

Bilans & Rapports

L'inspection du travail en France en 2011

L'inspection du travail en France en 2011

En application des dispositions du Code de la propriété intellectuelle,
toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication
est strictement interdite sans l'autorisation expresse de l'éditeur.
Il est rappelé à cet égard, que l'usage abusif et collectif de la photocopie
met en danger l'équilibre économique des circuits du livre.

Avant-propos



Cette nouvelle édition 2011 de L'inspection du travail en France innove par rapport aux éditions précédentes. Le format est allégé tout en amplifiant le niveau de précision des informations et analyses grâce à un document annexe rassemblant des monographies et les données statistiques¹. La présentation générale est également améliorée.

Parallèlement à nos obligations premières vis-à-vis du BIT, il s'agit de mieux faire connaître l'inspection du travail, pas seulement pour valoriser cette institution qui a eu 120 ans en novembre 2012, mais pour, au travers de son activité,

proposer, aux experts comme au grand public, une image de l'évolution du monde du travail dans la société française.

L'inspection du travail est chargée de veiller à l'effectivité du droit, principalement au travers de son activité de contrôle en entreprise. Ce droit du travail évolue et l'année 2011 restera marquée par plusieurs textes importants relatifs à l'égalité professionnelle, à la médecine du travail, au comité d'entreprise européen, à l'audience syndicale dans les petites entreprises ou à la protection des droits sociaux et pécuniaires des étrangers sans titre de travail.

La Direction générale du travail (DGT) a, en effet, cette double mission de rédaction de la norme juridique et d'encadrement de l'institution chargée de veiller à son application. Depuis 2006, la DGT est l'autorité centrale de l'inspection du travail. Le contrôle de cette norme sociale s'effectue dans le cadre organisé de la politique du travail et au travers de la part programmée de l'activité de l'inspection du travail. La santé et la sécurité au travail restent la thématique majoritaire à côté de la lutte contre le travail illégal ou de l'effectivité des droits fondamentaux en matière de salaire, de durée du travail ou de représentation du personnel. Ces priorités nationales et locales, s'inscrivent également dans un cadre européen.

Cette activité de l'administration du travail doit également permettre à l'ensemble des agents du système d'inspection du travail, à partir de leur connaissance fine des territoires, d'informer, de conseiller, de faciliter la négociation, de décider et d'agir dans de multiples situations du monde du travail et notamment celles les plus éloignées du droit.

Jean-Denis COMBEXELLE²
Directeur général du travail

1 - Qui prend la forme d'un CD-ROM inséré dans la version imprimée.

2 - © Dicom /DEACG.

Les faits marquants de l'inspection du travail en 2011

(France métropolitaine et départements d'Outre-mer)

- ◆ 14 février lancement du nouvel intranet professionnel de l'inspection du travail.
- ◆ 24 février suite au CMPP³ de juin 2010, lancement d'une réflexion sur la mesure (dite 149) qui concerne notamment l'organisation des sections d'inspection du travail, les pratiques professionnelles et l'accès au droit des usagers.
- ◆ Mars publication d'un rapport de l'IGAS (à la Documentation française) à la suite du contrôle de 17 sections d'inspection du travail.
- ◆ Avril à juin campagne nationale de contrôle sur le risque routier professionnel (le risque routier génère 57 % des accidents du travail (AT) mortels).
- ◆ 4 mai décès de Luc Béal-Rainaldy, inspecteur du travail, secrétaire national du SNUTEF-FSU.
- ◆ 1^{er} au 17 juin : 100^e conférence internationale du travail à Genève : un des axes de travail des représentants des 185 pays participant concernait les systèmes d'administration du travail.
- ◆ 6 juillet rapport du Centre d'analyse stratégique : *Le travail et l'emploi dans vingt ans : 5 questions, 2 scénarios, 4 propositions*.
- ◆ 24 août Joël Blondel, nouveau directeur de la Direction de l'administration générale et de la modernisation des services (Dagemo).
- ◆ 5 octobre Yves Calvez, nouveau directeur adjoint au directeur général du travail.
- ◆ 20 octobre élections professionnelles au sein du ministère du Travail et de l'Emploi.
- ◆ 29 novembre ouverture des portails internet et intranet des **Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi** (Direccte) et des directions des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi (Dicccte).
- ◆ 2011 stabilité des effectifs d'agents de contrôle : 2 256 en 2011 (2 257 en 2010).
- ◆ 2011 boycott partiel de la saisie des données d'activité de l'inspection du travail par une partie des agents de contrôle, impactant d'environ 5 % les statistiques d'activité.

- ◆ 2011 en raison de ce boycott partiel de la saisie des données, le nombre moyen annuel d'interventions par agent de l'inspection du travail diminue (de 173 en 2010 à 162 en 2011), de même que la part de l'activité programmée.
- ◆ 2011 par rapport à 2010⁴, une augmentation de 1,7 % du nombre d'accidents du travail, légèrement supérieure à l'augmentation du nombre de salariés, une augmentation de 2 % des décès – 560 – (hors accidents de trajet), une augmentation de 1,6 % du nombre d'accidents de trajet et une hausse sensible du nombre de maladies professionnelles (8,6 %), toujours par rapport à 2010.

Les observations les plus fréquentes faites en 2011 par l'inspection du travail concernent : l'évaluation des risques (R.4121-1), l'affichage des noms du médecin du travail, des secours d'urgence et de l'inspection du travail compétente (D.4711-1) et la tenue du registre unique du personnel (L.1221-13).

Les infractions à la législation du travail les plus souvent constatées par procès-verbal de l'inspection du travail, en 2011, concernent : le travail illégal (L.8221-1 et autres), les infractions liées aux travaux temporaires en hauteur (R.4323-58 et autres) et les infractions la durée du travail (L.3121-1 et autres et règlement CEE).

4 - Source : CNAMTS, *Statistiques nationales de la sinistralité 2011 de la branche AT-MP du régime général*, (donc hors agriculture), juin 2012.

Les chiffres clés de l'inspection du travail 2009-2010-2011

(France métropolitaine et départements d'Outre-mer)

		2011	2010	2009 ⁵
Entreprises à contrôler	Nb. d'entreprises assujetties au contrôle de l'inspection du travail (en million)	1,82 ⁶	1,82	1,84
	Nb. de salariés concernés (en millions)	18,3	18,21	18,23
Organisation				
	Nb. de sections d'inspection du travail	790	785	783
	Ratio Nb. d'établissements par section	2 303	2 316	2 347
Personnel (en ETP au 31/12)	Nb. d'inspecteurs en section	800	775	767
	Nb. de contrôleurs en section	1 456	1 482	1 423
	Nb total d'agents de contrôle	2 256	2 257	2 190
	Nb. d'agents administratifs en section	910	855	866
	Nb. d'agents Appui ressources méthodes	90	105	96
	Nb. de médecins inspecteurs du travail	37	35	42
	Nb. d'ingénieurs de prévention	71	68	65
	Nb. d'agents aux services renseignement du public	567	568	592
	Ratio Nb. de salariés par agent de contrôle	8 130	8 114	8 345
Activité				
	Nb. d'interventions	356 200	368 300	307 500
	Pourcentage de contrôle	62 %	67 %	61 %
	Nb. de lettres d'observations	226 300	235 100	187 387
	Nb. de mises en demeure	6 573	6 544	6 405

5 - La création en 2009 du service unique d'inspection se conjugue avec la mise en place du Plan de modernisation de l'inspection du travail (PMDIT), opérationnel depuis 2007.

6 - Les données relatives aux entreprises et aux salariés totalisent les chiffres Pôle emploi 2010 et les données MSA 2011 (secteur agricole).

		2011	2010	2009
Activité suite	Nb. de procédures pénales (PV) dressées	7 983 ⁷	6 656	6 352
	Nb. de référés civils (nb de procédures)	85	41	31
	Nb. d'arrêts et reprises de travaux (BTP)	9 053	7 782	6 070
	Nb. d'enquêtes AT/MP	8 842	8 328	6 797
	Nb. d'enquêtes de licenciement de salariés protégés	25 890	27 587	25 726
	Estimation du nombre de conseils donnés au public	7 920 000	7 920 000	6 270 000 ⁸
Ratio nb. interventions/nb. agents contrôle ⁹		162	173	166

		2011	2010	2009
Priorités d'action	Nb. d'interventions campagne N° 1	2 776 Risque routier professionnel	2 880 <i>Risque chimique réparation véhicule</i>	1 253 Produits phytosanitaires
	Nb. d'interventions campagne N° 2	/	1 049 <i>Risque chimique Propreté nettoyage</i>	661 Élagage
	Nb. d'interventions campagne N° 3	/	2 333 <i>Radio protection</i>	/
	Part des contrôles programmés	35 %	38 %	34%
	Nombre de contrôles portant sur :			
	les CMR	13 369	20 474	13 566
	dont nombre de références amiante	49 000	46 186	32 946
	l'évaluation des risques	39 028	47 863	31 970
	les délégués du personnel	7 989	10 669	8 267
	le travail illégal	25 496	29 458	20 240
	le travail précaire	10 331	12 633	8 431

7 - Source OSP, comme les années précédentes, ce chiffre arrêté à la mi-février de l'année N+1, concerne les PV transmis aux parquets.

8 - Cette estimation intègre l'activité de conseil de l'ensemble de l'administration du travail.

9 - Ce ratio est calculé à partir des effectifs d'agents de contrôle réellement présents et ayant effectivement accès au système d'information (cette dernière remarque concerne surtout 2009, année de transition liée à la « fusion »). Il diffère donc du ratio qui pourrait être calculé sur la base du présent tableau.

Sommaire¹⁰

I - L'inspection du travail française	organisation et compétence	15
II - L'utilité sociale de l'inspection du travail	missions et activités	57
III - Le personnel et les moyens	de l'inspection du travail	121
Table des matières		141

10 - La liste des documents annexés sur le CD-ROM, se trouve à la fin du présent rapport.

Comment lire le rapport 2011 ?

Le présent rapport couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011. Il concerne le système français d'inspection du travail, service unique dont le champ de compétence couvre à la fois les secteurs de l'agriculture, du transport et de la pêche maritimes, des transports, de l'industrie, du commerce et des services. Les contours du système d'inspection du travail dépassent l'activité des seuls agents de contrôle pour comprendre celle des agents en charge de l'information et du conseil, de l'appui au dialogue social, des décisions administratives sur le champ du travail, etc.

Avec l'objectif principal d'en faire un outil plus adapté aux besoins nationaux de communication sur l'inspection du travail, tout en conservant la nécessaire précision des données, **le rapport annuel au BIT 2011 est, pour la première fois, constitué de deux documents complémentaires :**

- un document principal, concis, de présentation générale, axé sur le sens de l'action de l'inspection (supports papier ou sur internet) ;
- un document annexe, à visée documentaire et statistique, permettant d'accéder à des informations plus détaillées et d'effectuer des comparaisons sur plusieurs années, (supports CD-ROM ou internet).

La méthodologie retenue pour la rédaction du rapport 2011 reprend largement celle initiée en 2009 :

- depuis le 1^{er} janvier 2009, la France rédige un rapport unique en application des conventions OIT n° 81 (industrie, commerce et services), 129 (agriculture) et 178 (maritime), avec, chaque fois que possible, un éclairage sur certains secteurs d'activité ;
- les chiffres présentés sont extraits des sources suivantes :
 - données des effectifs de l'inspection du travail (voir encadré ci-après) : système d'information Synergie-RH (Dagemo),

L'équivalent temps plein ETP

L'ETP est l'unité de mesure retenue pour calculer les effectifs de référence 2012, servant également de base et d'unité de mesure dans l'exploitation des données métiers issues de Synergie. L'équivalent temps plein traduit la quotité de temps de travail à un moment donné. L'ETPR (équivalent temps plein rémunéré) comptabilise à un moment donné les quotités de travail rémunérées.

Le passage de l'ETPR à l'ETP conduit à une baisse « optique » des données entre 2010 et 2011, pour certains items, dans la mesure où l'ETPR prenait en compte le surplus de rémunération attribuée pour les quotités de temps de travail de 80 % et 90 % (respectivement 0,86 et 0,915 ETPR contre 0,8 et 0,9 ETP).

- données établissements contrôlés : Eurostat - Pôle emploi - Mutualité sociale agricole - Direction des affaires maritimes - INSEE,
- données activité de l'inspection du travail¹¹ : système Sitere : extraction au 31 mai 2012,
- données relatives à l'activité de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), juin 2012,
- données des procédures pénales : Sitere pour les « intentions de PV » présentées dans les indicateurs d'activité (partie II-2). L'OSP¹² pour les PV réellement transmis, suivant une extraction au 15 février 2012 (partie II-4),
- données AT et MP : CNAMTS, juin 2012 ;
- une explication des sigles¹³ utilisés ainsi qu'un glossaire¹⁴ sont disponibles en annexe ;

Avertissement relatif aux chiffres d'activité 2011

Un mouvement social suivi par certains agents de contrôle au cours de l'année 2011 affecte les données d'activité de l'inspection du travail française, notamment du fait d'un boycott de saisie informatique de diverses restitutions. Ce boycott ayant été réalisé suivant des modalités non homogènes, le choix est fait de ne pas « redresser » ces chiffres. En conséquence, les tendances à la baisse de tous les indicateurs d'activité ne peuvent être analysées qu'au travers du prisme de ce mouvement social.

L'observation de l'activité de l'inspection du travail par son encadrement de proximité conduit cependant à estimer que l'activité réelle 2011 est globalement similaire à celle observée en 2010 via le système d'information. Elle pourrait même être en progression en comparant les premiers trimestres des deux années 2010 et 2011, le mouvement social n'ayant débuté qu'au second trimestre.

- un des objectifs retenus pour la mise en place des Direccte le 1^{er} janvier 2010, est de donner une vision régionale des sujets économiques et sociaux. En conséquence, le rapport annuel présente les chiffres aux seuls niveaux national et régional.

Par ailleurs il est convenu que le rapport est écrit au présent bien que présentant des situations datant de 2011.

Tous les articles cités relèvent du Code du travail sauf mention explicite d'un autre Code.

Les sigles utilisés sont explicités dans la rubrique « méthodologie » du document annexe (partie VI). Dans cette même rubrique une note détaille la méthodologie spécifique à l'analyse de la verbalisation et des suites pénales

11 - Les chiffres 2009 et 2010 sont ceux déjà publiés au sein des rapports BIT correspondants et n'ont donc pas été actualisés.

12 - Voir note méthodologique annexe (CD-ROM) V1.

13 - Voir note méthodologique annexe (CD-ROM) V2.

14 - Voir note méthodologique annexe (CD-ROM) V3.



Hôtel du Chatelet

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

© Dicom - Jacky d.Frenoy

L'inspection du travail française

organisation et compétence



En France, le respect de l'application de la législation du travail dépend :

- du système d'inspection du travail sous l'autorité quasi unique du ministère chargé du travail (cf. ci-après partie I-1 à I-3) ;
- d'organismes concourant, avec l'inspection du travail, à la prévention des risques professionnels (cf. ci-après partie I-4) ;
- du juge judiciaire au travers des Conseils de prud'hommes sur le plan civil, et, au pénal, des tribunaux correctionnels et de police (cf. ci-après partie II-3).

Le système français d'inspection du travail¹⁵

En France, le système d'inspection de la législation du travail est composé d'un service d'inspection du travail regroupant la quasi-totalité des secteurs d'activité (industrie, commerce, services, agriculture, transports, gens de mer) et relevant du ministère chargé du travail (R.8111-1) ainsi que d'agents à qui leur ministère ou autorité de tutelle [dans les mines et carrières (R.8111-8 et 9), les industries électriques et gazières (R.111-10 et 11), et les établissements de défense (R.111-12)] confie une mission d'inspection du travail.

Un système d'inspection du travail, « généraliste », hiérarchisé et organisé pour faire face à ses missions

L'inspection du travail française est dite « généraliste »¹⁶ du fait des trois caractéristiques suivantes :

- les agents de l'inspection du travail française veillent à l'application des normes du travail qu'elles soient d'origine étatique (Code du travail ainsi

15 - Les développements qui suivent doivent beaucoup à Jean Bessière au travers de son article paru dans *Droit Social*, n° 11 intitulé « L'activité de l'inspection du travail dans un contexte de fortes évolutions », novembre 2011, pages 1021 à 1030.

16 - À la différence des systèmes d'inspection anglo-saxons axés sur les champs de la santé et de la sécurité au travail.

- que certaines dispositions du Code de la santé publique, du Code rural et de la pêche maritime, du Code du travail maritime, du Code de l'environnement, du Code de la sécurité sociale, etc.) mais également d'origine conventionnelle, notamment les conventions collectives ;
- le service d'inspection du travail est compétent, sauf exception, pour l'ensemble des établissements. D'une manière générale l'inspection du travail n'intervient pas dans le secteur public¹⁷. Il existe cependant une inspection hygiène et sécurité dans ce secteur ;
 - l'inspection du travail intervient sur l'ensemble de la relation de travail : conditions de travail, relations individuelles et collectives de travail, conditions d'emploi. Le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT 2006-2010)¹⁸ avait repris ce positionnement pour tenir compte de l'interdépendance des différentes composantes de la relation de travail : rythme et durée du travail, organisation de la production, dialogue social, modes et niveaux de rémunération, milieu de travail et équipements de travail.

Ce choix, fait en 2005/2006, de conforter le caractère historiquement généraliste de l'inspection du travail française, a cependant appelé, toujours dans le cadre du PMDIT, une adaptation de l'organisation du système qui s'accompagne :

- d'une accentuation réelle de la culture scientifique des agents (formation initiale et continue) liée à un soutien pluridisciplinaire donné par les cellules constituées au niveau de chaque région, dans le cadre du premier plan santé au travail (PST 2005-2009), par les médecins inspecteurs du travail, ingénieurs et agents de méthode ;
- d'un renforcement de la ligne hiérarchique visant tant une maîtrise collective de l'action qu'un fort soutien de proximité ;
- d'expérimentations régionales qui, sans remettre en cause le principe du service unique, portent sur des organisations innovantes (équipes « renfort », sections à dominante sectorielle ou thématique, sections placées sous l'autorité d'un directeur adjoint) visant soit à renforcer l'action des sections sur des dossiers complexes ou en cas d'intérim de longue durée par exemple, soit à accroître l'efficacité de l'intervention de l'inspection dans certains secteurs professionnels ou économiques.

Le système français d'inspection du travail est également un système organisé et hiérarchisé. Les obligations, les devoirs et la déontologie des agents sont communs, quel que soit le grade ou la fonction au sein du système. Les agents de contrôle agissent dans un ensemble cohérent, doté d'une

17 - Sauf exceptions : EPIC, maîtres d'ouvrage public dans certains cas, hôpitaux publics sur le champ de la santé et de la sécurité au travail, ateliers des établissements publics d'enseignement professionnel.

18 - Sur le plan lui-même et le déroulement de sa mise en œuvre, se reporter aux éditions précédentes du rapport.



ligne hiérarchique, de fonctions d'expertise et d'appui. Cette structuration actuelle du système est essentiellement issue de la création de la DGT et du PMDIT.

Au delà du PMDIT, le système français d'inspection du travail a évolué et continuera d'évoluer au regard des nouvelles missions qui lui sont confiées. La conception de l'inspection réduite aux seuls agents de contrôle, assistés d'un secrétariat et faiblement encadrés, ne correspond plus aux besoins de régulation du monde du travail, ni à la réalité des services.

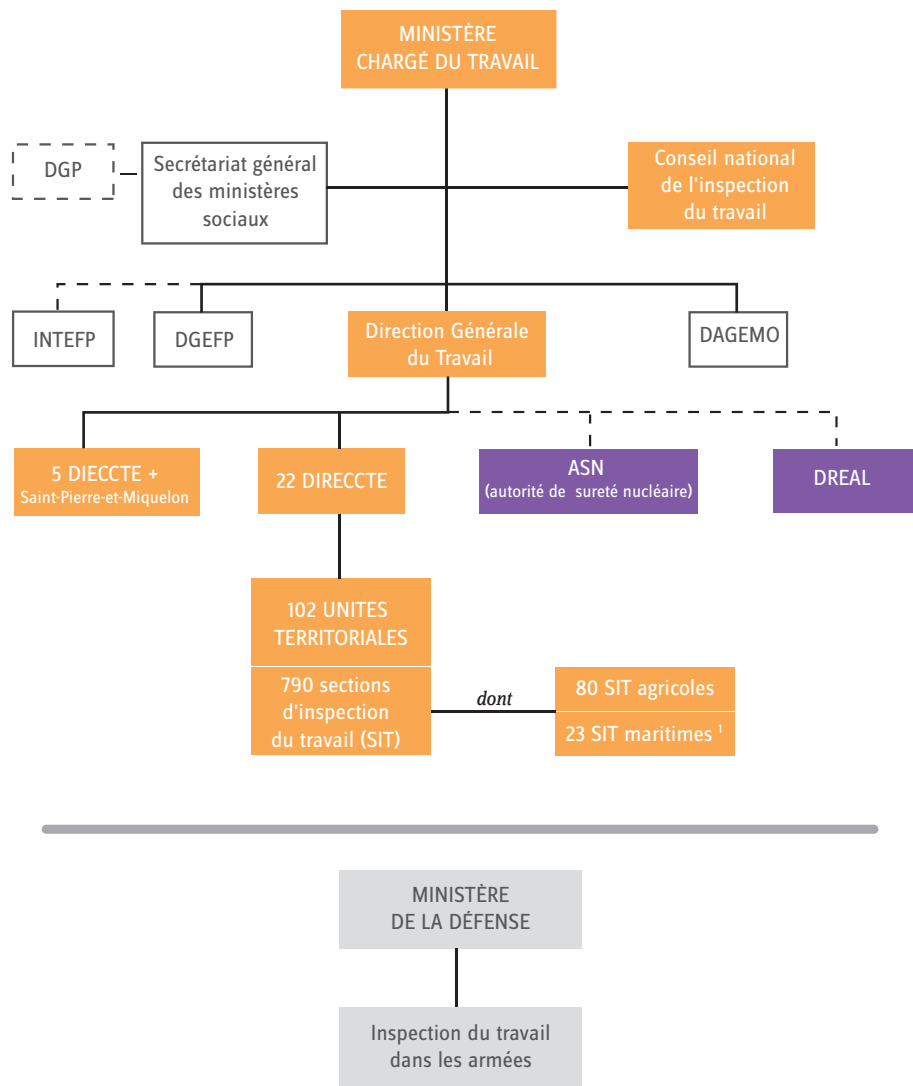
À côté des missions traditionnelles de contrôle et de conseil, qui constituent le cœur des missions, il convient de mieux rendre compte de celles où le système d'inspection du travail intervient comme autorité administrative (dérogations, agréments, homologations, recours...) ou comme appui au dialogue social (conciliation, enregistrement des accords, animation des commissions locales, organisation de la représentativité des organisations syndicales...). D'autres missions sont nouvelles : elles émergent notamment de textes dans lesquels le législateur fixe aux partenaires sociaux une obligation de négociation (pénibilité, seniors, égalité professionnelle tout en confiant à l'Administration le soin de vérifier le respect du cadre légal. Cette mission relative à la « négociation administrée » va au-delà du simple rôle de facilitateur et induit un repositionnement de tous les acteurs du dialogue social.

Ces différentes missions, anciennes et nouvelles, sont complémentaires les unes des autres, ce qui accroît la nécessité pour l'inspection du travail de fonctionner en système.

En termes de perspectives, après les réformes des structures nationales et régionales des années 2005-2010, les principaux chantiers ouverts en 2011 par la RGPP¹⁹ concernent le niveau local (sections d'inspection et services de renseignement) et l'harmonisation des pratiques professionnelles.

19 - Dans le cadre de la réunion de juin 2010 du Conseil de modernisation des politiques publiques mesure 149.

SCHÉMA INSTITUTIONNEL DU SYSTÈME FRANCAIS D'INSPECTION DU TRAVAIL



- DIRECCTE** Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- DREAL** Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
- INTEFP** Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
- DAGEMO** Direction de l'administration générale et de la modernisation des services
- DGEFP** Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- DGP** Délégation générale au pilotage des Direccte

1 - y compris les SIT dont la compétence maritime est partagée avec d'autres compétences



I - 1 • L'échelon central du système d'inspection du travail

Depuis le 14 novembre 2010, le ministre chargé du travail, mais également de l'emploi et de la santé, est Xavier Bertrand. À ce titre, il prépare et met en œuvre la politique du gouvernement dans les domaines du travail, des relations sociales, de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, de l'emploi, de la formation professionnelle, de la santé publique et de l'organisation du système de soins. Ainsi, il a autorité sur la Direction générale du travail (DGT), la Direction générale de la santé (DGS), la Direction générale de l'offre de soins (DGOS), la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et la Direction de l'administration générale et de la modernisation des services (Dagemo). Il a une autorité conjointe avec d'autres ministres sur plusieurs directions d'administration centrale dont la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, l'Inspection générale des affaires sociales, la Délégation aux affaires européennes et internationales.

Depuis le 16 mai 2012, Michel Sapin est devenu le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.



Tour Mirabeau
© Dicom - Jacky d.Frenoy

I - 1 - 1 • La Direction générale du travail (DGT), autorité centrale de l'inspection du travail

Conformément à l'article R.8121-13, la DGT a autorité sur les services déconcentrés et est chargée de l'application des conventions n° 81, 129 (agriculture) et 178 (gens de mer) de l'OIT sur l'inspection du travail. Elle exerce à ce titre, pour les agents de l'inspection du travail, la fonction d'autorité centrale prévue par ces conventions. Elle a autorité sur les agents de l'inspection du travail dans le champ des relations du travail. Ses missions sont fixées par l'article suivant qui dispose que la Direction générale du travail :

La DGT prépare et coordonne la politique du travail et, via l'inspection du travail, veille à l'application du droit du travail dans les entreprises.

- 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 ;

- contribue à la définition des principes de l'organisation du réseau territorial ;
- assure l'appui et le soutien des services déconcentrés dans l'exercice de leurs missions ;
- veille au respect des règles déontologiques des agents de l'inspection du travail.

La DGT est organisée²⁰ en deux services : le service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail ainsi que le service des relations et des conditions de travail

(relations individuelles et collectives du travail, conditions de travail, santé et sécurité au travail). Un département est chargé des affaires générales et des prud'hommes.

Le directeur général du travail est Jean-Denis Combrexelle, assisté, pour l'ensemble de ses attributions, par un directeur portant le titre de directeur adjoint, Yves Calvez. Le directeur général est responsable du programme budgétaire 111 « amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail ».



Yves Calvez, directeur adjoint de la DGT ²¹

La DGT contribue activement à faire progresser le droit sur les grands sujets qui animent le champ du travail en France. Ainsi, en 2011, les chantiers prioritaires sont les suivants :

- la représentativité et l'audience syndicale ;
- le plan santé au travail ;
- la conditionnalité des exonérations de charge ;
- la réforme des services de santé au travail ;
- la pénibilité.

La DGT assure ou participe à la tutelle de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), de l'Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES) ainsi que le secrétariat des conseils et comités consultatifs nationaux intervenant dans son champ de compétence. Elle contribue à la définition de la position du ministère dans les négociations internationales et communautaires. Elle développe des relations avec le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT).

La DGT en quelques chiffres

- effectif physique
213 agents
- budget de fonctionnement
647 740 €
- autorisations d'engagement
139,6 M d'€
- crédits de paiement
86,2 M d'€

20 - Voir organigramme DGT, annexe (CD-ROM) IA4.

21 - © Dicom - William ALIX - SIPA PRESS



Focus sur les appuis juridiques et techniques à l'inspection du travail

Le service d'animation territoriale (SAT) assiste le DGT dans l'exercice de sa fonction d'« autorité centrale ». Il est organisé en départements qui concrétisent deux axes majeurs du PMDIT, l'animation de l'action et le soutien, sous différentes formes, aux agents :

le département de l'animation de la politique du travail et du contrôle (DAP) est notamment en charge du pilotage de l'action, du dialogue de gestion, de la conception et du suivi des campagnes de contrôle et de sensibilisation, de l'observatoire des suites pénales, de l'organisation territoriale et interne des sections ;

le département de l'appui et du soutien au contrôle (DASC) est en charge de l'appui juridique, notamment au regard des nombreuses décisions que l'inspection du travail prend chaque année en matière d'autorisation de licenciement des salariés dits « protégés » et de l'appui déontologique permettant d'éclairer le geste professionnel des agents sur les sujets d'impartialité, d'indépendance, de secret professionnel, etc. Ce même département, avec les services déconcentrés eux-mêmes, élabore de nombreux documents d'information et d'aide au contrôle, particulièrement sur les sujets de santé et de sécurité au travail. Il a également en charge la maintenance et l'évolution du système d'information Cap Sitere.

Le service d'animation territoriale coordonne et anime divers réseaux de référents (maritime, agricole, travail illégal, etc.).

SAT comprend également l'inspection médicale du travail qui assure la direction technique et l'animation des médecins inspecteurs du travail (MIT).

I - 1 - 2 • Les autres échelons centraux

◆ Le Conseil national de l'inspection du travail (CNIT²²)

Le Conseil national de l'inspection du travail, opérationnel depuis 2008, est une instance consultative indépendante qui a pour vocation d'apporter une garantie aux agents participant aux activités de contrôle de l'inspection du travail, quel que soit leur positionnement dans la hiérarchie, afin qu'ils puissent exercer leurs missions telles qu'elles sont définies par les Conventions n° 81, 129 et 178 de l'OIT et par le Code du travail.

◆ Le Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales

Le Secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales assiste²³ les ministres chargés du travail, de l'emploi, de la santé, de la sécurité sociale, des solidarités, de la cohésion sociale, de la jeunesse, de la vie associative, de la ville et des sports. Ce secrétariat est chargé de coordonner l'action administrative, de préparer et mettre en œuvre la politique d'amélioration de la gestion publique.

22 - Voir articles D.8121-1 à 12.

23 - Un décret du 5 mai 2011 fixe les attributions du secrétaire général.

◆ **La Délégation générale au pilotage des Direccte**

La Délégation générale au pilotage des Direccte, créée en novembre 2010 pour une durée de trois ans, assure le pilotage transversal et l'animation du réseau des Direccte. Elle coordonne la définition et la gestion de leurs moyens ainsi que le dialogue de gestion avec les directeurs et services centraux des ministères dont ces directions régionales relèvent.

◆ **La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)**

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, placée sous l'autorité du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé est chargée de la conception et de la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les autres départements ministériels et les partenaires sociaux. Elle conduit et coordonne la mise en œuvre des dispositifs et en évalue les résultats. Elle veille à l'inscription de cette politique dans la stratégie européenne pour l'emploi et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Elle assure la gestion des programmes soutenus par le Fonds social européen (FSE) en France. Ces politiques sont relayées et mises en œuvre sur le territoire national par l'action du service public de l'emploi.

Le délégué général, Bertrand Martinot, est responsable du programme n° 102 « accès et retour à l'emploi » et du programme N° 103 « accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi ». La DGEFP compte 262 agents (ETP), essentiellement des cadres, issus d'origines diverses et de statuts différents.

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

L'inspection du travail est impliquée directement dans les licenciements collectifs pour motif économique. Cette action s'inscrit dans le cadre de la Loi et des orientations données par la DGEFP.

◆ **La Direction de l'administration générale et de la modernisation des services (Dagemo)**

La Dagemo assure, depuis 1990, les missions d'une administration générale pour l'ensemble du ministère : les affaires financières, la gestion des ressources humaines, l'allocation des moyens humains et financiers ainsi que le développement et la cohérence des systèmes d'information. À ces fonctions classiques de toute administration de moyens, s'ajoutent la coordination et le pilotage des politiques transversales, la conduite de la modernisation et la participation à l'animation du réseau des services déconcentrés.



Le Dagemo, Joël Blondel nommé le 24 août 2011, est responsable du programme 155 qui regroupe les fonctions support et les crédits de personnel et de fonctionnement de l'ensemble de la mission travail et emploi. La finalité de ce programme, et son enjeu, est de contribuer aux résultats des programmes emploi et travail par une allocation des moyens, adaptée et maîtrisée.

◆ **La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)**

Dans les domaines de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, la Dares produit et diffuse des données statistiques, développe l'évaluation des politiques publiques, anime et coordonne les activités d'études et de recherche, publie et communique notamment via internet. Sur le champ du travail, la Dares aborde notamment les sujets relatifs aux rémunérations, à la durée du travail, aux relations professionnelles, aux conditions de travail et à la santé au travail.

Pour accomplir ses missions, la Dares, dont le directeur est Antoine Magnier, dispose d'un effectif d'environ 180 personnes et d'un budget d'environ 7 millions d'euros.

◆ **L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP)**

L'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle assure, avec ses sept centres interrégionaux et environ 100 personnes participant à la réalisation de l'offre de service, la formation initiale et continue de l'ensemble des agents du système d'inspection du travail et, au-delà, de tous les agents du ministère chargé du travail.

Son siège est à Marcy-l'Étoile, près de Lyon. L'institut est dirigé par Bernard Bailbé²⁴, assisté d'un directeur des études et d'un secrétaire général. Il est placé sous la tutelle du ministère chargé du travail. Depuis 2005, l'INTEFP, en tant qu'établissement public administratif, est doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière.

I - 1 - 3 • La coopération internationale : CHRIT, OIT

L'administration du travail française entretient des relations et une coopération avec d'autres services d'inspection du travail à l'étranger (accueil de délégations et missions à l'étranger), ainsi qu'avec plusieurs institutions internationales, au premier rang desquelles :

24 - Nommé par arrêté du 21 novembre 2011.

◆ **Le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT)²⁵**

Le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) est à la fois un lieu de collaboration et d'échange d'informations entre les experts des États membres et la Commission européenne ainsi qu'un réseau de fonctionnaires collaborant à une mise en œuvre efficace de la législation sociale de l'Union. Deux réunions se sont tenues en 2011, en Hongrie, le 2 mai, sur le thème de l'évaluation des services d'inspection du travail et sur celui des réseaux de santé-sécurité au travail, ainsi qu'en Pologne, les 6 et 7 décembre, sur les bonnes pratiques d'inspection du travail.

D'autres réunions de groupes de travail plus spécialisés se sont déroulées en 2011 autour de l'évaluation des systèmes d'inspection, le détachement, les campagnes de contrôle, les équipements de travail, le risque chimique, etc.

