	0	0	0	266
Total	32	11 259	196	51 947	9 053	2 150	6 573	226 334	7 015	3 917	313	85	594	319 468

Nombre d'articles visés dans les suites à intervention par type de suite et par objet

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions	
Thème	Sous-thème	Objet												
Contrat de travail	CdeT: Généralités, Embauche	Agriculture	0	0	0	0	0	11	2	1	0	0	14	
		Champ d'application	2	3	0	0	1	98	5	2	0	0	111	
		DPAE	83	28	28	4	0	16 046	1 009	155	0	5	17 358	
		DUE	2	0	0	0	9	951	11	2	0	0	975	
		Embauche: Autres	0	0	0	0	0	313	2	3	0	0	318	
		Généralités	9	16	7	0	2	2 857	22	7	0	1	2 921	
		Période d'essai	0	0	0	0	0	705	0	1	0	3	709	
		Recrutement	3	2	0	0	0	113	4	0	0	0	122	
	RUP	92	70	10	15	21	36 308	186	55	0	6	36 763		
	Total CdeT: Généralités, Embauche			191	119	45	19	33	57 402	1 241	226	0	15	59 291
	CDI: Ruptures	Conséquences du licenciement	8	121	0	0	63	2 799	21	12	0	16	3 040	
		Contestations, sanctions licenc.irrégulier	2	24	0	0	3	75	0	4	0	0	108	
		Dispositions générales	0	62	0	0	0	84	0	0	0	0	146	
		Licenciement pour motif personnel	5	807	0	0	0	615	10	19	0	3	1 459	
		Outre-mer	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
		Retraite	0	99	0	0	0	68	0	0	0	0	167	
		Rupture à l'initiative du salarié	1	28	0	0	0	41	0	0	0	0	70	
		Rupture conventionnelle	291	8 633	0	0	1	958	5	28	0	4	9 920	
	Rupture de certains types de contrats	0	1	0	0	0	35	0	2	0	0	38		
	Total CDI: Ruptures			307	9 775	0	0	67	4 676	36	65	0	23	14 949
	Congés autres	Congés non rémunérés	1	0	0	3	0	55	0	0	0	0	59	
		Congés rémunérés	0	0	0	0	0	151	0	1	0	0	152	
		Champ d'application	0	28	0	223	6	166	11	0	0	0	434	
	Total Congés autres			1	0	0	3	0	206	0	1	0	0	211
	Congés payés	Caisses de congés payés	16	2	4	4	0	1 338	45	5	0	0	1 414	
		Congés non rémunérés	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	
		Champ d'application	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Droit au congé		1	1	0	0	0	265	2	1	0	0	270		
Durée du congé		4	2	0	0	0	599	3	1	0	0	609		
Fractionnement et report		2	2	0	3	0	800	2	0	0	0	809		
Gens de mer		0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	18		
Indemnités de congés		2	3	0	0	0	756	7	0	0	3	771		
Pénal	0	0	0	0	0	203	12	2	0	0	217			
Période, ordre des départs	17	6	0	6	7	8 018	10	3	0	0	8 067			
Total Congés payés			42	16	4	13	7	11 999	81	12	0	3	12 177	

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à	
Thème	Sous-thème	Objet												
Contrat de travail	Conseil des Prud'Hommes	Attributions du CPH	16	0	0	0	0	82	0	0	0	0	98	
		Conseillers Prud'hommes: Election	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	4	
		Conseillers Prud'hommes: Pénal	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	3	
		Conseillers Prud'hommes: Statut	0	4	0	0	0	15	0	0	0	0	19	
		Institution, organisation, fonctionn.	0	0	0	0	0	18	0	1	0	0	19	
		Conseil Supérieur Prud'Homie	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	
		Procédure	0	0	0	0	0	45	0	0	0	0	45	
		Voies de recours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Total Conseil des Prud'Hommes			16	4	0	0	0	167	1	2	0	0	190
	Contrat: exécution, modif, transfert	Exécution, modification	7	31	0	0	4	999	1	10	0	0	0	1 052
		Outre-mer	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3
		Pénal	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	4
		Transfert du contrat	10	1 229	0	1	1	503	2	17	0	2	2	1 764
	Total Contrat: exécution, modif, transfert			19	1 260	0	1	4	1 506	4	27	0	2	2 823
		Chèques et titres simplifiés	0	0	2	0	0	249	6	5	0	0	0	262
		Contrat de travail à temps partagé	1	1	0	0	0	17	14	0	0	1	0	34
		Groupement Empl. même C. Collective	4	0	0	1	0	80	0	2	0	0	0	87
		Groupement Empl. pas même C. Collective	1	0	0	0	0	37	0	0	0	0	0	38
		Groupement Empl. droit privé, coll. Territoriale	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
		Outre-mer	1	0	0	0	0	120	0	0	0	0	0	121
	Total Contrats divers			7	1	2	1	0	505	20	7	0	1	544
	Droit Disciplinaire	Contrôle juridictionnel	12	5	0	0	0	47	0	2	0	0	0	66
		Pénal	0	0	0	0	0	56	1	0	0	0	0	57
		Procédure disciplinaire: prescription	5	38	0	0	0	98	0	6	0	0	0	147
	Total Droit Disciplinaire			17	43	0	0	0	201	1	8	0	0	270
	Durée du T, Congés: Jeunes	Congés annuels	0	7	0	0	0	41	0	0	0	0	0	48
		Définition	1	42	0	1	0	44	3	0	0	0	0	91
Durée du Travail		37	1 126	0	3	4	2 099	25	9	0	1	0	3 304	
Jours fériés		3	68	0	0	1	161	0	0	0	0	0	233	
Repos hebdomadaire, dominical		8	312	0	0	5	1 268	32	9	0	1	0	1 635	
Repos quotidien		8	181	0	0	4	586	12	3	0	1	0	795	
Total Durée du T, Congés: Jeunes			80	3 822	0	4	17	5 800	139	118	0	3	9 983	

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa - lement	Total des articles visés dans les suites à	
Thème	Sous-thème	Objet												
Contrat de travail	Durée du travail	Agriculture	16	703	0	0	80	2 699	72	7	0	0	3 577	
		Aménagement des horaires	82	3 646	1	0	0	1 980	96	53	0	0	5 858	
		Aviation civile	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Champ d'application	0	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	14
		Compte Epargne Temps	3	0	0	0	0	0	47	0	0	0	0	50
		Contrôle de la durée du travail	95	124	1	24	47	43 924	477	50	0	2	2	44 744
		Contrôle du repos hebdomadaire	5	0	0	0	0	1 286	78	2	0	0	0	1 372
		Contrôle: Pénal	6	0	0	0	0	1 207	144	8	0	0	0	1 365
		Décrets	0	72	0	0	0	135	71	1	0	0	0	279
		Durée légale et heures supplémentaires	13	422	0	76	2	2 078	108	15	0	0	0	2 714
		Durées maximales	158	2 975	1	0	5	4 751	383	191	0	1	0	8 465
		Forfait	5	6	0	0	0	831	2	1	0	0	0	845
		Gens de la mer	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	6
		Hélicoptère	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
		Heures supp.: Contreparties	17	112	0	1	4	3 838	87	11	0	1	0	4 071
		Jours fériés	5	7	0	0	1	557	50	4	0	0	0	624
		Outre-mer	0	2	0	0	0	20	1	0	0	0	0	23
		Référé dominical	0	0	0	0	0	50	2	2	27	0	0	81
		Répartition au delà semaine	8	10	0	1	0	1723	4	8	0	0	0	1754
		Repos hebdomadaire	600	710	2	0	0	5143	625	137	72	0	0	7289
		Repos quotidien	23	139	0	1	0	1234	113	14	0	1	0	1525
		Repos, jours fériés (Moselle, B-Rhin, H-Rhin)	42	7	0	0	0	106	11	0	0	0	0	166
		T.effectif, astreintes, équival.	10	62	0	0	5	2267	5	4	0	1	0	2354
		Temps partiel	30	26	1	1	4	9 590	124	19	0	0	0	9 795
		Transport ferroviaire	2	7	0	6	3	489	8	1	0	0	0	516
		Transport routier	48	9	0	0	0	3 304	582	45	0	1	0	3 989
		Transport sanitaire	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
		Transport: Dispositions communes	10	134	0	2	0	864	17	1	0	0	0	1 028
	Travail de nuit	24	697	0	0	0	2 237	117	17	0	1	0	3 093	
	Travail intermittent	1	1	0	0	1	573	34	5	0	0	0	615	
	Total Durée du travail			1 203	9 871	6	112	155	90 957	3 211	596	99	8	106 218
	Intéressement, Participation, Epargne	Intéress.partic,épargne: Dispos communes	0	0	0	0	0	0	32	0	0	0	0	32
		Intéressement: Calculs	0	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	12
Intéressement: Champ		0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	3	
Intéressement: Contenu, régime		0	0	0	0	0	0	19	0	0	0	0	19	
Intéressement: Mise en place		2	0	0	0	0	0	44	2	0	0	0	48	
Intéressement: Régime social, fiscal		1	0	0	0	0	0	0	10	0	0	0	11	
Participation: Calcul, Gestion		0	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	13	
Participation: Champ		1	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	9	
Participation: Contenu, Régime		0	0	0	0	0	0	52	0	1	0	0	53	
Participation: Contestation, Sanctions		0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
Participation: Mise en place		0	0	0	0	0	0	40	2	1	0	0	43	
Participation: Régime social, Fiscal		0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	
Plan d'épargne d'entreprise		2	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	5	
Plan d'épargne salariale		0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
Plans d'épargne salariale: Généralités		0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
Plan épargne retraite collective	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6		
Total Intéressement, Participation, Epargne			6	0	0	0	0	239	15	3	0	0	263	

Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à	
Thème	Sous-thème												Objet
Contrat de travail	Maladie, AT, Inaptitude	Absence pour maladie, accident	4	13	0	0	2	537	0	0	0	1	557
		Agriculture	0	0	0	0	0	14	1	1	0	0	16
		AT, Maladie prof. en cas de CDD	0	13	0	0	0	58	1	1	0	0	73
		AT, Maladie professionnelle	8	380	0	3	0	804	0	18	0	2	1 215
		Inaptitude suite maladie,accident non profess.	4	452	0	0	0	411	2	10	0	0	879
		Maladie grave	1	14	0	0	0	12	0	0	0	0	27
		Transports	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		Moselle, B-Rhin, H-Rhin	0	1	0	0	0	178	0	0	0	0	0
	Total Maladie, AT, Inaptitude		17	873	0	3	2	2 017	4	30	0	3	2 949
	Maternité, Paternité	Congé de paternité	0	0	0	0	0	4	0	1	0	0	5
		Congés d'adoption	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Congés d'éducation des enfants	0	0	0	0	0	110	0	0	0	0	110
		Maternité, paternité : sanctions	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6
		Pénal	0	0	0	0	0	6	0	1	0	0	7
	Protection grossesse, maternité	1	13	0	0	0	173	0	2	0	0	189	
	Total Maternité, Paternité		1	13	0	0	0	299	0	4	0	0	317
	Professions particulières	Agences de mannequins	0	6	0	0	0	35	4	3	0	0	48
		Artistes	0	0	0	0	0	63	1	5	0	0	69
		Concierges, Empl. immeubles	0	0	0	0	0	69	0	0	0	0	69
		Employés de maison	1	0	0	0	2	2	2	0	0	0	7
		Enfants spect., publicité, mode	14	174	0	0	0	62	2	18	0	0	270
		Entreprises spect.vivants	33	1	0	0	0	277	28	3	0	0	342
		Gens de la mer	0	0	0	0	0	27	0	0	0	0	27
		Gérants de succursales	0	0	0	0	0	5	0	1	0	0	6
		Journalistes	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	14
		Mannequins	0	6	0	0	0	101	3	1	0	0	111
		Mannequins et agences	2	2	0	0	0	49	0	1	0	0	54
		Personnel navigant aérien	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	3
		Services à la personne	3	0	0	0	0	72	0	6	0	0	81
		Transport et navigation maritime	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Travail à domicile	0	0	0	1	1	65	0	2	0	0	69
	V.R.P.	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	12	
	Total Professions particulières		53	191	0	1	3	855	40	40	0	0	1183
	Total Salaire	Chèque-transport	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	17
		Egalité Homme Femme	14	3	0	1	8	8 949	13	1	0	0	8 989
		Frais de transport	0	1	8	0	0	771	4	1	0	0	785
		Gens de la mer	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Outre-mer	0	0	0	0	0	24	3	0	0	0	27
		Païement	52	9	8	8	13	19 444	194	114	0	67	19 909
		Privilèges,assurance: RJ LJ	2	11	0	0	0	228	0	32	0	1	274
		Protection du salaire	1	2	0	0	0	216	0	0	0	0	219
		Rémunération mens. minimale	14	2	0	0	0	342	34	5	0	2	399
		Salaire	3	0	0	1	0	143	11	1	0	0	159
		SMIC	1	8	0	0	0	345	55	4	0	0	413
	Titres-restaurant	0	1	0	0	0	39	0	0	0	0	40	
	Total Salaire		87	37	16	10	21	30 520	314	158	0	70	31 233

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à	
Thème	Sous-thème	Objet												
Contrat de travail	Salariés étrangers et déplacés	Détachés : Conditions de détachement	17	0	0	0	0	700	13	19	0	0	749	
		Détachés : Réglementation applicable	7	0	0	0	0	280	8	7	0	0	302	
		Détachés: Contrôle	10	0	2	0	0	2 002	62	11	1	0	2 088	
		Détachés: Pénal	2	0	1	0	0	150	18	4	0	1	176	
		Détachés: Dispositions générales	4	0	0	0	0	246	12	9	3	2	276	
	Total Salariés étrangers et déplacés			40	0	3	0	0	3 378	113	50	4	3	3 591
	Travail précaire	CDD Actions en justice	1	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	5
		CDD Champ d'application	1	2	0	0	0	117	2	0	0	0	0	122
		CDD Conclusion, exécution du contrat	36	11	3	1	0	7 972	209	45	0	0	0	8 277
		CDD Règles de contrôle	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
		CDD Requalification du contrat	2	2	1	0	0	293	2	1	0	1	1	302
		CDD Rupture, échéance, renouvellement	2	6	1	0	0	781	3	2	0	0	0	795
		CDD Succession de contrats	1	5	0	0	0	383	12	1	0	0	0	402
		Portage salarial	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	11
		T.T. Actions en justice	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	6
		T.T. Conditions de recours	10	1	2	2	1	1 188	41	9	0	1	1	1 255
		T.T. Contrat de mission	9	3	2	0	6	2 620	73	12	0	1	1	2 726
		T.T. Contrat mise à disposition	7	0	0	0	2	1 578	15	1	0	0	0	1 603
		T.T. Définitions	1	0	0	0	2	455	6	2	0	0	0	466
	T.T. Entreprise Travail Temporaire	9	2	2	0	21	380	4	4	0	2	2	424	
	T.T. Pénal	8	0	1	0	0	473	68	1	0	0	0	551	
	Total Travail précaire			87	32	12	3	32	16 263	435	78	0	5	16 947
	Travailleurs étrangers ou détachés	ANAEM/OFII	3	2	0	0	0	2	0	0	0	1	1	8
		Emploi d'un salarié étranger	1 208	48	7	12	0	3 270	94	191	0	1	1	4 831
		Outre-mer	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
		Salarié étranger : Interdictions	1	0	0	0	0	8	0	0	0	1	1	10
	Total Travailleurs étrangers ou détachés			1 212	50	7	12	0	3 281	94	191	0	3	4 850
Total Contrat de travail			3 386	26 107	95	182	341	230 271	5 749	1 616	103	139	267 989	

Thème	Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à	
	Sous-thème	Objet												
Emploi - Formation	Apprenti Moselle, B-Moselle, B-Rhin, H-Rhin		0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	12	
	Total Apprenti Moselle, B-R, H-R		0	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	12
	Apprentissage	Aménagements personnes handic.		0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	10
		Conditions de travail		12	1 213	2	0	14	1 336	35	69	0	0	2 681
		Contrat de travail		1	73	0	0	6	454	1	3	0	2	540
		Enregistrement du contrat		3	1	0	0	1	48	0	1	0	1	55
		Examen		0	1	0	0	0	47	0	0	0	0	48
		Généralités		2	1	0	0	0	30	0	1	0	0	34
		Obligation de l'employeur		18	109	1	0	57	544	5	21	0	1	756
		Opposition, Suspension, Interdiction Pénal		13	64	2	0	125	188	0	139	0	4	535
	Total Apprentissage		51	1 462	7	0	203	2 720	58	234	0	8	4 743	
	Apprentissages: centres	Centres de formation		1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	4
		Financement		0	0	0	0	1	9	0	0	0	0	10
	Total Apprentissages: centres		1	0	0	0	1	12	0	0	0	0	0	14
	CDI: Licenciement économique	Contestation des irrégularités		0	3	0	0	0	11	0	0	0	0	14
		Dispositions communes		5	1 703	0	0	0	469	2	17	0	1	2 197
		Licenc. 10 sal ou + 30 jours		45	2 207	0	0	0	629	15	25	0	1	2 922
		Licenc. moins 10 sal 30 jours		5	509	0	0	0	558	3	9	0	1	1 085
		RJ LJ		2	655	0	1	0	87	2	3	0	0	750
		Sanction des irrégularités		1	16	0	0	0	51	0	0	0	0	68
	Total CDI: Licenciement économique		58	5 093	0	1	0	1 805	22	54	0	3	7 036	
	Chômage partiel	Allocation complémentaire		485	7	0	0	0	235	0	20	0	0	747
		Allocation spécifique		3 954	295	0	0	0	1 277	0	138	0	0	5 664
		Chômage partiel		23	1	0	0	0	22	0	0	0	0	46
		Régime social, fiscal		7	0	0	0	0	11	0	0	0	0	18
	Total Chômage partiel		4 469	303	0	0	0	1 545	0	158	0	0	0	6 475
	Egalité des chances	Stagiaires		0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Total égalité des chances		0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Form. Pro: org., financ., stagiaires	Agriculture		1	0	0	0	0	11	0	0	0	0	12	
	Form. continue : Contrôle		3	0	0	0	0	6	0	0	0	0	9	
	Form. continue : Financement employeur		0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	16	
	Form. continue : Organismes collecteurs		0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
	Organismes de formation		1	0	0	0	0	44	0	4	0	0	49	
	Principes, organisation institutionnelle		0	0	0	0	0	38	0	1	0	0	39	
	Rôle Régions, Etat, Institutions		0	24	0	0	0	2	0	0	0	0	26	
Stagiaire form. professionnelle		3	7	0	0	0	68	0	0	0	0	78		
Total Form. Pro: org., financ., stagiaires		8	31	0	0	0	0	186	0	5	0	0	230	

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à	
Thème	Sous-thème	Objet												
Emploi - Formation	Formation Pro Continue	Bilan de compétences	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	17	
		Congé Individuel de Formation	3	26	0	0	0	146	0	2	0	0	177	
		Contrats de professionnalisation	2	3	0	0	0	235	0	0	0	0	240	
		Dispositions générales	1	6	0	0	0	79	0	0	0	0	86	
		Droit Individuel à la formation	2	4	0	299	8	404	0	0	0	0	717	
		Form. initiative employeur, plan formation	1	9	0	0	0	117	0	2	0	0	129	
		Formation initiative salarié: autres congés	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	
		Rôle Régions, Etat, Institutions	0	2	0	0	0	16	0	0	0	0	18	
	Périodes de professionnalisation	0	1	0	0	0	17	0	0	0	0	18		
	Total Formation Pro Continue			9	51	0	299	8	1 037	0	4	0	0	1 408
	Formation Pro Outre-mer	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	
	Total Formation Pro Outre-mer			0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	Formation transport	0	0	0	0	0	0	170	2	0	0	0	172	
	Total Formation transport			0	0	0	0	0	170	2	0	0	0	172
	Licenciement éco: accompagnement	Congé de mobilité	0	2	0	0	0	7	0	0	0	0	0	9
		Congé de reclassement	0	34	0	0	0	33	0	2	0	1	70	
		Convention de Reclassement Personnalisé	1	127	0	0	0	89	1	0	0	0	218	
		PSE	2	148	0	0	0	134	0	2	0	0	286	
		Revitalisation des bassins d'emploi	11	1	0	0	0	51	0	0	0	0	63	
	Total Licenciement éco: accompagnement			14	312	0	0	0	314	1	4	0	1	646
	Politique de l'emploi, SPE, Demandeur d'emploi	ACRE	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
		Contrats aidés Outre-mer	1	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	9
		Contrats de Travail aidés	0	0	0	0	0	45	0	0	0	0	0	45
		Demandeur d'emploi	0	2	0	0	0	13	7	1	0	0	0	23
		Diffusion, pub offres emploi	0	0	0	0	0	5	2	0	0	2	9	
		Indemnisation DE	4	2	0	1	11	278	19	6	0	0	0	321
		Insertion activité économique	2	0	0	0	0	58	0	0	0	0	0	60
		Insertion, accès emploi	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	10
		Maintien, sauvegarde de l'emploi	50	16	0	0	0	82	1	3	0	0	0	152
		Outre-mer	1	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	7
		Placement	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	6
	Politique de l'Emploi	3	0	0	0	0	10	0	3	0	0	0	16	
	Service Public Emploi	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	17	
Total Politique de l'emploi, SPE, Demandeur d'emploi			62	20	0	1	11	539	29	13	0	2	677	
Travailleurs handicapés	Obligation emploi T.Handic. assimilés	18	1	0	0	1	220	0	8	0	0	0	248	
	Politiques personnes handicapées	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	
	Reconnaissance, orientation T Hand.	148	9	0	0	0	208	0	4	0	0	0	369	
Total Travailleurs handicapés			166	10	0	0	1	430	0	12	0	0	619	
VAE	Mise en œuvre	0	0	0	0	0	37	0	0	0	0	0	37	
	Décret	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	
	Objet, régime	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	0	13	
Total VAE			0	0	0	0	0	52	0	0	0	0	52	
Total Emploi - Formation			4 838	7 282	7	301	224	8 826	112	484	0	14	22 088	

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à	
Thème	Sous-thème	Objet												
Institutions représentatives du personnel	CCE, C.Etabliss, Comité groupe, Europe	CCE	9	109	0	0	0	687	70	32	0	0	907	
		Comité de groupe	3	8	0	1	0	78	0	0	0	0	90	
		Comité Entreprise Europ.	1	1	0	0	0	40	0	0	0	0	42	
		Comités d'établissement	1	29	0	0	0	39	0	0	0	0	69	
		S. Coop Europ, comité coop. Europ.	0	0	0	0	0	23	0	0	0	0	23	
		S. Européenne, Comité europ.	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	
		Stés issues fusions transfrontalières	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	
	Total CCE, C.Etabliss, Comité groupe, Europe			14	147	0	1	0	875	70	32	0	0	1 139
	CHSCT	Attributions	51	17	0	2	1	8 322	45	16	0	0	0	8 454
		CHSCT	0	1	0	0	0	10	3	0	0	0	0	14
		CHSCT Santé, Médic.sociaux	0	0	0	0	0	36	0	0	0	0	0	36
		Composition, désignation	10	498	0	0	1	1 751	20	10	0	0	0	2 290
		Ets de santé et Médico-sociaux	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	9
		Fonctionnement	32	15	4	0	8	9 626	93	12	0	1	1	9 791
		Règles générales	2	50	0	0	2	990	9	1	0	0	2	1 056
	Total CHSCT			95	581	4	2	12	20 744	170	39	0	3	21 650
	Comité d'entreprise	Activités sociales et culturelles	6	15	0	0	0	273	9	2	0	0	0	305
		Attributions	4	1	0	0	0	556	8	0	0	1	0	570
		Bilan social	1	0	0	0	0	130	2	0	0	0	0	133
		Champ d'application	1	28	0	0	0	79	1	0	0	0	0	109
		Commissions	1	1	0	0	0	74	0	2	0	0	0	78
		Composition	2	40	0	0	0	126	3	4	0	0	0	175
		Déplacement, circulation	1	20	0	0	0	62	1	0	0	0	0	84
		Droit d'alerte économique	0	2	0	0	0	46	0	3	0	0	0	51
		Durée et fin du mandat	1	17	0	0	0	118	0	3	0	0	0	139
		Election	25	176	0	0	0	1 375	28	33	0	0	0	1 637
		Fonctionnement: dispo générales	1	4	0	0	0	106	1	3	0	0	0	115
		Formation des membres du CE	0	0	0	0	0	131	0	0	0	0	0	131
		Heures de délégation	3	2	0	0	0	223	2	0	0	0	0	230
		Info.consult. périodiques	3	95	0	0	0	972	15	7	0	0	0	1 092
Info.consult.: Conditions de travail		4	3	0	0	0	495	14	2	0	0	0	518	
Info.consult.: Formation prof., apprentis		0	0	0	0	0	459	22	6	0	0	0	487	

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à	
Thème	Sous-thème	Objet												
Institutions représentatives du personnel	Comité d'entreprise	Info,consult.: interventions publiques	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5	
		Info,consult.: mission générale	1	51	0	0	0	567	24	4	0	0	647	
		Info,consult.: Organisation, marche entr.	27	257	0	0	0	974	33	21	0	3	1 315	
		Info,consult.: RJ LJ	0	9	0	0	0	19	1	1	0	0	30	
		Local	3	2	0	0	0	375	11	1	0	0	392	
		Mise en place, Suppression	22	84	0	0	1	599	15	32	0	0	753	
		Participation CA ou conseil surveillance	0	1	0	0	0	50	1	4	0	0	56	
		Recours à un expert	4	4	0	0	0	105	0	10	0	0	123	
		Réunions	12	19	0	0	0	1 010	28	12	0	0	1 081	
	Subvention de fonctionnement	0	0	0	0	0	117	7	0	0	0	124		
	Total Comité d'entreprise			122	831	0	0	1	9 046	226	150	0	4	10 380
	Délégué du Personnel	Attributions	3	20	0	2	1	1 584	6	2	0	1	1 619	
		Champ d'application	1	9	0	0	0	317	6	0	0	1	334	
		Durée et fin mandat	1	11	0	0	0	412	1	2	0	1	428	
		Election	43	252	0	5	6	9 042	67	33	0	1	9 449	
		Fonctionnement	53	51	0	3	11	9 944	100	7	0	1	10 170	
		Mise en place	9	37	2	0	1	5 007	67	7	0	1	5 131	
		Nombre	3	34	0	0	0	373	0	2	0	0	412	
	Pénal	6	1	0	3	0	1 319	95	4	0	0	1 428		
	Total Délégué du Personnel			119	415	2	13	19	27 998	342	57	0	6	28 971
	Délégué syndical	Section syndicale	8	44	0	0	0	575	5	4	0	0	636	
		Délégué syndical	10	42	0	0	0	407	8	7	0	0	474	
		Exercice droit syndical: Principes	5	3	0	0	0	243	32	6	0	0	289	
		Formation Economique et Sociale	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	13	
		Pénal	4	0	0	0	0	196	24	5	0	0	229	
		Représentant syndical	1	76	0	0	0	69	0	0	0	0	146	
		Syndicats: Champ d'application	1	9	0	0	0	3	1	2	0	0	16	
		Syndicats: Représentativité	0	11	0	0	0	67	0	0	0	0	78	
		Syndicats: Statut juridique	1	0	0	0	0	29	0	0	0	0	30	
	Syndicats Secteur public	0	1	0	0	0	120	0	0	0	0	121		
	Total Délégué syndical			30	186	0	0	0	1 722	70	24	0	0	2 032
	DUP	DUP	11	212	0	0	0	608	44	3	0	0	878	
	Total DUP			11	212	0	0	0	608	44	3	0	0	878
	Procédure	108	50 201	0	2	0	699	35	381	0	3	51 429		
	Protection C.T.Temporaire	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	3		
	Protection: Licenciement	42	22 839	0	0	0	509	58	84	0	0	23 532		
	Protection: Rupture du CDD	0	194	0	0	0	7	0	2	0	0	203		
	Protection:Transfert partiel	4	1 759	0	1	0	54	0	20	0	0	1 838		
Total Salariés protégés			154	74 995	0	3	0	1 270	93	487	0	3	77 005	
Total Institutions représentatives du personnel			545	77 367	6	19	32	62 263	1 015	792	0	16	142 055	

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à	
Thème	Sous-thème	Objet												
Libertés et droits fondamentaux	Discrimination	Actions en justice	0	4	0	0	0	47	0	1	0	0	52	
		Champ d'application	2	24	0	0	0	102	0	1	0	0	129	
		Différences de traitement autorisées	0	1	0	0	0	73	0	0	0	0	74	
		Pénal	1	0	0	0	1	529	3	4	0	0	538	
		Principe de non-discrimination	7	35	0	0	0	979	13	17	0	3	1 054	
		Procédure disciplinaire: garanties	14	92	0	0	0	527	0	2	0	0	635	
		Sanction disciplinaire	2	44	0	0	0	311	6	3	0	0	366	
	Total Discrimination			26	200	0	0	1	2 568	22	28	0	3	2 848
	Droits et liberté, corruption	Droits et libertés	5	44	0	0	0	603	11	8	0	0	3	674
		Corruption	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
	Total Droits et liberté, corruption			5	44	0	0	0	606	11	8	0	3	677
	Egalité Femme Homme	Actions en justice	0	0	0	0	0	405	0	0	0	0	0	405
		Champ d'application	0	0	0	0	0	30	0	0	0	0	0	30
		Dispositions générales	6	4	0	2	5	7 801	1	4	0	1	1	7 824
		Pénal	0	0	0	0	0	22	0	3	0	1	1	26
		Plan et contrat égalité prof.	2	0	0	0	0	312	0	0	0	0	0	314
	Total Egalité F H			8	4	0	2	5	8 570	1	7	0	2	8 599
	Harcèlements	Champ d'application	2	3	0	0	0	82	2	2	0	1	1	92
		Harcèlement moral	62	126	1	0	2	4 787	85	157	0	51	51	5 271
		Harcèlement sexuel	6	108	0	0	0	1 258	6	47	0	19	19	1 444
		Harcèlements: Actions en justice	1	0	0	0	0	155	0	1	0	1	1	158
		Harcèlements: Pénal	19	0	0	0	0	260	36	44	0	27	27	386
	Total Harcèlements			90	237	1	0	2	6 542	129	251	0	99	7 351
	Règlement intérieur	Champ d'application	3	24	0	0	0	658	0	1	0	0	0	686
		Contenu, conditions de validité	95	877	0	1	1	5 824	6	16	0	0	0	6 820
		Contrôle administratif	34	465	0	0	0	646	0	8	0	0	0	1 153
		Contrôle juridictionnel	4	25	0	0	0	39	0	0	0	0	0	68
		Pénal	1	7	0	0	0	63	1	0	0	0	0	72
Total Règlement intérieur			137	1 398	0	1	1	7 230	7	25	0	0	8 799	
Total Libertés et droits fondamentaux			266	1 883	1	3	9	25 516	170	319	0	107	28 274	
Négociations collectives	Conflits	Droit de grève	0	4	0	0	0	56	0	1	0	0	61	
		Règlement conflit: dispos.générales	0	0	0	0	0	10	0	1	0	0	11	
		Règlement du conflit: Conciliation	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	12	
		Règlement du conflit: Médiation	2	0	0	0	0	9	0	3	0	0	14	
		Règlement du conflit: Pénal	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
	Total Conflits			2	4	0	0	0	88	0	5	0	0	99
	Dialogue social	Dialogue social	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	4
	Total Dialogue social			0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	4
	Négo collective, Accords	Applicabilité	16	22	0	5	16	20 332	22	16	0	0	0	20 429
		Articulation	1	0	0	0	1	470	3	0	0	0	0	475
		Commission Nationale	0	0	0	0	0	40	0	0	0	0	0	40
		Commissions paritaires locales	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Effets de l'application des accords		8	0	0	1	2	2 391	1	1	0	0	0	2 404	
Expression directe, collective		3	3	0	0	0	292	0	1	0	0	0	299	
Objet, Contenu, Durée	1	0	0	0	0	176	1	0	0	0	0	178		

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à	
Thème	Sous-thème	Objet												
Négociations collectives	Négo collective, Accords	Pénal	4	3	1	1	1	1 408	71	2	0	1	1 492	
		Préliminaires	1	6	0	0	0	17	0	0	0	0	24	
		Règles branche, interprofess	0	0	0	0	0	43	0	0	0	0	43	
		Règles entreprise, établissement	5	7	0	0	0	428	1	1	0	0	442	
		Règles groupe	1	2	0	0	0	5	0	0	0	0	8	
		Secteur public	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	
		Validité des accords, conventions	0	0	0	0	0	153	0	1	0	0	154	
	Total Négo collective, Accords			40	43	1	7	20	25 760	99	22	0	1	25 993
		Négo. Obligatoire Entreprise	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	7
	Total Négo. Obligatoire Entreprise			0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7
		Négo. Branche, Professionnelle	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	11
		Négo. Obligatoire Entreprise	6	0	0	0	0	655	17	2	0	0	0	680
Total Négociation annuelle obligatoire			6	0	0	0	0	666	17	2	0	0	691	
	Négo. Branche, Professionnelle	1	5	0	0	0	116	1	0	0	0	0	123	
	Négo. Obligatoire Entreprise	6	10	0	0	0	469	18	2	0	0	0	505	
Total Négociation obligatoire			7	15	0	0	0	585	19	2	0	0	628	
Total Négociations collectives			55	63	1	7	20	27 109	135	31	0	1	27 422	
Obligations générales	Agriculture syndica	Syndicats professionnels agriculture	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	
	Total Agriculture syndicats professionnels			0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	
	Effectifs, calculs	Champ d'application	1	1	0	0	0	20	3	0	0	0	0	25
		Non pris en compte effectif	0	0	0	0	0	90	0	1	0	0	0	91
		Pris en compte effectif	0	1	0	0	0	352	3	1	0	0	0	357
	Total Effectifs, calculs			1	2	0	0	0	462	6	2	0	0	473
	Inspection du travail	Agriculture	0	0	1	0	0	6	4	0	0	0	0	11
		Compétence des agents	8	291	2	35	36	1 214	250	20	0	3	3	1 859
		Prérogatives et moyens	48	25	21	552	1 398	19 080	1 102	90	0	11	11	22 327
		Système d'inspection du travail	0	2	0	0	0	6	1	1	0	0	0	10
	Total Inspection du travail			56	318	24	587	1 434	20 306	1 357	111	0	14	24 207
	Prévention blanchi	Entreprises de domiciliation	0	0	0	0	0	38	0	0	0	0	0	38
	Total Prévention blanchiement			0	0	0	0	0	38	0	0	0	0	38
	Travail illégal	Cumuls irréguliers	0	3	0	0	0	253	0	0	0	0	0	256
		Emploi saL sans titre de T.	236	30	3	18	0	2 233	588	108	0	1	1	3 217
Généralités		7	14	0	10	0	348	71	17	0	11	11	478	
Marchandage		15	14	0	0	0	465	189	43	0	3	3	729	
Outre-mer		0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	
Prêt illicite Main d'Oeuvre		43	0	0	0	0	856	301	65	0	3	3	1 268	
Travail dissimulé		284	7	31	22	2	18 032	4 745	792	0	71	71	23 986	
Travail illégal: contrôle	59	0	9	15	3	4 090	77	33	0	23	23	4 309		
Total Travail illégal			644	68	43	65	5	26 280	5 971	1 058	0	112	34 246	
Total Obligations générales			701	388	67	652	1 439	47 090	7 334	1 171	0	126	58 968	

Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à	
Thème	Sous-thème												Objet
Santé Sécurité	Amiante, CMR, Plomb, Autres	Amiante	512	26	501	23	3	47 147	723	164	1	51	49 151
		Amiante – Prévention amiante immeubles bâtis	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Amiante: arrêtés, décrets	2	0	1	1	0	256	3	0	0	0	263
		Certains agents dangereux	5	7	5	57	47	1 852	24	3	1	2	2 003
		CMR	33	27	50	68	76	13 094	142	28	9	4	13 531
	Total Amiante, CMR, Plomb, Autres		552	60	557	149	126	62 350	892	195	11	57	64 949
	Bâtiment	Avant travaux	12	2	11	0	5	1 856	31	3	0	1	1 921
		Coordination	360	66	219	16	44	42 827	589	111	10	18	44 260
		Pendant travaux	200	18	3 515	17	1 216	38 960	1 189	222	0	21	45 358
		Trav. indépendants	7	0	13	0	5	983	33	12	0	2	1 055
	Total Bâtiment		579	86	3 758	33	1 270	84 626	1 842	348	10	42	92 594
	Equipement de travail: conception	Procédure certification	0	0	0	1	0	10	0	0	0	0	11
		Procédure sauvegarde	0	0	0	0	0	38	0	0	0	0	38
		Procédure évaluation conformité	0	0	0	6	0	38	0	0	1	1	46
		Procédure mise sur marché	4	2	0	12	3	1 042	17	15	0	1	1 096
		Procédure applicable/analyse	0	0	0	4	1	62	4	0	0	0	71
		Règles générales	40	71	2	117	20	1 095	57	31	1	1	1 435
		Règles techniques	18	35	0	123	28	1 949	40	29	1	1	2 224
	Total Equipement de travail: conception		62	108	2	263	52	4 234	118	75	3	4	4 921
	Equipement de travail: Utilisation	Ascenseurs, équipements à habitacle	0	0	0	0	0	27	0	0	0	0	27
		Autorisation de conduite	32	39	53	3	18	11 461	135	43	0	1	11 785
		EPI	34	32	81	3	229	9 767	56	45	0	0	10 247
		Equipements anciens	82	655	7	362	163	13 094	291	103	7	14	14 778
		Equipements mobiles	31	0	3	4	22	1 614	49	28	0	2	1 753
		Equipements sous pression	0	1	0	0	0	63	0	0	0	0	64
		Information, formation des travailleurs	45	212	24	11	11	2 853	199	85	0	2	3 442
		Installation des équip. de travail	11	31	74	42	26	2 648	102	22	1	0	2 957
		Levage	49	125	23	121	44	7 160	135	56	7	1	7 721
		Maintien en conformité	18	210	13	44	46	4 786	90	32	7	0	5 246
		Meules et machines à meuler	0	1	0	0	0	67	0	0	0	0	68
Règles générales		147	506	47	374	575	16 208	717	193	14	8	18 789	
Trav. temporaires en hauteur + équip.en lien		205	28	6 846	132	113	52 877	1 496	293	14	8	62 012	
Utilisation, maintenance équip.de T	23	133	21	33	10	2 762	67	23	1	0	3 073		
Vérifications équip. de travail	39	93	19	292	74	12 087	95	24	8	0	12 731		
Total Equipement de travail: Utilisation		716	2 066	7 211	1 421	1 331	137 447	3 432	947	59	36	154 666	
Hébergement des salariés	Hébergement collectif	3	0	0	0	0	53	11	2	0	0	69	
Total Hébergement des salariés		3	0	0	0	0	53	11	2	0	0	69	
Installations	Entreprises intervenantes	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	Installations nucléaires, ICPE 'seveso II'	7	3	0	0	7	550	2	2	0	0	571	
Total Installations classées		7	4	0	0	7	550	2	2	0	0	572	
Total Institutions Prévention	Agriculture	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	15	
	ANACT	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5	
	Conseil orientation conditions T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
	Conseil supérieur PRP	0											
	Organismes professionnels SSCT	0	0	1	0	5	150	0	0	0	0	156	
Total Institutions Prévention		0	0	1	0	6	170	0	0	0	0	177	

Thème	Sous-thème	Nomenclature											Total des articles visés dans les suites à
		Objet	Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	
Santé Sécurité	Interventions équipements élévateurs	Champ d'application	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	18
		Etude de sécurité spécifique	0	0	4	0	0	68	1	0	0	0	73
		Informations travailleurs intervenants	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	12
		Organisation de l'intervention	2	2	1	0	0	130	0	0	0	0	136
		Total Interventions équipements élévateurs	2	2	5	0	1	228	1	0	0	0	0
	Lieux de Travail: conception	Aération, assainissement	123	2	0	8	3	755	0	4	0	0	895
		Ambiance thermique	48	6	0	0	5	317	0	0	0	0	376
		Eclairage	170	14	0	0	0	473	1	1	0	0	659
		Incendies, explosions, évacuation	263	26	0	0	10	971	0	10	0	0	1 280
		Insonorisation	39	2	0	0	0	138	0	0	0	0	179
		Installations électriques	118	6	0	3	15	693	0	2	0	0	837
		Installations sanitaires, restauration	62	5	0	0	2	173	1	2	0	0	245
		Principes	251	15	0	0	0	678	2	3	1	0	950
	Sécurité lieux de travail	439	74	0	0	27	4 502	20	13	2	2	5 079	
	Total Lieux de Travail: conception	1 513	150	0	11	62	8 700	24	35	3	2	10 500	
	Lieux de travail: Utilisation	Aération, assainissement	252	112	5	984	1 654	18 334	88	33	14	0	21 476
		Agriculture	0	0	0	0	3	29	0	0	0	0	32
		Ambiance thermique	43	1	0	2	224	1 729	45	14	1	0	2 059
		Aménagement postes de travail	18	0	4	1	188	1 812	18	16	1	2	2 060
		Chambres froides ou climatisées	1	0	0	0	0	94	0	2	0	0	97
		Eclairage	84	0	1	25	105	1 809	5	14	0	0	2 043
		Electricité arrêtés, décrets	74	224	7	1 859	858	40 310	119	31	1	0	43 483
		Hébergement	55	2	0	0	194	1 467	30	15	0	13	1 776
		Installations sanitaires	539	165	134	22	9 516	48 711	401	81	4	0	59 573
		Principes, dispos. générales	81	6	0	10	186	2 109	62	23	1	2	2 480
		Repos	3	2	0	0	79	313	4	1	0	0	402
		Restauration	57	68	12	2	898	4 551	36	13	1	1	5 639
		Risques incendie, explosion	183	47	1	41	1 590	24 801	88	28	10	0	26 789
		Sécurité des lieux de travail	68	18	2	14	326	9 955	85	47	2	1	10 518
	Total Lieux de travail: Utilisation	1 458	645	166	2 960	15 821	156 024	981	318	35	19	178 427	
	Hébergement, construction	2 333	56	0	2	242	1 581	22	2	0	0	4 238	
	Total Lieux Hébergement agriculture	2 333	56	0	2	242	1 581	22	2	0	0	4 238	
	Manutention, Ecrans	Ecrans visualisation	4	0	0	1	13	669	1	1	0	0	689
Manutention		21	6	6	1	51	6 015	39	27	1	3	6 170	
Total Manutention, Ecrans	25	6	6	2	64	6 684	40	28	1	3	6 859		
Opérations installa	Travailleurs autorisés	0	0	0	0	0	320	0	0	0	0	320	
Total Opérations installations électriques	0	0	0	0	0	0	320	0	0	0	0	320	
Obligations particulières	Agriculture	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	3	
	Entreprises intervenantes	186	9	18	13	45	20 346	389	152	0	4	21 162	
Total Opérations particulières	186	9	18	13	45	20 348	390	152	0	4	21 165		
Risque chimique	Mesures de prévention	97	148	18	112	123	38 263	259	69	17	4	39 110	
	Mise marché, utilisation	12	20	5	10	24	7 953	10	2	1	0	8 037	
	Risques Biologiques	0	0	0	0	1	178	0	1	0	0	180	
	Transport marchandises dangereuses	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
	Règlement REACH	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	15	
Total Risque chimique	109	168	23	122	148	46 410	269	72	18	4	47 343		
Risques d'exposition	Bruit	13	5	1	32	15	4 261	8	4	0	0	4 339	
	Radioprotection	0	2	0	1	0	465	0	1	0	0	469	
	Rayonnements ionisants	0	33	0	14	1	3 740	8	0	0	0	3 796	
	Rayonnements optiques artificiels	0	0	0	3	0	686	0	0	0	0	689	
	Risques Biologiques	1	1	0	0	5	1 698	1	11	0	0	1 717	
	Vibrations mécaniques	0	3	0	0	0	496	0	1	0	0	500	
Total Risques d'exposition	14	44	1	50	21	11 346	17	17	0	0	11 510		

Thème	Nomenclature		Avis	Décision	Décision	Demande de	Mise en	Obser -	PV	Rapport	Référé	Signa-	Total des	
	Sous-thème	Objet												
Santé Sécurité	santé sécurité code rural	chantiers forestiers	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	15	
		Produits phytopharmaceutiques	0	0	0	0	0	39	1	2	0	0	42	
	Total santé sécurité code rural			0	0	0	0	0	54	1	2	0	0	57
	Sécurité: Contrôle	Arrêts temporaires travaux ou activité	4	35	7 444	2	10	3 647	245	13	0	0	0	11 400
		Demande de vérif.,analyses, mesures	14	10	7	2 330	838	1 467	94	18	0	0	0	4 778
		Documents, affichages obligatoires	35	34	14	338	315	26 526	56	11	0	0	0	27 329
		Mises en demeure	6	9	21	161	6 160	1 556	58	71	0	0	0	8 042
		Organismes mesures, vérif.	1	6	0	37	20	289	0	0	0	0	0	353
		Pénal	230	20	456	62	365	6 920	2 052	362	0	77	0	10 544
		Recours	4	4	3	266	643	165	0	14	1	0	0	1 100
	Référé	1	1	3	1	2	135	0	0	30	0	0	173	
	Total Sécurité: Contrôle			295	119	7 948	3 197	8 353	40 705	2 505	489	31	77	63 719
	Sécurité: Généralités	CDD, Travail temporaire: dispo communes	25	33	3	0	2	1 570	84	49	0	0	3	1 769
		Champ d'application	18	35	0	59	158	241	61	15	0	0	0	587
		Décrets	76	21	5	106	161	478	132	15	0	0	0	994
		Droit d'alerte et de retrait	12	72	9	1	4	1 181	12	11	0	0	0	1 302
		Femmes , Jeunes, CDD, CTT	0	1	0	0	0	7	0	0	0	0	0	8
		Femmes maternité	0	1	0	0	0	87	0	1	0	0	0	89
		Inform., formation à la sécurité	179	209	64	8	8	15 699	636	360	0	6	0	17 169
		Jeunes travailleurs	972	64 049	19	943	14	13 674	116	196	0	6	0	79 989
	Principes généraux de prévention	486	931	167	555	392	106 489	759	582	13	72	0	110 446	
	Transports publics et privés	0	0	0	0	0	15	5	1	0	0	0	21	
	Total Sécurité: Généralités			1 768	65 352	267	1 672	739	139 441	1 805	1 230	13	87	212 374
	Service social du travail	Mise en place, missions	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
		Organisation, fonctionnement	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
	Total Service social du travail			0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6
	Services santé au travail	Agriculture	0	22	0	0	0	1 484	13	1	0	0	0	1 520
Actions du médecin		108	1 187	43	31	50	54 633	318	99	0	12	0	56 481	
Champ d'application		0	8	0	0	1	295	9	0	0	0	0	313	
Infirmier		1	1	0	0	6	89	3	1	0	0	0	101	
Intervenant prévention risques prof.		0	0	0	0	0	89	0	0	0	0	0	89	
Médecin du Travail		40	843	1	1	1	693	17	38	0	3	0	1 637	
SST entreprise, UES, interentreprises		28	0	6	3	4	3 986	138	20	0	2	0	4 187	
SST étab.santé, médic. sociaux		3	8	0	4	1	368	0	0	0	0	0	384	
SST: Missions,organisation		1	7	0	0	1	1 270	161	9	0	2	0	1 451	
Surveillance méd.salariés temporaires	5	0	0	1	0	237	16	1	0	0	0	260		
Total Services santé au travail			186	2 076	50	40	64	63 144	675	169	0	19	66 423	
Total Santé Sécurité			9 808	70 951	20 013	9 935	28 352	784 421	13 027	4 083	184	354	941 128	
Non Renseigné			116	537	9	263	60	6 442	226	145	2	32	7 832	
Total			19 715	184 578	20 199	11 362	30 477	1 191 938	27 768	8 641	289	789	1 495 756	

Ruptures conventionnelles concernant les salariés non protégés

	janv.-11	févr.-11	mars-11	avr.-11	mai-11	juin-11	juil.-11	août-11	sept.-11	oct.-11	nov.-11	déc.-11
Demandes reçues dans le mois (1)	22 425	25 380	26 243	24 596	26 432	27 106	27 842	26 439	22 164	28 014	27 935	29 558
dont : Demandes irrecevables (2)	816	818	844	810	801	738	672	674	642	895	760	741
Taux d'irrecevabilité (2/1)	4%	3%	3%	3%	3%	3%	2%	3%	3%	3%	3%	3%
Nombre de demandes homologuées dans le mois (3)	19 801	21 611	23 860	22 419	24 570	24 058	26 038	25 774	20 527	25 279	26 162	27 239
Nombre de demandes refusées dans le mois (4)	1 569	1 904	1 671	1 481	1 559	1 642	1 819	1 760	1 415	1 811	1 693	1 708
Taux de refus (4/(3+4))	7%	8%	7%	6%	6%	6%	7%	6%	6%	7%	6%	6%

Source : Dares (données et estimations)

Champ : France métropolitaine

Les demandes refusées sont les demandes instruites qui n'ont pas été homologuées à l'issue de l'instruction.

Les demandes homologuées et les demandes refusées forment l'ensemble des demandes instruites :

les demandes instruites du mois m sont celles instruites par les DDTEFP entre le 26 du mois $m-1$ et le 25 du mois m .

À partir de ces données, il est possible de calculer un taux de refus en rapportant les demandes refusées aux demandes instruites (somme des demandes homologuées et des demandes refusées).

Les demandes irrecevables et les demandes refusées peuvent faire l'objet d'un nouveau dépôt de demande d'homologation.

Ainsi, les demandes reçues peuvent-elles concerner plusieurs fois la même personne, et ce, parfois dans le même mois.

Ces données ne sont pas corrigées des variations saisonnières.

**ÉVOLUTION PAR THÈME DE LA VERBALISATION
DE LA VERBALISATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL**

PV transmis thème % annuel	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Cumul PV depuis 2004
Santé sécurité	1 814 35 %	1 893 36 %	1 942 38 %	2 417 39 %	2 540 40 %	2 612 37 %	2 705 36 %	2 847 36 %	18 770 37 %
Contrat de travail	957 19 %	852 16 %	749 15 %	887 14 %	999 16 %	1 444 20 %	1 526 20 %	1 642 20 %	9 055 18 %
Représentation du personnel	236 5 %	238 4 %	191 4 %	196 3 %	214 3 %	291 4 %	244 3 %	296 3 %	1 904 4 %
Emploi - Formation	104 2 %	87 2 %	69 1 %	60 1 %	62 1 %	56 1 %	54 1 %	51 1 %	542 1 %
Obligations générales	1 911 37 %	2 092 40 %	2 035 40 %	2 362 38 %	2 284 36 %	2 494 35 %	2 730 36 %	2 914 37 %	18 826 37 %
Libertés et droits fondamentaux	27 1 %	30 1 %	15 0 %	23 0 %	39 1 %	54 1 %	68 1 %	97 1 %	353 1 %
Négociation collective	0 0 %	2 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	3 0 %	1 0 %	3 0 %	9 0 %
Non précisé	119 2 %	87 2 %	91 2 %	215 3 %	198 3 %	113 2 %	183 2 %	133 2 %	1 139 2 %
Total des PV par année	5 168	5 281	5 092	6 160	6 336	7 067	7 511	7 983	50 598

Source : OSP – 2012.

PV TRANSMIS AUX PARQUETS EN 2011 DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER (PAR THÈME)

PV transmis par thème	GUADELOUPE	MARTINIQUE	GUYANE	REUNION	TOTAL PV
Santé sécurité	19 31 %	5 46 %	0 0 %	20 15 %	44 19 %
Contrat de travail	9 15 %	1 9 %	0 0 %	4 3 %	14 6 %
Représentation du personnel	8 13 %	0 0 %	1 3 %	5 4 %	14 6 %
Emploi - formation	0 0 %				
Obligations générales	25 41 %	5 45 %	27 87 %	88 67 %	145 62 %
Libertés et droits fondamentaux	0 0 %				
Négociation collective	0 0 %				
Non précisé	0 0 %	0 0 %	3 10 %	14 11 %	17 7 %
Total des PV	61	11	31	131	234

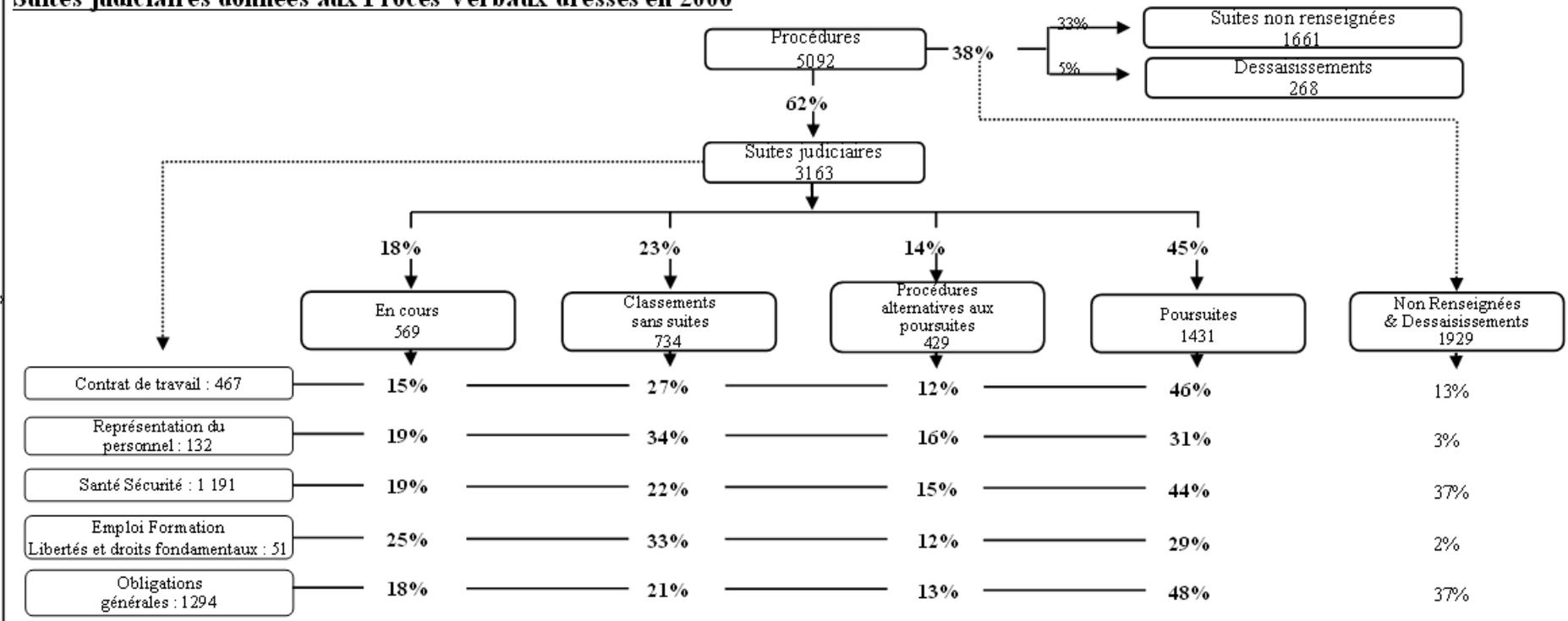
Source : OSP – février 2012

Suites judiciaires des PV de l'inspection du travail dressés de 2004 à 2011

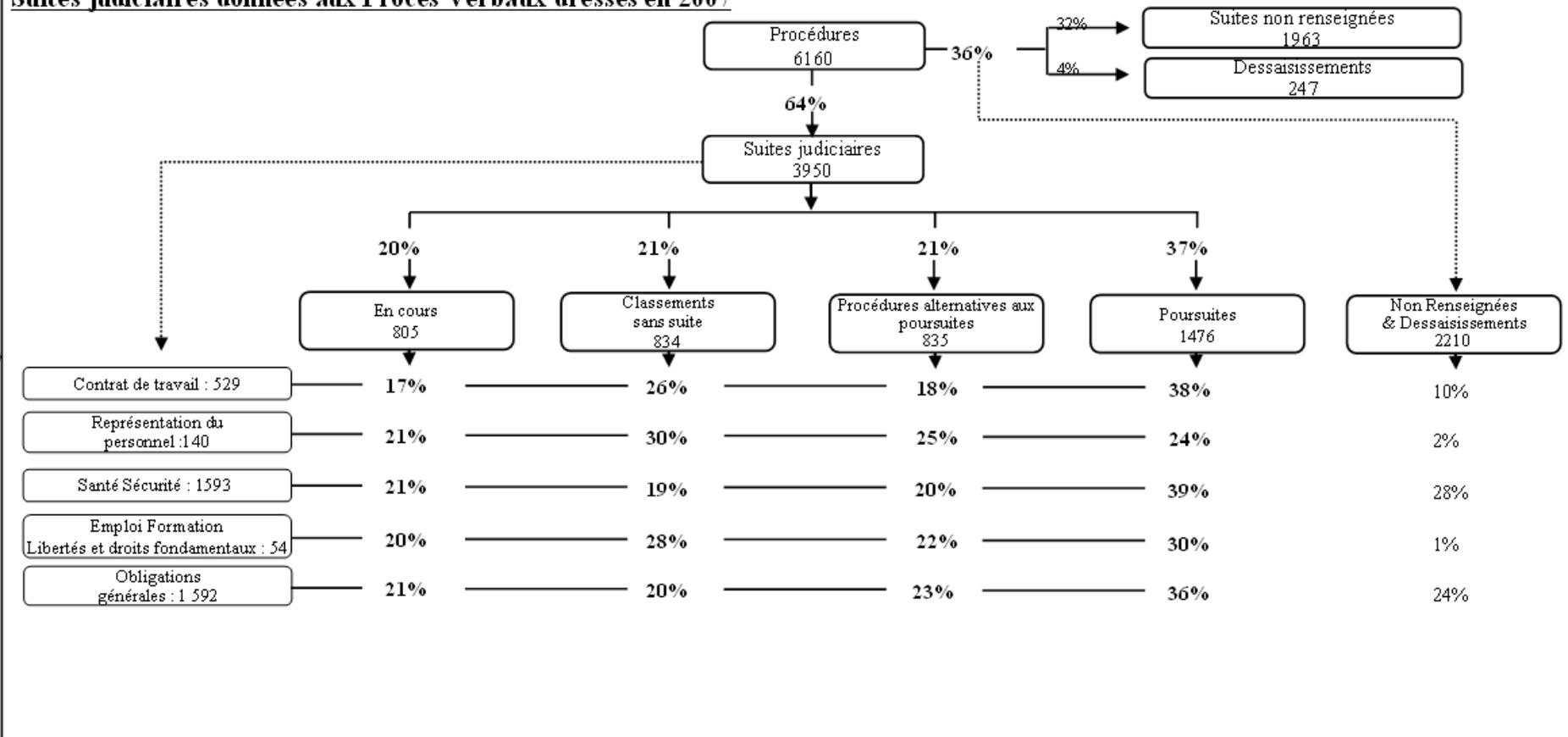
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total	5 168	5 281	5 092	6 160	6 336	7 067	7 511	7 983
PV ayant des suites connues	3 727	3 502	3 163	3 950	3 700	3 718	3 420	2 924
	72 %	66 %	62 %	64 %	58 %	53 %	46 %	37 %
En cours	240	414	569	805	1 085	1 727	2 290	2 606
Classements sans suite	897	819	734	834	697	584	338	104
Peines alternatives aux poursuites	591	561	429	835	800	634	378	123
Poursuites	1 999	1 708	1 431	1 476	1 118	773	414	91
<i>En pourcentage des PV ayant des suites connues</i>								
<i>En cours</i>	<i>7 %</i>	<i>12 %</i>	<i>18 %</i>	<i>20 %</i>	<i>29 %</i>	<i>46 %</i>	<i>67 %</i>	<i>89 %</i>
<i>Classements sans suite</i>	<i>24 %</i>	<i>23 %</i>	<i>23 %</i>	<i>21 %</i>	<i>19 %</i>	<i>16 %</i>	<i>10 %</i>	<i>4 %</i>
<i>Peines alternatives aux poursuites</i>	<i>16 %</i>	<i>16 %</i>	<i>14 %</i>	<i>21 %</i>	<i>22 %</i>	<i>17 %</i>	<i>11 %</i>	<i>4 %</i>
<i>Poursuites</i>	<i>53 %</i>	<i>49 %</i>	<i>45 %</i>	<i>37 %</i>	<i>30 %</i>	<i>21 %</i>	<i>12 %</i>	<i>3 %</i>
PV sans connaissance des suites	1 441	1 779	1 929	2 210	2 636	3 349	4 091	5 059
	28 %	34 %	38 %	36 %	42 %	47 %	54 %	63 %
Suites non renseignées	1 323	1 642	1 661	1 963	2 394	3 084	3 876	4 954
Dessaisissements	118	137	268	247	242	265	215	96

Source : OSP – février 2012

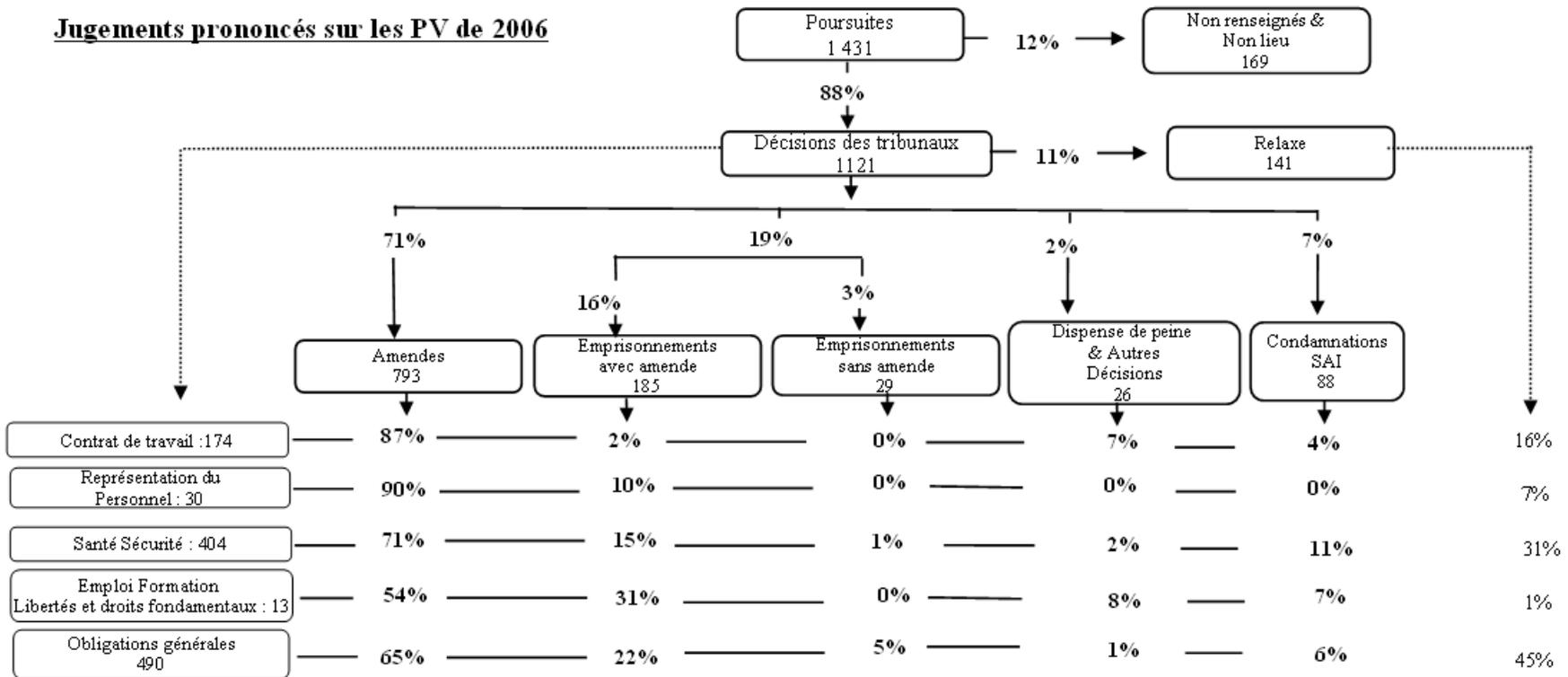
Suites judiciaires données aux Procès Verbaux dressés en 2006



Suites judiciaires données aux Procès Verbaux dressés en 2007



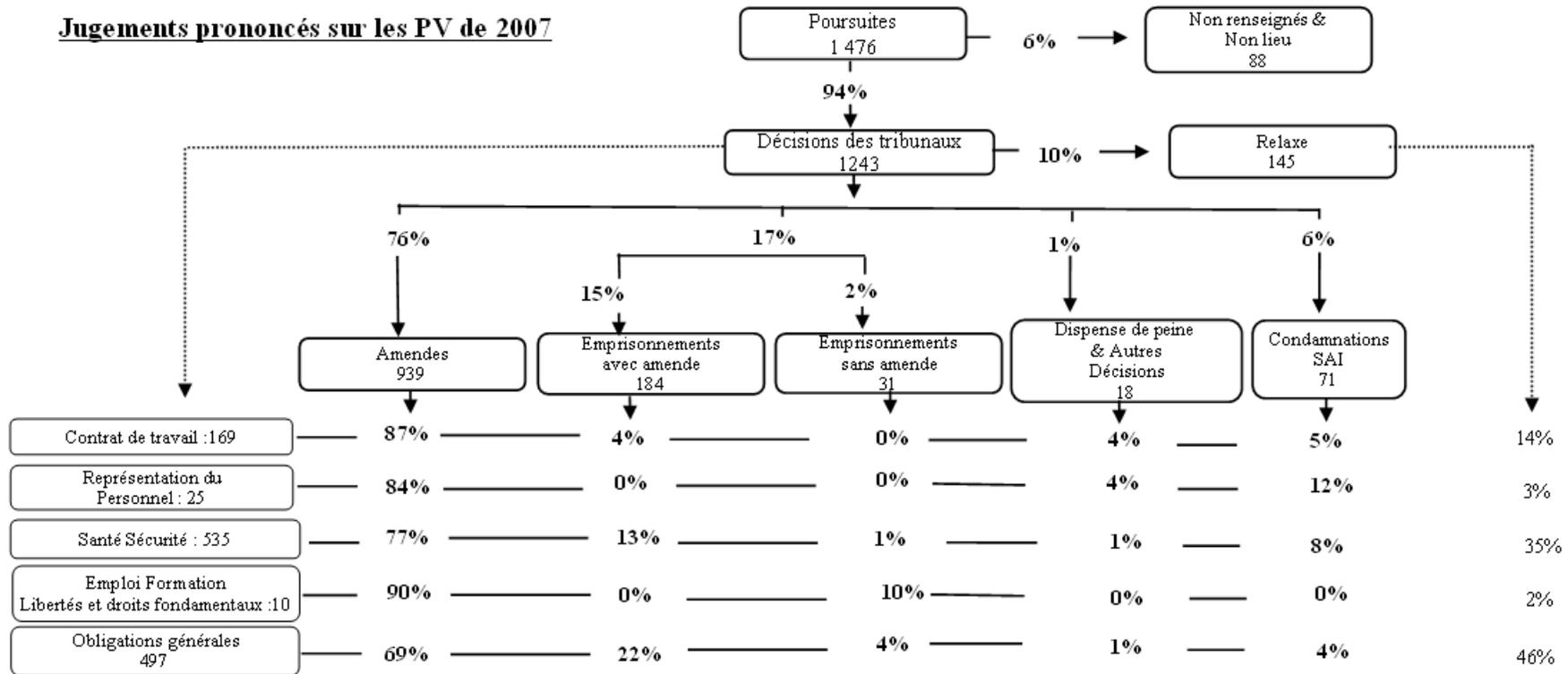
Jugements prononcés sur les PV de 2006



■ Analyse par thème des jugements rendus sur les PV dressés en 2006, quelle que soit la date du jugement

- 87 % des décisions des tribunaux sur le thème « *Contrat de travail* » sont des amendes, les peines de prison assorties d'amendes représentent 2 % des peines, les dispenses de peine 2 %, et 7 % sans précision. La part des relaxes représente 16 % des relaxes globales.
- Sur le sous-thème « *Travail illégal* », 66 % des décisions de justice sont des peines d'amende seule, 22 % des amendes assorties de peines de prison, 5 % des peines de prison et 7 % sans précision, les relaxes en matière de travail illégal s'établissent à 38 % de l'ensemble des relaxes prononcées.
- Sur le sous-thème « *Pouvoirs et compétence de l'inspection du travail* », les peines d'amende seules représentent 61 % des décisions des tribunaux, 23 % des peines d'amendes assorties d'une peine de prison, 3 % des dispenses de peine et 13 % ne comportent aucune indication. La part des relaxes est des 6 % du total des relaxes 2006.
- En « *Santé et sécurité* », les peines de prison accompagnées de peines d'amendes totalisent 15 % des sanctions, 1 % pour les peines de prison, les amendes seules représentant 71 % des peines, 2 % des dispenses de peine et 11 % sans précision. Les relaxes pèsent pour 31 % du total enregistré sur les PV 2006.
- En « *Emploi formation* », les peines d'amendes prononcées en 2006 s'élèvent à 46 %, les peines d'emprisonnement assorties d'amendes 46 %, 1 % des dispenses de peine et 8 % non précisés. Le poids des relaxes pour le thème est de 1 % également.
- Sur le thème « *Représentation du personnel* », les amendes représentent 90 % des peines, 10 % de la prison assortie d'amendes, les relaxes s'élèvent à 7 % du total des relaxes 2006.

Jugements prononcés sur les PV de 2007



■ Analyse par thème des jugements rendus sur les PV dressés en 2007, quelle que soit la date du jugement

- Sur le thème « *Contrat de travail* » : 87 % d'amendes contraventionnelles ou délictuelles, 4 % de peines de prison assorties d'amendes, 4 % de dispenses de peine et 5 % sans précision. 14 % de relaxes sur le total des relaxes 2007.
- Sur le sous-thème « *Travail illégal* » : 70 % d'amendes seules, 20 % des peines d'amendes assorties de prison, 4 % des peines de prison seule, 1 % des PV en dispense de peine et 5 % sans autre précision. 37 % des relaxes 2007 concernent le travail illégal.
- Sur le sous-thème « *Pouvoirs et compétence de l'inspection du travail* » : 58 % des amendes seules, 28 % des peines d'amende assorties de prison, 8 % de prison seule, 6 % de condamnations sans autre précision, les relaxes pesant pour 8 % de l'ensemble des relaxes 2007.
- Les infractions à la « *Santé et sécurité* » totalisent 77 % d'amendes seules, 13 % de peines de prison accompagnées de peines d'amendes, 1 % de prison seule, 7 % sans précision, 1 % de dispense de peine. Les relaxes représentent 35 % des relaxes 2007.
- Les infractions dans le cadre de « *L'emploi formation* » totalisent 90 % d'amendes seules, 10 % de peines de prison. Les relaxes sont de 2 % du total des relaxes 2007.
- Les infractions en matière de « *Représentation du Personnel* », totalisent 84 % d'amendes seules, 4 % des dispenses de peine et 12 % sans précision. Les relaxes se situent à hauteur de 3 % des relaxes 2007.

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DES EFFECTIFS AUTORISÉS DE LA MISSION « TRAVAIL - EMPLOI » EN 2011

Catégories	2011	2010
Emplois fonctionnels	149	153
A administratifs	1 410	1 389
A techniques	1 727	1 851
B administratifs	370	359
B techniques	3 381	3 476
Catégorie C	3 031	3 452
Total	10 068	10 680

Source : programme 155 : projet annuel de performance 2011

Ventilation par région des effectifs de l'inspection du travail, des salariés et des établissements au 31 décembre 2011

Région	Nb établissement	Nb de salariés	Eff. U.T.	Eff. DIRECCTE	Nb S.I.T	Eff. agent des S.I.T.	Eff. agent de contrôle	Nombre moyen de *			
								établis ^t par agent de contrôle	salarié par agent de contrôle	établis ^t par S.I.T.	salarié par S.I.T.
Alsace	49 568	561 311	196	59	24	103	71	702	7 951	2 065	23 388
Aquitaine	103 198	908 975	340	63	36	151	110	941	8 286	2 867	25 249
Auvergne	37 678	332 079	165	57	16	60	52	722	6 368	2 355	20 755
Basse-Normandie	42 719	377 586	173	56	18	68	47	907	8 017	2 373	20 977
Bourgogne	48 649	463 272	190	51	20	75	54	906	8 627	2 432	23 164
Bretagne	89 925	846 970	322	77	37	147	104	868	8 179	2 430	22 891
Centre	67 024	686 418	292	63	33	120	89	753	7 713	2 031	20 801
Champagne-Ardenne	42 548	459 556	172	50	18	60	48	888	9 594	2 364	25 531
Corse	11 536	71 265	62	26	4	23	16	717	4 426	2 884	17 816
Franche-Comté	29 674	296 590	136	59	15	54	39	763	7 624	1 978	19 773
Guadeloupe	10 416	79 667	0	86	5	22	16	671	5 133	2 083	15 933
Guyane	3 357	27 281	0	52	3	12	9	373	3 031	1 119	9 094
Haute-Normandie	43 247	479 835	201	59	25	94	63	688	7 629	1 730	19 193
Île-de-France	344 623	4 152 702	1 346	175	161	663	450	765	9 220	2 141	25 793
Languedoc-Roussillon	80 984	625 209	280	60	27	116	78	1 034	7 985	2 999	23 156
Limousin	20 774	173 035	102	43	9	40	26	799	6 655	2 308	19 226
Lorraine	52 390	535 783	280	54	28	109	72	727	7 431	1 871	19 135
Martinique	9 231	75 390	0	72	4	15	10	923	7 539	2 308	18 848
Mayotte	87 224	773 844	0	19	1	6	6	nc	nc	nc	nc
Midi-Pyrénées	84 391	1 023 457	359	80	33	135	95	884	10 721	2 557	31 014
Nord - Pas-de-Calais	97 207	1 087 617	453	103	49	188	148	655	7 334	1 984	22 196
Pays de la Loire	43 527	457 613	378	81	46	193	127	342	3 599	946	9 948
Picardie	52 301	451 624	196	62	22	91	64	815	7 035	2 377	20 528
Poitou-Charentes	160 092	1 299 516	212	56	23	78	56	2 849	23 123	6 961	56 501
Provence - Alpes - Côte d'Azur	17 403	132 179	520	89	49	223	158	110	835	355	2 698
Réunion	187 444	1 909 796	0	106	5	25	19	9 970	101 585	37 489	381 959
Rhône-Alpes	254	1 438	670	124	79	296	228	1	6	3	18
Saint Pierre et Miquelon	0	0	0	0	0	0	0	ns	ns	ns	ns
Total	1 817 384	18 290 008	7 043	1 880	790	3 166	2 256	808	8 130	2 303	23 181

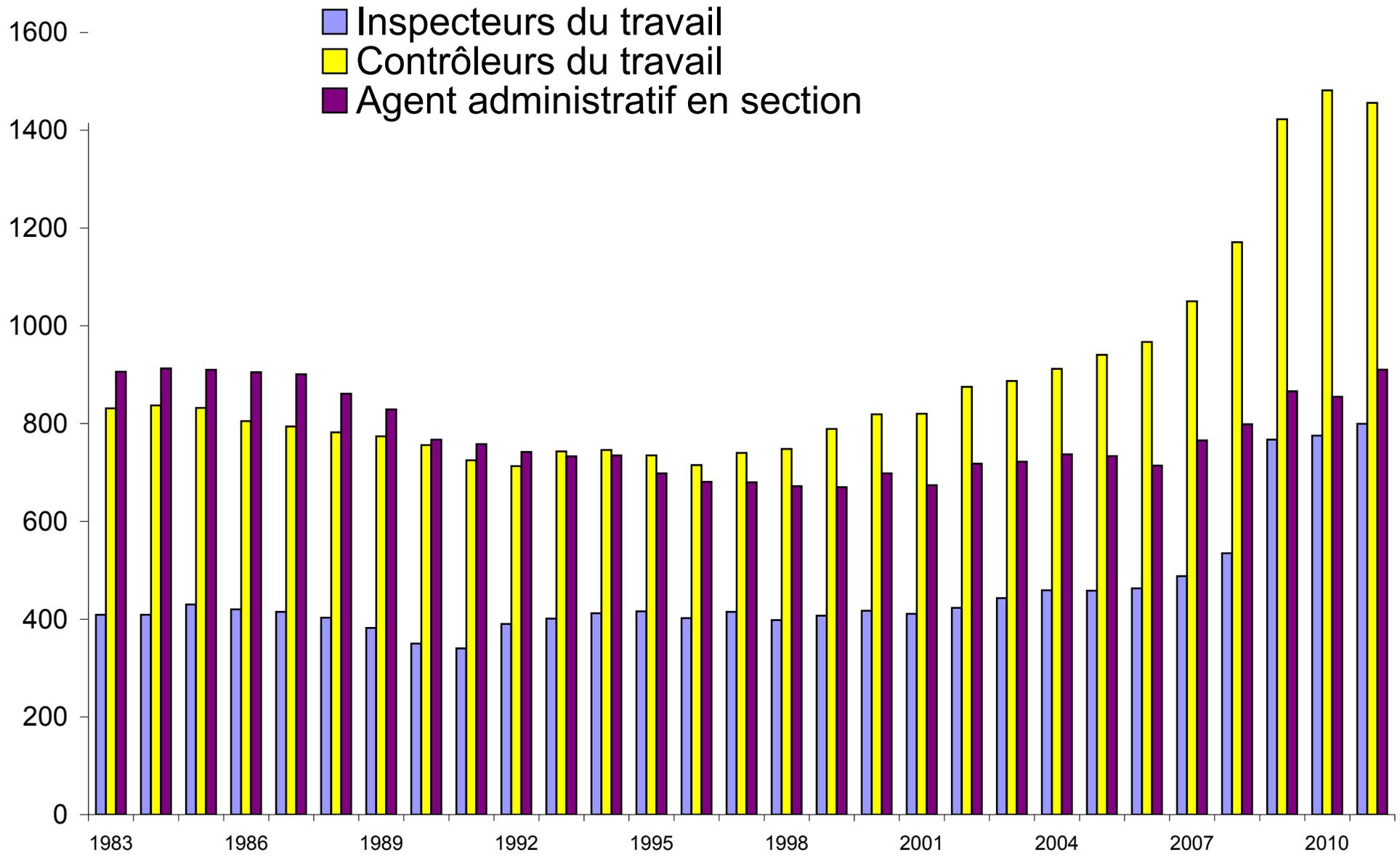
* Les moyennes nationales sont calculées hors effectif de Mayotte et Saint Pierre et Miquelon pour la répartition par SIT

Code couleur



Sur la base des données Pôle-emploi 2010 et MSA (agriculture) 2011

Données Synergie-RH (Dagemo) 2011



Répartition régionale des effectifs d'appui au SIT

	Effectifs venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail			Effectifs participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail	
	Médecins inspecteurs régionaux du travail	Ingénieurs de prévention	Agents appuis ressources méthodes	Agents affectés à la documentation	Agent chargé du renseignement, du droit du travail et de la formation professionnelle
Alsace	2,0	2,7	3,4	1,0	13,4
Aquitaine	2,0	2,8	3,5	2,0	28,6
Auvergne	1,0	2,0	5,1	1,7	15,8
Basse-Normandie	1,0	2,6	3,0	0,9	15,6
Bourgogne	2,0	2,0	2,0	1,6	19,6
Bretagne	2,5	4,0	5,7	1,1	25,0
Centre	2,0	4,8	2,3	2,9	25,5
Champagne-Ardenne	1,0	2,0	2,7	2,3	11,1
Corse	0,0	0,0	0,0	0,2	3,7
Franche-Comté	0,0	1,8	2,2	1,0	9,9
Guadeloupe	0,0	1,0	1,0	0,0	4,0
Guyane	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
Haute-Normandie	1,8	2,8	4,2	2,3	19,1
Île-de-France	2,0	8,0	17,2	9,5	71,8
Languedoc-Roussillon	2,0	3,0	5,8	1,9	27,4
Limousin	1,0	1,0	1,3	1,9	8,9
Lorraine	1,0	3,0	2,8	1,7	39,8
Martinique	0,0	1,0	0,5	0,5	7,0
Mayotte	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
Midi-Pyrénées	3,0	1,7	2,4	1,9	34,5
Nord - Pas-de-Calais	3,0	4,8	5,1	4,6	32,2
Pays de la Loire	3,0	3,7	4,0	3,6	25,7
Picardie	1,0	3,0	1,0	0,8	12,5
Poitou-Charentes	2,0	2,8	1,6	0,8	21,8
Provence - Alpes - Côte d'Azur	1,0	2,8	10,7	1,7	32,7
Réunion	0,0	1,0	0,0	0,0	8,9
Rhône-Alpes	3,0	5,6	2,8	9,0	51,0
Total	37,3	70,9	90,2	54,9	567,5

Grilles indiciaires des membres du corps de l'inspection du travail et du corps des contrôleurs du travail. Plafonds juridiques des primes de l'inspection du travail

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	Traitement brut mensuel en euros (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
Directeur du travail ⁽¹⁾	6	HE A3 : 963 HE A2 : 916 HE A1 : 881			4 458,96 4 241,34 4 079,28
	5	821	3 ans	2 ans 3 mois	3 801,46
	4	783	3 ans	2 ans 3 mois	3 625,51
	3	734	3 ans	2 ans 3 mois	3 398,63
	2	696	2 ans	1 an 6 mois	3 222,68
	1	658	2 ans	1 an 6 mois	3 046,73
Directeur adjoint du travail	8	783			3 625,51
	7	745	3 ans	2 ans 3 mois	3 449,56
	6	714	3 ans	2 ans 3 mois	3 306,02
	5	684	2 ans	1 an 6 mois	3 157,11
	4	653	2 ans	1 an 6 mois	3 023,58
	3	623	2 ans	1 an 6 mois	2 884,67
	2	585	2 ans	1 an 6 mois	2 708,72
	1	543	2 ans	1 an 6 mois	2 514,24
Inspecteur du travail	10	696			3 222,68
	9	664	4 ans	3 ans	3 074,51
	8	634	3 ans	2 ans 3 mois	2 935,60
	7	585	3 ans	2 ans 3 mois	2 708,72
	6	543	3 ans	2 ans 3 mois	2 514,24
	5	505	2 ans	1 an 6 mois	2 338,29
	4	482	2 ans	1 an 6 mois	2 231,80
	3	454	2 ans	1 an 6 mois	2 102,15
	2	423	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 958,61
	1	395	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 828,96
	Inspecteur-élève	357			1 653,01

(1) Le décret 2011-182 du 15 février 2011 a abrogé l'arrêté du 1^{er} août 2000 fixant l'échelonnement indiciaire du corps de l'inspection du travail et a notamment supprimé l'échelon fonctionnel.

À la suite de la création des Direccte, services déconcentrés communs au ministère de l'Économie et au ministère du Travail (décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009), une nouvelle grille indiciaire des emplois de direction a été mise en place (cf. décrets n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatifs aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'État et n° 2009-361 du 31 mars 2009 fixant l'échelonnement indiciaire de ces emplois). La grille indiciaire est la suivante selon le groupe de classement des emplois :

Groupes I et II pour les emplois de DIRECCTE

Groupes, II, III, IV et V pour les emplois de DRA : directeurs régionaux adjoints qui peuvent exercer des fonctions de responsable de pôle, de responsable d'unité territoriale ou de secrétaire général.

Groupe I

Échelons	Durée	Indices majorés	Traitement brut mensuel en euros (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
4		HE D	D 3 : 5 880,47
			D 2 : 5 635,06
			D 1 : 5 383,65
3	3 ans	HE C	C 3 : 5 383,65
			C 2 : 5 273,90
			C 1 : 5 162,77
2	2 ans	HE B Bis	B Bis 3 : 5 162,77
			B Bis 2 : 5 028,49
			B Bis 1 : 4 898,94
1	2 ans	HE B	B 3 : 4 898,84
			B 2 : 4 648,81
			B 1 : 4 458,96

Groupe II

Échelons	Durée	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en euros (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
4		HE C	C 3 : 5 383,65
			C 2 : 5 273,90
			C 1 : 5 162,77
3	3 ans	HE B Bis	B Bis 3 : 5 162,77
			B Bis 2 : 5 028,49
			B Bis 1 : 4 898,94
2	2 ans	HE B	B 3 : 4 898,84
			B 2 : 4 648,81
			B 1 : 4 458,97
1	2 ans	HE A	A 3 : 4 458,97
			A 2 : 4 241,34
			A 1 : 4 079,29

Groupe III

Échelons	Durée	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en euros (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
5		HEB Bis	B bis 3 : 5 162,77 B bis 2 : 5 028,49 B bis 1 : 4 898,84
4	3 ans	HE B	B 3 : 4 898,84
			B 2 : 4 648,81
			B 1 : 4 458,97
3	2 ans	HE A	A 3 : 4 458,97
			A 2 : 4 241,34
			A 1 : 4 079,29
2	2 ans	821	3 801,46
1	2 ans	783	3 625,51

Groupe IV

Échelons	Durée	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en euros (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
5		HE B	B 3 : 4898,84 B 2 : 4648,81 B 1 : 4458,97
4	3 ans	HE A	A 3 : 4458,97
			A 2 : 4241,34
			A 1 : 4079,29
3	2 ans	821	3 801,46
2	2 ans	783	3 625,51
1	2 ans	734	3 398,63

Groupe V

Échelons	Durée	Indices majorés	Traitement brut mensuel en euros (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
6		HE A	A 3 : 4458,97 A 2 : 4241,34 A 1 : 4079,29
5	3 ans	821	3 801,46
4	3 ans	783	3 625,51
3	2 ans	734	3 398,63
2	2 ans	696	3 322,68
1	2 ans	658	3 046,73

Le décret 2011-182 visé plus haut a introduit l'échelonnement indiciaire ci-après applicable aux 53 emplois de responsables d'unité territoriale ne relevant pas du statut d'emploi de directeur d'administration territoriale de l'État

Responsable d'unité territoriale		Indices majorés	Durée échelon	Traitements bruts mensuels en euros (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
	Échelon special ⁽²⁾	HEB		B 3 : 4 898,84 B 2 : 4 648,81 B 1 : 4 458,97
	6	HEA	3 ans	A 3 : 4 458,96 A 2 : 4 241,34 A 1 : 4 079,28
	5	821	2 ans	3 801,46
	4	783	2 ans	3 625,51
	3	734	2 ans	3 412,50
	2	696	2 ans	3 222,68
	1	658	2 ans	3 046,73

(2) 18 emplois de responsable d'unité territoriale, dont la liste est fixée par arrêté du 15 février 2011, peuvent accéder à l'échelon spécial.

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 bruts mensuels en euros (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
1	1 an	308	1 426,12
2	1 an et 6 mois	316	1 463,17
3	1 an et 6 mois	324	1 500,21
4	1 an et 6 mois	335	1 551,14
5	1 an et 6 mois	346	1 602,08
6	2 ans	357	1 653,01
7	3 ans	371	1 717,83
8	3 ans	385	1 782,66
9	3 ans	401	1 856,74
10	3 ans	421	1 949,35
11	4 ans	446	2 065,11
12		473	2 190,12

Contrôleur du travail de classe supérieure

Échelons	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en euros (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
1	2 ans	387	1 791,92
2	2 ans	405	1 875,26
3	3 ans	423	1 958,61
4	3 ans	441	2 041,95
5	4 ans	469	2 171,60
6		500	2 315,14

Contrôleur du travail de classe exceptionnelle

Échelons	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en euros (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
1	2 ans	443	2 051,21
2	2 ans	461	2 134,56
3	2 ans et 6 mois	483	2 236,43
4	2 ans et 6 mois	507	2 347,55
5		534	2 472,57

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 plus de l'effectif de chaque grade
Directeur du travail	6 743,89 €	13 487,78 €	17 534,11 €
Directeur adjoint du travail	4 857,03 €	9 714,06 €	12 628,28 €
Inspecteur du travail	3 781,04 €	7 562,08 €	9 830,70 €
2. Prime de technicité			
Grade	Taux moyen Réglementaire (TMR)	Taux plafond réglementaire (TMR*2)	Il est à noter que tous les agents du corps de l'inspection du travail perçoivent un taux unique de prime de technicité de 2 500 €
Tous grades	2 286,74 €	4 573,48 €	

Corps des contrôleurs du travail

1. Prime d'activité		
Grade	Taux moyen réglementaire (TMR)	Taux plafond réglementaire (TMR*2)
Classe exceptionnelle	2 711,15 €	5 422,30 €
Classe supérieure	2 665,57 €	5 331,14 €
Classe normale	2 249,39 €	4 498,78 €
2. Prime de technicité		
Grade	Taux moyen Réglementaire (TMR)	Taux plafond réglementaire (TMR*2)
Tous grades	1 219,60 €	2 439,20 €
Il est à noter que tous les contrôleurs du travail perçoivent un taux unique de prime de technicité de 1 600 €		

Rémunération des médecins inspecteurs du travail

En 2011, la rémunération des médecins inspecteurs du travail est la suivante :

Ancienneté (l'expérience professionnelle étant reprise à hauteur de 1/3 des services effectués en médecine)	Rémunération brute annuelle Au 1 ^{er} juillet 2010
Dès le recrutement	52 334 €
Après 5 ans dans le service	64 170 €
Après 10 ans dans le service	69 006 €
Après 15 ans dans le service	76 260 €
Tranche exceptionnelle	83 514 €

2011



Rapport d'activité

Editorial

L'année 2011 a été marquée par des chantiers clés pour les services :

- la consolidation des DIRECCTE
- l'aboutissement du PMDIT
- un plan de mobilisation pour l'emploi fortement mobilisateur
- des territoires et des entreprises en profondes mutations
- une action publique qui se redéfinit en lien avec les acteurs économiques, sociaux, les collectivités territoriales ou interministérielles
- des enjeux forts dans le domaine des « fonctions supports » pour permettre de faire face à ces transformations.

L'INTEFP a accompagné ces évolutions en mobilisant son énergie et son expertise pour développer les compétences des agents en charge de ces chantiers, mais aussi pour accompagner les réflexions sur les premiers sujets transverses qui commencent à se caractériser dans les services (mutations économiques et sociales, ingénierie des relations sociales...).

L'action publique ne saurait trouver son complet aboutissement sans les liens privilégiés qu'elle noue avec les partenaires sociaux et les acteurs territoriaux ou les autres ministères. Là encore, l'INTEFP a poursuivi son action sur le champ de l'appui au dialogue social pour favoriser une vision partagée entre les représentants de l'action publique et les acteurs économiques et sociaux sur la place du travail dans un contexte de transformation économique et sociale forte.

L'Institut a également porté haut les problématiques du travail et des conditions d'emploi dans leur dimension interministérielle (santé au travail, CHSCT, travail illégal).

L'action et le regard qu'apporte l'INTEFP s'enrichit aussi des expériences qu'il conduit à l'international. Ainsi, la session européenne « eurodétachement » aura permis une meilleure compréhension des services de contrôle en charge de cette problématique complexe mais aussi la production d'outils opérationnels qui viendront enrichir les pratiques des services.

Au moment où s'ouvre ce bilan d'activité de l'année 2011, je voudrais saluer la précédente équipe de direction et les agents de l'INTEFP qui ont mis toute leur énergie pour conduire ces chantiers. L'année 2012 s'inscrit déjà dans une amplification de ce mouvement pour accompagner l'ensemble des défis auquel les services se trouvent confrontés.

Bien à vous tous.

Le Directeur
Bernard BAILBÉ

Sommaire

Editorial	p3
Les supports de communication et les réalisations audiovisuelles de l'Institut en 2011	p8
1/ Communication externe	p8
2/ Communication interne	p10
Introduction générale	p12
1/ L'année 2011 marque la fin du PMDIT	p12
2/ Les stagiaires et les agents de la Fonction Publique en 2011	p13
3/ Des ressources formatives mobilisées	p14
Les chiffres clés de l'activité de formation	p16
Partie 1	
L'activité de formation de l'Institut	p19
Le pôle appui ressources pédagogiques et documentaires	p20
1/ Un Centre ressources modernisé	p20
2/ Renforcement de notre offre de formation à distance	p22
3/ Création d'un site Internet « Eurodetachement »	p23
4/ Poursuite du développement du site internet pour la mission santé sécurité au travail	p23
A/ L'activité de formation	
Chapitre I/ Formations statutaires et préparations concours	p24
1/ Chiffres clés et commentaires	p24
1.1/ Formations initiales des inspecteurs du travail	p24
1.2/ Formation initiale des contrôleurs du travail de la promotion 2010	p25
1.3/ La préparation aux concours	p26
2/ Faits marquants	p27
3/ Partenariats	p27
Chapitre II/ Formations continues	p28
1/ Les principaux chiffres commentés	p28
2/ Tableau récapitulatif	p28
3/ Les faits marquants	p29
Chapitre III/ Offre de services	p30
1/ L'offre de services auprès des DIRECCTE	p30
2/ La formation des agents des services d'Outre mer	p30
3/ La formation des agents des DREAL et de l'ASN	p33
4/ La formation interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal	p33

Chapitre IV/

Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques (MSSTFP) p34

B/ Les activités par CIF p37

CIF de Bordeaux p37

CIF de Lille p39

CIF de Lyon p42

CIF de Montpellier p45

CIF de Nancy p47

CIF de Nantes p49

CIF de Paris p51

Partie 2

Les actions européennes et internationales/ Partenariats et dialogue social p55

Le RESP p56

Le RiiFT p56

La coopération internationale p56

L'année 2011 a permis également p56

La session nationale p57

Le projet Eurodétachement p57

Partie 3

Fonctions supports p61

Secrétariat Général p62

l'Agence comptable p63

Ressources Humaines p64

1/ Formation du personnel p64

2/ Action sociale p64

3/ Suivi de la masse salariale p64

4/ Les effectifs p64

5/ Les départs p65

6/ Les arrivées p65

Département finances	p66
Le service Achats Publics	P66
1/ Présentation du service	P66
2/ Recensement de quelques marchés publics	P66
Le service budget finances	p66
Département Logistique	p68
Mission Assistant de prévention	p68
Travaux d'extension et de rénovation du restaurant	p68
Dijon - Lyon et Paris	p68
A/ Service Moyens Généraux	p68
1/ Principaux travaux réalisés	p68
2/ Actions s'inscrivant dans une politique de développement durable	p69
3/ Consommation des fluides	p69
4/ Le service en quelques chiffres	p69
5/ Principaux travaux réalisés dans les CIF	p69
B/ Service Accueil Vie Collective	p69
QUELQUES INDICATEURS D'ACTIVITÉ	
1/ Pour l'hébergement	p70
2/ Pour la restauration	p72
Département Informatique	p73
1/ L'équipe du département informatique	p73
2/ Activités particulières en 2011	p73
a/ Accompagnement du changement de l'implantation territoriale	p73
b/ Extension et réfection des réseaux	p73
c/ Le parc des ordinateurs et des imprimantes	p74
d/ Le support guichet unique 5500	p74

Les supports de communication et les réalisations

Communication externe

Elle vise à : donner des informations sur, participer au rayonnement de, développer les réseaux de communication. Plaquettes, brochures, administration d'un site internet, objets promotionnels sont réalisés à cet effet. L'établissement participe à des réseaux et multiplie les contacts avec le ministère de tutelle, les administrations et les institutions.

La Mission est composée de 3 personnes :

- 1 chargée de communication (temps plein)
- 1 technicien audio-visuel et webmaster (temps plein)
- 1 secrétariat partagé

Le Webmaster est chargé de l'administration du site et de l'audiovisuel (mise en ligne de contenus et gestion des droits des différents espaces).

Il assure également la réalisation de supports pédagogiques ou d'information. Exemple : films, captation images et sons (reportages, vidéogrammes divers, photos). Il gère l'ensemble du parc technique audiovisuel (achat, entretien, évolution) et met à disposition matériels et conseils aux utilisateurs.

Le Secrétariat assure le routage, la logistique de communication, le suivi des relations avec les prestataires, la gestion des stocks.

La Mission élabore et gère le budget Communication.

Communication interne

Il s'agit de partager l'information, conseiller et réaliser des actions de communication à destination de tous les personnels de l'établissement. Une des missions principales consiste à conseiller les différentes composantes de la structure pour la réalisation de leurs outils de communication afin de mettre en cohérence les productions de l'institut.

1/ Communication externe

<p>Interprétariat/Traduction</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • interprétation simultanée Suédois/Français XXXIème Session Nationale (module Suède) • interprétation simultanée Anglais/Français XXXIème Session Nationale (module Canada) • interprétation restitution stages Europe IET 2010 • marché public projet européen « Formation commune des inspecteurs du travail et agents impliqués dans le contrôle de l'effectivité du droit communautaire relatif à la protection des travailleurs détachés ».
<p>Diffuser des informations relatives aux actions de formations</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • campagne de Pub CPI inspecteurs et contrôleurs (10 000 dépliant et 500 affiches, mailing) • lettre INTEFP 10 • plaquette Ateliers INTEFP 2012 (CESE, Palais d'Iéna) • catalogue offre de formations 2012 • livrets accueil FICT • impression posters « Equipement de travail »
<p>Diffuser des informations relatives à l'Institut</p>	<ul style="list-style-type: none"> • rapport d'activités 2010
<p>Objets de communication</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • achat de cravates, d'ouvrages sur Lyon, de foulards, de sacs plage pour accueil délégations, de blocs papier, de cartables porte-ordinateur, de stylos INTEFP, de clés USB, de conférenciers...
<p>Participer et développer les réseaux de communication</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • participation et animation du groupe Communication du RESP • participation groupe coopération internationale du RESP, en charge de l'organisation du colloque euro méditerranéen • participation aux réunions des chargés de COM du ministère (administration centrale et services déconcentrés) • séminaire Astrees « Impact de la crise sur le droit social national et européen » • 17^{èmes} Rencontres Economie, Emploi, Travail en Rhône-Alpes organisées par la DIRECCTE RA

audiovisuelles de l'Institut en 2011

Participer à la communication des événements/manifestations organisés par l'Institut	<ul style="list-style-type: none"> • photos sessions nationales • colloque Bruxelles « Projet Européen » • participation Salons Préventica
Ouvrir l'Institut 	<ul style="list-style-type: none"> • rachat ouvrage « inspection du travail » • Participation Nuits du Loup Festival Marcy l'Etoile • réalisation cartes de vœux 
Réalizations audiovisuelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Tournage du film CPI en collaboration avec l'EN3S • 6 jours de tournage sur chantiers TP en collaboration avec l'OPPBTB pour la réalisation de 4 films « entreprise » et 36 films-modules au 31.12.11 • 8 interviews pour les journées de l'emploi de la DIRECTE Rhône-Alpes pour la réalisation de 27 films-modules • 11 interviews pour le site « Travailler-mieux » pour la DGT • Interview du ministre du travail brésilien pour la DGT

Les outils de communication externe : quelques illustrations des réalisations 2011

	Lettre INTEFP Parution Routage/distribution Cible	Dépliant 4 pages Format plié A4 + feuillets A4 Avril 2010 Assuré par la Mission Communication (version numérique et papier) Tous les agents du ministère
	Rapport d'activités 2010 Parution Routage/distribution Cible	75 pages Juin/juillet 2010 Assuré par la Mission Communication Membres du CA + présents hall INTEFP
	INFOS RESP Parution Routage/distribution Cible	Dans le cadre de la politique de communication mise en place par la Troika du RESP, une première lettre « Infos RESP » a été publiée en mars 2010. Un comité de pilotage composé des chargés de COM de l'ENSOSP, de l'ENPJJ et de l'INTEFP est chargé de réaliser ce support. Cette lettre présente d'une part les actualités du RESP et d'autre part celles des écoles. Le directeur de la publication est le président du RESP. La lettre s'appuie sur la charte graphique du RESP. Une périodicité de 3 numéros par an. Diffusion numérique Elle est diffusée aux directeurs, directeurs des études, correspondants, animateurs et membres des groupes de travail et de pilotage. L'ensemble des agents des 39 écoles qui adhèrent au RESP

	Catalogue formations 2012	66 pages + calendrier 1 ^{er} semestre
	Parution	Décembre 2011
	Routage/distribution	Assuré par la Mission Communication dont 5000 exemplaires en DIRECCTE et UT
	Cible	Ensemble des agents du ministère du travail
	Livrets Accueil FICT	3 livrets d'une vingtaine de pages chacun : <ul style="list-style-type: none"> • Contrôle en entreprise • Réglementation travail-emploi • Développement de l'emploi et marché du travail
	Parution	Décembre 2011
	Routage/distribution	Assuré par la Mission Communication à l'occasion du séminaire d'accueil
	Cible	Ensemble des parties impliquées dans la mise en œuvre de la FICT
	Lutte contre le travail illégal Lutte contre les fraudes	<ul style="list-style-type: none"> • 4 pages • 43 pages Les 2 documents sont disponibles sur le site internet de l'institut
	Parution	Annuelle
	Routage/distribution	Assuré par l'Institut
	Cible	Agents de contrôle tous corps confondus et responsables de formation au niveau central

2/ Communication interne

Partager l'information		<ul style="list-style-type: none"> • diffusion d'informations relatives à des actions susceptibles d'intéresser les différents services de l'institut • cartes de visite et cartes de communication diverses • trombinoscopes • gestion matériel de vote • rédaction et diffusion notice « Votre séjour à l'INTEFP » • inauguration CIF de Montpellier • journée du personnel • livret accueil des agents de l'institut
Conseil d'Administration		<ul style="list-style-type: none"> • prise de notes en sténotypie
Projet d'établissement		<ul style="list-style-type: none"> • accompagnement réalisation du projet d'établissement de l'INTEFP
Mise en place inventaire		<ul style="list-style-type: none"> • participation groupe de travail
Journal interne		Double objectif : <ul style="list-style-type: none"> • faire comprendre les enjeux de l'INTEFP • répondre aux attentes de plus d'information et de partage d'information des agents de l'institut
Interventions techniques		(entre autres opérations nombreuses et variées) <ul style="list-style-type: none"> • suivi de l'installation audiovisuelle des salles de formation du CIF de Paris • suite de la campagne d'entretien-rénovation du parc audiovisuel des salles de formation et amphi

Les outils de communication interne : illustrations des réalisations 2011

	Journal interne	INTERFACE Objectif : répondre aux attentes des agents, demandeurs de plus d'informations relatives à la vie de l'établissement. Le Journal doit permettre une lecture rapide afin que les agents visualisent rapidement les informations essentielles. Priorité à l'approche visuelle, aux encadrés, aux illustrations. Le découpage permet une lecture synthétique : chapeaux, intertitres... Un rythme et une diversité de sujets qui favorisent l'envie de lire et qui créent des rendez-vous de lecture
	Parution	N1 = Janvier/Mars 2010, N2 = Juin 2010
	Routage/distribution	Uniquement en version numérique
	Cible	Boîtes de messagerie de l'ensemble des agents (Marcy et CIF)
	Votre séjour à l'INTEFP	Ce support a pour objectif de répondre aux questions pratiques que se posent les personnes accueillies à l'Institut, quel que soit la durée de leur séjour : préparation du déplacement, hébergement et restauration, modalités financières, transports...
	Parution	Mise à jour régulière
	Livret d'accueil	Faciliter l'accueil et l'intégration de nouveaux agents à l'INTEFP quel que soit leur statut et leur lieu d'affectation. Sa lecture permet entre autres de prendre connaissance des points suivants : statut et missions de l'INTEFP, organigrammes, règlement intérieur, aspects financiers, informations pratiques...
	Parution	Mise à jour régulière

Introduction générale

1/ L'année 2011 marque la fin du PMDIT

a/ Les promotions des formations statutaires ont considérablement diminué, poursuivant ainsi la courbe enregistrée depuis l'année 2009.

	Promotions 2007	Promotions 2008	Promotions 2009	Promotions 2010	Promotions 2011
Inspecteurs élèves du travail	105	108	63	83	40
Inspecteurs du travail 5^{ème} + VAP	20	18	19	23	7 + 8 VAP
Contrôleurs stagiaires	237	244	158	95	84

L'année 2011 est également marquée par la mise en œuvre de la réforme statutaire des inspecteurs du travail avec la promotion 2010 (81 inspecteurs élèves du travail) qui a débuté au 1^{er} septembre 2010, pour se poursuivre tout au long de l'année 2011 avec une titularisation des inspecteurs élèves le 2 décembre 2011. La formation complémentaire de trois mois ayant été programmée pour se dérouler durant les 6 premiers mois de l'année 2012.

La promotion 2011 qui a débuté en septembre 2011 compte 40 inspecteurs élèves du travail auxquels se sont joints durant sept mois, deux auditrices algériennes accueillies dans le cadre du programme PROFAS.

Il convient de souligner le succès de la classe préparatoire intégrée reconduite cette année, non seulement pour la préparation au concours d'inspecteur avec 12 auditeurs, mais également pour la première fois au concours de contrôleur du travail avec 12 auditeurs.

Concernant la promotion CPI 2010, sur 18 auditeurs, les 7 admissibles à l'oral ont été reçus au concours d'inspecteur du travail 2011. 6 ont intégré la promotion IET 2011. La 7^{ème} a obtenu un report d'une année.

Le cycle préparatoire qui s'est déroulé pour la dernière fois en 2011 au CIF de Montrouge a réuni 12 cyclistes dont 7 ont été admis au concours d'inspecteur sur les 9 postes ouverts aux internes.

b/ Le département Formations continues a enregistré une baisse du nombre de jours de formation excepté pour l'emploi et la formation professionnelle qui progresse régulièrement depuis l'année 2009 (+ 40% entre 2009 et 2011)

La diminution du nombre de jours de formation est expliquée par l'absence de certaines actions mises en place en 2010 de façon conjoncturelle et non reconduites en 2011. Il en est ainsi des journées d'accueil au bénéfice des agents et de leurs référents qui étaient destinées à présenter le nouveau dispositif du parcours d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle.

S'agissant plus particulièrement de la formation continue, quatre séminaires d'accompagnement à la politique du travail avaient été mis en place en 2010 et n'ont pas été réitérés en 2011. De la même façon, les sessions de qualification des personnes compétentes en radio protection (PCR) et les sessions d'échanges sur la relation à l'entreprise à destination des trois pôles composant les DIRECCTE n'ont pas été rééditées. En outre, en 2010, le département Formations continues avait accompagné le déploiement de CHORUS et MOSS mobilisant un nombre important de jours de formation.

Par ailleurs, la fermeture du CIF de Dijon n'a que très partiellement été compensée par l'ouverture du CIF de Montpellier.

c/ L'offre de services externe a progressé en ce qui concerne la formation interministérielle de lutte contre les fraudes : 121 agents de contrôle ont suivi ces formations dans les CIF, représentant 367 jours de formation. En 2010, 46 agents avaient participé, correspondant à 138 jours de formation. Tous les services concourant à la lutte contre le travail illégal s'inscrivent dans ces actions de formation (inspection du travail, police, gendarmerie, services fiscaux, organismes de protection sociale....).

Les formations reposent sur un réseau interinstitutionnel de formateurs permettant ainsi une approche très œcuménique de la question. Les formateurs interviennent en binômes avec la participation dans chacun d'eux d'un agent de l'inspection du travail.

En 2011, des formations qui n'étaient pas d'actualité les années précédentes, ont été assurées au bénéfice des agents de la DREAL et de l'Autorité de Sécurité Nucléaire (ASN) qui exercent des activités d'inspection du travail. Ces formations sont consécutives à la signature d'une convention signée entre le ministère de l'énergie, du développement durable, des transports et du logement, et de l'autorité de sécurité nucléaire.

La Mission Santé – Sécurité au Travail dans les Fonctions Publiques (SST – FP) a été marquée par l'impossibilité d'accueillir une promotion d'inspecteurs santé et sécurité au travail en raison de la parution tardive des textes réformant la fonction et du report induit de la signature de la convention tripartite DGAFP-Ministère du travail-INTEFP, permettant la mise en œuvre de la formation des inspecteurs.

En revanche, la Mission a accru son activité en ingénierie et recherche et développement en faisant la promotion de la santé – sécurité au travail au travers de colloques et séminaires, conférences.

La Mission a en outre, travaillé sur la documentation mise à disposition du public, principalement sur son site internet.

En dépit de l'absence d'une promotion d'inspecteurs SST, la Mission a concrétisé 98 conventions de formation, assurant ainsi la formation et la sensibilisation de 1613 personnes pour 4074 journées de formation.

2/ Les stagiaires et les agents de la Fonction Publique en 2011

En 2011, 3 235 stagiaires ont été formés (un même agent est compté autant de fois qu'il a suivi une formation) :

- 282 stagiaires en formation statutaire
- 2 953 stagiaires en formation continue (1) et préparation concours.

En regard, 2 400 agents ont été formés (un agent est compté une fois même s'il a suivi plusieurs formations) :

- 282 agents en formation statutaire
- 2 118 agents en formation continue (1) et préparation concours.

Le nombre d'agents venus en formation cette année suit l'évolution générale.

(1) Les actions de formation continue prennent en comptes les actions qui relèvent de l'adaptation immédiate au poste de travail ; de l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers ; du développement des qualifications ou de l'acquisition de nouvelles qualifications continues.

Stagiaires et agents de la fonction publique 2011

A			B			C			Ensemble		
H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total

Nombre de stagiaires ⁽¹⁾

Formation statutaire	76	121	197	19	66	85	0	0	0	95	187	282
Formation continue, préparation aux concours	740	925	16665	292	697	989	61	238	299	1093	1860	2953
Total	816	1046	1862	311	763	1074	61	238	299	1188	2047	3235

A			B			C			Ensemble		
H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total

Nombre d'agents formés ⁽²⁾

Agents n'ayant suivi que des formations statutaires	76	121	197	19	66	85	0	0	0	95	187	282
Agents n'ayant suivi que des formations professionnelles ⁽³⁾	543	630	1173	218	515	733	43	169	212	804	1314	2118
Total	619	751	1370	237	581	818	43	169	212	899	1501	2400

(1) Un même agent est compté autant de fois qu'il a suivi des formations.

(2) Un agent est compté une fois même s'il a suivi plusieurs formations.

(3) Formations continues ou préparations à des concours.

3/ Des ressources formatives mobilisées

Plus de 644 agents issus des services déconcentrés et de l'administration centrale ont consacré 3233 journées (soit 15 ETP) à former d'autres agents, y compris des intervenants d'autres ministères.

Par ailleurs, plus de 80 réunions de travail, dont la moitié pour la formation initiale et l'autre pour la formation continue comptabilisant 550 intervenants, ont été organisées pour créer de nouveaux produits ou mettre à jours les produits existants.

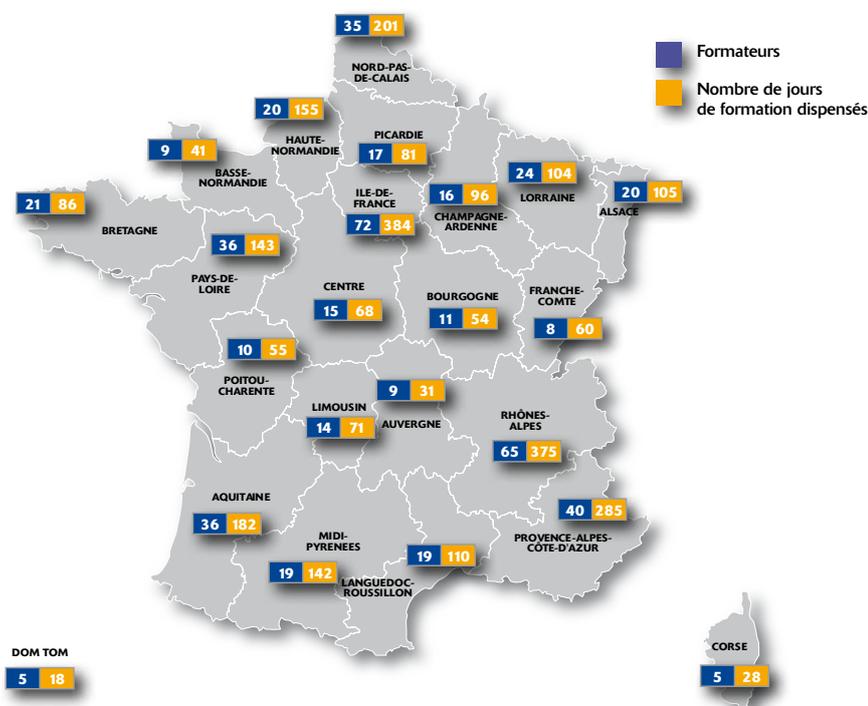
Ces réunions d'une durée comprise entre un et quatre jours, selon les réseaux et les thématiques, viennent s'ajouter aux journées de formation en présentiel évoquées ci-dessus.

Le recours aux intervenants externes (organismes de formation privés, consultants) a été encore réduit de 22% en 2011 (de 976.000 € en 2010 à 761.000 € en 2011).

La mise en place d'accords cadres dans le domaine de la formation (assistance à conception de formation, préparation concours, animation de séminaires et gestion des situations difficiles) a été notifiée en 2010 et les marchés subséquents passés sur leurs fondements ont débuté en 2011.

Il s'agit là d'un travail important de coordination entre les responsables de projet de la direction des études et le département Finances de l'Institut.

En 2011, un premier constat valide l'opportunité de la mise en œuvre de ces outils qui répondent à un réel besoin.



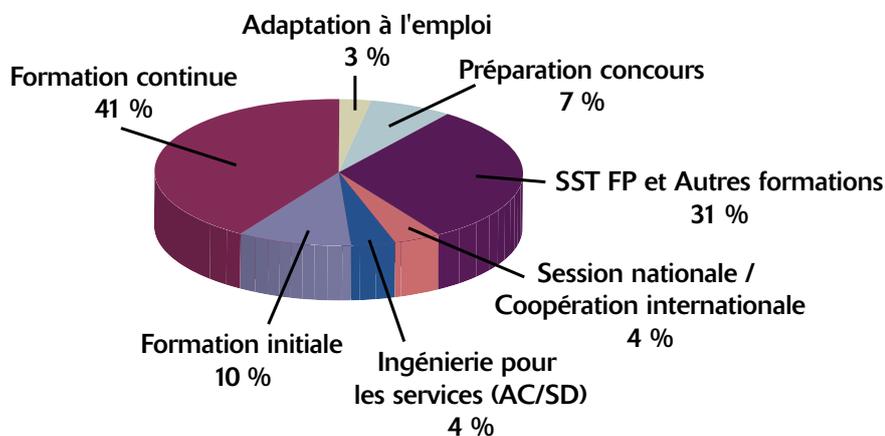
Les chiffres clés de l'activité de formation

		MARCY			CIFs		
		2009	2010	2011	2009	2010	2011
Formation initiale ⁽¹⁾	Stagiaires	296	261	282	245	157	85
	J/F	21 445	16 140	24 785 ⁽²⁾	16 490	15 700	8 075
	Pour information J/S réalisés en stage	13 975	9 225				
<i>Ingénierie F1</i>	Stagiaires	219	255	224	25	117	55
	J/F	476	515	628	43	447	110
	Stagiaires	515	516	506	270	274	140
	J/F	21 921	16 655	25 413	16 533	16 147	8 185
Formation continue	Stagiaires	1505	1 513	1 350	1 016	1 177	979
	J/F	4 806	6 221	3 964	2 749	3 424	3 120
	Stagiaires	396	335	217	32	43	35
<i>Ingénierie FC</i>	J/F	1 071	1 019	603	224	71	68
	Stagiaires	1 901	1 848	1 567	1 048	1 220	1 014
	J/F	5 877	7 240	4 567	2 973	3 495	3 188
Adaptation à l'emploi	Stagiaires	112	125	62	436	332	158
	J/F	484	721	169	3448	3310	1747
Préparation concours	Stagiaires	113	248	135	398	297	317
	J/F	2 308	2 340	2 539	3 044	2 864	2 537
SST FP et autres formations	<i>SST FP</i>	Stagiaires		1 394	1 613		0
		J/F		5 187	4 074		0
	<i>Autres formations</i>	Stagiaires		279	353		24
		J/F		940	854		48
		Stagiaires	1 330	1 673	1 966		24
		J/F	5 568	6 127	4 928		48
Sessions nationales / Coopération internationale	Stagiaires	493	303	231	0	0	0
	J/F	1 533	935	1 122	0	0	0
Ingénierie pour les Services (AC/SD)	Stagiaires	179	98	139	16	24	101
	J/F	750	221	381	32	48	464
TOTAUX	Stagiaires	4 643	4 811	4 606	2 168	2 171	1 730
	J/F	38 441	34 239	39 119	26 030	25 912	16 121

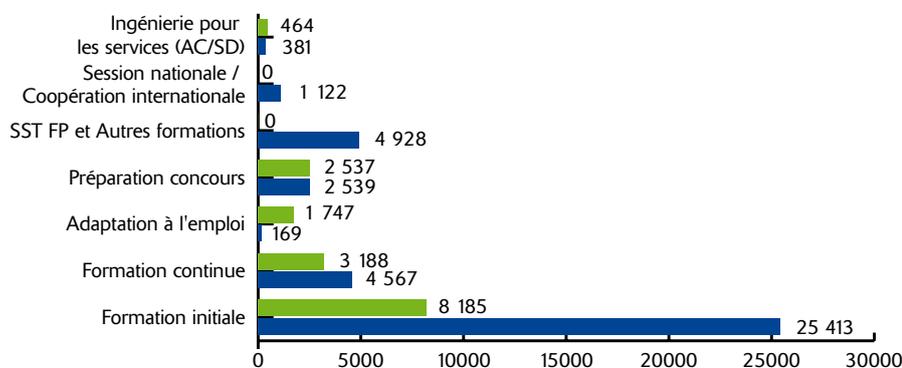
⁽¹⁾ Dont formations statutaires : I.E.T. et I.T. promotion 2009 = 61, promotion 2010 = 81, promotion 2011 = 40, liste aptitude IT = 15 C.T. promotion 2010 = 88 lauréats des concours et examen et seuls 85 d'entre eux ont suivi effectivement la formation

⁽²⁾ Dont 8 690 jours/stagiaire effectués en stages dans le cadre de la formation initiale des inspecteurs-élèves du travail.

Stagiaires formés en 2011 à l'INTEFP Marcy et CIF(s)



Nombre de jours de formation en 2011



Total 2009	Total 2010	Total 2011
541	418	367
37 935	31 840	32 860 ⁽²⁾
13 975	9 225	
244	372	279
519	962	738
785	790	646
38 454	32 802	33 598
2 521	2 690	2 329
7 555	9 645	7 084
428	378	252
1 295	1 090	671
2 949	3 068	2 581
8 850	10 735	7 755
548	457	220
3932	4031	1916
511	545	452
5 352	5 204	5 076
	1 394	1 613
	5 187	4 074
	303	353
	988	854
1 330	1 697	1 966
5 568	6 175	4 928
493	303	231
1 533	935	1 122
195	122	240
782	269	845
6 811	6 982	6 336
64 471	60151	55 240

Partie 1

*L'activité
de formation
de l'Institut*

Rapport d'activité **2011** INTEFP



Le pôle appui ressources pédagogiques et documentaires

Rattaché à la Direction des études, les axes majeurs de ce pôle sont :

- la gestion du Centre ressources
- la poursuite de la dématérialisation des ressources documentaires et pédagogiques
- le développement de la formation en ligne.

1/ Un Centre ressources modernisé

Les travaux de rénovation



L'année 2011 a été marquée par le lancement des travaux qui se sont déroulés pendant la période d'été et qui ont nécessité la fermeture du Centre ressources pendant 3 mois. Les objectifs qui étaient de réaménager l'espace, d'augmenter le nombre d'accès aux ordinateurs en libre service, d'améliorer la convivialité du lieu pour les usagers et de rendre l'espace plus fonctionnel pour les documentalistes ont été atteints.

Le nombre d'accès aux postes fixes est passé de 6 à 11 avec 12 prises réseau supplémentaires pour les ordinateurs portables.



Pour plus de confort et de calme, 5 zones distinctes ont été réaménagées :

- le hall d'accueil et de prêt avec les bureaux des documentalistes
- la salle de consultation multimédia
- la bibliothèque avec un libre accès aux ouvrages
- la salle de travail
- le coin lecture pour la presse.

Le fonds documentaire, géré avec le logiciel Alexandria depuis 2008 et consultable sur notre site Intranet⁽¹⁾, a été entièrement mis à jour grâce à un important travail de « désherbage » des documents proposés en prêt. Il est actuellement composé de 4027 ouvrages, rapports, études, thèses, publications régionales importantes, 394 rapports d'étude des inspecteurs élèves du travail, une centaine de titres de périodiques et de ressources numériques.

Il comprend au 31 décembre 2011

Types de documents	Nombre de notices
Ouvrages	3880
Rapports	147
Rapports d'études des Inspecteurs élèves du Travail	394
Articles de revues	10276
DVD	47
Total	14744

¹ A l'adresse : <http://www.intraint.travail.gouv.fr>

Les recherches documentaires

• Par thème

	2010	2011
Droit du travail - Inspection du travail	199	144
Emploi - Formation professionnelle	75	48
Hygiène, sécurité et conditions de travail	98	56
Economie - Gestion des entreprises et des RH	16	6
Droit international - Droit public, fonction publique et droit privé	68	34
Politique sociale - Problèmes de société - Sciences humaines	7	2
Modernisation des services - Informatique	1	0
Divers (culture générale, pays étrangers....)	17	0
Total	481	290 (- 39,70%)

Les principales thématiques interrogées sont par ordre d'importance et comme pour les années précédentes : le droit et l'inspection du travail, l'hygiène, sécurité et conditions de travail, puis l'emploi - formation professionnelle.

• Par public

	2010	2011
Personnel INTEFP et CIF	158	123
Classe préparatoire intégrée	21	5
Inspecteurs élèves du travail et IT 1/6^{ème}	72	26
Intervenants	2	3
Sessions extérieures - Colloques - Délégations étrangères	1	0
Formation continue dont réseaux de formateurs	3	9
Inspecteurs hygiène et sécurité - ACO	0	1
Administrations du travail, de l'agriculture et des transports	24	14
Autres (étudiants, ...)	4	3
Total	285	184 (-35,43%)

Les publics principaux sont d'abord le personnel de l'INTEFP, suivi des inspecteurs-élèves du travail.

Suite aux travaux de rénovation, la réinstallation des ouvrages s'est effectuée progressivement en raison du désherbage et de la mise à jour du plan de classement qui s'est avérée nécessaire. Ces opérations se poursuivront en 2012 ainsi que la mise en place d'une meilleure signalétique pour améliorer le service aux usagers.



2/ Renforcement de notre offre de formation à distance

Les actions mises en œuvre sont encore peu nombreuses mais témoignent d'une large diversité liée au public concerné et aux contenus diffusés.

En 2011, le développement de notre offre de formation à distance s'est surtout porté sur la préparation aux concours internes de catégorie B avec à la clé 7 nouveaux modules :

- 4 modules purement méthodologiques pour les épreuves écrites : « S'organiser » ; « Se documenter » ; « Bien rédiger » ; « Lire efficacement » ;
- 3 modules spécifiques à chaque type d'épreuve : « La note administrative » ; « La dissertation juridique » ; « Le cas pratique »

Suivront en 2012 des modules pour se préparer aux épreuves orales et un module sur la RAEP.

Cette offre de formation à distance ne vient pas remplacer les formations en salle, mais elle est construite comme un complément en parfaite cohérence. Les sessions en présentiel étant plus ciblées sur la préparation technique aux épreuves.

La promotion 2010 des Inspecteurs Santé Sécurité au Travail (ISST) ainsi que leurs référents ont bénéficié



au cours du 1^{er} semestre 2011 d'un accès à un environnement numérique de formation qui leur a permis :

- d'étudier en ligne 4 modules sur « Le cadre général du code du travail », « Les sources du droit de la fonction publique », « Le risque Incendie - Explosion », et « Introduction au BTP »
- de disposer à tout moment de leurs supports de cours, d'une veille documentaire et d'actualités thématiques en ligne.

Bilan quantitatif des environnements de formation proposés en 2011 sur la plate-forme de FOAD

Intitulé de la formation	Nombre de modules e-learning proposés	Nombre d'apprenants	Taux de suivi e-formation
Formation initiale des contrôleurs du travail dont :	17	88	95 %
• filière RTE (réglementation travail emploi)	7		
• filière CEE (contrôle en entreprise)	7		
• filière DEMA (développement emploi et marché du travail)	3		
Préparation concours contrôleurs du travail	7	82	75 %
Examen professionnel contrôleurs du travail	4	66	67 %
Formation continue des agents du CAI de Metz	1	24	100 %
Formation des Inspecteurs du travail des armées	1	15	40 %
Formation des Inspecteurs hygiène sécurité (ISST)	4	13	100 %
Mobilité filière réglementation travail emploi	12	12	92 %
Mobilité filière réglementation section	9	12	96 %

Il n'existe pas d'évaluation de ces actions en termes d'impact sur le niveau des acquis mais le niveau de satisfaction des utilisateurs est souvent élevé (96% des stagiaires de la dernière promo FICT jugent cette modalité de formation intéressante » ou « très intéressante » et 93% estiment avoir enrichi leur culture professionnelle avec les modules proposés*).

En 2012, l'INTEFP poursuivra le développement de la formation à distance :

- production d'un nouveau module métier sur « La réglementation des risques en Santé Sécurité au Travail »
- poursuite de la production des modules pour la préparation concours catégorie B.

* Source : Résultats de l'enquête en ligne réalisée auprès de la promotion FICT 2010 du 1^{er} juin au 15 juillet 2011.

3/ Création d'un site Internet « Eurodetachement » »

<http://www.eurodetachment-travail.eu/>

Dédié au projet européen porté par la mission des actions européennes et internationales (MAEI) et relatif à la construction d'une action de formation commune entre les inspecteurs du travail et agents impliqués dans le contrôle de la situation de détachement de 6 pays : France, Luxembourg, Espagne, Portugal, Pologne, Belgique, ce site a été conçu pour mieux communiquer, faciliter la coopération entre les administrations du travail des 6 états membres et partager toutes les informations relatives au sujet du détachement des travailleurs. Il constitue un site commun et sert de base ressources aux 6 pays engagés sur ce projet. Ce site dispose d'un espace public, « vitrine » du projet européen et d'un espace « professionnel » privé alimenté par le comité de pilotage de chacun des pays concernés, tous deux disponibles dans les 5 langues des pays concernés.



4/ Poursuite du développement du site internet pour la mission santé sécurité au travail

<http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr>

Destiné à la promotion de la « Santé Sécurité au Travail dans la fonction publique », ce site répertorie maintenant plus de 1500 documents sur ce thème dont la recherche a été facilitée à l'aide d'un moteur de recherche et d'un nuage de mots-clés. Il permet aussi la publication de l'offre de formation proposée par l'Institut dans ce domaine. Sa fréquentation moyenne, en constante progression, est actuellement de 10 000 visiteurs mensuels.



Projets TIC 2012

Un poste de gestionnaire de sites Web a été créé au 1^{er} décembre 2011 pour accompagner le développement des produits et services multimédia dans le cadre de la politique de développement des TIC de l'Institut. Les refontes totales des sites Intranet <http://www.intraint.travail.gouv.fr> et Internet <http://www.institut-formation.travail.gouv.fr> sont d'ores et déjà programmées.

1/ Chiffres clés et commentaires

1.1/ Formations initiales des inspecteurs du travail

• Inspecteurs élèves du travail

Trois promotions d'inspecteurs élèves du travail se sont croisées en 2011.

- La promotion 2009 a terminé sa formation, débutée 18 mois plus tôt, en février 2011. Au terme de la période de formation professionnelle, 61 inspecteurs élèves ont

été titularisés dans le grade d'inspecteur du travail

- La promotion 2010 (81 inspecteurs élèves du travail) a poursuivi sa formation tout au long de l'année 2010 et l'ensemble des inspecteurs élèves a été titularisé le 2 décembre 2011. La formation complémentaire de 3 mois sera organisée en 2012.
- La promotion 2011 (40 inspecteurs élèves du travail) a été accueillie en septembre 2011. Elle achèvera sa formation professionnelle fin novembre 2012.

L'INTEFP a délivré ainsi 14 770 journées de formation liées à la formation initiale des inspecteurs élèves du travail et organisait en lien avec les services déconcentrés 8 690 journées de stage.

Profil des promotions 2009 – 2010 – 2011

	Promotion 2009	Promotion 2010	Promotion 2011
Nombre d'Inspecteurs Elèves du Travail	61	81	40
Répartition interne/externe	35% internes 65% externes	21% internes 79% externes	25% internes 75% externes
Répartition par sexe	49% femmes 51% hommes	66% femmes 34% hommes	65% femmes 35% hommes
Répartition par âge	53% moins de 30 ans 47% plus de 30 ans	66% moins de 30 ans 34% plus de 30 ans	65% moins de 30 ans 35% plus de 30 ans
Répartition par niveau de diplôme	73% bac + 4 et plus 15% bac + 3 12% bac + 2	82% bac + 4 et plus 17% bac + 3 1% bac + 2	80% bac + 4 et plus 20% bac à bac + 3



Inspecteurs du travail
Promotion 2010

- La promotion d'inspecteurs du travail issus de la liste d'aptitude et de la voie d'accès professionnelle était composée de 15 inspecteurs du travail en 2011.



Inspecteurs du travail
Promotion 2011 VAP

La formation d'une durée de 12 semaines a été basée à la fois sur des enseignements collectifs et sur l'organisation de parcours de formation individualisés.

900 journées de formation ont été délivrées dans le cadre de ce dispositif.

En 2011, ce dispositif de formation a été baptisé par les stagiaires « La VAPTITUDE ».

**Dans le cadre de la formation initiale des cadres A,
15 750 journées stagiaires ont été dispensées en 2011**

1-2/ Formation initiale des contrôleurs du travail de la promotion 2010

La promotion 2010 se compose de 88 contrôleurs du travail issus principalement des concours interne et externe et de l'examen professionnel d'accès à ce corps en 2009.

Les modalités de leur formation initiale sont fixées par arrêté du 10 janvier 2005 et comportent en alternance, des périodes d'enseignement dans les centres interrégionaux de l'institut après un séminaire d'accueil de l'ensemble de la promotion au siège à Marcy l'Etoile et des périodes pratiques (stages) hors de l'institut auquel s'ajoute de la formation à distance.

D'une durée de 12 mois dont 20 semaines à l'institut, ce dispositif de formation professionnalisante prépare les stagiaires à l'exercice de leur nouveau métier.

En janvier 2011, tous les contrôleurs de la promotion ont été regroupés lors d'un séminaire d'accueil et d'intégration particulièrement apprécié au siège de l'institut.

Cette première semaine de formation est toujours un moment fort au cours de laquelle ils découvrent l'équipe pédagogique qui travaille sur le contenu de leur formation, les grands principes de la formation, les objectifs des filières de formation, la plate-forme de formation à distance, les règles régissant leur indemnisation pendant la formation, les orientations des politiques des différentes administrations centrales du ministère du travail, de l'emploi et de la santé dont

celles de la Direction Générale du Travail, autorité centrale de l'inspection du travail, mais aussi les droits et obligations du contrôleur du travail, mais aussi les systèmes d'information du ministère, sans oublier, une présentation de l'histoire dudit ministère.

Les séquences suivantes se déroulent en CIF (Centres inter-régionaux de formation) et comprennent des apprentissages de culture commune et d'autres plus spécifiques liés à leur poste d'affectation dans les services déconcentrés (DIRECCTE).

Trois filières qui répondent à leurs besoins :

- sur le champ travail :

1/ la filière contrôle en entreprise

2/ la filière réglementation du travail

- sur le champ emploi et formation professionnelle :

3/ la filière développement de l'emploi et marché du travail

Un maître de stage est désigné dans chaque structure par sa hiérarchie pour suivre au quotidien le nouveau contrôleur du travail stagiaire pendant sa formation initiale.

Chaque contrôleur possède un livret de liaison conçu par filière de même que le maître de stage et le responsable de formation.

Des parcours individualisés sont mis en place pour ceux qui ne peuvent pas être rattachés à une filière pendant toute cette période.

Un séminaire de clôture à Marcy l'Etoile met fin à ce cursus de formation initiale.



**Contrôleurs du travail
Promotion 2011**

¹ non inclus la préparation au concours interne de secrétaire administrative

1-3/ La préparation aux concours

En lien avec la Dagemo, l'INTEFP met en œuvre des modules de formation préparant à différents concours et examens internes et externes du ministère du travail.

Concours de catégorie A

• Concours interne d'inspecteur du travail :

Un cycle préparatoire au concours susvisé est ouvert aux agents de catégorie B ayant 4 ans d'ancienneté dans le service public. Il a réuni en 2011 douze personnes. Cette préparation d'une durée de 18 semaines a été organisée et s'est déroulée au Centre interrégional de formation de Montrouge (cf partie « activités par CIF »). Pour le concours 2011, sur seize agents préparés, 7 contrôleurs du travail ont été reçus au concours d'inspecteur du travail ; ce résultat témoignant de la qualité de cette préparation.

1 316 journées de formation ont été délivrées dans le cadre de cette préparation.

• Concours externe d'inspecteur du travail

Dans le cadre de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique signée le 2 décembre 2008, le ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville a décidé en 2009 la mise en place d'une classe préparatoire intégrée (CPI) au concours externe d'inspecteur du travail.

En 2010, la classe préparatoire intégrée avait accueilli 18 auditeurs pour 5 mois. La préparation aux épreuves écrites s'appuyait sur des apports méthodologiques et théoriques et sur l'organisation de plusieurs devoirs réguliers dans les conditions du concours. A chaque auditeur de la CPI était associé également un tuteur issu du corps de l'inspection du travail.

Ils ont passé le concours externe d'inspecteur du travail en 2011. 7 d'entre eux ont été admissibles puis admis à l'issue de la préparation à l'oral. Ils ont intégré la promotion 2011 des inspecteurs élèves du travail.

En 2011, la CPI était composée de 12 auditeurs qui passeront les épreuves écrites du concours en 2012.

1 528 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.

• Examen d'attaché principal des affaires sanitaires et sociales :

99 personnes ont suivi la préparation à l'oral du principalat d'attaché. Cette préparation repose sur un module méthodologique, un cycle de conférences et des jurys blancs.

247 journées de formation ont été délivrées dans le cadre de cette préparation.

• Professionnalisation des jurys de concours

Dans le cadre de la réforme des modalités de recrutement dans le corps de l'inspection du travail, se traduisant notamment par une révision des épreuves du concours, l'INTEFP a mis en place des formations rendues obligatoires pour les membres des jurys :

- du concours interne et externe d'inspecteur

du travail

- de la voie d'accès professionnelle au grade d'inspecteur du travail
- du 3^{ème} concours

14 journées de formation ont été dispensées pour professionnaliser les jurys de concours.

Concours de catégorie B :

• Examen professionnel d'accès au corps des contrôleurs du travail (EPCT)

Cet examen est ouvert aux adjoints administratifs justifiant de 15 ans de service public au 1^{er} janvier de l'année d'ouverture de l'examen dont au moins 3 ans dans les services déconcentrés.

La préparation a été organisée et mise en œuvre dans les Centres interrégionaux de formations de Lille, Nancy, Nantes et Montpellier. Elle se décompose en 3 modules de 7 jours au total dont 3 jours consacrés à un jury blanc.

• Concours interne de contrôleur du travail

Ce concours est ouvert aux adjoints administratifs ayant au moins 4 ans de service public. Ces agents bénéficient de 10 jours de préparation à l'écrit et à l'oral du concours.

Cette préparation à l'instar de l'EPCT a été également organisée et mise en œuvre dans les centres interrégionaux de formation de Lille, Lyon et Nancy.

Dans le cadre de la préparation au concours interne de catégorie B, 271 journées stagiaires ont été dispensées en 2011.

• Concours externe de contrôleur du travail

En 2011, pour la première fois, a été organisée une classe préparatoire intégrée au concours externe de contrôleur du travail.

Basée sur les mêmes principes pédagogiques que la CPI d'inspecteur du travail, cette préparation a réuni, pendant 2 mois, 12 auditeurs sélectionnés sur dossier puis entretien. Ils passeront le concours externe de contrôleurs du travail en 2012.

720 journées de formation ont ainsi été dispensées dans ce cadre.



Classe préparatoire intégrée concours externe contrôleurs du travail Promotion 2011

2/ Les faits marquants

• La formation initiale des inspecteurs du travail

En 2008, un processus de travail et de concertation pour réformer le cadre réglementaire de la scolarité des inspecteurs élèves du travail avait été engagé. Piloté par la DAGEMO, il avait associé les services centraux et déconcentrés de l'administration du travail et de l'emploi, les organisations syndicales représentées au CTPM ministériel et l'INTEFP.

Le 1^{er} septembre 2010, 81 inspecteurs élèves ont inauguré le nouveau dispositif issu de cette réforme. Pré-affectés à l'issue du concours dans l'ensemble des régions métropolitaines, ils ont suivi, durant leur période de formation professionnelle de 15 mois, des enseignements à l'INTEFP en alternance avec des stages dans les services déconcentrés, en entreprise, en juridiction ou encore à l'étranger. A l'issue de ces 15 mois, en décembre 2011, ils ont tous été titularisés et affectés pour 6% sur le champ du contrôle de la formation professionnelle, pour 39% sur le champ de l'emploi et pour 55% d'entre eux sur le champ travail.

Ils bénéficieront en 2012 de 3 mois de formation complémentaire adaptée à leur prise de poste.

Comme tout nouveau dispositif, la formation initiale des inspecteurs du travail fera l'objet en 2012 d'une évaluation et d'un bilan à l'issue desquels des aménagements pourront être réalisés.

• La formation à distance dans le cadre de la préparation aux concours

Un important travail de conception de modules de formation à distance a été réalisé en 2011 dans le cadre de la préparation aux concours et examens de catégorie B (117 jours de conception). Sans se substituer aux modules en présentiel, ils viennent utilement compléter cette préparation par des apports méthodologiques et des exercices relatifs aux épreuves écrites comme orales.

Le dispositif complet avec à la clé 7 modules en ligne sera opérationnel au 1^{er} semestre 2012.

3/ Partenariats

L'INTEFP a également organisé dans le cadre du RESP trois sessions inter-écoles du 7 au 11 mars 2011.

Ces sessions ont accueilli en tout 74 élèves ou stagiaires des écoles suivantes : Ecole Nationale de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (ENPJJ), Ecoles Nationales d'Application des Cadres Territoriaux (ENACT Dunkerque et Montpellier), Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire (ENAP), Ecole Nationale des Douanes (END), Ecole Nationale des Greffes (ENG), Ecoles des Hautes Etudes de Santé Publique (EHESP), Ecole des Officiers de Gendarmerie Nationale (EOGN), Ecole Nationale Supérieures des Officiers Sapeurs Pompiers (ENSOSP), Ecole Supérieure de l'Education Nationale (ESEN), Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Police (ENSOP).

Les trois sessions organisées à l'INTEFP portaient sur les thèmes suivants :

- "la relation à l'usager : comment faire face aux comportements agressifs"
- "la lutte contre les discriminations"
- "les risques psychosociaux"

Ces sessions inter-écoles ont permis aux futurs cadres des services publics, de réfléchir, d'échanger et de se positionner sur leurs champs communs d'intervention, en mettant en perspective les moments de rencontres, de confrontations, de négociation entre les différentes professions afin de déterminer les espaces possibles de coopération, de coordination ou d'ajustement mutuel.