Le site KSS²⁶, mis en place également par le CHRIT, est un système de communication intra-européen favorisant, en anglais, le partage d'informations, d'expériences et de solutions entre les systèmes d'inspection du travail. Chaque État membre, via un coordonnateur principal et un adjoint en contact permanent avec leurs homologues des autres pays, peut ainsi intervenir sur des questions qui concernent essentiellement la santé et la sécurité des travailleurs. En 2011, 39 questions ont été posées, notamment par les nouveaux États membres parmi lesquels, la Roumanie (définition des accidents du travail), la Slovaquie (charge mentale au travail), Chypre (installation d'antennes de téléphonie mobile). La France fin 2011, a posé une question relative à la construction des éoliennes offshore.

◆ **L'Organisation internationale du travail (OIT)**

Les délégués²⁷ des 185 États membres de l'OIT se sont réunis à Genève du 1^{er} au 17 juin 2011 pour la 100^e session de la conférence internationale du travail (CIT)²⁸. Un débat général s'est déroulé sur le thème de « l'administration du travail et l'inspection du travail » à partir d'un rapport introductif préparé par le BIT. Les conclusions adoptées par la conférence rappellent que l'inspection du travail doit être une prérogative publique agissant en conformité avec les normes internationales du travail. Les États membres doivent prévoir des ressources suffisantes pour concevoir et mettre en œuvre des programmes de formation destinés à élever le niveau de compétence technique, à renforcer l'éthique et à assurer l'indépendance des inspecteurs du travail. La conférence a conclu ses travaux avec notamment l'adoption d'une nouvelle norme garantissant les droits des travailleurs domestiques. Le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a appelé à « une nouvelle ère de justice sociale ».

25 - En anglais, SLIC : *Senior Labour Inspector's Committee*.

26 - *Knowledge Sharing Site*.

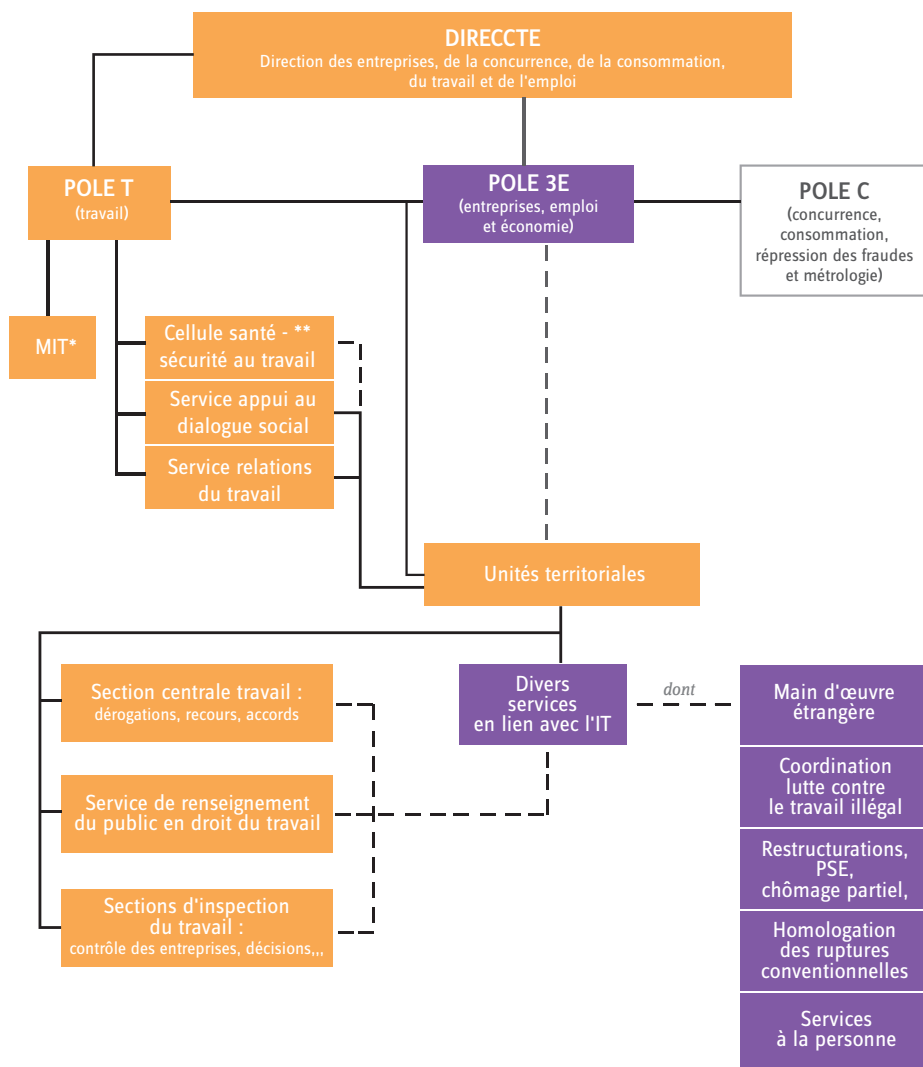
27 - Les délégations nationales sont tripartites : gouvernements, employeurs et travailleurs.

28 - Voir notamment : www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/lang-fr/.



SERVICES DÉCONCENTRÉS DU MINISTÈRE FRANÇAIS CHARGÉ DU TRAVAIL

Inspection du travail



* Médecins inspecteurs du travail.

**Cellule pluridisciplinaire intégrant juristes, ingénieurs de prévention et techniciens régionaux de prévention (agricole).

I - 2 • Les services territoriaux

L'administration territoriale, à laquelle les services d'inspection du travail sont rattachés, prend la forme, en métropole, des Direccte et, Outre-mer, des Dieccte.

Les actions d'inspection de la législation du travail au sens des conventions OIT n° 81, 129 et 178 s'inscrivent dans une organisation administrative caractérisée par l'existence d'une autorité centrale, la DGT, et par des échelons régionaux, Direccte et Dieccte²⁹, qui échappent, en la matière, aux pouvoirs du préfet³⁰. Au niveau infrarégional, les « unités territoriales » comportent un certain nombre de sections

d'inspection du travail, la section étant l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise (R.8122-3).

I - 2 - 1 • Les Direccte et les Dieccte

Pour la métropole, depuis le 15 février 2010, le décret du 10 novembre 2009 fixe l'organisation et les missions des 22 Direccte sur l'ensemble de leurs champs d'intervention. Outre-mer, le décret du 17 décembre 2010 poursuit le même objectif, au bénéfice des cinq Dieccte³¹ qui sont opérationnelles depuis le 1^{er} janvier 2011.

La Direccte est un service régional, c'est-à-dire incluant à la fois un siège et des services ancrés dans les départements, les « unités territoriales » de la Direccte. La Direccte est organisée en trois pôles. Chaque pôle a la responsabilité de l'animation des politiques publiques dans son domaine pour l'ensemble du territoire régional (le niveau départemental étant chargé de la mise en œuvre) :



Dieccte de Guyane : Saint-Laurent-du-Maroni
© Dieccte de Guyanne



Direccte d'Ile-de-France
© Dicom - Jacky d.Frenoy

29 - Décrets des 10 novembre 2009 (Direccte) et 17 décembre 2010 (Dieccte).

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

31 - Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et Réunion, à Saint-Pierre-et-Miquelon, les services de la Dieccte sont rassemblés dans la Direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la formation (DCSTEP) avec ceux de la DJSCS.



- le pôle T (travail) qui, pour l'essentiel, anime l'activité de l'inspection du travail ;
- le pôle 3E (entreprises, emploi, économie) qui impulse la politique emploi et développement économique ;
- le pôle C (consommation) qui pilote les questions de concurrence et l'animation, dans les directions départementales concernées, des sujets liés à la consommation.

À ces trois pôles, s'ajoutent un service support et le secrétariat général qui répartit la ressource.

Le pôle « politique du travail » (dit pôle T) est chargé (R.8122-1) du pilotage et de l'évaluation de la politique du travail en s'assurant, notamment au travers de l'action de l'inspection du travail, de l'effectivité du droit du travail dans les entreprises, de la promotion de la qualité des conditions de travail et de la protection des salariés. Il se voit également confier le développement du dialogue social et participe à la veille et au suivi des relations du travail. Ainsi, ce pôle est habituellement organisé en cinq services :

- service des relations du travail ;
- le service appui au dialogue social ;
- le service expertise juridique ;
- la cellule pluridisciplinaire ;
- l'inspection médicale régionale du travail.

Au regard des missions spécifiques d'inspection du travail, la Direccte assure :

- la programmation, le suivi, le compte rendu et l'évaluation de l'action de contrôle ;
- l'organisation de la mission d'accueil et d'information du public ;
- le suivi des interventions liées aux conflits collectifs du travail ;
- la cohérence et l'efficacité de l'organisation des sections ;
- le suivi des relations avec les autorités judiciaires ;
- les relations avec les partenaires sociaux et les organismes contribuant à l'effectivité du droit du travail ;
- la mobilisation des différentes ressources d'appui ;
- la définition des programmes de formation ;
- la mise en œuvre de la protection des agents ;
- le pilotage du système d'information ;
- la valorisation de l'ensemble de l'activité.

Pour assurer l'effectivité du droit, la Direccte articule les fonctions traditionnelles de contrôle et d'information avec de nouvelles modalités d'interventions « non inspectantes » sur les territoires³².

32 - Prenant la forme d'appui au dialogue social, d'élaboration de plans d'actions et d'accompagnement de projets.

L'organisation de la ligne hiérarchique de l'inspection du travail résulte du Code du travail et d'une instruction DGT du 12 mars 2010. Le système d'inspection du travail français reste organisé en quatre niveaux : le DGT, le Direccte et le chef du pôle T, le responsable d'UT et le responsable de section. L'article R.8122-1 organise les délégations de signature au niveau régional. La fonction d'animation et de management, présentée dans le PMDIT comme un point déterminant, a été de fait renforcée, même si elle reste à conforter et à développer. Environ 120 directeurs adjoints (ETP) sont affectés au pilotage et à la programmation des actions ainsi qu'à l'animation des agents de contrôle.

À travers l'élaboration du programme annuel du BOP 111³³, les agents sont associés à la construction de la programmation annuelle des actions prioritaires, facilitant ainsi l'harmonisation des pratiques et l'élévation du niveau général de compétence. Toutefois, la compréhension et l'intérêt de la démarche BOP et de la programmation restent à soutenir afin d'éviter leur perception comme une contrainte. Le pilotage de l'inspection exige une disponibilité, une compétence et une fonction d'analyse, allant bien au delà de la fixation et du suivi d'objectifs quantitatifs. Les responsables d'UT et/ou les directeurs adjoints tiennent des réunions de service, souvent mensuelles, pour le suivi de l'activité des sections. Une réunion régionale semestrielle est habituellement organisée avec l'ensemble des agents.

Les appuis au contrôle se sont également renforcés et développés dans la dynamique créée par le PMDIT : la fonction appui-ressources-méthodes (ARM) dont un tiers des agents se trouve en région, vise à renforcer le professionnalisme des interventions (outils pour l'action, journées thématiques, campagnes de contrôle). Cet appui au contrôle est constitué également régionalement par les équipes pluridisciplinaires généralisées en France par le premier plan santé au travail 2005-2010. Ces équipes sont composées d'ingénieurs de prévention, de médecins-inspecteurs du travail (MIT) et de directeurs adjoints. Elles ont pour mission d'assurer, dans le champ de la santé et de la sécurité au travail, un appui scientifique, technique et méthodologique aux agents de l'inspection dans leurs fonctions de contrôle et la diffusion de la culture de prévention sur les lieux de travail.

Toujours dans ce cadre, des agents « référents » apportent un soutien local à leurs collègues pour le contrôle dans les secteurs agricole et maritime ou sur différents thèmes : travail illégal, Sitere, Madeira. Les

L'inspection médicale du travail en chiffres

→ **nombre théorique de postes MIT**

78 postes (78 en 2010)

→ **effectifs physiques MIT au 31/12**

45 agents (40 en 2010)

chaque région dispose d'au moins un MIT

Source DGT - Inspection médicale du travail - février 2012

33 - Budget opérationnel de programme « amélioration de la qualité de l'emploi et des relations de travail ».



missions de ces référents sont diverses : au-delà de cet appui technique, ils peuvent assurer une fonction de contrôle (fréquent pour l'agriculture et le maritime).

Le référent maritime

Dans le cadre du protocole d'accord de 2009 entre les ministères chargés des transports et du travail, un référent régional maritime, présent dans chaque Direccte ayant une façade maritime, est chargé de développer les coordinations nécessaires avec les services déconcentrés de l'État chargés de la mer, de contribuer au pilotage de l'action régionale, de développer la coopération en matière de contrôle et de contribuer au rendu compte de l'activité de l'inspection du travail dans ce secteur. Il apporte également un appui technique et juridique et répond aux questions posées par les agents de contrôle, ou, suivant le caractère de complexité de celles-ci, les transmet à l'administration centrale.

Courant 2011, deux rencontres entre ces référents, la DGT et la Direction des affaires maritimes (DAM) ont eu lieu. Par ailleurs trois fiches destinées aux agents chargés du contrôle du secteur maritime ont été publiées sur l'intranet Sitere

Le référent agricole

Au sein de la DGT, un référent « agriculture » organise et facilite les relations avec le ministère chargé de l'agriculture, veille à l'appui méthodologique auprès des inspecteurs intervenant dans le contrôle des entreprises agricoles et anime le réseau des référents régionaux agriculture. Ce réseau a pour objectif de faciliter la transmission des informations nécessaires entre l'administration centrale des deux ministères (agriculture et travail) et les sections départementales et de s'assurer que les particularités agricoles qui subsistent, sont bien prises en compte. Deux réunions nationales se sont tenues en 2011 sur ces sujets.

Un vecteur d'informations élaboré par le ministère en charge de l'agriculture, « Agrilien », répond aux questions les plus fréquemment posées par les services et fait un point régulier sur l'actualité. Par ailleurs, l'intranet Sitere fait une large part aux outils méthodologiques propres au secteur agricole.

I - 2 - 2 • Les « unités territoriales » (UT)

Les 102 UT assurent la présence opérationnelle des Direccte sur le terrain. Elles traitent les questions soulevées dans les domaines du travail, de l'emploi et du développement économique par les entreprises, les actifs et leurs représentants au niveau territorial. Leurs compétences sont issues du Code du travail lui-même et des délégations accordées par le niveau régional aux responsables d'UT (R.8122-2 alinéa 1 et 2). Leurs missions finales sont donc déclinées à partir de celles des Direccte.

Sur le champ emploi et formation professionnelle, les UT comprennent les chargés d'animation territoriale ainsi que les unités construites autour de l'accès et du retour à l'emploi, de la validation des acquis de l'expérience, de l'insertion par l'activité économique, du handicap, etc.

Sur le champ du travail, ce sont essentiellement les sections d'inspection du travail, les services de renseignement du public, la section centrale travail, ainsi que certaines unités centrées sur le suivi des plans de sauvegarde de l'emploi, les aides aux entreprises, les ruptures conventionnelles, la main d'œuvre étrangère et la coordination de la lutte contre le travail illégal.

Les responsables des UT constituent également, de droit (R.8122-2 alinéa 3), l'échelon hiérarchique direct des services chargés des actions d'inspection de la législation du travail. Pour exercer cette fonction majeure, la note DGT du 12 mars 2010, donne un certain nombre de précisions, notamment sur :

- l'implication de chaque responsable d'UT dans le pilotage, l'appui et le soutien de l'inspection du travail dans le cadre du pôle travail de la Direccte. L'UT est ainsi consacrée comme l'échelon opérationnel privilégiant le rapport de proximité avec les sections d'inspection mais aussi avec les préfets de département, les autorités judiciaires et les différents interlocuteurs de l'inspection du travail au niveau infrarégional ;
- les délégations consenties à chaque responsable d'UT en matière notamment d'homologations des ruptures conventionnelles, mises en demeure, plans de sauvegarde de l'emploi, constats de carence de ces mêmes plans, etc. ;
- le renforcement des liens fonctionnels entre le responsable de l'UT et les cadres intermédiaires positionnés sur le champ du travail ;
- les exigences envers les responsables des sections en matière d'animation de la section et d'exercice du pouvoir hiérarchique sur les agents de contrôle.

I - 2 - 3 • Les sections d'inspection du travail

La section d'inspection du travail est l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise (R.8122-3). Le ministre chargé du travail détermine le nombre et la localisation des sections d'inspection. Le Direccte décide de la localisation et de la délimitation des sections d'inspection (R.8122-4) dans la région.

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

En 2011, il existe 790³⁴ sections d'inspection du travail en métropole et dans les départements d'Outre mer. Elles sont réparties dans les différentes UT en fonction de la densité de population salariée³⁵. Le PMDIT, entre 2006 et 2010, a fait

34 - 124 sections ont été créées dans le cadre des PRMDIT et 176 sont issues de la fusion.

35 - Voir annexe (CD-ROM) IA5.



baisser en moyenne de 31 % le nombre de salariés par section (passant de 32 000 à 22 000), et de 29 % le nombre d'établissements par section (passant de 3 400 à 2 400).

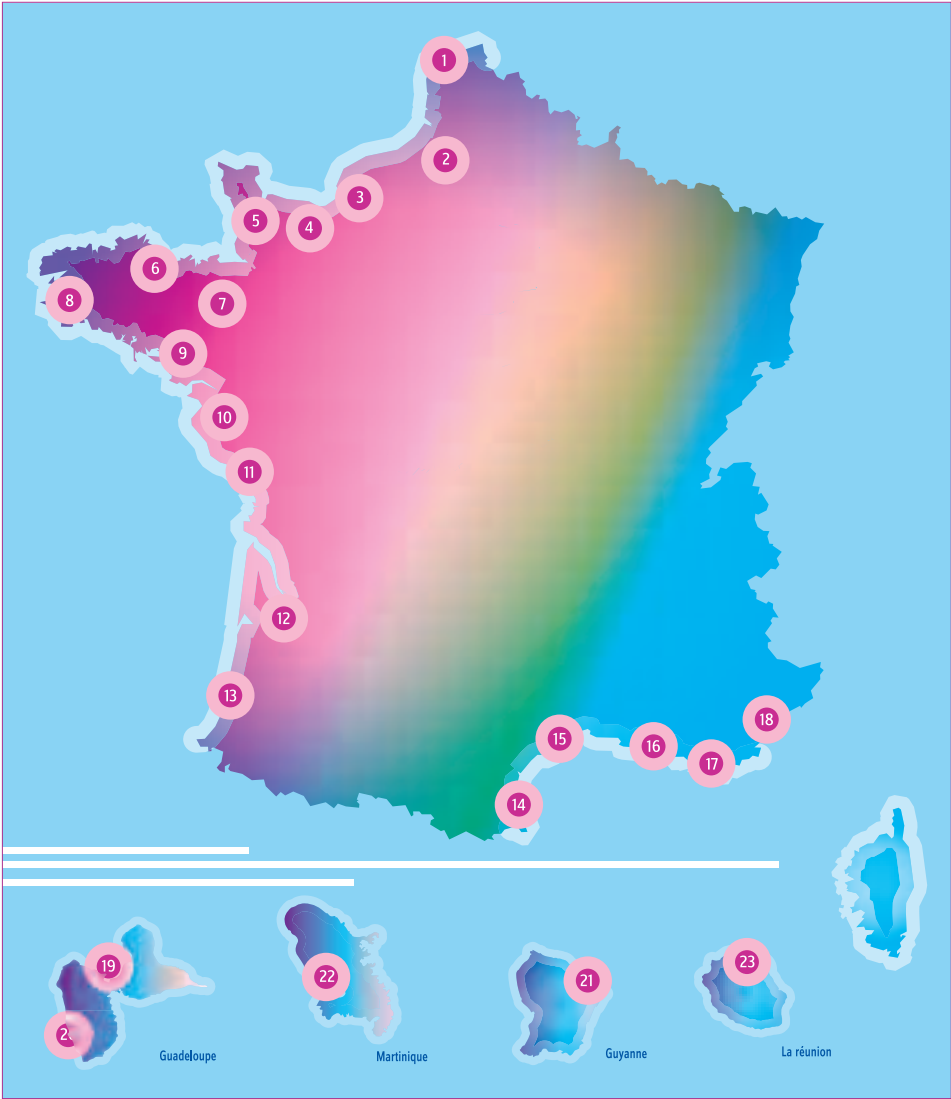
Dans chaque département, une section est chargée du contrôle des professions agricoles telles que définies par l'article L.717-1 du Code rural, sauf exception prévue par arrêté ministériel. Le Direccte peut, par référence à la nomenclature d'activités française, élargir le champ de compétence de la section agricole. Fin 2011, on compte 80 sections agricoles départementales suivant différentes configurations.

Pour le secteur maritime, 23 sections se répartissent en huit sections *stricto sensu*, c'est à dire essentiellement en charge de ce secteur, et 15 sections à composante maritime, à savoir en charge d'autres secteurs d'activité, en plus du maritime.

Implantation des sections d'inspection du travail compétentes dans le secteur maritime (France entière)

Carte page suivante

- 1 Nord - Pas-de-Calais**
3 agents, section d'inspection du travail à Boulogne-sur-Mer (62)
compétence régionale
- 2 Picardie**
3 agents - 1^{re} section d'inspection du travail à Amiens (80)
compétence régionale
- 3 Haute Normandie**
2 agents - 10^e section d'inspection du travail au Havre (76)
compétence Seine-Maritime
- 4 Basse-Normandie**
2 agents - 8^e section d'inspection du travail à Hérouville-Saint-Clair (14)
compétence Calvados
- 5 Basse-Normandie**
4 agents - 6^e section d'inspection du travail à Saint-Lô (50)
compétence Manche
- 6 Bretagne**
1 agent - section maritime à Saint-Brieuc (22)
compétence Côtes-d'Armor
- 7 Bretagne**
1 agent - section maritime à Rennes (35)
compétence Ille-et-Vilaine et Morbihan
- 8 Bretagne**
1,5 agent - section maritime à Quimper (29)
compétence Finistère
- 9 Pays de la Loire**
6 agents - 3 sections d'inspection du travail à Saint-Nazaire (44)
compétence dédiée : pêche/port et transport maritime et fluvial/cultures marines
- 10 Pays de la Loire**
4 agents - 2 sections d'inspection du travail à La Roche-sur-Yon (85)
compétence dédiée : pêche, transports maritimes et fluviaux/aquaculture et transformation
- 11 Poitou-Charentes**
3 agents - section d'inspection du travail à La Rochelle (17)
compétence Charente-Maritime
- 12 Aquitaine**
2 agents - section 33A1 à Bordeaux (33)
compétence Gironde
- 13 Aquitaine**
5 agents - 7^e section à Bayonne (64)
compétence Pyrénées-Atlantiques
- 14 Languedoc- Roussillon**
2 agents - 4^e section d'inspection du travail à Perpignan (66)
compétence Aude et Pyrénées-Orientales
- 15 Languedoc- Roussillon**
3 agents - 2^e section d'inspection du travail à Sète (34)
compétence Gard et Hérault
- 16 PACA**
2 agents - section d'inspection du travail à Marseille (13)
compétence Bouches-du-Rhône
- 17 PACA**
1 agent - section d'inspection du travail à Toulon (83)
compétence Var
- 18 PACA**
2 agents - section d'inspection du travail à Nice (06)
compétence Alpes-Maritimes
- 19 Guadeloupe**
1 agent - 4^e section d'inspection du travail à Baie-Mahault (971)
compétence tout le territoire sauf Saint Martin et Saint Barthélemy
- 20 Guadeloupe**
1 agent - 3^e section d'inspection du travail à Marigot (971)
compétence Saint Martin et Saint Barthélemy
- 21 Guyane**
1 agent - 1^{re} section d'inspection du travail à Cayenne (973)
compétence sur tout le territoire
- 22 Martinique**
1 agent - section d'inspection du travail à Fort-de-France (972)
compétence sur tout le territoire
- 23 La Réunion**
1 agent - 3^e section d'inspection du travail à Saint-Denis (974)
compétence sur tout le territoire



Le contrôle du secteur des transports routiers relève de la compétence de l'ensemble des sections. Dans la plupart des régions, le contrôle des entreprises en réseau est effectué, chaque fois que possible, par une même section. Dans le secteur des transports aériens, le contrôle est assuré par des sections dont le territoire recouvre les aéroports³⁶.

Plus largement, les organisations innovantes sont favorisées, d'abord pour renforcer l'action de contrôle. Les équipes « renfort » mises en place visent notamment à assurer la continuité du service public dans le cas d'intérim de longue durée, à amplifier les actions collectives et à venir en appui sur des dossiers complexes. Une autre forme d'innovation concerne les sections à dominante sectorielle ou thématique, créées en réponse à un diagnostic local, sur des secteurs d'activité comme le BTP, la chimie, l'agroalimentaire ou la logistique.

Du point de vue de l'utilisateur, ces organisations visent à une meilleure couverture du territoire et facilitent un travail de contrôle en profondeur. Pour autant, il convient d'assurer une visibilité et une lisibilité maximales de l'organisation administrative. Ainsi, les décisions de localisation et de délimitation des sections sont-elles publiées au recueil des actes administratifs. Par ailleurs, la plupart des Directions ont pris des dispositions de publicité de ces informations par voie de presse, dépliants, affiches, internet, etc.

La section se compose d'un inspecteur du travail, voire d'un directeur adjoint du travail (cf. ci-dessus), d'un ou plusieurs contrôleurs du travail et d'un(e) ou deux secrétaires. Cette composition traditionnelle est en cours d'évolution, à travers une réflexion collective sur l'organisation des secrétariats (classement, archivage, enregistrement du courrier, etc.). Au delà, cette réflexion portera également sur l'organisation territoriale des sections.

Les contrôleurs du travail exercent leurs compétences sous l'autorité de l'inspecteur du travail (L.8112-5). Le responsable de l'UT veille à ce que les orientations nationales et régionales soient déclinées au niveau territorial. Les responsables de section organisent l'action de leur section et en rendent compte. Des actions communes sont menées par des agents de différentes sections dans le cadre régional ou celui de l'UT, notamment à travers les campagnes de contrôle nationales et européennes.

I - 2 - 4 • Les sections centrales travail (SCT) et les services de renseignement du public

Une section centrale travail (SCT) est présente dans toutes les unités territoriales. Ce service, qui intègre parfois la mission de renseignement du public (voir ci-après), s'occupe notamment de l'enregistrement des accords

36 - Trois sections interdépartementales sur la zone aéroportuaire de Roissy, une section interdépartementales sur Orly.



collectifs, de l'homologation des ruptures conventionnelles, du suivi des conseillers des salariés, de la transmission aux parquets des procédures pénales, des décisions et recours administratifs sur le champ du travail, parfois de la veille et de la documentation juridique.

Pour l'OIT, fournir des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs, constitue la seconde mission d'un système d'inspection du travail (après celle relative au contrôle des entreprises).

Le renseignement du public, organisé ou non sous la forme d'un service distinct, exerce une des missions fondamentales d'un système d'inspection du travail. Pour que les interventions des inspecteurs et contrôleurs du travail soient efficaces, il est essentiel que les employeurs et les travailleurs soient pleine-

ment conscients de la nécessité de connaître et d'observer leurs droits et obligations respectifs. Aussi, la Convention n° 81³⁷, dans son article 3 §1 b, confie également à l'inspection du travail la mission de « fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ».

Ce service de renseignement du public est organisé au siège de l'UT, parfois également sur des sites dits « détachés » en appui de sections d'inspection du travail elles-mêmes détachées³⁸. Différentes organisations internes de ce service sont possibles, qui visent toutes à permettre un accueil physique du public, constitué majoritairement par des salariés, à répondre à leurs questions téléphoniquement, par courrier et, de plus en plus, par courriel.

I - 3 • La compétence généraliste et interprofessionnelle de l'inspection du travail, ses exceptions et ses limites

Le système d'inspection du travail français est « généraliste »³⁹ ce qui veut à la fois dire que les agents sont compétents pour faire appliquer des normes d'origine étatique et conventionnelle, qu'ils interviennent sur l'ensemble de la relation de travail, et, qu'enfin, leur compétence est interprofessionnelle. Ainsi, tous les secteurs d'activité des entreprises privées sont couverts, même si, pour quelques secteurs d'activité, les modalités de mise en œuvre sont spécifiques. Une compétence partielle existe également sur certains établissements du secteur public

37 - Dans le même sens voir l'article 6 b) de la convention n° 129.

38 - D'autres organisations locales sont possibles, notamment sous forme de permanences dans des mairies ou des « maisons du droit ».

39 - Voir schéma d'organisation du système d'inspection du travail et commentaires en introduction du présent chapitre.

La compétence de l'inspection du travail s'exerce au bénéfice de 18,2 millions de salariés et 1,8 million d'établissements. 70 % de ces établissements et 66 % de ces salariés relèvent du secteur tertiaire.

I - 3 - 1 • Cadrage général relatif à l'emploi salarié en France

La population active totale (28,2 millions) ainsi que la population active occupée (25,5 millions), font apparaître en 2011 une légère baisse d'environ 0,5 % : ces données issues⁴⁰ de la source Insee (chiffres

provisaires) sont construites sur la base de la définition du BIT⁴¹.

Une analyse de la situation de l'emploi salarié en France, publiée par l'ACOSS en juin 2012⁴² (voir encadré ci-après), constitue une intéressante source d'information en la matière. Pour autant, aucune comparaison ne peut être effectuée avec les données 2010 publiées dans le précédent rapport, dans la mesure où le périmètre statistique de l'ACOSS diffère de celui de Pôle emploi⁴³.

Extrait de l'analyse de ACOSS STAT - Bilan, n° 152, juin 2012

« En 2011, les entreprises du secteur concurrentiel emploient 17,9 millions de salariés en France (Métropole et Dom) et versent une masse salariale de 502 milliards d'euros. Sur un an, celle-ci augmente de 3,6 %, après une hausse de 1,9 % en 2010. L'année 2011 présente deux phases distinctes : un premier semestre dynamique, dans la continuité de la reprise observée en 2010, et un second semestre en net ralentissement. Au total, en moyenne annuelle, l'emploi enregistre une progression de 1,1 % (+ 188 000 postes) en 2011, après avoir connu une baisse de 0,3 % en 2010. Le salaire moyen par tête (SMPT) augmente quant à lui de 2,5 % en 2011 (après + 2,2 % en 2010), à rapprocher d'une évolution des prix à la consommation de + 2,1 %. Le secteur de l'intérim connaît encore une très forte hausse de ses effectifs (+ 12,6 % après + 11,1 % en 2010). Toutefois, l'emploi intérimaire connaît un net infléchissement depuis l'été 2011. Dans l'industrie, l'emploi diminue de 0,5 %. Il s'agit de la plus faible baisse observée depuis 10 ans. Après un repli de 2,3 % en 2010, les effectifs du secteur de la construction augmentent légèrement en 2011 (+ 0,2 %). Enfin, le tertiaire hors intérim connaît une hausse de l'emploi de 1,0 % en 2011 (après + 0,4 % un an plus tôt). Plusieurs secteurs contribuent à cette croissance, notamment les activités informatiques, la restauration et les activités juridiques, de conseil et d'ingénierie. »

40 - Voir annexe (CD-ROM) IC1.

41 - 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, intempéries... Les militaires du contingent, les apprentis et les stagiaires rémunérés effectuant un travail font partie de la population active occupée.

42 - Voir annexe (CD-ROM) IC2.

43 - L'analyse de la situation de l'emploi en France en 2011, traditionnellement effectuée par Pôle emploi, n'a été publiée qu'en septembre 2012, c'est-à-dire tardivement au regard des contraintes de publication du présent rapport : ces données et analyses relatives à l'évolution de l'emploi salarié n'ont donc pas pu être reprises comme habituellement. En conséquence, le choix a été fait de reprendre les données 2010, excepté dans le secteur agricole pour lequel la MSA a produit les données 2011. L'analyse de Pôle emploi sera accessible à partir d'octobre 2012 sur www.pole-emploi.org.



I - 3 - 2 • Les secteurs d'activité couverts

Depuis le 1^{er} janvier 2009⁴⁴, l'inspection du travail française est compétente dans l'industrie, le commerce, les services, les professions agricoles et le secteur des transports. Les caractéristiques principales des secteurs d'activité couverts sont les suivantes⁴⁵ :

- le nombre global d'établissements couverts par l'inspection du travail est de 1,82 million, dont environ 2 % sont situés dans les DOM. Plus de 83 % de ces établissements emploient moins de dix salariés et près de 14 % de ces établissements emploient entre 10 et 49 salariés. Leur répartition par secteur économique fait apparaître :
 - tertiaire : 70 %,
 - agriculture : 11 %,
 - construction : 11 %,
 - industrie : 8 % ;
- au regard de l'emploi salarié, la compétence de l'inspection du travail s'exerce sur 18,2 millions de salariés. Leur répartition par taille d'établissements fait apparaître :
 - 27,8 % d'entre eux travaillent dans des établissements de moins de 10 salariés,
 - 28,8 % dans des établissements de 10 à 49 salariés,
 - 22,5 % dans des établissements de 50 à 199 salariés,
 - 21,5 % dans des établissements de plus de 200 salariés ;
- ces salariés travaillent dans les grands secteurs d'activité suivants :
 - tertiaire : 66 %,
 - industrie : 17 %,
 - agriculture : 9 %,
 - construction : 8 %.

Cette répartition des établissements et de l'emploi salarié par taille d'établissement constitue une donnée majeure pour l'organisation par l'inspection du travail de ses contrôles. En effet, environ 83 % des établissements comptent moins de dix salariés et totalisent près de 28 % de l'emploi salarié. Outre le nombre important de ces établissements (plus de 1,5 million), ils constituent ceux pour lesquels l'accès au droit, et au droit du travail en particulier, est le plus difficile, tant pour les employeurs que, souvent davantage encore, pour les salariés. Cette caractéristique impacte également fortement les services de renseignement du public.

L'importance quantitative des chantiers du BTP, variable suivant les années et les secteurs géographiques, est également un élément orientant l'activité de l'inspection du travail, eu égard à la gravité des risques encourus et du

44 - Deux décrets 2008-1503 et 2008-1510 et un arrêté du 30 décembre 2008.

45 - Source : Pôle emploi 2010.

nombre encore très important d'accidents du travail graves et mortels dans ce secteur d'activité.