1/ Les principaux chiffres commentés

En 2011, le département formations continues a réalisé 9 671 jours de formation pour 2 801 stagiaires (adaptation au poste et formation continue) tant à Marcy l'Etoile que dans les centres interrégionaux de formation (CIF).

On note une baisse du nombre de jours de formation entre 2010 et 2011, excepté dans le domaine de l'emploi formation professionnelle qui progresse régulièrement (+40% entre 2009 et 2011)

Plusieurs facteurs expliquent cette baisse.

Adaptation au poste : en 2010, le nombre de jours de formation pour les parcours d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle comprenait les journées d'accueil pour les agents et leurs référents, journées destinées à la présentation du nouveau dispositif et qui n'ont pas été reconduites pour la deuxième année d'exercice. La fermeture du CIF de Dijon ainsi que la montée en charge progressive du CIF de Montpellier sont égale-

ment des éléments à prendre en compte.

Formation continue : des actions de formation, conjoncturelles en 2010 n'ont, de ce fait, pas été reconduites en 2011 : quatre séminaires d'accompagnement à la politique du travail et des sessions de qualification de personnes compétences en radio protection ; deux sessions d'échanges sur la relation à l'entreprise pour les trois pôles DIRECCTE ; enfin dans le domaine des formations transversales et des formations techniques, le département avait réalisé en 2010 l'appui au déploiement de CHORUS et de MOSS avec un nombre de jours de formation très important et qui ne figurent plus dans l'offre 2011.

Les jours d'ingénierie de formation s'étaient considérablement accrus avec la conception du dispositif d'accompagnement à la mobilité et n'ont donc pas été sollicités en 2011.

En moyenne les stagiaires ont suivi 3,4 jours de formation soit moins que l'année précédente, à mettre en rapport avec la non reconduction des formations CHORUS et MOSS, formations avec des durées longues.

2/ Tableau récapitulatif Formation continue

		MARCY		CIFs		Total	
		2010	2011	2010	2011	2010	2011
Relations du travail et dialogue social ⁽¹⁾	Stagiaires	503	294	480	471	983	765
	J/F	1 618	1 085	1 505	1 616	3 123	2 701
Politique emploi et formation professionnelle	Stagiaires	225	260	275	277	500	537
	J/F	540	471	578	796	1 118	1 267
Management et administration générale	Stagiaires	367	457	415	231	782	688
	J/F	1 715	1 058	1 313	708	3 028	1 766
Formations techniques	Stagiaires	418	310	7	0	425	310
	J/F	2 348	1 292	28	0	2 376	1 292
Ingénierie de formation	Stagiaires	335	217	43	35	378	252
	J/F	1 019	603	71	68	1 090	671
Encadrement DIRECTE	Stagiaires		29		0	0	29
	J/F		58		0	0	58
TOTAL	Stagiaires	1848	1567	1220	1014	3 068	2 581
	J/F	7 240	4 567	3 495	3 188	10 735	7 755

Adaptation au poste de travail

		MARCY		CIFs		Total	
		2009	2010	2009	2010	2009	2010
Mobilité	Stagiaires	81	1	296	124	377	125
	J/F	435	4	3 166	1 611	3 601	1 615
Prise de poste	Stagiaires	44	61	36	34	80	95
	J/F	286	165	144	136	430	301
TOTAL	Stagiaires	125	62	332	158	457	220
	J/F	721	169	3 310	1 747	4 031	1 916

3/ Les faits marquants

3.1/ Adaptation au poste

2011 a vu la consolidation du dispositif d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle avec quatre parcours vers la section d'inspection et un parcours emploi développement local.

Le parcours d'accompagnement pôle travail renseignements conduit par le CIF de Montpellier a été revu entièrement pour répondre au plus près des besoins des agents des services renseignements ou en SCT.

Le cycle d'accompagnement à la prise de poste de l'encadrement intermédiaire a été complété par une offre d'immersion en services déconcentrés et administrations centrales.

3.2/ Relations du travail

En 2010, l'INTEFP avait lancé avec la DGT et en partenariat avec l'ANACT, un projet concernant le développement des compétences de l'administration du travail sur le champ de l'ingénierie des relations sociales avec une phase de diagnostic dans dix régions parties prenantes du projet.

L'objectif était d'identifier, d'analyser, de capitaliser et de diffuser les pratiques des services sur des champs d'intervention qui, au-delà de la seule application de la réglementation du travail, impliquent des relations et interactions avec les partenaires sociaux et les acteurs des politiques publiques.

Ce projet a abouti en 2011 à un séminaire qui a permis de restituer et partager avec les régions engagées dans la phase de diagnostic, l'analyse des modes d'intervention au regard de l'ingénierie des relations sociales.

3.3/ Emploi formation professionnelle

L'offre de l'INTEFP dans ce domaine s'est fortement enrichie avec de nouvelles formations pour accompagner les politiques de l'emploi, en particulier dans le domaine de l'appui à la mobilisation et la gestion du dispositif d'activité partielle ainsi que sur le développement des compétences pour la mise en œuvre des mesures en faveur de l'insertion des jeunes.

Sur le champ des mutations économiques, outre les

formations déjà au catalogue, l'INTEFP a organisé un séminaire d'échanges et de réflexion pour les DIRECCTE et conçu une nouvelle formation pour accompagner l'évolution du dispositif d'appui aux mutations économiques.

Dans le domaine de la formation professionnelle, des formations pour appuyer le développement de l'alternance ont été mises en place ainsi que des actions à destination des services régionaux de contrôle sur le contrôle des fonds FSE.

3.4/ Formations transversales

2010 avait été l'année du déploiement de CHORUS avec un appui de l'INTEFP pour faciliter l'appropriation de cet outil de gestion. En 2011, l'effort de formation a été poursuivi pour consolider les compétences des utilisateurs, par la mise à disposition de formateurs dans les DIRECCTE et dans les structures du bloc 3 (ministères des finances, de la culture, du travail et de la santé).

Trois sessions aux techniques de négociation ont permis à des agents des trois pôles des DIRECCTE d'acquérir ou de consolider leurs compétences dans les différentes situations de négociation auxquelles ils sont confrontés dans l'exercice de leurs activités professionnelles.

3.5/ Formations techniques

Une formation à la prise en main de l'outil SINTRA (système d'information de l'inspection médicale du travail) a été conçue pour les médecins inspecteurs du travail.

Le département FC a également accompagné le ministère sur trois projets importants : le changement du système de sécurité informatique, l'initialisation du SIC des DIRECCTE avec les formations SHAREPOINT et enfin l'anticipation dès la fin 2011 du déploiement d'OFFICE 2010 et Window 7 prévu en 2012, avec la mise en place d'un dispositif de formateurs relais et la conception et la rédaction de fiches pédagogiques.

3.6/ Offre de services aux régions

Comme chaque année, l'INTEFP met à disposition des actions de formation par le biais des réseaux de formateurs dans le cadre des plans régionaux de formation.

En 2011, le département formation continue a enregistré 102 sollicitations des DIRECCTE concernant 29 actions de formation essentiellement dans le domaine travail.

1/ L'offre de services auprès des DIRECCTE

L'INTEFP vient en appui des DIRECCTE pour la réalisation d'une partie des formations inscrites dans les programmes régionaux de formation.

Les CIF sont positionnés en interface entre les DIRECCTE et le département formation continue de l'INTEFP qui produit des formations modélisées mise en œuvre par les CIF.

En 2011, le département formation continue a enregistré 102 sollicitations correspondant à 29 actions de formation modélisées ayant trait principalement au champ «Travail».

2/ La formation des agents des services d'Outre mer

En 2011, 380 stagiaires des services d'Outre mer se sont inscrits aux différentes formations proposées par l'INTEFP : formation continue, participation aux séminaires, stages obligatoires suite aux diverses évolutions des applicatifs ou politiques mises en œuvre, préparation aux concours ou examens professionnels, sans compter les inscriptions au CNED pour les préparations aux concours d'inspecteur ou de contrôleur du travail.

En matière de formation continue, le nombre total de ces déplacements est plafonné annuellement par un quota de **60** billets d'avion réparti par services.

Pour les formations obligatoires, il n'y a pas de quota.

Quelques chiffres clés

Par origine administrative des stagiaires

	Formation Continue Hors actions sur sites		Formation Concours		Parcours de mobilité		Total	
	Stag	j/Stag	Stag	j/Stag	Stag	j/Stag	Stag	j/Stag
Guadeloupe	32	106	6	114	1	15	39	235
Guyane	31	89	1	2	0	0	32	91
Martinique	31	93	2	5	7	62	40	160
Réunion	43	110	22	81	1	4	66	195
Mayotte	15	49	4	13	8	46	27	108
Saint Pierre et Miquelon	2	4	1	3	0	0	3	7
Polynésie Française	0	0	0	0	0	0	0	0
Nouvelle Calédonie	2	4	0	0	0	0	2	4
Total	156	455	36	218	17	127	209	800

Par catégorie

	Formation Continue Hors actions sur sites		Formation Concours		Parcours de mobilité		Total	
	Stag	j/Stag	Stag	j/Stag	Stag	j/Stag	Stag	j/Stag
Catégorie A	76	214	10	22	13	73	99	309
Catégorie B	67	206	5	114	4	54	76	374
Catégorie C	8	20	21	82	0	0	29	102
Autre public	5	15	0	0	0	0	5	15
Total	156	455	36	218	17	127	209	800

L'offre de services en Outre mer

En 2011, les Antilles-Guyane ont sollicité l'aide de l'INTEFP tant du point de vue pédagogique que financier pour mettre en place des formations localement ou en inter-DOM.

Plusieurs formations continues ont ainsi été organisées dans leurs locaux.

• Martinique (2 actions)

Une action sur site

Un module de perfectionnement en matière de travail illégal destiné aux membres du CODAF (inspection du travail, services sociaux et fiscaux, pôle emploi, douanes) dans le cadre de l'offre de formation interinstitutionnelle qui fait suite au module d'initiation réalisé l'an dernier.

Ce stage animé par deux formateurs, membres du réseau interinstitutionnel de l'INTEFP, s'est déroulé dans les locaux de la DIECCTE en avril 2011 et a concerné **une quinzaine de personnes** pendant 3 jours.

Cette formation très dense au niveau de son contenu a été très appréciée par les stagiaires et les bilans très positifs soulignent la qualité de l'animation, son caractère interactif et le souhait affirmé de poursuivre cette formation par des modules nouveaux en 2012.

Comptabilité des entreprises et des associations - module de perfectionnement-

Une action inter-DOM

D'une durée de 5 jours, cette formation avait pour objectif de permettre aux agents d'être en capacité de maîtriser les fondamentaux en matière de comptabilité des entreprises et des associations et d'utiliser l'analyse économique et financière comme aide à la décision.

Répartition des 16 stagiaires

Martinique	10
Guadeloupe	4
Guyane	2

• Guadeloupe (1 action sur site)

Comptabilité des entreprises et des associations - module d'initiation-

Les mêmes formateurs de l'action qui s'est déroulée en Martinique ont animé également cette formation dans les locaux de la DIECCTE.

Cette formation a concerné 13 agents du service régional de contrôle, d'autres agents du pôle 3E et du pôle T.

• Guyane (3 actions sur site)

Ont été organisés successivement les stages suivants :

- contrôle des équipements de travail chez l'utilisateur (3j)

- appareils de levage (2j)

Les deux groupes étaient composés d'agents de contrôle de l'inspection du travail, d'un ingénieur de prévention et d'agents de la caisse générale de sécurité sociale soit 15 stagiaires pour chacune des actions.

L'animation était assurée par un formateur de la DGT et un ingénieur de prévention.

Ces formations répondaient à des actions du plan régional santé au travail.

- transport routier –initiation-

L'objectif était de permettre aux agents de contrôle de mieux assurer leurs missions dans le secteur des transports routiers

9 stagiaires ont suivi cette formation sur 5 jours calendaires.

• Mayotte

Compte-tenu des changements organisationnels de la DIECCTE devenue, au 1^{er} janvier 2011, un département français, l'INTEFP a contribué à la prise en charge financière partielle d'une formation bureautique pour 19 agents.

• Polynésie française

L'INTEFP a conclu une convention cadre en novembre 2011 avec la direction du travail de Polynésie Française relative à une prestation de formation au bénéfice d'agents de contrôle sur les champs de la formation initiale et continue. Sont concernés : les contrôleurs du travail, les inspecteurs du travail, l'adjoint au directeur et le directeur lui-même.

En décembre 2011, deux formateurs ont animé des modules de formation sur le contrôle de la rémunération (9 stagiaires), la méthodologie de rédaction des procédures pénales (9 stagiaires) et la méthodologie de contrôle (10 stagiaires).

Une autre convention a été signée entre l'INTEFP et le Fonds Paritaire de gestion de la formation professionnelle continue des salariés de Polynésie Française afin de dispenser des actions de formation pour une durée totale de 10 jours en mai 2011 en faveur des salariés des entreprises de droit privé et des dirigeants de ce territoire sur les problématiques suivantes :

- démarches d'évaluation des risques (bilan et approfondissement) avec 1 groupe de stagiaires
- méthodes d'évaluation des risques et élaboration du document unique avec 2 groupes de stagiaires
- sensibilisation et prévention des risques chimiques avec 2 groupes de stagiaires.

• Nouvelle Calédonie

L'INTEFP a organisé, pour un technicien sécurité de la direction du travail et de l'emploi, un parcours d'immersion de 9 jours dont l'objectif était de lui permettre d'acquérir les compétences nécessaires sur le champ «travail» en matière d'évaluation des risques dans les TPE et les PME et en matière d'équipement de travail, d'appréhender la pratique sur le terrain de la réglementation européenne notamment. Cet agent a été inscrit au salon PREVENTICA à Lyon et a poursuivi son immersion à la DIRECCTE Rhône-Alpes.

Actions sur sites*

	Stag	j/Stag
Guadeloupe	20	98
Guyane	30	76
Martinique	31	135
Réunion	1	3
Mayotte	1	3
Saint Pierre et Miquelon	1	3
Polynésie Française	87	795
Nouvelle Calédonie	0	0
Total	171	1113

Par catégorie

	Actions sur sites*	
	Stag	j/Stag
Catégorie A	32	134
Catégorie B	40	142
Catégorie C	2	10
Autre public	97	827
Total	171	1113

* Y compris réunions RFO sur le site de Marcy-L'étoile (1 agent par DOM)

Par origine administrative des stagiaires

	Formation continue Hors actions sur sites		Préparation concours		Parcours de mobilité		Actions sur sites		Total	
	Stag	j/Stag	Stag	j/Stag	Stag	j/Stag	Stag	j/Stag	Stag	j/Stag
Guadeloupe	32	106	6	114	1	15	20	98	59	333
Guyane	31	89	1	2	0	0	30	76	62	167
Martinique	31	93	2	5	7	62	31	135	71	295
Réunion	43	110	22	81	1	4	1	3	67	198
Mayotte	15	49	4	13	8	46	1	3	28	111
Saint Pierre et Miquelon	2	4	1	3	0	0	1	3	4	10
Polynésie Française	0	0	0	0	0	0	87	795	87	795
Nouvelle Calédonie	2	4	0	0	0	0	0	0	2	4
Total	156	455	36	218	17	127	171	1113	380	1913

Par catégorie

	Formation continue Hors actions sur sites		Préparation concours		Parcours de mobilité		Actions sur sites		Total	
	Stag	j/Stag	Stag	j/Stag	Stag	j/Stag	Stag	j/Stag	Stag	j/Stag
Catégorie A	76	214	10	22	13	73	32	134	131	443
Catégorie B	67	206	5	114	4	54	40	142	116	516
Catégorie C	8	20	21	82	0	0	2	10	31	112
Autre public	5	15	0	0	0	0	97	827	102	842
Total	156	455	36	218	17	127	171	1113	380	1913

3/ la formation des agents des DREAL et de l'ASN

En 2011, dans le cadre d'une convention signée avec le ministère de l'Écologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement (MEDDLT) et l'Autorité de Sureté Nucléaire (ASN) 51 agents des DREAL et de l'ASN qui exercent les missions d'inspecteurs du travail ont reçu des formations communes sur « le métier d'inspecteur du travail ».

Ces formations visent à donner des repères, (notamment méthodologiques) aux participants à partir de la résolution de situations qu'ils sont amenés à rencontrer.

Elles se déroulent en deux temps : une première séquence sur les relations individuelles et collectives du travail et une deuxième séquence sur la santé et la sécurité au travail avec visite de chantiers.

Par ailleurs, en appui à la politique de l'Autorité de Sureté Nucléaire qui souhaite développer la professionnalisation des agents qui exercent ces missions, trois inspecteurs ont intégré à la fois, des modules relevant de la formation initiale et d'autres relevant de l'offre nationale de formation.

Deux journées de formation-action se sont déroulées dans leurs locaux parisiens :

- une journée sur l'amiante
- une autre journée portant sur le contrôle des équipements de travail .

4/ La formation interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal

La lutte contre le travail illégal est une priorité d'action régulièrement rappelée par le gouvernement qui s'inscrit dans des plans d'actions nationaux biennuels.

L'ensemble des services de l'Etat (inspection du travail, police, gendarmerie, services fiscaux...) se mobilisent ainsi que les organismes de protection sociale pour intervenir aussi bien dans le domaine de la prévention que de la répression.

Descriptif de l'offre

Cette formation comporte deux modules généralistes de trois jours chacun :

- un module d'initiation
- un module de perfectionnement

S'y ajouteront, à partir de 2012, des sessions de

spécialisation d'une journée, consacrée à des thématiques spécifiques (fraudes transnationales et fausse sous-traitance par exemple ainsi qu'un module portant sur la méthodologie de contrôle conjoint.

Cette offre est mise à la disposition de l'ensemble des agents de contrôle habilités en matière de lutte contre le travail illégal (policiers, douaniers, agents de recouvrement des URSSAF et des MSA, agents des services fiscaux, agents de contrôle de l'inspection du travail, gendarmes) mais aussi depuis 2011, aux agents de Pôle Emploi chargés de la répression des fraudes.

L'animation

Elle repose sur un réseau interinstitutionnel de formateurs issus des différentes administrations ou institutions participant à la lutte contre le travail illégal.

Ces formateurs sont désignés par leur hiérarchie et sont par ailleurs, pour la plupart, déjà formateurs dans d'autres réseaux internes.

Leur intervention en binôme affirme la volonté de porter d'une part, un regard transversal sur les organisations, les fonctionnements, les méthodes et d'autre part, de capitaliser les expériences.

Chaque binôme est constitué obligatoirement d'un agent de contrôle de l'inspection du travail et d'un agent d'un autre corps de contrôle.

Pour les formateurs, cette ouverture et cette diversification d'activité constituent un moyen supplémentaire de motivation, d'investissement professionnel, de développement des compétences et de professionnalisation.

Une charte du réseau interinstitutionnel de formateurs en matière de lutte contre le travail illégal précise les droits et obligations de ces formateurs et de l'INTEFP.

L'activité pédagogique

121 agents de contrôle ont suivi ces formations dans les centres interrégionaux de l'INTEFP représentant 367 jours de formation contre 68 agents et 155 jours en 2010.

Répartition des stagiaires

Pole emploi	6
Agents de recouvrement des URSSAF et de la MSA	20
Agents de contrôle inspection du travail	67
Gendarmes	23
CPAM/caisse des congés payés	5

IV / Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques (MSSTFP)

L'activité de la Mission Santé-Sécurité au travail dans les fonctions publiques aura été marquée en 2011 en interne par :

- l'absence d'accueil d'une Promotion d'Inspecteurs santé et sécurité au travail (reportée début 2012)
- le développement d'une activité de promotion de la SST (conférences)
- la mobilisation de toute l'équipe de la Mission pour perfectionner ses activités (Organisation interne, Guides de procédures, Gestion des dossiers et des conventions, Dossiers documentaires, Vade-mecum SSTFP...).

En externe, la parution du décret du 28 juin et de la circulaire du 9 août relatifs à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique de l'état constitue l'événement majeur qui va dès 2012 emporter de nombreuses modifications pour les acteurs (ISST, Assistants et Conseillers de prévention, Membres de CHSCT, Equipes pluridisciplinaires), les activités (Fonctionnement des CHSCT) les organisations et les territoires (architecture des CHSCT).

Réforme du dispositif interministériel de professionnalisation des ISST

Développement et mise à jour de didacticiels sur la plate-forme à distance (FOAD).

Labellisation du dispositif de professionnalisation des inspecteurs et inspectrices santé et sécurité au travail (ISST). Comité de labellisation de l'Ecole de la RH de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) (Janvier).

Présentation du dispositif de professionnalisation des ISST aux membres de la Commission centrale hygiène et sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (Octobre).

Accueil de la promotion des ISST 2011. DGAFP (Novembre) (arrivée à l'INTEFP en 2012).

Signature d'une « Convention pour la mise en œuvre de la formation des ISST ». DGAFP, Ministère du travail, INTEFP a été signée fin décembre 2011.

Formation « développement des compétences » pour les ISST sur l'Enquête accident du travail (Méthodes de l'arbre des causes et de l'entretien cognitif). Novembre.

Formation des ACMO/AdP et Membres de CHS-CT

La Mission a continué à développer son offre de formation / professionnalisation dans de nombreux départements ministériels et leurs établissements publics : Culture, Education Nationale, Enseignement supérieur, Intérieur, Justice, Santé et avec les Instituts régionaux d'administration (IRA) et les plates-formes

RH des Préfectures en liaison avec les responsables des Centres interrégionaux de formation de l'INTEFP.

La proposition de dérouler les dispositifs en 3 jours + 2 jours qui permet un temps de retour sur le terrain connaît de plus en plus de « succès ». Cette modalité permet aux stagiaires de revenir en formation avec des questions qui leur sont spécifiques et optimisent ainsi les deux journées finales.

Accompagnement de projets

Professionnalisation des inspecteurs du travail des Armées (Action pénale).

Promotion de la SST dans la fonction publique (Conférences)

« Les CHS(CT) de la fonction publique. Lieu de gouvernance de la SST ? Un ressort pour le dialogue social ». Formation membres de CHS SNU-TEF. Paris (Février).

« Comprendre l'accord et ses enjeux pour agir. Vers de nouvelles méthodes d'intervention ? ». Ateliers Preventicom. Valence. Mars.

« Gouvernance de la SSTFP : un enjeu de professionnalisation ? (Re) visiter l'Accord du 20 novembre 2009 ». Ecole nationale d'administration (ENA). Cycle international spécialisé d'administration publique. Gestion des ressources humaines et management dans la fonction publique. Novembre.

« La professionnalisation de la SSTFP : opérateur de prévention primaire et modèle opératif commun de gouvernance ». Rencontres Ecole de la GRH. Institut régional d'administration (IRA). Lyon. Novembre.

Partenariats Salons Préventica

Comité de pilotage du Village fonction publique
Stand : gestion administrative et accueil des visiteurs (en liaison avec tous les services de l'INTEFP)

Jury du Prix de l'innovation (Lyon)

Animation Avant-première Préventica Strasbourg.

Organisation de conférences

« Accompagner le changement dans le cadre d'un processus de réforme administrative. DIRECCTE Basse-Normandie » (Rennes). Co-organisée avec le CIF de Nantes.

« Qualité de vie au travail et RPS conduite du changement et professionnalisation » (Lyon).

« CHS-CT dans la fonction publique. Une opportunité pour le dialogue social » (Lyon).

Organisation d'un Forum formation

« Approche globale de la SST, approche globale de la formation ? Etablissements publics de formation et SST » (Rennes).

« Approche globale de la SST, approche globale de la formation ? Etablissements privés de formation et SST » (Lyon).

Réseau des écoles de service public (RESP)

- « Entre formation professionnelle tout au long de la vie et professionnalisation durable. Une tension féconde, des dispositifs ouverts, des acteurs engagés ». Intervention devant le Groupe Développement des compétences des responsables de formation.

- Participation au Comité de lecture des référentiels activités / compétences lieutenant. Ecole nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers. (ENSOSP)

- Module Etre professionnel de son métier et cadre dans une école du RESP. Abandonner ou revisiter sa professionnalité ? (Co conception avec ENSOSP, réalisation ENSOSP)

Recherche et développement

Conseil scientifique

Conseil scientifique et technique et la Commission Recommandation BTP du Fond national de prévention (FNP) de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACP)

Colloques, congrès nationaux et internationaux

« La professionnalisation. Un champ de recherche bien pratique » Colloque Outils pour la formation, l'éducation et la prévention (OUFOREP). Nantes. Juin.

« Conflit sociocognitif, développement professionnel et Professionnalisation. Fécondation d'un humain professionnel ». VIème Colloque Questions de pédagogie dans l'enseignement supérieur (QPES). Les courants de la professionnalisation : enjeux, attentes, changements. Angers. Juin.

« Penser un Master des sciences, de l'éducation et du travail. Prémices d'une science de la professionnalisation ». Réseau national universitaire des universités préparant aux métiers de la formation (RUMEF). Avignon. Mai.

« Engendrer durablement des apprentissages professionnels individuels et collectifs. Un exemple : pré-professionnalisation et développement d'une culture de la SSTFP ». Université d'été La dimension contributive de l'entreprise à l'Apprendre tout au long de la vie. Fondation des régions européennes pour la recherche en éducation et formation (FREREF). Août 2011. Neuchâtel. Suisse.

Congrès, séminaires

« Professionnaliser durablement l'encadrement en matière SSTFP. Du déséquilibre de contrainte à la ressource interculturelle et transprofessionnelle ». 8ème congrès national du Réseau des ergonomes et préventeurs des collectivités territoriales (ResPECT). L'évaluation des risques professionnels. 5 au 7 octobre 2011.

Publication professionnelle

« Accord SSTFP du 20 novembre 2009. Un tiers facilitateur et un référentiel opératif commun ». ABC de la Santé, de la sécurité et de la prévention. Editions du papyrus.

Master 2 Professionnel (Ingénierie et conseil en formation)

Direction de mémoire pour le compte de l'Université de Rouen (UFR Sciences de l'Homme et de la Société. Département des Sciences de l'Education)

« L'intégration des jeunes en entreprise : une exigence collective à l'épreuve du vieillissement de la population active Regard sur les industries agroalimentaires de l'arrondissement de Blois ». Mémoire soutenu en juin 2011.

« L'estime de soi : Facteur d'une insertion professionnelle réussie Facteur à prendre en considération en ingénierie de formation à la recherche d'emploi ». Mémoire soutenu en septembre 2011.

Quelques données quantitatives

La Mission aura réalisé **98** conventions de formation et contribué à la sensibilisation, formation ou professionnalisation de **1613** personnes (stagiaires, auditeurs...) pour **4074** journées d'intervention. Par ailleurs, **278 000 €** de recettes ont été enregistrées ; ce montant est en progression par rapport à 2010 si l'on prend en compte l'absence de recettes liées au report de la formation des ISST sur 2012).

Effectif : 1 responsable, 1 responsable de projet (absente 5 mois), 1 assistante de formation (80 %) et 1 secrétaire.

Promotion de la SSTFP

Le site internet a connu un développement important en 2011. Il a enregistré **312547** visiteurs depuis le 16 décembre 2010 qui ont eu accès à **73** rubriques, 235 pages, **1687** fichiers à télécharger, **438** liens internet. CF. <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr>

Les perspectives :

Dans la fonction publique française, l'accord du 20 novembre 2009 a eu pour incidence de faire passer le système de prévention des risques professionnels à un dispositif plus global d'amélioration des conditions de travail qui s'intéresse autant à la place singulière de l'homme et de la femme au travail qu'à la santé et à la sécurité au travail des personnes humaines afin de favoriser leur bien être tout au long de leur vie professionnelle.

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié le 28 juin 2011 a fixé ensuite le nouveau cadre des obligations des administrations de l'Etat en matière de protection de la santé et de la sécurité de leurs agents. A ce titre, la transformation des comités d'hygiène et de

sécurité (CHS) en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) constitue une avancée significative pour mettre en adéquation le projet des partenaires sociaux nationaux avec les missions et moyens des instances représentatives sur le terrain en ouvrant leur champ de compétences à ces conditions de travail.

On peut penser que les comités techniques et les trois niveaux de CHSCT (Ministériel, Régional, Local) regardés en tant qu'institution et en tant que groupe d'acteurs constituent un ensemble indissociable, non hiérarchisé et interactif de construction et de production collective de la qualité du travail et de la qualité de vie au travail. Il s'agirait alors pour toutes les parties prenantes de changer de posture en plaçant le travail et son analyse au cœur des débats et pourquoi pas des controverses, et en se fixant alors dans les échanges non plus comme intention « d'intervenir sur l'autre » mais comme projet « d'agir pour, avec et malgré » un autrui significatif.

Face à cette évolution, la formation ne doit-elle pas également être interrogée quand les parties prenantes sont confrontées simultanément au double processus de transformation du mode de fonctionnement de l'instance et du rôle et des attributions de ses membres ? Pour aider les acteurs à passer ce cap, n'est-il pas nécessaire de revenir à l'activité « en actes » (le faire) plutôt que de mobiliser l'activité « en puissance » déclinée à partir du nouveau référentiel de la circulaire ? En termes de développement des compétences, dans quelles conditions alors serait-il possible d'envisager une démarche combinée entre ce qui se passe dans l'instance et ce qui se passe pour les acteurs ? Peut-être s'agira-t-il, en premier lieu, de s'attacher à professionnaliser l'instance et, en second lieu, à former ses membres dès lors qu'ils auront identifiés/construits leurs besoins dans l'action.

CIF de Bordeaux

Le CIF de Bordeaux couvre l'inter-région composée de l'Aquitaine, du Limousin, de Midi-Pyrénées et de Poitou-Charentes (4 DIRECCTE, 20 Unités Territoriales).

L'équipe du CIF se compose de 3 agents :

- Nadine Saint Gérard, secrétaire-régisseuse
- Mireille Garnier-Daill, assistante de formation
- Catherine Bouthors, responsable



BORDEAUX : le miroir d'eau

L'activité de l'année

Stagiaires

	Formation Initiale Contrôleurs du Travail		Formation Continue		Préparation concours		Mobilité		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Catégorie A			25	43			6	8	82
Catégorie B	2	11	31	41		15	4	8	112
Catégorie C				6	5	27			38
Autre			1	1					2
Total	2	11	57	91	5	42	10	16	234

Jours/ stagiaires

	Formation Initiale Contrôleurs du Travail		Formation Continue		Préparation concours		Mobilité		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Catégorie A			75	121			40	60	296
Catégorie B	190	1045	90	114		80	60	120	1699
Catégorie C				13	35	196			244
Autre			2	2					4
Total	190	1045	167	250	35	276	100	180	2243

1/ Formation initiale des contrôleurs du travail 2010/2011

Le CIF de Bordeaux a accueilli la filière « Contrôle en Entreprise (CEE) », avec un groupe de 12 stagiaires.

La taille de ce groupe a permis de mieux accompagner nos collègues en laissant un temps suffisant aux approfondissements et aux questionnements interactifs.

Comme d'habitude, deux temps forts ont marqué la formation : la visite de chantier avec à Bordeaux le projet du premier éco-quartier et la tenue de l'audience pénale fictive dans les locaux du TGI où le procureur adjoint et la présidente de la 4^{ème} chambre

correctionnelle ont permis aux stagiaires de se confronter avec la réalité du monde judiciaire.

Le CIF concourt aussi au suivi de plusieurs modules pour la FICT en animant des réseaux de formateurs (Amiante, déontologie, travail illégal...).

2/ Mobilité

Le CIF de Bordeaux a accueilli 15 contrôleurs et inspecteurs du travail en « mobilité section » durant 4 semaines ainsi qu'un regroupement d'inspecteurs en mobilité pour le module spécifique sur les décisions en matière de représentation du personnel.

3/ Formation continue

Le CIF a contribué à la formation de 148 stagiaires. 2 formations ont été particulièrement marquantes, le transport ferroviaire et le stage sur le contrôle des chantiers d'amiante.

4/ Préparation concours

La préparation à l'examen professionnel (écrit et oral) nous a permis d'accueillir 47 auditeurs motivés pour un total de 311 jours.

5/ Offre de services

Les 3 régions ont bénéficié de l'appui du CIF pour réaliser leur plan de formation. Il est à noter que leur demande porte principalement sur le champ travail, sollicitant tant les actions de formation de l'offre nationale que des formations réalisées localement.

Une aide particulière a été apportée pour adapter certaines formations à des demandes locales ou trouver des intervenants sur des sujets pointus.

Cette aide porte notamment sur des formations sur le Droit pénal et la possibilité d'organiser des préparations à la participation aux audiences pour les agents de contrôles.

6/ Eléments marquants de l'année

• Groupes de travail

Le CIF de Bordeaux a poursuivi les travaux sur le « bilan à froid » de la FICT avec les collègues d'autres CIF afin de mettre en place une évaluation différée pour les promotions des 2 dernières années.

• Animation réseau

Le CIF de Bordeaux a contribué à l'animation de plusieurs réseaux de formateurs pour la formation initiale des contrôleurs du travail.

• Visite

Le CIF a eu le plaisir de recevoir dans ses locaux les auditeurs de la 31ème session de l'INTEFP, accompagnés par les collègues de la MAEI, venus dans le cadre de leur 5ème module en Gironde.

• Vie du CIF

Enfin le CIF a bénéficié d'une 3ème phase de modernisation de ses locaux avec l'acquisition de nouveaux mobiliers notamment pour la salle de détente ce qui nous permet d'accueillir dans d'excellentes conditions nos collègues.

CIF de Lille

Le CIF de Lille couvre l'inter-région composée du Nord-Pas-de-Calais, de la Picardie et de la Haute-Normandie (3 DIRECCTE, 8 Unités Territoriales).

L'activité de l'année

Stagiaires	Formation Initiale Contrôleurs du Travail		Formation Continue		Préparation concours		Adaptation au poste / Mobilité		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Catégorie A			35	54			10	9	108
Catégorie B	1	8	25	62	1	12	8	10	127
Catégorie C			1	5	10	35			51
Autre			2	3		2			7
Total	1	8	63	124	11	49	18	19	293

Jours/ stagiaires	Formation Initiale Contrôleurs du Travail		Formation Continue		Préparation concours		Adaptation au poste / Mobilité		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Catégorie A			99	159			115	96	469
Catégorie B	95	760	68	179	3	40	120	160	1425
Catégorie C			3	11	38	131			183
Autre			6	8		6			20
Total	95	760	176	357	41	177	235	256	2097

L'activité formation est relativement stable alors que des actions n'ont pu être réalisées, annulées sur décision ou pour défaut d'inscription.

1/ Formation initiale des contrôleurs du travail 2010/2011

Le CIF a accueilli 9 contrôleurs du travail stagiaires affectés sur les différents métiers du champ « emploi-formation professionnelle » mais aussi, pour 3 d'entre-deux, sur les RH et le service ESE.

La filière « Développement de l'Emploi et du Marché du Travail (DEMT) a mobilisé plus de 50 intervenants sur l'ensemble du cursus de janvier à fin novembre 2011.

Le CIF de Lille a participé également au groupe de travail relatif à la mise en œuvre du séminaire de clôture.

Dans le cadre de la FICT, nous avons continué à travailler sur 2 thèmes récurrents mais aussi sur un parcours pour les 3 stagiaires qui étaient « hors champ DEMT » :

- L'alternance avec des temps de restitution sur les différents stages prévus (les 2 stages « homologue »,

le stage « organismes partenaires » et le stage « entreprise »). Les maîtres de stage étant disséminés sur l'ensemble du territoire, il n'était pas possible de les réunir physiquement. Un courrier explicatif leur a donc été envoyé avec le livret stagiaire et nous avons communiqué sur la formation et l'alternance par téléphone et par mail

- L'individualisation par le biais notamment des 2 semaines spécifiques métiers, et aussi par un travail préalable sur les objectifs des stages en alternance (notamment pour ceux étant sur des postes « atypiques » ou étant positionnés sur 2 missions distinctes : ex FSE et mesures en alternance).
- L'individualisation des 3 personnes opérant sur le champ RH et ESE. Les 3 stagiaires, ont suivi des stages FC (à Nantes, Bordeaux et Marcy) qui étaient en relation directe avec leurs missions respectives.

Le groupe lillois a passé une semaine à Marcy pour un temps « croisé » avec la filière RTE :

Le module « Analyse des situations de travail » (AST) qui

fut l'occasion de regrouper le groupe de Lille et celui de Nancy a permis d'avoir des métiers des filières « emploi » et « RTE » représentés pour ce module qui permet, d'une part, de prendre de la distance par rapport à sa pratique professionnelle et, d'autre part, de se rendre compte des différents ressorts qui participent aux prises de décisions.

Cela a permis également de démontrer que lesdits ressorts ne sont pas différents que l'on soit sur le champ « emploi » ou sur le champ « travail ».

En filigrane, l'objectif était que les stagiaires prennent conscience que les valeurs « travail » ne sont pas en opposition avec les valeurs « emploi », mais, qu'au contraire, le socle de valeurs est commun.

Nouveauté 2011 :

Cette année, nous avons intégré dans le cursus un nouveau module sur « la conduite de projet ».

Un module en 2 temps. Un 1^{er} temps d'apport de connaissances techniques sur la conduite de projet (définition, enjeux, étapes, rôle des participants...). Le second module sur la mise en œuvre des apprentissages du 1^{er} module.

L'objectif final étant la conduite d'un projet, de la définition des objectifs jusqu'à sa réalisation.

Pour cette 1^{ère} année, le projet portait sur l'organisation d'une journée « découverte des métiers d'une DIRECCTE ».

Une journée axée sur la présentation des missions respectives de chaque pôle par le biais d'ateliers où chaque service serait représenté.

Il est à noter que le projet émanait d'une demande d'une DIRECCTE qui a, pour l'instant, laissé le projet en « stand-by ».

2/ Mobilité

Le CIF de Lille a accueilli 2 parcours « mobilité section » ; le 1^{er} groupe composé de 10 contrôleurs et 7 inspecteurs du travail a suivi la formation à raison de 4 semaines au cours de la période mars-juin, le 2^{ème} groupe formé de 8 contrôleurs et 3 inspecteurs du travail étant présent pendant 2 semaines au cours des mois de novembre et décembre.

8 inspecteurs du travail ont suivi au cours du mois de septembre, une formation spécifique sur les décisions en matière de représentation du personnel pendant une semaine.

Le réseau « SST » a été réuni en janvier pour une mise à jour et actualisation du contenu.

3/ Formation continue (hors mobilité)

Le CIF a contribué à la formation de 187 stagiaires.

La formation sur le thème du transport aérien a été renouvelée.

Par contre, la formation sur « l'animation de la politique travail à l'attention des nouveaux DAT a été annulée faute d'inscriptions.

4/ Préparation concours

Les préparations aux concours ont constitué, comme les années précédentes, un volet important de notre activité.

Nous avons organisé 5 préparations :

- la préparation écrite du concours de contrôleur du travail (pour l'année 2010)
- la préparation à l'oral de CT
- l'oral de l'examen professionnel de contrôleur du travail 2010
- la préparation écrite du concours de CT 2011
- la préparation écrite à l'EPCT 2011

60 stagiaires au total ont bénéficié de ces préparations, représentant 218 journées de formation.

5/ Offre de services

Les 3 régions ont bénéficié de l'appui du CIF pour réaliser leur plan de formation. Il est encore à noter que la demande porte principalement sur le champ travail. Si l'offre nationale de formation est assez sollicitée, quelques modules de formation ont pu être construits en correspondance d'une demande particulièrement identifiée.

Ainsi, pour la région Nord Pas de Calais, le CIF a construit un module de formation relatif au rôle des acteurs dans le cadre de l'audience pénale, laquelle a donné lieu à un exercice qui s'est déroulé dans les locaux du CIF et pour laquelle ont été mobilisés magistrats et avocats. Notons que la formation sur le thème de l'accident mortel du travail (appui CIF 2010), mettant l'accent sur les conséquences psychologiques qu'une telle enquête peut entraîner sur l'agent, a été à nouveau inscrite dans le plan 2011.

La région picarde a quant à elle, sollicité un appui en matière pénale et plus particulièrement sur la rédaction des PV ainsi que sur la rédaction des décisions relatives aux représentants du personnel.

6/ Éléments marquants de l'année

• Prêt de salles

Le prêt de salles à la DIRECCTE Nord-Pas-de-Calais est devenu chose courante. Beaucoup de formations régionales se déroulent au CIF (24 journées de formation en 2012); de même, le CIF accueille beaucoup de réunions.

• Groupes de travail

Le CIF de Lille a participé à 3 groupes de travail, l'un sur la préparation concours (travail sur la plateforme ad hoc), animé par Marie-Cécile LIVET, l'autre sur la finalisation du « bilan à froid.

Il a également participé à l'élaboration du séminaire de clôture de la FICT .

Animation réseau

Le CIF de Lille poursuit l'animation du réseau « Transport aérien : le contrôle » ainsi que les réseaux « Environnement travail, SST et pénal » de la mobilité fonctionnelle « section » qu'il anime avec le CIF de Bordeaux. Outre la réunion du mois de janvier concernant la partie SST, les réseaux ont été réunis en octobre.

• Partenariat avec

L'IRA de Lille

Le partenariat a porté sur la programmation et réalisation de 2 formations sur le thème de la santé au travail : « la santé au travail et le document unique » et « prévenir les RPS en tant qu'encadrant », d'une part et d'autre part en organisant une intervention sur la problématique SST dans la fonction publique en formation initiale.

La Plateforme régionale d'appui interministériel à la GRH Nord-Pas-de-Calais

Le CIF a assisté à l'ensemble des réunions proposées par la Plate-forme, aux responsables de formation des différentes administrations de son ressort. Les réflexions engagées en vue de mettre sur pieds des groupes de travail n'a pas été poursuivie.

CIF de Lyon

1/ Le CIF de Lyon en quelques mots

Suite à la fermeture du CIF de Dijon intervenue fin 2012, le CIF de Lyon est devenu compétent sur les régions Bourgogne et Franche-Comté, en conservant les régions Rhône-Alpes et Auvergne. Les régions

PACA et Corse ont été prises en charge par le CIF de MONTPELLIER, qui a ouvert ses portes en février 2011.

Au niveau de l'équipe, Jean SAME, assistant administratif et logistique a quitté l'INTEFP, à sa demande, pour rejoindre la D.R.J.S.C.S. au 1^{er} juillet 2011.

Le CIF de Lyon a fermé ses portes fin 2011, après 17 années d'activité.

En quelques chiffres

Moyens	
Effectif	5 jusqu'à fin juin
Salles de formation	3

Activité	
Journées stagiaires	2368
Nombre de stagiaires	257
Ingénierie Offre de services (en jours)	70
Ingénierie pédagogique (en jours)(essentiellement FICT)	20
Occupation des locaux (accueil de stagiaires, formateurs, réunions / 220 jours ouvrés)	138

2/ les éléments marquants de l'activité 2010

L'activité du CIF pour l'année 2011 a été principalement marquée par 3 événements :

- l'accompagnement apporté à l'équipe du CIF de MONTPELLIER, qui a ouvert ses portes en février 2011, pour lequel l'équipe du CIF de Lyon a apporté son appui dans sa montée en charge
- l'évolution de notre zone de compétence, avec la prise en charge des régions Bourgogne et Franche-Comté
- enfin, la fermeture du CIF, et l'affectation de son personnel sur le site de Marcy l'Etoile fin 2011.

la promotion 2010, affectés en section d'inspection et suivant donc la filière Contrôle en Entreprise. Cette promotion était à majorité féminine (respectivement 3 hommes et 13 femmes).

Cette promotion a terminé sa formation au CIF le 2 décembre 2011.

L'équipe du CIF a poursuivi son investissement en matière d'ingénierie du dispositif FICT, piloté par le Département Animation des CIF et la coordination pédagogique, en assurant d'une part le pilotage de la conception des contenus de formation pour la filière Contrôle en Entreprise et d'autre part la prise en charge de 5 thématiques (Action pénale, Santé et Sécurité au Travail, BTP, Mise en situation Professionnelle et Dépense publique).

Afin d'assurer l'actualisation des formations pour la promotion 2010, et travailler à la refonte de celles-ci pour la promotion 2011, le CIF de Lyon a organisé **5 réunions des différents réseaux en 2011**, en liaison avec le CIF de Montpellier qui a repris en charge 4 de ces 5 thématiques.

Par ailleurs le CIF de Lyon a développé le concept FOAD relatif à la Sécurité et Santé au Travail pour les formations initiales qui se déclinent en 2 modules dont le second destiné à l'apprentissage de la réglementation sera mis en œuvre en 2012.

3/ Le détail de l'activité selon les différents dispositifs de formation

3.1/ La formation professionnelle statutaire

Le CIF de Lyon a accueilli **16 contrôleurs du travail pour**

3.2/ L'offre de services

L'appui apporté aux quatre régions a constitué une part importante de notre l'activité puisqu'il a représenté au total 70 **journées d'appui**.

Cette année 2011 a été marquée par plusieurs évolutions importantes :

- l'accompagnement des régions **Bourgogne et Franche-Comté**, avec la nécessité de ne pas perdre la dynamique engagée par le CIF de Dijon ces dernières années. 3 réunions inter-régionales ont été organisées, alternativement à Dijon et Besançon, pour faciliter la collaboration et apporter l'appui nécessaire à la mise en œuvre des 2 plans de formation régionaux
- à noter plus particulièrement le lancement en Franche-Comté d'un projet de service autour des évolutions de fonctions des Chargés de Mission Animation Territoriale (CMAT), pour lequel notre appui a été sollicité. Cette action doit se poursuivre en 2012, par la mise en place d'un cursus de formation adapté

Pour la région Rhône-Alpes, plusieurs actions ont été initiées ou poursuivies :

Un changement de Responsable Formation, avec l'arrivée d'Isabelle MARTINEAU.

Concernant les actions programmées, peuvent être notés :

- la poursuite du **cursus BTP**, au profit des agents des U.T de la Drome et de l'Ardèche (4 modules réalisés)
- la programmation d'un cycle de formation sur les « **marché publics** », au premier trimestre
- le lancement d'une réflexion sur la programmation d'**actions rassemblant des agents de plusieurs pôles**. Deux thématiques ont été identifiées, l'une autour du risque chimique, et l'autre sur la « réussite d'une procédure pénale », qui pourraient rassembler des inspecteurs et des contrôleurs du travail, et des enquêteurs CCRF. La conception de ces actions devrait être engagée en 2012
- enfin, l'ouverture du CIF de Montpellier, qui a une compétence sur les régions Corse, Languedoc Roussillon et PACA, nous a amenés à apporter notre concours et poursuivre le suivi de deux de ces trois régions (Corse et PACA), afin de permettre à l'équipe de Montpellier de prendre pleinement cette activité à partir de juillet 2011. Deux réunions avec l'ensemble des acteurs ont été organisées à cette effet les 18 février 2011, à la DIRECCTE PACA et le 13 mai au CIF de Montpellier

3.3/ Les formations d'adaptation à l'évolution prévisible des métiers

Les actions de formation continue

Sur les 13 actions programmées, **10** se sont déroulées, ayant permis d'accueillir **113 stagiaires pour 339 jours de formation**.

A noter, la tenue de 2 sessions de formation sur la prévention des RPS, actions s'inscrivant dans le cadre de l'accompagnement du plan de prévention ministériel.

Les actions d'adaptation immédiate au poste de travail

Le dernier module du cursus mobilité filière « contrôle en entreprise », démarré à l'automne 2010 s'est déroulé en janvier, accueillant 9 des 11 participantes initiales.

3.4/ Les préparations aux concours

Les préparations aux concours ont constitué un volet important de notre activité en 2011, puisque nous avons organisé :

- les suites de la préparation aux épreuves écrites d'admissibilité du concours de contrôleur du travail, en janvier
- la préparation à l'épreuve d'admissibilité de l'examen professionnel de contrôleur du travail, en février et mars
- la préparation à l'oral de l'examen professionnel d'accès au corps des contrôleurs du travail en juin, pour 2 groupes
- la préparation à l'oral du concours interne de contrôleur du travail, en juin

Pour ces préparations, un oral blanc est organisé le dernier jour de la formation, afin de placer les candidats dans les conditions les plus proches possibles du concours ou de l'examen.

Se sont au total **67 stagiaires** qui ont bénéficié de ces actions (**282** journées de formation).

3.5/ Les partenariats

Le CIF de Lyon a poursuivi le pilotage et la coordination du module 7 du Master « Expertise et Intervention sur l'Emploi et les Ressources Humaines » conduit par la faculté des sciences économiques et de gestion de l'Université Lumière Lyon 2.

La convention entre l'Université, la DIRECCTE Rhône-Alpes et l'INTEFP, en cours de renégociation depuis plusieurs mois a été signée par André TIRAN, Président de l'Université Lumière Lyon 2, Miche DELARBRE, Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi et André CANO, Directeur de l'INTEFP le 23 novembre dernier, dans les salons de la présidence de l'Université.

Une nouveauté cette année avec l'accueil sur le cursus de 2 professionnels de l'ANEM Algérien (structure en charge de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi), dans le cadre du programme de bourses d'excellence PROFAS (programme de coopération Franco Algérien, piloté par le ministère des affaires étrangères).

Ce module, animé par des intervenants internes, vise à faire travailler les étudiants sur une problématique propre à un territoire de la région, en réalisant un diagnostic et un plan d'action. Pour ce faire, un important travail est réalisé par le ou les services de la DIRECCTE (unité territoriale) concernée, et particulièrement le ou les

animateurs territoriaux, afin que les étudiants puissent, sur une journée, recueillir lors d'entretiens, les éléments nécessaires à la réalisation de leurs travaux. Ceux-ci font l'objet, en fin de module et sur une demi-journée, d'une restitution en présence de l'ensemble des acteurs concernés.

C'est dans l'Ain, à Bourg-en-Bresse, que les travaux ont été effectués en 2011. Il convient de souligner la forte implication des acteurs locaux et des services de l'Unité Territoriale autour d'une problématique centrée sur la sécurisation des parcours professionnels dans l'industrie métallurgique.

25 étudiant(e)s ont été accueilli(e)s à l'INTEFP du 16 au 18 et du 23 au 24 février à Marcy l'Étoile. Encadrés par deux intervenants internes, ils ont restitué leurs travaux le 25 février au matin. L'ensemble des personnalités présentes ont une nouvelle fois salué la qualité des travaux fournis.

Mission SSFTP

En collaboration avec MSSTFP de l'INTEFP, le CIF de Lyon s'est engagé dans le projet de territorialisation de la SSFTP, visant à développer les actions de formation dans ce domaine. Des groupes de travail s'adjoignant les compétences des CIF ont été constitués d'une part pour concevoir les formations relatives aux Assistants de prévention, au Document Unique d'Évaluation et aux CHSCT et d'autre part répondre aux problématiques de Charte de formateurs, Labélisation de formation et Charte graphique.

CIF de Montpellier

1/ Le CIF en quelques mots

Le CIF de Montpellier est compétent pour les régions Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes Côte-d'Azur et Corse. Il a été créé le 1^{er} février 2011. Il est implanté dans le quartier de Port Marianne, à 15 km du centre ville dans les locaux de l'École Nationale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (ENCCRF). L'inauguration a eu lieu le 17 novembre 2011 en présence des directeurs des deux écoles et de leurs agents ainsi que des personnalités du monde judiciaire et administratif.

Cette proximité permet de nouer des contacts entre les deux écoles, d'apprécier et de comparer des métiers voisins afin d'envisager l'organisation de formations communes dans des domaines de compétences partagées ou complémentaires.

Dès 2012 deux thématiques seront travaillées en commun : les risques liés aux métiers du contrôle et la défense d'un écrit administratif devant un juridiction pénale.

L'équipe est composée aujourd'hui de trois personnes :

- Laurence HENRY, assistante de formation prise de fonction le 1^{er} février 2011,
- Madeleine DA GRACA secrétaire (régisseuse depuis le 1^{er} mars 2012) prise de fonction le 1^{er} août 2011,
- Christiane DUPUY responsable CIF prise de fonction le 1^{er} février 2011.

Le CIF de Lyon : Philippe LAVAL, Dominique BARBAZZA et Jean Marie BENOIT ont accompagné l'équipe du CIF de Montpellier dans sa prise de fonction.

2/ Le CIF en quelques chiffres

MOYENS	
Effectif	3
Salles de formation	1

ACTIVITÉS	
Journées stagiaires	2 155
Nombre de stagiaires	252
Ingénierie Offre de services (en jours)	4
Ingénierie pédagogique (en jours)	7
Occupation des locaux (accueil de stagiaires/X jours ouverts 200 jours)	42

3/ Les éléments marquants de l'année 2011

Les premiers stagiaires ont été accueillis du 5 au 7 avril 2011.

L'activité s'est développée au cours du deuxième semestre 2011 par la programmation d'un parcours à la mobilité pôle travail enseignements, de formations interinstitutionnelles sur le travail illégal, de modules de formation continue sur les domaines travail, emploi et ressources humaines.

4/ L'activité selon les différents dispositifs de formation

• La mobilité PTR

Dans le cadre de la formation professionnelle, avec l'appui du CIF de Lyon, le CIF de Montpellier a pris en

charge l'actualisation du parcours à la mobilité P.T.R.

Au regard des bilans du parcours de l'année 2010 et des nouveaux besoins émergents des services déconcentrés, le parcours, a été retravaillé et son séquençage a été modifié en deux modules en CIF de 4 jours chacun + 1 module filière en CIF (SCT ou enseignements) de 2 jours créant ainsi un module en alternance supplémentaire et une phase d'apprentissage accompagnée plus longue.

14 Stagiaires ont été ainsi accueillis au cours du dernier trimestre 2011.

• Les actions de formation continue

Trois actions de formation continue se sont déroulées au cours du dernier trimestre 2011 ayant permis d'accueillir 53 stagiaires pour 221 jours de formation.

Deux actions interinstitutionnelles sur le travail illégal (initiation et perfectionnement) ont également eu lieu au CIF de Montpellier.

- **l'offre de services**

Avec l'appui du responsable du CIF de Lyon, deux réunions de R.F.O. ont été organisées. Les sollicitations pour les trois régions en matière d'appui formation ont été très majoritairement portées sur des actions relevant de la politique travail auxquelles il a été répondu par la mise a disposition de modules de formation existant dans l'offre nationale : 14 et par l'assistance en maitrise d'œuvre à la conception d'actions de formation : 2.

- **Projet d'action commune franco-espagnole sur la question du détachement des salariés**

Les DIRECCTE (Aquitaine, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées) ont sollicité l'appui de l'INTEFP pour l'élaboration d'une action de formation sur le détachement des salariés et ce en lien avec les régions espagnoles concernées et en partenariat avec l'Ecole de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale de Madrid.

La mission des actions extérieures et internationales de l'INTEFP chargée de ce projet a organisé au cours des mois de juin et juillet deux réunions de travail, respectivement en Languedoc Roussillon et en Aquitaine auxquelles ont été associées les CIF de Bordeaux et de Montpellier.

A ce jour l'administration du travail espagnole n'a pas concrétisé sa volonté d'engager un travail sur la conception d'une formation commune.

- **Autres**

La CGPME Languedoc-Roussillon a sollicité l'INTEFP CIF de Montpellier pour la réalisation d'une intervention sur une mise en perspective de politiques emploi formation professionnelle avec les évolutions économiques pour un public mixte composé de permanents de la CGPME et d'administrateurs. Cette demi-journée s'est déroulée le 16 décembre devant 22 auditeurs.

CIF de Nancy

1/ Le CIF en quelques mots

Le centre interrégional de Nancy est implanté au centre ville, à proximité de la gare SNCF, hébergé par la DIRECCTE de Lorraine.

La zone de compétences du CIF couvre la Lorraine, la Champagne Ardenne et l'Alsace, ce qui représente au total 3 sites DIRECCTE et 10 sites ex-DDTEFP, pour un effectif proche de 800 agents.

L'équipe est constituée de 3 personnes :

- Brigitte DAUSCH – Secrétaire régisseuse
- Jean-Marie HIRTZ – Assistant de formation
- Fabienne PAGOT – Responsable du CIF jusqu'au 1^{er} juillet 2011
- Marie-Françoise VINCENT- Responsable du CIF à compter du 1^{er} octobre 2011

Equipé de 2 salles de formation, d'un lieu de ressources / bureautique, d'un espace détente et de 3 bureaux, le CIF de Nancy peut accueillir 2 groupes de 18 à 24 personnes

2/ Le CIF en quelques chiffres

MOYENS	
Effectif	3
Salles de formation	2

ACTIVITÉS	2010	2011
Journées stagiaires	2 133	2 796
Nombre de stagiaires	241	293
Auxquelles s'ajoutent Occupation des locaux par d'autres organismes (réunions et formation)		61 demi-journées

3/ Eléments marquants

L'activité du CIF de Nancy s'est maintenue à un niveau soutenu, avec une évolution quant à la nature des actions.

L'offre de services aux régions et à la coopération internationale, ainsi que l'ingénierie pédagogique ont marqué l'activité sur l'exercice.

21 agents ont pu bénéficier d'une action de mobilité « Emploi et formation professionnelle », avec la mise en place pour chacun d'eux d'un parcours individualisé. Le réseau d'intervenants, fortement à l'écoute, et impliqué dans des méthodes d'apprentissage différenciées, une bonne appropriation du dispositif et des objectifs du volet alternance, par les référents, identifiés au sein des services, ainsi que la réactivité des régions pour l'accueil des agents sur leur PRF, nous ont permis de garantir, pour la majorité des stagiaires, des conditions de prise de poste et de reconversion optimales.

4/ L'activité selon les différents dispositifs de formation

• Formation initiale des contrôleurs du travail

16 stagiaires ont suivi la session Renseignements Travail-Emploi à Nancy. Cette filière était accueillie pour la première fois au CIF de Nancy. Un rapprochement avec les agents du centre d'appel interministériel de Metz a été rendu possible, par les échanges qui se sont institués entre services.

Une session intra filière, a été construite par les CIF de Nancy et de Lille : « Analyse des situations de travail ». Elle a réuni les stagiaires de la FICT à Marcy l'Etoile ce qui leur a permis de travailler en commun.

• Formation d'adaptation à l'évolution prévisible des métiers (Mobilité)

• Offre de services

Régions

L'offre de services orientée vers les régions s'est concrétisée par un appui à la construction et à la mise en œuvre des plans régionaux de formation. Ceux-ci ont notamment fait appel à l'offre de services développée par les réseaux de la formation continue.

Un travail continu, associant les 3 RFO, relatif à la mutualisation des besoins a également été mené et a permis à des agents de bénéficier d'une offre interrégionale.

L'évolution des services et la mise en place des DIRECCTE génèrent d'importants besoins d'accompagnement. A noter notamment le projet développé par la DIRECCTE Alsace qui s'est concrétisé avec l'appui du CIF « cycle Management et Bien Etre au travail » pour l'ensemble des cadres de proximité de la DIRECCTE Alsace.

Centre d'Appel Interministériel de Metz

Le CAI (Centre d'Appels Interministériel), a souhaité que l'INTEFP poursuive ses actions de formation continue à destination de ses agents, informateurs spécialisés travail. Pour 2011, ce sont 5 modules qui ont été conçus spécifiquement, pour des parcours de formation étalés sur 12 mois et permettant à chacun de développer ses compétences sur 6 jours consacrés à la réglementation durée du travail, Prudhommes, entreprises en difficultés, négociation collective et institutions représentatives du personnel.

Coopération Internationale Ministère du travail du Maroc

Un accompagnement à l'Institut National du Travail et de la Protection Sociale (INTPS) de Rabat, initié en 2010. Cet appui s'est concrétisé par le lancement de méthodes de travail et la mobilisation des acteurs locaux, la conduite d'une analyse des besoins en formation, la construction concertée d'un plan pluriannuel de formation, une formation/action des agents de l'Institut, la construction/formalisation d'outils de pilotage, et de cahiers des charges, un suivi et un accompagnement à distance du projet, la formalisation complète du processus.

Accueil de formations inter-institutions

Une session de formation « Travail illégal-initiation » réunissant des agents des services de gendarmerie et de l'URSSAF a été organisée dans les locaux du CIF. Les formateurs du réseau interministériel ont apprécié la convivialité de l'accueil, favorisant ainsi l'échange inter institutions.

• Adaptation à l'évolution prévisible des métiers

189 agents pour un total de 579 journées stagiaires, ont bénéficié d'une action d'adaptation, par le biais de modules de formation continue. Les formations, pour la majorité, organisées autour de toutes les thématiques de nos ministères, Travail, Emploi, Formation Professionnelle et transversales : Développement économique, Management et administration générale ont reçu une forte adhésion des agents, dont 69 % sont de catégorie A.

• Préparation concours

46 stagiaires sont venus préparer les examens professionnels et concours internes organisés au titre des exercices 2011 et 2012 au CIF de Nancy.

CIF de Nantes

1/ présentation du CIF

Le centre interrégional de formation de NANTES couvre les régions de Basse-Normandie, Bretagne et Pays-de-la-Loire.

La conception des locaux du CIF de Nantes avec deux salles de formation, une salle de réunion, un hall d'accueil et quatre bureaux facilite les échanges et offre de bonnes conditions de travail.

L'équipe du CIF de Nantes est composée de quatre personnes :

- Brigitte GUILLARD - régisseuse et secrétaire du 01/01/2011 au 30/11/2011
- Corinne RICHARD - secrétaire du 01/12/2011 au 31/12/2011
- Martine FILALI - assistante de formation du



- Isabelle MAILLARD - assistante de formation
- Loïc POCHE - responsable du CIF

Brigitte GUILLARD a pris son poste au CIF de Nantes le 01 avril 1996, elle aura pendant 15 ans et 8 mois assurer l'accueil, le secrétariat et les remboursements des frais des stagiaires. Avec rigueur, courtoisie et une touche culturelle Brigitte a représenté avec talent, aux yeux des stagiaires et des formateurs l'image du CIF de Nantes. Brigitte est aujourd'hui à la DIRECCTE des Pays de la Loire.

2/ les indicateurs d'activité 2011

Nombre de stagiaires

	Formation Initiale Contrôleurs du Travail		Formation Continue		Préparation concours		Mobilité		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Catégorie A	0	0	34	47	0	0	1	0	82
Catégorie B	0	0	34	97	2	6	6	10	155
Catégorie C	0	0	0	10	0	16	0	0	26
Total	0	0	68	154	2	22	7	10	263

Nombre de journées stagiaires

	Formation Initiale Contrôleurs du Travail		Formation Continue		Préparation concours		Mobilité		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Catégorie A	0	0	175	172	0	0	20	0	367
Catégorie B	0	0	126	311	0	28	120	200	785
Catégorie C	0	0	0	31	0	72	0	0	103
Total	0	0	301	514	0	100	140	200	1255

L'activité du CIF c'est aussi un travail d'ingénierie :

- le suivi des modules FICT durée du travail, rémunération, avec un travail d'appui à la conception du module transports.
- l'accompagnement de la DIRECCTE de Basse Normandie sur la réflexion autour des conditions de réussite pour la mise en place d'une organisation apprenante.

- l'accompagnement de la DIRECCTE des Pays de la Loire sur la problématique de l'inspection du travail.
- l'accompagnement des plans de formations de Basse Normandie, Bretagne et Pays de la Loire.
- la construction des formations maritimes.
- le développement de partenariat avec des acteurs régionaux IRA de Nantes, Plate Forme Interministérielle.

- dans le domaine de la coopération avec l'accompagnement de l'INTPS au Maroc et une participation au GIP INTER.

Le CIF de Nantes se caractérise aussi par ce qu'il ne fait plus. Nous n'avons pas déployé la formation initiale des contrôleurs du travail en 2011. Cette absence se traduit en chiffre, mais elle se traduit également en terme :

- de perte de repère dans l'activité. La FICT c'est un même groupe qui revient régulièrement et que nous accompagnons dans la durée. Cet accompagnement est le plus souvent source de dynamisme et de satisfaction.
- d'isolement dans le travail. La FICT c'est un travail collectif avec les autres agents des CIF, l'occasion d'échanger sur les modalités de formation, sur les contenus et sur l'animation de groupe.

L'activité du CIF de Nantes s'est traduit par 213 jours de formation et de réunion sur 400 possible soit un taux d'occupation de 54%. On notera que sur les 213 jours d'occupation nous avons mis nos locaux à disposition :

- de la DIRECCTE pour des réunions 7 jours
- du Plan Régional de Formation de la DIRECCTE 9 jours
- de la plate-forme 13 jours

3/ Les faits marquants

Nous nous attacherons ici à développer différentes activités qui ont marqué l'activité du CIF de Nantes.

- l'appui à la construction d'action de formation
- l'alternance dans les formations, mobilité
- l'organisation apprenante de Basse Normandie

• L'appui à la construction d'action pour les PRF

Le CIF de Nantes intervient auprès de trois régions en appui à la construction de leur plan régional de formation, en étroite collaboration avec les responsables de formation :

- Sophie CAHU • Basse Normandie
- Yolaine SUKALA • Bretagne
- Nathalie LEBRIS • Pays-de-la-Loire

La Basse-Normandie nous a sollicité pour coconstruire des formations regroupant plusieurs thématiques du droit du travail pour des agents de services différents avec une durée courte.

Un premier travail de redéfinition de la demande, des objectifs, du public et des contenus a permis de confirmer la pertinence de la demande.

Après avoir mobilisé nos ressources formatives issues de l'inter région, le CIF de Nantes a accompagné les formateurs dans la construction des modules.

Cette activité d'ingénierie de formation que nous pourrions caractériser de « sur mesure » correspond à la réalité des organisations et du fonctionnement actuel et des besoins qui en découlent. Les deux actions ont donné entière satisfaction.

• L'alternance dans les formations mobilité

L'alternance est une composante de la formation notamment des parcours mobilité. Les agents en formation sont en situation de travail. L'alternance n'est pas la période entre deux modules de formations, elle correspond à des périodes beaucoup plus courtes, bien identifiées, prévues et préparées autour de situations de travail problématiques.

Le retour d'expérience, les échanges avec le référent est l'autre temps fort de l'alternance.

L'alternance c'est un accompagnement qui permet un appui en situation de travail d'un agent vers l'autonomie.

Les retours des agents montrent des situations contrastés. L'entretien préalable, les grilles de compétences et les différents programmes sont autant d'outils facilitateurs mais déconnecter des organisations de travail et des situations particulières que vivent chacun des stagiaires et qui ne répondent pas à la nécessité de situer l'alternance dans son contexte. La visite sur le lieu de travail pour créer un lien entre poste de travail et formation sera une expérimentation à ouvrir.

• L'organisation apprenante en Basse Normandie

Le projet a pour objectif l'appui à la mise en place des étapes clés d'une organisation apprenante, en particulier par les adaptations nécessaires d'une telle organisation dans un cadre territorial dispersé.

L'objectif est d'agir sur le travail et son organisation afin de redonner des marges de manœuvres aux agents et aux équipes de travail. Ainsi, ouvrir des espaces qui permettent de débattre et de gérer les tensions entre ce qui est demandé (le prescrit) et ce qu'il est possible de faire (le travail réel), accompagner l'encadrement dans le renforcement d'une posture d'appui et de ressource, sont des options d'organisation qui s'inscrivent dans cette optique d'efficacité et de bien être au travail. En effet, pour faire face aux exigences, parfois nouvelles, auxquelles ils sont confrontés, les personnels de la DIRECCTE ont besoin de mobiliser des ressources et un cadre organisationnel qui facilitent et encouragent le partage de l'information, l'entraide, les coopérations au sein des équipes.

L'implication de l'INTEFP/CIF de Nantes permettra de poser un regard sur les besoins, les ressources et les modalités de formation mobilisables dans le cadre d'une organisation apprenante.

CIF de Paris



Le CIF de Paris est l'interlocuteur des régions Ile-de-France (8 départements : 1600 agents) et Centre (6 départements : 400 agents). Il constitue également une ressource en matière d'ingénierie pédagogique au bénéfice des directions d'administration centrale (1 000 agents).

L'équipe du CIF de Paris est constituée désormais de six agents.

		Formation initiale des contrôleurs du travail	Formation continue	Préparation concours	Adaptation au poste/mobilité	Total
Nombre de stagiaires	en 2010	34	199	33	36	302
	en 2011	31	99	73	34	237
Nombre de jour/stagiaires	en 2010	3230	511	1645	144	5530
	en 2011	2945	275	1496	136	4852

Formation initiale des contrôleurs du travail

Dans le cadre d'un large projet de refonte de la FICT piloté au sein du département des CIF, le CIF de Paris a largement contribué avec ses homologues à la nouvelle conception de cette formation professionnalisante et à l'animation des réseaux de formateurs mobilisés.

Le CIF de Paris a mis en oeuvre en 2011 la totalité du cursus de la « filière contrôle en entreprise », au bénéfice de 31 stagiaires répartis en deux groupes. La taille de ceux-ci, comparée à celle de l'an passé : 16 contrôleurs stagiaires contre 25 en 2009 permet dorénavant un meilleur apprentissage, particulièrement lors des travaux d'application (lecture de bulletins de salaire par exemple) et un plus grand suivi de l'alternance.

Ces dispositifs ont par ailleurs généré pour le CIF (et le DACIF) plus de 700 jours consacrés à l'ingénierie (réunions, animation de réseaux, conception de modules, ...).

Offre de services

Le CIF apporte son concours pour la mise en oeuvre des plans régionaux de formation des régions Ile-de-France

et Centre. Le responsable du CIF de Paris est également en charge du département d'animation et de coordination des CIF (DACIF), notamment en responsabilité de la conception et de la mise en oeuvre dans les CIF de la formation initiale des contrôleurs du travail.

Le CIF de Paris, jusqu'alors installé à Montrouge, a été l'objet d'un sinistre ayant mis en évidence des émanations nocives (de tétrachloréthylène) dans ses locaux et ayant conduit à délocaliser dès la mi-février ses activités de formation. Ainsi, hors ses murs, dans d'autres CIF, dans des salles de location parisiennes et dans les locaux de la DIRECCTE Ile-de-France, l'équipe du CIF a assuré la quasi-totalité des actions programmées.