Évaluation quantitative du secteur agricole en 2011

Au sein des 22 régions métropolitaines, 193 609 établissements agricoles sont répertoriés et 192 244 en 2010, soit un écart de 1 365 établissements et une évolution moyenne de 0,71 %, avec un maximum de 3,62 % pour l'Alsace et un minimum de - 1 % pour le Limousin. La part d'établissements agricoles dans le total des établissements (1,82 million) est de 10,9 % (10,8 % en 2010). Au sein des 22 régions métropolitaines, 1 627 889 salariés agricoles sont enregistrés et 1 609 864 en 2010, soit un écart de 18 025 salariés et une évolution moyenne de 1,12 %, avec un maximum de 4,87 % pour l'Alsace et un minimum de - 1,04 % pour les Pays de la Loire. La proportion de salariés agricoles dans le total des salariés (18,2 millions) est de 9 % (9 % en 2010).

Compétence de l'inspection du travail⁴⁶ dans le secteur maritime et évaluation quantitative du secteur

Les agents de contrôle compétents sur le secteur maritime assurent le respect de la législation du travail au profit des personnes employées à bord des navires battant pavillon français. Par ailleurs, ils peuvent être appelés à participer, en qualité d'experts, aux contrôles dits de l'« État du port » des navires battant pavillon étranger et faisant escale dans les ports français. En outre, ils disposent de compétences particulières dans le cas du contrôle de l'application des règles dites « de l'État d'accueil »⁴⁷. Dans ce cadre, ils peuvent vérifier l'identité des personnes employées à bord des navires et contrôler les dispositions de la législation sociale qui ont, par voie réglementaire, été rendues applicables aux équipages de ces navires.

Le secteur maritime, bien que modeste statistiquement en termes de nombre d'établissements et de salariés, est couvert par l'inspection du travail, qui est organisée pour ce faire, au travers de sections compétentes, sur la totalité du littoral et sur les sièges d'entreprises d'armement maritime : il recouvre environ 13 400 établissements (navires et armateurs) dont 7 300 navires de pêche et 6 000 navires de commerce. Environ 40 000 gens de mer sont concernés par le contrôle : 22 000 marins-pêcheurs et 18 000 marins de commerce.

46 - Cf. sur les textes de compétence en matière maritime, *L'inspection du travail en France en 2010*, pages 18 et 19.

47 - Règles applicables au cabotage effectué par des navires étrangers.



I - 3 - 3 • Les secteurs particuliers : mines et carrières, CNPE, établissement de la défense

Les articles R.8111-8 à 12 déterminent trois secteurs particuliers pour lesquels la compétence de l'inspection du travail est spécifique.

Les mines et carrières

Dans les mines et carrières, ainsi que dans leurs dépendances (R.8111-8 et 9), les missions d'inspection du travail sont exercées par les fonctionnaires habilités à cet effet par les directeurs des DREAL⁴⁸ parmi les agents placés sous leur autorité. Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail. Pour les carrières situées sur le domaine de l'État mis à la disposition du ministère de la Défense, les missions d'inspection du travail sont exercées par les agents habilités par ce ministère.

Les industries électriques et gazières

Pour les aménagements hydroélectriques concédés, y compris les téléphériques de service qui leur sont associés ainsi que pour les ouvrages de transport d'électricité⁴⁹ (R.8111-10), 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 des DREAL. Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Les agents habilités de l'ASN exercent les missions d'inspection du travail au sein des centrales nucléaires de production d'électricité.

Dans les centrales de production d'électricité comprenant une ou plusieurs installations nucléaires de base (R.8111-11⁵⁰), l'ensemble des missions d'inspection du travail est exercé, sous l'autorité du ministre chargé du travail, par les ingénieurs ou techniciens, habilités à cet effet par l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN). 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. Ce contrôle est réalisé aux différentes étapes de la vie des centrales nucléaires : construction, exploitation et démantèlement.

Ainsi 12 inspecteurs de l'ASN (5,3 ETP) et un directeur du travail exercent ces missions au bénéfice d'environ 22 000 salariés travaillant, à temps complet ou non, dans l'enceinte de 22 centrales nucléaires.

Source : ASN - juin 2012

48 - Pour l'Île-de-France, le directeur régional interdépartemental de l'environnement et de l'énergie.

49 - L'article R.8111-10 est modifié par un décret n° 2011-1697 du 1^{er} décembre 2011, applicable au 1^{er} janvier 2012

50 - Voir également la loi du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire (loi dite TSN), notamment son article 28.

Les établissements de la défense

Le ministère de la Défense dispose d'une inspection du travail autonome (R.8111-12) qui est compétente dans les emprises, placées sous l'autorité du ministre de la Défense, à accès réglementé et surveillé en permanence pour des raisons de protection du secret de défense. Cette inspection du travail dans les armées (ITA) est confiée, en raison de son indépendance de la hiérarchie du ministère, au contrôle général des armées. Elle contrôle l'application des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail des personnels civils et militaires du ministère de la Défense ainsi que l'application de la réglementation du travail par les entreprises ou organismes de droit privé qui effectuent des travaux ou des prestations dans les emprises précédemment évoquées, ou qui y sont installées.

Au 31 décembre 2011, l'ITA disposait de 12 inspecteurs⁵¹ ainsi que de trois inspecteurs de la radioprotection ayant compétence sur l'ensemble des installations de la défense ou des entreprises extérieures présentes au sein des emprises de la défense, ainsi qu'un inspecteur technique de la protection contre l'incendie et un inspecteur de la médecine de prévention dans les armées ayant exclusivement compétence sur le dispositif défense. À cette même date, le ministère de la Défense comptait 226 500 militaires et 67 100 personnels civils.

I - 3 - 4 • Les limites de la compétence

La compétence du système français d'inspection du travail est limitée dans le secteur public. Une autre limite concerne les prérogatives relatives au contrat de travail lui-même.

Le secteur public

L'inspection du travail a toute sa compétence pour intervenir dans des entreprises privées intervenant dans les locaux d'une administration.

Les fonctionnaires et les contractuels de droit public de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière⁵² étant régis, pour leurs conditions d'emploi, par des statuts réglementaires, les litiges nés de l'application de ces statuts sont de la compétence du juge administratif. Les agents contractuels de droit privé peuvent bénéficier de certaines dispositions du Code du travail sans pour autant relever du contrôle de l'inspection du travail.

Dans la fonction publique d'État, un contrôle interne est effectué par des inspecteurs hygiène et sécurité (IHS) qui ne sont pas membres du corps de l'inspection du travail.

51 - Plus cinq adjoints des inspecteurs et une juriste placée au niveau national.

52 - Il existe en France trois grandes fonctions publiques (FP), qui ensemble, emploient 5,3 millions de personnes au 31 décembre 2009 (chiffres disponibles début 2012) hors emplois aidés, soit un salarié sur cinq. Près de la moitié appartient à la FP de l'État (45,2 %), 34,1 % à la FP territoriale et 20,8 % à la FP hospitalière (source : DGAFFP).



Dans le cadre du contrôle des établissements publics, l'inspection du travail de droit commun n'a qu'un rôle précisément circonscrit, certains employeurs étant soumis à un contrôle spécifique voire partagé⁵³ des inspecteurs du travail. En ce qui concerne les établissements publics administratifs (EPA) le Code du travail s'applique à eux lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé (ex. L.2211-1) avec des modalités spécifiques d'intervention. Sont en revanche soumis au contrôle de l'inspection du travail, les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail ainsi qu'en ce qui concerne la représentation du personnel et le droit syndical lorsque ces matières sont appliquées dans des conditions de droit commun (cf. par ex. L.2111-1).

Si les établissements privés de soins et d'hospitalisation relèvent du contrôle de droit commun, les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux⁵⁴ sont soumis à un contrôle de l'inspection du travail limité aux champs de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel sont également soumis, pour leurs personnels comme pour leurs élèves, à certaines dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail, listées à l'article L.4111-3.

Plusieurs articles du Code de procédure pénale⁵⁵ prévoient une compétence de l'inspection du travail pour le contrôle des règles d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux

effectués par les détenus à l'intérieur des établissements pénitentiaires ou, à l'extérieur de ceux-ci pour le compte d'une entreprise concessionnaire.

Effectifs du secteur public concernés par le contrôle (partiel) de l'inspection du travail

→ effectif 2010 fonction publique hospitalière

1,1 million d'agents

→ effectifs 2010/2011 élèves de lycées professionnels

701 900

→ détenus ayant eu une activité professionnelle en 2011

25 000 (+ 900 par rapport à 2010)

Sources : DGAFP - Ministère de l'Éducation nationale (prévision rentrée 2011) - Ministère de la Justice et des Libertés.

53 - L.8112-3 dispose que « Lorsque des dispositions légales le prévoient, les attributions des inspecteurs du travail peuvent être exercées par des fonctionnaires de contrôle assimilés ».

54 - Mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la FP hospitalière.

55 - Notamment D.433-7, D.231 et D.232 - voir également circulaire du 16 juillet 1999.

L'inspection du travail et « la Poste »

Suite à la loi du 9 février 2010, un décret du 31 mai 2011 relatif à la santé et à la sécurité au travail s'applique à La Poste (et non à l'ensemble du groupe). Une instruction du 28 septembre 2011, adressée par la DGT aux Direccte, a pour objet d'accompagner la mise en œuvre de ce décret d'adaptation notamment en ce qui concerne l'instruction des demandes d'agrément des services de santé au travail, la mise en place des CHSCT, l'intervention de l'inspection du travail et la gestion de la période transitoire ouverte par le titre V du décret. Des informations sont apportées sur le contexte social et organisationnel de La Poste qui compte plus de 250 000 agents (dont 54 % de fonctionnaires et 46 % de contractuels de droit privé), afin d'harmoniser l'action des services.

Le contrat de travail

Sur le terrain du contrat de travail, l'inspection du travail est souvent sollicitée, notamment au stade de la demande de renseignements. Dans ce cadre, elle peut « dire le droit ». Elle peut également, en veillant à la confidentialité de la source de toute plainte, rappeler aux employeurs leurs obligations issues du Code du travail ou des conventions collectives.

Certains textes permettent une intervention coercitive, par exemple en ce qui concerne le contrat de travail précaire (CDD et intérim), le respect de la durée du travail ou des minima de salaire. Il s'agit là surtout de faire respecter des droits collectifs liés aux conditions du travail.

Les différends individuels qui peuvent s'élever entre les employeurs et les salariés, à l'occasion du contrat de travail, sont de la compétence du Conseil de prud'hommes qui intervient d'abord par la voie de la conciliation, puis du jugement si la conciliation n'aboutit pas (L.1411-1).

Les chiffres clés 2011 des Conseil de prud'hommes

→ **205 296 affaires nouvelles**

(dont référés) soit - 5,7 % / à 2010

→ **205 321 affaires terminées**

(dont 40 811 référés) soit - 0,2 % / à 2010

→ **211 900 affaires étaient cours**

(975 affaires de plus / à 2010)

la durée moyenne de traitement des affaires terminées en 2011 s'établit à 11,9 mois, incluant les affaires au fond (14,4 mois) et les référés (2 mois) ;

le nombre d'affaires terminées par une départition (partage des voix et renvoi devant le juge d'instance) est de 18 344 en 2011 (16 238 en 2010)

Source : Ministère de la justice et des libertés SG/SDSE/BDSE - juin 2012



I - 4 • Les partenaires de l'inspection du travail

Les métiers des agents du système d'inspection du travail appellent des qualités relationnelles, pour écouter avant de conseiller sur la législation du travail, pour comprendre un processus de fabrication, un type de service, une organisation du travail avant de pouvoir constater des irrégularités en s'attachant en priorité aux plus graves. Cette démarche de relation induit naturellement des partenariats avec d'autres acteurs sur tous les champs de compétence, en santé et sécurité au travail notamment.

I - 4 - 1 • Les instances de coordination

L'administration centrale a la responsabilité du fonctionnement et de l'animation de plusieurs conseils et commissions nationaux, tels le Haut conseil du dialogue social (L.2122-11), le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (D.1145-1), le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (D.3346-1), le Conseil supérieur de la prud'homie (L.1431-1), le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (R.4641-1).

Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT)

Le COCT est une instance nationale de concertation entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics. Placé auprès du ministre chargé du travail, cette instance participe à l'élaboration de la politique nationale de prévention des risques professionnels : elle est consultée sur les projets de lois et textes réglementaires en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail ainsi que les projets en matière d'instruments internationaux. Le conseil formule également des recommandations et des propositions d'orientation en matière de conditions de travail. Il est assisté d'un observatoire de la pénibilité chargé d'apprécier la nature des activités pénibles dans les secteurs public et privé.

Les réunions plénières du COCT des 1^{er} mars et 19 avril 2011 ont notamment abordé les thèmes suivants : TMS, risques psychosociaux, observatoire de la pénibilité, etc. La synthèse de ces réunions est accessible à tous les publics via le site internet⁵⁶ du ministère français chargé du travail.

Le Comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP)

Les directeurs régionaux ont des fonctions de coopération régionale, notamment avec les organisations professionnelles et syndicales régionales,

⁵⁶ - www.travail-emploi-sante.gouv.fr/le-ministere.

avec les administrations et les autres services impliqués dans la prévention des risques professionnels. Le CRPRP, créé par un décret du 10 mai 2007 (circulaire DGT du 8 août 2007), est un organisme consultatif placé auprès du préfet de région. Il s'agit d'une instance de dialogue et d'échanges au sein de laquelle l'ensemble des acteurs régionaux et locaux impliqués, coordonnent les actions de prévention en milieu de travail et relaient la politique nationale de prévention. Il est le « miroir », au niveau régional, du COCT (cf. ci-dessus). Ce comité se réunit selon trois formations qui disposent de missions distinctes et dont la fréquence de réunion varie en fonction de l'actualité des sujets.

I - 4 - 2 • Les principaux partenaires

Les principaux organismes concourant, avec l'inspection du travail, à la prévention des risques professionnels sont les suivants :

La recherche de l'effectivité du droit du travail nécessite, particulièrement sur le champ de la santé et la sécurité au travail, la proximité et l'expertise d'autres préventeurs ou organismes de contrôle ou de recherche.

- 1 • l'inspection des installations classées ;
- 2 • l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) ;
- 3 • la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP) de la sécurité sociale ;
- 4 • le Défenseur des droits ;
- 5 • la Mutualité sociale agricole (MSA) ;
- 6 • le Centre du machinisme agricole, du génie rural, des eaux et des forêts (CEMAGREF) ;

- 7 • l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) ;
- 8 • les institutions chargées de la santé et de la sécurité des gens de mer ;
- 9 • l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ;
- 10 • l'Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES).

1 • L'inspection des installations classées⁵⁷

◆ Organisation

Au sein du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement (MEDDTL), la lutte contre les pollutions industrielles et le respect de la législation des installations classées sont assurés par la **Direction générale de la prévention des risques (service des risques technologiques)**. Sous l'autorité du préfet, l'inspection est assurée principalement par les DREAL pour la majorité des établissements industriels ainsi que par les directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des

57 - Voir annexe (CD-ROM) ID1.



populations, pour les établissements agricoles et certaines activités agroalimentaires. Les inspecteurs sont des agents assermentés de l'État.

◆ Missions

L'inspection des installations classées exerce des missions de police environnementale auprès des établissements industriels et agricoles, visant à prévenir et à réduire les dangers et les nuisances liés aux installations afin de protéger les personnes, l'environnement et la santé publique. Elles sont organisées autour de trois axes : l'encadrement réglementaire, la surveillance des installations classées et l'information des exploitants et du public.

La France compte actuellement environ 500 000 établissements relevant de la législation des installations classées selon leur activité, la nature et la quantité de produits stockés ou mis en œuvre, dont environ 43 600 établissements comprenant au moins une installation soumise à autorisation [dont : 15 300 élevages], 4 200 carrières, 1 140 établissements présentant des risques d'accidents majeurs (SEVESO) dont 616 SEVESO seuil haut et 24 stockages souterrains qui dépendent du Code minier.

◆ Activité 2011 (hors agriculture)

24 000 visites d'inspection, 1 350 autorisations nouvelles, 70 enregistrements, 6 250 arrêtés préfectoraux relatifs à des installations existantes, 2 900 arrêtés préfectoraux de mise en demeure, 1 200 procès verbaux, 415 sanctions administratives.

◆ Effectifs 2011

1 230 inspecteurs (ETP), soit 1 500 agents physiques.

◆ Site Internet

www.installationsclassees.developpement-durable.gouv.fr/

2 • L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN)⁵⁸

Autorité administrative indépendante 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. Elle 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. Elle contribue à l'information des citoyens.

◆ Organisation

L'ASN se compose de services centraux et de 11 divisions territoriales compétentes sur plusieurs régions administratives. Cette organisation lui permet d'exercer ses missions de contrôle sur l'ensemble du territoire national

58 - Voir annexe (CD-ROM) ID2.

et dans les collectivités territoriales d'Outre-mer. Pour prendre certaines décisions, l'ASN fait appel à l'expertise d'appuis techniques. L'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) est le principal d'entre eux⁵⁹.

◆ 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 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 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 l'application des dispositions du Code du travail dans les



centrales nucléaires et exerce, dans ce cadre, les missions d'inspection du travail, sous l'autorité du ministre chargé du travail. À ce titre, elle entretient un partenariat étroit avec l'inspection du travail, les Direccte et la DGT. En matière de radioprotection l'ASN et la DGT 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

◆ **Site Internet**

www.asn.fr

3 - La branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP) de la Sécurité sociale⁶⁰

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 (Île-de-France et Alsace-Moselle), organismes de droit privé chargés d'une mission de service public ;
- l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), association, et Eurogip groupement d'intérêt public constitué entre la CNAMTS et l'INRS.

◆ **Organisation**

Au sein de la CNAMTS, la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles 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 décisionnelles, nationales et régionales, de la branche AT-MP sont composées de façon strictement paritaire.

60 - Voir annexe (CD-ROM) ID4.

◆ 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 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 prend 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 accordent des incitations financières (ristournes, contrats de prévention, aides financières simplifiées). Elles disposent 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 peut 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 et 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'Union européenne (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.

◆ Partenariat 2011 avec l'inspection du travail

Au niveau national, 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 LEPI (laboratoire d'étude des particules inhalées de la ville de Paris) 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.



Les relations de coopération régionales qui existent de longue date se sont concrétisées sous diverses formes : l'élaboration des 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, 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 CMR) ou de la co-animation de réunions thématiques, notamment sur les risques psychosociaux (RPS), les troubles musculo-squelettiques (TMS), 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 RPS est une autre forme de partenariat interinstitutionnel ; dans certaines régions, la Direccte et la caisse co-animent, parfois avec l'ARACT, 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 276 ingénieurs conseils, 567 contrôleurs de sécurité et 615 autres personnels dans les caisses régionales, et 635 agents de l'INRS (215 localisés à Paris et 420 en Lorraine).

◆ Budget 2011 - financement

Les actions de prévention de la Branche AT-MP sont financées par le FNPAT*, dont les crédits se sont élevés à 407 millions d'euros en 2011. Une dotation de 213 millions a été allouée aux caisses régionales et une subvention de 96 millions à l'INRS. Près de 70 millions ont été dédiés aux incitations financières : 43 millions pour les contrats de prévention (crédits de paiement) et 26,4 millions 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.

◆ Site Internet

www.risquesprofessionnels.ameli.fr

www.inrs.fr

www.eurogip.fr

4 • Le Défenseur des droits⁶¹

Il est nommé par décret du Président de la République (Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 et n° 2011-334 du 29 mars 2011), autorité constitutionnelle indépendante.

◆ Organisation

Il s'est substitué à quatre institutions : Défenseur des enfants, Médiateur de la République, Commission nationale de déontologie de la sécurité et Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. Il est assisté par trois adjointes pour trois collèges, et leurs membres : défense des droits des enfants, lutte contre les discriminations, déontologie de la sécurité ; un directeur général des services qui assure la direction et le fonctionnement des services, la gestion administrative et financière et un secrétaire général qui assure le suivi du traitement des réclamations, des avis, recommandations et décisions, et prépare les délibérations des collèges.

◆ Missions

Ses missions sont celles héritées des quatre institutions, celles du Médiateur quand il peut être saisi de toute atteinte aux droits et libertés d'une personne dans le cadre de ses relations avec les administrations et les services publics, celles de la Halde, en matière de discriminations interdites par la loi quel que soit son domaine d'exercice (emploi, fonctionnement des services publics, logement, éducation...) et son auteur (administration, entreprise, organisation publique ou privée, particulier en tant que bailleur par exemple...), celles de la CNDS, et celles du défenseur des enfants en veillant aux droits et à l'intérêt supérieur des personnes de moins de 18 ans

◆ Site Internet

www.defenseurdesdroits.fr

5- La Mutualité sociale agricole (MSA)⁶²

◆ Organisation

Le régime de protection sociale agricole est régi par la Mutualité sociale agricole qui comprend une caisse centrale, et localement, 37 caisses. Les usagers de la MSA élisent, tous les cinq ans, des délégués cantonaux et des administrateurs des caisses. Cette institution fonctionne sous la double tutelle des ministères chargés de l'agriculture et de la sécurité sociale.

◆ Missions

La MSA assure la couverture des quatre branches de risques : la santé (maladie-maternité-invalidité-décès), la famille, la vieillesse et le risque

61 - Voir annexe (CD-ROM) ID5.

62 - Voir annexe (CD-ROM) ID6.



professionnel (AT-MP) pour les salariés mais aussi pour les non-salariés agricoles. Dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels définie par le ministre chargé de l'agriculture, la caisse centrale a pour mission de promouvoir la prévention des risques professionnels (L.723-11 du Code rural et de la pêche maritime). Dans le domaine de la santé au travail, elle s'assure du financement et de l'organisation des services de santé au travail et coordonne la mise en œuvre des actions de prévention au niveau des territoires, élabore et pilote le plan pluriannuel de santé et sécurité au travail des actifs agricoles.

◆ **Site Internet**

www.msa.fr/

6 • Le Centre du machinisme agricole, du génie rural, des eaux et des forêts (Cemagref)⁶³

◆ **Organisation**

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.

◆ **Missions**

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 ;
- 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.

7 • L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP)⁶⁴

◆ **Organisation**

L'OPPBTP comprend une direction nationale qui met en place la politique définie par le conseil du comité national et conçoit, coordonne et déploie l'ensemble des prestations et services, notamment les outils techniques, tout en apportant l'assistance technique et juridique à ses équipes d'ingénieurs et conseillers sur le terrain. L'OPPBTP comprend 18 agences qui appliquent la politique et les stratégies et assurent le développement du réseau, au

63 - Voir annexe (CD-ROM) ID7.

64 - Voir annexe (CD-ROM) ID8.

niveau régional ou départemental, avec les entreprises et les représentants des organisations professionnelles. Ces agences sont en charge de la promotion, la coordination et la mise en œuvre opérationnelle de l'ensemble des prestations et services de l'organisme.

◆ Missions

L'OPPBTB est le conseil de la branche du bâtiment des travaux publics dans les domaines de la prévention des accidents et de l'amélioration des conditions de travail. Ses trois missions :

Conseiller les entreprises et leurs salariés en prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail grâce aux 140 ingénieurs et conseillers en prévention du BTP implantés en région qui proposent une gamme étendue d'outils pratiques, notamment d'analyse et d'évaluation des risques.

Former par le biais d'une offre complète de formations regroupées dans le catalogue VISION prévention : 60 formations et 20 sessions adaptées à chaque métier et organisation.

Informer et **sensibiliser** aux thématiques de la prévention des risques et des maladies professionnelles par de nombreuses publications, dont la revue mensuelle *Prévention BTP*, des campagnes nationales de communication, le site internet www.preventionbtp.fr et la participation aux salons nationaux et régionaux de la profession.

◆ Partenariat 2011 avec l'inspection du travail

Depuis 10 ans, l'OPPBTB participe à la formation initiale de l'ensemble des inspecteurs élèves du travail. Durant une semaine, les formateurs de l'OPPBTB font découvrir aux inspecteurs élèves les métiers du BTP et les activités de l'organisme avec une alternance de supports (théorie, chantier, vidéo). Pour les inspecteurs du travail qui seront affectés à la région Rhône-Alpes, une journée en agence permet de voir les actions de terrain de l'organisme. En 2011, 90 IET ont bénéficié de ce stage.

◆ Effectifs 2011

340 salariés

◆ Budget 2011 - financement

45 millions d'euros

◆ Site Internet

www.preventionbtp.fr

www.oppbtp.fr



8 • Les institutions chargées de la santé et de la sécurité des gens de mer⁶⁵

◆ Les centres de sécurité des navires (CSN)

15 CSN sont répartis au long du littoral. Pour naviguer dans les règles, les navires professionnels reçoivent la visite des inspecteurs CSN qui vérifient la conformité de ceux-ci⁶⁶, en matière de construction, stabilité, lutte contre l'incendie, installations de sauvetage, radiocommunications, sécurité de la navigation, sécurité du chargement, transport des marchandises dangereuses ou 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 médecins et d'infirmiers formant des binômes répartis le long du littoral pour y assurer les missions de proximité dans une cinquantaine de points de consultation. Ses missions principales sont le service de santé au travail, la prévention médicale en milieu maritime dont le contrôle de l'aptitude physique des marins professionnels, l'hygiène du travail à bord, la formation sanitaire des marins et l'enseignement, l'assistance médicale en mer en liaison avec le centre de Toulouse.

◆ L'institut maritime de prévention (IMP)

L'IMP, basé à Lorient, dispose d'un conseil d'administration composé de représentants de l'administration, d'organisations syndicales et patronales, ainsi que de l'ENIM⁶⁷. Ses missions consistent en la prévention des risques professionnels maritimes et l'amélioration des conditions de vie et de travail des gens de mer (pêche, transports, activités portuaires activités *offshore* et cultures marines). Outre une activité de formation auprès des professionnels du secteur, l'IMP élabore et diffuse des brochures d'information et des guides méthodologiques au travers de son site internet (www.imp-lorient.fr).

◆ Les unités littorales des affaires maritimes (ULAM)

Les 21 ULAM (effectif moyen de 7/8 agents) sont dotées de moyens nautiques et terrestres. Les agents des ULAM participent aux missions de police de la pêche maritime, de police spéciale de l'environnement (lutte contre la pollution en mer), de police de la navigation maritime et du domaine public maritime. En matière de droit du travail, ces agents font 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 leur confère une compétence spécifique.

65 - Voir annexe (CD-ROM) ID9.

66 - 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.

67 - L'établissement national des invalides de la marine.

9 - l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)⁶⁸

◆ Organisation

Établissement public administratif sous tutelle du ministère chargé du travail, l'Anact a développé un réseau régional : les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) gérées paritairement. 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, RS), 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 psychosociaux ;
- 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, (Travail et Emploi) et des services de l'inspection du travail qui peuvent être prescripteurs d'actions dans les PME, 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 millions d'euros en 2011), perçoit des financements européens et réalise des prestations d'interventions et de formation facturées. Son budget 2011 s'élève à 16,1 millions d'euros. Les Aract sont financées à 54 % par les services de l'État, 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.

68 - Voir annexe (CD-ROM) ID10.



◆ **Site Internet**

www.anact.fr

10 - L'Agence nationale de sécurité sanitaire (Anses)⁶⁹

◆ **Organisation**

Établissement public à caractère administratif, l'Anses est placée sous la tutelle des ministères chargés de la santé, de l'agriculture, de l'environnement, du travail et de la consommation.

◆ **Missions**

L'Anses assure des missions de veille, d'expertise, de recherche et de référence sur un large champ couvrant la santé humaine, la santé et le bien-être animal, et la santé végétale. Elle offre une lecture transversale des questions sanitaires et appréhende ainsi, de manière globale, les expositions auxquelles l'homme peut être soumis à travers ses modes de vie et de consommation ou les caractéristiques de son environnement, y compris professionnel.

Basée sur le principe de la séparation entre l'évaluation et la gestion des risques, elle informe les autorités compétentes, répond à leurs demandes d'expertise et les alerte en cas de crise sanitaire.

◆ **Chiffres clés**

- 1 350 agents.
- 800 experts extérieurs mobilisés dans les collectifs d'experts.
- 130 millions d'euros de budget annuel.
- 12 laboratoires sur 16 implantations géographiques.

◆ **Site Internet**

www.anses.fr/

69 - Voir annexe (CD-ROM) ID11.

L'utilité sociale de l'IT

missions et activités



L'inspection du travail est connue pour son activité de contrôle : sur quels thèmes contrôle-t-elle majoritairement ? Engage-t-elle souvent des poursuites pénales et dans quels types de situation ? Quelles sont ses décisions administratives les plus fréquentes ? Que l'on soit employeur ou salarié, comment être renseigné sur une question de droit du travail ? L'inspection du travail est-elle utile dans le cadre d'un conflit collectif ? Les agents de l'inspection du travail ont-ils une obligation d'indépendance et d'impartialité ? À quel type de secret professionnel sont-ils tenus ? Au travers de ces questions fréquentes, les développements qui suivent, présentent l'utilité sociale de l'inspection du travail à partir de son activité observée en 2011.

II - 1 • Les missions de l'inspection du travail sont exercées dans le cadre d'une politique du travail

II - 1 - 1 • Les missions du système d'inspection du travail : stabilité et évolutions

Les différentes missions de l'inspection du travail, telles que définies par les conventions OIT, s'exercent, en France, dans le cadre d'une politique du travail impulsée par les pouvoirs publics.

Les trois missions de l'inspection du travail⁷⁰, fixées par les conventions internationales, sont le contrôle (ci-après partie II-1), l'information et le conseil (ci-après partie II-5), ainsi que le compte rendu à l'autorité centrale des lacunes

70 - Cf. notamment l'article 3 de la convention OIT n°81, 6 de la convention n° 129 et 2 de la convention n° 178.

dans la réglementation (ci-après partie II-6). Les conditions de travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession constituent l'essentiel des domaines de compétence de l'inspection du travail. Il s'agit, à titre d'exemples, de la durée du travail, des salaires, de la sécurité, de l'hygiène, du bien-être, de l'emploi des enfants et des adolescents, ainsi que de la protection sociale et des droits fondamentaux accordés aux travailleurs tout au long de leur emploi.

Comme « autorité administrative » l'inspection du travail française joue un rôle important : autorisations administratives (ex. : licenciement de salariés protégés), dérogations (ex. : durée du travail), homologations (ex. : ruptures conventionnelles), etc. (ci-après partie II-4).

L'inspection du travail s'est adaptée à l'évolution des connaissances mettant en évidence l'impact des conditions de travail sur la santé physique et mentale des travailleurs. La notion « d'hygiène » au travail s'est élargie à celle plus vaste de « santé au travail », associée à celle de sécurité au travail. Les plans santé au travail développés par la France (voir ci-après) concrétisent cette dimension.

En matière de santé-sécurité au travail, comme sur les autres champs de compétence, l'inspection du travail a une activité considérable d'information et de conseil, individuels ou collectifs. Par ailleurs, son positionnement d'observateur privilégié du monde du travail la conduit naturellement à pouvoir signaler les déficiences et les abus non couverts par la législation du travail.

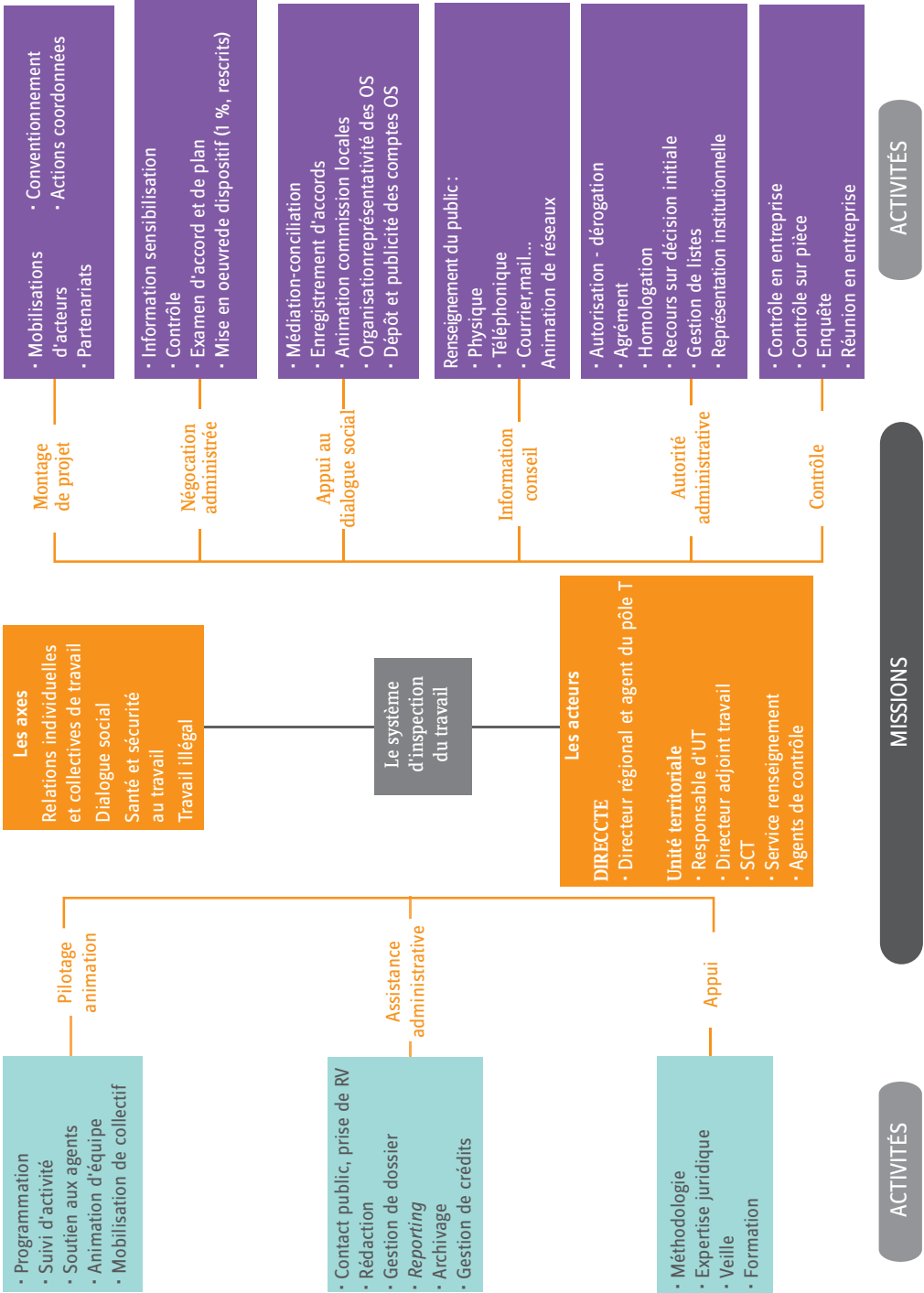
Enfin, l'inspection du travail française est appelée à intervenir pour prévenir les conflits collectifs du travail (ci-après partie II-7). Là encore, le système d'inspection s'est adapté pour répondre avec pertinence, dans son champ de compétence, par exemple aux questions posées par la crise économique et financière (voir ci-dessous partie II-8).

Au-delà de l'appui au dialogue social qui prend également des formes qui se diversifient, le système d'inspection intervient plus fréquemment, par l'appui et le contrôle de la négociation obligatoire. Ce nouveau positionnement, que l'on peut appeler « négociation administrée », concerne actuellement par exemple les thèmes de la pénibilité, de l'emploi des seniors ou de l'égalité professionnelle (ci-après partie II-5).

L'étendue de ces missions renvoie plus que jamais, non pas aux seuls agents de contrôle, mais à l'action de l'ensemble des agents du système d'inspection du travail, comme l'illustre la cartographie des missions et des activités, ci-après.



Cartographie des missions du système d'inspections du travail



Le principe des trois équilibres de l'activité de l'inspection du travail

L'activité de l'inspection du travail est organisée, dans une relation permanente entre la ligne hiérarchique et les agents de contrôle, en respectant le principe des trois équilibres défini par le PMDIT :

- équilibre entre le contrôle et les autres activités (renseignement, travail administratif, conflits, formation, etc.) ;
- équilibre entre le contrôle programmé et celui à l'initiative des agents, (notamment en réponse aux sollicitations des usagers) ;
- équilibre entre les actions programmées nationalement (35 %) et localement (15 %).

II - 1 - 2 • La politique du travail

Depuis 2006, des lois de finances plus lisibles détaillent les moyens des différentes politiques publiques présentées en missions et en programmes. Elles visent une gestion plus performante par l'introduction d'objectifs et d'indicateurs de performance. Au sein de la mission « travail et emploi », un programme spécifique à la politique du travail est intitulé « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail », dénommé programme 111. Les budgets opérationnels de ce programme (dénommés BOP 111) définissent ainsi sur le plan régional comme national les actions précises et les crédits d'intervention qui y sont affectés. Le programme 155 « conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » est le programme « support » de la mission « travail et emploi ».

Des objectifs qualitatifs et quantitatifs assortis d'indicateurs pour chaque type d'action, que ce soit au niveau national ou régional, sont construits et un suivi national est mis en place à travers un dialogue de gestion permanent entre le niveau central et le niveau régional. Ce suivi a pour aboutissement l'élaboration des bilans de BOP au cours du trimestre de l'année suivant l'année d'exécution du BOP considéré et celle du rapport annuel de performance joint au projet de loi de règlement. Le rapport annuel de performances 2011⁷¹ est consultable sur le site www.performance-publique.budget.gouv.fr.

Pour la mise en œuvre du programme 111, le directeur général du travail s'appuie sur le réseau des services déconcentrés. Les BOP territoriaux sont établis à l'échelon régional, en lien avec les unités territoriales. Les sections d'inspection du travail constituent l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise. La mise en place des Direccte en 2010 a élargi les possibilités d'affirmation d'une politique du travail participant à la compétitivité des entreprises et assurant la protection des salariés. Ce programme 111 se déploie selon quatre axes.

71 - Voir annexe (CD-ROM) IIA0.



Santé et sécurité au travail

Si l'Union européenne est une source normative en la matière, il revient à l'État d'élaborer, de transposer et d'appliquer le droit relevant de l'ordre public social, à charge pour les partenaires sociaux de l'améliorer et de l'adapter aux branches et territoires. À côté de certains risques professionnels connus, d'autres risques apparaissent ou exercent leurs effets à long terme : la politique du travail doit s'ouvrir aux méthodes de santé publique pour mieux mesurer ces risques, les prévenir et les réduire.

La prévention des risques professionnels étant un des enjeux principaux du 2^e plan santé au travail (2010-2014), l'ensemble du système d'inspection du travail y est directement impliqué : l'autorité centrale, la DGT, par son rôle d'impulsion, de travail interministériel, de réflexion avec les partenaires sociaux, mais également les échelons régionaux (le PST se décline régionalement par des actions concrètes) et locaux : en effet les priorités de contrôle de l'inspection du travail s'appuient sur le PST, en matière de lutte contre les risques psychosociaux, les troubles musculo-squelettiques ou les risques chimiques par exemple.

Les campagnes de contrôle, nationales et européennes, visent à assurer l'effectivité des règles du Code du travail par des modalités différentes d'organisation du contrôle. L'action de l'inspection du travail est alors concentrée sur une thématique précise et dans un temps limité. Ces campagnes mettent en valeur l'action des services sur des sujets dont la légitimité est forte. Elles ont une fonction pédagogique mais également de dissuasion vis-à-vis d'entreprises potentiellement contrevenantes.

Cette méthode d'action contribue enfin par sa préparation à renforcer la professionnalisation des agents sur le domaine concerné, grâce aux formations dispensées et à la production d'outils méthodologiques et de contrôle.

Campagnes prévues en 2012

Campagne européenne sur les risques psychosociaux (secteur sanitaire et social, commerces de détail alimentaire).

Campagne nationale sur les risques forestiers.

Qualité et effectivité du droit

La qualité des emplois ne tient pas aux seules conditions de travail : elle repose aussi sur la sécurité juridique qu'offre un droit du travail accessible, conciliant, dans une relation de travail équilibrée, contraintes économiques et exigences sociales, pour une meilleure performance globale. Salariés et employeurs doivent pouvoir connaître et faire valoir leurs droits fondamentaux et l'administration du travail doit élaborer, diffuser, expliquer et faire appliquer les textes appropriés. Cette exigence s'applique de manière transversale sur l'ensemble des actions du programme : santé et sécurité, dialogue social et démocratie sociale, lutte contre le travail illégal. Trois thèmes doivent être plus particulièrement soulignés :

- la prise en compte des risques psychosociaux ;

- l'impératif d'égalité professionnelle demande qu'une attention particulière soit portée aux situations de discrimination au travail ;
- les situations de travail illégal, qui, par définition, ne permettent pas le respect des droits garantis par le Code du travail, doivent faire l'objet d'une vigilance accrue.

Dialogue social et démocratie sociale

Le droit du travail s'est construit autour de la loi, le droit conventionnel jouant un rôle subsidiaire. Les changements socio-économiques en cours et l'apparition de nouveaux interlocuteurs, appellent d'autres modalités d'élaboration du droit. L'Union européenne préconise elle-même de réduire la production réglementaire au profit de la négociation collective. Aussi l'État doit-il créer les conditions favorables au développement d'un dialogue social de qualité, dans tous ses champs et dimensions (nationale, professionnelle et locale)⁷².

Lutte contre le travail illégal

La notion de travail illégal recouvre diverses formes de délinquance qui fragilisent les travailleurs, souvent parmi les plus vulnérables, qui en sont les victimes, affectent l'équilibre des finances publiques et faussent les conditions de la concurrence. Intégrée dans un dispositif interministériel coordonné par la Délégation nationale à la lutte contre la fraude, la lutte contre l'ensemble des formes de travail illégal demeure une priorité de la politique du travail et mobilise les services, dans un contexte marqué simultanément par la recherche d'une meilleure appréhension des problématiques transnationales, notamment au sein de l'Union européenne, par la volonté d'une meilleure coordination des actions locales de contrôle au sein des comités locaux et par le renforcement des droits des salariés en situation irrégulière victimes du travail illégal.

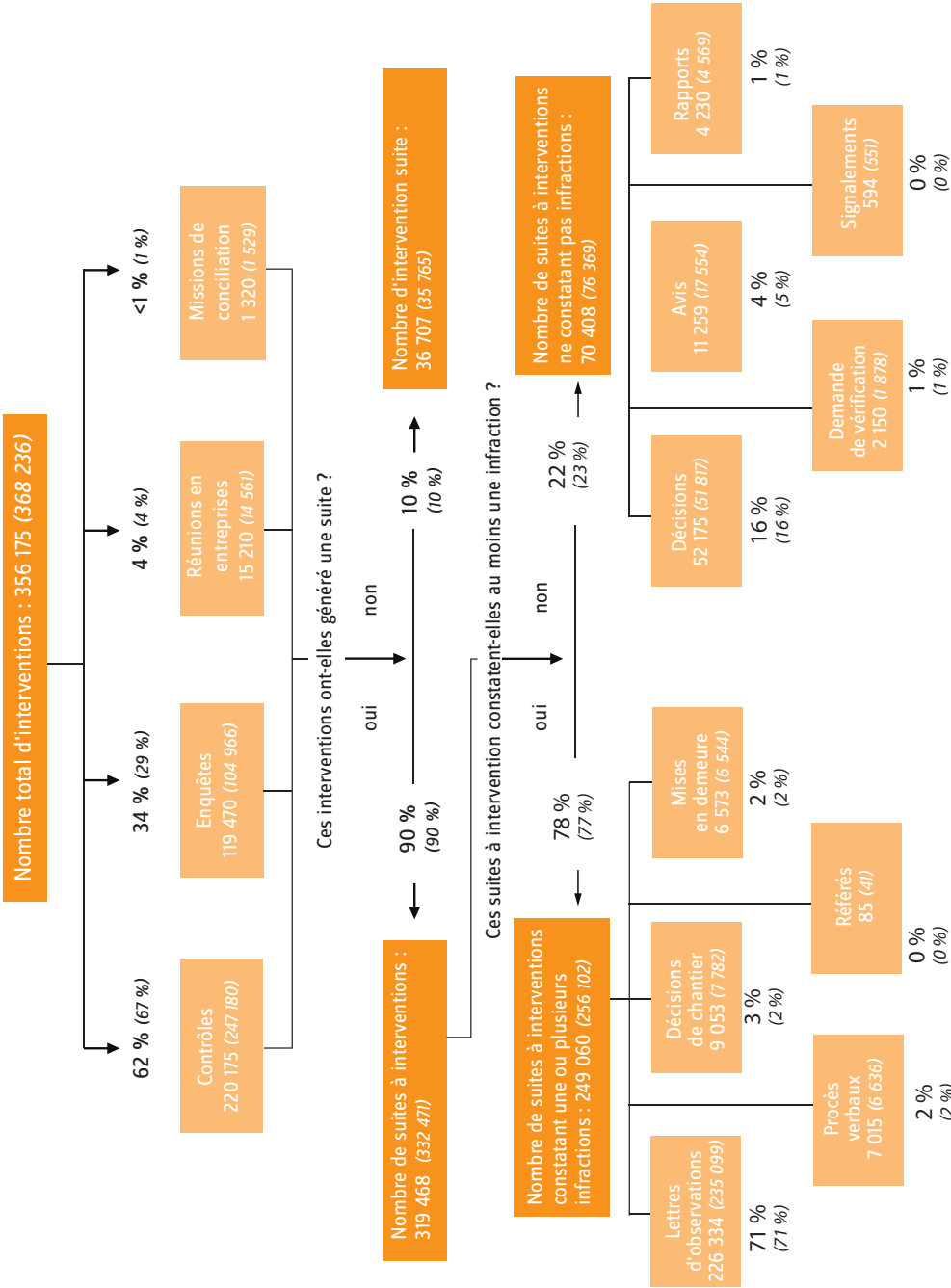
II - 2 • Le cadre général de l'activité 2011 de l'inspection du travail

Après une présentation des indicateurs généraux, l'activité de l'inspection en 2011 est déclinée par thème en suivant un ordre décroissant d'importance quantitative des manquements enregistrés par les agents de contrôle dans le système d'information Cap Sitere. Les chiffres en italique rappellent les données 2010.

⁷² - Voir particulièrement l'article L.1 du Code du travail.



II - 2 - 1 • L'activité 2011 par suite à intervention⁷³



73 - Voir tableau annexe (CD-ROM) IIA7 : nombre d'interventions par type et par région en 2011.

Commentaire « Toutes interventions »

Les agents de contrôle ont effectué, en 2011, près de 360 000 interventions, enregistrant une baisse de 3 % (- 12 000 interventions). Cette baisse résulte notamment de la saisie partielle de l'activité, comme déjà indiqué. Ainsi, le nombre moyen annuel d'interventions par agent⁷⁴, 162 en 2011, est en baisse (2010 : 173/2009 : 166/2008 : 168).

L'activité de l'inspection reste marquée en 2011 par la crise économique (demandes de renseignements, PSE, licenciement des salariés protégés, conflits, instructions de demandes de chômage partiel) et la prégnance de champs d'intervention complexes, notamment en matière de santé et sécurité (risques psychosociaux). Les interventions se scindent en quatre grands domaines :

- avec plus de 220 000, les contrôles, définis comme les visites et les contre visites (cf. glossaire), baissent de 27 000 (- 11 %) et représentent près des deux tiers des interventions. Il est possible que le boycott de saisie ait porté principalement sur ce type d'intervention qui supporte, à lui seul, l'intégralité de la baisse en 2011 ;
- les 120 000 enquêtes (34 %) représentent un volume légèrement supérieur à celui de 2010 (+ 14 %) ;
- les réunions en entreprise, en augmentant de 650, dépassent cette année 15 200 et représentent 4 % des interventions ;
- les missions de conciliation sont, quant à elles, en baisse pour la deuxième année consécutive (- 200 environ) et représentent moins de 1 % de l'activité des services.

Comme les années précédentes, 9 interventions sur 10 donnent lieu à une suite⁷⁵. Le nombre d'interventions sans suite (près de 37 000) s'explique pour 70 % par la mention « rien à signaler » spécifiée lors de la saisie. Plus des trois quarts des suites constatent au moins une infraction (78 % en 2011, 77 % en 2010, 73 % en 2009, 80 % en 2008) et sont en baisse de 3 %. Elles se traduisent pour neuf dixièmes en lettres d'observations et pour 9 % en décisions de chantier, mises en demeure, procès-verbaux ou référés :

- plus de 226 000 lettres d'observations ont été rédigées en 2011, (- 4 %) et représentent 71 % de l'ensemble des suites ;
- les agents de contrôle ont effectué cette année plus de 9 000 décisions de chantier, couvrant les décisions d'arrêt comme les décisions de reprise. Près de 1 300 décisions supplémentaires ont été enregistrées en 2011, s'ajoutant à l'augmentation de 1 700 déjà enregistrée entre 2009. Sur cette base, environ 4 500 chantiers ont été temporairement arrêtés ;
- entre 6 500 et 7 000, les mises en demeure et intentions de PV ont des volumes équivalents. Si le niveau des mises en demeure est équivalent à celui de 2010, le niveau des procès verbaux augment de 6 % ;

74 - Agent = ETPT au sens du DER - PMDIT.

75 - Voir tableau annexe (CD-ROM) IIA8 : nombre de suites à intervention par types et par régions en 2011.



- enfin, les référés restent dans un volume faible mais double par rapport à 2010.

En corollaire, moins d'un quart des suites à interventions ne conduit pas à un constat d'infraction. Cette baisse des suites ne constatant pas d'infraction, très concentrée dans les avis, confirme l'engagement des agents de contrôle dans les missions d'autorité ou de conseil :

- avec près de 52 000 décisions au total, près de 400 supplémentaires ont été prises (+ 1 %) ;
- dans un niveau quatre à cinq fois plus petit, les avis ont été moins nombreux qu'en 2010, de près de 6 300 (- 36 %) ;
- les rapports sont également en baisse (- 7 %) ;
- enfin, plus de 2 100 demandes de vérifications ont été faites (+ 14 %) et près de 600 signalements (+ 8 %).

L'activité de l'inspection du travail sur le secteur agricole

Après la « fusion » en 2009, ce n'est qu'en 2010 que la réorganisation des sections d'inspection a été vraiment opérationnelle, du fait des déménagements et du redécoupage des sections. Les inspecteurs et contrôleurs du travail ont alors dû s'approprier les méthodes de fonctionnement et les outils informatiques des services du travail, notamment le système d'information Cap Sitere.

En 2011, le nombre de contrôles (15 143) des entreprises du régime de protection sociale agricole a légèrement augmenté, après une baisse d'activité enregistrée en 2010 (14 468 contrôles). Néanmoins ce niveau d'activité reste inférieur à l'objectif fixé en 2009. Dès le mois de mai 2011, la DGT a réuni l'ensemble des référents agricoles des différentes régions pour tenter de comprendre les raisons de cette baisse d'activité et a invité l'ensemble des Direccte et Dieccte à y remédier. Cap Sitere a également été adapté pour mieux prendre en compte l'activité du secteur.

FOCUS

Le quotidien d'une section d'inspection dans le secteur maritime

Interview de P. B., contrôleuse du travail dans le secteur maritime

« Tout est nouveau et c'est le gros intérêt de mon poste : d'abord la réglementation, qui se crée actuellement sous l'impulsion de la Convention du travail maritime⁷⁶. Le service également qui découvre ses partenaires : direction des affaires maritimes, centre de sécurité des navires, Enim, etc. Nous avons encore peu de personnes à nos permanences, par manque d'habitude : les marins comme les armateurs viennent en dehors des

76 - Cette convention de l'OIT est en cours de ratification par la France : elle va constituer un véritable « Code du travail mondial » pour les marins. Une de ses innovations concerne les mécanismes de contrôle de son application, notamment via un dispositif de certification.

horaires dédiés... lorsqu'ils sont disponibles. Souvent les questions qui nous sont posées nécessitent de faire des recherches juridiques puis de vérifier auprès de la DGT ou du ministère chargé de la mer. Comme je suis à mi-temps sur des fonctions « ARM⁷⁷ », j'en profite pour rédiger des fiches pratiques : tous les collègues ressentent la nécessité de mutualiser leurs expériences et leurs pratiques. Cela crée une véritable dynamique de notre petit groupe chargé du maritime.

Globalement les conditions de travail des marins sont difficiles, par exemple en matière de durée du travail : dans mes fonctions précédentes, je n'avais encore jamais vu des journées de travail de « 36 heures » ! Le taux d'accident de travail est plus important que dans les autres secteurs, mais, pour mener nos enquêtes, il nous faut parfois chercher l'information sur ces accidents. Comment est payé un marin pêcheur d'une journée de travail que l'état de la mer a rendue pas ou peu productive ? Je ne m'étais jamais posé cette question. »

Précisions sur la méthodologie

En 2006, le système d'information « Sitere » a été déployé dans les services afin de fournir des outils pour faciliter les missions d'inspection du travail. Ce système permet d'intégrer l'ensemble des activités des services d'inspection et notamment des activités de contrôle. Les actions et suites saisies permettent, périodiquement, la restitution de statistiques d'activité. Les données chiffrées qui alimentent ce rapport sont extraites du système interne mi-avril n + 1. Sur 2010, l'extraction mi-avril 2011 représentait 99,5 % du résultat définitif (99,3 % en 2009).

L'activité d'inspection de l'autorité de sûreté nucléaire (ASN)⁷⁸ en matière de radioprotection et de surveillance des travailleurs

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'émission 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.

L'ASN 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,

77 - Appui-ressources-méthode : cf. ci-dessus partie I-2.

78 - Pour une présentation précise de l'ensemble des activités de l'ASN en matière de radioprotection et de surveillance des travailleurs, y compris au sein des centrales nucléaires de production d'électricité, voir annexe (CD-ROM) IIA1.



l'élimination des déchets radioactifs, les sites contaminés, les activités générant un renforcement des rayonnements ionisants d'origine naturelle. En ce qui concerne les travailleurs des activités nucléaires, le système de surveillance des expositions externes, mis en place depuis plusieurs décennies, est fondé principalement sur le port obligatoire du dosimètre passif⁷⁹. Les données enregistrées permettent de connaître la dose d'exposition cumulée sur une période déterminée. 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 2010⁸⁰ 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 mSv⁸¹. Les tableaux suivants⁸² 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.

Les doses reçues par les travailleurs dans les centrales nucléaires 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.

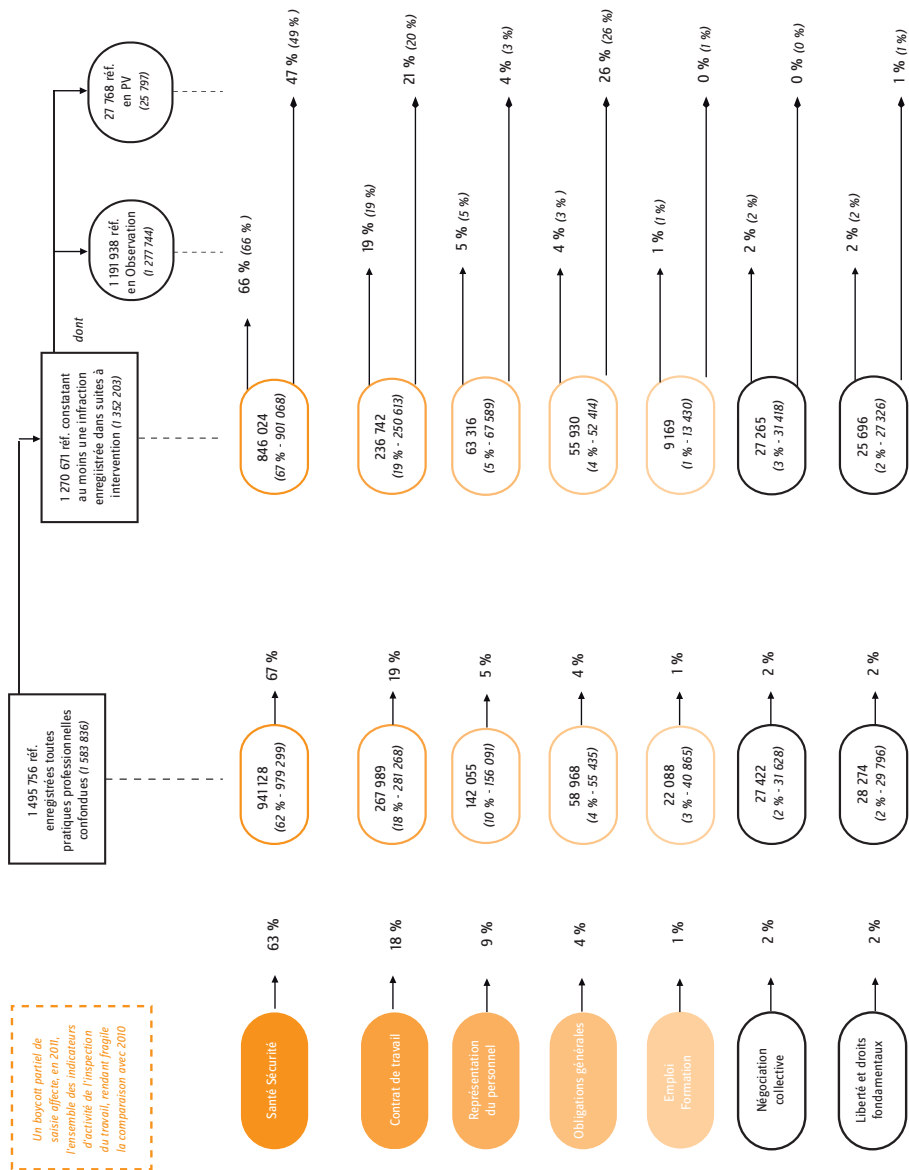
79 - Depuis 2003, la limite annuelle, exprimée en termes de dose efficace, est de 20 mSv sur 12 mois consécutifs.

80 - Les données 2011 ne seront connues que fin 2012.

81 - Voir annexe (CD-ROM) IIA4.

82 - À la suite de l'annexe (CD-ROM) IIA4 précité.

II - 2 - 2 • L'activité 2011 par thème d'intervention⁸³



NB : 0,51 % des 1 495 756 références initiales n'a pu être affecté dans la nomenclature (respectivement 6 442 notifications sur observations et 226 notifications sur PV).

83 - Voir tableau annexe (CD-ROM) IIA9 : nombre d'articles visés dans les suites à intervention par type de suite et par objet en 2011.



Commentaire du graphe présentant les thèmes d'interventions

Près de 1,5 million de références à la réglementation, toutes pratiques professionnelles confondues, a été enregistré en 2011 dans le système d'information, ce qui constitue une baisse de plus de 38 000 références (- 4 %).

L'équilibre entre les différents thèmes d'intervention est étonnamment stable, et les poids relatifs de chacun des sept thèmes sont très proches de ceux observés en 2010. La hiérarchie entre les thèmes reste identique si ce n'est le thème emploi-formation qui se retrouve en dernière position avec 1 % des références qui lui sont allouées.

À l'instar de 2010, l'analyse du schéma confirme trois remarques principales :

- le thème « santé sécurité » représente les deux tiers des références en observations et près de la moitié de celles dans les procès-verbaux. À l'inverse, les références inscrites au titre des obligations générales, dans lequel est positionné le travail illégal, représentent 4 % des références des observations et plus du quart de celles des procès verbaux ;
- la régression du thème « emploi-formation » (- 2 points) peut s'analyser en lien avec une certaine atténuation de l'ampleur des licenciements économiques ;
- les chiffres entre le total des références et les constats d'infraction sont assez proches pour chaque thème, excepté pour le thème « représentation du personnel » où les références liées au constat d'infraction ne représentent que 45 % du total et pour le thème « emploi formation » où elles représentent 42 %.

Précisions sur la méthodologie

La nomenclature de référence, gérée via Légifrance, comprend le Code du travail, les décrets et arrêtés, les textes européens ainsi que d'autres codes nécessaires à la mission des agents de contrôle. Cette nomenclature sert à la réalisation des statistiques. Cap Sitere est composé de cinq branches (thème, sous-thème, objet, aspect et point de contrôle). Chaque année, 10 % des références ne sont indexées dans aucune nomenclature au niveau de l'objet. Des redressements sont effectués, dans la continuité de ceux effectués les années précédentes, afin d'abaisser ce taux à moins de 1 % du total des références.

II - 3 • Faire respecter la législation du travail, par le contrôle

II - 3 - 1 • Les prérogatives de contrôle

Le contrôle en entreprise constitue le mode principal d'intervention de l'inspection du travail, même si certains contrôles sur pièces peuvent être effectués au bureau. Les conventions OIT, comme le droit français, accordent aux agents de contrôle certaines prérogatives plus ou moins contraignantes, leur permettant de faire respecter la législation du travail.

Les prérogatives permettant d'exercer le contrôle sont essentiellement :

- le droit d'entrée des agents dans les locaux de travail⁸⁴ : il s'exerce à tout moment, y compris le cas échéant de nuit, sans avertissement préalable et sans obligation de présence de l'employeur, même si cette présence est souhaitable. Les visites de contrôle peuvent être systématiques ou ponctuelles à l'occasion d'une question particulière. L'obstacle à ce droit d'entrée est un délit sanctionnable pénalement⁸⁵;
- le droit de communication et d'expertise, c'est à dire de la possibilité pour l'agent de se faire présenter, au cours de la visite, les livres, registres et documents rendus obligatoires par le Code du travail ou par une disposition relative au régime du travail⁸⁶;
- les « auditions » : les inspecteurs sont autorisés à interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales⁸⁷;
- le contrôle des matières et substances⁸⁸ : ce droit de prélèvement, en pratique peu utilisé, cède la place à la possibilité (R.4722-10 à 12) de faire analyser un produit supposé dangereux.

Les contrôles dans le secteur maritime

L'intervention de l'inspection du travail concernant les navires et les gens de mer tient compte du fait que le navire est un lieu de travail mobile par nature, qui peut se trouver à quai, à l'étranger ou en navigation, et parfois ne faire escale que rarement dans un port français. L'État du pavillon se doit d'y exercer sa juridiction effective, notamment en matière sociale, en application des articles 92 et 94 de la convention des Nations unies sur le droit de la mer.

84 - Articles 12 de la convention 81, 16 de la convention 129, 5-2 de la convention 178 et L.8113-1 du Code du travail.

85 - L.8114-1 : emprisonnement d'un an et 3 750 € d'amende.

86 - Cette prérogative est étendue en certaines matières : égalité professionnelle, droit syndical, durée du travail et travail illégal.

87 - L.8271-11 du Code du travail, article 121 c) i) de la convention 81 et article 16 c) i) convention n° 129 (agriculture).

88 - L.8113-3 du Code du travail, article 12, § 1 c) iv) de la convention 81 et article 16 c) iii) de la convention n° 129 (agriculture).



Une part importante des pouvoirs confiés aux agents de l'inspection du travail concernant le contrôle des conditions de santé et de sécurité au travail, ils se voient conférer des pouvoirs contraignants visant l'élimination ou, du moins, la réduction des risques professionnels sur les lieux de travail assujettis à leur contrôle. La législation nationale a prévu différentes formes d'injonction selon les situations et la gravité du risque encouru. L'agent de contrôle dispose d'un pouvoir d'appréciation dans les suites qu'il donne à ses constats, (art. 17 alinéa 2 de la convention n° 81⁸⁹). Le risque ne découle pas toujours

de l'inobservation d'un texte et peut provenir d'un danger imminent. Aussi, la législation prévoit, parmi les pouvoirs de l'inspection du travail, des pouvoirs d'injonction directe. Mais, s'il s'avère que les déficiences à l'origine du risque résultent d'une infraction, des poursuites à l'encontre de l'employeur peuvent être simultanément ou ultérieurement effectuées par l'agent.

Les principaux moyens de contrainte de l'inspection du travail sont les mises en demeure, la saisine du juge des référés, l'arrêt temporaire de travaux ou d'activité, et, sur le plan pénal, le procès-verbal, mais ce dernier a d'abord un rôle répressif.

Les injonctions assorties de délai, les mises en demeure, peuvent être classées en quatre catégories :

- les mises en demeure préalables au procès-verbal : dans des situations expressément prévues par le Code du travail, l'agent de contrôle est tenu, avant de dresser procès-verbal, de signifier à l'employeur une mise en demeure de régulariser la situation dans un délai qui ne peut être inférieur à celui fixé par le texte (entre 8 jours et 3 mois). Les principaux domaines visés sont l'utilisation des lieux de travail ou des équipements de travail, le risque chimique, les vibrations mécaniques, les travaux du BTP ;
- les mises en demeure relatives aux vérifications périodiques : lorsqu'un texte le prévoit, les agents de contrôle peuvent prescrire aux employeurs de faire vérifier, à leur frais, par des organismes de contrôle technique, la conformité des installations ou des équipements aux règles techniques applicables. Il en est notamment ainsi des règles relatives à l'aération, aux substances assorties d'une valeur limite (R.4722-1), à l'exposition au bruit (R.4722-17), à l'état de conformité des équipements de travail (R.4722-5). Ces organismes de contrôle technique sont des entreprises privées agréées, accréditées ou habilitées⁹⁰ pour des domaines spécifiques. Ils engagent leur responsabilité pénale en cas d'erreur ou de non respect des procédures de contrôle. Leurs contrôles donnent lieu à un rapport transmis à l'agent concerné et sur lequel ce dernier peut éventuellement fonder un procès-verbal ;

89 - Ce principe est repris, en ce qui concerne le secteur de l'agriculture par l'article 22-2 de la convention n° 129, et par l'article 7-2 de la convention n° 178.

90 - Sur les notions d'agrément, d'accréditation et d'habilitation, voir page 125 dans *L'inspection du travail en France en 2009*.

- les mises en demeure du Direccte : lorsque l'inspecteur du travail constate une situation dangereuse à laquelle aucun texte précis ne permet de remédier, il peut saisir le Direccte ou Dieccte qui a alors la faculté de mettre le chef d'établissement en demeure de prendre toutes mesures utiles pour faire cesser le risque (L.4721-1 et R.4721-1) ;
- les autres mises en demeure concernant d'autres domaines que celui de la santé et de la sécurité : le travail temporaire (L.1251-47) et l'apprentissage (L.6225-1 et R.6225-1).

En cas de risque imminent, d'autres injonctions sont immédiatement exécutoires⁹¹ :

- **la procédure civile de saisine du juge des référés** : l'article L.4732-1 permet à l'inspecteur du travail de saisir ce juge pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur telles que mise hors service, immobilisation, saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres, fermeture temporaire d'un atelier ou d'un chantier. Trois variantes de cette procédure concernent les opérations de bâtiment et de génie civil (L.4732-2), le travail temporaire (L.1251-47) et la fermeture dominicale de certains établissements (L.3132-31) ;

En ce qui concerne les gens de mer, l'article 5-2 d) de la convention n° 178 dispose que « les inspecteurs du travail, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, seront autorisés : [...] d) à interdire, sous réserve de tout droit de recours devant l'autorité administrative ou l'autorité judiciaire, à un navire de quitter le port jusqu'à ce que les dispositions nécessaires aient été prises, lorsqu'ils ont des raisons de croire qu'une carence constitue un danger significatif pour la santé et la sécurité des gens de mer, le navire ne devant pas être indûment retenu ou retardé. »

- **l'arrêt temporaire de travaux** (L.4731-1) permet, à l'inspecteur du travail, ou par délégation au contrôleur, de « prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement le salarié de cette situation [de danger grave et imminent] en prescrivant, notamment, l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause ». Ce pouvoir est mis en œuvre lorsqu'il existe une cause de danger grave et imminent résultant soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, soit de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement, soit de l'absence de dispositifs de protection dans des opérations de confinement et de retrait de l'amiante ;
- **l'arrêt temporaire de l'activité** (L.4731-2) permet également à l'agent de contrôle d'ordonner un arrêt temporaire d'activité lorsqu'à l'issue d'un contrôle réalisé par un organisme agréé, à sa demande, il constate que les

91 - L'article 13 § 2 b) de la convention n° 81 et de l'article 18 § 2 b) de la convention n°129.



salariés se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration fixée par décret. Toutefois, préalablement à la mise en œuvre de la décision, l'agent met en demeure l'employeur de remédier à cette situation.

L'arrêt temporaire des travaux et l'arrêt temporaire de l'activité constituent une mesure de sauvegarde de la vie des salariés. Ils sont également une mesure coercitive. Les employeurs concernés ne peuvent poursuivre les travaux ou l'activité que s'ils ont pris toutes les mesures pour faire cesser la situation de danger grave et imminent. La décision de reprise des travaux ou de l'activité intervient après le constat par l'agent que toutes les mesures ont bien été prises. L'employeur peut contester la réalité du danger ou la façon de le faire cesser en saisissant le président du tribunal de grande instance qui statue en référé.