Dans le même temps, le bail de Montrouge arrivé à échéance n'a pas été renouvelé et donc de nouveaux locaux ont été aménagés à la Plaine Saint Denis (93). Le CIF de Paris y a pris définitivement ses quartiers en novembre 2011.

L'appui aux régions s'est également porté en 2011 sur l'accompagnement formation des démarches de fusion des services d'Inspection du Travail et la mise en place des DIRECCTE.

Plus de 300 jours d'appui (ou d'ingénierie) ont été consacrés à ces deux aspects de l'offre de services du CIF.

Adaptation à l'évolution prévisible des métiers

• Adaptation immédiate

L'accueil des nouveaux arrivants dans les services (essentiellement des attachés d'administration) fait l'objet d'une formation de 4 jours proposée par le CIF avec pour objectif d'appréhender l'environnement professionnel et d'acquérir une connaissance générale des politiques du ministère. Ont ainsi été formés 34 nouveaux collègues.

Ces parcours, constamment actualisés, ont fait l'objet d'une trentaine de jours d'ingénierie.

• Formation continue

Au titre de l'offre nationale, le CIF met en oeuvre un volume de stages en nette diminution par rapport à l'année 2009.

- **Préparation aux concours**

Depuis 2001 le CIF de Paris organise chaque année, au plan national, le cycle préparatoire au concours interne d'inspecteurs du travail. D'une durée de 18 semaines à plein temps (jours/formation). Cette préparation est ouverte aux 12 candidats préalablement reçus au concours d'accès à ce cycle.

Les résultats du cycle 2010 au concours interne IT 2010 montrent que sur les 9 postes offerts au concours, 7 (et parmi eux les 3 premiers) ont été pourvus par les « cyclistes ». 8 des 12 « cyclistes » 2011 sont admissibles au concours interne offrant 7 postes.



Partie 2

*Les actions
européennes et
internationales/
Partenariats et
dialogue social*

Rapport d'activité **2011** INTEFP



Le RESP

L'INTEFP est membre du Réseau des Ecoles de Service Public (RESP) depuis sa création. Après avoir assuré la présidence en 2010, celle-ci a été confiée en 2011 au directeur de l'IRA de Bastia.

Dans le cadre du RESP, un certain nombre d'actions de formation ont été réalisés.

Au titre du «Développement des compétences», l'INTEFP a mis en place deux stages de formations continues sur le thème de l'ingénierie de formation en initiation rassemblant une trentaine de stagiaires provenant de différentes écoles. Ces modules d'une durée de trois jours permettent aux nouveaux arrivants sur un poste de responsable de formation de définir l'ingénierie de formation, d'analyser les besoins, de formaliser un cahier des charges, mettre en oeuvre un projet de formation, et d'en évaluer le contenu.

Au titre des «Ateliers du service public», l'INTEFP a proposé deux ateliers consacrés d'une part aux Risques psychosociaux dans la fonction publique, d'autre part à l'évolution de la gestion prévisionnelle des ressources humaines dans la fonction publique. Ces actions s'inscrivent dans les logiques de réciprocité organisationnelle et de collaborations pédagogiques entre écoles membres du RESP. Les thèmes s'inscrivent dans une approche interprofessionnelle permettant de mieux connaître les enjeux et mode de fonctionnement des autres institutions.

Le Cycle Inter-institutions de Management Supérieur

L'INTEFP participe à la co-construction de ce cycle avec 8 autres écoles de service public. Le 16^{ème} cycle, a réuni sur 14 jours de formation les cadres supérieurs des différentes administrations qui ont confronté leurs pratiques et expériences de management des services.

Le RiIFT

Le Réseau International des Institutions de Formation dans le domaine du Travail (RiIFT) regroupe dix membres nationaux provenant principalement de l'Union européenne et du Sud de la méditerranée : l'Institut National du Travail (Algérie), le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (Belgique), l'École de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale de Madrid (Espagne), l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (France), TELA - Territorio Europa Lavoro - (Italie), l'Institut National du Travail et de la Protection Sociale (Maroc), le Centre de Formation de l'Inspection Nationale du Travail (Pologne), l'Autorité pour les Conditions de Travail (Portugal), le Centre de Formation et de Perfectionnement de l'Inspection du Travail de Roumanie, l'Institut National

du Travail et des Etudes Sociales (Tunisie), et au titre d'organisations internationales, le Centre Arabe pour l'administration du travail (ACLAE), le Centre Régional Africain d'Administration du Travail (CRADAT), LAB/ADMIN du Bureau International du Travail, et le Centre International de Formation de l'OIT de Turin.

Conçu comme un lieu de réflexion sur les politiques et stratégies de formation, le RiIFT fonctionne sous la forme de rencontres d'échanges organisées à tour de rôle par les institutions membres.

La 15^{ème} rencontre du RiIFT s'est déroulée les 19 et 20 septembre 2011 sur le thème des nouvelles technologies d'information et de communication appliquées à la connaissance et à la formation des inspecteurs du travail et des cadres techniques de sécurité et de santé au travail. Le programme, les productions ainsi que les participants de ces rencontres sont accessibles sur le site du réseau : <http://riift.itcilo.org/activities/rencontres>

La coopération internationale

L'activité de coopération internationale de l'INTEFP s'est inscrite dans le cadre des programmes de coopération bilatérale et multilatérale du GIP International, en contribuant surtout avec les autres membres du groupement dans le champ du Travail (DGT, ANACT) à la mise en oeuvre des programmes pluriannuels conclus avec les différents pays partenaires : Maroc et Tunisie pour le Maghreb ; Bénin, Gabon, Sénégal, Togo pour l'Afrique francophone, Albanie, Serbie pour les pays d'Europe Centrale et Orientale.

Les actions portent principalement sur la conception et la mise en oeuvre de dispositifs d'appui au développement des compétences des agents de l'inspection du travail et plus largement des administrations en charge du travail des pays partenaires.

Au Maroc, l'appui au plan redynamisation de l'Institut National du Travail et de la Prévoyance Sociale (INTPS) par le renforcement des compétences de l'équipe pédagogique, dotée en septembre 2011 d'une nouvelle direction, la mise en place d'un système de management de la formation (correspondants de formation), l'appui à l'élaboration d'actions de formation portées par des réseaux de formateurs (dans les domaines de la conciliation des conflits collectifs et des Institutions Représentatives du Personnel).

En Tunisie, le programme d'accompagnement de la Direction de l'Inspection Médicale du Travail et de la Sécurité au Travail, piloté par la DGT avec l'appui de l'INTEFP, devrait être débouché, après une période d'interruption liée aux changements politiques, sur la finalisation en 2012 d'un guide des risques professionnels dans le secteur du BTP et la mise en place d'unités de contrôle SST BTP.

L'année 2011 a permis également

- de poursuivre conjointement avec la DGT l'appui à l'élaboration d'une méthodologie de visite de l'inspection du travail dans l'agriculture en Albanie, de réaliser une mission et un accueil avec la Serbie, sur deux axes de coopération, la lutte contre le travail illégal et l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels
- de poursuivre, sous la forme de missions, des actions de formation action des agents de l'inspection du travail dans le domaine de la prévention des risques professionnels à travers des approches sectorielles et/ou par risques (Bénin, Sénégal, Togo)
- de finaliser par une mission avec le Ministère du travail du Gabon un programme ambitieux d'appui à la mise en place de deux inspections du travail spécialisées dans le secteur pétrolier et le secteur forestier.

Au plan multilatéral, l'année 2011 a également permis d'élaborer le plan de travail prévisionnel de la deuxième phase du programme ADMITRA du BIT pour lequel contribue activement le GIP International et ses membres, en lien avec le Centre de formation de Turin sur deux volets qui seront mis en œuvre à partir de 2012 : une recherche action visant au renforcement de la capacité d'intervention de l'administration et de l'inspection du travail dans l'économie informelle (avec comme pays partenaires le Mali, Sénégal, le Togo, le Maroc), la révision des programmes de formation des inspecteurs et contrôleurs du travail (Burkina Faso, Sénégal, Togo).

La session nationale

Depuis 1986, les sessions nationales de l'INTEFP offrent aux partenaires sociaux et aux acteurs publics un cadre privilégié de dialogue qui entend contribuer au débat social et enrichir les problématiques économiques et sociales, porteuses d'une dimension prospective. Les sessions nationales se déroulent sur un cycle de 5 semaines, proposent un processus collectif d'échanges et de réflexions, sans lien direct avec un enjeu de décision ou de négociation, puis un colloque de clôture et une publication.

La 31^{ème} session nationale s'est déroulée tout au long de l'année 2011 sur le thème « Entreprises contemporaines et réalités du travail : vers de nouvelles conditions de richesses ? », et une large mise en perspective de la thématique autour des évolutions que connaissent les entreprises ces deux dernières décennies, des conséquences sur le travail, et des modes d'actions possibles face à l'impact de ces transformations, notamment par l'investigation de différentes pratiques observables et innovantes en France et à l'étranger. Avec une orientation internationale affirmée, la session a donné lieu à deux déplacements d'études au Canada

(Québec) et en Suède.

A travers leurs réflexions, les 30 auditeurs de la session ont cherché à mieux :

- caractériser l'évolution des modèles économiques des entreprises contemporaines, leurs modes de gouvernance leurs structures, leurs pratiques managériales,
- identifier les impacts sur le corps social de l'entreprise, l'organisation du travail et les salariés,
- appréhender, à travers l'analyse du travail réel, les enjeux d'une prise en charge des contradictions, des tensions et des conflits d'intérêts au sein des entreprises, situer le rôle, la place, la légitimité des différentes parties prenantes,
- organiser échanges et débats sur le renouvellement des termes du dialogue social susceptibles d'accompagner les mutations à venir.

La restitution de leurs travaux s'est déroulée lors des ateliers de l'INTEFP, organisés le 15 mars 2012 au Conseil Economique, Social et Environnemental.

La conception et la mise en œuvre de la session ont bénéficié de l'appui des membres du Conseil Scientifique par l'INTEFP : Michel BOUTON, Association des Auditeurs de l'INTEFP, Thibaux DAUDIGEOS, Enseignant-Chercheur à Grenoble Ecole Management et chercheur associé à l'Institut Français de Gouvernement des Entreprises (IFGE), Corinne DEQUECKER, Maître de Conférence à Sciences Po Paris, Jean-Louis FORNARO, Directeur du Travail, François GUERIN, Consultant, ex Directeur technique et scientifique de l'ANACT, Pascal LEVET, Directrice scientifique et technique de l'ANACT, Christian Du TERTRE, Professeur en sciences économiques à l'Université Paris Diderot et Pierre-Eric Tixier, Professeur des Universités, Centre Sociologique des Organisations – Sciences Po Paris.

Le projet Eurodétachement

De décembre 2010 à décembre 2011, six administrations du travail (belge, espagnole, française, luxembourgeoise, polonaise et portugaise) ont mis en place un projet de formation commune de leurs agents, afin d'améliorer leurs coopérations dans le cadre de l'article 4 de la directive 96/71/CE relative au détachement des travailleurs.

Elles ont pour cela constitué un premier réseau relais européen d'inspecteurs du travail, en charge de diffuser les bonnes pratiques de coopération au sein de leurs organisations tout en développant la capacité des participants à coopérer entre « pays d'accueil et pays d'envoi ».

Ce projet a été porté par l'INTEFP en partenariat avec l'association ASTREES.

La conception partagée des modules de formation, l'organisation de « périodes d'immersion » pour les

participants, la supervision de leurs travaux ont créé une dynamique d'échanges autour des questions clés rencontrées par ces Etats membres dans les processus de coopération administrative et leur ont permis de travailler sur les cadres managériaux et opérationnels pour mieux les structurer.

La mise en œuvre de la formation et ses productions ont suscité une dynamique commune qui a permis de renforcer la confiance entre les administrations concernées et la volonté de soutenir durablement « l'effet réseau » engagé.

Le cursus de formation commune de 30 inspecteurs du travail (6 délégations de 5 inspecteurs du travail par pays) visait, au-delà des apports de connaissance, à professionnaliser ces agents à partir de l'analyse des pratiques de coopération ; il a traité du fonctionnement des bureaux de liaison, de la qualité des échanges d'information et des besoins des acteurs de terrain en s'appuyant sur 4 objectifs pédagogiques :

1 - Développer une compréhension partagée des enjeux économiques et sociaux attachés aux prestations de services transnationales et au détachement des travailleurs

Apports de connaissance ou d'expérience : représentants des partenaires sociaux européens, de la Commission européenne, travaux universitaires conduits sur le détachement, au plan européen.

Échanges entre les participants et avec les agents des administrations du travail accueillantes lors des périodes d'immersion.

Études documentaires, articles et contributions mises à disposition par le comité de pilotage et l'équipe opérationnelle du projet.

2 - Conforter la dynamique de coopération administrative par une meilleure connaissance mutuelle des administrations du travail et des services concernés

A partir de situations concrètes, présentation des modalités d'intervention, du cadre juridique national en matière de détachement des travailleurs, de l'organisation et des moyens juridiques de chaque administration du travail.

Opérations conjointes de contrôle sur le terrain dans les périodes d'immersion et analyse partagée des suites réservées à ces contrôles.

3 - Formaliser des éléments de méthode à partir des expériences déjà conduites

Productions réalisées par l'ensemble du réseau d'inspecteurs du travail et des membres du comité de pilotage.

4 - Partager et diffuser les éléments de méthode entre les différents Etats membres de l'Union européenne : Séminaire final avec une participation élargie aux représentants de l'UE 27 (14 pays représentés).

Les méthodes et outils élaborés au cours du projet ont abouti à la création du site EURODETACHEMENT, « centre ressource » sur le détachement des travailleurs : <http://www.eurodetachment-travail.eu/> qui a la particularité d'être conjointement administré par les 6 Etats membres et est diffusé en 5 langues. Il comporte :

- **Un espace accessible à tous les publics** (14 500 visiteurs après 3 mois d'existence, 177 fichiers à télécharger, 57 liens publiés.)
- **Un espace réservé aux professionnels** (360 visiteurs 168 fichiers à télécharger : fiches méthodologiques entièrement conçues de manière conjointe par les participants et validées en comité de pilotage 23 liens publiés).



Partie 3

*Fonctions
supports*

Rapport d'activité **2011** INTEFP



Secrétariat Général

Le secrétariat général de l'Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est structuré en 4 départements:

- Le département des ressources humaines,
- Le département finances,
- Le département logistique,
- Le département informatique.

L'agence comptable bien que ne faisant pas partie du secrétariat général lui est cependant rattachée.

30 agents travaillent au quotidien pour assurer le fonctionnement de l'établissement.

Leurs compétences sont variées ce qui constitue la richesse des équipes qui le composent.

Au service de tous les départements et services constituant l'INTEFP, ils doivent répondre avec réactivité aux demandes qui leur sont faites.

La plupart des actions ou chantiers entrepris demande l'implication de plusieurs services du secrétariat général.

A titre d'exemple le déménagement et l'installation du nouveau CIF de Paris a nécessité l'intervention de tous les départements du secrétariat général tout au long de l'année 2011, au travers des actions touchant aux marchés publics, à l'informatique, à l'achat de mobilier, aux procédures de départs et de remplacement des agents, aux travaux quels qu'en soit la nature....

L'activité de l'année 2011 qui a été très chargée du fait de l'actualité se caractérise notamment par :

Dans le domaine des ressources humaines

- la mise en œuvre d'un plan de formation ambitieux auquel 75% des agents ont participé,
- la délivrance à compter du 1^{er} janvier 2011 de bulletins de paye aux intervenants : 1011 bulletins de paye délivrés à 625 intervenants.

Dans le domaine des finances

- l'élaboration d'un diagnostic et d'un plan d'action s'inscrivant dans le cadre de la démarche de contrôle interne comptable et financier,
- le lancement de l'étude relative à l'assujettissement de l'Institut à la TVA,

- le démarrage de l'inventaire physique et comptable : près de 7 000 biens inventoriés,
- la poursuite de l'analyse des coûts nous permettant de rendre compte à la tutelle mais aussi d'orienter notre politique d'achats et de mieux contrôler la dépense publique.

Dans le domaine de la logistique

- la mise en œuvre du Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière : impliquant la fermeture des CIF de Dijon et de Lyon et le déménagement du CIF de Paris affichant un montant total de travaux de 433 362 € dont 356 206 € en 2011,
- la poursuite des travaux d'extension et de rénovation du restaurant,
- la rénovation du centre ressources documentaire qui n'avait jamais fait l'objet de travaux depuis son ouverture en 1980 offrant ainsi de meilleures conditions d'accueil et de travail aux stagiaires, notamment au travers d'équipements informatiques performants et aux agents y travaillant,
- le renouvellement du marché de restauration attribué à un nouveau prestataire à compter du 1^{er} janvier 2012.

Dans le domaine de l'informatique

- l'équipement des CIF de Paris, Montpellier et Nancy, de la salle D et du centre ressources documentaires à Marcy l'Etoile.

Avec 1 851 000 €, 2011 affiche une dépense d'investissement historiquement élevée (1 039 000 € en 2010).

Cette somme se décompose en :

- 1 182 000 € de dépenses consacrées au chantier d'extension rénovation du restaurant,
- 669 000 € de dépenses d'investissement courant (460 000 € en 2010)

Le secrétariat général a assuré la préparation et le suivi de 4 Conseils d'Administration, 6 réunions de CTPC, 4 réunions de CCHS.

¹ 1 même agent pouvant suivre plusieurs actions de formation.

L'Agence comptable

L'agence comptable est composée de 3 personnes, 1 agent de catégorie B et l'agent comptable à temps plein et 1 agent contractuel à temps partiel pour l'archivage et le classement.

Les missions de l'agence comptable sont les suivantes :

- la tenue de la comptabilité et l'animation et le contrôle du réseau des régisseurs,
- la conservation des fonds et des valeurs ainsi que les pièces justificatives,
- Production des comptes auprès de la Cour des Comptes.

L'agence comptable est le dernier maillon de la chaîne des processus de dépenses et de recettes. A ce titre, elle procède au visa des pièces comptables transmises par les services Budget Finances et Ressources Humaines en vue de payer les dépenses et de recouvrer les recettes.

Une des activités importantes de l'agence comptable est la gestion des régies situées à Marcy l'Etoile et dans les Centres Interrégionaux de Formation (CIF).

Une réunion pour les régisseuses des CIFs a eu lieu le 10 Mai 2011 au CIF de Lille pour faire un rappel sur des points réglementaires ainsi que sur les règles de fonctionnement de la comptabilité des régies. De plus, une formation initiale à la comptabilité générale a été dispensée.

En 2011, suite à des demandes de mutation et de réussite à un concours, 3 régies ont été clôturées : celles de Montrouge en Avril 2011, Nantes et Lille fin Novembre 2011.

Au 31 Décembre 2011, les 3 régies actives sont celles de Marcy l'Etoile et des CIFs de Bordeaux et Nancy.

La régie du service Accueil Vie Collective de Marcy l'Etoile gère l'encaissement en espèces des hébergements et le paiement de menues dépenses liées au fonctionnement de l'Institut.

Les régisseuses en CIF règlent les indemnités de stage et les frais de déplacement des stagiaires en formation initiale ou continue.

Le rôle de l'agence comptable est de contrôler l'exactitude des remboursements effectués et de provoquer la reconstitution de l'avance mise à disposition pour les dépenses.

REGIE	Montant total des dépenses en 2010
BORDEAUX	70.359,60 €
LILLE	40.416,44 €
MARCY	201,95 €
NANCY	65.708,73 €
NANTES	56.961,75 €
PARIS	13.027,91 €

Les chantiers de l'agence comptable en 2011 sont les suivants :

- à la demande du service Budget finances, participation à l'élaboration du guide des frais de déplacement à l'usage du personnel
- mise en œuvre à compter de Janvier 2011 des bulletins de paie au profit des formateurs occasionnels en lien avec les services Ressources Humaines, Budget Finances et la Direction des Etudes
- mise en œuvre de l'inventaire physique et comptable des biens meubles en lien avec le comptable matière du service Moyens Généraux (MGX)
- poursuite des dernières étapes de la mise en œuvre du contrôle interne sur les frais de déplacement des Inspecteurs Elèves du Travail.

Ressources Humaines

Le département des ressources humaines (RH) est composé de 5 personnes :

- 2 personnes chargées de la gestion statutaire (statuts, gestion administrative, formation et action sociale) : un responsable et un gestionnaire de personnel
- 2 personnes chargées de la paie : un responsable et un gestionnaire de paie
- 1 chef de département qui assume également les fonctions de secrétaire général.

1/ Formation du personnel

Les besoins de formation ont été identifiés lors des entretiens professionnels.

Ils sont inscrits dans le plan de formation de l'INTEFP avec des priorités résultant des orientations ministérielles, de la direction et des chefs de département.

Le plan, validé en CTPC a été mis en œuvre tout au long de l'année 2011, des modifications pouvant être apportées dans le cadre d'une commission de suivi issue du CTPC.

Les principaux éléments de bilan sont les suivants :

- Budget initial de 50 000 € pour un montant réalisé de 57 761 € en tenant compte, d'une part des crédits de 2010 reportés sur 2011 et, d'autre part de crédits permettant de répondre à des besoins complémentaires validés par la commission de suivi du CTPC,
- 77 agents sur un effectif total de 102 (flux) ont suivi une formation, soit 75%.

70% des agents de catégorie A, 79% des agents de catégorie B et 77% des agents de catégorie C ont suivi une formation,

- le nombre de jours de formation total s'élève à 299
- la moyenne de jours de formation s'établit à 3.88. Elle se décompose en 4.27 jours pour un agent de catégorie A, 4.89 jours pour un agent de catégorie B et 2.33 jours pour un agent de catégorie C.

Les domaines de formation varient selon les catégories : bureautique, management, gestion de projet, ingénierie pédagogique, gestion de groupes, marchés publics...

2/ Action sociale

En 2011, l'INTEFP a consacré 41 928 € aux dépenses d'action sociale au profit de son personnel.

Une subvention de 18 000 euros a également été attribuée à l'association INTERlude qui est ouverte tant au personnel de l'INTEFP qu'aux inspecteurs élèves du travail en résidence à Marcy l'Etoile.

3/ Suivi de la masse salariale

Comme en 2010, un suivi efficace et permanent des dépenses de masse salariale par le biais d'indicateurs et d'outils de reporting pertinents et partagés avec la tutelle s'est déroulé tout au long de l'année.

Les dépenses totales de rémunération s'élèvent à **5 487 819 € soit un taux d'exécution de 97%**.

4/ Les effectifs

Les effectifs **physiques présents** sont les suivants :

- au 1^{er} janvier 2011: 34 A, 31 B et 28 C, auxquels s'ajoutent 1 agent mis à disposition, et 1 contractuel occasionnel soit 95 agents au total dont 94 rémunérés.
- au 31 décembre 2011 : 33 A, 34 B et 25 C, auxquels s'ajoute 1 agent mis à disposition et 1 contractuel occasionnel soit 94 agents au total dont 93 rémunérés.

Sur l'année l'effectif moyen rémunéré s'élève à 91.45 ETPT.

5/ Les départs

Origine	Départ	Noms
Marcy l'Etoile	Direction	André CANO
	Direction des études	Jean Daniel CRISTOFORETTI
	Secrétariat général (RH)	Sylvie BERTRAND
	Direction des études (FSCP)	Christelle GROSS
	Secrétariat général (logistique)	Isabelle DARGERÉ
CIF	CIF Paris	Douceline HAUSSOULLIER Lucie CAILLET Aïcha DJELLOULI Denis CHARON Viviane PRIOL
	CIF Lyon	Jean NKONGO SAME
	CIF Dijon	Dominique LEVEQUE Jérôme NGUYEN THEM Jean Marie OLIVE
	CIF Lille	Mary LAMBLIN
	CIF Nantes	Brigitte GUILLARD
	CIF Toulouse	Jocelyne ASSEMAT
	CIF Nancy	Fabienne PAGOT

6/ Les arrivées

Lieu de travail	Affectation	Noms
Marcy l'Etoile	Direction des études (FSPC)	Yann Gaël JAFFRE Fabienne VOLAY
	Direction des études (MSST)	Pascale PEYRET
	Secrétariat général (RH)	Valérie DUQUESNE
	Direction des études (Pôle appui ressources)	Nathalie CHEBANCE
CIF	CIF de Paris	Gilles POLART Aline BOUTAILLIER
	CIF de Montpellier	Christiane DUPUY Laurence HENRY Madeleine DA GRACA
	CIF de Lyon	Dominique BARBAZZA Auparavant mis à disposition à l'INTEFP par la DIRECCTE Rhône-Alpes
	CIF de Nantes	Martine FILALI-NAJI Auparavant mise à disposition à l'INTEFP par la DIRECCTE Pays-de-la-Loire Corinne RICHARD
Total		13

Département finances

Le Département Finances est composé du service "Achats Publics" et du service "Budget Finances". Piloté par le Chef du département, et en lien avec les services, le Département Finances :

- construit le budget avec les services gestionnaires et le met en œuvre
- s'assure que les achats sont faits dans le respect du code des marchés publics

- veille à maîtriser la dépense tout au long de l'année, dans les limites de ce budget
- élabore des procédures et les diffuse pour améliorer la qualité de la gestion
- prend une part active à la préparation de certaines décisions soumises au vote du Conseil d'Administration.

Le service Achats Publics

1/ Présentation du service

Le service Achats Publics est composé de 2 personnes à temps complet.

Il est chargé de procéder aux publicités et aux achats dont le montant est supérieur à 20 000 € HT, pour leur partie administrative/juridique (mise en œuvre des procédures d'achat, rédaction des documents administratifs).

Il met à disposition de tous les départements et services de l'INTEFP des documents types pour les achats dont le montant est inférieur au montant précité.

Il maintient à jour le corpus des règles de l'achat public et s'assure de son appropriation par les services gestionnaires.

Il est chargé du suivi administratif et financier des marchés publics supérieurs à 20 000 € HT, et notamment de la vérification des factures émises par les titulaires de ces différents contrats.

2/ Recensement de quelques marchés publics

Les achats formalisés les plus marquants réalisés et conclus au cours de l'année 2011 sont les suivants (montants HT sur la durée maxi du marché) :

- gardiennage du site de Marcy l'Etoile (538 K €)
- nettoyage des hébergements du site de Marcy l'Etoile (334 K €)
- travaux d'aménagement du nouveau CIF de Paris (St Denis, 264 K €)
- remplacement des armoires électriques de deux bâtiments d'hébergement (68 K €)
- traduction/interprétariat dans le cadre d'un projet cofinancé par l'UE (67 K €)
- formation aux risques psychosociaux (40 K €).

Le service budget finances

Pour assurer ses missions, le service est composé de six personnes (dont deux agents de catégorie B)

Le service Budget Finances assure les missions suivantes :

- préparation et exécution budgétaire de l'établissement public (nomenclature comptable M9-1),
- indemnisation des stagiaires de la formation continue pour le compte de tout le ministère (administrations centrales et services déconcentrés),
- indemnisation des stagiaires (contrôleurs du travail stagiaires) et des élèves (inspecteurs élèves) en formation initiale,
- comptabilité fournisseurs, mise en paiement des factures,
- comptabilité clients, mise à l'encaissement des recettes,
- interface avec l'agence comptable.

Comme chaque année, plus de 11 500 factures et états de frais de déplacement ont été mis en paiement, aussi bien par le service que les régies en CIF.

Quelques actions menées en 2011 particulièrement marquantes du service :

- rédaction du projet d'arrêté (à publier courant 2012) portant régime d'indemnisation des IET au titre des frais de séjour
- réalisation du bilan financier du projet européen euro-détachement financé par l'UE
- rédaction du guide des frais de déplacement à l'usage du personnel
- opérations préparatoires à l'assujettissement de l'INTEFP à la TVA.

Quelques masses financières de l'établissement :

	Dépenses 2011
Fonctionnement hors personnel permanent	9 185 976
dont frais de déplacement	3 744 490
dont rémunération des formateurs	1 383 681
Personnel permanent	5 487 819
Total dépenses fonctionnement	14 673 795
investissement	1 851 000
Total des dépenses (y compris non décaissables)	16 524 795

	Recettes 2011
Subvention DAGEMO	14 500 000
Autres ressources	1 293 370
Total recettes fonctionnement	15 793 370
Investissement	0
Total des recettes (y compris non encaissables)	15 793 370

Le fonds de roulement a été partiellement utilisé pour financer des dépenses d'investissement, ce qui explique que les recettes ci-dessus ne couvrent pas exactement le total des dépenses.

Département Logistique

Le Département Logistique est composé de deux services :

- Le service Accueil et Vie Collective composé de 3 agents gère les questions relatives à l'hébergement, la restauration et assure les missions d'accueil des résidents.
- Le service des Moyens Généraux, composé de 6 agents, assure la maintenance des locaux du site de Marcy et des Centres Interrégionaux de Formation, du parc automobile, de la reprographie, le transport des résidents.

Le chef du département logistique est en plus de la supervision et de l'animation de ces deux services, chargé de la fonction d'assistant de prévention. Il représente la maîtrise d'ouvrage et suit les travaux d'extension et de rénovation du restaurant débutés en juillet 2010 et dont l'achèvement est programmé en mars 2012.

Le planning des travaux et l'enveloppe budgétaire ont été respectés. Aucune interruption du service restauration ne fut à déplorer tout au long des 21 mois de travaux.

Les déménagements des CIF de Dijon et Lyon ont mobilisé par ailleurs les agents du service tout comme les travaux de déménagement et d'aménagement du nouveau CIF de Paris.

Mission Assistant de prévention

En 2011, l'activité s'est concentrée sur l'animation du CCHS de l'INTEFP, la mise à jour et le suivi du plan de continuité (grippe H1/N1), l'évaluation des risques professionnels.

Travaux d'extension et de rénovation du restaurant

Début 2011, la partie extension de la salle à manger de 307,90 m² fut achevée. Elle fut mise en service le 7 mars 2011 selon le planning prévu après avis favorable de la commission de sécurité. L'extension comprenait une partie self « provisoire » occupée par le personnel du prestataire restauration.

La végétalisation de la toiture, la mise en service de la plonge ainsi que l'installation de la pompe à chaleur air/eau furent également effectives.

Dès le second trimestre furent entrepris les travaux de réalisation de la cuisine, la zone self et des vestiaires du personnel restauration.

Dijon - Lyon et Paris

La mise en œuvre du Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière s'est traduite :

- pour le CIF de Paris par la fermeture de son site à Montrouge et son installation à Saint-Denis dans des locaux rénovés,
- par la fermeture des CIF de Dijon et de Lyon.

Le département Logistique a pris une part très active dans la coordination et la réalisation des travaux d'aménagement pour l'un et les déménagements pour les autres.

A/ Service Moyens Généraux

1°) Principaux travaux réalisés

Principaux travaux et remplacement de matériels prévus :

- Réfection sol salle de formation D
- Aménagement d'un bureau télé-travail
- Achat mobilier centre de documentation
- Pose de films solaires sur vitrages salle G2 et bureau informaticiens
- Achat mobilier accueil
- Mise en place de fontaines à eau supplémentaires avec travaux de plomberie
- Réfection des armoires électriques Bâtiment Meije et Ecrins
- Pose stores bureaux
- Rénovation centre de documentation
- Thermographie armoire électrique
- Pose interrupteur de proximité sur différents appareils électriques
- Remplacement d'une partie des prises électriques du bâtiment Meije

Montant total TTC : 170 000 euros

Principaux Travaux et remplacement de matériels non prévus

- Remplacement climatisation local serveur
- Remplacement dalles faux plafond bureau finances suite à infiltration
- Travaux de réparation sur canalisation réseau de chauffage
- Remplacement 2 pompes de circulation réseau de chauffage
- Remplacement caisson extraction VMC
- Réparation store banne terrasse

- Remplacement régulateur air
- Remplacement servomoteur
- Remplacement régulation eau chaude sanitaire
- Remplacement extracteur cuisine
- Remplacement sectionneur et contacteur armoire électrique local adoucisseur
- Remplacement réchauffeur de boucle ECS Meije
- Remplacement pompe doseuse Ecrins
- Remplacement ballon ECS villa de fonction
- Réparation portail

Montant total TTC : 130 000 euros

2°) Actions s'inscrivant dans une politique de développement durable

Tri sélectif du papier : En 2011, nous avons pu contribuer à la sauvegarde de l'environnement grâce aux collectes de papier organisées toutes les 4 semaines. Cette action a permis de sauver 59 arbres.

Tri sélectif du verre : Chaque semaine, un agent du service va déposer les bouteilles en verre dans les containers de Marcy.

Commande d'une partie des agendas et calendriers en papier recyclé et encres végétales.

Poursuite du bilan carbone

Il s'agit d'un outil de comptabilisation des émissions de gaz à effet de serre devant tenir compte de l'énergie primaire et de l'énergie finale des produits et services.

Le bilan permettra d'orienter les actions contribuant à une politique de développement durable.

3°) Consommation des fluides

Consommation électrique

La facture s'élève à 91 531 euros pour 2011 pour 979 603 KWH.

Pour rappel elle est constituée par le chauffage dans les 3 hébergements, le nouveau bâtiment restaurant, la production d'eau chaude sanitaire, les climatisations et les points lumineux de l'institut.

Elle était de 119 648 euros en 2010 pour 1 336 038 KWH.

Consommation de gaz naturel

La facture s'élève à 37 553 euros pour 716 457 KWH.

Pour rappel, elle est constituée par le chauffage des bureaux, salles de formation ainsi que le fonctionnement de la cuisine.

Elle était de 39 248 euros en 2010 pour 882 297 KWH.

Consommation d'eau

La facture s'élève à 17 019.30 euros.

La moyenne mensuelle est de 513 m³, soit 513 000 litres d'eau.

La consommation annuelle est de 6163 m³ soit 6 163 000 litres d'eau.

Pour mémoire elle s'élevait à 17 243 euros en 2010, pour 6 504 000 litres d'eau.

4°) Le service en quelques chiffres

- 450 000 reprographies
- Plus de 2000 personnes transportées par nos 2 chauffeurs sur le trajet gare de Lyon Perrache-Marcy l'Etoile.

5°) Principaux travaux réalisés dans les CIF

• CIF BORDEAUX

- Remplacement mobilier accueil et bureaux
- Remplacement de 2 wc complets

Montant TTC : 7 400 euros

• CIF DE SAINT-DENIS

- Achat de mobilier

Montant TTC : 15000 euros

B/ Service Accueil Vie Collective

Le service en quelques chiffres

- 15 518 nuitées en baisse de 6,4 % par rapport à 2010
- un taux d'occupation des hébergements de 60%
- 968 nuitées externalisées sur l'agglomération lyonnaise en diminution de 61% par rapport à 2009
- 28 202 repas servis au restaurant

Le service s'est fortement investi sur le choix d'un nouveau prestataire de restauration, le marché public étant venu à expiration, le 31 décembre 2011. Le nouveau marché public conclu pour 4 ans est estimé à 350 000 €/an.

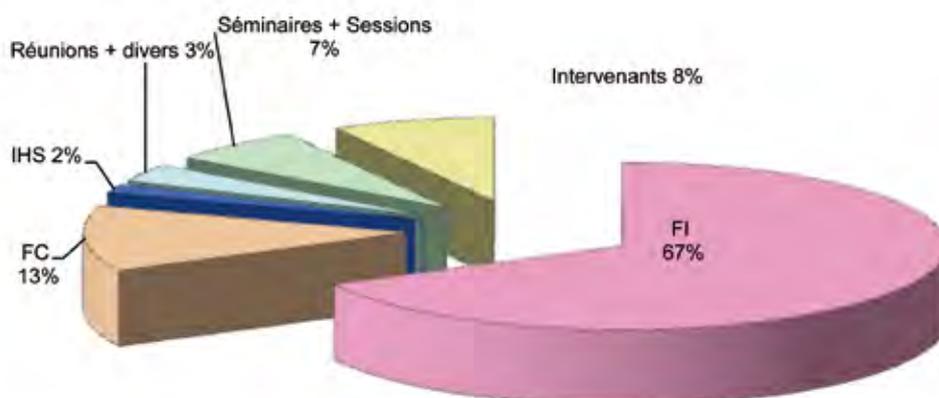
De même le service a conclu un nouveau marché de nettoyage des hébergements pour une durée de 4 ans à compter du 1/2/2011. La société NERA a été reconduite.

QUELQUES INDICATEURS D'ACTIVITÉ

I/ Pour l'hébergement

A/ Statistiques hébergement par type de public sur le site de marcy

	FI	FC	IHS	Réunions + Divers	Séminaires + Sessions	Intervenants	Total nuitées
Janvier	1057	159	164	74	123	128	1705
Février	1047	95	80	5	17	103	1347
Mars	971	235	0	30	462	143	1841
Avril	823	95	0	93	0	119	1130
Mai	665	385	0	0	0	103	1153
Juin	512	221	0	54	148	115	1050
Juillet	931	130	0	9	0	75	1145
Août	618	44	0	0	0	69	731
Septembre	1346	159	0	52	0	125	1682
Octobre	1104	120	0	175	153	111	1663
Novembre	1308	189	0	14	68	134	1713
Décembre	85	145	0	24	74	30	358
Total 2011	10467	1977	244	530	1045	1255	15518
Total 2010	11004	2602	507	449	495	1517	16574
Évolution 2010 / 2011	-4,88%	-24,02%	-51,87%	18,04%	111,11%	-17,27%	-6,37%



EVOLUTION DU PUBLIC ACCUEILLI SUR LE SITE DE MARCY

MOIS	Total nuitées Année 2010	Total nuitées Année 2011	Evolution	Total personnes Année 2010	Total personnes Année 2011	Evolution
Janvier	1571	1705	8,53%	706	750	6,23%
Février	1946	1347	-30,78%	699	592	-15,31%
Mars	1747	1841	5,38%	691	696	0,72%
Avril	1593	1130	-29,06%	547	436	-20,29%
Mai	1348	1153	-14,47%	587	443	-24,53%
Juin	1594	1050	-34,13%	879	433	-50,74%
Juillet	497	1145	130,38%	178	460	158,43%
Août	66	731	1007,58%	19	234	1131,58%
Septembre	2153	1682	-21,88%	829	627	-24,37%
Octobre	1503	1663	10,65%	554	801	44,58%
Novembre	1911	1713	-10,36%	757	845	11,62%
Décembre	645	358	-44,50%	259	198	-23,55%
Total	16574	15518	-6,37%	6705	6515	-2,83%

B/ externalisation hébergements (individuels et groupes)

ÉVOLUTION TOTAL NUITÉES EXTERNALISÉES PAR TYPE DE PUBLIC

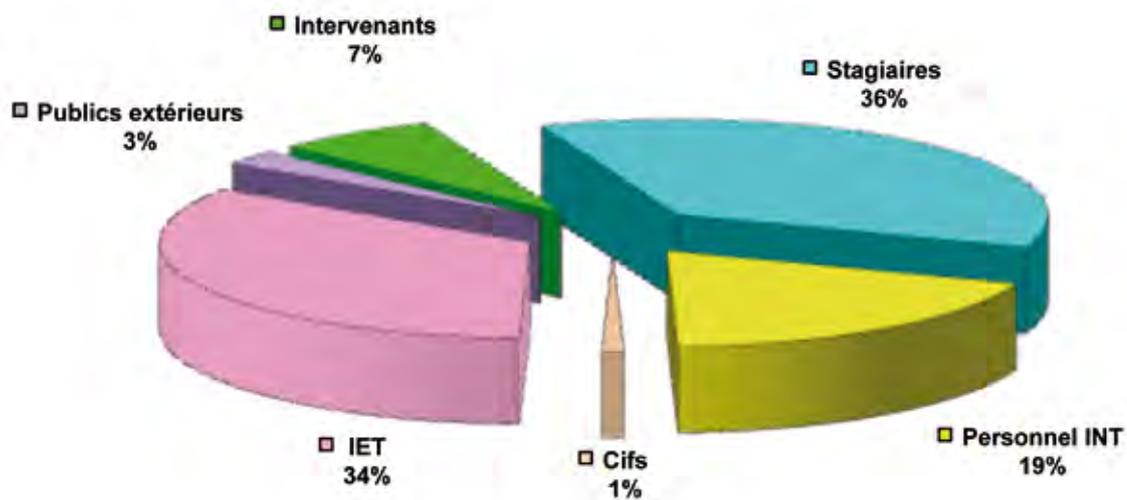
Année	FI	FC	IHS	Réunions + Divers	Séminaires + Sessions	Intervenants	TOTAL
2010	1130	390	0	167	643	154	2484
2011	395	114	0	52	273	134	968
Evolution	-65,04%	-70,77%	non significatif	-68,86%	-57,54%	-12,99%	-61,03%

2/ Pour la restauration

Évolution du nombre de repas servis au restaurant

Type de public	Nombre de repas servis en 2010	Nombre de repas servis en 2011	Evolution
Personnel INTEFP	6039	5349	-11,43%
Cifs	409	268	-34,47%
IET	10252	9578	-6,57%
Publics extérieurs	1060	714	-32,64%
Intervenants	2524	1996	-20,92%
Stagiaires	12296	10297	-16,26%
Total	32580	28202	-13,44%

REPAS SERVIS PAR TYPE DE PUBLIC POUR L'ANNÉE 2011



Département Informatique

2011 : Une année de consolidation, de déménagements et d'extension du réseau.

1/ L'équipe du département informatique

L'année 2011 n'a vu aucun changement déterminant dans la composition de l'équipe. L'appel à des ressources extérieures sous la forme de contrats courts ou de prestations s'est une fois de plus révélé indispensable, à hauteur de 13 semaines.

Les ressources du service informatique s'établissent ainsi : un analyste, chef de service, trois programmeurs soit 3,8 personnes en équivalent temps plein travaillé (ETP).

En tant que de besoin, le support sur la téléphonie, intégré au 5500, est assuré par un membre du service Moyens Généraux sous la responsabilité du chef de département informatique.

Les missions du service sont :

- la gestion du parc informatique et téléphonique
- le support auprès des utilisateurs
- la gestion des applications métiers
- la garantie de la disponibilité des systèmes
- la réponse aux nouveaux besoins
- la liaison avec la tutelle (SDSI)

La fin de l'année 2011 a été consacrée à une réorganisation des tâches (effectivité 2012) au sein de l'équipe et à la recherche de nouveaux moyens humains. Une piste sérieuse s'est dégagée en toute fin d'année avec la possibilité de recrutement d'un apprenti en 2012.

2/ Activités particulières en 2011

a/ Accompagnement du changement de l'implantation territoriale

La création du CIF de Montpellier

Hébergé par l'ENCCRF, le CIF dispose d'une salle de formation équipée de portables et des moyens informatiques classiques aux CIF. Il dispose de sa propre connexion au réseau national MTES, indépendante de l'ENCCRF.

L'accueil chaleureux des équipes de la CCRF et les moyens mis à notre disposition ont permis une installation rapide et sans problème. Qu'ils en soient remerciés.

Le déménagement du CIF de Paris de Montrouge à Saint Denis

Le CIF a été créé à partir d'un plateau nu, ce qui a permis une conception sur mesure des ressources informatiques et réseaux.

Le CIF est équipé d'une vraie salle machine informatique avec une armoire technique pour loger le matériel serveur, à savoir :

- un serveur MOSS dédié
- un autocom dédié (rénovation et reconfiguration de celui de Toulouse avec de nouveaux postes)
- un onduleur
- les différents réseaux extérieurs
- SFR pour la téléphonie
- Orange pour le Wan du MTES
- l'ADSL pour l'association des auditeurs.
- le réseau local de 48 prises.

Une autre spécificité de Saint Denis est la mise en place d'une salle câblée pouvant permettre la tenue de formations informatiques. (10 places).

Une salle de consultation libre service (FOAD) disposant de 4 ordinateurs avec imprimante réseau vient compléter le dispositif de formation.

b/ Extension et réfection des réseaux

Réfection du réseau local du CIF de NANCY

Le réseau local du CIF a été complètement refait et étendu, ainsi qu'une partie du réseau électrique. Les nouvelles prises dans les salles de formation et l'espace détente ont été particulièrement bien accueillies.

Câblage de la salle D à Marcy l'Etoile

La réfection du sol de la salle D a été l'occasion d'implanter 20 points d'accès au réseau selon un concept de boîtiers intégrés au sol. La salle est reliée au réseau de formation par un lien de cuivre d'1 Gb.

Ce câblage donne de la souplesse au planning dans l'organisation des formations, puisque les promotions de CPI ou d'IET peuvent utiliser leur ordinateur portable lors de travaux personnels. Cette salle peut aussi être utilisée comme salle de formation informatique.

Participation à la rénovation du centre de documentation.

L'un des lots du chantier de rénovation du centre de documentation, les courants forts et faibles, a été confié au département informatique.

Le défi technique a été de déplacer l'armoire de brassage dans le sous sol et donc de déplacer la fibre optique, dorsale du réseau de fonctionnement et la fibre optique du réseau de formation, tout en

conservant les prises existantes dans la mesure du possible.

En effet, le centre de documentation s'est vu doter de 11 points d'accès en libre service avec des ordinateurs et de 12 points d'accès libres intégrés dans les tables de travail de la partie basse de l'espace documentaire, le tout pouvant imprimer sur la photocopieuse dédiée.

Cet espace de connexion vient utilement compléter les moyens existant en salle F1 au premier étage et en salle D.

Rattachement de la salle B2 au réseau de formation

La salle B2, souvent utilisée pour la formation du personnel de l'institut, bénéficie désormais d'une liaison directe avec les serveurs du réseau de fonctionnement via une fibre optique, ce qui améliore nettement les temps de réponses de nos applications.

c/ Le parc des ordinateurs et des imprimantes

En 2011, Le service a géré environ 650 machines au total ce qui représente une augmentation par rapport à l'année précédente. Le département a acquis 45 ordinateurs portables pour la promotion des IET 2011.

Il est à noter que 12 conventions de cession de matériel réformé ont été signées avec des associations éligibles et qu'environ 150 ordinateurs ont ainsi été préparés et donnés, essentiellement à l'usage des écoliers de la région aux alentours de Marcy l'Étoile.

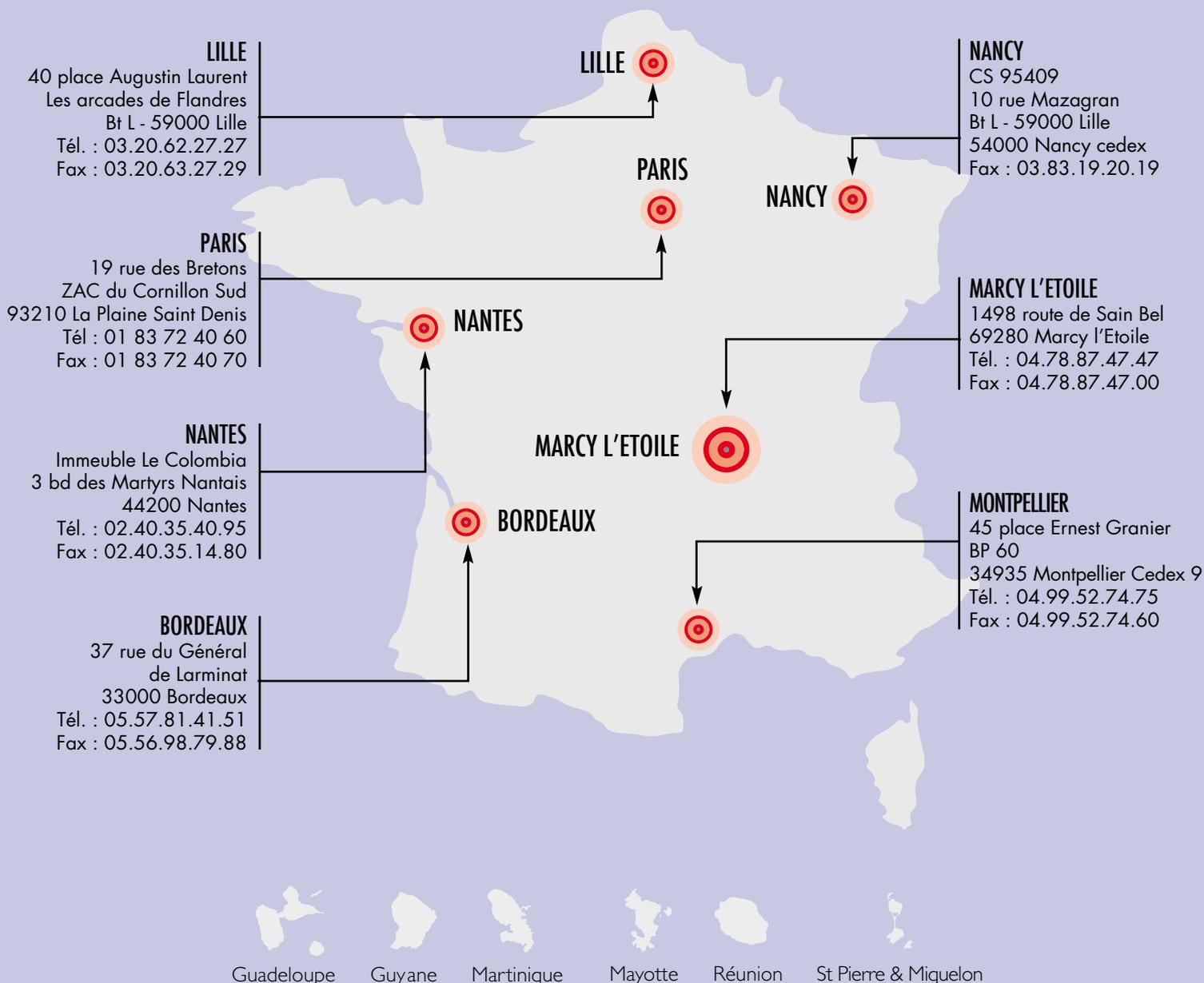
Le changement d'antivirus sur les postes de travail a été imposé par la SDSI et a été conduit dans sa presque totalité sur le quatrième trimestre.

d/ Le support guichet unique 5500

668 tickets ont été ouverts en 2011 et 651 ont été fermés (sollicitations des agents confrontés à des difficultés de fonctionnement).



Nous trouver



Avec ses 7 sites (Marcy l'Etoile et 6 Centres Interrégionaux de Formation), l'INTEFP est en capacité de déployer son action sur l'ensemble du territoire au plus près des besoins des agents et des projets des services.

L'inspection du travail en France en 2011
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

DEMANDES DE PROTECTION FONCTIONNELLE
par année et par qualité du demandeur

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	TOTAL
Directeur régional				1								1
Responsable UT	3	1		1	4	2	3		3		2	19
Directeur adjoint		1		2	3	5	1	1	5	4	1	23
Inspecteur du travail	9	7	13	15	15	7	11	15	20	14	27	153
Contrôleur du travail	14	14	24	38	62	39	61	51	51	57	54	465
Autres			1	3	1			1	1	2	1	10
TOTAL	26	23	38	60	85	53	76	68	80	77	85	671

Source : Ministère chargé du travail - Dagemo - Bureau RH 6 - 24 mai 2012

DEMANDES DE PROTECTION FONCTIONNELLE par incrimination

	2009	2010	2011	TOTAL
Obstacles aggravés, outrages, injures	59	80	71	210
Menaces, menaces de mort	27	26	40	93
Violences, voies de fait	17	8	11	36
Mises en cause	9	5	2	16
TOTAL	112	119	124	355

Source : Ministère chargé du travail - Dagemo - Bureau RH 6 - 24 mai 2012

Remboursement des frais de déplacement et de mission

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

Le taux des indemnités forfaitaires, en euros, est fixé par 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)	> 10 000 Km (par Km)
De 5 CV et moins	0,25 €	0,31 €	0,18 €
De 6 et 7 CV	0,32 €	0,39 €	0,23 €
De 8 CV et plus	0,35 €	0,43 €	0,25 €

Source : Dagemo – avril 2012.

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

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

	Paris et petite couronne	Province
Indemnité de repas	15,25 €	15,25 €
Indemnité de nuitée	70 €	50 ou 60 € pour les villes ci-dessous
Indemnité journalière (pour les collectivités territoriales : arrêté du 3 juillet 2006)	90 € (maximum et sur justificatif du déplacement)	

Source : Dagemo – avril 2012.

Villes de province ouvrant droit à une indemnité de nuitée de 60 € : Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Montpellier, Nantes, Nice, Rennes, Strasbourg, Toulouse.

LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

POUR LA RÉDACTION DU RAPPORT ANNUEL AU BIT SUR L'INSPECTION DU TRAVAIL

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 rendu-compte 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 ».

Convention internationale n° 81 du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce

Adoptée à Genève le 11 juillet 1947

Approuvée par l'Assemblée fédérale le 16 juin 1949¹

Instrument de ratification déposé par la Suisse le 13 juillet 1949

Entrée en vigueur pour la Suisse le 13 juillet 1950²

(Etat le 17 août 2008)

Partie I Inspection du travail dans l'industrie

Art. 1

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements industriels.

Art. 2

1. Le système d'inspection du travail dans les établissements industriels s'appliquera à tous les établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.
2. La législation nationale pourra exempter les entreprises minières et de transport ou des parties de telles entreprises de l'application de la présente convention.

Art. 3

1. Le système d'inspection du travail sera chargé:
 - a. D'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions;
 - b. De fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;

RO 1950 761; FF 1949 I 1

¹ A l'exception de la partie II qui a été approuvée par l'AF du 8 mars 1971 (RO 1950 759, 1971 1135).

² A l'exception de la partie II qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1972.

- c. 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.
2. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Art. 4

1. Pour autant que cela sera compatible avec la pratique administrative du Membre, l'inspection du travail sera placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale.
2. S'il s'agit d'un Etat fédératif, le terme «autorité centrale» pourra désigner soit l'autorité fédérale, soit une autorité centrale d'une entité constituante fédérée.

Art. 5

L'autorité compétente devra prendre les mesures appropriées pour favoriser:

- a. Une coopération effective entre les services d'inspection, d'une part, et d'autres services gouvernementaux et les institutions publiques et privées exerçant des activités analogues, d'autre part;
- b. La collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations.

Art. 6

Le personnel de l'inspection sera 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.

Art. 7

1. Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des membres des services publics, les inspecteurs du travail seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude du candidat à remplir les tâches qu'il aura à assumer.
2. Les moyens de vérifier ces aptitudes seront déterminés par l'autorité compétente.
3. Les inspecteurs du travail doivent recevoir une formation appropriée, pour l'exercice de leurs fonctions.

Art. 8

Les femmes aussi bien que les hommes pourront être désignées comme membres du personnel du service d'inspection; si besoin est, des tâches spéciales pourront être assignées aux inspecteurs ou aux inspectrices respectivement.

Art. 9

Chaque Membre prendra les mesures nécessaires pour assurer la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés, y compris des techniciens en médecine, en mécanique, en électricité et en chimie, au fonctionnement de l'inspection, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales, afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur profession, et de s'enquérir des effets des procédés employés, des matières utilisées et des méthodes de travail, sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Art. 10

Le nombre des inspecteurs du travail sera suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et sera fixé en tenant compte:

- a. De l'importance des tâches que les inspecteurs auront à accomplir, et notamment:
 - i) du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des établissements assujettis au contrôle de l'inspection;
 - ii) du nombre et de la diversité des catégories de travailleurs qui sont occupés dans ces établissements;
 - iii) du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée;
- b. Des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs;
- c. Des conditions pratiques dans lesquelles les visites d'inspection devront s'effectuer pour être efficaces.

Art. 11

1. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail:

- a. Des bureaux locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service et accessibles à tous intéressés;
- b. Les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.

2. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Art. 12

1. Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés:

- a. A pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection;
- b. A pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujéti au contrôle de l'inspection;
- c. A procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment:
 - i) 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;
 - ii) à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits;
 - iii) à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales;
 - iv) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin.

2. A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Art. 13

1. Les inspecteurs du travail seront autorisés à provoquer des mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

2. Afin d'être à même de provoquer ces mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner:

- a. Que soient apportées aux installations, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité des travailleurs;
- b. Que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

3. Si la, procédure fixée au paragraphe 2 n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire du Membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires.

Art. 14

L'inspection du travail devra être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

Art. 15

Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail:

- a. N'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle;
- b. Seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;
- c. Devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation 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.

Art. 16

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

Art. 17

1. Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale pourra prévoir des exceptions pour les cas où un avertissement préalable devra être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.

2. 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.

Art. 18

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'inspecteurs du travail et pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

Art. 19

1. Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon les cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques d'un caractère général sur les résultats de leurs activités.
2. Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par l'autorité centrale; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que l'autorité centrale le prescrira, et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

Art. 20

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 communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail dans un délai raisonnable après leur parution, mais en tout cas dans un délai ne dépassant pas trois mois.

Art. 21

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. Statistique 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.

Partie II

Inspection du travail dans le commerce³

Art. 22

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente partie de la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux.

Art. 23

Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux s'applique aux établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

Art. 24

Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux devra satisfaire aux dispositions des articles 3 à 21 de la présente convention, pour autant qu'ils sont applicables.

Partie III

Mesures diverses

Art. 25

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, exclure la Partie II de son acceptation de la convention.
2. Tout Membre qui a fait une telle déclaration peut l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.
3. Tout Membre à l'égard duquel est en vigueur une déclaration faite conformément au paragraphe 1 du présent article indiquera chaque année, dans son rapport annuel sur l'application de la présente convention, l'état de sa législation et de sa pratique concernant les dispositions de la Partie II de la présente convention en précisant dans quelle mesure il a été donné suite ou il est proposé de donner suite auxdites dispositions.

Art. 26

Dans les cas où il ne paraît pas certain qu'un établissement ou une partie ou un service d'un établissement sont soumis à la présente convention, c'est à l'autorité compétente qu'il appartiendra de trancher la question.

³ Cette partie a été ratifiée par le conseil fédéral le 19 mai 1971.

Art. 27

Dans la présente convention le terme «dispositions légales» comprend, outre la législation, les sentences arbitrales et les contrats collectifs ayant force de loi et dont les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application.

Art. 28

Des informations détaillées concernant toute la législation nationale donnant effet aux dispositions de la présente convention seront contenues dans les rapports annuels à soumettre conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail⁴.

Art. 29

1. Lorsque le territoire d'un Membre comprend de vastes régions où en raison du caractère clairsemé de la population ou en raison de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut exempter lesdites régions de l'application de la convention soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certains établissements ou de certains travaux.

2. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail⁵, toute région pour laquelle il se propose d'avoir recours aux dispositions du présent article, et doit donner les raisons pour lesquelles il se propose d'avoir recours à ces dispositions. Par la suite, aucun Membre ne pourra recourir aux dispositions du présent article, sauf en ce qui concerne les régions qu'il aura ainsi indiquées.

3. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions.

Art. 30

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail⁶ telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946, à l'exclusion des territoires visés par les paragraphes 4 et 5 dudit article ainsi amendé, tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention doit communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, dans le plus bref délai possible après sa ratification, une déclaration faisant connaître:

- a. Les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;

⁴ RS 0.820.1

⁵ RS 0.820.1

⁶ RS 0.820.1

- b. Les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
 - c. Les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
 - d. Les territoires pour lesquels il réserve sa décision.
2. Les engagements mentionnés aux alinéas a et b du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.
3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b, c et d du paragraphe 1 du présent article.
4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 34, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Art. 31

1. Lorsque les questions traitées par la présente convention entrent dans le cadre de la compétence propre des autorités d'un territoire non métropolitain, le Membre responsable des relations internationales de ce territoire, en accord avec le gouvernement dudit territoire, pourra communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration d'acceptation, au nom de ce territoire, des obligations de la présente convention.
2. Une déclaration d'acceptation des obligations de la présente convention peut être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail:
- a. Par deux ou plusieurs Membres de l'Organisation pour un territoire placé sous leur autorité conjointe;
 - b. Par toute autorité internationale responsable de l'administration d'un territoire en vertu des dispositions de la Charte des Nations Unies⁷ ou de toute autre disposition en vigueur, à l'égard de ce territoire.
3. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux dispositions des paragraphes précédents du présent article doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modification; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.
4. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer, entièrement ou partiellement par une déclaration ultérieure au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

⁷ RS 0.120

5. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 34, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Partie IV

Dispositions finales

Art. 32

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Art. 33

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 34

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Art. 35

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Art. 36

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies⁸, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Art. 37⁹

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art. 38

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a. La ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 34 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Art. 39

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

(Suivent les signatures)

⁸ RS 0.120

⁹ Nouvelle teneur selon l'art. 1 de la conv. n° 116 du 26 juin 1961, approuvée par l'Ass. féd. le 2 oct. 1962 et en vigueur pour la Suisse depuis le 5 nov. 1962 (RS 0.822.721.6).

Champ d'application le 17 août 2008¹⁰

Etats parties	Ratification Adhésion (A) Déclaration de succession (S)		Entrée en vigueur	
Albanie	18 août	2004	18 août	2005
Algérie	19 octobre	1962 S	19 octobre	1962
Allemagne	14 juin	1955	14 juin	1956
Angola	4 juin	1976 S	4 juin	1976
Antigua-et-Barbuda ^a	2 février	1983 S	2 février	1983
Arabie Saoudite	15 juin	1978	15 juin	1979
Argentine	17 février	1955	17 février	1956
Arménie	17 décembre	2004	17 décembre	2005
Australie* ^{a b}	24 juin	1975	24 juin	1976
Autriche	30 avril	1949	30 avril	1950
Azerbaïdjan	9 août	2000	9 août	2001
Bahamas	25 mai	1976	25 mai	1977
Bahreïn	11 juin	1981	11 juin	1982
Bangladesh	22 juin	1972 S	22 juin	1972
Barbade ^a	8 mai	1967 S	8 mai	1967
Bélarus	25 septembre	1995	25 septembre	1996
Belgique	5 avril	1957	5 avril	1958
Belize	15 décembre	1983 S	15 décembre	1983
Bénin	11 juin	2001	11 juin	2002
Bolivie	15 novembre	1973	15 novembre	1974
Bosnie et Herzégovine	2 juin	1993 S	2 juin	1993
Brésil	11 octobre	1989	11 octobre	1990
Bulgarie	29 décembre	1949	29 décembre	1950
Burkina Faso	21 mai	1974	21 mai	1975
Burundi	30 juillet	1971	30 juillet	1972
Cameroun ^a	25 mai	1970	25 mai	1970
Cap-Vert	16 octobre	1979 S	16 octobre	1979
Chine				
Hong Kong ^c	6 juin	1997	1 ^{er} juillet	1997
Macao ^d	13 juillet	1999	20 décembre	1999
Chypre	23 septembre	1960	16 août	1960
Colombie ^a	13 novembre	1967	13 novembre	1968
Comores	23 octobre	1978 S	23 octobre	1978
Congo (Brazzaville)	26 novembre	1999	26 novembre	2000
Congo (Kinshasa)	19 avril	1968	19 avril	1969
Costa Rica	2 juin	1960	2 juin	1961
Côte d'Ivoire	5 juin	1987	5 juin	1988
Croatie	8 octobre	1991 S	8 octobre	1991

¹⁰ Une version du champ d'application mise à jour est publiée sur le site web du DFAE (<http://www.dfae.admin.ch/traites>).

Etats parties	Ratification		Entrée en vigueur	
	Adhésion (A)	Déclaration de succession (S)		
Cuba	7 septembre	1954	7 septembre	1955
Danemark	6 août	1958	6 août	1959
Djibouti	3 août	1978 S	3 août	1978
Dominique	28 février	1983	28 février	1984
Egypte	11 octobre	1956	11 octobre	1957
El Salvador	15 juin	1995	15 juin	1996
Emirats arabes unis	27 mai	1982	27 mai	1983
Equateur	26 août	1975	26 août	1976
Espagne	30 mai	1960	30 mai	1961
Estonie	1 ^{er} février	2005	1 ^{er} février	2006
Fidji	19 avril	1974 S	19 avril	1974
Finlande	20 janvier	1950	20 janvier	1951
France	16 décembre	1950	16 décembre	1951
Guadeloupe	27 avril	1954 A	27 avril	1955
Guyana (française)	27 avril	1954 A	27 avril	1955
Martinique	27 avril	1954 A	27 avril	1955
Nouvelle-Calédonie ^e	27 novembre	1974	27 novembre	1974
Polynésie française	27 novembre	1974	27 novembre	1974
Réunion	27 avril	1954 A	27 avril	1955
Saint-Pierre-et-Miquelon	27 novembre	1974	27 novembre	1974
Gabon	17 juillet	1972	17 juillet	1973
Ghana	2 juillet	1959	2 juillet	1960
Grèce	16 juin	1955	16 juin	1956
Grenade ^a	9 juillet	1979 S	9 juillet	1979
Guatemala	13 février	1952	13 février	1953
Guinée	26 mars	1959	26 mars	1960
Guinée-Bissau	21 février	1977	21 février	1977
Guyana ^a	8 juin	1966 S	8 juin	1966
Haïti	31 mars	1952	31 mars	1953
Honduras	6 mai	1983	6 mai	1984
Hongrie	4 janvier	1994	4 janvier	1995
Inde ^a	7 avril	1949	7 avril	1950
Indonésie	29 janvier	2004	29 janvier	2005
Iraq	13 janvier	1951	13 janvier	1952
Irlande	16 juin	1951	16 juin	1952
Israël	7 juin	1955	7 juin	1956
Italie	22 octobre	1952	22 octobre	1953
Jamaïque ^a	26 décembre	1962 S	26 décembre	1962
Japon	20 octobre	1953	20 octobre	1954
Jordanie	27 mars	1969	27 mars	1970
Kazakhstan	6 juillet	2001	6 juillet	2002
Kenya	13 janvier	1964 S	13 janvier	1964
Kirghizistan	26 juillet	2000	26 juillet	2001
Koweït	23 novembre	1964	23 novembre	1965

Etats parties	Ratification		Entrée en vigueur	
	Adhésion (A)	Déclaration de succession (S)		
Lesotho	14 juin	2001	14 juin	2002
Lettonie	25 juillet	1994	25 juillet	1995
Liban	26 juillet	1962	26 juillet	1963
Libéria	25 mars	2003	25 mars	2004
Libye	27 mai	1971	27 mai	1972
Lituanie	26 septembre	1994	26 septembre	1995
Luxembourg	3 mars	1958	3 mars	1959
Macédoine	17 novembre	1991 S	17 novembre	1991
Madagascar	21 décembre	1971	21 décembre	1972
Malaisie	3 mars	1964 S	3 mars	1964
Malawi	22 mars	1965	22 mars	1966
Mali	2 mars	1964	2 mars	1965
Malte ^a	4 janvier	1965 S	4 janvier	1965
Maroc	14 mars	1958	14 mars	1959
Maurice	2 décembre	1969 S	2 décembre	1969
Mauritanie	8 novembre	1963	8 novembre	1964
Moldova	12 août	1996	12 août	1997
Monténégro	3 juin	2006	3 juin	2007
Mozambique	6 juin	1977	6 juin	1978
Niger	9 janvier	1979	9 janvier	1980
Nigéria ^a	17 octobre	1960 S	17 octobre	1960
Norvège	5 janvier	1949	7 avril	1950
Nouvelle-Zélande ^a	30 novembre	1959	30 novembre	1960
Ouganda ^a	4 juin	1963 S	4 juin	1963
Pakistan	10 octobre	1953	10 octobre	1954
Panama	3 juin	1958	3 juin	1959
Paraguay	28 août	1967	28 août	1968
Pays-Bas	15 septembre	1951	15 septembre	1952
Antilles néerlandaises	15 septembre	1951	15 septembre	1952
Aruba ^f	1 ^{er} janvier	1986	1 ^{er} janvier	1986
Pérou	1 ^{er} février	1960	1 ^{er} février	1961
Pologne	2 juin	1995	2 juin	1996
Portugal	12 février	1962	12 février	1963
Qatar	18 août	1976	18 août	1977
République centrafricaine	9 juin	1964	9 juin	1965
République dominicaine	22 septembre	1953	22 septembre	1954
Roumanie	6 juin	1973	6 juin	1974
Royaume-Uni ^a	28 juin	1949	28 juin	1950
Gibraltar [*]	22 mars	1958 A	22 mars	1959
Russie	2 juillet	1998	2 juillet	1999
Rwanda	2 décembre	1980	2 décembre	1981
Saint-Vincent-et-les Grenadines	21 octobre	1998 S	21 octobre	1998
Salomon, Iles	6 août	1985 S	6 août	1985
Sao Tomé-et-Principe	1 ^{er} juin	1982 S	1 ^{er} juin	1982

Etats parties	Ratification Adhésion (A) Déclaration de succession (S)	Entrée en vigueur
Sénégal	22 octobre 1962	22 octobre 1963
Serbie	24 novembre 2000 S	18 août 1956
Seychelles	28 octobre 2005	28 octobre 2006
Sierra Leone ^a	13 juin 1961 S	13 juin 1961
Singapour	25 octobre 1965 S	25 octobre 1965
Slovénie	29 mai 1992 S	29 mai 1992
Soudan	22 octobre 1970	22 octobre 1971
Sri Lanka	3 avril 1956	3 avril 1957
Suède	25 novembre 1949	25 novembre 1950
Suisse	13 juillet 1949	13 juillet 1950
Suriname	15 juin 1976 S	15 juin 1976
Swaziland	5 juin 1981	5 juin 1982
Syrie	26 juillet 1960	26 juillet 1961
Taïwan (Taipei chinois)	13 février 1962	13 février 1963
Tanzanie ^a	30 janvier 1962 S	30 janvier 1962
Tchad	30 novembre 1965	30 novembre 1966
Trinité-et-Tobago	17 août 2007	17 août 2008
Tunisie	15 mai 1957	15 mai 1958
Turquie	5 mars 1951	5 mars 1952
Ukraine	10 novembre 2004	10 novembre 2004
Uruguay	28 juin 1973	28 juin 1974
Venezuela	21 juillet 1967	21 juillet 1968
Vietnam	3 octobre 1994	3 octobre 1995
Yémen	29 juillet 1976	29 juillet 1977
Zimbabwe	16 septembre 1993	16 septembre 1994

* Réserves et déclarations, voir ci-après.

a Cet Etat est lié à la convention à l'exclusion de la partie II.

b La conv. n'est pas applicable à Norfolk.

c Du 22 mars 1959 au 30 juin 1997, la conv. était applicable à Hong Kong sur la base d'une déclaration d'extension territoriale du Royaume-Uni. A partir du 1^{er} juillet 1997, Hong Kong est devenue une Région administrative spéciale (RAS) de la République populaire de Chine. En vertu de la déclaration chinoise du 6 juin 1997, la conv. est également applicable à la RAS Hong Kong à partir du 1^{er} juillet 1997.

d En vertu d'une déclaration de la République populaire de Chine du 13 juillet 1999, la conv. est applicable à la Région administrative spéciale (RAS) de Macao à partir du 20 déc. 1999.

e La conv. est applicable sans modification à la Nouvelle-Calédonie avec effet le 5 avril 2000.

f Au 1^{er} janv. 1986 l'île d'Aruba, qui faisait partie des Antilles néerlandaises, a acquis son autonomie interne au sein du Royaume des Pays-Bas. Ce changement n'affecte que le fonctionnement des relations constitutionnelles internes au sein du Royaume.