Les moyens de contrainte en 2011

6 573 mises en demeure

85 référés civils

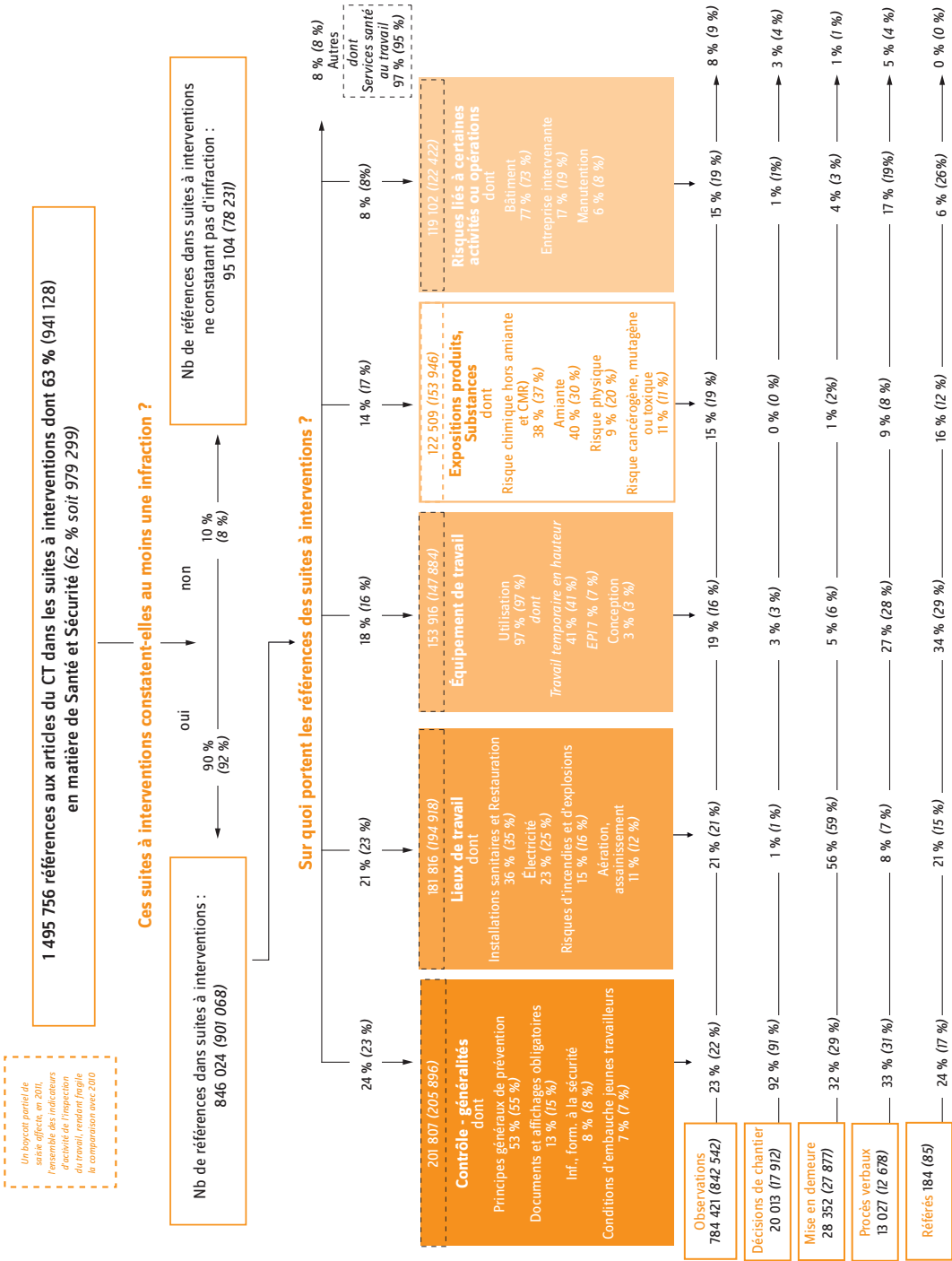
9 053 décisions relatives à un arrêt de chantier

32 décisions relatives à un arrêt d'activité CMR

7 983 procès-verbaux⁹²

92 - Sur la verbalisation ainsi que sur les suites pénales voir *infra* partie II-4.

II - 3 - 2 • Santé et sécurité au travail





Commentaire du graphe Santé et sécurité au travail

Avec près de 950 000 références enregistrées, la « santé-sécurité au travail » est le thème d'intervention majoritaire de l'inspection du travail. La répartition entre les nombres de référence constatant des infractions et celles n'en constatant pas oscille légèrement depuis deux ans de plus ou moins 2 %. La hiérarchie des secteurs reste quasiment identique à 2010, à l'exception de « l'exposition aux produits et substances » qui baisse de 30 000 références du fait de la fin des deux campagnes 2010 liées aux risques chimiques.

Les manquements constatés faisant suite aux contrôles des règles générales (« généralités ») restent les plus nombreux (respectivement 202 000 et 182 000). Les manquements liés aux décisions de chantiers augmentent de plus de 2 000 références et les procès verbaux de plus de 300.

Le poids du thème « généralités » diminue de 1 % et se décline entre les différents sous-thèmes dans des proportions quasi-identiques à celles de 2010. Le secteur « principes généraux de prévention » représente plus de la moitié des références, conformément aux objectifs du BOP à travers la démarche d'évaluation des risques professionnels. Selon les agents de contrôle, cette démarche reste toujours trop méconnue des TPE-PME, particulièrement celles non dotées de représentants du personnel. Par ailleurs, les sections agricoles signalent la difficulté de mise en place du « document unique d'évaluation des risques » dans des structures non employeuses de main d'œuvre qui sollicitent des dérogations pour l'usage de machines dangereuses lorsqu'elles accueillent un stagiaire.

Les manquements sur les « documents et affichages obligatoires » - de l'ordre de 27 000 références - se concentrent, identiquement à 2010, à 72 % sur les mentions « médecin, secours, inspection » et à 3 % sur celles concernant le « CHSCT, ou DP ». Avec près de 16 500 références, « l'information et la formation à la sécurité » est stable à 8 %.

Avec près de 182 000 références, le thème « lieux de travail » arrive en deuxième position et voit son poids régresser de 1 %. Avec un tiers des références, les vestiaires, sanitaires, locaux de restauration et de repos sont les plus souvent cités. Puis viennent les risques électriques (42 000 références), d'incendie ou d'explosion (en baisse de 6 000). Enfin, les services évoquent assez souvent l'exiguïté des locaux, parfois aveugles ou mal aérés (21 000 références dont plus de 1 800 liées au tabac).

Pour les « équipements de travail » les services relèvent près de 154 000 références liées à l'obsolescence ou la non conformité des équipements de travail dont plus de 61 000 relatifs aux équipements liés au travail en hauteur - les chutes de hauteur ou chutes d'objet restant en tête du classement des accidents mortels. Près de 12 000 références portent sur les autorisations de conduite et plus de 10 000 sur l'insuffisance ou l'inexistence des équipements de protection individuelle. Près de 3 500 manquements sont relevés par PV. 122 500 références concernent « l'exposition aux produits ou substances dangereuses ». La vigilance des agents de contrôle, appuyés par les ingénieurs de prévention, se poursuit dans divers secteurs d'activités, sur les risques

liés notamment aux produits chimiques et phytosanitaires, à l'amiante, aux poussières de bois et au plomb. Avec près de 49 000 références, le risque « amiante » est en première position, devant le « risque chimique ». Les constats des agents convergent sur l'absence ou l'inadéquation entre les plans de retrait et les mesures d'exécution. Le BOP comprend un objectif relatif à la promotion de la prévention des risques chimiques, notamment en veillant à l'application des dispositions particulières aux produits CMR (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques). Ainsi, les agents pointent principalement un risque trop peu évalué, *a fortiori* dans les petites entreprises, des démarches de substitution des produits non engagées, des zones de stockage mal, voire pas identifiées, le peu d'étiquetage et le manque d'information des salariés. Du fait de la fin des campagnes nationales de prévention, les risques d'exposition, avec 11 000 références, ont beaucoup régressé (- 63 %) [rayonnements ionisants moins de 4 000 références contre 21 000 en 2010 - radioprotection moins de 500 contre 3 000].

Les risques biologiques augmentent légèrement (1 717 contre 1 659 en 2010). Un signalement est fait sur les produits bio ou éco-labellisés, considérés comme non dangereux par certaines entreprises, alors que ces produits peuvent être irritants et/ou allergènes.

Parmi les « risques liés à certaines activités ou opérations », la mobilisation sur les chantiers du BTP reste effective avec plus de 90 000 manquements.

FOCUS

Le contrôle des chantiers du BTP

La sécurité sur les chantiers du BTP est au cœur du métier de l'inspection du travail : les visites de contrôle sont fréquentes, tout comme les enquêtes à la suite d'un accident ou les réunions de chantiers avec les entreprises et les partenaires de prévention.

L'arrêt de travaux (9 053 décisions en 2011 contre 7 782 en 2010) permet à l'agent de contrôle de faire cesser immédiatement une situation de travail dangereuse, du fait des risques de chute de hauteur, d'ensevelissement ou d'insuffisance de protection par rapport à l'amiante (L.4731-1).

L'inspection du travail participe ainsi directement à la baisse du taux de fréquence des AT dans le BTP qui est passé de 132,5 en 1990 à 76 en 2009. Sur la même période, le nombre d'accidents mortels du travail est passé de 361 à 141⁹³.

Néanmoins, les chutes de hauteur restent la principale cause d'accidents graves et de décès dans le secteur, du fait des chutes de toitures, terrasses, verrières, échafaudages et coffrages. Certains constats sont récurrents :

- la sécurité n'est pas suffisamment dans les priorités des entreprises et maîtres d'ouvrage ;

93 - Chiffres INRS.



- des lacunes graves sont observées en matière de coordination (44 000 références), notamment l'absence de mise en place de PPSPS⁹⁴ sur les petits chantiers ;
- l'absence d'installations sanitaires ou leur mauvais entretien.

Les lacunes de la coordination sont souvent évoquées sous l'angle de la défaillance des coordinateurs et du nombre trop important de chantiers qui leur sont confiés. La rapidité exigée par les donneurs d'ordre dans l'exécution des travaux, entraîne des problèmes de sécurité (par exemple une multiplication des travaux à la corde pour le nettoyage des vitres). Une durée du travail journalière excessive génère en elle-même des risques pour les travailleurs (grands déplacements, travail sur quatre jours).

Pour les entreprises intervenantes, les plans de prévention ou les protocoles de sécurité chargement/déchargement, quand ils existent, sont souvent des documents formels difficilement applicables car éloignés des conditions réelles. Sur ces entreprises, les références ont plus que doublé entre 2008 et 2010, passant de 11 000 en 2008 à 23 100 en 2010. En 2011 (21 000), on relève une légère baisse.

Dans une proportion moindre, 64 000 références ont été enregistrées en matière de santé au travail dont près des neuf dixièmes sur l'action des médecins. L'inspection du travail constate que la politique actuelle menée par les services de santé au travail, confrontés à un manque criant de médecins, consiste à privilégier les visites d'embauche et de reprise. La fiche d'entreprise, pourtant utile à l'évaluation des risques dans l'entreprise est rarement établie et mise à jour.

FOCUS

L'inspection du travail face aux accidents de travail graves et mortels

Par rapport à 2010⁹⁵, la CNAMTS observe en 2011 une augmentation de 1,7 % du nombre d'accidents du travail, augmentation légèrement supérieure à celle du nombre de salariés. Le nombre d'accidents mortels augmente également de 2 % pour atteindre 560, comme le nombre d'accidents de trajet qui croît de 1,6 %. Enfin, la plus forte hausse concerne les maladies professionnelles (+ 8,6 %).

Ce même document (annexe CD-ROM IIA6) analyse l'évolution du nombre d'accidents du travail par secteur d'activité : métallurgie, BTP, transport, alimentation, chimie-caoutchouc-plasturgie, bois-ameublement, commerce non alimentaire, activités de service 1 (banque-assurance, etc.), activités

94 - Plan particulier de sécurité et de protection de la santé.

95 - Source : CNAMTS, *Rapport de gestion de l'assurance maladie - risques professionnels - bilan financier et sinistralité 2011*, (donc hors agriculture), juin 2012. Voir annexe (CD-ROM) IIA6.

de service 2 (travail temporaire-action sociale-santé). 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 2, en particulier par le secteur de l'intérim, et par le domaine de l'alimentation.

Plus globalement, la CNAMTS indique qu'en 20 ans, l'action conjuguée des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des entreprises a conduit à diviser le nombre d'accidents du travail graves par deux et celui des accidents mortels par trois. Pour autant cette baisse n'est pas linéaire, comme l'attestent les statistiques 2011. Le deuxième plan santé au travail marque une volonté forte de réduction de la sinistralité AT-MP. Le rôle de l'inspection du travail, notamment au travers du renforcement du contrôle, est déterminant dans cette politique de prévention. Différentes instructions rappellent l'importance des enquêtes devant être effectuées par l'inspection du travail, à l'occasion des accidents graves et, *a fortiori*, mortels. L'agent de contrôle peut, lors de son enquête, bénéficier de l'expertise de la cellule pluridisciplinaire de la Direccte, notamment du médecin-inspecteur et/ou de l'ingénieur de prévention. Une fiche DGT de 2011 adapte le cadre de cette enquête aux accidents concernant les marins employés sur des navires battant pavillon français.

L'enquête de l'inspection du travail à la suite des accidents du travail graves, permet :

- de contrôler le respect de la réglementation ;
- d'en tirer, le cas échéant, les conséquences sur le plan de la responsabilité pénale ;
- de veiller à ce que l'entreprise prenne les mesures visant à éviter qu'un accident similaire ne se reproduise ;
- d'envisager les améliorations de la réglementation ou des normes prenant en compte les conclusions de l'accident.

Cette enquête et, le cas échéant, la procédure pénale qui s'ensuit, facilitent l'action de la victime en reconnaissance de la faute inexcusable devant le tribunal des affaires de sécurité sociale.

Elle permet également à cette même victime de se constituer partie civile devant la juridiction pénale. Lorsque l'action judiciaire est mise en œuvre, la victime ne peut accéder au dossier qu'en s'adressant au parquet.

Si aucune suite pénale n'est donnée, l'inspection du travail peut communiquer son rapport à la victime, sous réserve de ses obligations de discrétion et de secret professionnels.



FOCUS

Le contrôle des centrales nucléaires de production d'électricité (CNPE)

Au sein des CNPE, les agents de l'ASN exercent l'ensemble des missions d'inspection du travail, sous l'autorité du ministre chargé du travail. En 2011, ces huit agents ont effectué 580 interventions au bénéfice de près de 40 000 salariés⁹⁶. Leurs observations (1 258) ont majoritairement concerné la santé et la sécurité au travail mais également le travail illégal, la sous-traitance ou la durée du travail. Quatre mises en demeure, deux arrêts de travaux et six PV ont été dressés⁹⁷.

À l'instar de chaque agent de l'inspection du travail, leurs missions sont en effet 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.

FOCUS

La campagne de contrôle sur le risque routier professionnel⁹⁸

Les accidents routiers liés au travail⁹⁹ (accidents de trajet et ceux liés aux missions des salariés) représentent 57 % des accidents mortels du travail. Dans ce contexte, le deuxième plan de santé au travail a inscrit la baisse de la sinistralité routière professionnelle comme une priorité du ministère chargé du travail.

D'avril à juin 2011, une campagne nationale de contrôle s'est déroulée dans le cadre d'un large partenariat interministériel. En amont, des secteurs ont

96 - Environ 20 000 salariés EDF et autant de salariés de prestataires permanents ou sur chantiers ponctuels, pour les 19 centrales nucléaires en exploitation, les 9 réacteurs en démantèlement et pour la centrale en construction à Flamanville.

97 - Voir annexe (CD-ROM) IIA5 activité 2011 des IT ASN.

98 - Voir annexe (CD-ROM) bilan de la campagne IIA2.

99 - Pour une analyse de la sinistralité du risque routier, voir rapport de la CNAMTS sinistralité 2011 en annexe (CD-ROM) IIA6 pages 76 et suivantes.

été ciblés (BTP, maintenance, agriculture et paysagistes), un guide d'aide au contrôle élaboré, une formation préparée et dispensée par les soins de l'INTEFP.

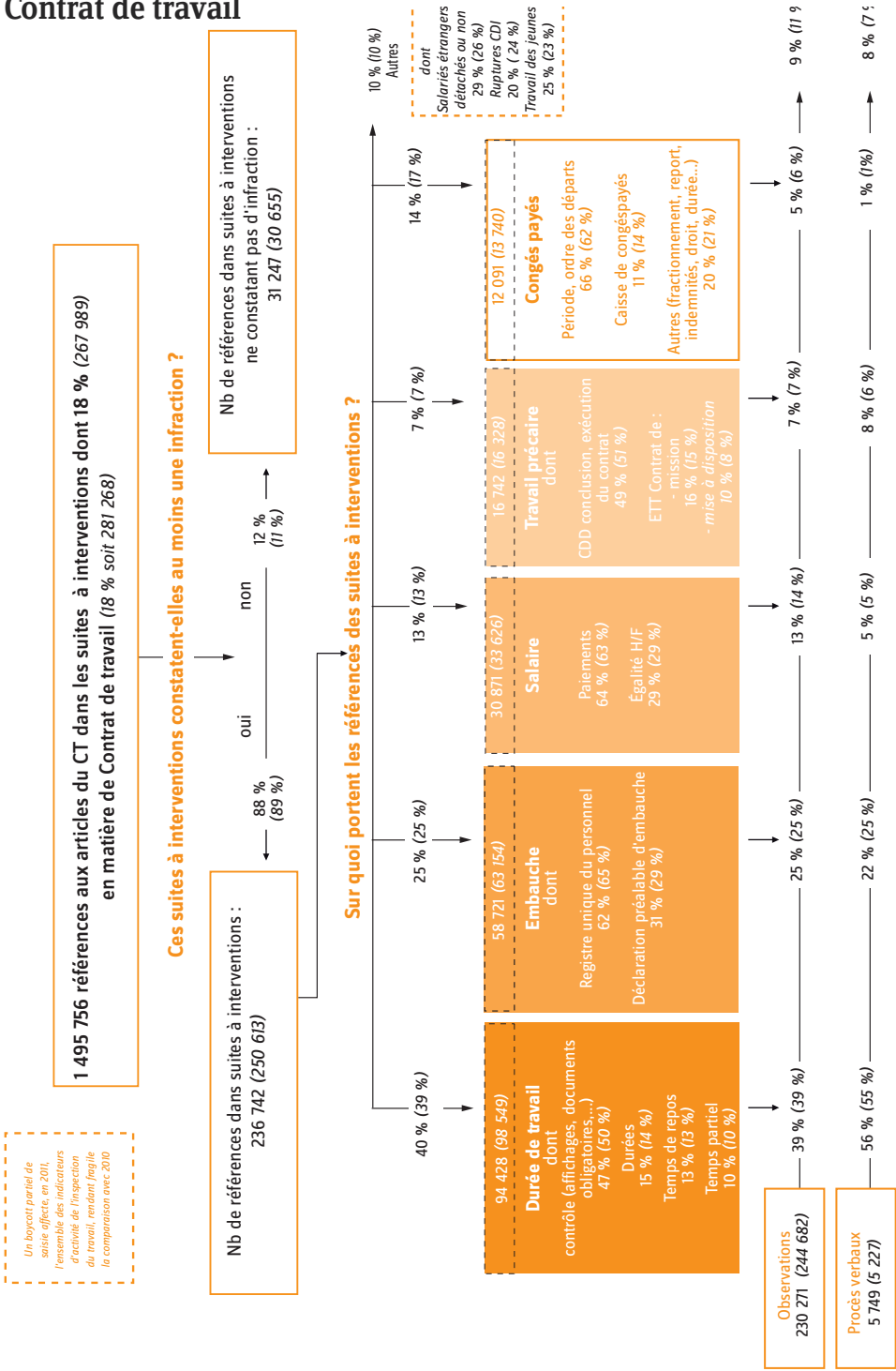
2 776 contrôles ont été réalisés par les agents de l'inspection du travail et des Carsat à l'occasion desquels des observations ont été formulées en matière d'évaluation, d'actions spécifiques de prévention de ce risque, de formation à la sécurité, de consultation des représentants du personnel, etc. Cette campagne a permis d'observer assez finement les modes réels de prévention de ce risque (plus souvent de nature technique qu'organisationnelle).

Cette campagne se prolongera à travers des actions de sensibilisation, d'incitation, d'échanges de bonnes pratiques, mais probablement également sur le plan réglementaire.

Un développement est consacré ci-après (partie II-5) aux décisions de l'administration du travail en matière de santé et de sécurité au travail. Un focus ci-après également (partie II-6) présente l'action de l'inspection du travail face la prévention des risques psychosociaux.



II - 3 - 3 • Contrat de travail



Commentaire du graphe **Contrat de travail**

Avec près de 270 000 références, le thème « contrat de travail » représente 18 % du total des références, part stable depuis trois ans. La répartition entre les nombres de références constatant des infractions et celles n'en constatant pas est stable également. Pour ces dernières, plus de quatre références sur cinq sont incluses dans des décisions (26 000 contre 24 000 en 2010) dont un tiers, comme en 2010, est imputable aux ruptures conventionnelles (46 % en 2009).

La hiérarchie des sous-thèmes est identique à celle des années précédentes. Le thème se décline, pour moins de la moitié des références, en manquement sur la tenue et sur l'affichage des documents obligatoires (47 %), sur la durée du travail (15 %, + 1 point) ou, identiquement à 2010, sur le respect des temps de repos (13 %) et des temps partiels (10 %). Avec près de 95 000 références, la « durée du travail » donne lieu à des constats d'infraction (modulation illicite, absence d'enregistrement du temps de travail, dépassement considérable de la durée de travail hebdomadaire et journalière, absence de repos, heures supplémentaires ou complémentaires non rémunérées, préremplissage des documents). Les références propres aux secteurs agricole et des transports continuent de croître fortement et correspondent à 10 % des références totales (7 % en 2010, 3 % en 2009). Dans le transport routier, les services font ressortir les graves conséquences des dépassements des durées de conduite et du non respect des périodes de repos avec toutes les possibilités de fraude que permettent malgré tout les outils de contrôle sophistiqués.

Les questions liées au repos hebdomadaire et au repos dominical continuent à être traitées par les services sous différentes formes : référés (27 en 2011, 17 en 2010, 9 en 2009), arrêtés de fermeture, contrôles sur les ouvertures illégales. Les services informent fréquemment d'actions collectives, des décisions de justice, notamment du juge des référés, et de l'aide à la négociation sectorielle. Ainsi, en décembre 2011, un accord a été conclu sur l'ouverture dominicale des commerces non alimentaires dans une importante zone touristique du littoral et du centre ville de Marseille.

Les « conditions d'embauche » engendrent près de 59 000 références dont les deux tiers relatifs à la non tenue ou la tenue incorrecte du registre unique du personnel et un tiers relatif aux déclarations préalables à l'embauche. Ces manquements, quand l'intentionnalité de la fraude par l'employeur n'est pas avérée, ne font pas partie des infractions de travail illégal (cf. *infra*). Les manquements sur les « salaires » (retard de paiement, infractions aux accessoires de salaire, aux minima conventionnels voire au Smic) tendent vers 31 000 dont moins de 9 000 pour l'égalité homme/femme. Dans le « travail précaire » qui comprend près de 17 000 références, les constats sur les CDD restent majoritaires mais marquent une légère inflexion par rapport au travail intérimaire.

Dans le cadre de la baisse générale des références, quelques thèmes progressent cependant : les manquements sur les durées légales (+ 600),



ceux liés au travail temporaire (+ 500), ceux liés au travail des salariés étrangers (+ 280) et des jeunes (+ 230).

FOCUS

Le contrôle des salaires

Le contrôle des bulletins de salaire est une mission centrale de l'inspection du travail, particulièrement utile dans les entreprises non dotées de représentation du personnel. À l'occasion de ces contrôles, diverses vérifications sont effectuées, notamment :

- la périodicité du versement ;
- le respect du Smic ;
- le respect du salaire minimum conventionnel et des rémunérations accessoires (primes) ;
- le paiement de l'intégralité des heures de travail effectif ;
- le paiement des majorations dues au titre des heures supplémentaires, du travail de nuit, du travail du dimanche ou des jours fériés.

Ces contrôles portent à la fois sur les règles relatives à la durée du travail et celles fixant les salaires minima. Ils peuvent également avoir pour objet le respect de l'égalité femmes/hommes ou des investigations en matière de travail illégal ou de discrimination.

Ces contrôles concernent désormais plus fréquemment les entreprises étrangères détachant temporairement des salariés en France pour les faire travailler dans le cadre d'une prestation de services internationale de nature agricole, artisanale, commerciale, industrielle ou libérale, ces entreprises étant tenues de respecter la convention ou les accords collectifs étendus applicables aux entreprises établies en France. En effet, la rémunération, y compris les primes et compléments de salaire, ainsi que la durée du travail relèvent de la législation française.

L'intervention de l'inspection du travail conduit fréquemment les employeurs à régulariser les infractions constatées, notamment par le versement des salaires réellement dus, ce qui peut expliquer le nombre relativement faible de PV en la matière, une trentaine en 2011 (*source OSP*), par rapport au nombre total d'observations.

Un arrêt de la Cour de cassation (chambre criminelle) du 15 février 2011 a confirmé la position initiale des services (UT 69) considérant le forfait pause comme ne devant pas intégrer l'assiette de calcul du Smic horaire pour le personnel de C. Par suite, l'hypermarché de Givors (69) s'est vu infliger le 14 juin 2011 par le tribunal d'Evry, 134 amendes de 2 000 €.

Le non paiement des heures supplémentaires ou complémentaires est constaté dans des secteurs divers. Un rappel de salaire de 140 000 € pour heures supplémentaires a conclu en 2011 le contrôle d'une coopérative vinicole.

FOCUS

L'inspection du travail face à la précarité

La conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée. L'employeur risque des sanctions pénales¹⁰⁰, dans les principaux cas suivants :

- contrat conclu afin de pourvoir un emploi permanent ;
- défaut de contrat écrit ;
- non-respect du délai d'envoi du contrat au salarié (dans les 2 jours de l'embauche) ;
- absence de respect des cas de recours et d'interdiction de recours ;
- absence de mention précise de son objet ;
- absence de respect des règles relatives à la durée des contrats ;
- absence de respect du délai de carence entre deux CDD ;
- non-respect du principe d'égalité de rémunération entre salarié en CDD et salarié en CDI.

Des règles parallèles s'appliquent au contrat de travail temporaire, mettant potentiellement en cause tant la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire que celle de l'entreprise utilisatrice.

Tant les services de renseignement du public que les agents de contrôle sont régulièrement saisis de plaintes en la matière. Les constats et les suites qui y sont apportées sont quantitativement équivalents à ceux de 2010, ce qui traduit tout à la fois le caractère prioritaire de cette action du service et, plus globalement, la prégnance de la précarité dans le monde du travail. Les interventions de l'inspection du travail conduisent fréquemment les employeurs à régulariser les infractions constatées, notamment par la requalification des contrats, ce qui peut expliquer le nombre relativement faible de PV en la matière, une centaine en 2011 (*source OSP*), par rapport au nombre total d'observations.

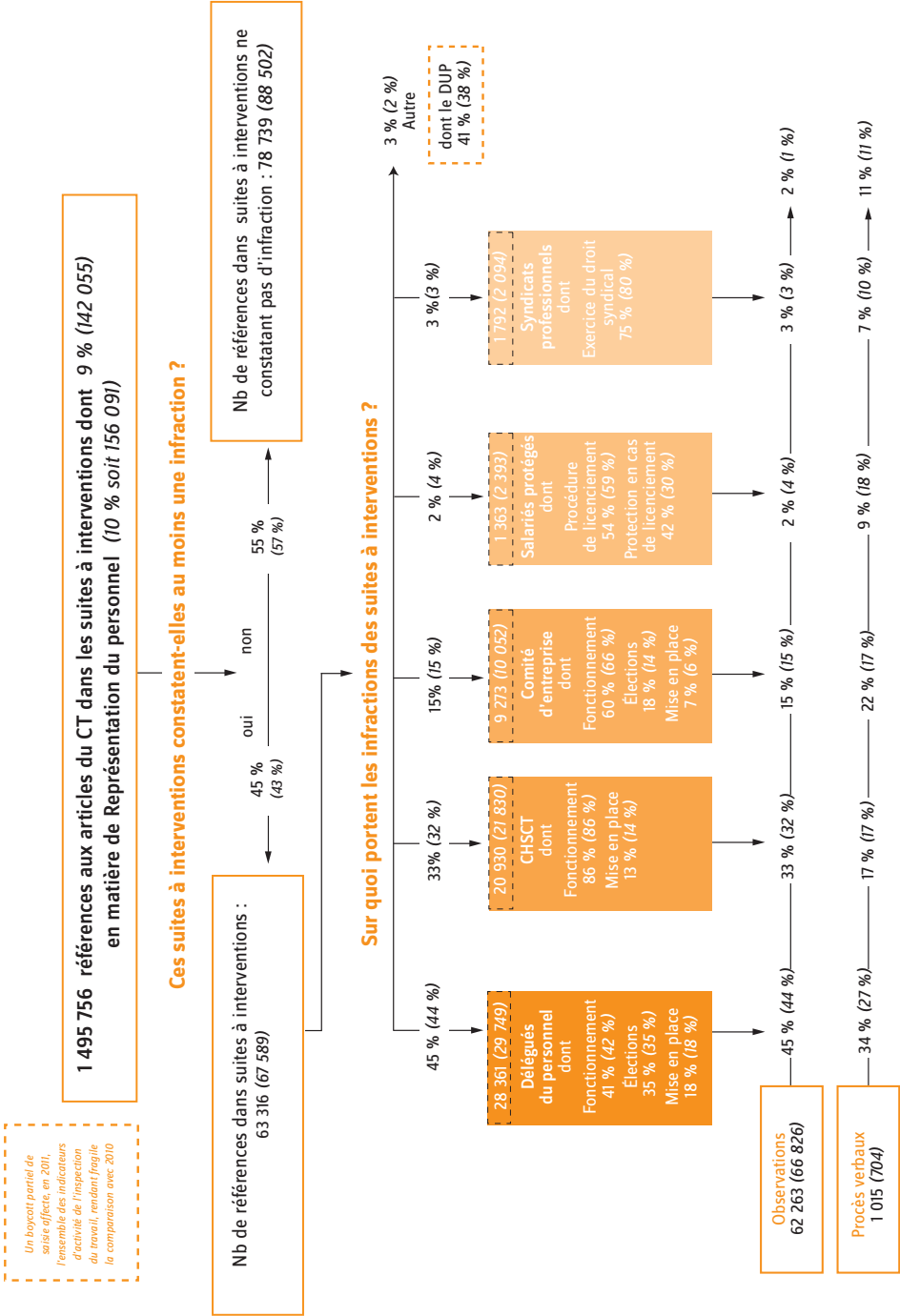
Une charte de l'emploi saisonnier est signalée en Aquitaine ainsi que d'autres actions d'aide à la négociation sectorielle en Rhône-Alpes.

Des développements sont consacrés ci-après (partie II-5) aux décisions de l'administration du travail en matière de durée du travail et de rupture conventionnelle des contrats de travail.

100 - Amende de 3 750 € - en cas de récidive, amende de 7 500 € et emprisonnement de 6 mois.



II - 3 - 4 • Représentation du personnel



Commentaire du graphe **Représentation du personnel**

Avec plus de 140 000 références, le poids du thème « représentation du personnel » est en baisse d'un point. La part des références dans les suites ne constatant pas d'infraction continue de s'éroder légèrement (*- 2 points par rapport à 2010, - 2 points par rapport à 2009*).

La hiérarchie des sous-thèmes est identique à celle constatée en 2010 et leurs poids restent très stables.

Avec plus de 28 000 références, les services ont poursuivi l'action, dans le cadre de l'activité programmée de contrôle amorcée en 2009, visant la mise en place des délégués du personnel dans les entreprises légalement concernées.

FOCUS

La mise en place de l'institution des délégués du personnel

Élus dans les établissements de 11 salariés et plus, les délégués du personnel exercent les attributions que le Code du travail leur confie spécifiquement, et dans certains cas, assument les missions normalement dévolues au comité d'entreprise (CE) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner un délégué du personnel (DP), pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Comme tout représentant du personnel, le DP doit disposer des moyens nécessaires à l'exercice de son mandat et bénéficie d'une protection particulière contre les mesures de licenciement.

La quasi totalité des régions signale un fréquent mauvais fonctionnement des institutions représentatives du personnel et spécifiquement des délégués du personnel : entraves à la mise en place, limitation des moyens, absence de formalisme des échanges. À l'image de cette entreprise familiale de 217 salariés de S., dépourvue de toute présence syndicale. Tout « l'arsenal » de l'opposition à l'implantation syndicale a été utilisé : contestations de la désignation du DS, des listes présentées aux élections, du résultat des premières élections, changement de postes, procédure de licenciement du délégué syndical, blocage au CHSCT.

Ainsi les interventions de l'inspection du travail sont fréquentes : en 2011 près de 30 000 observations concernent les délégués du personnel.

Près de 150 procédures pénales sont dénombrées (*chiffres OSP*), ces dernières concernant majoritairement l'élection des DP, le fonctionnement de l'institution et, dans une moindre mesure, le licenciement de délégués du personnel sans autorisation administrative.

Avec près de 21 000 références, la constitution et le fonctionnement des CHSCT paraissent défaillants dans les entreprises proches du seuil de

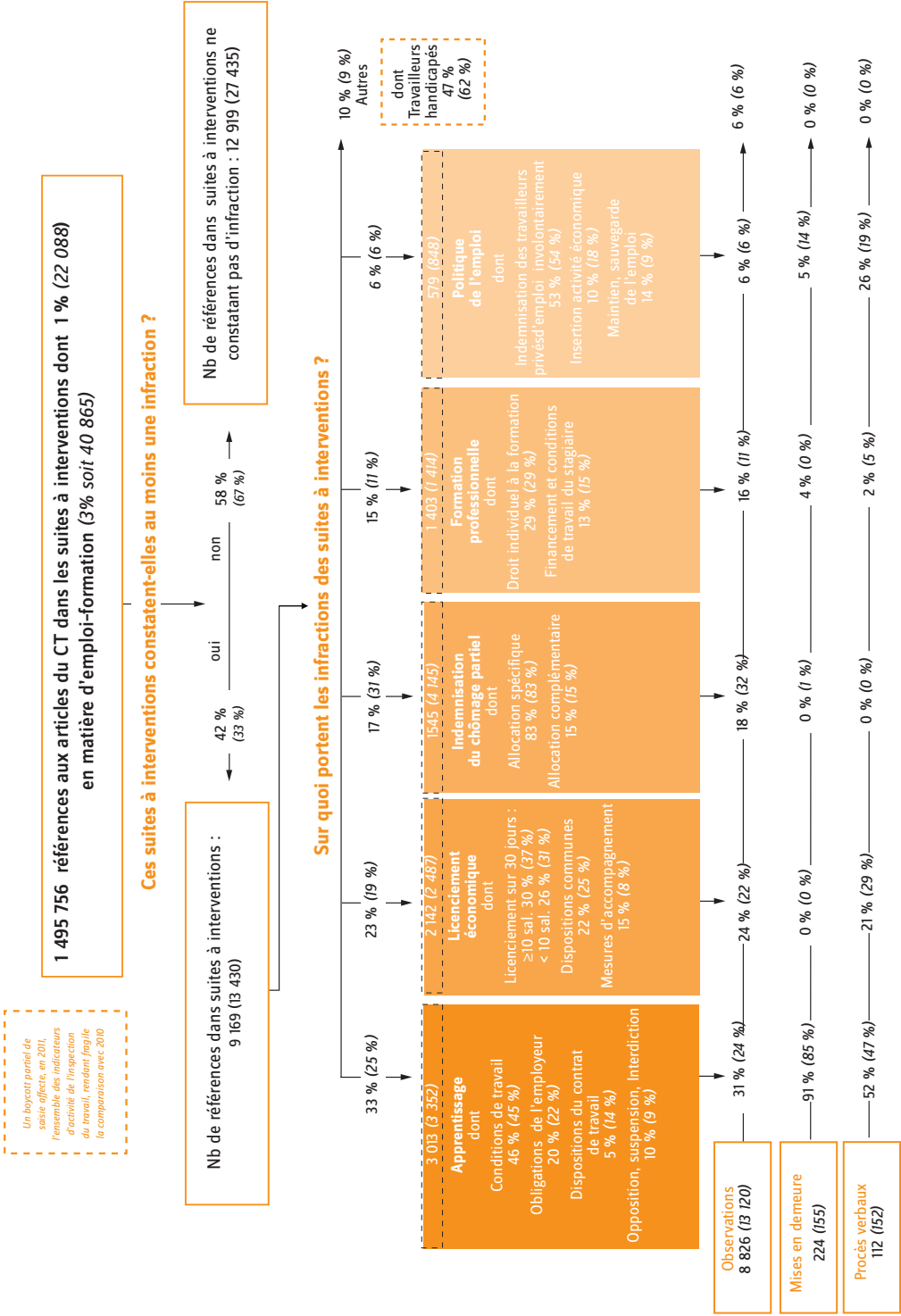


50 salariés ou dans celles dont les salariés sont dispersés. En outre, les agents de contrôle observent de façon plus fréquente les entreprises mettant en place des commissions et des groupes de travail sur l'hygiène et la sécurité, qui parasitent l'action du CHSCT.

En ce qui concerne les comités d'entreprise, plus de 9 000 références sont recensées. Si le nombre d'observations est en baisse, les références en termes de PV progressent (+ 106).

Un développement est consacré ci-après (partie II-5) aux décisions de l'administration du travail en matière de licenciement des salariés protégés.

II - 3 - 5 • Emploi - formation





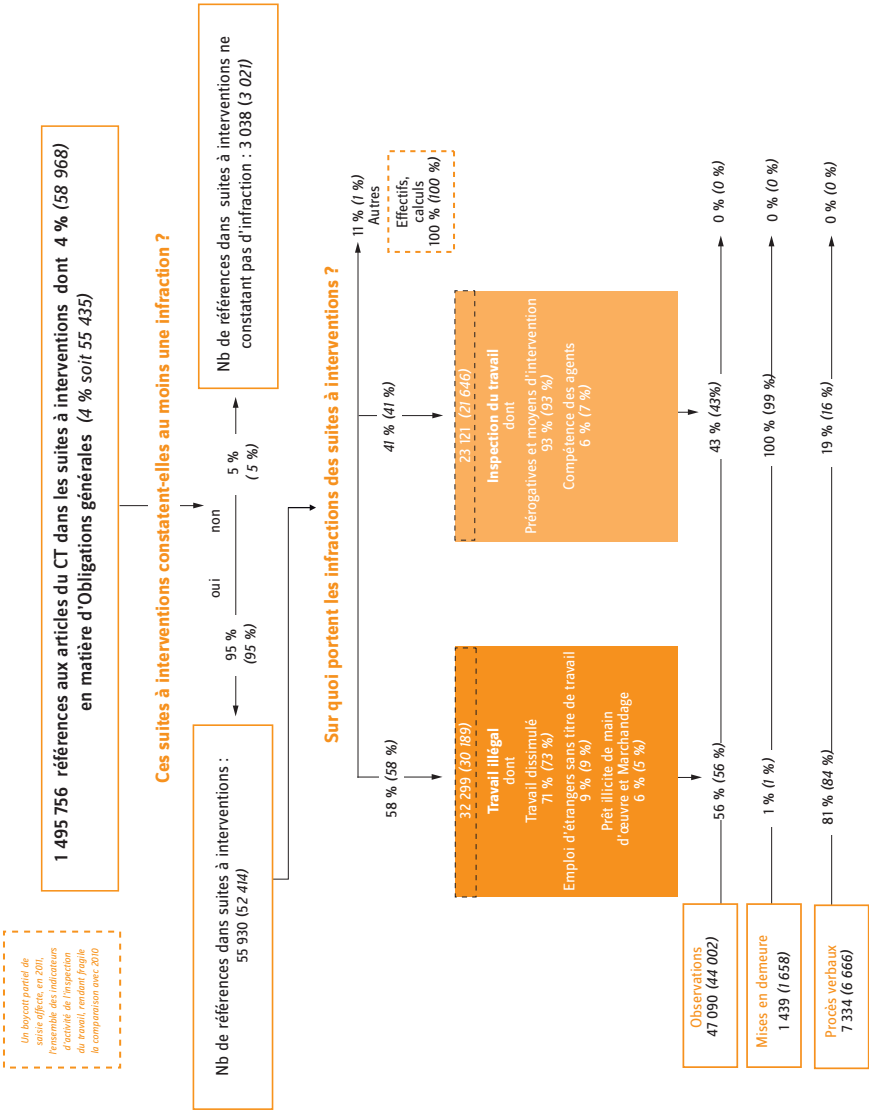
Commentaire du graphe **Emploi - formation**

Avec plus de 22 000 références, le thème « emploi-formation » diminue fortement par rapport à 2010 (1 % contre 3 %). Après la baisse de près de 2,5 points en 2010, 2011 se caractérise par une baisse de plus de 13 400 références dans les suites ne constatant pas d'infraction et une baisse de plus de 4 300 références dans les autres suites, imputables à la baisse des avis et décisions donnés dans le cadre du chômage partiel et, dans une moindre mesure, à la diminution relative des plans de sauvegarde de l'emploi. Avec 3 000 références, le sous-thème « apprentissage » devient la 1^{re} thématique de l'emploi-formation (2^e thématique en 2010), malgré une baisse des références (- 340). Ces références portent pour près de la moitié sur les conditions de travail (dont 35 références en PV), et pour la moitié sur la durée du travail des apprentis de moins de 18 ans. Le nombre de références relatives aux oppositions, suspensions et interdictions d'emploi est stable. Le sous-thème « licenciement économique », avec plus de 2 100 références (2 500 en 2010), voit son volume général régresser en revenant à celui constaté en 2008. Pour autant, le nombre de références relatives à l'accompagnement du licenciement économique est en hausse (+ 111). De plus, les services continuent de constater des infractions aux obligations des employeurs de consulter les représentants du personnel, d'informer l'administration et de mettre en place, le cas échéant, un plan de sauvegarde de qualité.

Du fait de la baisse de 4 200 références, le sous-thème « indemnisation du chômage partiel » qui était le domaine principal d'interventions des agents en emploi-formation, se retrouve en troisième position (1/5 en 2011, 1/3 en 2010, 1/2 en 2009).

Les références relatives à la « formation professionnelle », bien que peu nombreuses, concernent d'abord le droit individuel à la formation et les conditions d'emploi des stagiaires, dans des parts similaires à celles de 2010. Avec 170 références, la formation transport nouvellement introduite en 2009, a connu une forte croissance (+ 79 %), soit 75 références supplémentaires. Il est enfin à noter, contrairement à 2009, la forte baisse des références relatives à l'emploi des travailleurs handicapés (619 en 2011, 1 100 en 2010). Néanmoins, certaines régions ont organisé plusieurs opérations partenariales de communication concernant le sujet du handicap dans le monde du travail. Un focus ci-après (partie II-8) présente l'action de l'inspection du travail face à la crise économique et financière

II - 3 - 6 • Obligations générales





Commentaire du graphe **Obligations générales**

Le thème « obligations générales » réunit deux sous-thèmes sans relation privilégiée¹⁰¹ : le travail illégal (58 %) et les moyens d'intervention et la compétence de l'inspection du travail (41 %). Le poids respectifs de ces deux catégories est stable depuis plusieurs années.

La lutte contre le travail illégal fait partie des priorités nationales des services et continue d'occuper une place importante dans l'activité de contrôle, particulièrement dans la verbalisation. Les références sur ce thème dépassent 32 000 en 2011 (30 000 en 2010, 23 400 en 2009) et se concentrent pour 71 % sur le travail dissimulé, qu'il soit d'activité ou d'emploi salarié. Les infractions à l'emploi d'étrangers sans titre de travail comme les références au prêt illicite de main d'œuvre et au marchandage continuent de progresser et semblent principalement abordées dans le cadre des prestations de services internationales (PSI).

Parmi les nombreux constats, le recours abusif aux faux statuts occupe une place prépondérante qu'il s'agisse de jeunes travailleurs non déclarés testés par l'employeur avant la période d'apprentissage, des stages de complaisance, du faux bénévolat, familial ou non, ou de la multiplication des faux travailleurs indépendants (dans la vente, les organismes de formation et le bâtiment notamment) parmi lesquels les auto-entrepreneurs. Pour ces derniers, sont toujours dénoncés le cas d'anciens employés continuant à travailler dans l'entreprise sous ce régime, le fait que l'employeur impose, comme condition préalable à l'emploi « aux nouvelles recrues de se déclarer en micro entreprise » ou enfin l'usage si fréquent de ce statut que la notion « d'équipe d'auto-entrepreneurs » est évoquée. Par ailleurs, la croissance forte des déclarations et/ou des PSI, par des sociétés d'origine portugaise, roumaine ou polonaise induit une augmentation des constats de fraude impliquant les entreprises étrangères prestataires de service.

Si l'action des services reste concentrée sur les secteurs prioritaires définis dans le plan d'action, les constats portent également très largement sur les secteurs ayant des spécificités locales (forêt, élevages équins, foire/exposition...). L'élargissement du champ d'investigation porte également sur l'analyse plus systématisée des conditions d'emploi et de rémunération. La rémunération en deçà des seuils minimaux ou indépendante des horaires réellement effectués est un constat récurrent. Les conditions d'hébergement indignes, les abus de vulnérabilité, les manquements aux principes de sécurité sont régulièrement cités, avec pour ces derniers une réflexion plus prégnante de la causalité entre travail illégal et accidents du travail. Enfin, les conséquences économiques du travail illégal prennent une importance qui, jusqu'alors, apparaissaient moins (notion de concurrence déloyale entre entreprises, principe de compatibilité entre le prix d'une prestation

101 - Le rapprochement de ces deux sous-thèmes est celui de la partie 8 du Code du travail.

et le paiement des minima de salaire requis, sous facturation des heures réellement effectuées, exonération totale du paiement des cotisations sociales, etc.).

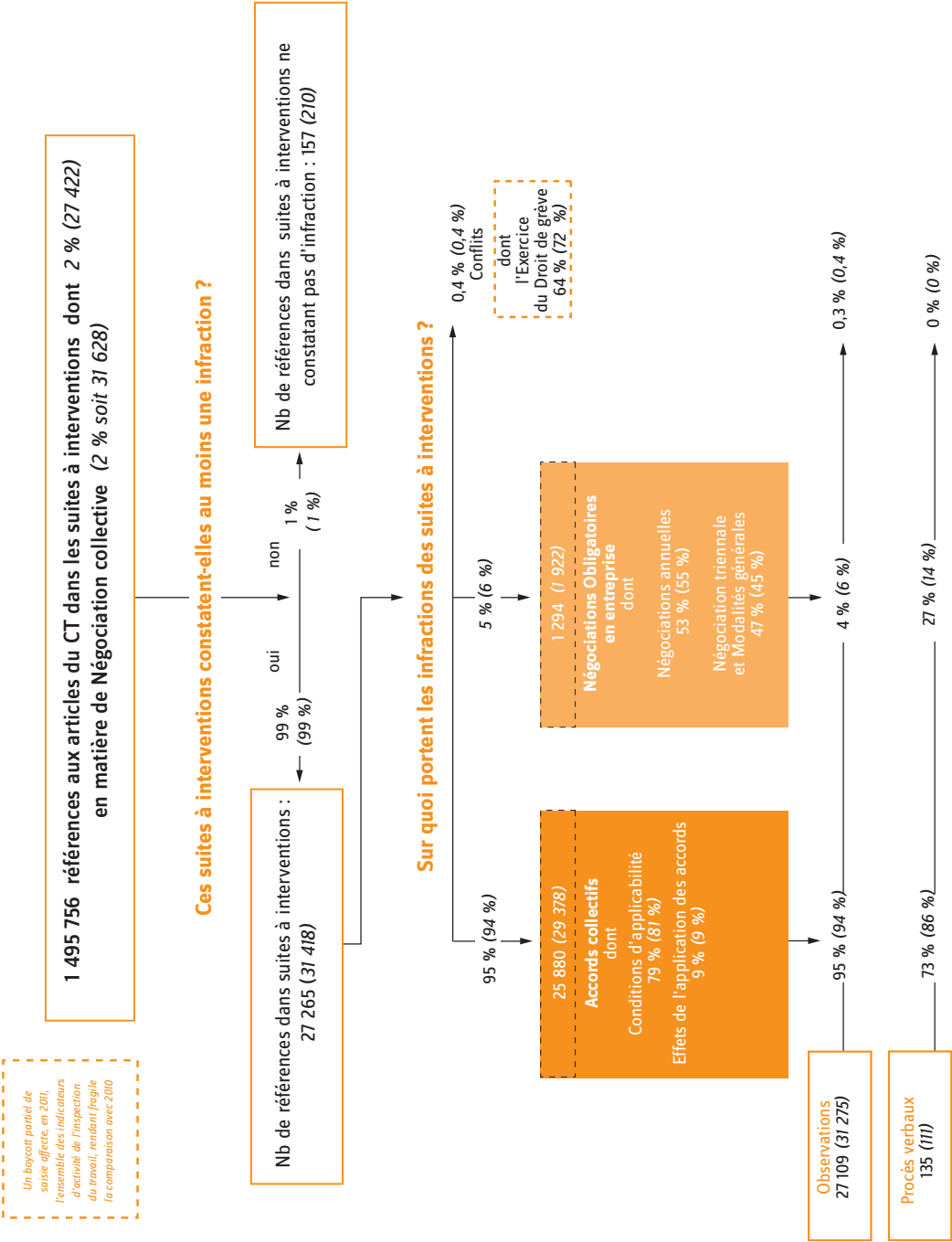
Le travail dissimulé est le premier poste de la verbalisation des services de l'inspection avec près de 6 000 références (*4 600 en 2010*) ainsi que le premier poste des rapports (plus de 1 000 références en 2011, *871 en 2010*) et des signalements (112).

Les références concernant les prérogatives et moyens d'intervention dont dispose l'inspection du travail augmentent de 7 % cette année et dépassent 23 000 références. L'année 2011, dans la continuité des deux années précédentes, fait apparaître une augmentation des incidents de contrôle se traduisant par une verbalisation¹⁰² en hausse. Ainsi, l'article L.8114-1 relatif à l'obstacle à agent a été visé en observation 2 586 fois en 2011 (*2 463 en 2010, 1 850 en 2009*) et 436 en PV (*386 en 2010, 325 en 2009*). L'article L.8114-2 relatif à l'outrage a été, quant à lui, consigné 161 fois en observation (*148 en 2010, 112 en 2009*) et 57 en PV (*respectivement 49,32*).

102 - À rapprocher de l'analyse en la matière : ci-dessous partie III-3 relatif à la protection des agents.



II - 3 - 7 • Négociation collective



Commentaire du graphe Négociation collective

Avec près de 27 500 références, le poids du thème « négociation collective » (2 %), est stable depuis 2008. Il en est de même de la hiérarchie des sous-thèmes. Néanmoins le nombre de références ayant pour fondement juridique une convention collective, sans que le thème soit forcément celui de la négociation collective, passe de 800 en 2009 à 1 500 en 2010, niveau maintenu en 2011.

Le sous-thème « accords collectifs » reste le secteur majoritaire avec 95 % des références aux suites à interventions, dont près de huit sur dix concernent les conditions d'applicabilité.

L'année 2011 s'est traduite par une forte activité en matière d'accords collectifs, notamment en Provence-Alpes-Côte d'Azur et Nord-Pas-de-Calais. Plus de la moitié des accords concerne l'épargne salariale comme chaque année. Le reste se partage entre accords sur les salaires parfois difficiles à négocier, accords sur la durée et le temps de travail et accords dans le cadre des négociations obligatoires.

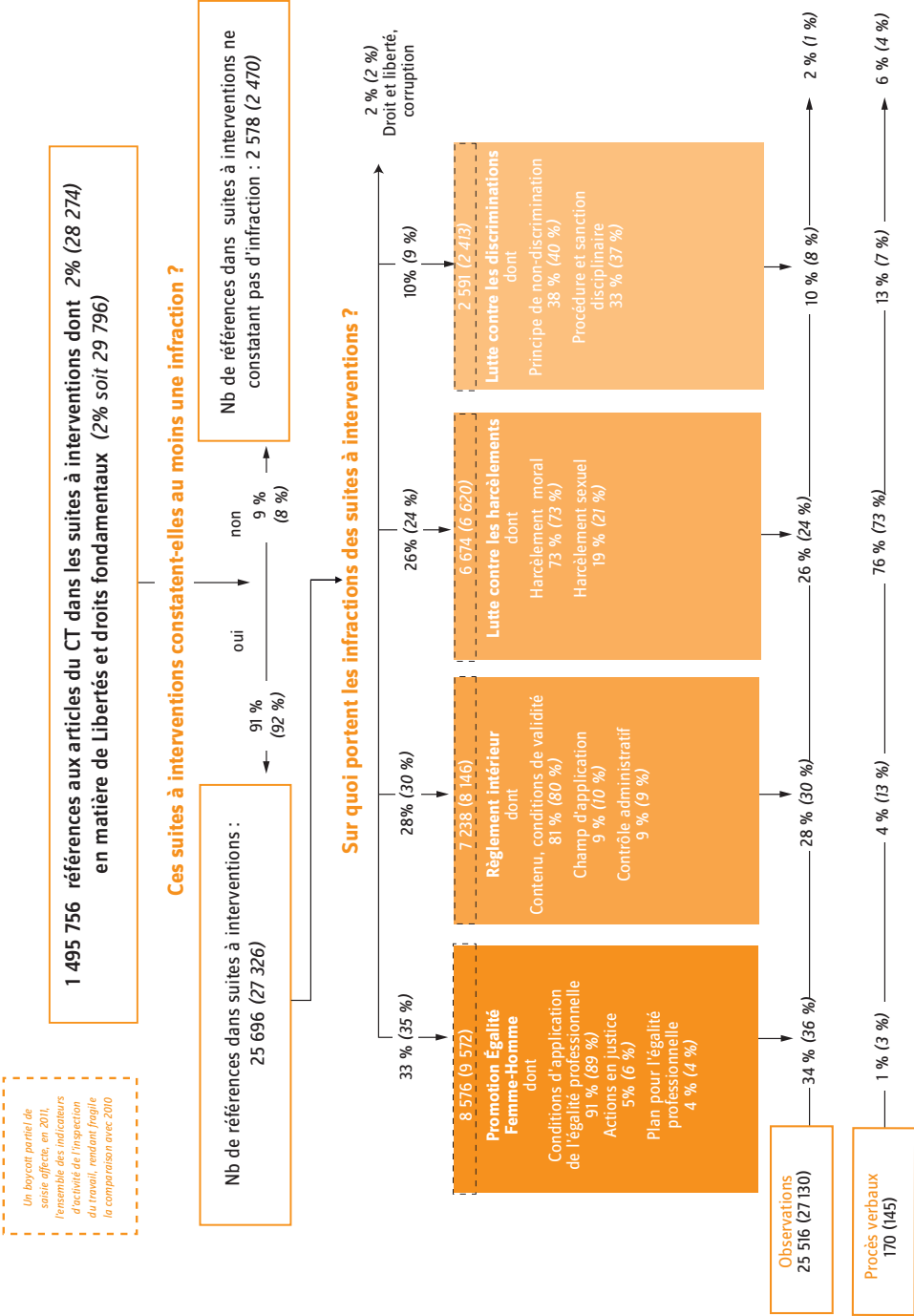
Une des conséquences de la loi du 20 août 2008 relative à la rénovation de la démocratie sociale et au temps de travail est d'avoir engendré l'augmentation du nombre de désaccords préélectoraux générant, outre des demandes d'informations, une saisine accrue des services pour des litiges concernant le nombre de collèges, la répartition des personnels et des sièges entre les collèges.

Compte tenu des difficultés économiques, la négociation annuelle obligatoire aboutit parfois à des PV de désaccord sur les salaires et à une décision unilatérale de l'employeur et débouche ainsi sur des conflits. Souvent la négociation sur la durée du travail est ardue : nombre d'entreprises cherchent à faire évoluer les accords sur la durée du travail en remettant en cause les accords « 35 heures » et les dispositifs RTT jugés trop lourds, au profit d'une plus grande flexibilité imposée et l'arrêt du paiement des heures supplémentaires.

La négociation sur l'épargne salariale est toujours globalement plutôt prisee. Du fait de l'obligation pesant sur les seniors, ce thème est bien présent. En revanche, celui de l'égalité professionnelle femmes/hommes, s'il est fréquemment abordé, ne l'est que très succinctement, au milieu d'autres thèmes : malgré un fort accompagnement par les services, il mobilise peu les entreprises.



II - 3 - 8 • Libertés et droits fondamentaux



Commentaire du graphe Libertés et droits fondamentaux

Avec plus de 28 000 références, le poids du thème « libertés et droits fondamentaux » reste stable par rapport à 2010, la hiérarchie des sous-thèmes restant également identique.

Dans la continuité de 2010, le poids du thème « promotion pour l'égalité femme-homme » perd deux points au profit principalement de « la lutte contre les harcèlements » (+ 2 points). Cette baisse marque la fin de l'action nationale 2008 sur l'égalité professionnelle. Sur ce thème, les services continuent de mentionner, en éléments qualitatifs, le peu d'intérêt manifesté par les entreprises en la matière, le faible impact des rapports de situation comparée lorsqu'ils existent et l'absence consécutive d'implication des dirigeants comme, très souvent, des élus du personnel sur le sujet. En outre, cette baisse en poids se conjugue à la diminution de 1 000 références dans ce thème et doit se lire parallèlement à la chute des références faites en observations au titre de l'égalité des salaires (- 700 références).

Sur le thème du harcèlement, le niveau du nombre de références (près de 6 700) reste stable. Identiquement au niveau de 2010, les cas de harcèlements sexuels représentent 1/5 des références avec près de 1 300 références (environ 1 400 en 2010). Avec près de 4/5 du thème du harcèlement, le niveau des références concernant le harcèlement moral et/ou souffrance au travail est également similaire à celui de 2010. Ainsi, distinguer une gestion rigoureuse de l'activité d'une attitude pernicieuse, s'agissant de l'encadrement, ou ce qui ressort de simples difficultés relationnelles d'une véritable attitude de harcèlement, reste la question principale pour conseiller utilement, voire prendre des décisions. Au demeurant, une fois cette distinction établie, reste la difficulté de la preuve à apporter pour pouvoir engager des procédures pertinentes. Les agents, au prix d'un fort investissement y compris en formation et méthodologie, mettent en place les procédures adéquates (enquêtes, conseils, PV, art. 40 CPP). Ils orientent également les victimes vers les structures spécialisées du tissu associatif ou les consultations hospitalières de médecine du travail.

La lutte contre les discriminations conserve un poids stable (10 %). Les discriminations ayant pour origine l'activité syndicale des salariés sont majoritairement mentionnées par les régions mais également celles relatives à l'état de santé, voire au congé de maternité. Différents secteurs sont pointés : la manutention portuaire et la grande distribution notamment. La question de la preuve reste la préoccupation des services, plus à l'aise dans les reconstitutions de carrière des représentants du personnel que dans les autres types de discriminations.

Dans le domaine de la prestation de services internationale, plusieurs manquements sont évoqués concernant les conditions de rémunérations des travailleurs, souvent payés aux conditions du pays d'origine ou obligés de défalquer de leur rémunération, un forfait restauration/hébergement.

Un focus ci-après (partie II-6) présente l'action de l'inspection du travail en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



II - 4 • Faire respecter la législation du travail, par les poursuites : les enseignements de l'observatoire des suites pénales (OSP)

Le relevé par procès-verbal, marquant la saisine de l'autorité judiciaire, ne s'effectue que dans environ 3 % des situations, face aux très nombreuses infractions (voir ci-dessus partie II-3) que les inspecteurs et contrôleurs du travail constatent. En effet les agents de

contrôle disposent de différents outils juridiques (voir également partie II-3) autres que le procès-verbal. Il leur appartient, et c'est un pouvoir propre, de décider de la suite qu'ils entendent donner à tel ou tel constat. Cette « libre décision » n'est pas la liberté de faire ou de ne pas faire : en présence d'infractions concrètement constatées par l'agent de

«... 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 poursuites¹⁰³ ».

contrôle, celui-ci ne peut s'abstenir d'agir : il n'a que le choix de ses modalités d'action.

La libre décision constitue une exigence particulière face à la diversité et la complexité des situations que les agents relevant du système d'inspection du travail peuvent rencontrer. Ils sont tenus d'élaborer une réponse adaptée aux circonstances et graduée dans le temps, dans le but de faire appliquer la législation du travail le plus efficacement possible.

La voie pénale est retenue notamment en cas d'infractions délibérées, répétées ou concertées aux lois sociales et de négligences graves ou de la mauvaise volonté flagrante dans l'application des lois et règlements. Elle est également habituelle lorsque la ou les infractions constatées sont à l'origine d'un accident de travail grave ou mortel. En effet la recherche de l'effectivité du droit du travail passe également par la sanction pénale du fait de son caractère exemplaire et public

Les données et analyses qui suivent, relatives à la verbalisation de l'inspection du travail et des suites pénales qui y sont données, sont effectuées suivant une méthodologie initiée au sein du rapport 2009 et décrite en annexe¹⁰⁴.

103 - Ce principe dit de « libre décision » qui vise spécifiquement les agents relevant du système d'inspection du travail est inscrit aux articles 17 et 22 des conventions OIT n° 81 et 129.

104 - Voir note méthodologique annexe (CD-ROM) VI.

II - 4 - 1 • Analyse de la verbalisation en 2011¹⁰⁵

Près de 8 000 procédures ont été transmises à la justice par l'inspection du travail en 2011 (*contre 7 500 en 2010*) : à l'augmentation due à l'amélioration régulière de l'utilisation de l'outil OSP, s'ajoute l'accentuation de la

L'inspection du travail verbalise dans environ 3 % des situations d'infraction à la législation du travail qu'elle constate. Dans 36 % des cas, cette verbalisation concerne la santé et la sécurité au travail.

verbalisation en matière de durée du travail, notamment dans le secteur des transports, en matière également de contrat de travail, de représentation du personnel et d'obstacle au contrôle. L'incidence du renfort des effectifs de contrôle, lié au PMDIT, est également à souligner, les nouveaux agents n'étant totalement opérationnels qu'un certain temps après leur affectation.

L'analyse des thèmes de la verbalisation 2011 fait apparaître, par ordre d'importance quantitative (nombre de PV) :

- la santé et la sécurité au travail (2 847 PV), avec le risque de chute de hauteur (718), les équipements de travail (416), la médecine du travail (201), le risque chimique et CMR (152) dont spécialement le risque lié à l'amiante (121) ;
- le travail illégal (2 473 PV) particulièrement le travail dissimulé (1 958), l'absence de déclaration d'embauche (197) et l'emploi d'étrangers sans titre de travail (148) ;
- le contrat de travail (1 642) avec des infractions relatives à la durée du travail (733), les congés (284), le travail dominical (192), le travail précaire (105), le salaire (76) ;
- l'atteinte aux fonctions de contrôle (439) ;
- la représentation du personnel (296).

La verbalisation en 2011 dans le secteur agricole

En 2011, 250 PV ont été relevés au sein d'entreprises agricoles (ayant pour objet la culture, l'élevage, la sylviculture, l'horticulture, la transformation primaire des produits agricoles par l'exploitant) dont 27 procédures concernant les services d'aménagement paysager. Les thèmes de cette verbalisation par ordre décroissant sont les suivants :

- travail illégal, 113 PV ;
- action de l'inspection du travail (obstacles, outrages, prérogatives et moyens...), 14 PV ;
- santé et sécurité, 73 PV ;
- contrat de travail, 40 PV (durée du travail, déclarations d'embauche, affichage, salaires) ;
- représentation du personnel, 6 PV ;
- libertés et droits fondamentaux, 3 PV dont deux pour harcèlement moral.

105 - Voir tableau « Évolution de la verbalisation par thème », en annexe (CD-ROM) IICL.



FOCUS

Durée du travail dans le secteur routier

L'action de l'inspection du travail porte dans ce secteur sur l'ensemble des champs légaux et réglementaires. Elle revêt une importance particulière en matière de contrôle du respect des dispositions nationales relatives à la durée du travail et des dispositions européennes relatives aux durées de conduite et de repos des conducteurs routiers (règlement CE 561-2006 du 15 mars 2006). En effet, au-delà des incidences du non respect de ces dispositions sur les conditions d'emploi et de travail des conducteurs, leur impact en termes de sécurité routière et de contribution à la préservation d'une concurrence loyale entre les entreprises (y compris européennes) est essentiel.

Ainsi, en matière de durée du travail, l'OSP recense au titre de 2011 :

- 58 PV sanctionnant des non conformités au règlement européen précité ;
- 165 PV sanctionnant principalement des infractions aux règles nationales.

II - 4 - 2 • Analyse des suites judiciaires aux procédures dressées en 2006 et 2007

Un tableau récapitulatif des suites judiciaires des procédures transmises à la justice depuis 2004 est accessible en annexe¹⁰⁷ : il fait notamment apparaître que la grande majorité des procédures dressées en 2011 n'a pas de suites connues au printemps 2012, ce qui est tout à fait normal, tenu compte du « temps judiciaire ».

La présente analyse porte donc sur les deux années les plus récentes (2006 et 2007) pour lesquelles le taux de réponse, supérieur à 60 % (62 % en 2006, 64 % en 2007), est signifiant.

Les réponses judiciaires aux PV transmis en 2006¹⁰⁸ et 2007¹⁰⁹, et quelle que soit la date de cette réponse, font apparaître que :

- les classements sans suite, tous motifs confondus, représentent respectivement 23 et 21 % des décisions.
- La « santé et la sécurité au travail » est en dessous de cette moyenne, la « représentation du personnel » et « le contrat de travail » au dessus ;

La verbalisation 2011 dans les DOM¹⁰⁶

234 procédures transmises aux parquets des DOM dont **61 en Guadeloupe, 11 en Martinique 31 en Guyane, 131 à La Réunion.**

Le travail illégal représente la part majoritaire des procédures, puis la santé et sécurité, le contrat de travail et la représentation du personnel.

106 - Voir tableau verbalisation DOM 2011, en annexe (CD-ROM) IIC2.

107 - Voir « Tableau récapitulatif suites judiciaires 2004 à 2011 », en annexe (CD-ROM) IIC3.

108 - Voir graphe, en annexe (CD-ROM) IIC4.

109 - Voir graphe, en annexe (CD-ROM) IIC5.

- les poursuites représentent en moyenne 45 % des décisions des parquets en 2006 et 37 % en 2007, la représentation du personnel étant en dessous de cette moyenne ;
- les procédures alternatives aux poursuites¹¹⁰, avec une large majorité de rappels à la loi et d'avertissements, sur les périodes considérées, représentent 14 et 21 % des suites connues.

Les jugements rendus sur la base des procédures transmises en 2006¹¹¹ et 2007¹¹² et quelle que soit la date du jugement, font apparaître une forte proportion de condamnations (89 % et 90 %) et des relaxes à hauteur de 11 % et 10 %. Pour ces deux années, dans plus de 70 % des cas, il s'agit de peines d'amende. Les peines de prison sont très majoritairement assorties d'un sursis.

Une analyse par thème des jugements rendus sur les PV de 2006 et 2007 est proposée à la suite de chacun des graphes accessibles en annexe (CD-ROM).

La presse se fait l'écho de ces situations quotidiennes d'infraction au droit du travail (extraits)

20 minutes (21 juin 2012) « Le jugement sera rendu le 13 septembre. Une amende de 20 000 € a été requise ce jeudi contre la société G. jugée à Nantes pour «homicide involontaire». Un ouvrier était en effet mort en 2010 à l'abattoir d'A. (Loire-Atlantique), où travaillent 200 salariés, après avoir été happé par un engrenage sur la chaîne de transfert des poulets. Bien que la victime - alcoolisée - n'était pas habilitée à intervenir à cet endroit, l'inspection du travail a pointé des failles dans le système de sécurité et un problème d'organisation du travail dans l'entreprise ».