Réserves et déclarations

Royaume-Uni

Le Gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord déclare que:

- 1) Il appliquera les dispositions de la Convention, pour autant qu'elles concernent l'industrie, y compris l'industrie minière et y compris les ateliers des entreprises de transport et leurs opérations de chargement et de déchargement des navires;
- 2) pour le moment, il se propose de profiter des dispositions permettant que certains établissements soient exclus de l'application de la Convention et n'a pas l'intention d'appliquer les dispositions de la Convention aux entreprises de transport au-delà de ce qui est prévu à l'alinéa 1) ci-dessus ni aux établissements commerciaux.

Décret n° 74-456 du 15 mai 1974 portant publication de la Convention internationale du travail n° 129 concernant l'inspection du travail dans l'agriculture, adoptée par la Conférence internationale du travail le 25 juin 1969 (1).

(*Journal officiel* du 18 mai 1974, p. 5370.)

Le Président du Sénat, exerçant provisoirement les fonctions du Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre, du ministre des affaires étrangères et du ministre du travail, de l'emploi et de la population,

Vu les articles 52 à 55 de la Constitution ;

Vu le décret n° 53-192 du 14 mars 1953 relatif à la ratification et à la publication des engagements internationaux souscrits par la France,

Décète :

Art. 1^{er}. — La convention internationale du travail n° 129 concernant l'inspection du travail dans l'agriculture, adoptée par la conférence internationale du travail le 25 juin 1969, sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Art. 2. — Le Premier ministre, le ministre des affaires étrangères et le ministre du travail, de l'emploi et de la population sont chargés de l'exécution du présent décret.

Fait à Paris, le 15 mai 1974.

ALAIN POHER.

Par le président du Sénat, exerçant provisoirement les fonctions du Président de la République :

Le Premier ministre,

PIERRE MESSMER.

Le ministre des affaires étrangères,

MICHEL JOBERT.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la population,

GEORGES GORSE.

(1) Les formalités prévues à l'article 29 (§ 3) de la présente convention, en vue de son entrée en vigueur, ont été accomplies, en ce qui concerne la France, le 28 décembre 1972.

CONVENTION INTERNATIONALE DU TRAVAIL N° 129
CONCERNANT L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS L'AGRICULTURE

La Conférence générale de l'Organisation internationale du travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du travail et s'y étant réunie le 4 juin 1969, en sa cinquante-troisième session ;

Notant les termes des Conventions internationales du travail existantes concernant l'inspection du travail, telles que la Convention sur l'inspection du travail, 1947, qui s'applique à l'industrie et au commerce, et la Convention sur les plantations, 1958, qui s'applique à un type particulier d'entreprises agricoles ;

Considérant qu'il est souhaitable d'adopter à présent des normes internationales sur l'inspection du travail dans l'agriculture en général ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'inspection du travail dans l'agriculture, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une Convention internationale,

adopte, le 25 juin 1969, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 :

Article 1^{er}.

1. Aux fins de la présente Convention, les termes « entreprise agricole » désignent 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.

2. Lorsqu'il sera nécessaire, l'autorité compétente déterminera, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, s'il en existe, la ligne de démarcation entre l'agriculture, d'une part, et l'industrie et le commerce, d'autre part, de telle sorte qu'aucune entreprise agricole n'échappe au système national d'inspection du travail.

3. Dans tous les cas où il n'apparaît pas certain que la Convention s'applique à une entreprise ou partie d'entreprise, la question sera tranchée par l'autorité compétente.

Article 2.

Dans la présente Convention, les termes « dispositions légales » comprennent, outre la législation, les sentences arbitrales et les contrats collectifs ayant force de loi et dont les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application.

Article 3.

Tout Membre de l'Organisation internationale du travail pour lequel la présente Convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans l'agriculture.

Article 4.

Le système d'inspection du travail dans l'agriculture s'appliquera aux entreprises agricoles dans lesquelles sont occupés des travailleurs salariés ou des apprentis, quels que soient leur mode de rémunération et le type, la forme ou la durée de leur contrat.

Article 5.

1. Tout Membre qui ratifie la présente Convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, s'engager à étendre son système d'inspection du travail dans l'agriculture à une ou plusieurs des catégories suivantes de personnes travaillant dans des entreprises agricoles :

- a) Fermiers n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, métayers et catégories analogues de travailleurs agricoles ;
- b) Personnes associées à la gestion d'une entreprise collective, telles que les membres d'une coopérative ;
- c) Membres de la famille de l'exploitant tels que définis par la législation nationale.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente Convention pourra par la suite communiquer au Directeur général du Bureau international du travail une déclaration par laquelle il s'engage à étendre son système d'inspection du travail dans l'agriculture à une ou plusieurs des catégories de personnes énumérées au paragraphe précédent qui n'auraient pas déjà été mentionnées dans une déclaration antérieure.

3. Tout Membre ayant ratifié la présente Convention devra indiquer, dans les rapports qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du travail, dans quelle mesure il a donné suite ou se propose de donner suite aux dispositions de la Convention en ce qui concerne celles des catégories de personnes énumérées au paragraphe 1 ci-dessus qui n'auraient pas fait l'objet de telles déclarations.

Article 6.

1. Le système d'inspection du travail dans l'agriculture sera chargé :

a) D'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions concernant la durée du travail, les salaires, le repos hebdomadaire et les congés, la sécurité, l'hygiène et le bien-être, l'emploi des femmes, des enfants et des adolescents, et d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions ;

b) De fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;

c) De porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes et de lui soumettre des propositions sur l'amélioration de la législation.

2. La législation nationale peut confier aux inspecteurs du travail dans l'agriculture des fonctions d'assistance ou de contrôle portant sur l'application de dispositions légales relatives aux conditions de vie des travailleurs et de leur famille.

3. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail dans l'agriculture, celles-ci ne doivent pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Article 7.

1. Pour autant que cela est compatible avec la pratique administrative du Membre, l'inspection du travail dans l'agriculture sera placée sous la surveillance et le contrôle d'un organe central.

2. S'il s'agit d'un Etat fédératif, l'expression « organe central » peut désigner un organe central établi soit au niveau fédéral, soit au niveau d'une entité constituante fédérée.

3. L'inspection du travail dans l'agriculture pourra être assurée par exemple :

a) Par un organe unique d'inspection du travail, compétent pour toutes les branches de l'activité économique ;

b) Par un organe unique d'inspection du travail, comportant une spécialisation fonctionnelle assurée par la formation adéquate des inspecteurs chargés d'exercer leurs fonctions dans l'agriculture ;

c) Par un organe unique d'inspection du travail, comportant une spécialisation institutionnelle assurée par la création d'un service techniquement qualifié dont les agents exerceraient leurs fonctions dans l'agriculture ;

d) Par une inspection spécialisée, chargée d'exercer ses fonctions dans l'agriculture, mais dont l'activité serait placée sous la surveillance d'un organe central doté des mêmes prérogatives, en matière d'inspection du travail, dans d'autres branches de l'activité économique, telles que l'industrie, les transports et le commerce.

Article 8.

1. Le personnel de l'inspection du travail dans l'agriculture doit être 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.

2. Lorsque cela est conforme à la législation ou à la pratique nationales, les Membres ont la faculté d'inclure dans leur système d'inspection du travail dans l'agriculture des agents ou représentants des organisations professionnelles, dont l'action compléterait celle des fonctionnaires publics ; ces agents ou représentants doivent bénéficier de garanties quant à la stabilité de leurs fonctions et être à l'abri de toute influence extérieure indue.

Article 9.

1. Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des agents de la fonction publique, les inspecteurs du travail dans l'agriculture seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude des candidats à remplir les tâches qu'ils ont à assumer.

2. Les moyens de vérifier cette aptitude doivent être déterminés par l'autorité compétente.

3. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture doivent recevoir une formation adéquate pour l'exercice de leurs fonctions, et des mesures seront prises pour assurer, de manière appropriée, leur perfectionnement en cours d'emploi.

Article 10.

Les femmes, aussi bien que les hommes, peuvent être désignées comme membres du personnel des services d'inspection du travail dans l'agriculture ; si besoin est, des tâches spéciales pourront être assignées aux inspecteurs ou aux inspectrices, respectivement.

Article 11.

Tout Membre doit prendre les mesures nécessaires pour assurer que des experts et techniciens dûment qualifiés et pouvant apporter leur concours à la solution des problèmes nécessitant des connaissances techniques collaborent au fonctionnement de l'inspection du travail dans l'agriculture, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales.

Article 12.

1. L'autorité compétente doit prendre les mesures appropriées pour favoriser une coopération effective entre les services d'inspection du travail dans l'agriculture et les services gouvernementaux ou institutions publiques ou agréées qui peuvent être appelés à exercer des activités analogues.

2. Si les circonstances l'exigent, l'autorité compétente peut confier, à titre auxiliaire, certaines fonctions d'inspection, au niveau régional ou local, à des services gouvernementaux appropriés ou à des institutions publiques, ou associer auxdites fonctions de tels services ou institutions, pour autant que l'application des principes prévus par la présente Convention n'en soit pas affectée.

Article 13.

L'autorité compétente doit prendre les mesures appropriées pour favoriser la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail dans l'agriculture, les employeurs et les travailleurs, ou leurs organisations, s'il en existe.

Article 14.

Des dispositions doivent être prises afin que le nombre des inspecteurs du travail dans l'agriculture soit suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et soit fixé compte tenu :

- a) De l'importance des tâches à accomplir, et notamment :
 - i) Du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des entreprises agricoles assujetties au contrôle de l'inspection ;
 - ii) Du nombre et de la diversité des catégories de personnes qui sont occupées dans ces entreprises ;
 - iii) Du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée ;
- b) Des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs ;
- c) Des conditions pratiques dans lesquelles les visites doivent être effectuées pour être efficaces.

Article 15.

1. L'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires en vue de mettre à la disposition des inspecteurs du travail dans l'agriculture :

a) Des bureaux d'inspection locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service, accessibles, dans la mesure du possible, à tous intéressés, et situés en des lieux choisis en fonction de la situation géographique des entreprises agricoles et des facilités de communication existantes ;

b) Les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.

2. L'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail dans l'agriculture de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Article 16.

1. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, doivent être autorisés :

a) A pénétrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, sur les lieux de travail assujettis au contrôle de l'inspection ;

b) A pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection ;

c) A procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment :

i) A interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur, le personnel de l'entreprise ou toute autre personne se trouvant dans l'exploitation, sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales ;

ii) A demander, selon des modalités qui pourraient être définies par la législation nationale, communication de tous livres, registres et autres documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail et de vie, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits ;

iii) A prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des produits, matières et substances utilisés ou manipulés, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des produits, matières ou substances ont été prélevés et emportés à cette fin.

2. Les inspecteurs ne peuvent pas pénétrer, en vertu des alinéas a ou b du paragraphe précédent, dans l'habitation privée de l'exploitant d'une entreprise agricole, à moins qu'ils n'aient obtenu son accord ou qu'ils ne soient munis d'une autorisation spéciale délivrée par l'autorité compétente.

3. Les inspecteurs doivent, à l'occasion d'une visite d'inspection, informer de leur présence l'employeur ou son représentant ainsi que les travailleurs ou leurs représentants, à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Article 17.

Les services d'inspection du travail dans l'agriculture doivent être associés, dans les cas et dans les conditions prévus par l'autorité compétente, au contrôle préventif des nouvelles installations, des nouvelles substances et des nouveaux procédés de manipulation ou de transformation des produits, qui seraient susceptibles de constituer une menace à la santé ou à la sécurité.

Article 18.

1. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture doivent être autorisés à prendre des mesures destinées à éliminer les déficiences constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail dans les entreprises agricoles, y compris l'utilisation de substances dangereuses, et qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité.

2. Afin d'être à même de prendre de telles mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner :

a) Que soient apportées aux installations, aux locaux, aux outils, à l'équipement ou aux appareils, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité ;

b) Que des mesures immédiatement exécutoires, pouvant aller jusqu'à l'arrêt du travail, soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité.

3. Si la procédure envisagée au paragraphe 2 ci-dessus n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire du Membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires.

4. Les déficiences constatées par l'inspecteur lors de la visite d'une entreprise, ainsi que les mesures ordonnées en application du paragraphe 2 ou sollicitées en application du paragraphe 3, doivent être portées immédiatement à l'attention de l'employeur et des représentants des travailleurs.

Article 19.

1. L'inspection du travail dans l'agriculture doit être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle survenant dans le secteur agricole, dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

2. Dans la mesure du possible, les inspecteurs du travail doivent être associés à toute enquête sur place portant sur les causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles les plus graves, notamment lorsqu'il s'agit d'accidents ou de maladies entraînant la mort ou faisant un certain nombre de victimes.

Article 20.

Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail dans l'agriculture :

a) N'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle ;

b) Seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté le service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ;

c) Devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant une déficience, un danger dans les procédés de travail 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 à la suite d'une plainte.

Article 21.

Les entreprises agricoles devront être inspectées aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales pertinentes.

Article 22.

1. Les personnes qui violent ou négligent d'observer les dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail dans l'agriculture sont passibles de poursuites judiciaires ou administratives immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale peut pré-

voir des exceptions pour les cas où un avertissement préalable doit être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.

2. 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.

Article 23.

Si les inspecteurs du travail dans l'agriculture ne sont pas eux-mêmes habilités à intenter des poursuites, ils ont le droit de saisir directement l'autorité investie du pouvoir de les intenter, des procès-verbaux constatant des infractions aux dispositions légales.

Article 24.

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail dans l'agriculture et pour obstruction faite auxdits inspecteurs dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

Article 25.

1. Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon les cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques sur les résultats de leurs activités dans l'agriculture.

2. Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale d'inspection et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par cette autorité ; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que ladite autorité le prescrira et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

Article 26.

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.

Article 27.

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.

Article 28.

Les ratifications formelles de la présente Convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du travail et par lui enregistrées.

Article 29.

1. La présente Convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 30.

1. Tout membre ayant ratifié la présente Convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la Convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente Convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera

lié pour une nouvelle période de dix années et, par suite, pourra dénoncer la présente Convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 31.

1. Le Directeur général du Bureau international du travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente Convention entrera en vigueur.

Article 32.

Le Directeur général du Bureau international du travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 33.

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente Convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 34.

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle Convention portant révision totale ou partielle de la présente Convention, et à moins que la nouvelle Convention ne dispose autrement :

a) La ratification par un Membre de la nouvelle Convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 30 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente Convention, sous réserve que la nouvelle Convention portant révision soit entrée en vigueur ;

b) A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention portant révision, la présente Convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente Convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la Convention portant révision.

Article 35.

Les versions française et anglaise du texte de la présente Convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la Convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail dans sa cinquante-troisième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 25 juin 1969.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures le 25 juin 1969 :

Le Président de la Conférence,

J. MÖRI.

Le Directeur général du Bureau international du travail,

DAVID A. MORSE.



C178 Convention sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996

Convention concernant l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer ((Note: Date d'entrée en vigueur: VIGUEUR=22:04:2000. Cette convention a été révisée en 2006 par la Convention du travail maritime (MLC).)

Lieu: Genève

Session de la Conférence:84

Date d'adoption:22:10:1996

Sujet: **Gens de mer**

Statut: Instrument à jour Cette convention a été adoptée après 1985 et est considérée à jour.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 octobre 1996, en sa quatre-vingt-quatrième session;

Notant les changements survenus dans la nature du secteur maritime et les changements qui en résultent pour les conditions de travail et de vie des gens de mer depuis que la recommandation sur l'inspection du travail (gens de mer), 1926, a été adoptée;

Rappelant les dispositions de la convention et de la recommandation sur l'inspection du travail, 1947; de la recommandation sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947, et de la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976;

Rappelant l'entrée en vigueur, le 16 novembre 1994, de la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer, 1982;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la recommandation sur l'inspection du travail (gens de mer), 1926, question qui constitue le premier point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale s'appliquant seulement à l'Etat du pavillon,

adopte, ce vingt-deuxième jour d'octobre mil neuf cent quatre-vingt-seize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996.

PARTIE I. CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS

Article 1

1. Sous réserve des dispositions contraires figurant dans le présent article, la présente convention s'applique à tout navire de mer immatriculé dans le territoire d'un Membre pour lequel la convention est en vigueur, de propriété publique ou privée, affecté, à des fins commerciales, au transport de marchandises ou de passagers ou utilisé à d'autres fins commerciales. Aux fins de la convention, un navire qui est immatriculé dans le territoire de deux Membres est considéré comme étant immatriculé dans le territoire de celui dont il bat le pavillon.

2. La législation nationale déterminera quels navires seront réputés navires de mer aux fins de la présente convention.

3. La présente convention s'applique aux remorqueurs de mer.

4. La présente convention ne s'applique pas aux navires d'une jauge brute inférieure à 500 ni aux navires tels que les plates-formes de forage et d'exploitation quand ils ne sont pas utilisés pour la navigation. Il incombera à l'autorité centrale de coordination de décider, en consultation avec les organisations les plus représentatives des armateurs et des gens de mer, quels sont les navires visés par le présent alinéa.

5. Pour autant que l'autorité centrale de coordination le juge réalisable, après consultation des organisations représentatives des armateurs à la pêche et des pêcheurs, les dispositions de la convention s'appliqueront aux bateaux de pêche maritime commerciale.

6. En cas de doute sur la question de savoir si un navire doit être considéré comme affecté à l'exploitation maritime commerciale ou à la pêche maritime commerciale aux fins de la convention, la question sera réglée par l'autorité centrale de coordination, après consultation des organisations d'armateurs, de gens de mer et de pêcheurs intéressés.

7. Aux fins de la convention:

a) l'expression **autorité centrale de coordination** désigne les ministres, les services gouvernementaux ou toutes autres autorités publiques habilitées à édicter des arrêtés, règlements ou autres instructions ayant force obligatoire pour l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer, concernant tout navire immatriculé dans le territoire du Membre, et à en surveiller l'application;

b) le terme **inspecteur** désigne tout fonctionnaire ou autre agent public chargé d'inspecter tout aspect des conditions de travail et de vie des gens de mer, ainsi que toute autre personne munie de titres justificatifs appropriés qui procède à de telles inspections pour le compte d'une institution ou d'une organisation autorisée par l'autorité centrale de coordination, conformément aux dispositions de l'article 2, paragraphe 3;

c) l'expression **dispositions légales** couvre, outre la législation nationale, les sentences arbitrales et les conventions collectives ayant force obligatoire;

d) l'expression **gens de mer** désigne les personnes employées, à quelque titre que ce soit, à bord d'un navire de mer auquel la convention s'applique. En cas de doute sur les catégories de personnes devant, aux fins de la présente convention, être considérées comme des gens de mer, la question sera réglée par l'autorité centrale de coordination après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressés;

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.

PARTIE II. ORGANISATION DE L'INSPECTION

Article 2

1. Tout Membre auquel s'applique la convention devra assurer un système d'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer.
2. L'autorité centrale de coordination devra coordonner les inspections entièrement ou partiellement consacrées aux conditions de travail et de vie des gens de mer, et établir des principes à respecter.
3. L'autorité centrale de coordination assumera dans tous les cas la responsabilité de l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer. Elle pourra autoriser des institutions publiques ou d'autres organisations dont elle reconnaît la compétence et l'indépendance à procéder, en son nom, à une telle inspection. Elle devra tenir à jour et mettre à disposition du public une liste de ces institutions ou organisations.

Article 3

1. Chaque Membre veillera à ce que tous les navires immatriculés sur son territoire soient inspectés à des intervalles n'excédant pas trois ans et, lorsque cela est réalisable, chaque année, afin de vérifier que les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord sont conformes à la législation nationale.
2. Si un Membre reçoit une plainte ou acquiert la preuve qu'un navire immatriculé sur son territoire ne se conforme pas à la législation nationale concernant les conditions de travail et de vie des gens de mer, le Membre devra prendre des mesures pour procéder à l'inspection du navire dès que cela est réalisable.
3. Dans les cas de changements significatifs apportés à la construction ou aux aménagements du navire, il sera procédé à son inspection dans les trois mois qui suivent ces changements.

Article 4

Tout Membre devra désigner des inspecteurs qualifiés pour exercer les fonctions dont ils sont chargés et prendre les mesures nécessaires pour s'assurer qu'ils sont en nombre suffisant pour répondre aux exigences de la présente convention.

Article 5

1. Le statut et les conditions de service des inspecteurs devront les rendre indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.
2. Les inspecteurs, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, seront autorisés:

- a) à monter à bord des navires immatriculés dans le territoire du Membre et à pénétrer dans les locaux à des fins d'inspection;
- b) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes qu'ils jugent nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont strictement respectées;
- c) à exiger qu'il soit remédié aux carences;
- 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.

Article 6

1. Lorsqu'il sera procédé à une inspection ou lorsque des mesures seront prises conformément aux dispositions de la présente convention, tous les efforts raisonnables devront être déployés pour éviter que le navire ne soit indûment retenu ou retardé.
2. L'armateur ou l'exploitant du navire pourra prétendre à une compensation pour tout préjudice ou perte qui résulterait d'une telle immobilisation ou d'un tel retard indu, la charge de la preuve lui incombant.

PARTIE III. SANCTIONS

Article 7

1. Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application incombe aux inspecteurs et pour obstruction faite aux inspecteurs dans l'exercice de leurs fonctions devront être prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.
2. Les inspecteurs auront la faculté de donner des avertissements et des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

PARTIE IV. RAPPORTS

Article 8

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.

Article 9

1. Les inspecteurs devront, pour toute inspection effectuée, soumettre un rapport à l'autorité centrale de coordination. Une copie de ce rapport en langue anglaise ou dans la langue de travail du navire sera remise au capitaine, une autre sera affichée sur le tableau d'affichage du navire pour l'information des gens de mer à bord ou communiquée à leurs représentants.

2. Dans le cas d'une inspection faisant suite à un incident majeur, le rapport devra être soumis aussitôt que possible et au plus tard un mois après la conclusion de l'inspection.

PARTIE V. DISPOSITIONS FINALES

Article 10

La présente convention remplace la recommandation sur l'inspection du travail (gens de mer), 1926.

Article 11

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 12

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 13

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 14

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 15

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 16

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 17

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 13 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 18

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

MLC Convention du travail maritime, 2006¹

Convention du travail maritime, 2006 (Note: Date d'entrée en vigueur: 00:00:0000)

Lieu : Genève

Date d'adoption:07:02:2006

Session de la Conférence:94

Sujet: **Gens de mer**

Statut: Instrument à jour Cette convention a été adoptée après 1985 et est considérée à jour.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 février 2006 en sa quatre-vingt-quatorzième session;

Désireuse de créer un instrument unique et cohérent qui intègre autant que possible toutes les normes à jour contenues dans les actuelles conventions et recommandations internationales du travail maritime ainsi que les principes fondamentaux énoncés dans d'autres conventions internationales du travail, notamment:

- la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930;
- la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948;
- la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;
- la convention (no 100) sur l'égalité de rémunération, 1951;
- la convention (no 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957;
- la convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
- la convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973;
- la convention (no 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999;

Consciente que l'Organisation a pour mandat fondamental de promouvoir des conditions de travail décentes;

Rappelant la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998;

Consciente également que les gens de mer peuvent se prévaloir des dispositions d'autres instruments de l'OIT et doivent jouir des libertés et droits fondamentaux reconnus à toutes les personnes;

Considérant que les activités du secteur maritime se déploient dans le monde entier et que les gens de mer doivent par conséquent bénéficier d'une protection particulière;

Tenant compte également des normes internationales sur la sécurité des navires, la sécurité et la sûreté des personnes et la qualité de la gestion des navires édictées dans la Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer, telle que modifiée, et dans la Convention de 1972 sur le règlement international pour prévenir les abordages en mer, telle que modifiée, ainsi que des prescriptions relatives à la formation et aux compétences requises des gens de mer qui figurent dans la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, telle que modifiée;

¹ <http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>

Rappelant que la Convention des Nations Unies de 1982 sur le droit de la mer établit un cadre juridique général régissant l'ensemble des activités sur les mers et les océans, qu'elle revêt une importance stratégique comme base de l'action et de la coopération nationales, régionales et mondiales dans le secteur maritime et que son intégrité doit être préservée;

Rappelant l'article 94 de la Convention des Nations Unies de 1982 sur le droit de la mer qui définit les devoirs et les obligations incombant à l'Etat du pavillon notamment en ce qui concerne les conditions de travail, les effectifs et les questions sociales à bord des navires qui battent son pavillon;

Rappelant le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail qui dispose que l'adoption d'une convention ou d'une recommandation par la Conférence ou la ratification d'une convention par un Membre ne devront en aucun cas être considérées comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention ou la recommandation;

Déterminée à faire en sorte que ce nouvel instrument soit conçu de manière à recueillir la plus large acceptation possible par les gouvernements, les armateurs et les gens de mer attachés aux principes du travail décent, qu'il soit facile à mettre à jour et qu'il puisse être appliqué et respecté de manière effective;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'élaboration d'un tel instrument, question qui constitue le seul point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-troisième jour de février deux mille six, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention du travail maritime, 2006.

Obligations générales

Article I

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à donner plein effet à ses dispositions conformément aux prescriptions de l'article VI afin de garantir le droit de tous les gens de mer à un emploi décent.
2. Les Membres coopèrent entre eux pour assurer l'application effective et le plein respect de la présente convention.

Définitions et champ d'application

Article II

1. Aux fins de la présente convention, et sauf stipulation contraire dans une disposition particulière, l'expression:

a) **autorité compétente** désigne le ministre, le service gouvernemental ou toute autre autorité habilitée à édicter des règlements, des arrêtés ou autres instructions ayant force obligatoire dans le domaine visé par la disposition en question et à les faire appliquer;

b) **déclaration de conformité du travail maritime** désigne la déclaration visée dans la règle 5.1.3;

c) **jauge brute** désigne la jauge brute d'un navire mesurée conformément aux dispositions pertinentes de l'annexe I à la Convention internationale de 1969 sur le jaugeage des navires ou de toute autre convention l'ayant remplacée. Pour les navires visés par les dispositions transitoires de jaugeage adoptées par l'Organisation maritime internationale, la jauge brute est celle qui est indiquée dans la rubrique OBSERVATIONS du Certificat international de jaugeage des navires (1969);

d) **certificat de travail maritime** désigne le certificat visé dans la règle 5.1.3;

e) **prescriptions de la présente convention** renvoie aux prescriptions des articles, des règles et de la partie A du code qui font partie de la présente convention;

f) **gens de mer** ou **marin** désigne les personnes employées ou engagées ou travaillant à quelque titre que ce soit à bord d'un navire auquel la présente convention s'applique;

g) **contrat d'engagement maritime** renvoie à la fois au contrat de travail du marin et au rôle d'équipage;

h) **service de recrutement et de placement des gens de mer** désigne toute personne, société, institution, agence ou autre organisation du secteur public ou du secteur privé s'occupant du recrutement de gens de mer pour le compte d'armateurs ou de leur placement auprès d'armateurs;

i) **navire** désigne tout bâtiment ne naviguant pas exclusivement dans les eaux intérieures ou dans des eaux situées à l'intérieur ou au proche voisinage d'eaux abritées ou de zones où s'applique une réglementation portuaire;

j) **armateur** désigne le propriétaire du navire ou toute autre entité ou personne, telle que le gérant, l'agent ou l'affréteur coque nue, à laquelle le propriétaire a confié la responsabilité de l'exploitation du navire et qui, en assumant cette responsabilité, a accepté de se charger des tâches et obligations incombant aux armateurs aux termes de la présente convention, indépendamment du fait que d'autres entités ou personnes s'acquittent en son nom de certaines de ces tâches ou responsabilités.

2. Sauf disposition contraire expresse, la présente convention s'applique à tous les gens de mer.

3. Si, aux fins de la présente convention, l'appartenance d'une catégorie de personnes aux gens de mer soulève un doute, la question est tranchée par l'autorité compétente de chacun des Membres après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.

4. Sauf disposition contraire expresse, la présente convention s'applique à tous les navires appartenant à des entités publiques ou privées normalement affectés à des activités commerciales, à l'exception des navires affectés à la pêche ou à une activité analogue et des navires de construction traditionnelle tels que les boutres et les jonques. La présente convention ne s'applique ni aux navires de guerre ni aux navires de guerre auxiliaires.

5. En cas de doute sur l'applicabilité de la présente convention à un navire ou à une catégorie de navires, la question est tranchée par l'autorité compétente de chacun des

Membres après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.

6. Lorsque l'autorité compétente décide qu'il ne serait pas raisonnable ou possible au moment présent d'appliquer certains éléments particuliers du code visé à l'article VI, paragraphe 1, à un navire ou à certaines catégories de navires battant le pavillon du Membre, les dispositions pertinentes dudit code ne s'appliqueront pas, dès lors que la question visée est régie différemment par la législation nationale, des conventions collectives ou d'autres mesures. L'autorité compétente ne pourra en décider ainsi qu'en consultation avec les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, et seulement pour des navires d'une jauge brute inférieure à 200 qui n'effectuent pas de voyages internationaux.

7. Toute décision prise par un Membre en application des paragraphes 3, 5 ou 6 doit être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail qui en informera les Membres de l'Organisation.

8. Sauf disposition contraire expresse, toute référence à la «convention» vise également les règles et le code.

Droits et principes fondamentaux

Article III

Tout Membre vérifie que les dispositions de sa législation respectent, dans le contexte de la présente convention, les droits fondamentaux suivants:

- a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- c) l'abolition effective du travail des enfants;
- d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Droits en matière d'emploi et droits sociaux des gens de mer

Article IV

1. Tous les gens de mer ont droit à un lieu de travail sûr et sans danger où les normes de sécurité sont respectées.

2. Tous les gens de mer ont droit à des conditions d'emploi équitables.

3. Tous les gens de mer ont droit à des conditions de travail et de vie décentes à bord des navires.

4. Tous les gens de mer ont droit à la protection de la santé, aux soins médicaux, à des mesures de bien-être et aux autres formes de protection sociale.

5. Tout Membre veille, dans les limites de sa juridiction, à ce que les droits en matière d'emploi et les droits sociaux des gens de mer, tels qu'énoncés dans les paragraphes qui précèdent, soient pleinement respectés conformément aux prescriptions de la présente convention. Sauf disposition contraire de celle-ci, le respect de ces droits peut être assuré par la législation nationale, les conventions collectives applicables, la pratique ou d'autres

mesures.

Responsabilité d'appliquer et de faire respecter les dispositions

Article V

1. Tout Membre applique et fait respecter la législation ou les autres mesures qu'il a adoptées afin de s'acquitter des obligations contractées aux termes de la présente convention en ce qui concerne les navires et les gens de mer relevant de sa juridiction.
2. Tout Membre exerce effectivement sa juridiction et son contrôle sur les navires battant son pavillon en se dotant d'un système propre à assurer le respect des prescriptions de la présente convention, notamment par des inspections régulières, des rapports, des mesures de suivi et l'engagement de poursuites conformément à la législation applicable.
3. Tout Membre veille à ce que les navires battant son pavillon soient en possession d'un certificat de travail maritime et d'une déclaration de conformité du travail maritime, comme le prescrit la présente convention.
4. Tout navire auquel la présente convention s'applique peut, conformément au droit international, faire l'objet de la part d'un Membre autre que l'Etat du pavillon, lorsqu'il se trouve dans l'un de ses ports, d'une inspection visant à vérifier que ce navire respecte les prescriptions de la présente convention. 5. Tout Membre exerce effectivement sa juridiction et son contrôle sur les services de recrutement et de placement des gens de mer éventuellement établis sur son territoire.
6. Tout Membre interdit les violations des prescriptions de la présente convention et doit, conformément au droit international, établir des sanctions ou exiger l'adoption de mesures correctives en vertu de sa législation, de manière à décourager toute violation.
7. Tout Membre s'acquitte des responsabilités contractées aux termes de la présente convention en faisant en sorte que les navires battant le pavillon de tout Etat ne l'ayant pas ratifiée ne bénéficient pas d'un traitement plus favorable que ceux battant le pavillon de tout Etat l'ayant ratifiée.

Règles et parties A et B du code

Article VI

1. Les règles et les dispositions de la partie A du code ont force obligatoire. Les dispositions de la partie B du code n'ont pas force obligatoire.
2. Tout Membre s'engage à respecter les droits et principes énoncés dans les règles et à appliquer chacune d'entre elles de la manière indiquée dans les dispositions correspondantes de la partie A du code. En outre, il doit dûment envisager de s'acquitter de ses obligations de la manière prescrite dans la partie B du code.
3. Un Membre qui n'est pas en mesure de mettre en œuvre les droits et principes de la manière indiquée dans la partie A du code peut, sauf disposition contraire expresse de la présente convention, en appliquer les prescriptions par la voie de dispositions législatives, réglementaires ou autres qui sont équivalentes dans l'ensemble aux dispositions de la partie A.

4. Aux seules fins des dispositions du paragraphe 3 du présent article, une loi, un règlement, une convention collective ou toute autre mesure d'application est considéré comme équivalent dans l'ensemble dans le contexte de la présente convention si le Membre vérifie que: a) il favorise la pleine réalisation de l'objectif et du but général de la disposition ou des dispositions concernées de la partie A du code;

b) il donne effet à la disposition ou aux dispositions concernées de la partie A du code.

Consultations avec les organisations d'armateurs et de gens de mer

Article VII

Les dérogations, exemptions et autres applications souples de la présente convention nécessitant, aux termes de celle-ci, la consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer ne peuvent être décidées par un Membre, en l'absence de telles organisations représentatives sur son territoire, qu'après consultation avec la commission visée à l'article XIII.

Entrée en vigueur

Article VIII

1. Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

2. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général.

3. La convention entrera en vigueur douze mois après que la ratification d'au moins 30 Membres représentant au total au moins 33 pour cent de la jauge brute de la flotte marchande mondiale aura été enregistrée.

4. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Dénonciation

Article IX

1. Un Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix ans à compter de la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation ne prend effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre qui, dans l'année après la période de dix années mentionnée au paragraphe 1 du présent article, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue sera lié pour une nouvelle période de dix ans et pourra, par la suite, dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article. Effet de l'entrée en vigueur

Article X

La présente convention porte révision des conventions suivantes:

Convention (n° 7) sur l'âge minimum (travail maritime), 1920
Convention (n° 8) sur les indemnités de chômage (naufnage), 1920
Convention (n° 9) sur le placement des marins, 1920
Convention (n° 16) sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921
Convention (n° 22) sur le contrat d'engagement des marins, 1926
Convention (n° 23) sur le rapatriement des marins, 1926
Convention (n° 53) sur les brevets de capacité des officiers, 1936
Convention (n° 54) des congés payés des marins, 1936
Convention (n° 55) sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer, 1936
Convention (n° 56) sur l'assurance-maladie des gens de mer, 1936
Convention (n° 57) sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936
Convention (n° 58) (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936
Convention (n° 68) sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946
Convention (n° 69) sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946
Convention (n° 70) sur la sécurité sociale des gens de mer, 1946
Convention (n° 72) des congés payés des marins, 1946
Convention (n° 73) sur l'examen médical des gens de mer, 1946
Convention (n° 74) sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946
Convention (n° 75) sur le logement des équipages, 1946
Convention (n° 76) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1946
Convention (n° 91) sur les congés payés des marins (révisée), 1949
Convention (n° 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949
Convention (n° 93) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1949
Convention (n° 109) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1958
Convention (n° 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970
Convention (n° 134) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970
Convention (n° 145) sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976
Convention (n° 146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976
Convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976
Protocole de 1996 relatif à la convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976
Convention (n° 163) sur le bien-être des gens de mer, 1987
Convention (n° 164) sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer), 1987
Convention (n° 165) sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987
Convention (n° 166) sur le rapatriement des marins (révisée), 1987
Convention (n° 178) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996
Convention (n° 179) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996
Convention (n° 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996.

Fonctions de dépositaire

Article XI

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toute ratification, acceptation et dénonciation qui lui seront communiquées en vertu de la présente convention.
2. Quand les conditions énoncées au paragraphe 3 de l'article VIII auront été remplies, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article XII

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, aux fins d'enregistrement conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets sur toute ratification, acceptation et dénonciation enregistrée en vertu de la présente convention.

Commission tripartite spéciale

Article XIII

1. Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail suit en permanence l'application de la présente convention par le truchement d'une commission créée par lui et dotée d'une compétence spéciale dans le domaine des normes du travail maritime.
2. Pour traiter des questions relevant de la présente convention, cette commission est composée de deux représentants désignés par le gouvernement de chacun des Membres ayant ratifié la présente convention et des représentants des armateurs et des gens de mer désignés par le Conseil d'administration après consultation de la Commission paritaire maritime.
3. Les représentants gouvernementaux des Membres n'ayant pas encore ratifié la présente convention peuvent participer aux travaux de la commission mais sans droit de vote sur les questions relevant de la convention. Le Conseil d'administration peut inviter d'autres organisations ou entités à se faire représenter à la commission par des observateurs.
4. Les droits de vote des représentants des armateurs et des représentants des gens de mer à la commission sont pondérés de façon à garantir que chacun de ces deux groupes possède la moitié des droits de vote dont dispose l'ensemble des gouvernements représentés à la réunion et autorisés à voter.

Amendement à la présente convention

Article XIV

1. La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail peut adopter des amendements à toute disposition de la présente convention dans le cadre de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et des règles et procédures de l'Organisation relatives à l'adoption des conventions. Des amendements au code peuvent également être adoptés conformément aux procédures prescrites à l'article XV.
2. Le texte desdits amendements est communiqué pour ratification aux Membres dont les instruments de ratification de la présente convention ont été enregistrés avant leur adoption.
3. Le texte de la convention modifiée est communiqué aux autres Membres de l'Organisation pour ratification conformément à l'article 19 de la Constitution.
4. Un amendement est réputé avoir été accepté à la date à laquelle ont été enregistrés les instruments de ratification de cet amendement ou, selon le cas, les instruments de ratification de la convention modifiée d'au moins 30 Membres représentant au total au moins 33 pour cent de la jauge brute de la flotte marchande mondiale.

5. Un amendement adopté dans le cadre de l'article 19 de la Constitution n'a force obligatoire que pour les Membres de l'Organisation dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail. 6. Pour les Membres visés au paragraphe 2 du présent article, un amendement entre en vigueur douze mois après la date d'acceptation visée au paragraphe 4 du présent article, ou douze mois après la date d'enregistrement de leur instrument de ratification, si cette date est postérieure.

7. Sous réserve des dispositions du paragraphe 9, pour les Membres visés au paragraphe 3 du présent article, la convention modifiée entre en vigueur douze mois après la date d'acceptation visée au paragraphe 4 du présent article, ou douze mois après la date d'enregistrement de leur instrument de ratification, si cette date est postérieure.

8. Pour les Membres dont la ratification de la convention a été enregistrée avant l'adoption d'un amendement mais qui n'ont pas ratifié celui-ci, la présente convention demeure en vigueur sans l'amendement en question.

9. Tout Membre dont l'instrument de ratification de la présente convention est enregistré après l'adoption de l'amendement mais avant la date visée au paragraphe 4 du présent article peut préciser, dans une déclaration jointe audit instrument, qu'il ratifie la convention mais non l'amendement. Si l'instrument de ratification est accompagné d'une telle déclaration, la convention entre en vigueur pour le Membre concerné douze mois après la date d'enregistrement de l'instrument de ratification. Si celui-ci n'est pas accompagné d'une déclaration ou s'il est enregistré à la date ou après la date visée au paragraphe 4, la convention entre en vigueur pour le Membre concerné douze mois après cette date; dès l'entrée en vigueur de la convention modifiée conformément au paragraphe 7 du présent article, l'amendement a force obligatoire pour le Membre concerné, sauf disposition contraire dudit amendement.

Amendements au code

Article XV

1. Le code peut être amendé soit selon la procédure énoncée à l'article XIV, soit, sauf disposition contraire expresse, selon la procédure décrite dans le présent article.

2. Un amendement au code peut être proposé au Directeur général du Bureau international du Travail par le gouvernement d'un Membre de l'Organisation, par le groupe des représentants des armateurs ou par le groupe des représentants des gens de mer nommés à la commission visée à l'article XIII. Un amendement proposé par un gouvernement doit avoir été proposé ou être appuyé par au moins cinq gouvernements de Membres ayant ratifié la convention ou par le groupe des représentants des armateurs ou des gens de mer susvisés.

3. Après avoir vérifié que la proposition d'amendement remplit les conditions établies au paragraphe 2 du présent article, le Directeur général la communique sans tarder, avec toute observation ou suggestion jugée opportune, à l'ensemble des Membres de l'Organisation en les invitant à lui faire connaître leurs observations ou suggestions sur cette proposition dans un délai de six mois ou dans le délai, compris entre trois et neuf mois, fixé par le Conseil d'administration.

4. A l'expiration du délai visé au paragraphe 3 du présent article, la proposition, accompagnée d'un résumé des observations ou suggestions faites selon le même paragraphe, est transmise à la commission pour examen dans le cadre d'une réunion. Un

amendement est réputé adopté:

a) si la moitié au moins des gouvernements des Membres ayant ratifié la présente convention sont représentés à la réunion au cours de laquelle la proposition est examinée;

b) si une majorité d'au moins deux tiers des membres de la commission votent en faveur de l'amendement; et

c) si cette majorité rassemble au moins la moitié des voix des membres gouvernementaux, la moitié des voix des représentants des armateurs et la moitié des voix des représentants des gens de mer inscrits à la réunion lorsque la proposition est mise aux voix.

5. Un amendement adopté conformément aux dispositions du paragraphe 4 du présent article est présenté à la session suivante de la Conférence pour approbation. Pour être approuvé, il doit recueillir la majorité des deux tiers des voix des délégués présents. Si cette majorité n'est pas atteinte, l'amendement est renvoyé devant la commission pour que celle-ci le réexamine, si elle le souhaite.

6. Le Directeur général notifie les amendements approuvés par la Conférence à chacun des Membres dont l'instrument de ratification de la présente convention a été enregistré avant la date de cette approbation. Ces Membres sont désignés ci-après comme les «Membres ayant déjà ratifié la convention». La notification qu'ils reçoivent fait référence au présent article et un délai leur est imparti pour exprimer formellement leur désaccord. Ce délai est de deux ans à compter de la date de notification sauf si, lorsqu'elle approuve l'amendement, la Conférence fixe un délai différent qui doit être au minimum d'une année. Une copie de la notification est communiquée pour information aux autres Membres de l'Organisation.

7. Un amendement approuvé par la Conférence est réputé avoir été accepté sauf si, avant la fin du délai prescrit, plus de 40 pour cent des Membres ayant ratifié la convention et représentant 40 pour cent au moins de la jauge brute de la flotte marchande mondiale des Membres ayant ratifié la convention expriment formellement leur désaccord auprès du Directeur général.

8. Un amendement réputé avoir été accepté entre en vigueur six mois après la fin du délai fixé pour tous les Membres ayant déjà ratifié la convention, sauf ceux ayant exprimé formellement leur désaccord conformément aux dispositions du paragraphe 7 du présent article et n'ayant pas retiré ce désaccord conformément aux dispositions du paragraphe 11. Toutefois:

a) avant la fin du délai fixé, tout Membre ayant déjà ratifié la convention peut informer le Directeur général qu'il ne sera lié par l'amendement que lorsqu'il aura notifié expressément son acceptation;

b) avant la date d'entrée en vigueur de l'amendement, tout Membre ayant déjà ratifié la convention peut informer le Directeur général qu'il n'appliquera pas cet amendement pendant une période déterminée.

9. Un amendement faisant l'objet de la notification mentionnée au paragraphe 8 a) du présent article entre en vigueur pour le Membre ayant notifié son acceptation six mois après la date à laquelle il a informé le Directeur général qu'il accepte l'amendement ou à la date à laquelle l'amendement entre en vigueur pour la première fois, si celle-ci est postérieure.

10. La période visée au paragraphe 8 b) du présent article ne devra pas dépasser une année

à compter de la date d'entrée en vigueur de l'amendement ou se prolonger au-delà de la période plus longue prescrite par la Conférence au moment où elle a approuvé l'amendement.

11. Un Membre ayant exprimé formellement son désaccord sur un amendement donné peut le retirer à tout moment. Si la notification de ce retrait parvient au Directeur général après l'entrée en vigueur dudit amendement, celui-ci entre en vigueur pour le Membre six mois après la date à laquelle ladite notification a été enregistrée.

12. Une fois qu'un amendement est entré en vigueur, la convention ne peut être ratifiée que sous sa forme modifiée.

13. Dans la mesure où un certificat de travail maritime porte sur des questions couvertes par un amendement à la convention qui est entré en vigueur:

a) un Membre ayant accepté cet amendement n'est pas tenu d'étendre le bénéfice de la convention en ce qui concerne les certificats de travail maritime délivrés à des navires battant le pavillon d'un autre Membre qui:

i) a exprimé formellement, selon le paragraphe 7 du présent article, un désaccord avec l'amendement et ne l'a pas retiré; ou

ii) a notifié, selon le paragraphe 8 a) du présent article, que son acceptation est subordonnée à une notification ultérieure expresse de sa part et n'a pas accepté l'amendement;

b) un Membre ayant accepté l'amendement étend le bénéfice de la convention en ce qui concerne les certificats délivrés à des navires battant le pavillon d'un autre Membre qui a notifié, selon le paragraphe 8 b) du présent article, qu'il n'appliquera pas l'amendement pendant une période déterminée conformément au paragraphe 10 du présent article.

Textes faisant foi

Article XVI

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Note explicative sur les règles et le code de la convention du travail maritime

1. La présente note ne fait pas partie de la convention du travail maritime. Elle vise seulement à en faciliter la lecture.

2. La convention se compose de trois parties distinctes mais reliées entre elles, à savoir les articles, les règles et le code.

3. Les articles et les règles énoncent les droits et principes fondamentaux ainsi que les obligations fondamentales des Membres ayant ratifié la convention. Ils ne peuvent être modifiés que par la Conférence sur le fondement de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (voir article XIV de la convention).

4. Le code indique comment les règles doivent être appliquées. Il se compose d'une partie A (normes obligatoires) et d'une partie B (principes directeurs non obligatoires). Le code peut être modifié suivant la procédure simplifiée décrite à l'article XV de la convention. Etant donné qu'il contient des indications détaillées sur la manière dont les dispositions doivent

être appliquées, les modifications qui lui seront éventuellement apportées ne devront pas réduire la portée générale des articles et des règles.

5. Les dispositions des règles et du code sont regroupées sous les cinq titres suivants:

Titre 1: Conditions minimales requises pour le travail des gens de mer à bord des navires

Titre 2: Conditions d'emploi

Titre 3: Logement, loisirs, alimentation et service de table

Titre 4: Protection de la santé, soins médicaux, bien-être et protection en matière de sécurité sociale

Titre 5: Conformité et mise en application des dispositions

6. Chaque titre contient des groupes de dispositions ayant trait à un droit ou à un principe (ou à une mesure de mise en application pour le titre 5), avec une numérotation correspondante. Ainsi, le premier groupe du titre 1 comprend la règle 1.1, la norme A1.1 et le principe directeur B1.1 (concernant l'âge minimum).

7. La convention a trois objectifs sous-jacents:

a) établir (dans les articles et règles) un ensemble solide de droits et de principes;

b) laisser aux Membres (grâce aux dispositions du code) une grande souplesse dans la manière dont ils mettent en œuvre ces principes et droits;

c) veiller (via le titre 5) à ce que les principes et les droits soient correctement respectés et mis en application.

8. La souplesse d'application résulte essentiellement de deux éléments: le premier est la faculté donnée à chaque Membre, si nécessaire (article VI, paragr. 3), de donner effet aux prescriptions détaillées de la partie A du code en mettant en œuvre des mesures équivalentes dans l'ensemble (telles que définies à l'article VI, paragr. 4).

9. Le second élément de souplesse réside dans les prescriptions obligatoires d'un grand nombre des dispositions de la partie A qui sont énoncées d'une façon plus générale, ce qui laisse une plus grande latitude quant aux mesures précises devant être prises au niveau national. Dans ces cas-là, des orientations pour la mise en œuvre sont données dans la partie B, non obligatoire, du code. Ainsi, les Membres ayant ratifié la convention peuvent vérifier le type de mesures qui peuvent être attendues d'eux en vertu de l'obligation générale énoncée dans la partie A, ainsi que les mesures qui ne seraient pas nécessairement exigées. Par exemple, la norme A4.1 prescrit que tous les navires doivent permettre un accès rapide aux médicaments nécessaires pour les soins médicaux à bord des navires (paragr. 1 b)) et que «tout navire dispose d'une pharmacie de bord» (paragr. 4 a)). Pour s'acquitter en toute bonne foi de cette obligation, il ne suffit manifestement pas d'avoir une pharmacie à bord de chaque navire. Une indication plus précise de ce qui est nécessaire pour garantir que le contenu de la pharmacie sera correctement stocké, utilisé et entretenu figure dans le principe directeur B4.1.1 (paragr. 4).

10. Les Membres ayant ratifié la convention ne sont pas liés par les principes directeurs indiqués et, comme il est précisé dans le titre 5 à propos du contrôle par l'Etat du port, les

inspections ne viseront que les prescriptions pertinentes (articles, règles et normes de la partie A). Toutefois, les Membres sont tenus, aux termes du paragraphe 2 de l'article VI, de dûment envisager de s'acquitter des obligations qui leur incombent au titre de la partie A du code de la manière indiquée dans la partie B. Après avoir dûment étudié les principes directeurs correspondants, ils peuvent décider de prendre des dispositions différentes pour le stockage, l'utilisation et l'entretien du contenu de la pharmacie, pour prendre l'exemple déjà cité. Ceci est acceptable. Toutefois, s'ils suivent les principes directeurs de la partie B, les Membres concernés, de même que les organes du BIT chargés de contrôler l'application des conventions internationales du travail, peuvent s'assurer sans plus ample examen que les dispositions prises par les Membres montrent qu'ils se sont acquittés de manière adéquate des obligations énoncées dans la partie A.

Les règles et le code

Titre 1. Conditions minimales requises pour le travail des gens de mer à bord d'un navire

Règle

Règle 1.1 - Age minimum

Objet: assurer qu'aucune personne n'ayant pas l'âge minimum ne travaille à bord d'un navire

1. 1. Aucune personne d'un âge inférieur à l'âge minimum ne peut être employée ou engagée ou travailler à bord d'un navire.
2. L'âge minimum au moment de l'entrée en vigueur initiale de la présente convention est de 16 ans.
3. Un âge minimum supérieur est exigé dans les cas spécifiés dans le code.

Norme

Norme A1.1 - Age minimum

1. L'emploi ou l'engagement ou le travail à bord d'un navire de toute personne de moins de 16 ans est interdit.
2. Le travail de nuit par un marin de moins de 18 ans est interdit. Aux fins de la présente norme, le terme «nuit» est défini conformément à la législation et à la pratique nationales. Il couvre une période de neuf heures consécutives au moins, commençant au plus tard à minuit et se terminant au plus tôt à 5 heures du matin.
3. Une dérogation à la stricte observation de la restriction concernant le travail de nuit peut être décidée par l'autorité compétente quand:
 - a) la formation effective des gens de mer concernés dans le cadre de programmes et plans d'études établis pourrait en être compromise; ou
 - b) la nature particulière de la tâche ou un programme de formation agréé exige que les gens de mer visés par la dérogation travaillent la nuit et l'autorité décide, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, que ce travail ne portera pas préjudice à leur santé ou à leur bien-être.

4. L'emploi ou l'engagement ou le travail des gens de mer de moins de 18 ans est interdit lorsque le travail est susceptible de compromettre leur santé ou leur sécurité. Les types de travail en question seront déterminés par la législation nationale ou par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, conformément aux normes internationales applicables.

Principe directeur

Principe directeur B1.1 - Age minimum

1. Lorsqu'ils établissent des règlements relatifs aux conditions de travail et de vie, les Membres devraient accorder une attention particulière aux besoins des jeunes de moins de 18 ans.

Règle

Règle 1.2 - Certificat médical

Objet: assurer que tous les gens de mer sont médicalement aptes à exercer leurs fonctions en mer

1. Aucun marin ne peut travailler à bord d'un navire s'il ne produit pas un certificat médical attestant qu'il est médicalement apte à exercer ses fonctions.
2. Des exceptions ne sont possibles que dans les cas spécifiés dans le code.

Norme

Norme A1.2 - Certificat médical

1. L'autorité compétente exige qu'avant de commencer à servir à bord d'un navire les gens de mer soient en possession d'un certificat médical valide attestant qu'ils sont médicalement aptes aux fonctions qu'ils accompliront en mer.
2. Pour que les certificats médicaux rendent compte fidèlement de l'état de santé des gens de mer eu égard aux fonctions qu'ils ont à exercer, l'autorité compétente détermine, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, et compte dûment tenu des directives internationales applicables mentionnées dans la partie B du code, la nature de l'examen médical et du certificat correspondant.
3. La présente norme s'applique sans préjudice de la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, telle que modifiée (STCW). Un certificat médical délivré conformément aux prescriptions de la STCW est accepté par l'autorité compétente aux fins de la règle 1.2. Un certificat médical conforme en substance à ces prescriptions, dans le cas des gens de mer qui ne sont pas couverts par la STCW, est également accepté.
4. Le certificat médical est délivré par un médecin dûment qualifié ou, dans le cas d'un certificat concernant uniquement la vue, par une personne reconnue par l'autorité compétente comme étant qualifiée pour délivrer de tels certificats. Les médecins doivent disposer d'une entière indépendance professionnelle en ce qui concerne les procédures d'examen médical.

5. En cas de refus de délivrance d'un certificat ou de limitation imposée à l'aptitude au travail en termes notamment de durée, de domaine d'activité ou de zone géographique, les gens de mer peuvent se faire examiner à nouveau par un autre médecin ou par un arbitre médical indépendants.

6. Le certificat médical indique notamment que:

a) l'ouïe et la vue de l'intéressé, ainsi que la perception des couleurs s'il s'agit d'une personne devant être employée à des tâches pour lesquelles l'aptitude au travail risque d'être diminuée par le daltonisme, sont toutes satisfaisantes;

b) l'intéressé n'est atteint d'aucun problème médical qui risque d'être aggravé par le service en mer, de le rendre inapte à ce service ou de mettre en danger la santé d'autres personnes à bord.

7. A moins qu'une période plus courte ne soit prescrite en raison de la nature des fonctions que l'intéressé aura à exécuter ou en vertu de la STCW:

a) un certificat médical reste valide pendant deux ans au maximum à moins que le marin n'ait moins de 18 ans, auquel cas la durée maximale de validité sera d'un an;

b) un certificat se rapportant à la perception des couleurs reste valide pendant six ans au maximum.

8. Dans les cas d'urgence, l'autorité compétente peut autoriser un marin à travailler sans certificat médical valide jusqu'au prochain port d'escale où il pourra se faire délivrer un certificat médical par un médecin qualifié, à condition que:

a) la durée de validité de cette autorisation ne dépasse pas trois mois;

b) l'intéressé soit en possession d'un certificat médical d'une date récente périmé.

9. Si la période de validité d'un certificat expire au cours d'un voyage, le certificat reste valide jusqu'au prochain port d'escale où le marin pourra se faire délivrer un certificat médical par un médecin qualifié, à condition que cette période n'excède pas trois mois.

10. Les certificats médicaux des gens de mer travaillant à bord des navires effectuant normalement des voyages internationaux doivent au minimum être fournis en anglais.

Principe directeur

Principe directeur B1.2 - Certificat médical

Principe directeur B1.2.1 - Directives internationales

1. L'autorité compétente, les médecins, les examinateurs, les armateurs, les représentants des gens de mer et toutes les autres personnes intéressées par la conduite des visites médicales destinées à déterminer l'aptitude physique des futurs gens de mer et des gens de mer en activité devraient suivre les Directives relatives à la conduite des examens médicaux d'aptitude précédant l'embarquement et des examens médicaux périodiques des gens de mer BIT/OMS, y compris toute version ultérieure, et toutes autres directives internationales applicables publiées par l'Organisation internationale du Travail, l'Organisation maritime

internationale ou l'Organisation mondiale de la santé.

Règle

Règle 1.3 - Formation et qualifications

Objet: assurer que les gens de mer sont formés ou qualifiés pour exercer leurs fonctions à bord des navires

1. Pour travailler à bord d'un navire, un marin doit avoir suivi une formation, être titulaire d'un certificat de capacité ou être qualifié à un autre titre pour exercer ses fonctions.
2. Les gens de mer ne doivent être autorisés à travailler à bord d'un navire que s'ils ont suivi avec succès une formation à la sécurité individuelle à bord des navires.
3. Les formations et brevets conformes aux instruments ayant force obligatoire adoptés par l'Organisation maritime internationale sont considérés comme répondant aux prescriptions des paragraphes 1 et 2 de la présente règle.
4. Tout Membre qui, au moment où il ratifie la présente convention, est lié par les dispositions de la convention (no 74) sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946, doit continuer à s'acquitter des obligations découlant de cet instrument, sauf si des dispositions à caractère contraignant portant sur la question ont été adoptées par l'Organisation maritime internationale et sont entrées en vigueur, ou jusqu'à ce que tel soit le cas, ou jusqu'à ce que cinq ans se soient écoulés depuis l'entrée en vigueur de la présente convention conformément au paragraphe 3 de l'article VIII, la date la plus rapprochée étant retenue.

Règle 1.4 - Recrutement et placement

Objet: assurer que les gens de mer ont accès à un système efficient et bien réglementé de recrutement et de placement des gens de mer

1. 1. Tous les gens de mer doivent pouvoir avoir accès à un système efficient, adéquat et transparent pour trouver sans frais un emploi à bord d'un navire.
2. 2. Les services de recrutement et de placement des gens de mer opérant sur le territoire d'un Membre doivent se conformer aux normes énoncées dans le code.
3. Tout Membre exige, en ce qui concerne les gens de mer qui travaillent à bord de navires battant son pavillon, que les armateurs qui utilisent des services de recrutement et de placement des gens de mer établis dans des pays ou territoires auxquels la présente convention ne s'applique pas s'assurent que ces services se conforment aux prescriptions énoncées dans le code.

Norme

Norme A1.4 - Recrutement et placement

1. Tout Membre qui a mis en place un service public de recrutement et de placement des gens de mer veille à ce que ce service soit géré dans les règles de façon à protéger et promouvoir les droits des gens de mer en matière d'emploi tels qu'ils sont énoncés dans la

présente convention.

2. Lorsque des services privés de recrutement et de placement des gens de mer dont l'objet principal est le recrutement et le placement des gens de mer ou qui recrutent et placent un nombre non négligeable de gens de mer opèrent sur le territoire d'un Membre, ils ne peuvent exercer leur activité qu'en vertu d'un système normalisé de licence ou d'agrément ou d'une autre forme de réglementation. Un tel système ne peut être établi, modifié ou remplacé qu'après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées. En cas de doute sur la question de savoir si la présente convention s'applique à un service privé de recrutement et de placement donné, la question doit être tranchée par l'autorité compétente de chaque Membre après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées. Il convient de ne pas encourager une prolifération excessive de ces services privés de recrutement et de placement.

3. Les dispositions du paragraphe 2 de la présente norme s'appliquent aussi, dans la mesure où l'autorité compétente, en consultation avec les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, estime qu'elles sont adaptées, dans le cas des services de recrutement et de placement assurés par une organisation de gens de mer sur le territoire d'un Membre pour fournir des gens de mer qui sont ressortissants du Membre à des navires qui battent son pavillon. Les services visés par ce paragraphe sont ceux qui remplissent les conditions suivantes:

a) le service de recrutement et de placement est géré conformément à une convention collective conclue entre cette organisation et un armateur;

b) tant l'organisation des gens de mer que l'armateur sont établis sur le territoire du Membre;

c) le Membre dispose d'une législation nationale ou d'une procédure pour autoriser ou enregistrer la convention collective qui permet l'exploitation du service de recrutement et de placement;

d) le service de recrutement et de placement est géré dans les règles et des mesures comparables à celles prévues au paragraphe 5 de la présente norme existent pour protéger et promouvoir les droits des gens de mer en matière d'emploi.

4. Rien dans la présente norme ou dans la règle 1.4 n'a pour effet:

a) d'empêcher un Membre d'assurer un service public gratuit de recrutement et de placement des gens de mer dans le cadre d'une politique visant à répondre aux besoins des gens de mer et des armateurs, que ce service fasse partie du service public de l'emploi ouvert à l'ensemble des travailleurs et des employeurs ou qu'il agisse en coordination avec ce dernier;

b) d'imposer à un Membre l'obligation d'établir sur son territoire un système de gestion des services privés de recrutement et de placement des gens de mer.

5. Tout Membre adoptant le système mentionné au paragraphe 2 de la présente norme doit au minimum, par voie de législation ou par d'autres mesures:

a) interdire aux services de recrutement et de placement des gens de mer d'avoir recours à des moyens, mécanismes ou listes pour empêcher ou dissuader les gens de mer d'obtenir un emploi pour lequel ils possèdent les qualifications requises;

b) interdire que des honoraires ou autres frais soient facturés aux gens de mer, directement ou indirectement, en tout ou en partie, pour le recrutement, le placement ou l'obtention d'un emploi, en dehors du coût que les gens de mer doivent assumer pour obtenir un certificat médical national obligatoire, le livret professionnel national et un passeport ou autre document personnel de voyage similaire, sauf le coût des visas qui doit être à la charge de l'armateur;

c) s'assurer que les services de recrutement et de placement des gens de mer opérant sur son territoire:

i) tiennent à disposition, aux fins d'inspection par l'autorité compétente, un registre à jour de tous les gens de mer recrutés ou placés par leur intermédiaire;

ii) s'assurent que, préalablement à l'engagement ou au cours du processus d'engagement, les gens de mer sont informés des droits et obligations énoncés dans leur contrat d'engagement et que les dispositions nécessaires sont prises pour que les gens de mer puissent examiner leur contrat d'engagement avant et après leur signature et pour qu'un exemplaire du contrat leur soit remis;

iii) vérifient que les gens de mer recrutés ou placés par leur intermédiaire possèdent les qualifications requises et détiennent les documents nécessaires pour l'emploi considéré, et que les contrats d'engagement maritime sont conformes à la législation et à toute convention collective incluse dans le contrat;

iv) s'assurent, dans la mesure où cela est réalisable, que l'armateur a les moyens d'éviter que les gens de mer ne soient abandonnés dans un port étranger;

v) examinent toute plainte concernant leurs activités et y répondent et avisent l'autorité compétente des plaintes pour lesquelles aucune solution n'a été trouvée;

vi) mettent en place un système de protection, sous la forme d'une assurance ou d'une mesure équivalente appropriée, pour indemniser les gens de mer ayant subi des pertes pécuniaires du fait que le service de recrutement et de placement ou l'armateur en vertu du contrat d'engagement maritime n'a pas rempli ses obligations à leur égard.

6. L'autorité compétente supervise et contrôle étroitement tous les services de recrutement et de placement des gens de mer opérant sur le territoire du Membre concerné. Les licences ou agréments ou autres autorisations permettant de gérer un service privé sur le territoire sont accordés ou renouvelés seulement après vérification que le service de recrutement et de placement concerné remplit les conditions prévues par la législation nationale.

7. L'autorité compétente s'assure que des mécanismes et procédures appropriés existent en vue d'enquêter, si nécessaire, au sujet des plaintes relatives aux activités des services de recrutement et de placement des gens de mer, avec le concours, lorsqu'il y a lieu, des représentants des armateurs et des gens de mer.

8. Tout Membre doit, dans la mesure du possible, informer ses ressortissants des problèmes qui peuvent résulter d'un engagement sur un navire battant le pavillon d'un Etat qui n'a pas ratifié la présente convention, tant qu'il n'est pas établi que des normes équivalentes à celles fixées par cette convention sont appliquées. Les mesures prises à cet effet par le Membre qui a ratifié la convention ne devront pas être en contradiction avec le principe de la libre circulation des travailleurs stipulé par les traités auxquels les deux Etats concernés peuvent

être parties.

9. Tout Membre doit exiger que les armateurs de navires battant son pavillon qui utilisent des services de recrutement et de placement des gens de mer établis dans des pays ou territoires auxquels la présente convention ne s'applique pas s'assurent, dans la mesure du possible, que ces services respectent les prescriptions de la présente norme.

10. Rien dans la présente norme n'a pour effet de réduire les obligations et responsabilités des armateurs ou d'un Membre en ce qui concerne les navires battant son pavillon.

Principe directeur

Principe directeur B1.4 - Recrutement et placement

Principe directeur B1.4.1 - Directives organisationnelles et opérationnelles

1. En exécutant ses obligations en vertu du paragraphe 1 de la norme A1.4, l'autorité compétente devrait envisager de:

a) prendre les mesures nécessaires pour promouvoir une coopération efficace entre les services de recrutement et de placement des gens de mer, qu'ils soient publics ou privés;

b) prendre en compte, avec la participation des armateurs, des gens de mer et des établissements de formation concernés, les besoins du secteur maritime, aux niveaux national et international, lors de l'élaboration des programmes de formation des gens de mer qui, à bord, ont des responsabilités dans la sécurité de la navigation et la prévention de la pollution;

c) prendre des dispositions appropriées en vue de la coopération des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer à l'organisation et au fonctionnement des services publics de recrutement et de placement des gens de mer, là où ils existent;

d) déterminer, compte dûment tenu du respect de la vie privée et de la nécessité de protéger la confidentialité, les conditions dans lesquelles les données personnelles sur les gens de mer peuvent être traitées par les services de recrutement et de placement des gens de mer, y compris la collecte, la conservation, le recoupement et la communication de ces données à des tiers;

e) disposer d'un mécanisme de collecte et d'analyse des informations pertinentes sur le marché du travail maritime, notamment sur l'offre actuelle et prévisible de gens de mer embarqués, classés par âge, sexe, grade et qualifications, ainsi que sur les besoins du secteur, la collecte de données sur l'âge ou le sexe n'étant admissible qu'à des fins statistiques ou si elles sont utilisées dans le cadre d'un programme visant à prévenir toute discrimination fondée sur l'âge ou le sexe;

f) veiller à ce que le personnel responsable de la supervision des services publics et privés de recrutement et de placement des gens de mer qui, à bord, ont des responsabilités dans la sécurité de la navigation et la prévention de la pollution soit convenablement formé, en ayant acquis notamment une expérience reconnue du service en mer, et à ce qu'il possède une connaissance appropriée du secteur maritime, y compris les instruments internationaux maritimes sur la formation, les certificats de capacité et les normes du travail;

g) prescrire des normes opérationnelles et adopter des codes de conduite et des pratiques

éthiques pour les services de recrutement et de placement des gens de mer;

h) exercer un contrôle du système de licence ou d'agrément dans le cadre d'un système de normes de qualité.

2. Lors de la mise en place du système mentionné au paragraphe 2 de la norme A1.4, tout Membre devrait envisager d'exiger des services de recrutement et de placement des gens de mer établis sur son territoire qu'ils mettent au point et qu'ils maintiennent des pratiques de fonctionnement vérifiables. Ces pratiques de fonctionnement pour les services privés de recrutement et de placement des gens de mer et, dans la mesure où elles sont applicables, pour les services publics de recrutement et de placement des gens de mer devraient porter sur les points suivants:

a) les examens médicaux, les documents d'identité des gens de mer et toutes autres formalités auxquelles ceux-ci doivent satisfaire pour obtenir un emploi;

b) la tenue, dans le respect de la vie privée et de la confidentialité, de registres complets et détaillés des gens de mer couverts par leur système de recrutement et de placement, lesquels devraient au moins inclure les informations suivantes: i) les qualifications des gens de mer; ii) leurs états de service; iii) les données personnelles pertinentes pour l'emploi; iv) les données médicales pertinentes pour l'emploi;

c) la tenue à jour de listes des navires auxquels les services de recrutement et de placement fournissent des gens de mer et l'assurance qu'il existe un moyen de contacter ces services à tout moment en cas d'urgence;

d) les procédures propres à assurer que les services de recrutement et de placement des gens de mer ou leur personnel n'exploitent pas les gens de mer lorsqu'il s'agit d'obtenir un engagement à bord de tel ou tel navire ou dans telle ou telle compagnie;

e) les procédures propres à parer aux risques d'exploitation des gens de mer pouvant résulter de la remise d'avances sur salaire ou de toute autre transaction financière conclue entre l'armateur et les gens de mer et traitée par les services de recrutement et de placement;

f) la nécessité de faire connaître clairement les frais que les gens de mer devront éventuellement prendre à leur charge lors du recrutement;

g) la nécessité de veiller à ce que les gens de mer soient informés de toutes conditions particulières applicables au travail pour lequel ils vont être engagés, ainsi que des politiques adoptées par l'armateur en ce qui concerne leur emploi;

h) les procédures établies pour traiter les cas d'incompétence ou d'indiscipline conformément aux principes d'équité, à la législation et à la pratique nationales et, le cas échéant, aux conventions collectives;

i) les procédures propres à assurer, dans la mesure où cela est réalisable, que tous les certificats et documents obligatoires présentés par les gens de mer pour obtenir un emploi sont à jour et n'ont pas été obtenus frauduleusement, et que les références professionnelles sont vérifiées;

j) les procédures propres à assurer que les demandes d'informations ou de conseils formulées par les proches des gens de mer lorsque les gens de mer sont à bord sont traitées

sans délai, avec bienveillance et sans frais;

k) la vérification que les conditions de travail à bord des navires sur lesquels des gens de mer sont placés sont conformes aux conventions collectives applicables conclues entre un armateur et une organisation représentative des gens de mer, et, par principe, la mise à disposition de gens de mer aux seuls armateurs qui offrent des conditions d'emploi conformes à la législation ou aux conventions collectives applicables.