La Dépêche (18 mai 2012) « Des horaires interminables, des salaires de misère, des contrats plus que précaires : dans ce salon de coiffure du Pays d'O., les apprenties et l'unique salariée n'avaient pas la vie belle, jusqu'à un contrôle de l'inspection du travail, déclenché par un dépôt de plainte. Les contrôleurs épluchaient alors le registre du personnel, qui n'était pas tenu à jour. Après avoir mis sur pied une surveillance du salon de coiffure, ils découvriraient qu'une employée, déclarée à mi-temps, effectuait en réalité jusqu'à 45 heures de travail hebdomadaire. Même chose pour une apprentie, toute jeune, payée 360 € par mois, présente jusqu'à 50 heures par semaine. L'enquête démontrera également que le gestionnaire du salon, tout en étant un coiffeur expérimenté, n'était pas titulaire du brevet professionnel indispensable pour ouvrir un tel commerce. Et que, même s'il supervisait le fonctionnement du salon, il n'était pas... déclaré : ni comme salarié, ni même comme gérant.

110 - Ces procédures alternatives, qui concernent des infractions simples, élucidées et reconnues par le mis en cause, ne peuvent être mises en œuvre en cas d'atteinte ou de risques d'atteinte à l'intégrité des personnes.

111 - Voir graphe, en annexe (CD-ROM) IIC6.

112- Voir graphe, en annexe (CD-ROM) IIC7.



Enfin, l'enquête démontrait que la comptabilité n'était pas à l'abri des suspicions : des sommes nettement supérieures au chiffre d'affaires déclaré se trouvaient en effet sur le compte de l'association, que le comptable de l'entreprise avait d'ailleurs refusé de valider. Devant les juges du tribunal correctionnel, l'homme a cherché à esquiver les questions, à trouver des explications, sans convaincre les magistrats. Il a été condamné à dix mois de prison avec sursis et à 3 000 € d'amende. Mais, depuis ce contrôle, son salon a fermé ses portes. Et l'homme subit les tourments d'un contrôle fiscal ».

La Voix du Nord (19 juin 2012) « Ce jour de juillet 2011, O. T., 48 ans, et sa compagne L. T., 50 ans, travaillent d'arrache-pied en vue de l'ouverture prochaine de leur restaurant dans le centre-ville de Cambrai. Ont-ils confondu « vitesse et précipitation », comme le croit le procureur M. ? Ce jour-là, un ouvrier chute lourdement d'une échelle. Sérieusement touché, il a 120 jours d'incapacité de travail. À 50 ans, il ne pourra plus exercer sa profession de peintre en bâtiment. L'enquête révèle que le chantier n'était pas sécurisé convenablement (une échelle était utilisée là où il aurait fallu un échafaudage), que l'ouvrier n'était bien équipé, ni formé... L'ennui, c'est que l'inspection du Travail avait déjà pointé, deux mois plus tôt, les manquements de ce chantier, où travaillaient des ouvriers non déclarés... « On n'a vraiment pas eu de chance, on a été pris dans un enchaînement de choses... », tente de se défendre O. T. « Un tout petit peu plus que pas de chance... », soupire la présidente P. »

Médiapart (14 juin 2011) «... les onze procès-verbaux dressés à son encontre par l'inspection du travail sur l'ensemble du territoire national et qui ont été transmis au parquet d'Evry, siège de l'entreprise, qui les a tous envoyés au Tribunal de police. C'est ce tribunal qui a condamné C. ce mardi 14 juin 2011 après-midi pour paiement de salaires inférieurs au Smic à 1 830 amendes de 2 000 € chacune, soit plus de 3,6 millions d'euros, trois fois plus que la condamnation dont l'entreprise avait écopé en 2008 ! »

Ouest-France (29 juin 2012) « Un gérant d'une entreprise de plomberie a été condamné, hier soir, par le tribunal correctionnel de Caen à une peine d'un an de prison dont 9 mois avec sursis, assortie d'une mise à l'épreuve pendant deux ans pour outrage et violence sur un inspecteur du travail qui effectuait en février dernier un contrôle inopiné sur un chantier de la région caennaise. L'inspectrice avait ordonné l'arrêt des travaux car les équipements des ouvriers de l'entreprise n'étaient pas conformes. Le chef d'entreprise était alors arrivé sur le chantier, insultant l'inspectrice, la bousculant et lui proférant des menaces entraînant un arrêt de travail d'une journée pour la fonctionnaire. Lors de l'audience, l'homme a tenté de justifier son comportement « par des vols à répétition sur les chantiers. On ne sait pas toujours à qui on a à faire. » En récidive, le gérant a été condamné, il devra en outre indemniser la victime. »

Libération (11 mai 2012) : « Le suicide d'un salarié de R. en 2007 est dû à la faute inexcusable du constructeur automobile, selon un arrêt rendu jeudi par la cour d'appel de Versailles et dont l'AFP a eu connaissance vendredi. Le tribunal des affaires de sécurité sociale de Versailles avait écarté en première instance en novembre 2010 la «faute inexcusable» de R. pour expliquer la mort de cet homme, employé comme technicien informatique sur le technocentre de G.(Yvelines). Dans son arrêt, la 5^e chambre de la Cour d'appel de Versailles considère que «R. n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver Hervé T. du danger auquel il était exposé en raison de la pénibilité avérée de ses conditions de travail et de la dégradation continue de celles-ci». La cour brocarde les supérieurs hiérarchiques du salarié qui «n'ont jamais réellement cherché à améliorer ses conditions de travail et n'ont jamais contrôlé ses horaires de travail», estimés par l'Inspection du travail à 10 à 12 heures par jour en janvier 2007, ce qui présentait «un caractère excessif». La justice a accordé au père de la victime la somme de 30 000 € à titre de dommages intérêts pour préjudice moral et prend en compte la souffrance personnelle du salarié avant son suicide en octroyant 5 000 € pour chacun des ayants droit à titre d'indemnisation, s'est félicité vendredi l'avocat de la famille, M^e Jean-Paul T. »

Le Dauphiné libéré (20 septembre 2011) « Travail dissimulé et surcharge de travail au château de C. Qui est responsable ? C'est ce qu'a essayé de déterminer le tribunal correctionnel de Chambéry, hier. Le président du conseil d'administration du groupe DL service, Didier T., était poursuivi pour 715 heures supplémentaires non payées et non déclarées entre décembre 2008 et janvier 2009. Sur les onze employés concernés, certains commis trimaient jusqu'à 71 heures par semaine [...]. Le tribunal l'a condamné à 8 000 € d'amende dont 5 000 € avec sursis, 50 amendes à 30 €, 500 € de dommages-intérêts à l'Urssaf et 1 500 € à deux salariés. ».

II - 4 - 3 • Les travaux en cours avec la Chancellerie

Au plan national la Chancellerie et la DGT ont constitué un groupe de travail composé d'agents de contrôle et de magistrats, pour refondre et actualiser une instruction de 2002 sur les procès-verbaux de l'inspection du travail. Cette instruction pose de manière institutionnelle les règles de rédaction des PV, des constats à la clôture et à la transmission au ministère public. Enrichi de textes nouveaux et de jurisprudences, ce document permet non seulement d'harmoniser les pratiques des agents verbalisateurs mais aussi de répondre aux attentes de la justice en matière pénale. Au terme des travaux du groupe, fin 2012, une note d'orientation, signée conjointement par le ministère de la Justice et celui chargé du travail, formalisera les relations entre les parquets et les services du travail.



Néanmoins avant que ces deux instructions ne soient diffusées, des rencontres au niveau régional et départemental perdurent. Les parquets généraux sont directement informés des procédures thématiques dressées par l'inspection du travail et les parquets départementaux participent à certaines réunions des agents de contrôle. Ce dialogue permet de rendre plus effective une véritable politique pénale du travail en tenant compte des contraintes mutuelles. Il favorise la connaissance des suites apportées aux procédures en termes de poursuites et de jugements significatifs sanctionnant les infractions constatées notamment vis à vis des droits fondamentaux des salariés ainsi qu'en matière de santé et de sécurité au travail.

II - 5 • Décider sur le champ du travail

À côté des décisions directement liées au contrôle, telles les mises en demeure, les procès-verbaux ou l'arrêt d'activité (voir supra II-2 et II-3), les agents du système d'inspection du travail disposent de pouvoirs de décision s'exerçant en général consécutivement à une demande de l'entreprise. Ces pouvoirs, obligatoirement tirés d'un texte législatif ou réglementaire, concernent les différents champs du Code travail¹¹³.

Les décisions de l'inspection du travail participent directement aux conditions du dialogue social, à l'équilibre des relations individuelles et collectives de travail, comme à la santé et la sécurité au travail.

II - 5 - 1 • Le licenciement des salariés protégés

« Protégés » parce que « exposés »¹¹⁴, ces salariés ne peuvent être licenciés, ni transférés, sans, au préalable, une autorisation de l'autorité administrative : même si les règles qui entourent ces procédures sont complexes (voir l'ouvrage précité), elles ne peuvent être comprises qu'au regard de leur sens profond. Ces règles découlent tant du droit international et européen que des dispositions et de la jurisprudence nationales¹¹⁵.

L'existence d'un statut protecteur des représentants du personnel est une des conditions, majeure, du libre exercice des fonctions représentatives. La démocratie sociale justifie en effet des règles parallèles à celles existant au bénéfice de la démocratie politique. En l'espèce, il s'agit d'éviter tout

113 - Pour un panorama complet de ce sujet, voir *Les sanctions civiles, pénales et administratives en droit du travail*, Jean MICHEL, Documentation Française, 2004.

114 - Cette expression du professeur Verdier est citée dans la préface de la 4^e édition du *Droit du licenciement des salariés protégés*, Hubert ROSE et Yves STRUILLLOU, 2010, page XIII.

115 - Notamment les conventions OIT n° 135 et 158, la Charte sociale européenne, plusieurs directives européennes, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et, au niveau national, les grands textes de l'après-guerre sur les comités d'entreprise et les délégués du personnel et une jurisprudence administrative abondante.

détournement du pouvoir de l'employeur vis-à-vis de ces salariés, afin de permettre à la communauté de travail de s'organiser et, ainsi, pouvoir s'exprimer et défendre ses intérêts. En France, cette protection est assurée par l'administration du travail, dans la tradition d'un modèle social largement marqué par le tripartisme.

Ainsi, cette « protection », condition d'une présence réelle des salariés représentants le personnel, permet la mise en œuvre de droits fondamentaux comme celui de la négociation annuelle obligatoire et, plus largement, celui de la conclusion d'accords collectifs d'entreprise. Or l'enjeu en la matière est plus important depuis la loi du 20 août 2008 qui place la négociation collective d'entreprise comme une source normative à part entière. Cette loi qui refond à la fois les règles relatives à la représentativité syndicale et celles encadrant le temps de travail, nécessitent, pour éviter tout détournement du dialogue social, un statut protecteur dissuasif et effectif. Enfin, l'actualité conduit à pointer deux autres domaines majeurs de la compétence des représentants du personnel : celui de leur information et consultation à l'occasion des licenciements pour motif économique et celui de leur possibilité de saisine de l'employeur et du juge en cas d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles.

Cette activité régulatrice de l'inspection du travail est également quantitativement importante : les demandes d'autorisation de licenciement étant majoritairement basées sur un motif économique, le volume global des demandes, comme des recours, est d'abord corrélé à la situation économique globale. Les demandes fondées sur une rupture conventionnelle¹¹⁶ sont en augmentation régulière.

Le taux d'autorisation est relativement constant, autour de 80 %. Le taux de contestation de ces décisions (soit sur recours hiérarchique devant le ministre, soit sur recours contentieux directement devant le juge administratif) se situe habituellement autour de 7 %, ce

qui atteste statistiquement d'une qualité certaine de ces décisions.

Les demandes d'autorisation de licenciement et les recours en 2011

- nombre d'enquêtes **25 890 (27 587 en 2010)**
- nombre de décisions sur recours hiérarchique **1 498 (1 722 en 2010)**
- nombre de décisions sur recours contentieux **1 479 (1 602 en 2010)**

II - 5 - 2 • Les ruptures conventionnelles

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a instauré un nouveau mode de rupture amiable du contrat de travail, la rupture

116 - Voir circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008.



conventionnelle (voir encadré). Il est intéressant de noter que les partenaires sociaux ont souhaité qu'un des éléments majeurs de cette procédure, l'homologation de la convention, soit confié à l'administration du travail

FOCUS

La rupture conventionnelle : de quoi s'agit-il ?

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Exclusive du licenciement ou de la démission, elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Cette rupture, soumise au Code du travail, résulte d'une convention signée par l'employeur et le salarié. Elle n'est pas applicable aux ruptures résultant des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ni des plans de sauvegarde de l'emploi. L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister. La convention de rupture définit notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » ainsi que la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative. Sous cette réserve, les parties sont libres de fixer, à leur convenance, la date de la fin du contrat de travail. Afin d'éviter les décisions trop hâtives, la loi impose un délai minimum qui constitue un « droit de rétractation ».

L'administration du travail est saisie par la partie la plus diligente qui adresse une demande d'homologation avec un exemplaire de la convention de rupture. L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables pour s'assurer du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail : respect des règles relatives à l'assistance des parties, droit de rétractation, montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle... À défaut de notification dans ce délai,

Les ruptures conventionnelles en 2011¹¹⁸

- nombre d'homologations au premier semestre, **137 000 (122 000 au premier semestre 2010)**
- taux de refus d'homologation **6,5 % (8,4 % en 2010)**
- part des ruptures conventionnelles dans les sorties au premier semestre **12,9 %**
- part des ruptures conventionnelles dans les sorties au premier semestre 2010 **11,3 %**

Source : Dares - octobre 2011

117 - Dares indicateurs, octobre 2011, n°078.

118 - Voir annexe (CD-ROM), DARES, Tableau statistique des demandes et refus d'homologation, IIB1.

l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie. Le Conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges concernant la convention, l'homologation ou son refus.

La Dares publie périodiquement une analyse du recours à ce mode de rupture qui fait apparaître¹¹⁷ sa croissance régulière, son utilisation majoritaire par les petits établissements ainsi qu'une répartition par âge des ruptures conventionnelles proche de celle des sortants de CDI. Le secteur tertiaire et le commerce sont les premiers secteurs concernés.

En la matière et au niveau local, l'inspection du travail indique que les services sont fortement sollicités, notamment en cas de difficultés économiques de TPE au sein desquelles certains employeurs inciteraient à ce mode de rupture. D'autres détournements de la procédure de licenciement économique sont décrits, notamment en Île-de-France dans des entreprises de taille plus importante. Parallèlement, la Seine-et-Marne constate une baisse du contentieux prud'homal sur la même période. Pour autant, les situations de contentieux demeurant marginales, on ne peut en déduire un dévoiement de cette procédure qui se banalise.

II - 5 - 3 • La durée du travail

La durée du travail est un des éléments fondamentaux du contrat de travail lui-même : son incidence est directe le plus souvent sur la rémunération, toujours sur la santé et la sécurité et sur la vie personnelle du salarié. Si la réglementation incite les partenaires sociaux à négocier des accords recherchant le point d'équilibre entre les contraintes organisationnelles de l'entreprise et les attentes des salariés, un certain nombre de ces règles encadrent cette liberté de négocier, l'inspection du travail étant alors chargée de veiller à leur respect, voire à décider des dérogations le cas échéant utiles. Ainsi ce thème de la durée du travail apparaît statistiquement avec près de 95 000 références (voir ci-dessus partie II-2) sous forme d'observations, de procès-verbaux et de décisions administratives.

Ces décisions prennent essentiellement la forme de dérogations à la durée du travail : en effet, les durées maximales au-delà desquelles aucun travail effectif ne peut être demandé, sont fixées à 10 heures par jour, 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. En outre, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien. L'employeur est tenu d'accorder au moins 20 minutes de pause lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures. Les dérogations à la durée du travail sont accordées¹¹⁹ :

¹¹⁹ - L'autorité administrative compétente est celle dont relève l'établissement qui emploie les salariés concernés par la dérogation : voir instruction DGT n° 2010/06 du 29 juillet 2010.



- par l'inspecteur du travail pour les demandes de dérogation relatives à la durée maximale journalière ;
- par le Direccte ou, par délégation, le responsable de l'UT, ou par subdélégation, l'inspecteur du travail, pour les demandes de dérogation relatives à la durée maximale hebdomadaire.

D'autres décisions de l'inspecteur du travail en la matière concernent le travail des mineurs (L.3161-1 et suivants) et le travail de nuit (L.3122-29 et suivants).

II - 5 - 4 • La santé et la sécurité au travail

Le Code du travail donne un pouvoir de décision au système d'inspection du travail dans un nombre assez conséquent de situations relatives à la santé et la sécurité au travail.

Ainsi, la DGT instruit et prend des décisions d'agrément d'organismes de contrôle chargés de vérifier la conformité des installations ou des équipements aux règles techniques qui leur sont applicables. La fonction remplie par ces organismes est essentielle pour permettre aux agents de l'inspection du travail de mener à bien leurs contrôles dans de nombreux domaines techniques (électricité, équipements de travail, aération, bruit, etc.)¹²⁰. Cette procédure d'agrément tend à être remplacée par l'accréditation, délivrée notamment par le Cofrac.

Au niveau régional, le Direccte agréé les services de santé au travail (D.4622-15)¹²¹ : à l'occasion de cette procédure, il contrôle périodiquement la conformité de l'organisation et du fonctionnement de ces services aux règles qui leur sont applicables. Le retrait d'agrément (D.4622-20) s'effectue par une décision administrative motivée, prise sur rapport de l'inspecteur du travail et avis du médecin inspecteur.

Un autre exemple de décision, toujours sur le champ de la santé au travail, relève localement de l'inspecteur du travail dans la situation relativement fréquente de contestation d'un avis du médecin du travail :

Article L.4624-1

« Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

120 - La demande de recourir à un organisme agréé ou accrédité est effectuée par le contrôleur ou l'inspecteur du travail auprès de l'employeur. Ce dernier justifie qu'il a saisi l'organisme dans un délai déterminé par le texte ou par la demande. Le rapport produit, qui est daté et qui mentionne l'identité des personnes qui ont effectué le contrôle, doit être transmis à l'agent de contrôle qui peut fonder ses constats, éventuellement sanctionnés par procès-verbal, sur les conclusions de l'organisme.

121 - Cette réglementation a été modifiée notamment par deux décrets du 30 janvier 2012.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail. »

D'autres décisions administratives sur ce champ concernent, toujours à titre d'exemples :

- au niveau national, la procédure de « sauvegarde » vis à vis de matériels et équipements dangereux (L.4314-1) ;
- au niveau local, l'arrêt temporaire de travaux ou d'activité (voir ci-dessus partie. II-2) ;
- au niveau local également, la possible dérogation à l'interdiction de conclure des contrats de travail précaire pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux (L.1242-6).

II - 6 • Faire connaître et appliquer la législation du travail, par le conseil

Le volume et la relative complexité de la législation du travail justifient plus que jamais l'effort considérable consenti par l'ensemble du système français d'inspection du travail, pour rendre le droit du travail facilement accessible aux employeurs et aux travailleurs, expliquer le sens des normes et conseiller sur les moyens les plus efficaces de les observer.

II - 6 - 1 • Le rôle de l'autorité centrale dans l'accès au droit

En effet, pour rendre le droit du travail effectif, il est essentiel que les employeurs et les travailleurs soient pleinement conscients de la nécessité de connaître et d'observer leurs droits et obligations respectifs. L'autorité centrale de l'inspection du travail, la DGT, agit en ce sens de diverses manières :

Le conseil aux employeurs et aux travailleurs constitue la seconde mission confiée par l'OIT au système d'inspection du travail.

- la ressource internet joue un rôle majeur spécialement avec le site Légifrance¹²² qui permet d'accéder à toutes les sources du

droit, y compris les conventions collectives, et le site internet du ministère dont les « fiches pratiques » sont très appréciées¹²³ ;

122 - Accessible sur www.legifrance.gouv.fr.



- disponible sur le même site, le COD-IT, permet de rechercher des articles en fonction d'un thème précis. Cet outil, périodiquement mis à jour, est très largement apprécié tant par les agents des services que par tous les utilisateurs externes ;
- un portail internet « travailler mieux »¹²⁴, dédié exclusivement aux questions de santé-sécurité-conditions de travail, donne des outils simples et concrets aux salariés et aux employeurs, notamment des petites et très petites entreprises, pour donner envie d'agir pour l'amélioration des conditions de travail et la réduction des risques professionnels¹²⁵ ;
- différentes actions nationales ou locales de communication sensibilisent certains publics, voire le grand public, sur de nouvelles réglementations ou sur des problématiques prioritaires (CMR, TMS) sous la forme de colloques, séminaires, assises, semaines d'information ;
- la diffusion d'informations à travers les possibilités offertes par les médias tels que presse écrite, radio et télévision ;
- enfin, le 39.39¹²⁶ « allo service public » répond directement ou, en raison de la technicité de la question, transfère sur un centre interministériel où, sous l'autorité d'un directeur adjoint du travail, des contrôleurs du travail assurent cette tâche de renseignement.

II - 6 - 2 • Le conseil donné par les agents de contrôle

L'activité de contrôle en entreprise par les sections d'inspection du travail, service public de proximité, est l'occasion de fournir des informations et de donner des conseils : il s'agit des observations formulées généralement par écrit à l'issue de la visite, mais aussi les renseignements dispensés lors des permanences au bureau, des interventions lors des réunions de CHSCT ou à l'occasion des relations informelles avec les employeurs, les salariés et leurs représentants élus ou les représentants des syndicats.

Le niveau régional publie des « guides pratiques », des brochures ou dépliants présentant les nouveaux textes ou l'activité de l'inspection du travail sur le territoire. La plupart des régions ont en effet une politique active de communication sur le champ du travail notamment pour présenter les axes régionaux d'action et de contrôle en la matière.

Au cours des trois dernières années, le législateur a institué des mécanismes de sanctions pécuniaires dit « pénalités 1 % » visant à sanctionner l'absence d'accord collectif ou de plan d'action sur une thématique donnée (emploi des seniors, pénibilité, égalité professionnelle femmes/hommes) dans l'entreprise et/ou la branche. Cette « négociation administrée » constitue un

123 - Accessible sur www.travail-emploi-sante.gouv.fr.

124 - Accessible sur www.travailler-mieux.gouv.fr.

125 - « substitution-cmr.fr », développé par l'ANSES et soutenu par le ministère chargé du travail, mérite également d'être cité.

126 - Source : www.service-public.fr/poser-question/allo-service-public.

nouveau positionnement de l'administration du travail. Sur le plan opérationnel, ces dispositifs nécessitent un investissement important des pouvoirs publics, dont l'inspection du travail, notamment en termes de conseil.

FOCUS

La prévention des risques psychosociaux

À la fin de 2009, confronté à l'actualité des suicides dans plusieurs grandes entreprises, le ministre du Travail a lancé un plan d'urgence de prévention du stress au travail. Ce plan a trouvé son prolongement dans le plan santé au travail 2010-2014. En la matière, un rôle central est assigné au dialogue entre les partenaires sociaux. L'administration du travail y apparaît dans ses différents positionnements : conseil, appui, accompagnement, contrôle, saisine des autorités judiciaires.

Les services de renseignements du public, comme les agents de contrôle, confirment en 2011 la prégnance des plaintes sur cette thématique. Ainsi, l'ensemble du système d'inspection du travail a pris en compte cette réalité, sous diverses formes :

- l'élaboration par la DGT et ses partenaires, d'un guide¹²⁷ de recours à un consultant RPS pour tenter d'encadrer cette profession ;
- le développement d'une rubrique adaptée aux petites entreprises sur le site travailler-mieux.gouv.fr ;
- l'amélioration de la connaissance des RPS et de leur coût ;
- le renforcement de la prévention des RPS en amont des restructurations et de la mise en place des nouveaux « modèles » d'organisation du travail (Drive, Lean) ;
- la conception, sous l'égide du CHRIT, d'une campagne européenne de contrôle portant sur les RPS (secteur sanitaire et social et secteur du commerce de détail alimentaire), devant se dérouler fin 2012 avec un prolongement 2013 ;
- les enquêtes, sur plaintes de harcèlement moral, effectuées parfois à la suite du suicide d'un salarié ;
- l'accompagnement des CHSCT engagés dans une démarche de prévention ;
- les procédures pénales engagées le plus souvent sur la base du harcèlement moral ou de l'absence d'évaluation des risques.

127 - Publié en avril 2012.



FOCUS

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le Code du travail français prévoit d'assez nombreuses dispositions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : principes de non-discrimination, mesures incitatives, règles spécifiques encadrant les actions en justice, pénalités spécifiques, Conseil supérieur¹²⁸. De manière assez exceptionnelle, deux articles sont relatifs à l'ajournement et la dispense de peine (L.1146-2 et 3), pointant ainsi la difficulté liée au sujet, ressentie par le législateur lui-même. En effet, les études de la Dares¹²⁹, de l'Anact¹³⁰ ou du Conseil économique, social et environnemental¹³¹ montrent l'ampleur de la tâche restant à accomplir pour se rapprocher de cette égalité dont les principes sont juridiquement posés.

Pour faire réellement progresser cette égalité dans les entreprises, diverses administrations travaillent ensemble. L'administration du travail intervient tant par le contrôle en entreprise (plus de 8 500 références en 2011) que par des actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises. C'est, par exemple, le sens du *Guide à l'usage de la négociation collective*¹³² initié en la matière par la Direccte de la région Centre¹³³.

En outre, une réglementation applicable au 1^{er} janvier 2012 oblige les entreprises de plus de 50 salariés à négocier sur ce thème et à déposer leur accord auprès de l'UT ou à établir un plan d'action. En l'absence de négociation et d'un plan d'action, l'inspecteur du travail dispose d'un pouvoir de « mise en demeure » et le Direccte d'une possibilité de sanction financière.

Des réunions de sensibilisation à l'égalité professionnelle continuent d'être organisées par les régions ou unités territoriales. Elles prennent parfois la forme de colloques, de publications de « plaquettes d'information », de conférences de presse (Auvergne), voire « d'offres d'accompagnement » (Seine-et-Marne, Picardie). Les dispositions de la loi du 9 novembre 2010 sont également rappelées directement par les agents de contrôle, sous la forme d'observations relatives à la nécessité d'un accord et d'un plan d'action. Pour autant, les acteurs sociaux semblent encore peu sensibilisés à l'élaboration d'accords opérationnels visant à établir une égalité réelle de conditions d'emploi et de qualité de travail entre les femmes et les hommes. Une entreprise d'Ardèche, T., démontre cependant la possibilité, à partir d'un diagnostic pertinent, d'élaborer des mesures correctives efficaces et novatrices pour résorber ces différences de situations de travail.

128 - Cf. L.1141-1 à L.1146-3 et R.1142-1 à D.1145-19.

129 - Deux publications Dares de mars 2012 : sur les écarts de salaire d'une part, et le taux d'activité des femmes d'autre part.

130 - Publication, présentée le 8 mars 2012, effectuant une analyse différenciée de la santé des femmes et des hommes au travail.

133 - En partenariat avec le Conseil régional, la DRDFE, la CGT et le GIP Alpha Centre.

II - 6 - 3 • Les services de renseignement du public SCR¹³⁴

Cette activité de renseignement du public en matière de législation du travail, par un service dédié, est importante, tant quantitativement par les volumes de visiteurs, de courriers et d'appels téléphoniques en cause que, sur un plan qualitatif, par la diffusion du droit du travail qu'elle induit.

La messagerie électronique institutionnelle des services permet de fournir un renseignement assez souvent formulé en termes de demande de confirmation de ce que le salarié ou l'employeur a compris à partir de sa propre analyse de la situation. Pour autant, ce média est peu accessible aux publics les plus fragiles.

Pour l'année 2011, une estimation du nombre de renseignements ou conseils donnés par l'administration du travail au public, employeurs comme salariés, a été réalisée sur la base d'une part du nombre moyen de renseignements donnés par agent en 2010, et d'autre part, des effectifs 2011 des agents concernés. Rapportés aux effectifs des agents des services de renseignement (567) et des effectifs des agents de contrôle (2 256), en 2011, c'est, comme en 2010, 7,9 millions de renseignements qui ont été donnés au public en matière de législation sociale.

Ce service rendu apparaît souvent comme le plus aisément accessible et compréhensible aux yeux des usagers. Il y a donc là un enjeu important en termes d'image du service. Le renseignement du public joue également, même s'il n'est pas le seul à y participer, le rôle de « veille sociale » permettant à l'administration du travail d'être informée des préoccupations immédiates des salariés. Enfin, l'accueil physique apparaît irremplaçable, notamment pour l'aide aux personnes les plus défavorisées.

FOCUS

Quels renseignements pour quel public ?

Plusieurs UT ont analysé, et continue de le faire (Haute-Saône, Bouches-du-Rhône, Charente-Maritime notamment), l'activité du service de renseignement en matière de législation sociale : très majoritairement il s'agit d'accueil physique, suivi par l'accueil téléphonique et, dans une mesure moindre, des questions sont posées par lettre ou par mail. Le public concerné est d'abord constitué par des salariés et des personnes venant de perdre leur emploi, les représentants du personnel s'adressant plus fréquemment aux inspecteurs et contrôleurs de section. Les particuliers-employeurs consultent assez fréquemment ce service.

Les thèmes abordés concernent la rupture du contrat de travail, les conventions collectives, l'exécution du contrat, la durée du travail, la rémunération, etc. Les questions de souffrance au travail progressent quantitativement.

134 - Service central de renseignements de l'inspection du travail.



Dans la grande majorité des cas, les personnes venues consulter, reçoivent une information directe ou un conseil, parfois accompagné de la remise d'une documentation. Elles peuvent être orientées, en fonction de la question posée, vers les services de contrôle ou d'autres services extérieurs à l'administration du travail.

Pour autant, la DGT, a lancé en 2012 une réflexion visant l'amélioration de ce service, dans le cadre plus large d'un projet de service devant bénéficier dès 2013 à l'ensemble du système d'inspection du travail. Les pistes de travail concernent notamment la professionnalisation des agents, l'expertise des organisations régionales innovantes actuellement en cours et la structuration du système d'information intégrant la fonction de renseignement.

II - 7 • Signaler les déficiences et les abus non couverts par la législation du travail

Les agents de l'inspection du travail ont, conformément à l'article 3 §1 c) de la convention n° 81¹³⁶, la mission de porter à l'attention de l'autorité

compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes. Cette contribution à l'amélioration du droit s'effectue suivant trois modalités différentes :

« ...Les inspecteurs du travail peuvent être les agents publics les mieux placés, du fait de leur libre accès aux lieux de travail ainsi que des relations privilégiées qu'ils ont vocation à entretenir avec les employeurs et les travailleurs pour détecter des situations susceptibles d'appeler des solutions juridiques en vue d'une meilleure protection au travail¹³⁵ »

- tous les quinze jours, les directeurs régionaux communiquent à la DGT une note d'information faisant ressortir les principaux éléments relatifs à la conjoncture économique, au climat social, aux relations et conditions de travail de la région.

Cette périodicité rapprochée permet que

soient évoqués certains dossiers précis ;

- conformément à une instruction du 18 mai 2009, une synthèse sur les relations du travail et l'action de l'inspection du travail est rédigée semestriellement par chaque Direccte et transmise à la DGT. Ces rapports

¹³⁵ - Extrait de « Étude d'ensemble sur l'inspection du travail... », *Rapport III (Partie 1 B)*, BIT, Conférence internationale du travail, 95^e session, 2006, page 48, § 133.

¹³⁶ - Cf. également l'article 6 de la convention n° 129.

régionaux intègrent les observations en provenance essentiellement des sections d'inspection du travail (article R 8112-4) sur l'application des dispositions dont elles sont chargées d'assurer l'exécution. Une synthèse nationale permet tout à la fois l'information hiérarchique et transversale sur les grandes tendances du monde du travail ainsi que le recueil des questions juridiques ou techniques. Ces questions sont transmises aux différents bureaux compétents de la DGT. Leurs réponses sont publiées au fur et à mesure de leur production via l'intranet professionnel Sitere ;

- enfin, une circulaire DGT du 22 mai 2007¹³⁷ précise les informations devant être transmises sans délai par l'inspection du travail à la DGT, à l'occasion de tout accident mortel ou très grave. Cette procédure vise une connaissance, au plus haut niveau et quasiment en temps réel, de ces informations permettant une analyse rapide sans attendre la sortie des statistiques annuelles, ainsi qu'une réaction médiatique éventuelle.

II - 8 • Prévenir les conflits collectifs, aider à leur règlement et développer le dialogue social

II - 8 - 1 • Analyse quantitative et qualitative des interventions

L'analyse quantitative des interventions de conciliation (1 320 contre 1 531 en 2010) marque en réalité une stabilité, tenu compte du déficit déjà évoqué des saisies 2011.

En outre, ces chiffres cachent une réalité plus diffuse pour deux raisons : l'inspecteur du travail développe une action de prévention des conflits ou des situations potentiellement conflictuelles à l'occasion de contacts avec les partenaires sociaux qui n'ont pas d'abord cet objet : réunions de CHSCT, visites ou contre-visites de contrôle, examen de PSE, enquêtes sur les demandes de licenciement de salariés dits « protégés ». En second lieu, l'administration du travail intervient souvent dans les conflits via les directeurs adjoints ou responsables d'UT, sans comptabilisation par Cap Sitere.

La presse rend rarement compte de ces interventions, du fait d'abord de l'obligation de discrétion professionnelle de chaque fonctionnaire, mais également par le fait que les partenaires signataires d'un accord, oubliant le « facilitateur », sont le plus souvent seuls à exprimer une parole publique explicitant l'accord et justifiant leur signature. Pour autant, ce véritable tiers impartial qu'est l'administration du travail, s'appuyant sur son expérience en matière de salaire, de licenciement collectif ou de conditions de travail,

137 - Cf. *L'inspection du travail en France en 2010*, introduction de la partie VII encadré sur ce sujet.



a permis aux parties en conflit de faire évoluer leurs positions de départ, de les faire se rencontrer souvent dans un lieu « neutre » et, surtout, de faciliter la rédaction puis la signature d'un accord de fin de conflit.

La crise économique et financière appelle une accentuation de cette dimension d'aide à la négociation (voir encadré ci-dessous).

FOCUS

L'inspection du travail face à la crise économique et financière

En 2011 également, l'utilité sociale du système d'inspection du travail se concrétise au travers de diverses interventions liées à la fragilité des salariés et des entreprises, du fait de la crise économique et financière.

L'indemnisation au titre du « chômage partiel » vise à permettre à une entreprise en difficulté économique de conserver les salariés sur une durée du travail réduite, en étant indemnisée en partie par l'État du paiement des heures non travaillées. Ces demandes¹³⁸ d'indemnisation sont instruites par les services des UT.