3. La coopération internationale entre les Membres et les organisations intéressées pourrait être encouragée, notamment en ce qui concerne:

a) l'échange systématique d'informations sur le secteur et le marché du travail maritimes, sur une base bilatérale, régionale et multilatérale;

b) l'échange d'informations sur la législation du travail maritime;

c) l'harmonisation des politiques, des méthodes de travail et de la législation régissant le recrutement et le placement des gens de mer;

d) l'amélioration des procédures et des conditions de recrutement et de placement des gens de mer sur le plan international;

e) la planification de la main-d'œuvre, compte tenu de l'offre et de la demande de gens de mer et des besoins du secteur maritime.

Titre 2. Conditions d'emploi

Règle

Règle 2.1 - Contrat d'engagement maritime

Objet: assurer aux gens de mer un contrat d'engagement maritime équitable

1. Les conditions d'emploi d'un marin sont définies ou mentionnées dans un contrat rédigé en termes clairs, ayant force obligatoire, et doivent être conformes aux normes énoncées dans le code.

2. Le contrat d'engagement maritime doit être approuvé par le marin dans des conditions telles que l'intéressé a le loisir d'en examiner les clauses et conditions, de demander conseil à cet égard et de les accepter librement avant de signer.

3. Dans la mesure où la législation et la pratique du Membre le permettent, le contrat d'engagement maritime s'entend comme incluant les conventions collectives applicables.

Norme

Norme A2.1 - Contrat d'engagement maritime

1. Tout Membre adopte une législation exigeant que les navires qui battent son pavillon respectent les prescriptions suivantes:

a) à bord des navires battant son pavillon, les gens de mer doivent être en possession d'un contrat d'engagement maritime signé par le marin et l'armateur ou son représentant, ou,

lorsqu'ils ne sont pas salariés, d'un document attestant l'existence d'un arrangement contractuel ou assimilable, leur garantissant des conditions de travail et de vie décentes à bord ainsi que l'exige la présente convention;

b) les gens de mer signant un contrat d'engagement maritime doivent pouvoir examiner le document en question et demander conseil avant de le signer et disposer de toute autre facilité propre à assurer qu'ils se lient librement en étant dûment informés de leurs droits et responsabilités;

c) l'armateur et le marin détiennent l'un et l'autre un original signé du contrat d'engagement maritime;

d) des mesures sont prises pour que les gens de mer, y compris le capitaine du navire, puissent obtenir à bord, sans difficulté, des informations précises sur les conditions de leur emploi, et pour que les fonctionnaires de l'autorité compétente, y compris dans les ports où le navire fait escale, puissent aussi accéder à ces informations, y compris la copie du contrat d'engagement maritime;

e) tout marin reçoit un document mentionnant ses états de service à bord du navire.

2. Lorsque le contrat d'engagement maritime est constitué pour tout ou partie par une convention collective, un exemplaire de cette convention est tenu à disposition à bord. Lorsque le contrat d'engagement maritime et les conventions collectives applicables ne sont pas en anglais, les documents suivants sont tenus à disposition en anglais, sauf sur les navires affectés seulement à des trajets domestiques:

a) un exemplaire d'un contrat type;

b) les parties de la convention collective qui donnent lieu à une inspection par l'Etat du port conformément aux dispositions de la règle 5.2 de la présente convention.

3. Le document mentionné au paragraphe 1 e) de la présente norme ne contient aucune appréciation de la qualité du travail du marin et aucune indication de son salaire. La législation nationale détermine la forme de ce document, les mentions qui y figurent et la manière dont elles sont consignées.

4. Tout Membre doit adopter une législation indiquant les mentions à inclure dans tous les contrats d'engagement maritime régis par le droit national. Le contrat d'engagement maritime comprend dans tous les cas les indications suivantes:

a) le nom complet du marin, sa date de naissance ou son âge, ainsi que son lieu de naissance;

b) le nom et l'adresse de l'armateur;

c) le lieu et la date de la conclusion du contrat d'engagement maritime;

d) la fonction à laquelle le marin doit être affecté;

e) le montant du salaire du marin ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer;

f) le congé payé annuel ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer;

g) le terme du contrat et les conditions de sa cessation, notamment:

i) si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, les conditions dans lesquelles chaque partie pourra le dénoncer ainsi que le délai de préavis, qui ne doit pas être plus court pour l'armateur que pour le marin;

ii) si le contrat est conclu pour une durée déterminée, la date d'expiration; iii) si le contrat est conclu pour un voyage, le port de destination et le délai à l'expiration duquel l'engagement du marin cesse après l'arrivée à destination;

h) les prestations en matière de protection de la santé et de sécurité sociale qui doivent être assurées au marin par l'armateur;

i) le droit du marin à un rapatriement;

j) la référence à la convention collective, s'il y a lieu;

k) toutes autres mentions que la législation nationale pourrait imposer.

5. Tout Membre adopte une législation établissant les durées minimales du préavis qui est donné par les gens de mer et par les armateurs pour la cessation anticipée du contrat d'engagement maritime. Ces délais de préavis sont fixés après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressés et ne sont pas inférieurs à sept jours.

6. Un préavis d'une durée inférieure au minimum peut être donné dans les circonstances reconnues par la législation nationale ou par les conventions collectives applicables comme justifiant la cessation du contrat d'engagement avec un préavis plus court ou sans préavis. En déterminant ces circonstances, le Membre s'assure que la nécessité pour le marin de résilier, sans pénalité, le contrat d'engagement avec un préavis plus court ou sans préavis, pour des raisons humanitaires ou pour d'autres motifs d'urgence, est prise en considération.

Principe directeur

Principe directeur B2.1 - Contrat d'engagement maritime

Principe directeur B2.1.1 - Etats de service

1. S'agissant des informations devant figurer dans les états de service visés au paragraphe 1 e) de la norme A2.1, tout Membre devrait veiller à ce que le document en question contienne suffisamment d'informations, accompagnées de leur traduction en anglais, pour faciliter l'accès à un autre emploi ou pour satisfaire aux conditions de service en mer requises à des fins d'avancement ou de promotion. Un livret de débarquement peut satisfaire aux prescriptions du paragraphe 1 e) de cette norme.

Règle

Règle 2.2 - Salaires

Objet: assurer aux gens de mer la rétribution de leurs services

1. Tous les gens de mer doivent être rétribués pour leur travail régulièrement et

intégralement conformément à leur contrat d'engagement.

Norme

Norme A2.2 - Salaires

1. Tout Membre exige que les sommes dues aux gens de mer travaillant à bord des navires battant son pavillon soient versées à des intervalles n'excédant pas un mois et conformément aux dispositions des conventions collectives applicables.

2. Les gens de mer reçoivent un relevé mensuel des montants qui leur sont dus et de ceux qui leur ont été versés, sur lequel devront figurer les salaires, les paiements supplémentaires et le taux de change appliqué si les versements ont été effectués dans une monnaie ou à un taux distincts de ceux qui avaient été convenus.

3. Tout Membre exige de l'armateur qu'il prenne des mesures, telles que celles qui sont mentionnées au paragraphe 4 de la présente norme, pour donner aux gens de mer la possibilité de faire parvenir une partie ou l'intégralité de leurs rémunérations à leurs familles, aux personnes à leur charge ou à leurs ayants droit.

4. Les mesures à prendre pour assurer que les gens de mer pourront faire parvenir leurs rémunérations à leurs familles sont notamment les suivantes:

a) un système permettant aux gens de mer de demander, au moment de prendre leurs fonctions ou en cours d'emploi, qu'une partie de leurs salaires soit régulièrement versée à leurs familles, par virement bancaire ou par des moyens analogues;

b) l'obligation que ces virements soient effectués en temps voulu et directement à la personne ou aux personnes désignées par les gens de mer.

5. Tout frais retenu pour le service visé aux paragraphes 3 et 4 de la présente norme doit être d'un montant raisonnable et, sauf dispositions contraires, le taux de change appliqué devra, conformément à la législation nationale, correspondre au taux courant du marché ou au taux officiel publié et ne pas être défavorable au marin.

6. Tout Membre qui adopte des lois ou règlements régissant les salaires des gens de mer doit dûment envisager d'appliquer les principes directeurs énoncés dans la partie B du code.

Principe directeur

Principe directeur B2.2 - Salaires

Principe directeur B2.2.1 - Définitions particulières

1. Aux fins du présent principe directeur:

a) **matelot qualifié** désigne tout marin qui est jugé posséder la compétence professionnelle nécessaire pour remplir toute tâche dont l'exécution peut être exigée d'un matelot affecté au service du pont, autre que les tâches du personnel d'encadrement ou spécialisé, ou tout marin défini comme tel par la législation ou la pratique nationale ou en vertu d'une convention collective;

b) **saire ou solde de base** désigne la rémunération perçue, quels qu'en soient les

éléments, pour une durée normale du travail, ce qui exclut le paiement des heures supplémentaires, les primes ou gratifications, allocations, congés payés et autres émoluments complémentaires;

c) **salaires forfaitaires** désigne un salaire composé du salaire de base et d'autres prestations liées au salaire; le salaire forfaitaire peut inclure la rémunération de toutes les heures supplémentaires effectuées et toutes autres prestations liées au salaire, ou il peut n'inclure que certaines prestations dans le cas d'un forfait partiel;

d) **durée du travail** désigne le temps durant lequel les gens de mer sont tenus de travailler pour le navire;

e) **heures supplémentaires** désigne les heures de travail effectuées en sus de la durée normale du travail.

Principe directeur B2.2.2 - Calcul et paiement

1. Pour les gens de mer qui reçoivent une rémunération séparée pour les heures supplémentaires effectuées:

a) la durée normale du travail à la mer et au port ne devrait pas, aux fins du calcul du salaire, être supérieure à huit heures par jour;

b) aux fins du calcul des heures supplémentaires, la durée normale du travail par semaine, rémunérée par le salaire ou la solde de base, devrait être fixée par la législation nationale, pour autant qu'elle n'est pas fixée par des conventions collectives; elle ne devrait pas être supérieure à 48 heures; les conventions collectives peuvent prévoir un traitement différent mais non moins favorable;

c) le taux ou les taux de rémunération des heures supplémentaires, qui devraient dans tous les cas être supérieurs d'au moins 25 pour cent au taux horaire du salaire ou de la solde de base, devraient être prescrits par la législation nationale ou par convention collective, selon le cas;

d) le capitaine, ou une personne désignée par lui, devrait tenir un registre de toutes les heures supplémentaires effectuées; ce registre devrait être émarginé par le marin à intervalles ne dépassant pas un mois.

2. Pour les gens de mer dont le salaire est intégralement ou partiellement forfaitaire:

a) le contrat d'engagement maritime devrait spécifier clairement, s'il y a lieu, le nombre d'heures de travail censées être effectuées par le marin pour la rémunération prévue, ainsi que toutes allocations supplémentaires qui pourraient lui être dues en sus du salaire forfaitaire et dans quels cas;

b) lorsque des heures supplémentaires sont payables pour des heures de travail effectuées en sus des heures couvertes par le salaire forfaitaire, le taux horaire devrait être supérieur d'au moins 25 pour cent au taux horaire de base correspondant à la durée normale du travail telle que définie au paragraphe 1 du présent principe directeur; le même principe devrait être appliqué aux heures supplémentaires couvertes par le salaire forfaitaire;

c) pour la partie du salaire intégralement ou partiellement forfaitaire qui correspond à la durée normale du travail, telle que définie au paragraphe 1 a) du présent principe directeur,

la rémunération ne devrait pas être inférieure au salaire minimum applicable;

d) pour les gens de mer dont le salaire est partiellement forfaitaire, des registres de toutes les heures supplémentaires effectuées devraient être tenus et émargés comme prévu au paragraphe 1 d) du présent principe directeur. 3. La législation nationale ou les conventions collectives pourraient prévoir que les heures supplémentaires ou le travail effectué le jour de repos hebdomadaire ou les jours fériés seront compensés par une période au moins équivalente d'exemption de service et de présence à bord ou par un congé supplémentaire en lieu et place d'une rémunération ou par toute autre compensation qu'elles pourraient prévoir.

4. La législation nationale adoptée après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer ou, selon le cas, les conventions collectives devraient tenir compte des principes suivants:

a) le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale devrait être appliqué à tous les gens de mer travaillant sur le même navire, sans discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale ou l'origine sociale;

b) le contrat d'engagement maritime spécifiant le montant ou le taux des salaires devrait être disponible à bord; il faudrait tenir à la disposition du marin des informations sur le montant des salaires ou leurs taux en lui remettant au moins une copie signée de l'information correspondante dans une langue qu'il comprenne, ou en plaçant une copie du contrat à un endroit accessible à l'équipage, ou par tout autre moyen approprié;

c) les salaires devraient être payés dans une monnaie ayant cours légal, le cas échéant par virement bancaire, chèque bancaire ou postal ou ordre de paiement;

d) à la fin de l'engagement, toute rémunération restant due devrait être payée sans délai indu;

e) des sanctions adéquates ou d'autres mesures appropriées devraient être prises par l'autorité compétente à l'encontre de tout armateur qui retarderait indûment ou n'effectuerait pas le paiement de toute rémunération due;

f) les salaires devraient être versés directement sur le compte bancaire désigné par le marin, sauf s'il a demandé par écrit qu'il en soit autrement;

g) sous réserve des dispositions de l'alinéa h) du présent paragraphe, l'armateur ne devrait restreindre d'aucune manière la liberté du marin de disposer de son salaire;

h) les retenues sur salaires ne devraient être autorisées que si:

i) cela est expressément prévu par la législation nationale ou une convention collective applicable et le marin a été informé, de la façon que l'autorité compétente considère comme la plus appropriée, des conditions dans lesquelles ces retenues sont opérées;

ii) elles ne dépassent pas au total la limite éventuellement établie par la législation nationale, les conventions collectives ou les décisions judiciaires;

i) aucune retenue ne devrait être effectuée sur la rémunération du marin pour l'obtention ou

la conservation d'un emploi;

j) il devrait être interdit d'infliger aux gens de mer des amendes autres que celles autorisées par la législation nationale, les conventions collectives ou d'autres dispositions;

k) l'autorité compétente devrait être habilitée à inspecter les magasins et services disponibles à bord afin de s'assurer qu'ils pratiquent des prix justes et raisonnables dans l'intérêt des gens de mer concernés;

l) les créances des travailleurs relatives à leurs salaires et autres sommes dues au titre de leur emploi, dans la mesure où elles ne sont pas garanties conformément à la Convention internationale de 1993 sur les privilèges et hypothèques maritimes, devraient être protégées par un privilège, conformément à la convention (no 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992.

5. Tout Membre devrait, après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer, instituer des procédures pour instruire les plaintes relatives à toutes questions couvertes par le présent principe directeur.

Principe directeur B2.2.3 - Salaires minima

1. 1. Sans préjudice du principe de la libre négociation collective, tout Membre devrait établir, après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer, des procédures de fixation des salaires minima pour les gens de mer. Les organisations représentatives des armateurs et des gens de mer devraient participer au fonctionnement de ces procédures.

2. En établissant de telles procédures et en fixant les salaires minima, il faudrait tenir dûment compte des normes internationales du travail relatives aux salaires minima ainsi que des principes suivants:

a) le niveau des salaires minima devrait tenir compte de la nature de l'emploi maritime, des effectifs des navires et de la durée normale du travail des gens de mer; b) le niveau des salaires minima devrait être ajusté à l'évolution du coût de la vie et des besoins des gens de mer.

3. L'autorité compétente devrait s'assurer:

a) au moyen d'un système de contrôle et de sanctions, que les salaires versés ne sont pas inférieurs aux taux établis;

b) que tout marin qui a été rémunéré à un taux inférieur au taux minimum peut recouvrer, par une procédure judiciaire ou autre, accélérée et peu onéreuse, la somme qui lui reste due.

Principe directeur B2.2.4 - Montant mensuel minimum du salaire ou de la solde de base des matelots qualifiés

1. Le salaire ou la solde de base pour un mois civil de service d'un matelot qualifié ne devrait pas être inférieur au montant établi périodiquement par la Commission paritaire maritime ou par un autre organe autorisé à le faire par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail. Sur décision du Conseil d'administration, le Directeur général notifiera toute révision du montant ainsi établi aux Membres de l'Organisation.

2. Rien dans le présent principe directeur ne devrait être interprété comme affectant les accords entre les armateurs, ou leurs organisations, et les organisations de gens de mer en ce qui concerne la réglementation des conditions minimales d'emploi, sous réserve que ces conditions soient reconnues par l'autorité compétente.

Règle

Règle 2.3 - Durée du travail ou du repos

Objet: assurer aux gens de mer une durée de travail ou de repos réglementée

1. Tout Membre veille à ce que la durée du travail ou du repos des gens de mer soit réglementée.
2. Tout Membre fixe un nombre maximal d'heures de travail ou un nombre minimal d'heures de repos sur une période donnée conformément aux dispositions du code.

Norme

Norme A2.3 - Durée du travail ou du repos

1. Aux fins de la présente norme:

a) **heures de travail** désigne le temps durant lequel le marin est tenu d'effectuer un travail pour le navire;

b) **heures de repos** désigne le temps qui n'est pas compris dans la durée du travail; cette expression n'inclut pas les interruptions de courte durée.

2. Dans les limites indiquées aux paragraphes 5 à 8 de la présente norme, tout Membre fixe soit le nombre maximal d'heures de travail qui ne doit pas être dépassé durant une période donnée, soit le nombre minimal d'heures de repos qui doit être accordé durant une période donnée.

3. Tout Membre reconnaît que la norme de durée du travail pour les gens de mer, comme pour les autres travailleurs, est de huit heures, avec un jour de repos par semaine, plus le repos correspondant aux jours fériés. Cependant, rien n'empêche un Membre d'adopter des dispositions visant à autoriser ou à enregistrer une convention collective qui fixe les horaires normaux de travail des gens de mer sur une base qui ne soit pas moins favorable que ladite norme. 4. Pour définir les normes nationales, tout Membre prend en compte les dangers qu'entraîne une fatigue excessive des gens de mer, notamment de ceux dont les tâches ont une incidence sur la sécurité de la navigation et sur la sûreté et la sécurité de l'exploitation du navire.

5. Les limites des heures de travail ou de repos sont établies comme suit:

a) le nombre maximal d'heures de travail ne doit pas dépasser:

i) 14 heures par période de 24 heures;

ii) 72 heures par période de sept jours;

ou

b) le nombre minimal d'heures de repos ne doit pas être inférieur à:

i) 10 heures par période de 24 heures;

ii) 77 heures par période de sept jours.

6. Les heures de repos ne peuvent être scindées en plus de deux périodes, dont l'une d'une durée d'au moins six heures, et l'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne doit pas dépasser 14 heures.

7. Les rassemblements, les exercices d'incendie et d'évacuation et les exercices prescrits par la législation nationale et par les instruments internationaux doivent se dérouler de manière à éviter le plus possible de perturber les périodes de repos et à ne pas provoquer de fatigue.

8. Lorsqu'un marin est sur appel, par exemple lorsqu'un local de machines est sans présence humaine, il bénéficie d'une période de repos compensatoire adéquate si la durée normale de son repos est perturbée par des appels.

9. S'il n'existe ni convention collective ni sentence arbitrale ou si l'autorité compétente décide que les dispositions de la convention collective ou de la sentence arbitrale sont insuffisantes en ce qui concerne les paragraphes 7 et 8 de la présente norme, l'autorité compétente fixe les dispositions visant à assurer aux gens de mer un repos suffisant.

10. Tout Membre exige que soit affiché à un endroit facilement accessible un tableau précisant l'organisation du travail à bord, qui doit indiquer pour chaque fonction au moins:

a) le programme du service à la mer et au port;

b) le nombre maximal d'heures de travail ou le nombre minimal d'heures de repos prescrit par la législation nationale ou les conventions collectives applicables.

11. Le tableau visé au paragraphe 10 de la présente norme est établi selon un modèle normalisé dans la ou les langues de travail du navire ainsi qu'en anglais.

12. Tout Membre exige que des registres des heures quotidiennes de travail ou de repos des gens de mer soient tenus pour qu'il soit possible de veiller au respect des paragraphes 5 à 11 de la présente norme. Ces registres suivent un modèle normalisé établi par l'autorité compétente compte tenu des directives disponibles de l'Organisation internationale du Travail ou tout modèle normalisé établi par l'Organisation. Ils sont dans les langues indiquées au paragraphe 11 de la présente norme. Le marin reçoit un exemplaire des inscriptions aux registres le concernant, qui doit être émarginé par le capitaine, ou par une personne autorisée par ce dernier, ainsi que par le marin.

13. Rien dans les paragraphes 5 et 6 de la présente norme n'empêche un Membre d'adopter une législation nationale ou une procédure permettant à l'autorité compétente d'autoriser ou d'enregistrer des conventions collectives prévoyant des dérogations aux limites fixées. Ces dérogations doivent, dans la mesure du possible, être conformes aux dispositions de la présente norme mais peuvent tenir compte de périodes de congé plus fréquentes ou plus longues, ou de l'octroi de congés compensatoires aux gens de mer de quart ou aux gens de

mer travaillant à bord de navires affectés à des voyages de courte durée.

14. Rien dans la présente norme n'affecte le droit du capitaine d'un navire d'exiger d'un marin les heures de travail nécessaires pour assurer la sécurité immédiate du navire, des personnes à bord ou de la cargaison ou pour porter secours à d'autres navires ou aux personnes en détresse en mer. Le cas échéant, le capitaine pourra suspendre les horaires normaux de travail ou de repos et exiger qu'un marin accomplisse les heures de travail nécessaires jusqu'au retour à une situation normale. Dès que cela est réalisable après le retour à une situation normale, le capitaine doit faire en sorte que tout marin ayant effectué un travail alors qu'il était en période de repos selon l'horaire normal bénéficie d'une période de repos adéquate.

Principe directeur

Principe directeur B2.3 - Durée du travail ou du repos

Principe directeur B2.3.1 - Jeunes gens de mer

1. En mer comme au port, les dispositions ci-après devraient s'appliquer à tous les jeunes gens de mer de moins de 18 ans:

a) l'horaire de travail ne devrait pas excéder huit heures par jour ni 40 heures par semaine et les intéressés ne devraient effectuer d'heures supplémentaires que lorsque cela est inévitable pour des raisons de sécurité;

b) une pause suffisante devrait être accordée pour chacun des repas et une pause d'au moins une heure devrait être assurée pour prendre le repas principal; c) un repos de 15 minutes intervenant aussitôt que possible après la fin d'une période de travail de deux heures devrait être assuré.

2. A titre exceptionnel, les dispositions du paragraphe 1 du présent principe directeur pourront ne pas être appliquées lorsque:

a) il n'est pas possible de les concilier avec le service de quart des jeunes gens de mer à la passerelle, aux machines ou au service général ou lorsque le travail organisé par équipe ne le permet pas;

b) la formation effective des jeunes gens de mer, selon des programmes et plans d'études établis, pourrait en être compromise.

3. De telles exceptions devraient être enregistrées, avec indication des motifs, et signées par le capitaine.

4. Le paragraphe 1 du présent principe directeur ne dispense pas les jeunes gens de mer de l'obligation générale, faite à l'ensemble des gens de mer, de travailler dans toute situation d'urgence, conformément aux dispositions du paragraphe 14 de la norme A2.3.

Règle

Règle 2.4 - Droit à un congé

Objet: assurer aux gens de mer un congé approprié

1. 1. Tout Membre exige que les gens de mer employés sur des navires battant son pavillon aient droit à un congé annuel rémunéré dans les conditions voulues, conformément aux dispositions du code.

2. Des permissions à terre sont accordées aux gens de mer dans un souci de santé et de bien-être, pour autant qu'elles soient compatibles avec les exigences pratiques de leur fonction.

Norme

Norme A2.4 - Droit à un congé

1. Tout Membre adopte une législation qui détermine les normes minimales de congé annuel applicables aux gens de mer engagés sur des navires battant son pavillon, en tenant dûment compte des besoins particuliers des gens de mer en matière de congé.

2. Sous réserve des dispositions de toute convention collective ou législation prévoyant un mode de calcul approprié tenant compte des besoins particuliers des gens de mer à cet égard, les congés payés annuels sont calculés sur la base d'un minimum de 2,5 jours civils par mois d'emploi. Le mode de calcul de la période de service est fixé par l'autorité compétente ou l'organisme approprié dans chaque pays. Les absences au travail justifiées ne sont pas comptées comme congé annuel.

3. Tout accord portant sur la renonciation au droit au congé payé annuel minimum défini dans la présente norme, sauf dans les cas prévus par l'autorité compétente, est interdit.

Principe directeur

Principe directeur B2.4 - Droit à un congé

Principe directeur B2.4.1 - Calcul des droits

1. Dans les conditions déterminées par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, toute période de service effectuée en dehors du contrat d'engagement maritime devrait être comptée dans la période de service.

2. Dans les conditions déterminées par l'autorité compétente ou fixées dans une convention collective applicable, les absences au travail pour participer à un cours agréé de formation professionnelle maritime ou pour des motifs tels qu'une maladie ou un accident, ou pour cause de maternité, devraient être comptées dans la période de service.

3. Le niveau de rémunération pendant le congé annuel devrait être celui de la rémunération normale du marin telle qu'établie par la législation nationale ou le contrat d'engagement maritime applicable. Dans le cas des gens de mer employés pour des périodes de moins d'une année ou en cas de cessation de la relation de travail, la rémunération du congé devrait être calculée au prorata.

4. Ne devraient pas être comptés dans le congé payé annuel:

a) les jours fériés officiels et coutumiers reconnus comme tels dans l'Etat du pavillon, qu'ils se situent ou non dans la période de congé payé annuel;

b) les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents, ou pour cause de

maternité, dans les conditions déterminées par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays;

c) les permissions à terre temporaires accordées aux gens de mer pendant le contrat d'engagement;

d) les congés compensatoires de toute nature, dans les conditions déterminées par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

Principe directeur B2.4.2 - Prise du congé annuel

1. L'époque à laquelle le congé sera pris devrait être déterminée par l'armateur après consultation et, dans la mesure du possible, avec l'accord des gens de mer intéressés ou de leurs représentants, à moins qu'elle ne soit fixée par voie réglementaire, par convention collective, par sentence arbitrale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

2. Les gens de mer devraient en principe avoir le droit de prendre leur congé annuel à l'endroit où ils ont des attaches effectives, c'est-à-dire en général au lieu vers lequel ils ont le droit d'être rapatriés. Les gens de mer ne devraient pas être tenus, sans leur consentement, de prendre le congé annuel qui leur est dû à un endroit autre, sauf en application des dispositions du contrat d'engagement maritime ou de la législation nationale.

3. Les gens de mer qui sont obligés de prendre leur congé annuel alors qu'ils se trouvent à un endroit autre que le lieu autorisé au paragraphe 2 du présent principe directeur devraient avoir droit au transport gratuit jusqu'au lieu le plus proche de leur domicile, qu'il s'agisse du lieu d'engagement ou du lieu de recrutement; leurs frais d'entretien et les autres frais en rapport direct avec ce voyage devraient être à la charge de l'armateur, et le temps de voyage ne devrait pas être déduit du congé payé annuel qui leur est dû.

4. Les gens de mer en congé annuel ne devraient être rappelés que dans les cas d'extrême urgence et avec leur accord.

Principe directeur B2.4.3 - Fractionnement et cumul

1. Le fractionnement du congé payé annuel ou le cumul du congé acquis au cours d'une année avec un congé ultérieur peut être autorisé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

2. Sous réserve des dispositions du paragraphe 1 du présent principe directeur, et à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'armateur et les gens de mer intéressés, le congé payé annuel recommandé dans le présent principe directeur devrait consister en une période ininterrompue.

Principe directeur B2.4.4 - Jeunes gens de mer

1. Des mesures particulières devraient être envisagées pour tout marin de moins de 18 ans qui a servi pendant six mois, ou toute autre durée inférieure en application d'une convention collective ou d'un contrat d'engagement maritime, sans congé à bord d'un navire allant à l'étranger, qui n'est pas retourné dans le pays où il a son domicile durant cette période et n'y retournera pas durant les trois mois de voyage suivants. Ces mesures pourraient consister à lui donner le droit d'être rapatrié, sans frais pour lui-même, au lieu de son engagement d'origine dans le pays de son domicile afin qu'il puisse prendre les congés accumulés

pendant le voyage.

Règle

Règle 2.5 - Rapatriement

Objet: assurer aux gens de mer la possibilité de rentrer chez eux

1. Les gens de mer ont le droit d'être rapatriés sans frais pour eux-mêmes dans les cas et dans les conditions spécifiés dans le code.

2. Tout Membre exige des navires battant son pavillon qu'ils fournissent une garantie financière en vue d'assurer que les gens de mer sont dûment rapatriés, conformément au code.

Norme

Norme A2.5 - Rapatriement

1. Tout Membre veille à ce que les gens de mer embarqués sur des navires battant son pavillon aient le droit d'être rapatriés dans les cas suivants:

a) lorsque le contrat d'engagement maritime expire alors que les intéressés se trouvent à l'étranger;

b) lorsque le contrat d'engagement maritime est dénoncé: i) par l'armateur; ou ii) par le marin pour des raisons justifiées;

c) lorsque le marin n'est plus en mesure d'exercer les fonctions prévues par le contrat d'engagement maritime ou qu'il n'est pas possible de lui demander de les exercer compte tenu de circonstances particulières.

2. Tout Membre veille à ce que des dispositions appropriées soient prévues dans sa législation ou d'autres mesures ou dans les conventions collectives, prescrivant:

a) les cas dans lesquels les gens de mer ont le droit d'être rapatriés, conformément au paragraphe 1 b) et c) de la présente norme;

b) la durée maximale des périodes d'embarquement au terme desquelles les gens de mer ont droit au rapatriement; ces périodes doivent être inférieures à douze mois;

c) le détail des droits devant être octroyés par l'armateur en matière de rapatriement, y compris les destinations du rapatriement, le mode de transport, les dépenses devant être prises en charge et autres dispositions qu'il lui incombe de prendre.

3. Tout Membre doit interdire à l'armateur d'exiger du marin, au début de son emploi, une avance en vue de couvrir les frais de son rapatriement et, également, de recouvrer auprès du marin les frais de rapatriement sur son salaire ou ses autres droits, sauf si l'intéressé a été reconnu, conformément à la législation nationale, à d'autres dispositions ou aux conventions collectives applicables, coupable d'un manquement grave aux obligations de son emploi.

4. La législation nationale ne doit pas faire obstacle au droit de l'armateur de recouvrer le

coût du rapatriement au titre d'arrangements contractuels avec des tiers.

5. Si un armateur omet de prendre des dispositions pour le rapatriement d'un marin qui y a droit ou d'en assumer les frais:

a) l'autorité compétente de l'Etat du pavillon organise le rapatriement du marin; si elle omet de le faire, l'Etat à partir du territoire duquel le marin doit être rapatrié ou l'Etat dont il est ressortissant peuvent organiser le rapatriement et en recouvrer les frais auprès de l'Etat du pavillon;

b) l'Etat du pavillon pourra recouvrer auprès de l'armateur les frais encourus pour le rapatriement du marin; c) les frais de rapatriement ne doivent en aucun cas être à la charge du marin, sauf dans les conditions prévues au paragraphe 3 de la présente norme.

6. En tenant compte des instruments internationaux applicables, y compris la Convention internationale de 1999 sur la saisie conservatoire des navires, un Membre qui a payé le coût du rapatriement conformément aux dispositions du code peut immobiliser les navires de l'armateur concerné, ou demander leur immobilisation, jusqu'à ce que le remboursement soit effectué conformément aux dispositions du paragraphe 5 de la présente norme.

7. Tout Membre facilite le rapatriement des gens de mer qui servent sur des navires faisant escale dans ses ports ou traversant ses eaux territoriales ou intérieures, ainsi que leur remplacement à bord.

8. En particulier, un Membre ne doit pas refuser à un marin le droit d'être rapatrié du fait de la situation financière d'un armateur ou au motif que celui-ci est dans l'impossibilité ou refuse de remplacer l'intéressé.

9. Tout Membre exige que, sur les navires battant son pavillon, une copie des dispositions nationales applicables au rapatriement soit détenue et mise à la disposition des gens de mer, dans la langue qui convient.

Principe directeur

Principe directeur B2.5 - Rapatriement

Principe directeur B2.5.1 - Conditions des droits au rapatriement

1. Tout marin devrait avoir le droit d'être rapatrié:

a) dans le cas prévu au paragraphe 1 a) de la norme A2.5, à la fin de la période de préavis donné conformément aux dispositions du contrat d'engagement maritime;

b) dans les cas prévus au paragraphe 1 b) et c) de la norme A2.5:

i) en cas de maladie ou d'accident ou pour une autre raison d'ordre médical qui exige le rapatriement du marin quand il est reconnu médicalement en état de voyager;

ii) en cas de naufrage;

iii) quand l'armateur n'est plus en mesure de remplir ses obligations légales ou contractuelles d'employeur vis-à-vis du marin pour cause d'insolvabilité, de vente du navire, de changement

d'immatriculation du navire, ou pour toute autre raison analogue;

iv) quand un navire fait route vers une zone de guerre, telle que définie par la législation nationale ou le contrat d'engagement maritime, où le marin n'accepte pas de se rendre;

v) en cas de cessation ou de suspension de l'emploi du marin conformément à une sentence arbitrale ou à une convention collective, ou en cas de cessation de l'emploi pour toute autre raison similaire.

2. Pour fixer les durées maximales des périodes d'embarquement au terme desquelles le marin a droit au rapatriement, conformément au présent code, il faudrait tenir compte des facteurs qui affectent le milieu de travail du marin. Tout Membre devrait, dans toute la mesure possible, s'efforcer de réduire ces durées en fonction des changements et évolutions de la technologie et pourrait s'inspirer des recommandations de la Commission paritaire maritime en la matière.

3. En application de la norme A2.5, les frais à la charge de l'armateur en cas de rapatriement devraient inclure au moins:

a) le voyage jusqu'à la destination choisie pour le rapatriement, conformément au paragraphe 6 du présent principe directeur;

b) le logement et la nourriture du marin depuis le moment où il quitte le navire jusqu'à son arrivée à la destination de rapatriement;

c) la rémunération et les indemnités depuis le moment où le marin quitte le navire jusqu'à son arrivée à la destination de rapatriement si cela est prévu par la législation nationale ou par les conventions collectives;

d) le transport de 30 kilogrammes de bagages personnels du marin jusqu'à la destination de rapatriement;

e) le traitement médical, si nécessaire, en attendant que l'état de santé du marin lui permette de voyager jusqu'à sa destination de rapatriement.

4. Le temps passé dans l'attente du rapatriement et la durée du voyage ne devraient pas être déduits des congés payés que le marin a acquis.

5. L'armateur devrait continuer de supporter les frais de rapatriement jusqu'à ce que le marin soit débarqué à une destination fixée conformément au présent code, ou jusqu'à ce qu'il obtienne un emploi convenable à bord d'un navire se rendant à l'une de ces destinations.

6. Tout Membre devrait prévoir que l'armateur aura la responsabilité d'organiser le rapatriement par des moyens appropriés et rapides. Le transport aérien devrait être le mode normal de transport. Le Membre devrait prescrire les destinations vers lesquelles les gens de mer peuvent être rapatriés. Ces destinations devraient comprendre les pays avec lesquels les gens de mer seront réputés avoir des attaches effectives, y compris:

a) le lieu où le marin a accepté de s'engager;

b) le lieu stipulé par convention collective;

c) le pays de résidence du marin;

d) tout autre lieu convenu entre les parties au moment de l'engagement.

7. Le marin devrait avoir le droit de choisir, parmi les destinations prescrites, le lieu vers lequel il doit être rapatrié.

8. Le droit au rapatriement peut expirer si le marin intéressé ne le revendique pas dans un délai raisonnable défini par la législation nationale ou les conventions collectives.

Principe directeur B2.5.2 - Mise en œuvre par les Membres

1. Toute l'assistance pratique possible devrait être apportée au marin resté dans un port étranger en attendant son rapatriement et, lorsqu'il tarde à être rapatrié, l'autorité compétente du port étranger devrait veiller à ce que le représentant consulaire ou le représentant local de l'Etat du pavillon et de l'Etat dont le marin est ressortissant ou de l'Etat où il réside en soient informés immédiatement.

2. Tout Membre devrait en particulier s'assurer que des arrangements satisfaisants existent:

a) pour que tout marin employé sur un navire battant pavillon d'un pays étranger soit rapatrié lorsqu'il est débarqué dans un port étranger pour une cause dont il n'est pas responsable:

i) soit vers le port d'engagement;

ii) soit vers un port de l'Etat dont il est ressortissant ou de l'Etat où il réside, selon le cas;

iii) soit vers tout autre port fixé par accord entre l'intéressé et le capitaine ou l'armateur, avec l'approbation de l'autorité compétente ou sous réserve d'autres garanties appropriées;

b) pour que tout marin employé sur un navire battant pavillon d'un pays étranger reçoive des soins médicaux et des prestations d'entretien lorsqu'il est débarqué dans un port étranger en raison d'une maladie ou d'un accident survenus, sans faute intentionnelle de sa part, au service du navire.

3. S'il apparaît qu'après avoir servi sur un navire pendant au moins quatre mois au cours de son premier voyage à l'étranger un marin de moins de 18 ans n'est pas apte à la vie en mer, il devrait avoir la possibilité d'être rapatrié, sans frais pour lui-même, du premier port de relâche qui s'y prête dans lequel se trouvent des services consulaires de l'Etat du pavillon du navire ou de l'Etat dont le jeune marin est ressortissant ou de l'Etat où il réside. Le rapatriement effectué dans les conditions ci-dessus ainsi que ses raisons devraient être notifiés aux autorités qui ont délivré le document ayant permis au jeune marin d'embarquer.

Règle

Règle 2.6 - Indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage

Objet: assurer que les gens de mer seront indemnisés en cas de perte du navire ou de naufrage

1. Les gens de mer ont droit à une indemnisation adéquate en cas de lésion, perte ou chômage découlant de la perte du navire ou du naufrage.

Norme

Norme A2.6 - Indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage

1. Tout Membre prend des dispositions pour que, en cas de perte du navire ou de naufrage, l'armateur paie à chaque marin à bord une indemnité pour faire face au chômage résultant de la perte ou du naufrage.

2. Les dispositions du paragraphe 1 de la présente norme sont sans préjudice des autres droits que les gens de mer peuvent avoir en vertu de la législation nationale du Membre concerné en cas de pertes ou de lésions découlant de la perte du navire ou du naufrage.

Principe directeur

Principe directeur B2.6 - Indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage

Principe directeur B2.6.1 - Calcul de l'indemnité de chômage

1. L'indemnité due pour le chômage résultant de la perte du navire ou du naufrage devrait être payée pour tous les jours de la période effective de chômage du marin au taux du salaire payable en vertu du contrat d'engagement, mais le montant total de l'indemnité payable à chaque marin pourra être limité à deux mois de salaire.

2. Tout Membre devrait veiller à ce que les gens de mer puissent avoir recours, pour le recouvrement de ces indemnités, aux mêmes procédures légales que pour le recouvrement des arriérés de salaires gagnés pendant le service.

Règle

Règle 2.7 - Effectifs

Objet: faire en sorte que les gens de mer travaillent à bord de navires dotés d'effectifs suffisants pour assurer la sécurité, l'efficacité et la sûreté de l'exploitation des navires

1. Tout Membre exige que tous les navires battant son pavillon soient dotés d'un nombre suffisant de gens de mer employés à bord pour assurer la sécurité et l'efficacité de l'exploitation du navire, l'attention nécessaire étant accordée à la sûreté, quelles que soient les circonstances, compte tenu du souci d'éviter une trop grande fatigue aux gens de mer ainsi que de la nature et des conditions particulières du voyage.

Norme

Norme A2.7 - Effectifs

1. Tout Membre exige que tous les navires battant son pavillon aient à bord des effectifs suffisants pour assurer la sécurité et l'efficacité de l'exploitation des navires, l'attention nécessaire étant accordée à la sûreté. Tout navire doit avoir à bord un équipage suffisant, en nombre et en qualité, pour assurer la sécurité et la sûreté du navire et de son personnel, quelles que soient les conditions d'exploitation, conformément au document spécifiant les effectifs minima de sécurité ou à tout autre document équivalent établi par l'autorité compétente, et pour satisfaire aux normes de la présente convention.

2. Pour déterminer, approuver ou réviser les effectifs d'un navire, l'autorité compétente tient compte de la nécessité d'éviter ou de restreindre une durée du travail excessive afin d'assurer un repos suffisant et de limiter la fatigue, ainsi que des principes énoncés à ce sujet dans les instruments internationaux applicables, notamment ceux de l'Organisation maritime internationale.

3. Lorsqu'elle détermine les effectifs, l'autorité compétente tient compte de toutes les prescriptions de la règle 3.2 et de la norme A3.2 concernant l'alimentation et le service de table.

Principe directeur

Principe directeur B2.7 - Effectifs

Principe directeur B2.7.1 - Règlement des différends

1. Tout Membre devrait instituer ou vérifier qu'il existe un mécanisme efficace pour instruire et régler les plaintes ou différends relatifs aux effectifs d'un navire.

2. Des représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer devraient participer, avec ou sans d'autres personnes ou autorités, au fonctionnement de ce mécanisme.

Règle

Règle 2.8 - Développement des carrières et des aptitudes professionnelles et possibilités d'emploi des gens de mer<

Objet: promouvoir le développement des carrières et des aptitudes professionnelles ainsi que les possibilités d'emploi des gens de mer

1. Tout Membre doit avoir des politiques nationales visant à promouvoir l'emploi dans le secteur maritime et à encourager l'organisation des carrières et le développement des aptitudes professionnelles ainsi que l'amélioration des possibilités d'emploi des gens de mer domiciliés sur son territoire.

Norme

Norme A2.8 - Développement des carrières et des aptitudes professionnelles et possibilités d'emploi des gens de mer

1. Tout Membre doit avoir des politiques nationales propres à encourager le développement des carrières et des aptitudes professionnelles ainsi que les possibilités d'emploi des gens de mer, afin que le secteur maritime soit pourvu d'une main-d'œuvre stable et compétente.

2. Les politiques visées au paragraphe 1 de la présente norme ont pour but d'aider les gens de mer à renforcer leurs compétences, leurs qualifications et leurs possibilités d'emploi.

3. Tout Membre, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, fixe des objectifs clairs en matière d'orientation, d'éducation et de formation professionnelles des gens de mer dont les fonctions à bord du navire ont essentiellement trait à la sécurité de l'exploitation et de la navigation du navire, y compris en matière de formation continue.

Principe directeur

Principe directeur B2.8 - Développement des carrières et des aptitudes professionnelles et possibilités d'emploi des gens de mer

Principe directeur B2.8.1 - Mesures tendant à promouvoir le développement des carrières et des aptitudes professionnelles ainsi que les possibilités d'emploi des gens de mer

1. Les mesures à prendre pour atteindre les objectifs énoncés dans la norme A2.8 pourraient notamment être les suivantes:

a) des accords sur le développement des carrières et la formation conclus avec un armateur ou une organisation d'armateurs;

b) des dispositions visant à promouvoir l'emploi grâce à l'établissement et à la tenue de registres ou de listes, par catégorie, de gens de mer qualifiés;

c) la promotion de possibilités, à bord et à terre, de perfectionnement professionnel des gens de mer afin de développer leurs aptitudes professionnelles et de les doter de compétences transférables, en vue de leur permettre de trouver un travail décent et de le garder, d'améliorer les perspectives d'emploi de chacun et de s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail dans le secteur maritime.

Principe directeur B2.8.2 - Registre des gens de mer

1. Lorsque des registres ou des listes régissent l'emploi des gens de mer, ces registres et ces listes devraient comprendre toutes les catégories professionnelles de gens de mer selon des modalités déterminées par la législation ou la pratique nationales ou les conventions collectives.

2. Les gens de mer inscrits sur un tel registre ou une telle liste devraient avoir priorité d'engagement pour la navigation.

3. Les gens de mer inscrits sur un tel registre ou une telle liste devraient se tenir prêts à travailler selon des modalités que la législation ou la pratique nationales ou les conventions collectives détermineront.

4. Dans la mesure où la législation nationale le permet, l'effectif des registres et des listes des gens de mer devrait être révisé périodiquement afin de le fixer à un niveau correspondant aux besoins du secteur maritime.

5. Lorsqu'une réduction de l'effectif d'un tel registre ou d'une telle liste devient nécessaire, toutes mesures utiles devraient être prises en vue d'en prévenir ou d'en atténuer les effets préjudiciables aux gens de mer, compte tenu de la situation économique et sociale du pays.

Titre 3. Logement, loisirs, alimentation et service de table

Règle

Règle 3.1 - Logement et loisirs

Objet: assurer que les gens de mer disposent à bord d'un logement et de lieux de loisirs

décents

1. Tout Membre veille à ce que les navires battant son pavillon fournissent et entretiennent pour les gens de mer travaillant et vivant à bord un logement et des lieux de loisirs décents afin de promouvoir leur santé et leur bien-être.

2. Les prescriptions du code mettant en œuvre la présente règle qui ont trait à la construction et à l'équipement des navires ne s'appliquent qu'aux navires construits à la date ou après la date d'entrée en vigueur de la présente convention pour le Membre concerné. Pour les navires construits avant cette date, les prescriptions relatives à la construction et à l'équipement des navires énoncées dans la convention (no 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949, et la convention (no 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970, continueront à s'appliquer, dans la mesure où elles étaient applicables avant cette date en vertu de la législation ou de la pratique du Membre concerné. Un navire est réputé avoir été construit à la date à laquelle sa quille a été posée ou lorsque sa construction se trouve à un stade équivalent.

3. Sauf disposition contraire expresse, toute prescription résultant d'un amendement au code concernant le logement des gens de mer et les lieux de loisirs ne s'appliquera qu'aux navires construits à la date ou après la date à laquelle l'amendement prendra effet pour le Membre concerné.

Norme

Norme A3.1 - Logement et loisirs

1. Tout Membre adopte une législation exigeant que les navires battant son pavillon:

a) respectent les normes minimales nécessaires pour garantir que les logements mis à la disposition des gens de mer travaillant ou vivant à bord soient sûrs, décents et conformes aux dispositions pertinentes de la présente norme;

b) soient soumis à des inspections visant à assurer le respect initial et permanent de ces normes.

2. Pour l'élaboration et l'application de la législation relative à la présente norme, l'autorité compétente, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées:

a) tient compte de la règle 4.3 et des dispositions correspondantes du code qui concernent la protection de la santé et de la sécurité ainsi que la prévention des accidents à la lumière des besoins spécifiques des gens de mer qui vivent et travaillent à bord des navires;

b) envisage dûment de suivre les principes directeurs énoncés dans la partie B du code.

3. Les inspections prescrites par la règle 5.1.4 ont lieu: a) lors de la première immatriculation du navire ou lors d'une nouvelle immatriculation; b) en cas de modification substantielle du logement des gens de mer à bord du navire.

4. L'autorité compétente veille avec un soin particulier à l'application des prescriptions de la présente convention concernant:

a) la taille des cabines et autres espaces de logement;

- b) le chauffage et la ventilation;
- c) le bruit et les vibrations ainsi que les autres facteurs ambiants;
- d) les installations sanitaires;
- e) l'éclairage;
- f) l'infirmerie.

5. L'autorité compétente de tout Membre veille à ce que les navires battant le pavillon de ce Membre observent, en ce qui concerne les installations de logement et les lieux de loisirs à bord, les normes minimales qui sont prévues aux paragraphes 6 à 17 de la présente norme.

6. En ce qui concerne les prescriptions générales relatives aux logements: a) dans tous les locaux destinés au logement des gens de mer, la hauteur de l'espace libre doit être suffisante; elle ne doit pas être inférieure à 203 centimètres dans les locaux destinés au logement des gens de mer afin d'assurer une entière aisance de mouvement; l'autorité compétente peut autoriser une réduction, dans certaines limites, de la hauteur de l'espace libre dans tout ou partie de l'espace de ces locaux si elle juge que cette réduction:

i) est raisonnable;

ii) ne nuit pas au confort des gens de mer;

b) les logements doivent être convenablement isolés;

c) sur les navires autres que les navires à passagers, tels que définis à la règle 2 e) et f) de la Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer, telle que modifiée (Convention SOLAS), les cabines doivent être situées au-dessus de la ligne de charge, au milieu ou à l'arrière du navire, sauf dans des cas exceptionnels où elles peuvent être situées à l'avant du navire, parce qu'un autre emplacement ne serait pas envisageable compte tenu du type du navire, de ses dimensions ou du service auquel il est destiné mais en aucun cas au-delà de la cloison d'abordage;

d) sur les navires à passagers, et sur les navires spéciaux construits conformément aux dispositions du Recueil de règles de sécurité applicables aux navires spéciaux de l'OMI, 1983, et de ses versions ultérieures (dénommés ci-après «navires spéciaux»), l'autorité compétente peut, sous réserve que des dispositions satisfaisantes soient prises pour l'éclairage et la ventilation, permettre que les cabines soient installées au-dessous de la ligne de charge mais en aucun cas juste au-dessous des coursives de service;

e) les cabines ne doivent pas ouvrir directement sur les compartiments affectés à la cargaison, la salle des machines, les cuisines, les magasins, les séchoirs ou les installations sanitaires communes; les parties des cloisons séparant ces locaux des cabines, ainsi que les cloisons extérieures, doivent être convenablement construites en acier ou en tout autre matériau approuvé et être imperméables à l'eau et aux gaz;

f) les matériaux utilisés pour construire les cloisons intérieures, les panneaux et les revêtements, les sols et les raccordements doivent être adaptés à leur usage et propres à garantir un environnement sans danger pour la santé;

g) les logements doivent être bien éclairés et des dispositifs suffisants doivent être prévus pour l'écoulement des eaux;

h) les installations prévues pour le logement, les loisirs et le service de table doivent être conformes aux prescriptions de la règle 4.3 et aux dispositions correspondantes du code qui

ont trait à la protection de la santé et de la sécurité ainsi qu'à la prévention des accidents pour ce qui concerne la prévention du risque d'exposition à des niveaux nocifs de bruit et de vibrations et à d'autres facteurs ambiants ainsi qu'aux substances chimiques à bord des navires et pour garantir aux gens de mer un milieu de travail et un cadre de vie acceptables à bord.

7. En ce qui concerne la ventilation et le chauffage:

a) les cabines et les réfectoires doivent être convenablement ventilés;

b) tous les navires, hormis ceux qui naviguent régulièrement dans des zones où le climat tempéré ne l'exige pas, doivent être équipés d'un système de climatisation des logements des gens de mer, du local radio et de tout poste central de commande des machines;

c) l'aération de toutes les installations sanitaires doit se faire par communication directe avec l'air libre, indépendamment de toute autre partie des logements; d) une installation de chauffage satisfaisante doit fournir la chaleur voulue, sauf à bord des navires qui naviguent exclusivement sous des climats tropicaux.

8. En ce qui concerne les prescriptions pour l'éclairage, sous réserve des aménagements particuliers éventuellement autorisés à bord des navires à passagers, les cabines et les réfectoires doivent être éclairés par la lumière naturelle et pourvus d'un éclairage artificiel adéquat.

9. Lorsque des cabines sont nécessaires à bord des navires, elles doivent répondre aux prescriptions suivantes:

a) sur les navires autres que les navires à passagers, chaque marin doit disposer d'une cabine individuelle; dans le cas des navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 ou des navires spéciaux, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressés, autoriser des dérogations à cette prescription;

b) des cabines séparées doivent être mises à la disposition des hommes et des femmes;

c) les cabines doivent être d'une taille convenable et aménagées de manière à assurer un confort raisonnable et à en faciliter la bonne tenue;

d) chaque marin doit disposer en toute circonstance de sa propre couchette;

e) les dimensions intérieures des couchettes ne doivent pas être inférieures à 198 centimètres sur 80 centimètres;

f) la superficie par occupant des cabines des gens de mer à une seule couchette ne doit pas être inférieure à:

i) 4,5 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000;

ii) 5,5 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 3 000 mais inférieure à 10 000;

iii) 7 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 10 000;

g) cependant, pour permettre l'aménagement de cabines à une seule couchette à bord des

navires d'une jauge brute inférieure à 3 000, des navires à passagers et des navires spéciaux, l'autorité compétente peut autoriser une superficie plus réduite;

h) sur les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 autres que les navires à passagers et les navires spéciaux, les cabines peuvent être occupées par deux marins au maximum. La superficie de ces cabines ne doit pas être inférieure à 7 mètres carrés;

i) à bord des navires à passagers et des navires spéciaux, la superficie des cabines des gens de mer qui n'exercent pas les fonctions d'officier ne doit pas être inférieure à:

i) 7,5 mètres carrés pour les cabines de deux personnes;

ii) 11,5 mètres carrés pour les cabines de trois personnes;

iii) 14,5 mètres carrés pour les cabines de quatre personnes;

j) sur les navires spéciaux, les cabines peuvent être occupées par plus de quatre personnes. La superficie par occupant de ces cabines ne doit pas être inférieure à 3,6 mètres carrés;

k) sur les navires autres que les navires à passagers et les navires spéciaux, la superficie par occupant des cabines destinées aux gens de mer qui exercent les fonctions d'officier, lorsque ceux-ci ne disposent pas d'un salon particulier ou d'un bureau, ne doit pas être inférieure à:

i) 7,5 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000;

ii) 8,5 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 3 000 mais inférieure à 10 000;

iii) 10 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 10 000;

l) sur les navires à passagers et les navires spéciaux, la superficie par occupant des cabines destinées aux gens de mer qui exercent les fonctions d'officier, lorsque ceux-ci ne disposent pas d'un salon particulier ou d'un bureau, ne doit pas être inférieure à 7,5 mètres carrés pour les officiers subalternes et à 8,5 mètres carrés pour les officiers supérieurs. On entend par officiers subalternes les officiers au niveau opérationnel et par officiers supérieurs les officiers chargés de la gestion;

m) le capitaine, le chef mécanicien et le second capitaine doivent disposer d'une pièce contiguë à leur cabine qui leur servira de salon particulier ou de bureau ou d'un espace équivalent. L'autorité compétente peut exempter de cette obligation les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées;

n) pour chaque occupant, le mobilier doit comprendre une armoire à vêtements d'une contenance minimale de 475 litres et un tiroir ou un espace équivalent d'au moins 56 litres. Si le tiroir est incorporé dans l'armoire, le volume minimal combiné de celle-ci doit être de 500 litres. Elle doit être pourvue d'une étagère et son utilisateur doit pouvoir la fermer à clé afin de préserver sa vie privée;

o) chaque cabine doit être pourvue d'une table ou d'un bureau, de modèle fixe, rabattable ou à coulisse, et de sièges confortables suivant les besoins. 10. En ce qui concerne les

prescriptions pour les réfectoires:

a) les réfectoires doivent être séparés des cabines et situés aussi près que possible de la cuisine. L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, exempter de cette obligation les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000;

b) les réfectoires doivent être d'une taille et d'un confort suffisants et être convenablement meublés et aménagés, y compris en ce qui concerne la possibilité de se procurer des boissons en tout temps, compte tenu du nombre de gens de mer susceptibles de les utiliser à un moment donné. Des réfectoires séparés ou communs sont prévus s'il y a lieu.

11. En ce qui concerne les prescriptions pour les installations sanitaires:

a) tous les gens de mer doivent avoir commodément accès à des installations sanitaires à bord répondant à des normes minimales de santé et d'hygiène et à des normes raisonnables de confort, des installations séparées étant prévues pour les hommes et pour les femmes;

b) il doit y avoir des installations sanitaires aisément accessibles de la passerelle de navigation et de la salle des machines ou situées près du poste de commande de cette salle; l'autorité compétente peut exempter les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 de cette obligation après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées;

c) à bord de tout navire, il y a lieu de prévoir en un endroit approprié au minimum des toilettes, un lavabo et une baignoire ou une douche, ou les deux, pour chaque groupe de six personnes ou moins qui ne disposent pas d'installations personnelles;

d) sauf sur les navires à passagers, chaque cabine doit être équipée d'un lavabo alimenté en eau douce courante, chaude et froide, sauf lorsqu'il en existe un dans le cabinet de toilette attenant;

e) à bord des navires à passagers effectuant normalement des voyages d'une durée ne dépassant pas quatre heures, l'autorité compétente peut envisager des dispositions spéciales ou une réduction du nombre d'installations sanitaires requises;

f) tous les points d'eau affectés aux soins de propreté doivent être alimentés en eau douce courante, chaude et froide.

12. En ce qui concerne les prescriptions pour l'infirmierie, tout navire embarquant 15 marins ou plus et affecté à un voyage d'une durée de plus de trois jours dispose d'une infirmierie distincte réservée à des fins exclusivement médicales. L'autorité compétente peut accorder des dérogations à cette disposition en ce qui concerne les navires affectés à la navigation côtière. Lors de l'approbation de l'infirmierie, l'autorité compétente doit s'assurer qu'elle est facile d'accès par tous les temps et que ses occupants sont confortablement logés et peuvent recevoir rapidement les soins nécessaires.

13. Des installations de blanchisserie convenablement situées et aménagées doivent être prévues.

14. A bord de tous les navires, les gens de mer doivent pouvoir avoir accès en dehors de leurs heures de service à un ou plusieurs emplacements sur un pont découvert; cet espace doit avoir une superficie suffisante, compte tenu des dimensions du navire et du nombre de

gens de mer à bord.

15. Tous les navires doivent disposer de bureaux séparés ou d'un bureau commun au navire pour le service du pont et pour celui des machines; l'autorité compétente peut exempter de cette obligation les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.

16. Les navires touchant régulièrement des ports infestés de moustiques doivent être équipés en conséquence selon les prescriptions de l'autorité compétente.

17. Des installations, commodités et services de loisirs appropriés, adaptés aux besoins particuliers des gens de mer qui doivent vivre et travailler à bord des navires, sont mis à la disposition de tous les gens de mer à bord, en tenant compte des dispositions de la règle 4.3 et des dispositions correspondantes du code qui ont trait à la protection de la santé et de la sécurité et à la prévention des accidents.

18. L'autorité compétente doit exiger que des inspections fréquentes soient menées à bord des navires par le capitaine ou sous son autorité, de façon à ce que le logement des gens de mer soit maintenu en bon état d'entretien et de propreté et offre des conditions d'habitabilité décentes. Les résultats de chaque inspection sont consignés par écrit et sont disponibles pour consultation.

19. Dans le cas des navires où il y a lieu de tenir compte, sans qu'il en résulte de discrimination, des intérêts des gens de mer ayant des pratiques religieuses et sociales différentes et distinctes, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, autoriser des dérogations, appliquées équitablement, aux dispositions de la présente norme, à condition qu'il n'en résulte pas une situation qui, dans l'ensemble, serait moins favorable que celle qui aurait découlé de l'application de ladite norme.

20. Tout Membre peut, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, exempter des prescriptions des dispositions de la présente norme énumérées ci-dessous les navires d'une jauge brute inférieure à 200 lorsque cela est raisonnable, en tenant compte de la taille du navire et du nombre de personnes à bord:

a) paragraphes 7 b), 11 d) et 13; b) paragraphe 9 f) et h) à l), uniquement en ce qui concerne la superficie.

21. Des dérogations aux prescriptions de la présente norme ne seront possibles que dans les cas expressément prévus dans ladite norme et seulement dans des circonstances particulières où des motifs solides peuvent être invoqués pour les justifier et sous réserve de protéger la santé et la sécurité des gens de mer.

Principe directeur

Principe directeur B3.1 - Logement et loisirs

Principe directeur B3.1.1 - Conception et construction

1. Les cloisons extérieures des cabines et des réfectoires devraient assurer une isolation adéquate. Les encaissements des machines, ainsi que les cloisons qui limitent les cuisines ou les autres locaux dégageant de la chaleur, devraient être convenablement calorifugés lorsque cette chaleur pourrait incommoder dans les logements et les coursives adjacents.

Des dispositions devraient également être prises pour assurer une protection contre les effets de la chaleur dégagée par les canalisations de vapeur ou d'eau chaude, ou les deux.

2. Les cabines, les réfectoires, les salles de récréation et les coursives situées à l'intérieur du logement de l'équipage devraient être convenablement isolés de façon à éviter toute condensation ou toute chaleur excessive.

3. Les cloisons et les plafonds devraient être faits d'un matériau dont la surface puisse aisément être maintenue en état de propreté. Il faudrait éviter tout type de construction susceptible d'abriter de la vermine.

4. Les cloisons et plafonds des cabines et réfectoires devraient pouvoir être maintenus aisément en état de propreté et devraient être d'une couleur claire, résistante et non toxique.

5. Les matériaux et le mode de construction des revêtements de pont dans tout local affecté au logement des gens de mer devraient être approuvés; ces revêtements devraient être antidérapants et imperméables à l'humidité, et leur maintien en état de propreté devrait être aisé.

6. Lorsque les revêtements de pont sont en matière composite, le raccordement avec les parois devrait être profilé de manière à éviter les fentes.

Principe directeur B3.1.2 - Ventilation

1. Le système de ventilation des cabines et des réfectoires devrait être réglable de façon à maintenir l'air dans des conditions satisfaisantes et à en assurer une circulation suffisante par tous les temps et sous tous les climats.

2. Les systèmes de climatisation, qu'ils soient de type individuel ou central, devraient être conçus de façon:

a) à maintenir l'atmosphère à une température et à un degré d'humidité relative satisfaisants par rapport aux conditions atmosphériques extérieures, à assurer un renouvellement d'air suffisant dans tous les locaux climatisés, à tenir compte des caractéristiques particulières de l'exploitation en mer et à ne pas produire de vibrations ou de bruits excessifs;

b) à faciliter l'entretien et la désinfection afin de prévenir ou contrôler la propagation des maladies.

3. La force motrice nécessaire pour faire fonctionner le système de climatisation et les autres systèmes de ventilation prévus aux paragraphes ci-dessus du présent principe directeur devrait être disponible pendant tout le temps où les gens de mer habitent ou travaillent à bord et quand les circonstances l'exigent. Toutefois, il n'est pas nécessaire d'utiliser à cette fin une source d'énergie de secours.

Principe directeur B3.1.3 - Chauffage

1. L'installation de chauffage du logement des gens de mer devrait fonctionner pendant tout le temps où les gens de mer habitent ou travaillent à bord et quand les circonstances l'exigent.

2. A bord de tout navire où doit exister une installation de chauffage, celui-ci devrait être assuré par l'eau chaude, l'air chaud, l'électricité, la vapeur ou un moyen équivalent.

Toutefois, dans la zone réservée au logement, la vapeur ne devrait pas être utilisée pour la transmission de la chaleur. L'installation de chauffage devrait être en mesure de maintenir dans le logement des gens de mer la température à un niveau satisfaisant dans les conditions normales de temps et de climat que le navire est susceptible de rencontrer en cours de navigation. L'autorité compétente devrait prescrire les conditions à réaliser.

3. Les radiateurs et autres appareils de chauffage devraient être placés et, si nécessaire, protégés de manière à éviter le risque d'incendie et à ne pas constituer une source de danger ou d'inconfort pour les occupants des locaux.

Principe directeur B3.1.4 - Eclairage

1. Tout navire devrait être pourvu d'une installation permettant d'éclairer à l'électricité le logement des gens de mer. S'il n'existe pas à bord deux sources indépendantes de production d'électricité, un éclairage supplémentaire de secours devrait être fourni au moyen de lampes ou d'appareils d'éclairage de modèle approprié.

2. Dans les cabines, une lampe de lecture électrique devrait être placée à la tête de chaque couchette.

3. Des normes appropriées d'éclairage naturel et artificiel devraient être établies par l'autorité compétente.

Principe directeur B3.1.5 - Cabines

1. Les couchettes devraient être aménagées de manière à assurer le plus grand confort possible au marin et au partenaire qui l'accompagne éventuellement.

2. Lorsque cela est raisonnable et réalisable, compte tenu des dimensions du navire, de l'activité à laquelle il est affecté et de son agencement, les cabines devraient être conçues et équipées avec un cabinet de toilette comportant des toilettes, afin d'assurer un confort raisonnable à leurs occupants et d'en faciliter la bonne tenue.

3. Pour autant que cela est réalisable, les cabines devraient être réparties de façon à séparer les quarts et à éviter que des personnes qui travaillent le jour et des personnes assurant les quarts ne partagent une même cabine.

4. Les membres du personnel de maistrance ne devraient pas être logés plus de deux par cabine.

5. Pour autant que cela est réalisable, il faudrait envisager de faire bénéficier le second mécanicien de la disposition figurant au paragraphe 9 m) de la norme A3.1.5.

6. L'espace occupé par les couchettes, les armoires, les commodes et les sièges devrait être compris dans le calcul de la superficie. Les espaces exigus ou de forme irrégulière qui n'augmentent pas effectivement l'espace disponible pour circuler et qui ne peuvent être utilisés pour y placer des meubles ne devraient pas être compris dans ce calcul.

7. La superposition de plus de deux couchettes devrait être interdite. Dans le cas où des couchettes sont placées le long de la muraille du navire, il devrait être interdit de superposer des couchettes à l'endroit où un hublot est situé au-dessus d'une couchette.

8. Lorsque des couchettes sont superposées, la couchette inférieure ne devrait pas être

placée à moins de 30 centimètres du plancher; la couchette supérieure devrait être disposée à mi-hauteur environ entre le fond de la couchette inférieure et le dessous des barrots de plafond.

9. Le cadre d'une couchette et, le cas échéant, la planche de roulis devraient être d'un matériau approuvé, dur, lisse et non susceptible de se corroder ou d'abriter de la vermine.

10. Les cadres tubulaires éventuellement utilisés pour la construction des couchettes devraient être totalement fermés et ne pas comporter de perforations qui pourraient offrir un accès à la vermine.

11. Chaque couchette devrait être pourvue d'un matelas confortable avec sommier ou d'un matelas-sommier combiné. Le matelas et son rembourrage devraient être d'une matière approuvée. Il ne faudrait pas utiliser pour le rembourrage des matelas une matière de nature à abriter de la vermine.

12. Lorsque des couchettes sont superposées, un fond imperméable à la poussière devrait être fixé en dessous du sommier à ressorts de la couchette supérieure.

13. Le mobilier devrait être construit en un matériau lisse et dur, non susceptible de se déformer ou de se corroder.

14. Les hublots des cabines devraient être garnis de rideaux ou d'un équivalent.

15. Chaque cabine devrait être pourvue d'un miroir, de petits placards pour les articles de toilette, d'une étagère à livres et d'un nombre suffisant de patères.

Principe directeur B3.1.6 - Réfectoires

1. Les réfectoires peuvent être communs ou séparés. La décision en la matière devrait être prise après consultation des représentants des gens de mer et des armateurs et sous réserve de l'approbation de l'autorité compétente. Il faudrait tenir compte de facteurs tels que les dimensions du navire et les diverses caractéristiques culturelles, religieuses ou sociales des gens de mer.

2. Dans le cas où des réfectoires distincts doivent être installés pour les gens de mer, des réfectoires distincts devraient être prévus pour:

a) le capitaine et les officiers; b) le personnel de maistrance et autres gens de mer.

3. A bord des navires autres que les navires à passagers, la superficie des réfectoires à l'usage des gens de mer ne devrait pas être inférieure à 1,5 mètre carré par place assise prévue.

4. A bord de tous les navires, les réfectoires devraient être pourvus de tables et de sièges appropriés, fixes ou amovibles, en nombre suffisant pour le plus grand nombre de gens de mer susceptibles de les utiliser en même temps.

5. Les installations suivantes devraient être utilisables à tout moment lorsque les gens de mer sont à bord:

a) un réfrigérateur d'un accès commode et d'une capacité suffisante pour le nombre de

personnes utilisant le ou les réfectoires;

b) des installations permettant de disposer de boissons chaudes; c) des installations de distribution d'eau fraîche.

6. Une installation convenable pour le lavage des ustensiles de table ainsi que des placards suffisants pour y ranger ces ustensiles devraient être prévus lorsque les offices qui peuvent exister ne sont pas directement accessibles des réfectoires.

7. Le dessus des tables et des sièges devrait être d'une matière résistant à l'humidité.

Principe directeur B3.1.7 - Installations sanitaires

1. Les lavabos et les baignoires devraient être de dimensions suffisantes et d'un matériau approuvé, à surface lisse, non susceptible de se fissurer, de s'écailler ou de se corroder.

2. Toutes les toilettes devraient être d'un modèle approuvé et pourvues d'une chasse d'eau puissante ou d'un autre moyen d'évacuation adéquat, tel qu'un système d'aspiration, en état constant de fonctionnement et à commande individuelle.

3. Les installations sanitaires destinées à être utilisées par plusieurs personnes devraient être conformes à ce qui suit:

a) les revêtements de sol devraient être d'un matériau durable approuvé, imperméable à l'humidité; ils devraient être pourvus d'un système efficace d'écoulement des eaux;

b) les parois devraient être en acier ou en tout autre matériau approuvé et être étanches sur une hauteur d'au moins 23 centimètres à partir du plancher;

c) les locaux devraient être suffisamment éclairés, chauffés et aérés;

d) les toilettes devraient être situées en un endroit aisément accessible des cabines et des points d'eau affectés aux soins de propreté, mais elles devraient en être séparées; elles ne devraient pas donner directement sur les cabines ni sur un passage qui constituerait seulement un accès entre cabines et toilettes; toutefois, cette dernière disposition ne devrait pas s'appliquer aux toilettes situées entre deux cabines dont le nombre total d'occupants ne dépasse pas quatre;

e) lorsque plusieurs toilettes sont installées dans un même local, elles devraient être suffisamment encloses pour assurer l'intimité.

4. Le matériel mis à la disposition des gens de mer pour la lessive devrait comprendre:

a) des machines à laver;

b) des machines à sécher le linge ou des locaux de séchage convenablement chauffés et ventilés;

c) des fers à repasser et des planches à repasser ou des appareils équivalents.

Principe directeur B3.1.8 - Infirmerie

1. L'infirmerie devrait être conçue de manière à faciliter les consultations et l'administration

des premiers soins ainsi qu'à contribuer à prévenir la propagation des maladies infectieuses.

2. L'entrée, les couchettes, l'éclairage, la ventilation, le chauffage et l'installation d'eau devraient être aménagés de manière à assurer le confort et à faciliter le traitement des occupants.

3. Le nombre de couchettes à installer dans l'infirmierie devrait être prescrit par l'autorité compétente.

4. Les occupants de l'infirmierie devraient disposer, pour leur usage exclusif, d'installations sanitaires qui fassent partie de l'infirmierie elle-même ou soient situées à proximité immédiate de celle-ci. Ces installations sanitaires devraient comprendre au minimum des toilettes, un lavabo, une baignoire ou une douche.

Principe directeur B3.1.9 - Autres installations

1. Lorsque des installations séparées sont prévues pour permettre au personnel du service des machines de se changer, celles-ci devraient être:

a) situées à l'extérieur de la salle des machines, mais aisément accessibles de celle-ci;

b) équipées d'armoires individuelles, ainsi que de baignoires ou de douches, ou des deux, et de lavabos, alimentés en eau douce courante, chaude et froide.

Principe directeur B3.1.10 - Articles de literie, ustensiles de table et articles divers

1. Tout Membre devrait envisager d'appliquer les principes suivants:

a) des articles de literie et des ustensiles de table en bon état de propreté devraient être fournis par l'armateur à tous les gens de mer, qui les utiliseront à bord pendant qu'ils seront au service du navire et qui, aux dates spécifiées par le capitaine et lorsqu'ils cesseront d'être au service du navire, devront les rendre;

b) la literie devrait être de bonne qualité. Les assiettes, les gobelets et autres ustensiles de table devraient être d'une matière approuvée et se prêtant à un nettoyage facile;

c) des serviettes de toilette, du savon et du papier hygiénique devraient être fournis par l'armateur à tous les gens de mer.

Principe directeur B3.1.11 - Installations de loisirs et dispositions concernant le courrier et les visites à bord des navires

1. Il faudrait réexaminer fréquemment les installations et services de loisirs afin d'assurer qu'ils soient adaptés aux besoins des gens de mer, compte tenu de l'évolution de la technique et des conditions d'exploitation et de toute autre nouveauté dans le secteur des transports maritimes.

2. Les installations de loisirs devraient au minimum être équipées d'une bibliothèque et des moyens nécessaires pour lire et pour écrire et, si possible, de jeu.

3. Lors de l'établissement des plans concernant les installations de loisirs, l'autorité compétente devrait envisager l'installation d'une cantine.

4. Lorsque cela est réalisable, il faudrait aussi envisager de fournir gratuitement aux gens de mer:

a) un fumoir;

b) la possibilité de regarder la télévision et d'écouter la radio;

c) la possibilité de regarder des films, dont le stock devrait être suffisant pour la durée du voyage et, le cas échéant, être renouvelé à des intervalles raisonnables;

d) des articles de sport, y compris du matériel de culture physique, des jeux de table et des jeux de pont;

e) lorsque cela est approprié, des moyens de pratiquer la natation;

f) une bibliothèque contenant des ouvrages de caractère professionnel et autre, en quantité suffisante pour la durée du voyage, et dont le stock devrait être renouvelé à des intervalles raisonnables;

g) des moyens de réaliser des travaux d'artisanat pour se détendre;

h) des appareils électroniques tels que radios, télévisions, magnétoscopes, lecteurs de CD/DVD, ordinateurs, logiciels, magnétophones à cassettes;

i) s'il y a lieu, des bars pour les gens de mer, à moins que cela ne soit contraire aux habitudes nationales, religieuses ou sociales;

j) un accès raisonnable à des communications téléphoniques avec la terre ainsi qu'à des services de messagerie électronique et à Internet, s'il y a lieu, le cas échéant pour un tarif raisonnable.

5. Tout devrait être mis en œuvre pour que le courrier des gens de mer soit acheminé dans les conditions les plus sûres et les plus rapides possible. Des efforts devraient aussi être envisagés pour éviter que les gens de mer n'aient à payer des frais supplémentaires lorsque le courrier leur est réexpédié par suite de circonstances indépendantes de leur volonté.

6. Des mesures devraient être envisagées pour garantir, sous réserve de la législation nationale ou internationale applicable, que, chaque fois que cela est possible et raisonnable, les gens de mer obtiennent rapidement l'autorisation de recevoir leur partenaire ou leurs parents et amis à bord de leur navire à titre de visiteurs quand celui-ci se trouve au port. Ces mesures devraient tenir compte des autorisations requises à des fins de sûreté.

7. La possibilité d'autoriser les gens de mer à être accompagnés de leur partenaire de temps à autre lors d'un voyage devrait être prise en considération, lorsque cela est possible et raisonnable. Les partenaires devraient être munis d'une assurance adéquate couvrant les risques d'accident et de maladie; l'armateur devrait accorder aux gens de mer tout son concours pour contracter cette assurance.

Principe directeur B3.1.12 - Prévention du bruit et des vibrations

1. Les installations pour le logement, les loisirs et le service de table devraient être situées aussi loin que possible des machines, du compartiment de l'appareil à gouverner, des treuils du pont, des installations de ventilation, de chauffage et de climatisation, ainsi que des

autres machines et appareils bruyants.

2. Des matériaux insonorisant ou d'autres matériaux adaptés absorbant le bruit devraient être utilisés pour la construction et la finition des parois, des plafonds et des ponts à l'intérieur des espaces bruyants, ainsi que des portes automatiques propres à assurer une isolation phonique des locaux abritant des machines.

3. La salle des machines et les autres locaux abritant des machines devraient être dotés, lorsque cela est réalisable, de postes centraux de commande insonorisés à l'usage du personnel de la salle des machines. Les postes de travail tels que l'atelier devraient être isolés, dans la mesure du possible, pour éviter le bruit général de la salle des machines, et des mesures devraient être prises pour réduire le bruit du fonctionnement des machines.

4. Les niveaux de bruit autorisés dans les postes de travail et les locaux d'habitation devraient être conformes aux directives internationales de l'OIT relatives aux niveaux d'exposition, y compris celles figurant dans le recueil de directives pratiques du BIT intitulé Les facteurs ambiants sur le lieu de travail, 2001, et, le cas échéant, aux normes de protection particulières recommandées par l'Organisation maritime internationale, ainsi qu'à tout texte modificatif ou complémentaire ultérieur relatif aux niveaux de bruit acceptables à bord des navires. Un exemplaire des instruments applicables, en anglais ou dans la langue de travail du navire, devrait être conservé à bord et être à la disposition des gens de mer.

5. Le logement, les lieux de loisirs et le service de table ne devraient pas être exposés à des vibrations excessives.

Règle

Règle 3.2 - Alimentation et service de table

Objet: assurer aux gens de mer une alimentation de bonne qualité, y compris l'eau potable, servie dans des conditions d'hygiène réglementées

1. Tout Membre doit veiller à ce que les navires qui battent son pavillon transportent à bord et fournissent de la nourriture et de l'eau potable d'une qualité appropriée, dont la valeur nutritionnelle et la quantité répondent aux besoins des personnes à bord, en tenant compte de leurs appartenances culturelles et religieuses différentes.

2. Les gens de mer à bord d'un navire sont nourris gratuitement jusqu'à la fin de leur engagement.

3. Les gens de mer employés comme cuisiniers de navire chargés de la préparation des repas doivent posséder la formation et les qualifications requises pour ce poste.

Norme

Norme A3.2 - Alimentation et service de table

1. Tout Membre doit adopter une législation ou d'autres mesures visant à garantir des normes minimales en ce qui concerne la quantité et la qualité de l'alimentation et de l'eau potable ainsi que des normes relatives au service de table pour les repas servis aux gens de mer à bord des navires qui battent son pavillon et doit, par des activités éducatives, faire connaître les normes visées au présent paragraphe et en promouvoir l'application.

2. Tout Membre veille à ce que les navires qui battent son pavillon observent les normes minimales suivantes:

a) un approvisionnement suffisant en vivres et en eau potable, d'une valeur nutritive, d'une qualité et d'une variété satisfaisantes, compte tenu du nombre de gens de mer à bord, de leur religion et de leurs habitudes culturelles en matière alimentaire ainsi que de la durée et de la nature du voyage;

b) un aménagement et un équipement du service de cuisine et de table qui permettent de fournir aux gens de mer des repas convenables, variés et nutritifs, préparés et servis dans des conditions d'hygiène satisfaisantes;

c) un personnel de cuisine et de table convenablement formé ou ayant reçu l'instruction nécessaire.

3. Les armateurs veillent à ce que les gens de mer engagés comme cuisinier de navire soient formés, qualifiés et reconnus compétents pour le poste conformément aux dispositions de la législation du Membre concerné.

4. Les prescriptions visées au paragraphe 3 de la présente norme incluent la nécessité de suivre avec succès un cours de formation agréé ou reconnu par l'autorité compétente, portant sur l'aptitude pratique à faire la cuisine, l'hygiène personnelle et l'hygiène alimentaire, le stockage des vivres, la gestion des stocks, et la protection de l'environnement et la santé et la sécurité dans le service de cuisine et de table.

5. A bord des navires opérant avec un effectif prescrit de moins de dix personnes qui, en raison de la taille de l'équipage ou du mode d'exploitation, peuvent ne pas être tenus par l'autorité compétente d'avoir à bord un cuisinier pleinement qualifié, quiconque prépare la nourriture dans la cuisine doit avoir reçu une formation ou une instruction dans des domaines incluant l'hygiène alimentaire et personnelle ainsi que la manipulation et le stockage des aliments à bord.

6. Dans des circonstances d'extrême nécessité, l'autorité compétente peut délivrer une dispense autorisant un cuisinier qui n'est pas pleinement qualifié à servir sur un navire donné et pour une période déterminée, jusqu'au port d'escale approprié suivant ou pour une période ne dépassant pas un mois, à condition que la personne à qui la dispense est accordée ait reçu une formation ou une instruction dans des domaines incluant l'hygiène alimentaire et personnelle ainsi que la manipulation et le stockage des aliments à bord.

7. Conformément aux procédures prévues au titre 5 en matière de conformité continue des dispositions, l'autorité compétente exige que des inspections documentées fréquentes soient menées à bord des navires, par le capitaine ou sous son autorité, dans les domaines suivants:

a) l'approvisionnement en vivres et en eau potable;

b) tous locaux et équipements utilisés pour le stockage et la manipulation des vivres et de l'eau potable;

c) la cuisine et toute autre installation utilisée pour la préparation et le service des repas.

Principe directeur

8. Aucun marin de moins de 18 ans ne doit être employé ou engagé ou travailler comme cuisinier de navire.

Principe directeur B3.2 - Alimentation et service de table

Principe directeur B3.2.1 - Inspection, éducation, recherche et publication

1. En coopération avec d'autres agences et organisations compétentes, l'autorité compétente devrait recueillir des informations à jour sur la nutrition et sur les méthodes d'achat, de stockage et de conservation des vivres, ainsi que sur la façon de préparer et de servir les repas, compte tenu des spécificités du service de table à bord d'un navire. Ces informations devraient être mises gratuitement ou à un coût raisonnable à la disposition des fabricants et des commerçants spécialisés dans la fourniture de vivres ou de matériel de cuisine et de table pour les navires, des capitaines, maîtres d'hôtel et cuisiniers de navire, et des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées. A cette fin, il faudrait utiliser des moyens appropriés de diffusion, tels que manuels, brochures, affiches, graphiques ou annonces dans des périodiques professionnels.
2. L'autorité compétente devrait faire des recommandations en vue d'éviter le gaspillage de vivres, de faciliter le maintien d'un niveau adéquat d'hygiène et d'assurer une organisation du travail optimale.
3. En coopération avec des agences et des organisations compétentes, l'autorité compétente devrait élaborer du matériel didactique et diffuser des informations à bord concernant les méthodes propres à assurer une alimentation et un service de table satisfaisants.
4. L'autorité compétente devrait coopérer étroitement avec les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées et avec les autorités nationales ou locales qui s'occupent des questions d'alimentation et de santé; elle pourra en cas de besoin recourir aux services de ces autorités.

Principe directeur B3.2.2 - Cuisiniers de navire

1. Ne devraient obtenir un certificat de capacité comme cuisinier de navire que les gens de mer qui remplissent les conditions suivantes:
 - a) avoir servi en mer pendant une période minimum fixée par l'autorité compétente et qui peut varier en fonction des qualifications ou de l'expérience pertinentes des intéressés;
 - b) avoir réussi l'examen prescrit par l'autorité compétente ou un examen équivalent à l'issue d'un cours de formation agréé pour les cuisiniers.
2. L'examen prescrit peut être organisé et le certificat délivré soit directement par l'autorité compétente, soit, sous le contrôle de celle-ci, par une école de cuisine agréée.
3. L'autorité compétente devrait prévoir la reconnaissance, le cas échéant, des certificats de capacité de cuisinier de navire délivrés par des Membres ayant ratifié la présente convention ou la convention (n° 69) sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946, ou par toute autre institution agréée.

Titre 4. Protection de la santé, soins médicaux, bien-être et protection en matière de sécurité sociale

Règle

Règle 4.1 - Soins médicaux à bord des navires et à terre

Objet: protéger la santé des gens de mer et leur assurer un accès rapide à des soins médicaux à bord et à terre

1. Tout Membre s'assure que tous les gens de mer qui travaillent sur des navires battant son pavillon sont couverts par des mesures appropriées pour la protection de leur santé et ont accès à des soins médicaux rapides et adéquats pendant la durée de leur service à bord.
2. La protection et les soins visés au paragraphe 1 de la présente règle sont en principe assurés gratuitement aux gens de mer.
3. Tout Membre s'assure que les gens de mer travaillant à bord de navires qui se trouvent sur son territoire ont accès à ses installations médicales à terre s'ils requièrent des soins médicaux immédiats.
4. Les dispositions énoncées dans le code concernant la protection de la santé et les soins médicaux à bord comportent des normes relatives à des mesures visant à assurer aux gens de mer une protection de la santé et des soins médicaux aussi comparables que possible à ceux dont bénéficient en général les travailleurs à terre.

Norme

Norme A4.1 - Soins médicaux à bord des navires et à terre

1. Pour protéger la santé des gens de mer travaillant à bord d'un navire battant son pavillon et leur assurer des soins médicaux qui comprennent les soins dentaires essentiels, tout Membre s'assure que soient adoptées des mesures qui:
 - a) garantissent l'application aux gens de mer de toutes les dispositions générales relatives à la protection de la santé au travail et aux soins médicaux qui concernent leur service, ainsi que de toutes les dispositions spéciales spécifiques au travail à bord d'un navire;
 - b) garantissent aux gens de mer une protection de la santé et des soins médicaux aussi comparables que possible à ceux dont bénéficient en général les travailleurs à terre, y compris un accès rapide aux médicaments, au matériel médical et aux services de diagnostic et de traitement nécessaires, ainsi qu'à l'information et aux connaissances médicales;
 - c) accordent aux gens de mer le droit de consulter sans délai un médecin ou un dentiste qualifié dans les ports d'escale, lorsque cela est réalisable;
 - d) garantissent que, dans une mesure conforme à la législation et à la pratique du Membre, les services de soins médicaux et de protection de la santé soient fournis sans frais pour eux-mêmes aux gens de mer à bord ou débarqués dans un port étranger;
 - e) ne se limitent pas au traitement des gens de mer malades ou blessés mais comprennent également des mesures de caractère préventif, notamment l'élaboration de programmes de promotion de la santé et d'éducation sanitaire.
2. L'autorité compétente adopte un modèle type de rapport médical à l'usage des capitaines

et du personnel médical compétent à terre et à bord. Ce rapport a un caractère confidentiel et sert exclusivement à faciliter le traitement des gens de mer.

3. Tout Membre adopte une législation établissant, pour les soins médicaux et hospitaliers à bord des navires qui battent son pavillon, des prescriptions concernant les installations, les équipements et la formation.

4. La législation nationale exige au minimum le respect des prescriptions suivantes:

a) tout navire dispose d'une pharmacie de bord, de matériel médical et d'un guide médical, dont les spécifications sont prescrites par l'autorité compétente et qui sont inspectés régulièrement par elle. Les prescriptions nationales doivent tenir compte du type de navire, du nombre de personnes à bord, de la nature, de la destination et de la durée des voyages ainsi que des normes médicales recommandées sur le plan national et international;

b) tout navire ayant à son bord 100 personnes ou plus et effectuant normalement des voyages internationaux de plus de trois jours doit disposer d'un médecin qualifié chargé des soins médicaux. La législation nationale détermine également, compte tenu notamment de facteurs comme la durée, la nature et les conditions du voyage et le nombre des gens de mer, quels autres navires doivent disposer d'un médecin à bord;

c) les navires n'ayant pas de médecin à bord doivent compter au moins un marin chargé des soins médicaux et de l'administration des médicaments dans le cadre de ses fonctions normales ou un marin apte à administrer les premiers secours. Les gens de mer chargés d'assurer les soins médicaux à bord et qui ne sont pas médecins doivent avoir suivi avec succès une formation aux soins médicaux qui soit conforme aux dispositions de la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, telle que modifiée (STCW). Les gens de mer chargés d'administrer les premiers secours doivent avoir suivi avec succès une formation aux premiers secours, conforme aux dispositions de la STCW. La législation nationale précise le niveau de formation exigé compte tenu notamment de facteurs comme la durée, la nature et les conditions des voyages, ainsi que le nombre de gens de mer à bord;

d) l'autorité compétente prend les mesures voulues pour que des consultations médicales par radio ou par satellite, y compris des conseils de spécialistes, soient possibles pour les navires en mer, à toute heure. Ces consultations médicales, y compris la transmission par radio ou par satellite de messages médicaux entre un navire et les personnes à terre donnant des conseils, sont assurées gratuitement à tous les navires, quel que soit leur pavillon.

Principe directeur

Principe directeur B4.1 - Soins médicaux à bord des navires et à terre

Principe directeur B4.1.1 - Fourniture de soins médicaux

1. Pour les navires qui ne sont pas tenus de disposer d'un médecin à bord, l'autorité compétente, en déterminant le niveau de formation aux soins médicaux nécessaire, devrait exiger que:

a) les navires pouvant d'ordinaire avoir accès dans les huit heures à des soins médicaux qualifiés et à des équipements médicaux comptent au moins dans leur équipage un marin ayant reçu la formation agréée en soins médicaux de premiers secours requise par la

STCW, qui lui permette de prendre immédiatement des mesures efficaces en cas d'accident ou de maladie susceptible de survenir à bord et de faire bon usage des conseils médicaux transmis par radio ou par satellite;

b) tous les autres navires disposent d'au moins un marin ayant reçu la formation agréée en soins médicaux exigée par la STCW, comprenant une formation pratique et une formation à des techniques de soins d'urgence comme la thérapie intraveineuse, qui doit permettre aux intéressés de participer efficacement à des programmes coordonnés d'assistance médicale aux navires en mer et d'assurer aux malades et aux blessés un niveau de soins médicaux satisfaisant au cours de la période pendant laquelle ils sont susceptibles de rester à bord.

2. Les formations visées au paragraphe 1 du présent principe directeur devraient être fondées sur le contenu des éditions les plus récentes du Guide médical international de bord, du Guide des soins médicaux d'urgence à donner en cas d'accidents dus à des marchandises dangereuses, du Document destiné à servir de guide - Guide international de formation maritime, et de la partie médicale du Code international des signaux ainsi que des guides nationaux analogues.

3. Les personnes visées au paragraphe 1 du présent principe directeur et tous les autres gens de mer désignés par l'autorité compétente devraient suivre, approximativement tous les cinq ans, des cours de perfectionnement leur permettant d'entretenir et d'accroître leurs connaissances et leurs compétences et de se tenir au courant des nouveautés.

4. La pharmacie de bord et son contenu ainsi que le matériel médical et le guide médical à conserver à bord devraient être correctement entretenus et inspectés à des intervalles réguliers, ne dépassant pas douze mois, par des personnes responsables désignées par l'autorité compétente, qui devraient contrôler les étiquettes, les dates de péremption, les conditions de conservation et les indications d'emploi de tous les médicaments et s'assurer du fonctionnement conforme de tous les équipements. Lors de l'adoption ou de la révision du guide médical de bord en usage dans le pays, pour déterminer le contenu de la pharmacie de bord et le matériel médical à conserver à bord, l'autorité compétente devrait tenir compte des recommandations internationales dans ce domaine, y compris de l'édition la plus récente du Guide médical international de bord ainsi que des autres guides mentionnés au paragraphe 2.

5. Lorsqu'une cargaison classée dangereuse ne figure pas dans l'édition la plus récente du Guide des soins médicaux d'urgence à donner en cas d'accidents dus à des marchandises dangereuses, l'information nécessaire sur la nature des substances, les risques encourus, les équipements de protection individuelle à utiliser, les procédures médicales appropriées et les antidotes spécifiques devrait être communiquée aux gens de mer. Les antidotes spécifiques et les équipements de protection individuelle devraient se trouver à bord lorsque des marchandises dangereuses sont transportées. Cette information devrait être intégrée dans les politiques et programmes de sécurité et de santé au travail exposés dans la règle 4.3 et dans les dispositions correspondantes du code.

6. Tous les navires devraient avoir à bord une liste complète et à jour des stations de radio par l'intermédiaire desquelles des consultations médicales peuvent être obtenues et, s'ils sont équipés d'un système de communication par satellite, ils devraient avoir à bord une liste complète et à jour des stations côtières par l'intermédiaire desquelles les consultations médicales peuvent être obtenues. Les gens de mer chargés des soins médicaux ou des premiers secours à bord devraient être préparés à l'utilisation du guide médical de bord et de la partie médicale de l'édition la plus récente du Code international des signaux, afin de pouvoir comprendre le type d'informations nécessaires au médecin consulté ainsi que les

conseils qu'ils en reçoivent.

Principe directeur B4.1.2 - Modèle de rapport médical

1. Le modèle de rapport médical pour les gens de mer prescrit dans la partie A du code devrait être conçu de manière à faciliter les échanges d'informations médicales et assimilées concernant les gens de mer entre le navire et la terre en cas de maladie ou d'accident.

Principe directeur B4.1.3 - Soins médicaux à terre

1. Les services médicaux à terre prévus pour le traitement des gens de mer devraient être adéquats, et les médecins, dentistes et autres membres du personnel médical devraient être dûment qualifiés.

2. Des mesures devraient être prises pour que les gens de mer, dans les ports, puissent:

a) recevoir un traitement ambulatoire en cas de maladie ou d'accident;

b) être hospitalisés au besoin;

c) recevoir un traitement dentaire, surtout en cas d'urgence.

3. Des mesures appropriées devraient être prises pour faciliter le traitement des gens de mer malades. En particulier, les gens de mer devraient être promptement admis dans les cliniques et les hôpitaux à terre, sans difficulté et sans distinction de nationalité ou de confession, et, dans toute la mesure possible, des dispositions devraient être prises pour assurer, lorsque cela est nécessaire, la continuité du traitement complétant l'action des services sanitaires qui leur sont ouverts.

Principe directeur B4.1.4 - Assistance médicale aux autres navires et coopération internationale

1. Tout Membre devrait dûment envisager de participer à la coopération internationale en matière d'assistance, de programmes et de recherches dans les domaines de la protection de la santé et des soins médicaux. Cette coopération pourrait viser à:

a) développer et coordonner les efforts de recherche et de sauvetage et organiser une aide et une évacuation médicales rapides en mer, en cas de maladie ou d'accident grave à bord d'un navire, grâce notamment à des systèmes de signalement périodique de la position des navires, à des centres de coordination des opérations de sauvetage et à des services d'urgence par hélicoptère, conformément à la Convention internationale de 1979 sur la recherche et le sauvetage maritimes, ainsi qu'au Manuel international de recherche et de sauvetage aéronautiques et maritimes (IAMSAR);

b) utiliser de façon optimale tout navire ayant à bord un médecin ainsi que les navires pré positionnés en mer pouvant fournir des services hospitaliers et des moyens de sauvetage;

c) établir et tenir à jour une liste internationale de médecins et d'établissements médicaux disponibles à travers le monde pour assurer des soins médicaux d'urgence aux gens de mer;

d) débarquer les gens de mer à terre en vue d'un traitement d'urgence;

e) rapatrier les gens de mer hospitalisés à l'étranger dès que cela est réalisable,

conformément à l'avis médical des médecins traitant le cas, en tenant compte des souhaits et des besoins du marin;

f) prendre des dispositions visant à apporter une assistance personnelle aux gens de mer pendant leur rapatriement, conformément à l'avis médical des médecins traitant le cas, en tenant compte des souhaits et des besoins du marin;

g) s'efforcer d'établir des centres sanitaires pour les gens de mer, qui seraient chargés de:

i) mener des recherches sur l'état de santé, les traitements médicaux et les soins de santé préventifs des gens de mer;

ii) former le personnel médical et le personnel de santé à la médecine maritime;

h) collecter et évaluer les statistiques sur les accidents du travail, les maladies professionnelles et les décès de gens de mer et les intégrer dans le système national de statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles couvrant d'autres catégories de travailleurs, en les harmonisant avec ce système;

i) organiser des échanges internationaux d'informations techniques, de matériel pédagogique et de personnel enseignant ainsi que des cours de formation, des séminaires et des groupes de travail internationaux;

j) assurer à tous les gens de mer des services de santé et des services médicaux, curatifs et préventifs, qui leur soient spécialement destinés dans les ports ou mettre à leur disposition des services généraux médicaux, de santé et de rééducation;

k) prendre les dispositions nécessaires en vue de rapatrier, dès que cela est possible, le corps ou les cendres des gens de mer décédés, conformément aux souhaits de leurs parents les plus proches.

2. La coopération internationale dans le domaine de la protection de la santé et des soins médicaux des gens de mer devrait se fonder sur des accords bilatéraux ou multilatéraux ou des consultations entre Membres.

Principe directeur B4.1.5 - Personnes à la charge des gens de mer

1. Tout Membre devrait adopter des mesures propres à assurer aux personnes à la charge des gens de mer ayant leur domicile sur son territoire des soins médicaux appropriés et suffisants, en attendant la création d'un service de soins médicaux ouvert aux travailleurs en général et aux personnes à leur charge quand de tels services n'existent pas, et informer le Bureau international du Travail des mesures prises à cet effet.

Règle

Règle 4.2 - Responsabilité des armateurs

Objet: assurer la protection des gens de mer contre les conséquences financières d'une maladie, d'un accident ou d'un décès survenant en relation avec leur emploi

1. Tout Membre veille à ce que des mesures prises conformément au code soient appliquées à bord des navires qui battent son pavillon pour assurer aux gens de mer travaillant à bord de ces navires le droit à une assistance et à un soutien matériel de la part

de l'armateur pour faire face aux conséquences financières des maladies, accidents ou décès survenant pendant leur service dans le cadre d'un contrat d'engagement maritime ou résultant de leur emploi dans le cadre de ce contrat.

2. La présente règle est sans préjudice des autres moyens de droit dont le marin pourrait disposer.

Norme

Norme A4.2 - Responsabilité des armateurs

1. Tout Membre adopte une législation disposant que les armateurs des navires battant son pavillon sont responsables de la protection de la santé et des soins médicaux de tous les gens de mer travaillant à bord de ces navires, conformément aux normes minimales suivantes:

a) les armateurs doivent prendre à leur charge le coût pour les gens de mer travaillant à bord de leurs navires de toute maladie et tout accident survenant entre la date stipulée pour le commencement du service et la date à laquelle ils sont censés avoir été dûment rapatriés ou résultant de leur emploi entre ces deux dates;

b) les armateurs doivent prendre à leur charge une couverture financière pour garantir une indemnisation en cas de décès ou d'incapacité de longue durée des gens de mer résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un risque professionnel, telle que prévue par la législation nationale, le contrat d'engagement maritime ou une convention collective;

c) les frais médicaux, y compris le traitement médical et la fourniture des médicaments et autres moyens thérapeutiques, sont à la charge de l'armateur, ainsi que la nourriture et le logement du marin malade ou blessé hors de son domicile jusqu'à sa guérison ou jusqu'à la constatation du caractère permanent de la maladie ou de l'incapacité;

d) les frais d'inhumation, si le décès survient à bord ou s'il se produit à terre pendant la période de l'engagement, sont à la charge de l'armateur.

2. La législation nationale peut limiter la responsabilité de l'armateur en matière de prise en charge des soins médicaux, de la nourriture ou du logement à une période qui ne pourra être inférieure à 16 semaines à partir du jour de l'accident ou du début de la maladie.

3. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une incapacité de travail, l'armateur verse:

a) la totalité du salaire tant que le malade ou le blessé demeure à bord ou jusqu'à ce qu'il ait été rapatrié conformément à la présente convention;

b) la totalité ou une partie du salaire, selon ce que prévoient la législation nationale ou les conventions collectives, à partir du rapatriement ou du débarquement du marin jusqu'à sa guérison ou, si l'éventualité se présente plus tôt, jusqu'à ce qu'il ait droit à des prestations en espèces au titre de la législation du Membre concerné.

4. La législation nationale peut limiter l'obligation de l'armateur de verser à un marin débarqué tout ou partie de son salaire à une période qui ne peut être inférieure à 16 semaines à partir du jour de l'accident ou du début de la maladie.

5. La législation nationale peut exempter l'armateur de toute responsabilité pour:

a) un accident qui n'est pas survenu au service du navire;

b) un accident ou une maladie imputable à une faute intentionnelle du marin malade, blessé ou décédé;

c) une maladie ou une infirmité dissimulée volontairement au moment de l'engagement.

6. Dès lors que la responsabilité en est assumée par les autorités publiques, la législation nationale peut exempter l'armateur de l'obligation d'acquitter les frais des soins médicaux, du logement et de la nourriture, ainsi que de l'inhumation.

7. L'armateur, ou ses représentants, doivent prendre des mesures afin de sauvegarder les biens laissés à bord par les gens de mer malades, blessés ou décédés et pour les faire parvenir à eux-mêmes ou à leurs parents les plus proches.

Principe directeur

Principe directeur B4.2 - Responsabilité de l'armateur

1. Le paiement de la totalité du salaire, prévu par le paragraphe 3 a) de la norme A4.2, peut exclure les primes.

2. La législation nationale peut prévoir que l'armateur cesse d'être tenu de prendre en charge les frais d'un marin malade ou blessé dès que celui-ci peut bénéficier de prestations médicales dans le cadre d'un régime d'assurance maladie ou d'assurance accident obligatoire ou d'indemnisation des travailleurs accidentés.

3. La législation nationale peut prévoir le remboursement par une institution d'assurance des frais d'inhumation supportés par l'armateur, lorsque le système d'assurance sociale ou de réparation comporte une prestation en ce qui concerne le marin décédé.

Règle

Règle 4.3 - Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

Objet: faire en sorte que le milieu de travail des gens de mer à bord des navires contribue à leur santé et à leur sécurité au travail

1. Tout Membre veille à ce que les gens de mer travaillant à bord des navires qui battent son pavillon bénéficient d'un système de protection de la santé au travail et à ce qu'ils vivent, travaillent et se forment à bord des navires dans un environnement sûr et sain.

2. Tout membre, après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer et en tenant compte des codes, directives et normes applicables recommandées par les organisations internationales, les administrations nationales et les organismes du secteur maritime, élabore et promulgue des directives nationales relatives à la gestion de la sécurité et de la santé au travail à bord des navires battant son pavillon.

3. Tout Membre adopte une législation et d'autres mesures au sujet des questions précisées dans le code, en tenant compte des instruments internationaux applicables, et fixe les normes relatives à la protection de la sécurité et de la santé au travail et à la prévention des

accidents à bord des navires battant son pavillon.

Norme

Norme A4.3 - Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

1. La législation et les autres mesures à adopter conformément au paragraphe 3 de la règle 4.3 couvrent les sujets suivants:

a) l'adoption et l'application effective ainsi que la promotion de politiques et programmes de sécurité et de santé au travail à bord des navires qui battent le pavillon du Membre, y compris l'évaluation des risques et la formation et l'instruction des gens de mer;

b) les précautions raisonnables afin de prévenir les accidents du travail et les lésions et maladies professionnelles à bord des navires, y compris les mesures visant à réduire et à prévenir les risques d'exposition à des niveaux nocifs de facteurs ambiants et de produits chimiques, ainsi que les risques de lésion ou de maladie pouvant résulter de l'utilisation de l'équipement et des machines à bord des navires;

c) des programmes à bord visant la prévention des accidents du travail et des lésions et maladies professionnelles, ainsi qu'une amélioration constante de la protection de la sécurité et de la santé au travail, avec la participation des représentants des gens de mer et de toutes autres personnes intéressées à leur mise en œuvre, en tenant compte des mesures de prévention, y compris le contrôle de la conception et les mesures d'ingénierie, le remplacement des processus et procédures applicables aux tâches collectives et individuelles et l'utilisation de l'équipement de protection individuelle;

d) les prescriptions relatives à l'inspection, à la notification et à la correction des situations dangereuses ainsi qu'à l'enquête sur les accidents du travail survenus à bord et à leur notification.

2. Les dispositions prévues au paragraphe 1 de la présente norme doivent: a) tenir compte des instruments internationaux applicables relatifs à la protection de la sécurité et de la santé au travail en général, ainsi qu'aux risques particuliers, et traiter de tous les aspects de la prévention des accidents du travail et des lésions et maladies professionnelles qui sont susceptibles de s'appliquer au travail des gens de mer, et particulièrement de ceux qui sont propres à l'exercice du métier de marin; b) indiquer clairement l'obligation qu'ont les armateurs, les gens de mer et les autres personnes intéressées de se conformer aux normes applicables ainsi qu'aux politiques et programmes applicables au navire en matière de sécurité et santé au travail, une attention particulière étant accordée à la santé et à la sécurité des gens de mer de moins de 18 ans; c) indiquer les fonctions du capitaine ou de la personne désignée par lui, ou des deux, pour assumer la responsabilité particulière de la mise en œuvre et du respect de la politique et du programme du navire en matière de sécurité et de santé au travail; d) indiquer l'autorité dont sont investis les gens de mer du navire qui ont été nommés ou élus en tant que délégués à la sécurité aux fins de participer aux réunions du comité de sécurité du navire. Un tel comité doit être établi sur les bateaux à bord desquels se trouvent cinq marins ou plus.

3. La législation et les autres mesures visées au paragraphe 3 de la règle 4.3 sont régulièrement examinées en consultation avec les représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer et, si nécessaire, révisées compte tenu de l'évolution de la technologie et de la recherche, afin de faciliter une amélioration constante des politiques et programmes en matière de sécurité et de santé au travail et d'assurer un milieu de travail sans danger aux gens de mer employés à bord des navires qui battent le pavillon du

Membre.

4. Le respect des prescriptions des instruments internationaux applicables qui portent sur les niveaux acceptables d'exposition aux risques professionnels à bord des navires et sur l'élaboration et l'application des politiques et programmes des navires en matière de sécurité et de santé au travail est réputé équivaloir au respect des prescriptions de la présente convention.

5. L'autorité compétente veille à ce que: a) les accidents du travail et les lésions et maladies professionnelles soient dûment déclarés, en tenant compte des orientations fournies par l'Organisation internationale du Travail au sujet de la notification et de l'enregistrement des accidents du travail et des maladies professionnelles; b) des statistiques complètes de ces accidents et maladies soient tenues, analysées et publiées et, s'il y a lieu, suivies par des recherches sur les tendances générales et les risques identifiés; c) les accidents du travail fassent l'objet d'une enquête.

6. Les déclarations et enquêtes relatives aux questions de sécurité et de santé au travail sont de nature à garantir la protection des données personnelles des gens de mer et tiennent compte des orientations fournies par l'Organisation internationale du Travail à ce sujet.

7. L'autorité compétente coopère avec les organisations d'armateurs et de gens de mer afin de prendre des mesures pour informer tous les gens de mer des risques particuliers rencontrés à bord des navires sur lesquels ils travaillent, par exemple par l'affichage d'avis officiels exposant les instructions à ce sujet.

8. L'autorité compétente exige des armateurs, lorsqu'ils évaluent les risques dans le cadre de la gestion de la sécurité et de la santé au travail, qu'ils se réfèrent aux informations statistiques appropriées émanant de leurs navires et aux statistiques générales fournies par l'autorité compétente.

Principe directeur

Principe directeur B4.3 - Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

Principe directeur B4.3.1 - Dispositions concernant les accidents du travail et les lésions et maladies professionnelles

1. Les dispositions visées à la norme A4.3 devraient tenir compte du recueil de directives pratiques du BIT intitulé Prévention des accidents à bord des navires en mer et dans les ports, 1996, et de ses versions ultérieures, ainsi que des autres normes et directives connexes de l'Organisation internationale du Travail, et des autres normes, directives et recueils pratiques internationaux concernant la protection de la sécurité et de la santé au travail, y compris les niveaux d'exposition qui y figurent.

2. L'autorité compétente devrait veiller à ce que les directives nationales relatives à la gestion de la sécurité et de la santé au travail portent en particulier sur les points suivants:

- a) dispositions générales et dispositions de base;
- b) caractéristiques structurelles du navire, y compris les moyens d'accès et les risques liés à l'amiante;
- c) machines;
- d) effets des températures extrêmement basses ou extrêmement élevées de toute surface

- avec laquelle les gens de mer peuvent être en contact;
- e) effets du bruit auxquels sont soumis les gens de mer dans les postes de travail et les logements à bord;
 - f) effets des vibrations auxquels sont soumis les gens de mer dans les postes de travail et les logements à bord;
 - g) effets des facteurs ambiants autres que ceux visés aux alinéas e) et f) auxquels sont soumis les gens de mer dans les postes de travail et les logements à bord, y compris la fumée du tabac;
 - h) mesures spéciales de sécurité sur le pont et au-dessous;
 - i) matériel de chargement et de déchargement;
 - j) prévention et extinction des incendies;
 - k) ancres, chaînes et câbles;
 - l) cargaisons dangereuses et lest;
 - m) équipement de protection individuelle des gens de mer;
 - n) travail dans des espaces confinés;
 - o) effets physiques et mentaux de la fatigue;
 - p) effets de la dépendance envers les drogues et l'alcool;
 - q) protection et prévention relatives au VIH/SIDA;
 - r) réponse aux urgences et aux accidents.

3. L'évaluation des risques et la réduction de l'exposition en ce qui concerne les points auxquels se réfère le paragraphe 2 du présent principe directeur devraient tenir compte des effets physiques, y compris ceux résultant de la manutention de charges, du bruit et des vibrations, des effets chimiques et biologiques et des effets mentaux sur la santé au travail, des effets de la fatigue sur la santé physique et mentale, et des accidents du travail. Les mesures nécessaires devraient tenir dûment compte du principe de prévention selon lequel, entre autres choses, la lutte contre les risques à la source, l'adaptation des tâches à l'individu, particulièrement en ce qui concerne la conception des lieux de travail, et le remplacement de ce qui est dangereux par des éléments exempts de danger ou moins dangereux, doivent primer sur l'utilisation d'équipement de protection individuelle pour les gens de mer.

4. Par ailleurs, l'autorité compétente devrait veiller à ce qu'il soit tenu compte des conséquences pour la santé et la sécurité, particulièrement dans les domaines suivants:

- a) réponse aux urgences et aux accidents;
- b) effets de la dépendance envers les drogues et l'alcool;
- c) protection et prévention relatives au VIH/SIDA.

Principe directeur B4.3.2 - Exposition au bruit

1. L'autorité compétente, conjointement avec les organes internationaux compétents et les représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, devrait examiner de façon continue la question du bruit à bord des navires en vue d'améliorer la protection des gens de mer, dans toute la mesure possible, contre les effets nocifs de l'exposition au bruit.

2. L'examen visé au paragraphe 1 du présent principe directeur devrait tenir compte des effets nocifs de l'exposition à un bruit excessif sur l'ouïe, la santé et le confort des gens de mer, ainsi que des mesures à prescrire ou à recommander pour réduire le bruit à bord des navires en vue de protéger les gens de mer. Les mesures à envisager devraient inclure les

suivantes:

- a) informer les gens de mer des dangers qu'une exposition prolongée à des niveaux de bruit élevés comporte pour l'ouïe et la santé et leur apprendre à se servir du matériel de protection contre le bruit;
- b) fournir aux gens de mer lorsque c'est nécessaire un équipement de protection de l'ouïe homologué;
- c) évaluer les risques et réduire l'exposition au bruit dans toutes les installations prévues pour le logement, les loisirs et le service de table, ainsi que dans la salle des machines et les autres locaux abritant des machines.

Principe directeur B4.3.3 - Exposition aux vibrations

1. L'autorité compétente, conjointement avec les organismes internationaux compétents et les représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, et en tenant compte, s'il y a lieu, des normes internationales pertinentes, devrait examiner de façon continue la question des vibrations à bord des navires en vue d'améliorer la protection des gens de mer, dans toute la mesure possible, contre les effets nocifs de ces vibrations.

2. L'examen visé au paragraphe 1 du présent principe directeur devrait inclure les effets de l'exposition à des vibrations excessives sur la santé et le confort des gens de mer, ainsi que les mesures à prescrire ou à recommander pour réduire les vibrations à bord des navires en vue de protéger les gens de mer. Les mesures à envisager devraient inclure les suivantes:

- a) informer les gens de mer des dangers qu'une exposition prolongée à des vibrations comporte pour leur santé;
- b) fournir aux gens de mer lorsque c'est nécessaire un équipement de protection individuelle homologué;
- c) évaluer les risques et réduire l'exposition aux vibrations dans toutes les installations prévues pour le logement, les loisirs et le service de table en adoptant des mesures conformes aux orientations fournies par le recueil de directives pratiques du BIT intitulé Les facteurs ambiants sur le lieu de travail, 2001, et ses révisions ultérieures, en tenant compte des différences existant entre l'exposition dans ces installations et aux postes de travail.

Principe directeur B4.3.4 - Obligations de l'armateur

1. Toute obligation incombant à l'armateur de fournir du matériel de protection ou d'autres dispositifs de prévention des accidents devrait être assortie, en général, de dispositions en vertu desquelles les gens de mer sont tenus d'utiliser ces dispositifs et d'observer les mesures de prévention des accidents et de protection de la santé qui les concernent.

2. Il faudrait aussi tenir compte des articles 7 et 11 de la convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963, et des dispositions correspondantes de la recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963, qui disposent qu'il incombe, d'une part, à l'employeur de veiller à ce que les machines soient munies de dispositifs de protection appropriés et à ce qu'aucune machine ne soit utilisée sans ces dispositifs et, d'autre part, au travailleur de ne pas utiliser une machine si les dispositifs de protection dont elle est pourvue ne sont pas en place, et de ne pas rendre inopérants ces dispositifs.

Principe directeur B4.3.5 - Déclaration des accidents du travail et compilation des statistiques

1. Tous les accidents du travail et les maladies professionnelles devraient être signalés pour faire l'objet d'enquêtes et pour que des statistiques détaillées soient établies, analysées et publiées, en tenant compte de la protection des données personnelles des gens de mer concernés. Les rapports ne devraient pas être limités aux cas d'accidents et de maladies mortels ni aux accidents impliquant le navire.

2. Les statistiques visées au paragraphe 1 du présent principe directeur devraient porter sur le nombre, la nature, les causes et les conséquences des accidents, des lésions et des maladies professionnels et préciser, le cas échéant, dans quel service du navire l'accident s'est produit, le type d'accident et s'il est survenu en mer ou dans un port.

3. Tout Membre devrait tenir dûment compte de tout système ou modèle international d'enregistrement des accidents des gens de mer éventuellement établi par l'Organisation internationale du Travail.

Principe directeur B4.3.6 - Enquêtes

1. L'autorité compétente devrait entreprendre une enquête sur les causes et les circonstances de tous les accidents du travail et de toutes les lésions et maladies professionnelles entraînant des pertes de vies humaines ou de graves lésions corporelles, ainsi que sur tous autres cas spécifiés par la législation nationale.

2. Il faudrait envisager d'inclure les points suivants parmi ceux qui pourraient faire l'objet d'une enquête:

a) le milieu de travail, par exemple les surfaces de travail, la disposition des machines, les moyens d'accès, l'éclairage et les méthodes de travail;

b) la fréquence par groupe d'âge des accidents du travail et des lésions et des maladies professionnelles;

c) les problèmes physiologiques ou psychologiques spéciaux posés par le séjour à bord des navires;

d) les problèmes résultant de la tension physique à bord des navires, en particulier lorsqu'elle est la conséquence de l'accroissement de la charge de travail;

e) les problèmes et les conséquences résultant des progrès techniques, ainsi que de leur influence sur la composition des équipages;

f) les problèmes résultant de défaillances humaines.

Principe directeur B4.3.7 - Programmes nationaux de protection et de prévention

1. Afin de disposer d'une base fiable pour l'adoption de mesures visant à promouvoir la protection de la sécurité et de la santé au travail et la prévention des accidents du travail et des lésions et des maladies professionnelles qui sont dus aux risques propres au travail maritime, il faudrait entreprendre des recherches sur les tendances générales ainsi que sur les risques révélés par les statistiques.

2. La mise en œuvre des programmes de protection et de prévention pour la promotion de la sécurité et de la santé au travail devrait être organisée de telle sorte que l'autorité compétente, les armateurs et les gens de mer ou leurs représentants et les autres organismes intéressés puissent y jouer un rôle actif, y compris par des moyens comme l'organisation de sessions d'information et l'adoption de directives sur les niveaux

d'exposition maxima aux facteurs ambiants potentiellement nocifs et aux autres risques ou les résultats d'une évaluation systématique des risques. En particulier, il faudrait créer des commissions mixtes, nationales ou locales, chargées de la prévention et de la protection de la sécurité et de la santé au travail ou des groupes de travail ad hoc et des comités à bord, au sein desquels les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées seraient représentées. 3. Lorsque ces activités sont menées au niveau de la compagnie, il conviendrait d'envisager la représentation des gens de mer dans tout comité de sécurité à bord des navires de l'armateur en question.

Principe directeur B4.3.8 - Contenu des programmes de protection et de prévention

1. Il faudrait envisager d'inclure les fonctions suivantes parmi les fonctions attribuées aux commissions et autres organismes visés au paragraphe 2 du principe directeur B4.3.7:

a) l'élaboration de directives et de politiques nationales relatives aux systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail et de dispositions, de règles et de manuels relatifs à la prévention des accidents;

b) l'organisation d'une formation et de programmes relatifs à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents;

c) l'organisation d'une information publique en matière de protection de la sécurité et de la santé au travail et de prévention des accidents, en particulier au moyen de films, d'affiches, d'avis et de brochures;

d) la distribution de documentation et la diffusion d'informations relatives à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents, de façon à atteindre les gens de mer à bord des navires.

2. Les règles ou recommandations adoptées par les autorités ou organismes nationaux ou par les organisations internationales intéressées devraient être prises en considération pour la préparation des textes relatifs aux mesures de protection en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention des accidents ou l'élaboration des pratiques recommandées.

3. Lors de l'élaboration des programmes de protection en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention des accidents, tout Membre devrait tenir dûment compte de tout recueil de directives pratiques concernant la sécurité et la santé des gens de mer éventuellement publié par l'Organisation internationale du Travail.

Principe directeur B4.3.9 - Formation relative à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents du travail

1. Les programmes relatifs à la formation visée au paragraphe 1 a) de la norme A4.3 devraient être périodiquement revus et mis à jour pour tenir compte de l'évolution des types de navires et de leurs dimensions ainsi que des changements intervenus dans le matériel utilisé, dans l'organisation des équipages, dans les nationalités, dans les langues et dans les méthodes de travail à bord.

2. L'information publique relative à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents devrait être continue. Elle pourrait revêtir les formes suivantes:

- a) matériel éducatif audiovisuel, tel que films, à utiliser dans les centres de formation professionnelle des gens de mer et, si possible, présenté à bord des navires;
- b) affiches apposées à bord des navires;
- c) insertion, dans les périodiques lus par les gens de mer, d'articles sur les risques professionnels maritimes et sur les mesures de protection en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention des accidents;
- d) campagnes spéciales utilisant divers moyens d'information pour instruire les gens de mer, y compris des campagnes sur les méthodes de travail sûres.

3. L'information publique visée au paragraphe 2 du présent principe directeur devrait tenir compte des nationalités, langues et cultures différentes des gens de mer à bord d'un navire.

Principe directeur B4.3.10 - Education des jeunes gens de mer en matière de sécurité et de santé

1. Les règlements sur la sécurité et la santé devraient se référer aux dispositions générales concernant les examens médicaux, avant l'entrée en fonction et en cours d'emploi, ainsi que la prévention des accidents et la protection de la santé au travail, qui sont applicables aux activités des gens de mer. Ces règlements devraient préciser en outre les mesures propres à réduire au minimum les risques professionnels auxquels sont exposés les jeunes gens de mer dans l'exercice de leurs fonctions.

2. Les règlements devraient établir des restrictions empêchant que des jeunes gens de mer dont les aptitudes correspondantes ne seraient pas pleinement reconnues par l'autorité compétente exécutent sans contrôle ni instruction appropriés certains types de travaux comportant un risque particulier d'accident ou d'atteinte à leur santé ou à leur développement physique ou exigeant un degré particulier de maturité, d'expérience ou d'aptitude. L'autorité compétente pourrait prendre en considération, en particulier, les tâches comportant:

- a) le levage, le déplacement ou le transport de charges ou d'objets lourds;
- b) le travail à l'intérieur des chaudières, des réservoirs et des caissons étanches;
- c) l'exposition à des bruits ou à des vibrations atteignant des niveaux nocifs;
- d) la conduite d'engins de levage ou d'autres équipements ou outils à moteur ou la communication par signes avec les conducteurs d'équipements de ce genre;
- e) la manipulation de câbles d'amarrage ou de remorquage ou des appareils de mouillage;
- f) le gréement;
- g) le travail dans la mâture ou sur le pont par gros temps;
- h) le quart de nuit;
- i) l'entretien de l'équipement électrique;
- j) le contact avec des matières potentiellement dangereuses ou avec des agents physiques

nocifs, tels que des substances dangereuses ou toxiques, et l'exposition à des rayonnements ionisants;

k) le nettoyage des appareils de cuisine;

l) la manipulation ou la responsabilité des embarcations annexes.

3. Des mesures pratiques devraient être prises par l'autorité compétente ou par un organisme approprié pour attirer l'attention des jeunes gens de mer sur l'information concernant la prévention des accidents et la protection de leur santé à bord des navires. Ces mesures pourraient inclure des cours et des campagnes d'information officielles de prévention des accidents à l'intention des jeunes, ainsi qu'une instruction et une surveillance professionnelles des jeunes gens de mer.

4. Les programmes d'éducation et de formation des jeunes gens de mer, tant à terre qu'à bord, devraient prévoir un enseignement sur les dangers que l'abus d'alcool, de drogues et d'autres substances potentiellement nocives peut avoir sur leur santé et leur bien-être, ainsi que sur les risques et problèmes posés par le VIH/SIDA et les autres activités dangereuses pour la santé.

Principe directeur B4.3.11 - Coopération internationale

1. Les Membres, au besoin avec l'assistance d'organismes intergouvernementaux et d'autres organisations internationales, devraient s'efforcer conjointement de parvenir à la plus grande uniformité possible de l'action visant à protéger la sécurité et la santé au travail et à prévenir les accidents.

2. Lors de l'élaboration de programmes de promotion de la protection en matière de sécurité et de santé au travail et de la prévention des accidents du travail conformément aux dispositions de la norme A4.3, tout Membre devrait tenir dûment compte des recueils de directives pratiques publiés par l'Organisation internationale du Travail, ainsi que des normes appropriées des organisations internationales.

3. Les Membres devraient tenir compte de la nécessité d'une coopération internationale en vue de la promotion continue d'activités relatives à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents du travail. Cette coopération pourrait revêtir les formes suivantes:

a) accords bilatéraux ou multilatéraux visant à uniformiser les normes et les dispositifs de protection en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention des accidents;

b) échanges de renseignements sur les risques particuliers auxquels sont exposés les gens de mer et sur les moyens de promouvoir la sécurité et la santé au travail et de prévenir les accidents;

c) assistance en matière d'essais de matériel et d'inspection, conformément aux dispositions nationales de l'Etat du pavillon;

d) collaboration pour l'établissement et la diffusion des dispositions, des règles ou des manuels relatifs à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents;

e) collaboration pour la production et l'utilisation du matériel de formation; f) mise en commun

des moyens matériels ou assistance mutuelle pour la formation des gens de mer dans le domaine de la protection en matière de sécurité et de santé au travail, de la prévention des accidents et des méthodes de travail sûres.

Règle

Règle 4.4 - Accès à des installations de bien-être à terre

Objet: assurer aux gens de mer qui travaillent à bord d'un navire l'accès à des installations et services à terre afin d'assurer leur santé et leur bien-être

1. 1. Tout Membre veille à ce que les installations de bien-être à terre, s'il en existe, soient aisément accessibles. Il doit aussi promouvoir la mise en place d'installations de bien-être, telles que celles qui sont énumérées dans le code, dans des ports déterminés en vue d'assurer aux gens de mer des navires se trouvant dans ces ports l'accès à des installations et services de bien-être adéquats.

2. Les responsabilités du Membre concernant les installations à terre telles que les installations et services culturels, de bien-être, de loisirs et d'information, sont énoncées dans le code.

Norme

Norme A4.4 - Accès à des installations de bien-être à terre

1. Tout Membre doit exiger que les installations de bien-être existant sur son territoire puissent être utilisées par tous les gens de mer, quels que soient leur nationalité, leur race, leur couleur, leur sexe, leur religion, leurs opinions politiques ou leur origine sociale et quel que soit l'Etat du pavillon du navire à bord duquel ils sont employés ou engagés, ou travaillent. 2. Tout Membre doit promouvoir la mise en place d'installations de bien-être dans les ports appropriés du pays et déterminer, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, quels sont les ports appropriés.

3. Tout Membre doit favoriser la création de conseils du bien-être chargés d'examiner régulièrement les installations et services de bien-être afin de veiller à ce qu'ils soient adaptés eu égard aux changements des besoins des gens de mer résultant de l'évolution de la technique, de l'exploitation ou de toute autre nouveauté dans le secteur des transports maritimes.

Principe directeur

Principe directeur B4.4 - Accès à des installations de bien-être à terre

Principe directeur B4.4.1 - Responsabilités des Membres

1. Tout Membre devrait:

a) prendre des mesures pour que des installations et services de bien-être adéquats soient fournis aux gens de mer dans des ports d'escale déterminés et qu'une protection adéquate leur soit assurée dans l'exercice de leur profession;

b) tenir compte, dans la mise en œuvre de ces mesures, des besoins particuliers des gens de mer en matière de sécurité, de santé et de loisirs, surtout à l'étranger et à leur arrivée

dans des zones de guerre.

2. Les dispositions prises pour le contrôle des installations et services de bien-être devraient prévoir la participation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer intéressés.

3. Tout Membre devrait prendre des mesures visant à accélérer la libre circulation, entre les navires, les organisations centrales d'approvisionnement et les institutions de bien-être, de tout le matériel nécessaire, tel que films, livres, journaux et équipement sportif, à l'usage des gens de mer, tant à bord de leur navire que dans les centres à terre.

4. Les Membres devraient coopérer entre eux en vue de promouvoir le bien-être des gens de mer, en mer et dans les ports. Cette coopération devrait comprendre les mesures suivantes:

a) des consultations entre autorités compétentes en vue d'offrir des installations et services de bien-être aux gens de mer, dans les ports et à bord des navires, ou de les améliorer;

b) des accords sur la mise en commun de ressources et la fourniture conjointe d'installations de bien-être dans les grands ports de façon à éviter les doubles emplois inutiles;

c) l'organisation de compétitions sportives internationales et l'encouragement des gens de mer à participer à des activités sportives; d) l'organisation de séminaires internationaux sur la question du bien-être des gens de mer, en mer et dans les ports.

Principe directeur B4.4.2 - Installations et services de bien-être dans les ports

1. Tout Membre devrait offrir les installations et services de bien-être nécessaires dans des ports appropriés du pays ou veiller à ce qu'ils soient offerts.

2. Les installations et services de bien-être devraient être fournis, conformément aux conditions et à la pratique nationales, par une ou plusieurs des institutions suivantes:

a) les pouvoirs publics;

b) les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressés, en vertu des conventions collectives ou d'autres dispositions arrêtées d'un commun accord; c) des organisations bénévoles.

3. Les installations nécessaires de bien-être et de loisirs devraient être créées ou développées dans les ports. Elles devraient comprendre:

a) des salles de réunion et de détente, selon les besoins;

b) des installations de sport et autres installations de plein air, notamment pour des compétitions; c) des installations pédagogiques;

d) le cas échéant, des installations permettant de pratiquer la religion et d'obtenir des conseils personnels.

4. Ces installations peuvent être fournies en mettant à la disposition des gens de mer, selon leurs besoins, les installations destinées à un usage plus général.

5. Lorsqu'un grand nombre de gens de mer de différentes nationalités ont besoin, dans un

port déterminé, de certaines installations telles qu'hôtels, clubs ou installations sportives, les autorités ou les institutions compétentes de leurs pays d'origine et des Etats du pavillon ainsi que les associations internationales intéressées devraient procéder à des consultations et coopérer entre elles, de même qu'avec les autorités et les organes compétents du pays dans lequel le port est situé, en vue de mettre leurs ressources en commun et d'éviter les doubles emplois inutiles.

6. Il devrait y avoir des hôtels ou foyers adaptés aux besoins des gens de mer, là où cela est nécessaire. Ils devraient offrir des services équivalant à ceux d'un hôtel de bonne classe et devraient, autant que possible, être bien situés et ne pas se trouver à proximité immédiate des installations portuaires. Ces hôtels ou foyers devraient être soumis à un contrôle approprié, les prix devraient être raisonnables et, lorsque cela est nécessaire et réalisable, des dispositions devraient être prises pour permettre de loger les familles des gens de mer.

7. Ces installations devraient être ouvertes à tous les gens de mer sans distinction de nationalité, de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique ou d'origine sociale et quel que soit l'Etat du pavillon du navire à bord duquel ils sont employés ou engagés ou travaillent. Sans contrevenir de quelque manière que ce soit à ce principe, il pourrait être nécessaire, dans certains ports, de prévoir plusieurs types d'installations d'un niveau comparable mais adaptées aux coutumes et aux besoins des différents groupes de gens de mer.

8. Des dispositions devraient être prises pour que, dans la mesure où cela est nécessaire, du personnel qualifié soit employé à plein temps, en plus d'éventuels agents bénévoles, pour la gestion des installations et services de bien-être des gens de mer.

Principe directeur B4.4.3 - Conseils du bien-être

1. Il conviendrait de créer des conseils de bien-être, selon le cas au niveau du port ou au niveau régional ou national. Leurs fonctions devraient être notamment:

a) de s'assurer que les installations de bien-être sont toujours adéquates et de déterminer s'il convient d'en créer d'autres ou de supprimer celles qui sont sous-utilisées;

b) d'aider et de conseiller ceux à qui il incombe de fournir des installations de bien-être et d'assurer une coordination entre eux.

2. Les conseils de bien-être devraient compter parmi leurs membres des représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer, de l'autorité compétente et, le cas échéant, d'organisations bénévoles et d'organismes sociaux.

3. Selon les circonstances, les consuls des Etats maritimes et les représentants locaux des organismes de bien-être étrangers devraient être associés, conformément à la législation nationale, aux travaux des conseils de bien-être portuaires, régionaux ou nationaux.

Principe directeur B4.4.4 - Financement des installations de bien-être

1. Conformément aux conditions et à la pratique nationales, un appui financier aux installations de bien-être dans les ports devrait provenir d'une ou de plusieurs des sources suivantes:

a) subventions publiques;

- b) taxes ou autres droits spéciaux acquittés par les milieux maritimes;
- c) contributions volontaires versées par les armateurs, les gens de mer ou leurs organisations;
- d) contributions volontaires d'autres sources.

2. Lorsque des impôts, taxes et autres droits spéciaux sont prévus afin de financer les services de bien-être, ils ne devraient être employés qu'aux fins pour lesquelles ils sont levés.

Principe directeur B4.4.5 - Diffusion d'informations et mesures de facilitation

1. Les gens de mer devraient recevoir des informations sur tous les moyens à la disposition du public dans les ports d'escale, notamment les moyens de transport, les services de bien-être, les services récréatifs et éducatifs et les lieux de culte, ainsi que sur ceux qui leur sont spécialement destinés.

2. Des moyens de transport adéquats à prix modique devraient être disponibles à tout moment raisonnable lorsque cela est nécessaire pour permettre aux gens de mer de se rendre en ville à partir d'endroits d'accès facile dans la zone portuaire.

3. Les autorités compétentes devraient prendre les mesures nécessaires pour faire connaître aux armateurs ainsi qu'aux gens de mer arrivant dans un port toute loi ou coutume spéciale dont la violation pourrait mettre leur liberté en danger.

4. Les autorités compétentes devraient doter les zones portuaires et les routes d'accès aux ports d'un éclairage suffisant et de panneaux indicateurs et y faire effectuer des patrouilles régulières en vue d'assurer la protection des gens de mer.

Principe directeur B4.4.6 - Gens de mer dans un port étranger

1. En vue de protéger les gens de mer qui se trouvent dans un port étranger, il conviendrait de prendre des mesures tendant à faciliter:

- a) l'accès au consul de l'Etat dont ils sont ressortissants ou de l'Etat où ils résident;
- b) une coopération efficace entre les consuls et les autorités locales ou nationales.

2. Le cas des gens de mer incarcérés ou consignés dans un port étranger doit être traité rapidement, conformément à la procédure légale, et les intéressés doivent bénéficier de la protection consulaire appropriée.

3. Lorsqu'un marin est incarcéré ou consigné, pour quelque raison que ce soit, sur le territoire d'un Membre, l'autorité compétente devrait, si le marin le demande, en informer immédiatement l'Etat du pavillon ainsi que l'Etat dont le marin est ressortissant. L'autorité compétente devrait rapidement informer le marin de son droit de présenter une telle demande. L'Etat dont le marin est ressortissant devrait informer rapidement la famille du marin. L'autorité compétente devrait autoriser les agents consulaires de ces Etats à voir immédiatement le marin et à lui rendre visite régulièrement par la suite aussi longtemps qu'il sera incarcéré.

4. Tout Membre devrait, chaque fois que cela est nécessaire, prendre des mesures pour

protéger les gens de mer des agressions et autres actes illégaux lorsque le navire se trouve dans ses eaux territoriales et en particulier aux abords des ports.

5. Les responsables dans les ports et à bord des navires devraient faire tout leur possible pour permettre aux gens de mer d'aller à terre au plus tôt après l'arrivée du navire au port.

Règle

Règle 4.5 - Sécurité sociale

Objet: assurer l'adoption de mesures visant à faire bénéficier les gens de mer de la sécurité sociale

1. Tout Membre veille à ce que tous les gens de mer et, dans la mesure prévue par sa législation nationale, les personnes à leur charge bénéficient d'une protection de sécurité sociale conforme au code, sans préjudice, toutefois, des conditions plus favorables prévues au paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution.

2. Tout Membre s'engage à prendre des mesures, en fonction de sa situation nationale, à titre individuel comme dans le cadre de la coopération internationale, pour atteindre progressivement une protection de sécurité sociale complète pour les gens de mer.

3. Tout Membre veille à ce que les gens de mer qui sont soumis à sa législation en matière de sécurité sociale et, dans la mesure prévue par sa législation nationale, les personnes à leur charge soient admis à bénéficier d'une protection de sécurité sociale qui ne soit pas moins favorable que celle dont jouissent les travailleurs employés à terre.

Norme

Norme A4.5 - Sécurité sociale

1. Les branches à prendre en considération pour atteindre progressivement la protection complète de sécurité sociale prévue à la règle 4.5 sont les soins médicaux,

les indemnités de maladie, les prestations de chômage, les prestations de vieillesse, les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les prestations familiales, les prestations de maternité, les prestations d'invalidité et les prestations de survivants, qui complètent la protection prévue par les règles 4.1, concernant les soins médicaux, et 4.2, concernant la responsabilité des armateurs, ainsi que par d'autres titres de la présente convention.

2. Lors de la ratification, la protection assurée par tout Membre conformément au paragraphe 1 de la règle 4.5 doit inclure au moins trois des neuf branches énumérées au paragraphe 1 de la présente norme.

3. Tout Membre prend des mesures, en fonction de sa situation nationale, pour assurer la protection de sécurité sociale complémentaire prévue au paragraphe 1 de la présente norme à tous les gens de mer résidant habituellement sur son territoire. Cette responsabilité peut être mise en œuvre, par exemple, au moyen d'accords bilatéraux ou multilatéraux en la matière ou de systèmes fondés sur des cotisations. La protection ainsi garantie ne doit pas être moins favorable que celle dont jouissent les personnes travaillant à terre qui résident sur le territoire du Membre en question.

4. Nonobstant l'attribution des responsabilités indiquée au paragraphe 3 de la présente norme, les Membres peuvent établir, par des accords bilatéraux ou multilatéraux, ou par des dispositions adoptées dans le cadre des organisations régionales d'intégration économique, d'autres règles relatives à la législation de la sécurité sociale applicable aux gens de mer.

5. Les responsabilités de tout Membre concernant les gens de mer à bord des navires qui battent son pavillon comprennent celles qui sont prévues par les règles 4.1 et 4.2 et par les dispositions correspondantes du code ainsi que celles qui sont inhérentes à ses obligations générales en vertu du droit international.

6. Tout Membre doit examiner les diverses modalités selon lesquelles, en l'absence d'une couverture suffisante dans les branches mentionnées au paragraphe 1 de la présente norme, des prestations comparables seront offertes aux gens de mer, conformément à la législation et à la pratique nationales.

7. La protection visée au paragraphe 1 de la règle 4.5 peut, selon le cas, être prévue par la législation, des régimes privés, des conventions collectives ou une combinaison de ces moyens.

8. Dans la mesure compatible avec leur législation et leur pratique nationales, les Membres coopèrent, par voie d'accord bilatéraux ou multilatéraux ou d'autres arrangements, pour garantir le maintien des droits relatifs à la sécurité sociale, qu'ils soient assurés par des systèmes contributifs ou non contributifs, acquis ou en cours d'acquisition par les gens de mer, indépendamment de leur lieu de résidence.

9. Tout Membre définit des procédures équitables et efficaces pour le règlement des différends.

10. Tout Membre, lors de la ratification, précise les branches pour lesquelles la protection est assurée, conformément au paragraphe 2 de la présente norme. Lorsqu'il assurera par la suite la couverture d'une ou de plusieurs des autres branches énumérées au paragraphe 1 de la présente norme, il en informera le Directeur général du Bureau international du Travail, lequel tiendra un registre de ces avis, qu'il mettra à la disposition de toutes les parties intéressées.

11. Les rapports soumis au Bureau international du Travail en vertu de l'article 22 de la Constitution doivent également contenir des informations sur les mesures prises conformément au paragraphe 2 de la règle 4.5 pour étendre la protection à d'autres branches.

Principe directeur

Principe directeur B4.5 - Sécurité sociale

1. La protection assurée lors de la ratification, conformément au paragraphe 2 de la norme A4.5, devrait porter au minimum sur les soins médicaux, les indemnités de maladie et les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

2. Dans les cas mentionnés au paragraphe 6 de la norme A4.5, des prestations comparables pourront être fournies par voie d'assurance, d'accords bilatéraux ou multilatéraux ou d'autres moyens appropriés, en tenant compte des dispositions des conventions collectives applicables. Lorsque de telles mesures sont adoptées, les gens de mer auxquels elles s'appliquent devraient être informés des modalités selon lesquelles la protection assurée par

les diverses branches de la sécurité sociale sera fournie.

3. Lorsque les gens de mer relèvent de plus d'une législation nationale en matière de sécurité sociale, les Membres concernés devraient coopérer en vue de déterminer par accord mutuel celle des législations qui s'appliquera, en tenant compte de facteurs comme le type et le niveau de protection plus favorables aux gens de mer intéressés, ainsi que la préférence de ceux-ci.

4. Les procédures à définir en vertu du paragraphe 9 de la norme A4.5 devraient être conçues de manière à couvrir tous les différends relatifs aux réclamations des gens de mer intéressés, quelle que soit la manière dont la couverture est assurée.

5. Tout Membre ayant des gens de mer nationaux ou des gens de mer non nationaux, ou les deux, employés à bord des navires battant son pavillon devrait offrir la protection de sécurité sociale prévue par la présente convention, telle qu'applicable, et devrait réexaminer périodiquement les branches de la protection de sécurité sociale visée au paragraphe 1 de la norme A4.5 en vue d'identifier toute autre branche utile aux gens de mer concernés.

6. Le contrat d'engagement maritime devrait préciser les modalités selon lesquelles la protection des différentes branches de la sécurité sociale sera assurée à l'intéressé par l'armateur et contenir toute autre information utile dont dispose celui-ci, comme les déductions obligatoires du salaire du marin et les cotisations de l'armateur qui peuvent être exigées, conformément aux prescriptions des organismes autorisés spécifiés dans le cadre des régimes nationaux de sécurité sociale applicables.

7. Lorsqu'il exerce effectivement sa juridiction dans le domaine des questions sociales, le Membre dont le navire bat pavillon devrait s'assurer que les obligations des armateurs en matière de protection de sécurité sociale sont respectées, notamment en ce qui concerne le versement des cotisations aux régimes de sécurité sociale.

Titre 5. Conformité et mise en application des dispositions

1. Les règles qui figurent sous ce titre précisent la responsabilité de tout Membre quant au plein respect et à l'application des principes et droits définis dans les articles de la présente convention ainsi que des obligations spécifiques mentionnées sous ses titres 1, 2, 3 et 4.

2. Les paragraphes 3 et 4 de l'article VI, qui autorisent la mise en œuvre des dispositions de la partie A du code par des dispositions équivalentes dans l'ensemble, ne s'appliquent pas à la partie A du code relevant du présent titre.

3. Conformément au paragraphe 2 de l'article VI, tout Membre doit s'acquitter des responsabilités qui lui incombent en application des règles de la manière indiquée dans les normes correspondantes de la partie A du code en tenant dûment compte des principes directeurs correspondants de la partie B du code.

4. Les dispositions du présent titre sont mises en œuvre en tenant compte du fait que les gens de mer et les armateurs, comme toute autre personne, sont égaux devant la loi et ont droit à une protection juridique égale; ils ont accès sans faire l'objet de discrimination aux cours, tribunaux ou autres mécanismes de règlement des différends. Les dispositions du présent titre ne portent pas attribution de compétence matérielle ou territoriale.

Règle

Règle 5.1 - Responsabilités de l'Etat du pavillon

Objet: assurer que tout Membre s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente convention à l'égard des navires qui battent son pavillon

Règle 5.1.1 - Principes généraux

1. Il incombe à tout Membre de veiller à ce que ses obligations en vertu de la présente convention soient mises en œuvre à bord des navires battant son pavillon.
2. Tout Membre établit un système efficace d'inspection et de certification des conditions du travail maritime, conformément aux règles 5.1.3 et 5.1.4, en vue d'assurer que les conditions de travail et de vie des gens de mer sont et demeurent conformes aux normes de la présente convention à bord des navires battant son pavillon.
3. Aux fins de l'instauration d'un système efficace d'inspection et de certification des conditions du travail maritime, un Membre peut, le cas échéant, habiliter des institutions publiques ou d'autres organismes, y compris ceux d'un autre Membre, si celui-ci y consent, dont il reconnaît la compétence et l'indépendance pour réaliser des inspections ou délivrer des certificats, ou les deux. Dans tous les cas, le Membre conserve la pleine responsabilité de l'inspection et de la certification des conditions de travail et de vie des gens de mer intéressés à bord des navires battant son pavillon.
4. Le certificat de travail maritime, complété par une déclaration de conformité du travail maritime, atteste, sauf preuve contraire, que le navire a été dûment inspecté par l'Etat du pavillon et que les prescriptions de la présente convention concernant les conditions de travail et de vie des gens de mer ont été suivies dans la mesure certifiée.
5. Des informations sur le système mentionné au paragraphe 2 de la présente règle, y compris la méthode utilisée pour évaluer son efficacité, doivent figurer dans les rapports soumis par le Membre au Bureau international du Travail en vertu de l'article 22 de la Constitution.

Norme

Norme A5.1.1 - Principes généraux

1. Tout Membre définit des objectifs et des normes précis pour l'administration de ses systèmes d'inspection et de certification, ainsi que des procédures générales appropriées pour évaluer dans quelle mesure ces objectifs sont atteints et ces normes respectées.
2. Tout Membre exige qu'un exemplaire de la présente convention soit tenu à disposition à bord de tous les navires battant son pavillon.

Principe directeur

Principe directeur B5.1.1 - Principes généraux

1. L'autorité compétente devrait prendre les dispositions nécessaires pour favoriser une coopération efficace entre les institutions publiques et les autres organismes auxquels se réfèrent les règles 5.1.1 et 5.1.2 et qui sont intéressés par les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord des navires.

2. En vue d'assurer plus efficacement la coopération entre les inspecteurs et les armateurs, les gens de mer et leurs organisations respectives, et afin de maintenir ou d'améliorer les conditions de travail et de vie des gens de mer, l'autorité compétente devrait consulter à intervalles réguliers les représentants des dites organisations quant aux meilleurs moyens d'atteindre ces objectifs. Les modalités de ces consultations devraient être déterminées par l'autorité compétente après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer.

Règle

Règle 5.1.2 - Habilitation des organismes reconnus

1. L'autorité compétente doit avoir établi que les institutions publiques ou autres organismes mentionnés au paragraphe 3 de la règle 5.1.1 (les «organismes reconnus»), sont conformes aux prescriptions du code quant à leur compétence et à leur indépendance. Les fonctions d'inspection ou de certification que les organismes reconnus pourront être autorisés à assurer doivent relever des activités pour lesquelles le code dit expressément qu'elles seront réalisées par l'autorité compétente ou un organisme reconnu.

2. Les rapports mentionnés au paragraphe 5 de la règle 5.1.1 doivent contenir des informations relatives à tout organisme reconnu, à la portée des pouvoirs qui lui sont conférés et aux dispositions prises par le Membre pour assurer que les activités autorisées sont menées à bien de façon complète et efficace.

Norme

Norme A5.1.2 - Habilitation des organismes reconnus

1. Aux fins de l'habilitation visée au paragraphe 1 de la règle 5.1.2, l'autorité compétente doit examiner la compétence et l'indépendance de l'organisme intéressé et établir que celui-ci a démontré que, dans la mesure nécessaire à l'exercice des activités visées par l'habilitation:

a) il possède l'expertise correspondant aux aspects pertinents de la présente convention ainsi qu'une connaissance suffisante de l'exploitation des navires, y compris les conditions minimales requises pour le travail à bord d'un navire, les conditions d'emploi, le logement et les loisirs, l'alimentation et le service de table, la prévention des accidents, la protection de la santé, les soins médicaux, le bien-être et la protection en matière de sécurité sociale;

b) il est en mesure de maintenir et d'actualiser les compétences de son personnel;

c) il a une connaissance suffisante des prescriptions de la présente convention ainsi que de la législation nationale applicable et des instruments internationaux pertinents;

d) sa taille, sa structure, son expérience et ses moyens correspondent au type et à la portée de l'habilitation.

2. Toute habilitation accordée en matière d'inspection doit au moins autoriser l'organisme reconnu à exiger la correction des défauts qu'il aura constatés quant aux conditions de travail et de vie des gens de mer et à effectuer des inspections dans ce domaine si l'Etat du port le lui demande.

3. Tout Membre doit établir:

a) un système propre à assurer l'adéquation des tâches réalisées par les organismes

reconnus, y compris des informations sur l'ensemble des dispositions applicables de la législation nationale et des instruments internationaux pertinents;

b) des procédures de communication avec ces organismes et de contrôle de leur action.

4. Tout Membre fournit au Bureau international du Travail la liste des organismes reconnus qu'il a habilités à agir en son nom et doit tenir cette liste à jour. La liste doit indiquer les fonctions que les organismes reconnus sont habilités à assumer. Le Bureau tiendra cette liste à la disposition du public.

Principe directeur

Principe directeur B5.1.2 - Habilitation des organismes reconnus

1. L'organisme demandant à être reconnu devrait démontrer qu'il a la compétence et la capacité nécessaires, sur le plan technique et administratif et en matière de gestion, pour assurer la prestation d'un service de qualité dans les délais prescrits.

2. Aux fins de l'évaluation des moyens dont dispose un organisme donné, l'autorité compétente devrait vérifier que celui-ci:

a) dispose d'un personnel technique, de gestion et d'appui adéquat;

b) dispose, pour fournir les services requis, de professionnels qualifiés en nombre suffisant et répartis de sorte à assurer une couverture géographique satisfaisante;

c) a démontré sa capacité à fournir des services de qualité dans les délais prescrits;

d) est indépendant et capable de rendre compte de son action.

3. L'autorité compétente devrait conclure un accord écrit avec tout organisme qu'elle reconnaît en vue d'une habilitation. Cet accord devrait notamment porter sur les aspects suivants:

a) champ d'application;

b) objet;

c) conditions générales;

d) exécution des fonctions visées par l'habilitation;

e) base juridique des fonctions visées par l'habilitation;

f) communication de rapports à l'autorité compétente;

g) notification de l'habilitation par l'autorité compétente à l'organisme reconnu;

h) contrôle par l'autorité compétente des activités déléguées à l'organisme reconnu.

4. Tout Membre devrait exiger des organismes reconnus qu'ils élaborent un système pour la qualification du personnel employé comme inspecteurs de sorte à assurer la mise à jour régulière de leurs connaissances et compétences.

5. Tout Membre devrait exiger des organismes reconnus qu'ils tiennent des registres de leurs services de sorte à pouvoir établir qu'ils ont agi conformément aux normes applicables pour les aspects couverts par ces services.

6. Lors de l'élaboration des procédures de contrôle mentionnées au paragraphe 3 b) de la norme A5.1.2, tout Membre devrait tenir compte des Directives pour l'habilitation des

organismes agissant au nom de l'administration adoptées dans le cadre de l'Organisation maritime internationale.

Règle

Règle 5.1.3 - Certificat de travail maritime et déclaration de conformité du travail maritime

1. La présente règle s'applique aux navires:

a) d'une jauge brute égale ou supérieure à 500, effectuant des voyages internationaux;

b) d'une jauge brute égale ou supérieure à 500, battant le pavillon d'un Membre et opérant à partir d'un port ou entre deux ports d'un autre pays.

Aux fins de la présente règle, «voyage international» désigne un voyage d'un pays à un port d'un autre pays.

2. La présente règle s'applique également à tout navire qui bat le pavillon d'un Membre et qui n'est pas couvert par le paragraphe 1 de la présente règle, sur demande de l'armateur au Membre concerné.

3. Tout Membre doit exiger des navires battant son pavillon qu'ils conservent et tiennent à jour un certificat de travail maritime certifiant que les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord, y compris les mesures visant à assurer la conformité continue des dispositions adoptées qui doivent être mentionnées dans la déclaration de conformité du travail maritime dont il est question au paragraphe 4 de la présente règle, ont fait l'objet d'une inspection et répondent aux prescriptions de la législation nationale ou autres dispositions visant l'application de la présente convention.

4. Tout Membre doit exiger des navires battant son pavillon qu'ils conservent et tiennent à jour une déclaration de conformité du travail maritime mentionnant les prescriptions nationales visant l'application de la présente convention en ce qui concerne les conditions de travail et de vie des gens de mer et énonçant les mesures adoptées par l'armateur pour assurer le respect de ces prescriptions sur le navire ou les navires concernés.

5. Le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime doivent être conformes au modèle prescrit par le code.

6. Lorsque l'autorité compétente du Membre ou un organisme reconnu dûment habilité à cet effet a vérifié par une inspection qu'un navire battant le pavillon du Membre respecte ou continue de respecter les normes de la présente convention, elle doit délivrer ou renouveler le certificat de travail maritime correspondant, et le consigner dans un fichier accessible au public.

7. Des prescriptions détaillées concernant le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime, y compris une liste des points devant faire l'objet d'une inspection et être approuvés, sont énoncées dans la partie A du code.

Norme

Norme A5.1.3 - Certificat de travail maritime et déclaration de conformité du travail maritime

1. Le certificat de travail maritime est délivré au navire, pour une durée n'excédant pas cinq

ans, par l'autorité compétente ou par un organisme reconnu dûment habilité à cet effet. La liste des points qui doivent être inspectés et jugés conformes à la législation nationale ou autres dispositions visant l'application des prescriptions de la présente convention pour ce qui touche aux conditions de travail et de vie des gens de mer à bord avant qu'un certificat de travail maritime puisse être délivré figure à l'annexe A5-I.

2. La validité du certificat de travail maritime est subordonnée à la réalisation d'une inspection intermédiaire, effectuée par l'autorité compétente ou par un organisme reconnu dûment habilité à cet effet, qui a pour objet de vérifier que les prescriptions nationales visant l'application de la présente convention sont toujours respectées. Si une seule inspection intermédiaire est effectuée alors que le certificat a une durée de validité de cinq ans, cette inspection doit avoir lieu entre le deuxième et le troisième anniversaire de la date d'établissement du certificat. La date anniversaire s'entend du jour et du mois de chaque année qui correspondent à la date d'expiration du certificat de travail maritime. L'inspection intermédiaire doit être tout aussi étendue et approfondie que les inspections effectuées en vue du renouvellement du certificat. Le certificat sera visé à l'issue d'une inspection intermédiaire favorable.

3. Nonobstant le paragraphe 1 de la présente norme, lorsque l'inspection effectuée aux fins d'un renouvellement a eu lieu dans les trois mois précédant l'échéance du certificat en cours, le nouveau certificat de travail maritime est valide à partir de la date à laquelle l'inspection en question a été effectuée, pour une durée n'excédant pas cinq ans à partir de la date d'échéance du certificat en cours.

4. Lorsque l'inspection effectuée aux fins d'un renouvellement a eu lieu plus de trois mois avant la date d'échéance du certificat en cours, le nouveau certificat de travail maritime est valide pour une durée n'excédant pas cinq ans à partir de la date à laquelle l'inspection en question a eu lieu.

5. Le certificat de travail maritime peut être délivré à titre provisoire:

a) aux nouveaux navires, à la livraison;

b) lorsqu'un navire change de pavillon;

c) lorsqu'un armateur prend à son compte l'exploitation d'un navire qui est nouveau pour cet armateur.

6. Un certificat de travail maritime ne peut être délivré à titre provisoire que pour une durée n'excédant pas six mois par l'autorité compétente ou un organisme reconnu dûment habilité à cet effet.

7. Un certificat de travail maritime provisoire n'est délivré qu'une fois qu'il a été établi que:

a) le navire a été inspecté, dans la mesure où cela est raisonnablement possible, au regard des prescriptions énumérées à l'annexe A5-I, en tenant compte de la vérification des éléments visés aux alinéas b), c) et d) du présent paragraphe;

b) l'armateur a démontré à l'autorité compétente ou à l'organisme reconnu que des procédures adéquates sont mises en œuvre à bord en vue d'assurer le respect des dispositions de la présente convention;

c) le capitaine connaît les prescriptions de la présente convention et les obligations en

matière de mise en œuvre;

d) les informations requises ont été présentées à l'autorité compétente ou à l'organisme reconnu en vue de l'établissement d'une déclaration de conformité du travail maritime.

8. La délivrance du certificat de travail maritime à durée de validité ordinaire est subordonnée à la réalisation, avant la date d'échéance du certificat provisoire, d'une inspection complète telle que prévue au paragraphe 1 de la présente norme. Aucun nouveau certificat provisoire ne sera délivré après la période initiale de six mois mentionnée au paragraphe 6 de la présente norme. La délivrance d'une déclaration de conformité du travail maritime n'est pas requise pendant la durée de validité du certificat provisoire.

9. Le certificat de travail maritime, le certificat de travail maritime provisoire et la déclaration de conformité du travail maritime seront établis conformément aux modèles présentés à l'annexe A5-II.

10. La déclaration de conformité du travail maritime sera annexée au certificat de travail maritime. Elle comprend deux parties:

a) la partie I est établie par l'autorité compétente, qui:

i) indique la liste des points qui doivent être inspectés en application du paragraphe 1 de la présente norme;

ii) indique les prescriptions nationales donnant effet aux dispositions pertinentes de la présente convention en renvoyant aux dispositions applicables de la législation nationale et en donnant, dans la mesure nécessaire, des informations concises sur les points importants des prescriptions nationales;

iii) fait référence aux prescriptions de la législation nationale relatives à certaines catégories de navires;

iv) mentionne toute disposition équivalente dans l'ensemble adoptée en vertu du paragraphe 3 de l'article VI; v) indique clairement toute dérogation octroyée par l'autorité compétente en vertu du titre 3;

b) la partie II est établie par l'armateur et énonce les mesures adoptées pour assurer une conformité continue avec les prescriptions nationales entre deux inspections ainsi que les mesures proposées pour assurer une amélioration continue.

L'autorité compétente ou l'organisme reconnu dûment habilité à cet effet certifie la partie II et délivre la déclaration de conformité du travail maritime.

11. Le résultat de toutes les inspections ou autres vérifications effectuées ultérieurement sur le navire et tous défauts importants relevés au cours de ces vérifications sont consignés, de même que la date du constat qu'il a été remédié aux défauts. Ces informations, accompagnées d'une traduction en anglais lorsqu'elles ne sont pas consignées dans cette langue, sont soit transcrites sur la déclaration de conformité du travail maritime, soit annexées à ce document, soit tenues à la disposition des gens de mer, des inspecteurs de l'Etat du pavillon, des fonctionnaires autorisés de l'Etat du port et des représentants des armateurs et des gens de mer par d'autres moyens, conformément à la législation nationale.

12. Un exemplaire valide et à jour du certificat de travail maritime et de la déclaration de

conformité du travail maritime, et leur traduction en anglais lorsque l'original n'est pas dans cette langue, doit être conservé à bord et une copie doit être affichée bien en vue à un endroit accessible aux gens de mer. Copie de ces documents est communiquée aux gens de mer, inspecteurs de l'Etat du pavillon, fonctionnaires autorisés de l'Etat du port ou représentants des armateurs et des gens de mer qui en feront la demande, conformément à la législation nationale.

13. L'obligation relative à la production d'une traduction en anglais, mentionnée aux paragraphes 11 et 12 de la présente norme, ne concerne pas un navire n'effectuant pas un voyage international.

14. Tout certificat établi en application des paragraphes 1 ou 5 de la présente norme perd sa validité:

a) si les inspections prescrites ne sont pas effectuées dans les délais fixés au paragraphe 2 de la présente norme;

b) si le certificat n'est pas visé conformément au paragraphe 2 de la présente norme;

c) s'il y a changement du pavillon du navire;

d) lorsqu'un armateur cesse d'assumer la responsabilité de l'exploitation d'un navire;

e) lorsque des modifications importantes ont été apportées à la structure ou aux équipements visés au titre 3.

15. Dans le cas mentionné au paragraphe 14 c), d) ou e) de la présente norme, le nouveau certificat n'est délivré que si l'autorité compétente ou l'organisme reconnu qui le délivre est pleinement convaincu que le navire est conforme aux prescriptions de la présente norme.

16. Un certificat de travail maritime est retiré par l'autorité compétente ou l'organisme reconnu dûment habilité à cet effet par l'Etat du pavillon s'il est avéré que le navire en question ne respecte pas les prescriptions de la présente convention et qu'aucune mesure corrective prescrite n'a été prise.

17. Lorsqu'un retrait de certificat de travail maritime est envisagé conformément au paragraphe 16 de la présente norme, l'autorité compétente ou l'organisme reconnu tient compte de la gravité ou de la fréquence des manquements.

Principe directeur

Principe directeur B5.1.3 - Certificat de travail maritime et déclaration de conformité du travail maritime

1. L'énoncé des prescriptions nationales figurant dans la partie I de la déclaration de conformité du travail maritime devrait inclure ou être accompagné de références aux dispositions législatives régissant les conditions de travail et de vie des gens de mer pour chacune des prescriptions énumérées à l'annexe A5-I. Lorsque la législation nationale reprend précisément les prescriptions énoncées dans la présente convention, il suffira d'y faire référence. Lorsqu'une disposition de la présente convention est mise en œuvre par des dispositions équivalentes dans l'ensemble, conformément au paragraphe 3 de l'article VI, elle devrait être identifiée et une explication concise devrait être fournie. Lorsqu'une dérogation est octroyée par l'autorité compétente en vertu du titre 3, la disposition ou les

dispositions en question devraient être clairement indiquées.

2. Les mesures mentionnées dans la partie II de la déclaration de conformité du travail maritime, établie par l'armateur, devraient notamment indiquer en quelles occasions la conformité continue avec certaines prescriptions nationales sera vérifiée, les personnes devant procéder à la vérification, les registres devant être tenus ainsi que les procédures devant être suivies si un défaut de conformité est constaté. La partie II peut se présenter sous des formes diverses. Elle pourra renvoyer à une documentation plus générale portant sur les politiques et procédures relatives à d'autres aspects du secteur maritime, comme les documents requis par le Code international de la gestion de la sécurité (Code ISM) ou les informations requises en application de la règle 5 du chapitre XI-1 de la Convention SOLAS, qui porte sur la fiche synoptique continue des navires.

3. Les mesures pour assurer une conformité continue devraient se référer notamment aux prescriptions internationales générales faisant obligation à l'armateur et au capitaine de se tenir informés des derniers progrès réalisés en matière technologique et scientifique en ce qui concerne l'aménagement des lieux de travail, compte tenu des dangers inhérents au travail des gens de mer, et d'informer en conséquence les représentants des gens de mer, garantissant ainsi un meilleur niveau de protection des conditions de travail et de vie des gens de mer à bord.

4. Il importe par-dessus tout que la déclaration de conformité du travail maritime soit libellée en termes clairs choisis en vue d'aider tous les intéressés, notamment les inspecteurs de l'Etat du pavillon, les fonctionnaires autorisés de l'Etat du port et les gens de mer, à vérifier que les prescriptions sont bien mises en œuvre.

5. L'annexe B5-I présente un exemple des informations pouvant figurer dans la déclaration de conformité du travail maritime.

6. Lorsqu'un navire change de pavillon comme indiqué au paragraphe 14 c) de la norme A5.1.3 et que les deux Etats concernés ont ratifié la présente convention, l'Etat dont le navire était autorisé à battre pavillon précédemment devrait, dans les meilleurs délais, communiquer à l'autorité compétente de l'autre Membre copie du certificat de travail maritime et de la déclaration de conformité du travail maritime conservés à bord du navire avant le changement de pavillon et, le cas échéant, copie des rapports d'inspection pertinents si l'autorité compétente en fait la demande dans les trois mois suivant la date du changement du pavillon.

Règle

Règle 5.1.4 - Inspection et mise en application

1. Tout Membre vérifie, par un système efficace et coordonné d'inspections périodiques, de surveillance et d'autres mesures de contrôle, que les navires qui battent son pavillon respectent les prescriptions de la présente convention telles qu'elles sont mises en œuvre par la législation nationale.

2. La partie A du code contient des prescriptions détaillées au sujet du système d'inspection et de mise en application mentionné au paragraphe 1 de la présente règle.

Norme

Norme A5.1.4 - Inspection et mise en application

1. Tout Membre dispose d'un système d'inspection des conditions faites aux gens de mer à bord des navires battant son pavillon, notamment pour vérifier que les mesures relatives aux conditions de travail et de vie énoncées dans la déclaration de conformité du travail maritime, le cas échéant, sont suivies et que les prescriptions de la présente convention sont respectées.

2. L'autorité compétente désigne des inspecteurs qualifiés en nombre suffisant pour assumer les responsabilités qui lui incombent en application du paragraphe 1 de la présente norme. Lorsque des organismes reconnus sont habilités à mener à bien des inspections, le Membre exige que les personnes affectées à cette activité disposent des qualifications requises à cet effet et donne aux intéressés l'autorité juridique nécessaire pour exercer leurs fonctions.

3. Les dispositions nécessaires sont prises pour assurer que les inspecteurs ont la formation, les compétences, les attributions, les pouvoirs, le statut et l'indépendance nécessaires ou souhaitables pour pouvoir effectuer la vérification et assurer la conformité visées au paragraphe 1 de la présente norme.

4. Les inspections sont effectuées à des intervalles conformes aux prescriptions de la norme A5.1.3, le cas échéant. Ces intervalles ne doivent en aucun cas excéder trois ans.

5. Si un Membre reçoit une plainte qui ne lui apparaît pas manifestement infondée ou acquiert la preuve qu'un navire battant son pavillon ne se conforme pas aux prescriptions de la présente convention ou qu'il y a de sérieux manquements dans l'application des mesures énoncées dans la déclaration de conformité du travail maritime, il prend les dispositions nécessaires pour enquêter sur la question et s'assurer que des mesures sont prises pour remédier aux manquements constatés.

6. Tout Membre formule des règles adaptées et en assure l'application effective en vue de garantir aux inspecteurs un statut et des conditions de service propres à les rendre indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

7. Les inspecteurs, ayant reçu des instructions claires quant aux tâches à accomplir et munis des pouvoirs appropriés, sont autorisés:

a) à monter à bord des navires battant le pavillon du Membre;

b) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes qu'ils jugent nécessaires pour s'assurer que les normes sont strictement respectées;

c) à exiger qu'il soit remédié à tout manquement et à interdire à un navire de quitter le port jusqu'à ce que les mesures nécessaires aient été prises lorsqu'ils ont des raisons de croire que les manquements constituent une infraction grave aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer, ou représentent un grave danger pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer.

8. Toute mesure prise en vertu du paragraphe 7 c) de la présente norme doit pouvoir faire l'objet d'un recours devant l'autorité judiciaire ou administrative.

9. Les inspecteurs ont la faculté de donner des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites lorsqu'il n'y a pas une infraction manifeste aux prescriptions de la présente convention qui met en danger la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer

concernés et qu'il n'existe pas d'antécédents d'infractions analogues.

10. Les inspecteurs tiennent confidentielle la source de toute plainte ou réclamation alléguant qu'il existe un danger ou des manquements de nature à compromettre les conditions de travail et de vie des gens de mer, ou qu'il y a violation des dispositions législatives, et s'abstiennent de révéler à l'armateur ou à son représentant ou à l'exploitant du navire qu'il a été procédé à une inspection à la suite d'une telle plainte ou réclamation.

11. Les inspecteurs ne doivent pas se voir confier des tâches en nombre ou d'une nature tels qu'elles soient susceptibles de nuire à une inspection efficace ou de porter préjudice à leur autorité ou à leur impartialité vis-à-vis des armateurs, des gens de mer ou de toute autre partie intéressée. Les inspecteurs doivent notamment:

a) avoir l'interdiction de posséder un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les activités qu'ils sont appelés à contrôler;

b) être tenus, sous peine de sanctions ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne pas révéler, même après avoir cessé leurs fonctions, les secrets commerciaux ou les procédés d'exploitation confidentiels ou les informations de nature personnelle dont ils pourraient avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

12. Les inspecteurs, pour toute inspection effectuée, soumettent un rapport à l'autorité compétente. Une copie de ce rapport, en langue anglaise ou dans la langue de travail du navire, est remise au capitaine et une autre est affichée sur le tableau d'affichage du navire pour l'information des gens de mer et communiquée à leurs représentants, sur demande.

13. L'autorité compétente tient des registres des inspections des conditions faites aux gens de mer à bord des navires battant le pavillon du Membre dont elle relève. Elle publie un rapport annuel sur les activités d'inspection dans un délai raisonnable ne dépassant pas six mois à partir de la fin de l'année.

14. Dans le cas d'une enquête faisant suite à un incident majeur, le rapport est soumis à l'autorité compétente dès que possible et au plus tard un mois après la conclusion de l'enquête.

15. Lorsqu'il est procédé à une inspection ou lorsque des mesures sont prises conformément aux dispositions de la présente norme, tous les efforts raisonnables sont faits pour éviter que le navire ne soit indûment retenu ou retardé.

16. Des indemnités sont versées conformément à la législation nationale pour tout préjudice ou perte résultant de l'exercice illicite des pouvoirs des inspecteurs. La charge de la preuve incombe dans chaque cas au plaignant.

17. Des sanctions appropriées et d'autres mesures correctives sont prévues et effectivement appliquées par tout Membre en cas d'infraction aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer, et d'entrave à l'exercice des fonctions des inspecteurs.

Principe directeur

Principe directeur B5.1.4 - Inspection et mise en application

1. L'autorité compétente et tout autre service ou autorité responsable de tout ou partie de l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer devraient disposer des

ressources nécessaires pour pouvoir remplir leurs fonctions. En particulier:

a) tout Membre devrait prendre les mesures nécessaires pour que les inspecteurs puissent disposer, en tant que de besoin, de l'assistance d'experts et de techniciens dûment qualifiés dans l'accomplissement de leur travail;

b) les inspecteurs devraient disposer de locaux convenablement situés ainsi que de moyens matériels et de transport adéquats pour pouvoir s'acquitter de manière efficace de leurs tâches.

2. L'autorité compétente devrait élaborer une politique en matière de conformité et de mise en application en vue de garantir une certaine cohérence et de guider les activités d'inspection et de mise en application relatives à la présente convention. L'énoncé de cette politique devrait être communiqué à tous les inspecteurs et aux représentants de la loi concernés et tenu à la disposition du public ainsi que des armateurs et des gens de mer.

3. L'autorité compétente devrait instituer des procédures simples lui permettant d'être saisie de façon confidentielle de toute information relative à des infractions éventuelles aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer, soumise par les gens de mer directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants et faire en sorte que les inspecteurs puissent enquêter sans délai à ce sujet, y compris:

a) en habilitant le capitaine, les gens de mer ou les représentants de ces derniers à demander une inspection lorsqu'ils le jugent nécessaire;

b) en fournissant aux armateurs et aux gens de mer ainsi qu'aux organisations intéressées des informations et conseils techniques au sujet des moyens les plus efficaces de donner effet aux prescriptions de la présente convention et d'œuvrer à une amélioration continue des conditions faites aux gens de mer à bord des navires.

4. Les inspecteurs devraient être pleinement formés et suffisamment nombreux pour pouvoir s'acquitter efficacement de leurs tâches compte dûment tenu des éléments suivants:

a) l'importance des tâches leur incombant, en particulier le nombre, la nature et la taille des navires soumis à l'inspection ainsi que le nombre et la complexité des dispositions légales à appliquer;

b) les ressources mises à la disposition des inspecteurs;

c) les conditions pratiques dans lesquelles l'inspection doit être effectuée pour être efficace.

5. Sous réserve des conditions établies par la législation nationale pour le recrutement dans le service public, les inspecteurs devraient posséder des qualifications et une formation adéquate pour exercer leurs fonctions et, autant que possible, avoir une formation maritime ou une expérience de marin. Ils devraient posséder une connaissance adéquate des conditions de travail et de vie des gens de mer ainsi que de la langue anglaise.

6. Des mesures devraient être prises pour assurer aux inspecteurs un perfectionnement approprié en cours d'emploi.

7. Tous les inspecteurs devraient connaître précisément les circonstances dans lesquelles il y a lieu de procéder à une inspection, l'étendue de l'inspection à effectuer dans les

différentes circonstances visées et la méthode générale d'inspection.

8. Les inspecteurs, munis des pouvoirs nécessaires en application de la loi nationale, devraient au moins être autorisés:

a) à monter à bord des navires librement et à l'improviste. Cependant, au moment d'engager l'inspection du navire, les inspecteurs devraient informer de leur présence le capitaine ou la personne assumant le commandement et, selon le cas, les gens de mer ou leurs représentants;

b) à interroger le capitaine, les gens de mer ou toute autre personne, y compris l'armateur ou son représentant, sur toute question concernant l'application des prescriptions de la législation, en présence de tout témoin que la personne peut avoir demandé;

c) à exiger communication de tous les livres, journaux de bord, registres, certificats ou autres documents ou informations ayant directement trait à l'objet de l'inspection en vue de vérifier que la législation nationale assurant la mise en œuvre de la présente convention est respectée;

d) à s'assurer de l'affichage des avis requis par la législation nationale mettant en œuvre la présente convention;

e) à prélever et à emporter, aux fins d'analyse, des échantillons de produits, de marchandises, d'eau potable, de vivres, de matériaux et de substances utilisés ou manipulés;

f) à la suite d'une inspection, à porter immédiatement à l'attention de l'armateur, de l'exploitant du navire ou du capitaine les manquements pouvant porter préjudice à la santé et à la sécurité des personnes à bord;

g) à alerter l'autorité compétente et, s'il y a lieu, l'organisme reconnu sur tous manquements ou abus que la législation en vigueur ne prend pas spécifiquement en compte et à les saisir de propositions pour l'amélioration de cette législation;

h) à aviser l'autorité compétente de tout accident du travail ou maladie professionnelle affectant des gens de mer dans les cas et selon la manière prescrits par la législation.

9. Lorsqu'un échantillon est prélevé ou emporté conformément au paragraphe 8 e) du présent principe directeur, l'armateur ou son représentant et, selon le cas, un marin devraient assister à l'opération ou en être avisés. La quantité de l'échantillon devrait être dûment consignée par l'inspecteur.

10. Le rapport annuel publié par l'autorité compétente de tout Membre en ce qui concerne les navires battant le pavillon de ce Membre devrait inclure:

a) une liste des lois et des règlements en vigueur relatifs aux conditions de travail et de vie des gens de mer, ainsi que tous les amendements devenus applicables pendant l'année;

b) des informations détaillées sur l'organisation du système d'inspection;

c) des statistiques des navires ou autres locaux assujettis à l'inspection et des navires ou autres locaux effectivement inspectés;

- d) des statistiques de l'ensemble des gens de mer assujettis à la législation nationale;
- e) des statistiques et des informations sur les violations de la législation, les sanctions infligées et les cas où des navires ont été immobilisés;
- f) des statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles affectant des gens de mer et ayant fait l'objet d'une déclaration.

Règle

Règle 5.1.5 - Procédures de plainte à bord

1. Tout Membre exige qu'il existe à bord des navires battant son pavillon des procédures permettant un règlement juste, efficace et rapide de toute plainte présentée par un marin alléguant une infraction aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer.
2. Tout Membre interdit et sanctionne toute forme de victimisation d'un marin ayant porté plainte.
3. Les dispositions de la présente règle et des sections correspondantes du code sont sans préjudice du droit du marin de chercher réparation par tout moyen légal lui paraissant approprié.

Norme

Norme A5.1.5 - Procédures de plainte à bord

1. Sans préjudice d'une portée plus large que la législation ou les conventions collectives nationales pourront préciser, les gens de mer pourront avoir recours aux procédures à bord pour porter plainte sur toute question constituant selon eux une infraction aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer.
2. Tout Membre veille à ce que la législation prévoie l'établissement de procédures de plainte à bord appropriées en vue de satisfaire aux prescriptions de la règle 5.1.5. Ces procédures doivent viser à ce que le litige à l'origine de la plainte soit réglé au niveau le plus bas possible. Cependant, dans tous les cas, les gens de mer ont le droit de porter plainte directement auprès du capitaine et, s'ils le jugent nécessaire, auprès d'autorités extérieures appropriées.
3. Les gens de mer ont le droit d'être accompagnés ou représentés pendant la procédure de plainte à bord et des mesures seront prévues pour prévenir la victimisation de gens de mer ayant porté plainte. Le terme **victimisation** désigne tout acte malveillant, quel qu'en soit l'auteur, à l'encontre d'un marin ayant présenté une plainte qui n'est pas manifestement abusive ni calomnieuse.
4. Tous les gens de mer doivent recevoir, outre un exemplaire de leur contrat d'engagement maritime, un document décrivant les procédures de plainte en vigueur à bord du navire. Le document doit mentionner notamment les coordonnées de l'autorité compétente dans l'Etat du pavillon et, si ce n'est pas le même, dans le pays de résidence des gens de mer, ainsi que le nom d'une ou de plusieurs personnes se trouvant à bord qui seraient susceptibles, à titre confidentiel, de les conseiller de manière impartiale quant à leur plainte et de les aider de toute autre manière à mettre en œuvre la procédure de plainte qui leur est ouverte tandis

qu'ils sont à bord.

Principe directeur

Principe directeur B5.1.5 - Procédures de plainte à bord

1. Sous réserve de toutes dispositions pertinentes d'une convention collective applicable, l'autorité compétente devrait, en étroite consultation avec les organisations d'armateurs et de gens de mer, établir un modèle en vue de l'établissement de procédures équitables, rapides et étayées par des documents pour le traitement des plaintes à bord des navires battant le pavillon du Membre concerné. Les éléments suivants devraient être pris en compte lors de l'établissement de ces procédures:

a) de nombreuses plaintes peuvent viser précisément les personnes à qui elles doivent être soumises, voire le capitaine du navire. En tout état de cause, les gens de mer devraient aussi pouvoir se plaindre directement au capitaine ou auprès d'instances extérieures;

b) afin d'éviter toute victimisation des gens de mer ayant présenté une plainte relative à des questions relevant de la présente convention, les procédures devraient encourager la désignation à bord du navire d'une personne à même de conseiller les gens de mer sur les procédures auxquelles ils peuvent avoir recours et, si le marin auteur de la plainte le lui demande, d'assister à tout entretien ou audience se rapportant au motif du litige.

2. Les procédures examinées pendant les consultations visées au paragraphe 1 du présent principe directeur devraient au minimum prévoir ce qui suit:

a) les plaintes devraient être soumises au chef de service du marin qui porte plainte ou à son responsable hiérarchique;

b) le chef de service ou le responsable hiérarchique du marin devrait s'efforcer de régler le problème dans un délai prescrit, adapté à la gravité de l'objet du litige;

c) si le chef de service ou le responsable hiérarchique ne parvient pas à régler le litige à la satisfaction du marin, celui-ci peut en référer au capitaine, qui devrait s'occuper personnellement de la question;

d) les gens de mer devraient en tout temps avoir le droit d'être accompagnés et représentés par un autre marin de leur choix à bord du navire concerné;

e) les plaintes et les décisions auxquelles elles ont donné lieu devraient être enregistrées et copie devrait en être remise aux gens de mer concernés;

f) si une plainte ne peut être réglée à bord, elle devrait être soumise à terre à l'armateur, qui devrait disposer d'un délai suffisant pour régler le problème, s'il y a lieu en consultation avec les gens de mer concernés ou toute personne qu'ils peuvent nommer pour les représenter;

g) dans tous les cas, les gens de mer devraient avoir le droit d'adresser leur plainte directement au capitaine et à l'armateur ainsi qu'aux autorités compétentes.

Règle

Règle 5.1.6 - Accidents maritimes

1. Tout Membre diligente une enquête officielle sur tout accident maritime grave ayant entraîné blessure ou perte de vie humaine qui implique un navire battant son pavillon. Le rapport final de cette enquête est en principe rendu public.

2. Les Membres doivent coopérer en vue de faciliter les enquêtes sur les accidents maritimes graves visés au paragraphe 1 de la présente règle.

Norme

Norme A5.1.6 - Accidents maritimes

(Pas de dispositions)

Principe directeur

Principe directeur B5.1.6 - Accidents maritimes

(Pas de dispositions)

Règle

Règle 5.2 - Responsabilités de l'Etat du port

Objet: permettre à tout Membre d'assumer les responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente convention en ce qui concerne la coopération internationale nécessaire pour assurer la mise en œuvre et le respect des normes de la convention à bord de navires étrangers

Règle 5.2.1 - Inspections dans le port

1. Chaque navire étranger faisant escale, dans le cours normal de son activité ou pour une raison inhérente à son exploitation, dans le port d'un Membre est susceptible d'être inspecté, conformément aux dispositions du paragraphe 4 de l'article V, pour vérifier la conformité aux prescriptions de la présente convention relatives aux conditions de travail et de vie des gens de mer à bord du navire, y compris les droits des gens de mer.

2. Tout Membre accepte le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime exigés par la règle 5.1.3 comme attestant, sauf preuve contraire, la conformité aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer. En conséquence, sauf dans les cas précisés dans le code, l'inspection dans ses ports est limitée à un contrôle du certificat et de la déclaration.

3. Les inspections dans les ports sont effectuées par des fonctionnaires autorisés, conformément aux dispositions du code et des autres accords internationaux applicables régissant les inspections menées sur le territoire du Membre au titre du contrôle des navires par l'Etat du port. Ces inspections se limitent à vérifier que les aspects examinés sont conformes aux prescriptions applicables des articles et des règles de la présente convention ainsi que de la seule partie A du code.

4. Les inspections effectuées en application de la présente règle se fondent sur un système efficace d'inspection et de surveillance relevant de l'Etat du port et propre à contribuer à assurer que les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord des navires relâchant

dans le port du Membre intéressé sont conformes aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer.

5. Des informations relatives au système visé au paragraphe 4 de la présente règle, y compris la méthode utilisée pour évaluer son efficacité, figurent dans les rapports soumis par les Membres en application de l'article 22 de la Constitution.

Norme

Norme A5.2.1 - Inspections dans le port

1. Lorsqu'un fonctionnaire autorisé, s'étant présenté à bord pour effectuer une inspection et ayant demandé, le cas échéant, le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime, constate que:

a) les documents requis ne sont pas présentés ou ne sont pas tenus à jour, ou le sont de façon mensongère, ou que les documents présentés ne contiennent pas les informations exigées par la présente convention ou ne sont pas valables pour une autre raison; ou

b) il existe de solides raisons de croire que les conditions de travail et de vie à bord du navire ne sont pas conformes aux prescriptions de la présente convention; ou

c) il existe des motifs raisonnables de penser que le navire a changé de pavillon dans le but d'échapper à l'obligation de se conformer aux dispositions de la présente convention; ou

d) une plainte a été déposée au motif que certaines conditions de travail et de vie à bord du navire ne sont pas conformes aux prescriptions de la présente convention;

une inspection plus approfondie peut être effectuée afin de vérifier les conditions de travail et de vie à bord du navire. Une telle inspection sera en tout état de cause effectuée lorsque les conditions de travail et de vie dont il est jugé ou allégué qu'elles ne sont pas conformes pourraient constituer un réel danger pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer, ou lorsque le fonctionnaire autorisé a des raisons de croire que tout manquement constitue une infraction grave aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer.

2. Lorsqu'une inspection plus approfondie est effectuée sur un navire étranger dans le port d'un Membre par des fonctionnaires autorisés dans les circonstances indiquées au paragraphe 1 a), b) ou c) de la présente norme, elle porte, en principe, sur les points énumérés à l'annexe A5-III.

3. Lorsqu'une plainte est déposée en vertu du paragraphe 1 d) de la présente norme, l'inspection doit se limiter en général à l'objet de la plainte, à moins que la plainte ou son instruction ne fournisse de solides raisons de procéder à une inspection approfondie, conformément au paragraphe 1 b) de la présente norme. Aux fins du paragraphe 1 d) de la présente norme, il faut entendre par «plainte» toute information soumise par un marin, un organisme professionnel, une association, un syndicat ou, de

manière générale, toute personne ayant un intérêt à la sécurité du navire, y compris sous l'aspect des risques pour la sécurité ou la santé des gens de mer à bord.

4. Lorsque, à la suite d'une inspection plus détaillée, il est constaté que les conditions de travail et de vie à bord du navire ne sont pas conformes aux prescriptions de la présente

convention, le fonctionnaire autorisé doit immédiatement porter à la connaissance du capitaine du navire les manquements constatés et les délais dans lesquels il doit y être remédié. Au cas où le fonctionnaire autorisé considère que les manquements constatés sont importants, ou si ces manquements ont un rapport avec une plainte déposée en vertu du paragraphe 3 de la présente norme, le fonctionnaire autorisé les porte à la connaissance des organisations d'armateurs et de gens de mer présentes sur le territoire du Membre où l'inspection est effectuée, et il peut:

- a) informer un représentant de l'Etat du pavillon;
- b) communiquer les informations pertinentes aux autorités compétentes du port d'escale suivant.

5. Le Membre sur le territoire duquel l'inspection est effectuée a le droit d'adresser au Directeur général du Bureau international du Travail une copie du rapport d'inspection accompagnée, le cas échéant, de la réponse communiquée dans le délai prescrit par les autorités compétentes de l'Etat du pavillon, afin que soit prise toute mesure pouvant être considérée comme appropriée et utile pour s'assurer que cette information est consignée et qu'elle est portée à la connaissance des parties susceptibles d'utiliser les moyens de recours pertinents.

6. Au cas où, après une inspection plus approfondie de la part du fonctionnaire autorisé, il est constaté que le navire n'est pas conforme aux prescriptions de la présente convention et que:

- a) les conditions à bord présentent un danger évident pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer; ou
- b) la non-conformité constitue une infraction grave ou répétée aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer,

le fonctionnaire autorisé prend des mesures pour assurer que le navire ne prendra pas la mer tant que les non-conformités visées aux alinéas a) ou b) du présent paragraphe n'auront pas été rectifiées, ou encore tant qu'il n'aura pas accepté un plan visant à les rectifier et ne sera pas convaincu que le plan sera mis en œuvre rapidement. Si le navire est interdit d'appareiller, le fonctionnaire autorisé en informe sans délai l'Etat du pavillon et invite un de ses représentants à être présent, si possible, et demande une réponse de l'Etat du pavillon dans le délai prescrit. Le fonctionnaire autorisé informe également, sans délai, les organisations d'armateurs et de gens de mer appropriées de l'Etat du port où a eu lieu l'inspection.

7. Tout Membre veille à ce que ses fonctionnaires autorisés reçoivent des orientations, du type indiqué dans la partie B du code, concernant la nature des circonstances qui justifient l'immobilisation d'un navire en vertu du paragraphe 6 de la présente norme.

8. Dans l'exercice des responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente norme, tout Membre évite, dans toute la mesure possible, d'immobiliser ou de retarder indûment un navire. S'il est établi qu'un navire a été indûment immobilisé ou retardé, des dommages et intérêts sont payés pour toute perte ou tout préjudice subi. La charge de la preuve incombe dans chaque cas au plaignant.

Principe directeur

Principe directeur B5.2.1 - Inspection dans le port

1. L'autorité compétente devrait élaborer une politique d'inspection à l'intention des fonctionnaires autorisés qui procèdent à des inspections en vertu de la règle 5.2.1. Cette politique devrait viser à assurer une certaine cohérence et à guider par ailleurs les activités d'inspection et de mise en application liées aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer. L'énoncé de cette politique devrait être communiqué à tous les fonctionnaires autorisés et tenu à la disposition du public ainsi que des armateurs et des gens de mer.

2. Aux fins de l'élaboration d'une politique relative aux circonstances justifiant l'immobilisation d'un navire en vertu du paragraphe 6 de la norme A5.2.1, l'autorité compétente devrait tenir compte que, en ce qui concerne les infractions visées au paragraphe 6 b) de la norme A5.2.1, la gravité de la violation peut être due à la nature du manquement en question. Cela s'applique particulièrement aux cas de violation des droits et principes fondamentaux ou des droits en matière d'emploi et des droits sociaux des gens de mer tels qu'établis par les articles III et IV. Par exemple, l'emploi d'une personne d'un âge inférieur à l'âge prescrit devrait être considéré comme une infraction grave, même si cela ne concerne qu'une seule personne à bord. Dans d'autres cas, le nombre de manquements différents constatés au cours d'une inspection donnée devrait être pris en compte: par exemple, il faudrait éventuellement plusieurs manquements concernant le logement ou l'alimentation et le service de table qui ne menacent pas la sécurité ou la santé pour que cela soit considéré comme constitutif d'une infraction grave.

3. Les Membres devraient, autant que possible, coopérer les uns avec les autres pour l'adoption de directives relatives aux politiques d'inspection, reconnues au niveau international, notamment en ce qui concerne les circonstances justifiant l'immobilisation d'un navire.

Règle

Règle 5.2.2 - Procédures de traitement à terre des plaintes des gens de mer

1. Tout Membre veille à ce que les gens de mer se trouvant à bord de navires faisant escale dans un port situé sur son territoire qui font état d'une infraction à des prescriptions de la convention, y compris les droits des gens de mer, aient le droit de déposer une plainte pour y remédier de façon rapide et concrète.

Norme

Norme A5.2.2 - Procédures de traitement à terre des plaintes des gens de mer

1. Une plainte d'un marin alléguant une infraction aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer, peut être déposée auprès d'un fonctionnaire autorisé au port où le navire fait escale. Dans ce cas, ledit fonctionnaire doit entreprendre une enquête initiale.

2. Dans les cas appropriés, eu égard à la nature de la plainte, l'enquête initiale doit vérifier si les procédures de plaintes à bord prévues à la règle 5.1.5 ont été envisagées. Le fonctionnaire autorisé peut également mener une inspection plus détaillée conformément à la norme A5.2.1.

3. Le fonctionnaire autorisé doit, dans les cas appropriés, encourager le règlement de la

plainte à bord du navire.

4. Si l'enquête ou l'inspection menée au titre de la présente norme révèle la non-conformité avec le paragraphe 6 de la norme A5.2.1, les dispositions de ce paragraphe sont appliquées.

5. Lorsque les dispositions du paragraphe 4 de la présente norme ne s'appliquent pas et que la plainte n'a pas été réglée à bord du navire, le fonctionnaire autorisé doit sans délai en aviser l'Etat du pavillon, en cherchant à obtenir, dans un délai prescrit, des conseils et un plan de mesures correctives.

6. Lorsque la plainte n'a pas été réglée malgré les mesures prises conformément au paragraphe 5 de la présente norme, l'Etat du port doit communiquer une copie du rapport établi par le fonctionnaire autorisé au Directeur général. Le rapport doit être accompagné de toute réponse reçue dans les délais prescrits de la part de l'autorité compétente de l'Etat du pavillon. Les organisations d'armateurs et de gens de mer appropriées de l'Etat du port sont également informées. En outre, des statistiques et des informations concernant les plaintes réglées doivent être régulièrement communiquées par l'Etat du port au Directeur général. Ces deux communications sont faites afin que, sur la base d'une action appropriée et rapide, un registre de ces informations soit tenu et porté à la connaissance des parties, y compris les organisations d'armateurs et de gens de mer qui sont susceptibles d'utiliser les moyens de recours pertinents.

7. Des mesures appropriées doivent être prises pour garantir la confidentialité des plaintes déposées par les gens de mer.

Principe directeur

Principe directeur B5.2.2 - Procédures de traitement à terre des plaintes des gens de mer

1. Lorsqu'une plainte visée à la norme A5.2.2 est traitée par un fonctionnaire autorisé, celui-ci devrait déterminer dans un premier temps s'il s'agit d'une plainte de nature générale qui concerne tous les gens de mer à bord du navire ou une catégorie d'entre eux, ou d'une plainte relative au cas particulier du marin concerné.

2. Si la plainte est de nature générale, le recours à une inspection plus détaillée, conformément à la norme A5.2.1, devrait être envisagé.

3. Si la plainte concerne un cas particulier, il convient de prendre connaissance de l'issue des procédures d'examen de la plainte éventuellement menées à bord du navire pour son règlement. Si de telles procédures n'ont pas été envisagées, le fonctionnaire autorisé devrait encourager le plaignant à avoir recours à toutes procédures disponibles à bord du navire. De bonnes raisons doivent exister pour justifier l'examen d'une plainte avant que toute procédure de plainte à bord du navire ait été envisagée. Celles-ci incluent l'inadéquation ou la lenteur des procédures internes ou encore la crainte du plaignant de subir des représailles pour avoir déposé une plainte.

4. Dans toute enquête relative à une plainte, le fonctionnaire autorisé devrait donner au capitaine, à l'armateur et à toute personne impliquée dans la plainte la possibilité de faire connaître leurs vues.

5. Le fonctionnaire autorisé peut s'abstenir d'intervenir davantage dans le règlement de la plainte dans le cas où l'Etat du pavillon, répondant à la notification de l'Etat du port conformément au paragraphe 5 de la norme A5.2.2, démontre qu'il est en mesure de traiter

la question et dispose de procédures adéquates à cette fin, et qu'il a présenté un plan d'action acceptable.

Règle

Règle 5.3 - Responsabilités du fournisseur de main-d'œuvre

Objet: assurer que tout Membre s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente convention en ce qui concerne le recrutement et le placement des gens de mer ainsi que leur protection sociale

1. Sans préjudice du principe de sa responsabilité en ce qui concerne les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord des navires battant son pavillon, tout Membre a également la responsabilité de veiller à l'application des prescriptions de la présente convention relatives au recrutement, au placement et à la protection en matière de sécurité sociale des gens de mer qui sont ses nationaux, ou des résidents, ou encore des personnes domiciliées sur son territoire, dans la mesure où cette responsabilité est prévue dans la présente convention.
2. Des précisions détaillées pour la mise en œuvre du paragraphe 1 de la présente règle figurent dans le code.
3. Tout Membre met en place un système efficace d'inspection et de surveillance pour s'acquitter de ses responsabilités en tant que fournisseur de main-d'œuvre en vertu de la présente convention.
4. Des informations relatives au système mentionné au paragraphe 3 de la présente règle, y compris la méthode utilisée pour évaluer son efficacité, devront figurer dans les rapports soumis par les Membres en application de l'article 22 de la Constitution.

Norme

Norme A5.3 - Responsabilités du fournisseur de main-d'œuvre

1. Tout Membre assure le respect des prescriptions de la présente convention applicables à l'administration et aux activités des services de recrutement et de placement des gens de mer établis sur son territoire au moyen d'un système d'inspection et de surveillance et par des procédures légales en cas d'infraction aux dispositions en matière de licence et autres prescriptions prévues dans la norme A1.4.

Principe directeur

Principe directeur B5.3 - Responsabilités du fournisseur de main-d'œuvre

1. Les services privés de recrutement et de placement des gens de mer établis sur le territoire du Membre et fournissant les services d'un marin à un armateur, où qu'ils se trouvent, devraient être tenus de s'engager à veiller au respect par l'armateur des termes des contrats d'engagement maritime conclus avec les gens de mer.

Annexe A5-I

Conditions de travail et de vie des gens de mer devant être inspectées et approuvées par l'Etat du pavillon avant la certification d'un navire conformément à la norme A5.1.3,

paragraphe 1:

Age minimum

Certificat médical

Qualifications des gens de mer

Contrats d'engagement maritime

Recours à tout service de recrutement et de placement privé sous licence ou agréé ou réglementé

Durée du travail ou du repos

Effectifs du navire

Logement

Installations de loisirs à bord

Alimentation et service de table

Santé et sécurité et prévention des accidents

Soins médicaux à bord

Procédures de plainte à bord

Paiement des salaires

[Annexe A5-II](#) (format PDF 204KB)

Annexe A5-III

Eléments généraux sujets à un contrôle détaillé par un fonctionnaire autorisé de l'Etat du port effectuant une inspection au titre de la norme A5.2.1:

Age minimum

Certificat médical

Qualifications des gens de mer

Contrats d'engagement maritime

Recours à tout service de recrutement et de placement privé sous licence ou agréé ou réglementé

Durée du travail ou du repos

Effectifs du navire

Logement

Installations de loisirs à bord

Alimentation et service de table

Santé et sécurité et prévention des accidents

Soins médicaux à bord

Procédures de plainte à bord

Paiement des salaires

[Annexe B5-I Exemple de déclaration nationale](#) (format PDF 77KB)

Cross références

[Révision: C007 Cette convention révisé la convention sur l'âge minimum](#) (travail maritime), 1920

[Révision: C008 Cette convention révisé la convention sur les indemnités de chômage](#) (naufage), 1920

[Révision: C009 Cette convention révisé la convention sur le placement des marins](#), 1920

[Révision: C016 Cette convention révisé la convention sur l'examen médical des jeunes gens](#) (travail maritime), 1921

[Révision: C022 Cette convention révisé la convention sur le contrat d'engagement des marins](#), 1926

[Révision: C023 Cette convention révisé la convention sur le rapatriement des marins](#), 1926

[Révision: C053 Cette convention révisé la convention sur les brevets de capacité des officiers](#), 1936

[Révision: C054 Cette convention révisé la convention des congés payés des marins](#), 1936

[Révision: C055 Cette convention révisé la convention sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer](#), 1936

[Révision: C056 Cette convention révisé la convention sur l'assurance-maladie des gens de mer](#), 1936

[Révision: C057 Cette convention révisé la convention sur la durée du travail à bord et les effectifs](#), 1936

[Révision: C058 Cette convention révisé la convention \(révisée\) sur l'âge minimum](#) (travail maritime), 1936

[Révision: C068 Cette convention révisé la convention sur l'alimentation et le service de table](#) (équipage des navires), 1946

[Révision: C069 Cette convention révisé la convention sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire](#), 1946

[Révision: C070 Cette convention révisé la convention sur la sécurité sociale des gens de mer](#), 1946

[Révision: C072 Cette convention révisé la convention des congés payés des marins](#), 1946

[Révision: C073 Cette convention révisé la convention sur l'examen médical des gens de mer](#), 1946

[Révision: C074 Cette convention révisé la convention sur les certificats de capacité de matelot qualifié](#), 1946

[Révision: C075 Cette convention révisé la convention sur le logement des équipages](#), 1946

[Révision: C076 Cette convention révisé la convention sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs](#), 1946

[Révision: C091 Cette convention révisé la convention sur les congés payés des marins \(révisée\), 1949](#)

[Révision: C092 Cette convention révisé la convention sur le logement des équipages \(révisée\), 1949](#)

[Révision: C093 Cette convention révisé la convention sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs \(révisée\), 1949](#)

[Révision: C109 Cette convention révisé la convention sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs \(révisée\), 1958](#)

[Révision: C133 Cette convention révisé la convention sur le logement des équipages \(dispositions complémentaires\), 1970](#)

[Révision: C134 Cette convention révisé la convention sur la prévention des accidents \(gens de mer\), 1970](#)

[Révision: C145 Cette convention révisé la convention sur la continuité de l'emploi \(gens de mer\), 1976](#)

[Révision: C146 Cette convention révisé la convention sur les congés payés annuels \(gens de mer\), 1976](#)

[Révision: C147 Cette convention révisé la convention sur la marine marchande \(normes minima\), 1976](#)

[Révision: P147 Cette convention révisé la Protocole de 1996 relatif à la convention sur la marine marchande \(normes minima\), 1976](#)

[Révision: C163 Cette convention révisé la convention sur le bien-être des gens de mer, 1987](#)

[Révision: C164 Cette convention révisé la convention sur la protection de la santé et les soins médicaux \(gens de mer\), 1987](#)

[Révision: C165 Cette convention révisé la convention sur la sécurité sociale des gens de mer \(révisée\), 1987](#)

[Révision: C166 Cette convention révisé la convention sur le rapatriement des marins \(révisée\), 1987](#)

[Révision: C178 Cette convention révisé la convention sur l'inspection du travail \(gens de mer\), 1996](#)

[Révision: C179 Cette convention révisé la convention sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996](#)

[Révision: C180 Cette convention révisé la convention sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996.](#)

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Recherche universelle](#) [NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail (NORMES) par courriel:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2011 Organisation Internationale du Travail (OIT)

[Déni de responsabilité](#)

webinfo@ilo.org

Les textes parus en 2011 en lien avec l'activité de l'inspection du travail

I - LOIS

- Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.
- Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail.
- Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.
- Loi n° 2011-1862 du 13 décembre 2011 relative à la répartition des contentieux et à l'allègement de certaines procédures juridictionnelles.
- Loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012.
- Loi n° 2011-1978 du 28 décembre 2011 de finances rectificative pour 2011.
- Loi de financement de la sécurité sociale pour 2012.

II - ORDONNANCES

- Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2011-1328 du 20 octobre 2011 portant transposition de la 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.
- Ordonnance n° 2011-1328 du 20 octobre 2011 portant transposition de la 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.

III - DÉCRETS

- Décret du 7 janvier 2011 portant nomination du délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - M. El Nouchi (Marc).
- Décret n° 2011-45 du 11 janvier 2011 relatif à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare.
- Décret n° 2011-181 du 15 février 2011 modifiant le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail et relatif à certains emplois des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
- Décret n° 2011-182 du 15 février 2011 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps de l'inspection du travail et à l'emploi de responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
- Décret n° 2011-499 du 5 mai 2011 relatif aux attributions du secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales.

- Décret n° 2011-521 du 13 mai 2011 portant création de comités d'hygiène et de sécurité régionaux et spéciaux au sein des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
- Décret n° 2011-619 du 31 mai 2011 relatif à la santé et à la sécurité au travail à La Poste.
- Décret n° 2011-771 du 28 juin 2011 relatif à la mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés.
- Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité.
- Décret du 24 août 2011 portant nomination du directeur de l'administration générale et de la modernisation des services - M. Blondel (Joël).
- Décret du 6 octobre 2011 portant nomination du directeur adjoint au directeur général du travail - M. Calvez (Yves)
- Décret n° 2011-1414 du 31 octobre 2011 relatif à la composition du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen.
- Décret n° 2011-1461 du 7 novembre 2011 relatif à l'évacuation des personnes handicapées des lieux de travail en cas d'incendie.
- Décret n° 2011-1480 du 9 novembre 2011 relatif aux équipements de travail et aux équipements de protection individuelle.
- Décret n° 2011-1693 du 30 novembre 2011 relatif à la protection des droits sociaux et pécuniaires des étrangers sans titre et à la répression du travail illégal.
- Décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 instituant un contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Décret n° 2011-1969 du 26 décembre 2011 relatif au fonds national de soutien relatif à la pénibilité.
- Décret n° 2011-2103 du 30 décembre 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers de l'État.

IV - ARRÊTÉS ET DÉCISIONS

- Arrêté du 21 janvier 2011 fixant le nombre de postes offerts aux concours pour le recrutement de contrôleurs du travail organisés au titre de l'année 2010.
- Arrêté du 7 février 2011 fixant le nombre de postes offerts pour l'examen professionnel d'accès au corps des contrôleurs du travail organisé au titre de l'année 2010.
- Arrêté du 15 février 2011 fixant le nombre et la liste des emplois de responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
- Arrêté du 4 avril 2011 modifiant l'arrêté du 10 août 2010 fixant les modalités de la formation et les conditions d'évaluation et de sanction de la scolarité des inspecteurs-élèves du travail.
- Arrêté du 17 mai 2011 portant ouverture d'une classe préparatoire intégrée au concours externe d'accès au corps de l'inspection du travail au titre de l'année 2011.
- Arrêté du 30 mai 2011 portant création d'une classe préparatoire intégrée au concours externe d'accès au corps des contrôleurs du travail au titre de l'année 2011.

- Décision du 13 juillet 2011 fixant le nombre d'élèves inspecteurs susceptibles d'être pré affectés dans chaque région.
- Arrêté du 13 juillet 2011 fixant les modalités d'organisation des élections en vue de désigner les représentants du personnel aux commissions administratives paritaires compétentes à l'égard des corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail.
- Arrêté du 15 juillet 2011 autorisant au titre de l'année 2012 l'ouverture de la voie d'accès professionnelle au corps de l'inspection du travail.
- Arrêté du 11 août 2011 autorisant au titre de l'année 2012 l'ouverture des concours externe, interne et du troisième concours pour le recrutement d'inspecteurs du travail.
- Arrêté du 19 septembre 2011 autorisant au titre de l'année 2012 l'ouverture de l'examen professionnel d'accès au corps des contrôleurs du travail.
- Arrêté du 17 octobre 2011 fixant le nombre de postes offerts pour les concours pour le recrutement d'inspecteurs du travail organisé au titre de l'année 2012.
- Arrêté du 4 novembre 2011 autorisant au titre de l'année 2012 l'ouverture de concours interne et externe et du recrutement au titre des emplois réservés pour l'accès au corps des contrôleurs du travail.
- Arrêté du 29 novembre 2011 relatif à la création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale institués dans le département ministériel relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Arrêté du 15 décembre 2011 autorisant au titre de l'année 2012 l'ouverture d'un concours pour l'accès au cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail.
- Arrêté du 1^{er} novembre 2011 relatif à la prime de fonctions et de résultats des fonctionnaires nommés sur un emploi de responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

V - CIRCULAIRES ET INSTRUCTIONS

- Circulaire DGT n° 2010-08 du 26 octobre 2010 (rappel) relative aux campagnes de contrôle 2011.
- Instruction DGT du 2011-01 du 18 janvier 2011 relative à l'évaluation des actions engagées au niveau régional dans le cadre du PMDIT et de la fusion des services d'inspection du travail.
- Circulaire DGT n° 2011-02 du 21 janvier 2011 concernant la mise en œuvre du décret n° 2008-1325 du 15 décembre 2008 relatif à la sécurité des ascenseurs, monte-charges et équipements assimilés sur les lieux de travail ainsi qu'à la sécurité des travailleurs intervenant sur ces équipements et de l'arrêté du 29 décembre 2010 relatif aux vérifications générales périodiques portant sur les ascenseurs, monte-charges et certains élévateurs de personnes.
- Note DGT du 24 février 2011 sur les chantiers RGPP 2.
- Circulaire DGT n° 03 du 15 mars 2011 relative aux modalités d'application de la loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement.
- Circulaire DGEFP n° 2011-12 du 1^{er} avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques.

- Circulaire DGT n° 2011-5 du 15 juillet 2011 relative à la mise en œuvre du plan national « canicule ».
- Circulaire interministérielle du 29 juillet 2011 relative à la prime de partage des profits instituée par la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2011.
- Circulaire d'information DGT n° 06 du 27 juillet 2011 répondant aux questions posées dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
- Instruction du 28 septembre 2011 relatif à la santé et à la sécurité au travail à La Poste.
- Circulaire DGT n° 08 du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité prévus à l'article L.138-29 du Code de la Sécurité sociale.
- Circulaire du 28 octobre 2011 relative à la mise en œuvre du dispositif de pénalité financière en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Note méthodologique spécifique à l'analyse de la verbalisation et des suites pénales au sein de l'observatoire des suites pénales (OSP)

L'OSP, conçu en 2007 et opérationnel depuis 2008, recense l'ensemble des procès verbaux (PV) dressés et transmis par l'inspection du travail à la justice depuis le 1^{er} 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. Les unités territoriales (UT) assurent le suivi, pour chaque procédure dressée, des suites données par les parquets.

L'OSP permet donc à la fois de faire un recensement des PV transmis à la Justice par l'inspection du travail et d'en suivre les étapes judiciaires jusqu'aux jugements.

Les UT actualisent, deux fois par an, les données territoriales.

- En ce qui concerne les volumes des PV transmis, le 15 février N permet d'obtenir un premier recensement des procédures établies en $N-1$ et de consolider les chiffres des années antérieures. La deuxième vague au 15 septembre permet de consolider ceux de $N-1$ (et le cas échéant mais à la marge, ceux des années antérieures). À ce titre, les données de l'année N présentées dans le rapport, issues d'une exploitation au 15 février $N+1$, présente des résultats provisoires qui sont difficilement comparables à ceux des années consolidées précédentes
- En ce qui concerne les suites apportées par la Justice, l'actualisation des données est effective aux deux mêmes périodes.

LA VERBALISATION

Par ailleurs, pour chaque PV, il est convenu que le thème principal dépend du premier référent juridique inscrit dans la base, quand bien même plusieurs infractions, concernant différents champs du droit du travail, seraient présentes dans la procédure. De la même manière, les suites judiciaires apportées seront allouées pour chaque thème selon le même principe (partie II-4 du présent rapport).

Pour 2011, malgré l'implication croissante des services par rapport à l'OSP, le nombre de procédures enregistrées au titre des années 2004 à 2009 diminue, essentiellement du fait de la disparition de certaines procédures ne connaissant aucune suite pour des motifs divers.

En 2011, la base consolide les données de tous les départements français sauf Mayotte.

LES SUITES PÉNALES

Les suites pénales analysées au sein du rapport sur l'inspection du travail 2011, concernent les PV transmis en 2006 et 2007 pour lesquels le taux de connaissance est égal ou supérieur à 62 %. L'examen des années 2004 et 2005, n'apporte pas de modifications des tendances dégagées dans le rapport précédent.

Sigles utilisés

ARM	Appui ressources méthodes
BOP	Budget opérationnel de programme
CAP SITERE	Contrôle, action, pilotage – système d'information travail en réseau
CARSAT	Caisses régionales d'assurance-retraite et de la santé au travail
CHRIT	Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (européen)
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CMR	Cancérogène, mutagène, reprotoxique
CMPP	Conseil de modernisation des politiques publiques
CNIT	Conseil national de l'inspection du travail
CT	Contrôleur du travail
CODAF	Comité opérationnel départemental antifraudes
DAGEMO	Directeur/direction de l'administration générale et de la modernisation des services
DAT	Directeur adjoint du travail
DELPHES	Données extraites localement en phase d'exploitation statistique
DGAC	Direction générale de l'aviation civile
DGT	Directeur général /direction générale du travail
DIRECCTE	Directeur régional/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
DUER	Document unique d'évaluation des risques
ETP	Équivalent temps plein
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
ICPE	Installations classées pour la protection de l'environnement
IRP	Institution représentative du personnel
IT	Inspecteur/inspection du travail
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances du 1 ^{er} Août 2001
MIT	Médecin inspecteur du travail
NAF	Nomenclature des activités françaises
OSP	Observatoire des suites pénales
PAP	Projet annuel de performance
PMDIT	Plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (2006-2010)
PST	Plan de santé au travail

RGPP	Revue générale des politiques publiques
RPS	Risques psychosociaux
SAT	Service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail (service de la DGT)
SIT	Section d'inspection du travail
SITERE	Système d'information travail en réseau
TMS	Troubles musculo-squelettiques
UT	Unité territoriale (ex. DDTEFP)
VLEP	Valeur limite d'exposition professionnelle

Glossaire

ARRÊT D'ACTIVITÉ CMR :

(CMR : cancérogènes et/ou mutagènes et/ou toxiques pour la reproduction). Mesure provoquée par l'IT, après mise en demeure, destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'il peut avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

AVIS :

Position transmise par les services de l'inspection du travail sur une question posée conformément à la loi. 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 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 (OU ARRÊT DE TRAVAUX) :

Décision écrite entraînant 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 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.

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 interventions peuvent parfois 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 réglementaires 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...). Son historique est composé de 7 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.

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 d'une situation effectué par un agent de contrôle dans le but d'informer sa hiérarchie. On parle également de rapport interne.

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.

RÉFÉRENCE :

Texte inscrit par l'agent de contrôle quelque soit le code dont il est issu.

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, 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...)

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...).