Les plans de sauvegarde de l'emploi¹³⁹ (PSE) appellent un suivi par l'inspection du travail de la régularité et de la qualité de la consultation des représentants du personnel. L'administration du travail apprécie également la qualité des mesures (de reclassement, de formation, d'accompagnement des salariés licenciés, etc..) contenues dans le PSE, ayant le pouvoir de faire des propositions d'amélioration, voire de constater la « carence » de ce plan.

Plus largement, l'administration du travail négocie, au nom de l'État, des conventions¹⁴⁰ avec les entreprises qui projettent des licenciements collectifs, afin de faciliter la formation et le reclassement des salariés concernés. Les services spécialisés des UT assurent l'instruction et la gestion de ces dossiers. Les représentants du personnel, concernés par un projet de licenciement économique, ne peuvent être licenciés avant une autorisation administrative, que l'inspecteur du travail accorde ou non après une enquête contradictoire : par-delà la réalité du motif économique et la qualité des efforts de reclassement, il s'agit de vérifier que les intéressés ne font pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

Les services de renseignement du public observent un accroissement de la demande d'information sur les procédures de licenciement économique. Enfin, les restructurations d'entreprises s'accompagnent fréquemment de tensions sociales, voire de conflits collectifs, qui appellent l'intervention de l'inspection du travail, même si celle-ci reste souvent discrète.

138 - R.5122-4 du CT : la procédure auprès de l'administration du travail a été modifiée par un décret du 9 mars 2012.

139 - Les PSE concernent les licenciements pour motif économique de plus de 10 salariés dans une entreprise de plus de 50 salariés.

140 - Pour une information sur les aides financières de l'État en la matière, voir les fiches pratiques sur le site du ministère : www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/accompagnement-des-mutations,593/.

II - 9 • Agir dans le respect de la déontologie de la profession

La déontologie exprime la capacité d'une profession à réfléchir sur sa fonction, à fixer des principes sur la base desquels se fondent sa responsabilité, à partir des valeurs en adéquation avec l'évolution de la société et en contrepartie des pouvoirs attribués.

« ... l'impératif déontologique passe par un haut degré d'exigence sur des principes et des valeurs qui définissent les fonctions publiques en pays démocratique¹⁴¹. »

La déontologie de l'inspection du travail française s'appuie d'abord sur le droit interne et international (conventions de l'OIT¹⁴²) décrivant les droits et obligations des agents concernés. Elle apparaît également comme une composante de

l'identité professionnelle, construite autour de pratiques et de valeurs largement partagées par les membres du système d'inspection du travail. Cette déontologie a pour objet d'assurer la protection des droits fondamentaux des usagers face à d'éventuelles carences des agents ou à l'utilisation abusive d'un pouvoir exorbitant du droit commun. Elle doit dans le même temps permettre de maintenir et développer les relations de confiance indispensables entre les services d'inspection du travail et les usagers. Cette exigence déontologique prend la forme, pour l'inspection du travail française, d'un recueil de principes publiés en février 2010¹⁴³, qui s'applique à tous les agents relevant du système, à quelque niveau qu'ils soient dans la hiérarchie : agents de contrôle, mais également personnels chargés de fonctions de secrétariat, d'appui, de renseignement du public ou d'encadrement.

II - 9 - 1 • L'indépendance et l'impartialité, garanties pour le public et pour les agents

L'indépendance et l'impartialité constituent deux garanties majeures dans l'exercice des missions d'inspection du travail, tant pour le public que pour les agents eux-mêmes.

L'indépendance, garantie aux agents relevant du système de l'inspection du travail par les conventions OIT¹⁴⁴, est assurée par le statut et les conditions

141 - Extrait de : *Déontologie des fonctions publiques*, Christian Vigouroux, Praxis, Dalloz, 2006, page 5.

142 - Conventions relatives à l'inspection du travail N° 81 (industrie et commerce), 129 (agriculture) et 178 (maritime).

143 - *Principes de déontologie pour l'inspection du travail*, Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, 2010.

144 - N° 81 (article 6) et n° 129 (article 8) qui stipulent que « le personnel de l'inspection sera (ou "doit être", convention n° 129) composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure induite », voir également l'article 5 de la convention n° 178 relative aux gens de mer.



de service. Cette garantie d'indépendance de l'inspection du travail est tout aussi essentielle pour le public.

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

L'impartialité nécessaire des agents du système d'inspection du travail relève également des conventions OIT¹⁴⁵ et du droit interne, notamment au travers de la jurisprudence administrative et de diverses circulaires. Elle se définit, quelles que soient les convictions personnelles de l'agent, comme une attitude excluant, dans l'exercice de la fonction, tout préjugé, parti pris ou esprit partisan dans le comportement, les paroles et les actes. Sans faire obstacle ni à la liberté syndicale, ni à l'exercice du devoir d'information, l'impartialité interdit l'affichage, dans l'exercice de ses fonctions, d'opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses.

II - 9 - 2 • La tension nécessaire entre l'information et le secret

Le devoir d'information du public trouve sa source dans les conventions de l'OIT¹⁴⁶ ainsi que, en droit français, dans le statut général des fonctionnaires¹⁴⁷ et la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations. D'autres dispositions internationales et internes concernent la discrétion et le secret professionnels ainsi que la confidentialité des plaintes. À cette tension entre ces différentes dispositions, s'ajoute la particularité liée à une intervention dans une relation de droit privé, ce qui induit, pour l'inspection du travail, des obligations originales, parfois difficiles à articuler :

- au titre du statut des fonctionnaires, le devoir d'information garantit aux administrés la connaissance de leurs droits dans leurs relations avec l'administration. Dans ce cadre, l'inspection du travail se doit :

145 - L'impartialité nécessaire « dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs » est une obligation fixée par l'article 3-2 de la convention internationale n° 81 (travail et transports), et l'article 6-3 de la convention n° 129 (agriculture).

146 - Articles 3 b de la convention internationale n° 81 et 6 b de la convention n° 129 qui disposent que « le système d'inspection du travail sera chargé de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ».

147 - Article 27 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « les fonctionnaires ont le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public (...) dans le respect des règles relatives à la discrétion et au secret professionnel ».

- de respecter les règles générales en matière de communication de documents administratifs et d'archivage,
 - de motiver (sauf exception) ses décisions,
 - de permettre l'accès au droit ;
- au titre des conventions internationales n° 81 et n° 129, ce devoir d'information de l'inspection du travail se situe à un autre niveau et impose de fournir, au-delà des informations, « des conseils techniques aux employeurs et travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales... ».

Les conseils techniques recouvrent l'ensemble du champ de la législation du travail et vont de l'explicitation de la règle et des modalités de sa mise en œuvre jusqu'à l'orientation vers d'autres organismes, institutions ou experts. Il ne s'agit pas pour l'agent de contrôle de déterminer, à la place du demandeur, la solution technique ou/et juridique, mais seulement de fournir des indications propres à respecter la règle.

Le devoir d'information revêt une importance particulière, d'une part envers le salarié, du fait du lien de subordination, pour lui permettre de faire valoir ses droits, et également envers l'employeur car ce devoir contribue utilement au respect de la réglementation.

Le devoir d'information de l'agent est limité par la discrétion et le secret professionnels, en sa qualité de fonctionnaire. Une seconde limite, s'imposant spécifiquement à l'agent de l'inspection du travail, concerne l'obligation de ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont il pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que l'obligation de confidentialité des plaintes.

Au delà du droit, la conciliation de l'ensemble de ces exigences relève de la déontologie.

II - 9 - 3 • La diligence normale

La diligence normale est une obligation qui correspond au niveau d'attention et de réactivité dont doit faire preuve un service ou un professionnel dans l'exercice des missions. C'est le comportement et la compétence qu'un administré est légitimement en droit d'attendre dans une situation donnée. En pratique, l'obligation de diligence se traduit *in fine*, pour l'agent ou le service, par la recherche d'une réponse appropriée à chaque situation et dans les meilleurs délais, au regard des critères énoncés ci-dessus. Elle concerne l'ensemble des tâches qui incombent à l'agent mais elle prend une importance proportionnée à la responsabilité hiérarchique de l'agent et concerne naturellement l'organisation interne du service, lorsqu'il est en est le chef.

Cette obligation revêt une importance toute particulière pour l'inspection du travail dans la mesure où il lui revient d'apporter une réponse spécifique de



l'État aux manquements, signalés ou constatés, aux droits des travailleurs. L'obligation de diligence prend toute son acuité en cas d'atteinte grave ou de risque d'atteinte grave à ces droits.

De plus, la diligence est l'un des critères d'appréciation de la responsabilité pénale de l'agent¹⁴⁸.

148 - Articles 121-3 du Code pénal et 11-bis-A de la loi du 13 juillet 1983.

Le personnel et les moyens de l'inspection du travail



Fonctionnaires d'État, les inspecteurs du travail appartiennent à un corps régi par le statut de la fonction publique et un décret spécifique¹⁴⁹, ces deux textes remplissant les exigences des conventions n° 81, 129 et 178 concernant l'inspection du travail.

Selon ces conventions, l'inspection du travail¹⁵⁰ doit être placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale¹⁵¹, cette fonction étant assurée en France, depuis 2006, par la Direction générale du travail. Aux termes de l'article 6 de la convention n° 81¹⁵² « le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de services leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure induite ». Les inspecteurs sont des fonctionnaires de l'État et la conception française de la fonction publique offre des garanties en ce sens. Les exigences de l'article 7 de cette même convention¹⁵³ sont remplies par l'organisation d'un recrutement par concours et d'une formation spécialisée. Conformément à l'article 8¹⁵⁴, les femmes bénéficient des mêmes garanties que les hommes à l'accès aux fonctions d'inspecteurs du travail. L'application des règles de la fonction publique et la procédure budgétaire parlementaire permettent de considérer que les articles 10 et 11 relatifs à

149 - Notamment : loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, statut général des fonctionnaires, loi du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, décret du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail modifié par le décret du 9 novembre 2009, décret du 3 avril 1997 fixant les dispositions communes applicables à différents corps de fonctionnaires de catégorie B.

150 - Les conventions OIT n'évoquent que les « inspecteurs du travail ». Cependant les garanties et les obligations, que ces conventions posent, concernent en France, de la même façon, les contrôleurs du travail.

151 - La convention n° 129 parle d'un « organe central » et la convention n° 178 d'une « autorité centrale de coordination ».

152 - Voir dans le même sens, l'article 8-1 de la convention n° 129 et 5-1 de la convention n° 178.

153 - Voir dans le même sens, l'article 9 de la convention n° 129 et l'article 4 de la convention n° 178.

154 - Voir dans le même sens, l'article 10 de la convention n° 129.

la détermination du nombre suffisant d'inspecteurs du travail et des moyens matériels sont respectés. L'apport du PMDIT, en termes d'effectifs supplémentaires, est décisif au regard du respect par la France des articles en cause. Enfin, le niveau de rémunération et l'avancement d'échelon ou de grade par inscription à un tableau d'avancement, après consultation d'une commission administrative paritaire où siègent les représentants élus du corps, obéissent à des critères d'ancienneté et de choix.

III - 1 • Les effectifs du système français d'inspection du travail

Globalement, les effectifs autorisés de la mission travail-emploi¹⁵⁵ 2011 sont de 10 068 ETPT (10 680 en 2010) pour une autorisation d'engagement de crédits de 853 558 806 € (821 328 066 € en 2010). Ces effectifs se répartissent pour près de la moitié sur le travail (45 %), moins d'un tiers pour l'emploi (31 %) et près d'un quart pour les fonctions supports (24 %)¹⁵⁶.

En 2011, les effectifs des agents de contrôle se stabilisent après les forts recrutements 2006-2010 effectués dans le cadre du plan de modernisation de l'inspection du travail (PMDIT).

La situation spécifique des effectifs de l'inspection du travail résulte largement de :

- la mise en œuvre au cours des cinq dernières années (2006-2010) du plan de modernisation de l'inspection du travail (PMDIT) : 674 emplois ont été effectivement créés ;
- la « fusion » des services qui a abouti au transfert de plus de 800 agents dont 471 postes d'agents de contrôle (218 de catégorie A et 253 de catégorie B).

Le PMDIT avait affiché d'emblée de façon explicite que les créations d'emplois autorisées étaient limitées aux seuls agents de contrôle et ne pouvaient donc pas concerner des fonctions support ou des missions relatives à l'emploi (rattrapage par rapport aux voisins européens). Néanmoins, des postes « mixtes » ont vu le jour : DA inspectant et animateur, inspecteur ou contrôleur inspectant au moins à 50 % du temps et positionnés en appui ressources méthodes auprès de leurs collègues.

155 - Le BOP (budget opérationnel de programme) 155 « conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » regroupe les fonctions de soutien des deux programmes emploi et du programme III dédié aux relations du travail.

156 - Travail : 4 525 (4 687 en 2010), emploi : 3 163 (3 337), support : 2 380 (2 656). Pour une répartition par catégorie, voir annexe (CD-ROM) IIIA1.



Il ressort des normes internationales que les agents qui relèvent du système d'inspection du travail sont tous des agents qui, à quelque niveau qu'ils soient dans la hiérarchie, concourent aux missions et à l'activité de l'inspection du travail. Ainsi, sont pris en compte :

- les agents en poste dans les sections d'inspection du travail ;
- les agents qui, affectés hors sections dans les UT ou les Direccte, participent à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail ;
- les agents qui leur viennent en appui technique et méthodologique.

Remarques de méthode sur les effectifs de l'inspection du travail

Comme les années précédentes, les éléments chiffrés 2011 sur les effectifs de l'inspection du travail sont extraits de l'application nationale de gestion des ressources humaines Synergie RH (Dagemo) qui permet d'enregistrer l'ensemble des données de carrière d'un agent. Cette application rend compte des agents rémunérés, affectés sur une ou plusieurs fonctions au 31 décembre. La saisie initiale des informations est effectuée par les services déconcentrés eux-mêmes. Les volumes restitués dans les tableaux le sont en ETP et non en personne physique.

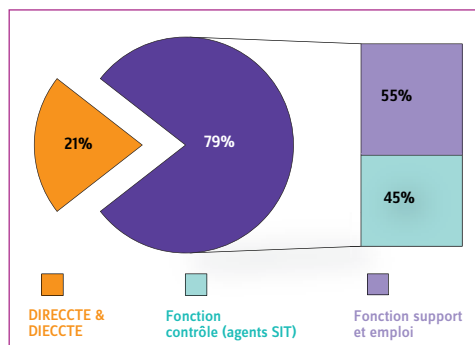
La marge d'imprécision résiduelle est essentiellement liée au fait qu'il s'agit d'un système de gestion des ressources humaines figeant une situation au 31 décembre. Cette seule source a été retenue, malgré cette réserve, car elle permet de décrire les différents métiers de l'administration du travail. D'autres sources existent qui peuvent présenter des chiffres légèrement différents car reposant sur d'autres critères de collecte.

Par ailleurs, il convient de rappeler que les moyennes effectuées à partir des nombres d'établissements et de salariés couverts par le contrôle de l'inspection du travail, le sont sur des données Pôle emploi 2010 et MSA (agriculture) 2011.

III - 1 - 1 • Les Direccte, les Dieccte et les UT

Les effectifs en 2011 (en ETP) font apparaître¹⁵⁷ :

- **1 880 agents** travaillant dans les Direccte et Dieccte, (1 838 en 2010, 1 534 en 2009) ;
- **7 043 agents** travaillant dans les unités territoriales, (7 240 en 2010, 7 793 en 2009) ;
- **3 166 agents** travaillant dans les **790 sections** d'inspection dont 2 256 agents de contrôle, (3 112 agents travaillant dans les 785 SIT dont 2 257 agents de contrôle en 2010, 3 056 agents SIT en 2008 dans les 783 sections dont 2 190 agents de contrôle en 2009).

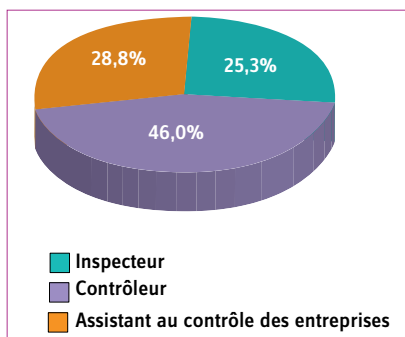


157 - Voir tableau présentation générale annexe (CD-ROM) IIIA2.

En 2011, plus de quatre agents sur cinq travaillent dans les unités territoriales et moins de un sur cinq au siège des Direccte et Dieccte. Les agents en section représentent 45 % des effectifs (43 % en 2010, 39 % en 2009, 33 % en 2008).

III - 1 - 2 • Les sections d'inspection du travail (SIT)

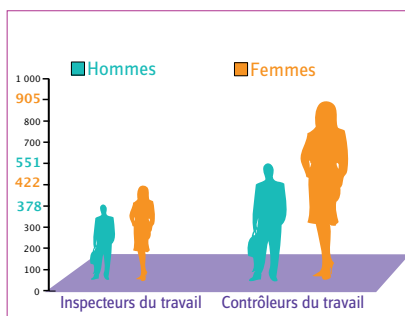
Au 31 décembre 2011, 790 SIT (785 en 2010, 783 en 2009, 577 en 2008) sont recensées dont 18 dans les DOM. Le nombre de sections dans chaque département est fonction du nombre d'établissements et de salariés assujettis au contrôle de l'inspection du travail. Ainsi, tous les départements n'ont pas le même nombre de sections. La grande majorité des sections est implantée au siège de l'unité territoriale (UT). Il existe des sites détachés qui accueillent souvent, outre la ou les sections détachées, d'autres services de l'UT.



Les agents des sections

Traditionnellement, une section est composée d'un inspecteur du travail, de 2 contrôleurs du travail et d'un agent administratif (secrétariat). Sur les **3 166** agents des SIT, il y a :

- **910 agents** administratifs (855 en 2010, 866 en 2009) ;
- **2 256 agents** de contrôle dont **1 456** contrôleurs du travail (1 482 en 2010, 1 423 en 2009) et 800 inspecteurs du travail (775 en 2010, 767 en 2009).



Répartition entre femmes et hommes

Sur les 2 256 agents de contrôles affectés dans les sections d'inspection du travail, 58,8 % sont des femmes (57,5 % en 2010, 57,9 % en 2009).

Sur les 1 456 contrôleurs, 62,2 % (905) sont des femmes (60,8 % en 2010, 61,4 % en 2009).

Sur 800 inspecteurs, 52,8 % (422) sont des femmes (49,7 % en 2010, 51,5 % en 2009).

La répartition femmes/hommes des responsabilités dans les services déconcentrés en 2011

- Direccte : **3 femmes**¹⁵⁸ et **19 hommes**
- Dieccte (Outre-mer) : **0 femme**, **5 hommes**
- Responsables d'UT : **30 femmes**, **71 hommes** et **2 non pourvus**
- DAT (grade de directeur adjoint) **43 % femmes** et **57 % hommes**

Source : Dagemo - RHI - mai 201

158 - Ce chiffre est passé à cinq au 1^{er} janvier 2012.



Situation d'une « section type »

Bien que le secteur géographique couvert par chaque SIT varie considérablement entre les départements - en fonction de la densité des entreprises à contrôler - on peut, à titre indicatif, relever que :

- une SIT, en moyenne, compte (en ETP) 1,01 inspecteur, 1,84 contrôleur, 1,15 agent administratif (*en 2010 : 0,99 IT, 1,89 CT et 1,09 AA ; en 2009 : 0,98 IT, 1,82 CT, 1,11 AA*) ;

En 2011, un agent de contrôle est compétent en moyenne sur 810 établissements employant 8 100 salariés, alors qu'en 2006 cette compétence portait sur près de 1 100 établissements employant plus de 11 000 salariés. Cette nette amélioration résulte d'abord de la mise en œuvre du PMDIT.

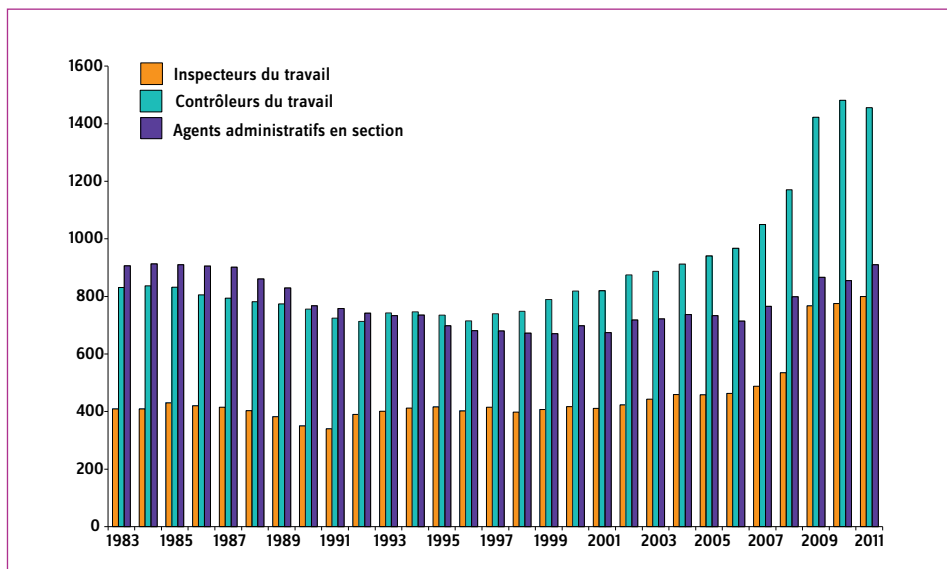
- pour 2 300 établissements et 23 200 salariés en moyenne par section, chaque agent de contrôle a en charge, toujours en moyenne, 810 établissements et plus de 8 100 salariés. (*en 2010 : 2 316 établissements et 23 306 salariés ; 806 établissements et 8 114 salariés – en 2009 : 2 348 établissements et 23 287 salariés ; 840 établissements et 8 326 salariés*).

Évolution des effectifs en section d'inspection depuis 1983¹⁵⁹

Après la forte période de recrutement 1975-1985 dans les SIT, à la suite de la création en 1975 du corps interministériel de l'inspection du travail, globalement le nombre d'agents affectés en SIT diminue nettement jusqu'au milieu des années 1990. Le nombre d'agents de contrôle reste à un niveau inférieur à celui de l'année 1985 jusqu'en 2002, année où une augmentation significative concerne toutes les catégories, même si le nombre d'agents administratifs affectés en SIT est toujours inférieur à celui de l'année 1985. Le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail présenté, en mars 2006, prévoit un renforcement des effectifs de contrôle de 700 agents d'ici à 2010¹⁶⁰. Il stipule que *le renforcement des effectifs en section est une nécessité à objectiver et à mettre en œuvre à partir de la définition et de la quantification des moyens nécessaires au niveau local, dans le cadre d'un plan régional d'action, d'organisation et de moyens.*

159 - Voir tableaux et graphes sur l'évolution des effectifs des SIT depuis 1983 annexe (CD-ROM) IIIA3.

160 - Voir ci-dessus partie III-1 et *L'inspection du travail en France en 2010*, page 129



◆ Inspecteurs du travail

Leur nombre a régulièrement diminué entre 1985 et 1991 : il y avait 90 inspecteurs de moins en 1991 (340) qu'en 1985 (430). Dès 1992 une partie de cette baisse est compensée : il y a 390 inspecteurs cette année-là. Entre 1993 et 2001, il reste à un niveau inférieur à celui de 1985, entre 398 (en 1998) et 417 (en 2000). Ce n'est qu'à partir de 2002 qu'il connaît une progression notable, passant à 423 au 31 décembre 2002, puis 443 en 2003, 458 en 2005 et 463 en 2006, soit 40 inspecteurs de plus en 4 ans. Il connaît alors une évolution considérable dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT : + 25 en 2007, soit + 5,4 % ; + 47 en 2008 soit + 9,6 %, + 232 en 2009¹⁶¹ soit 44 %, + 8 en 2010 soit + 1 %, + 25 en 2011 soit + 3 %.

◆ Contrôleurs du travail

Leur nombre a également régulièrement diminué entre 1985 et 1992 : il y avait 119 contrôleurs en moins en 1992 (713) qu'en 1985 (832). Entre 1993 et 1998, il est resté autour de ce niveau, entre 715 (en 1996) et 748 (en 1998). Depuis 1998 il augmente régulièrement : il est passé de 748 en 1998 à 967 en 2006, soit 219 contrôleurs en plus en 8 ans. Il connaît la même évolution considérable dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT : + 83 en 2007 soit + 8,6 % ; + 121 en 2008 soit + 11,5 %, + 252 en 2009 soit 22 %, + 59 en 2010 soit + 4 %. Cette évolution marque le pas en 2011 avec - 26 soit - 1,7 %.

161 - Rappel : l'évolution 2009 est marquée par le PMDIT mais également par la « fusion » des services.

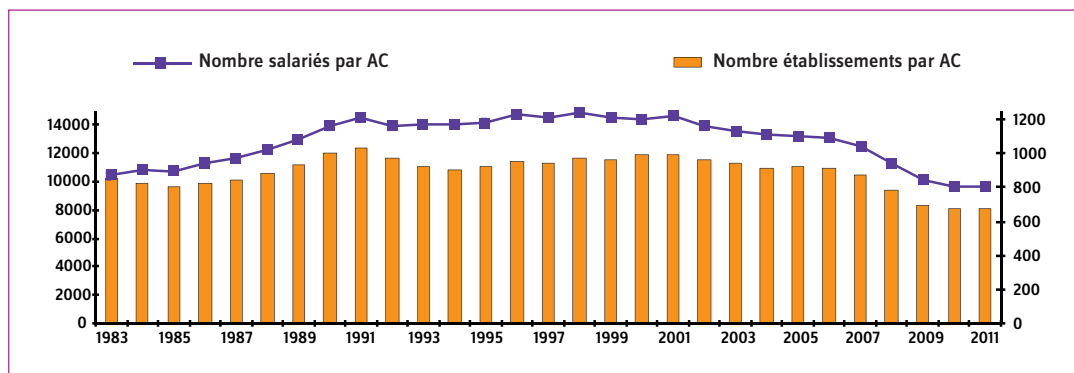


◆ Agents administratifs

Leur nombre a régulièrement diminué entre 1985 et 1999 : il y avait 240 agents administratifs en moins entre 1999 (670) et 1985 (910). Entre 1999 et 2001, il est resté en dessous de 700, il a dépassé ce chiffre en 2002, pour atteindre 734 en 2005 et 714 en 2006. Il connaît une progression dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT : + 51 en 2007 soit + 7,2 % ; + 33 en 2008 soit + 4,3 %, + 67 en 2009 soit 8,5 %, - 11 en 2010 soit - 1 %. L'année 2011 fait de nouveau apparaître une augmentation de 55 agents soit + 6,5 %.

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

Depuis 1983, le nombre des établissements assujettis au contrôle de l'inspection du travail a progressé de plus de 70 %, passant de près de 1,08 millions à plus de 1,8 millions, et les personnels occupés par ces établissements de + 43 %, de près de 12,8 millions à 18,3 millions. Les courbes ci-après illustrent l'évolution des nombres moyens d'établissements assujettis et de salariés par agent de contrôle entre 1983 et 2011. Du fait de cette évolution, le nombre moyen d'établissements par agent de contrôle et celui de salariés occupés par ces établissements connaissent une diminution depuis 2002, accentuée de 2007 à 2011 par la mise en œuvre du PMDIT.



III - 1 - 3 • Les appuis aux sections d'inspection du travail¹⁶²

Les médecins inspecteurs du travail et les ingénieurs de prévention

Les médecins inspecteurs du travail (MIT) et les ingénieurs de prévention (IP) ont notamment pour mission d'appuyer les actions de l'inspection du travail. Cette fonction a pris une ampleur importante avec le développement

162 - Voir tableau répartition régionale des effectifs d'appui technique annexe (CD-ROM) IIIA4.

des « équipes pluridisciplinaires » qui permettent de renforcer la compétence des agents de contrôle dans leurs missions santé-sécurité au travail. Les services régionaux comptaient, au 31 décembre 2011, en ETP, 37 MIT dont 1 dans les DOM. Les IP ont pour rôle d'assurer un appui technique aux agents de contrôle (L.8123-4). Ils jouissent à ce titre du droit d'entrée dans les entreprises et du droit de prélèvement, et peuvent se faire présenter les registres et documents lorsqu'ils concernent l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Au 31 décembre 2011, 71 IP étaient en poste auxquels il convient de rajouter 28 techniciens régionaux de prévention des accidents du travail des salariés agricoles, rémunérés par la MSA.

Le réseau appui ressources méthodes (ARM)

Les agents ARM ont pour rôle, en dehors de toute fonction hiérarchique, d'apporter une aide juridique, technique et méthodologique aux agents de l'inspection du travail. Ils étaient 90 agents (ETP), au 31 décembre 2011.

Les services de documentation

Ces services représentent 55 emplois (*57,5 en 2010, 66,2 en 2009*) dont près de 18 sont implantés dans les directions régionales et Dieccte (*19 en 2010, 19,3 en 2009*) et sont susceptibles de procéder à des recherches documentaires à la demande des agents de l'inspection du travail. Dans les UT, la fonction de documentation est assurée par des agents affectés dans d'autres services (section centrale travail, service de renseignement et SIT).

Les sections centrales travail (SCT)

Ces services ont un rôle important au sein des UT. Ils assurent des tâches de coordination entre les sections d'inspection, d'organisation de l'animation, d'interface avec les partenaires de l'inspection du travail, notamment les parquets. La SCT enregistre les accords collectifs de travail déposés, homologue les ruptures conventionnelles des contrats de travail. Elle est placée sous l'autorité du directeur adjoint chargé du champ travail.

III - 1 - 4 • Les agents hors sections participant à la mission

Les agents, affectés dans des services autres que les sections, qui peuvent participer à des missions d'inspection du travail, telles qu'il ressort des normes internationales, sont les directeurs régionaux, les chefs de pôle T, les responsables d'UT, les directeurs du travail, les directeurs adjoints du travail, les inspecteurs du travail et contrôleurs du travail hors section d'inspection. Comme les années passées, les éléments chiffrés extraits de l'application nationale de gestion des ressources humaines (Synergie RH) ne permettent pas de comptabiliser les tâches en lien direct avec l'inspection du travail effectuées par ces agents hors section. Pour autant, leur rôle est essentiel en termes d'appui, d'animation et de pilotage de l'action : il s'agit notamment



de l'activité d'encadrement sur le champ du travail (chefs de pôle T et directeurs adjoints sur ce même champ), des agents ARM, de la SCT (cf. *supra*), du service de renseignement du public (*id*).

Synergie RH comptabilise le nombre d'agents effectuant ces tâches de renseignement du public¹⁶³ dans les UT et les Dieccte. Ce nombre est de 547 (568 en 2010).



Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (INTEFP)
© INTEFP

III - 2 • Un personnel spécialisé, recruté par concours et formé à l'expertise sociale

III - 2 - 1 • Le recrutement¹⁶⁵

Les agents de contrôle, recrutés par concours, ont majoritairement une formation d'origine juridico-économique complétée ensuite par une formation professionnelle à l'INTEFP¹⁶⁴

Les inspecteurs du travail sont recrutés par deux concours distincts ouverts chaque année : un concours externe pour des candidats possédant un diplôme de licence de l'enseignement supérieur, un concours interne à destination des fonctionnaires ou agents publics¹⁶⁶. Une classe préparatoire inté-

grée permet de préparer au concours externe des candidats sélectionnés parmi les publics défavorisés et particulièrement méritants. Un cycle prépa-

163 - Voir *supra* partie II-6.

164 - Pour une information complète sur les activités de l'INTEFP voir annexe (CD-ROM) IIIB3.

165 - De nombreuses informations sur les métiers et concours de l'inspection du travail (dont des annales des concours précédents) sont accessibles sur le site internet du ministère chargé du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr>.

166 - Une reconnaissance des acquis de l'expérience est prévue pour l'admission au concours interne d'inspecteur du travail.

ratoire au concours interne est organisé. Les épreuves, modifiées en 2009, comprennent quatre épreuves d'admissibilité portant sur l'évolution générale, politique et économique depuis 1945, le droit du travail ou le droit social européen, une matière à option (juridique, économique ou scientifique) et une épreuve sur dossier relative aux conditions de travail.

Les contrôleurs du travail sont également recrutés par deux concours distincts¹⁶⁷ : le concours externe comprend

deux épreuves écrites d'admissibilité obligatoires (composition sur un sujet d'ordre général et épreuve écrite au choix sur un sujet d'ordre juridique, économique ou résumé de texte), une épreuve écrite facultative de langue et deux épreuves orales d'admission (conversation avec le jury et épreuve de droit constitutionnel ou communautaire). Le concours interne comprend deux épreuves écrites obligatoires d'admissibilité (rédaction d'une note administrative et composition juridique), une épreuve écrite facultative de langue et deux épreuves orales d'admission (conversation avec le jury et épreuve de droit constitutionnel ou communautaire).

La promotion 2011 des IET

- 75 % d'externes et 25 % d'internes
- 65 % de femmes et 35 % d'hommes
- 65 % de moins de 30 ans et 35 % de plus de 30 ans
- 80 % de bac + 4 et 20 % de bac + 3

Source : Rapport d'activité 2011 de l'INTEFP

III - 2 - 2 • La formation statutaire

Avec la fin du plan de développement et de modernisation de l'inspection du travail, le nombre de formations statutaires a baissé : le nombre d'inspecteurs élèves du travail (IET) de la promotion 2011 est de 55¹⁶⁸ contre 81 pour la promotion 2010. La promotion 2011 des contrôleurs du travail stagiaires est également en diminution : 84 contre 95 pour la promotion 2010.



Promotion 2011 des inspecteurs du travail
© INTEFP

167 - Un recrutement est, en outre, ouvert pour les bénéficiaires de la législation au titre des emplois réservés en application des dispositions des articles L.394 à L.398 du Code des pensions militaires et des victimes de guerre.

168 - Dont 40 IET recrutés selon le dispositif du concours normal, sept issus de la liste d'aptitude, huit recrutés selon la voie d'accès professionnelle (VAP).



La formation statutaire des inspecteurs élèves du travail

Après leur réussite au concours, les candidats sont nommés inspecteurs élèves du travail et suivent le parcours de formation prévu par leur statut. L'organisation et le contenu de la formation ont été réformés en 2010. La durée totale de la formation est maintenue à 18 mois. Désormais, la formation des IET se déroule en deux séquences, la première de 15 mois, sanctionnée par une évaluation finale des connaissances et compétences acquises, la titularisation des IET et l'affectation fonctionnelle sur un poste de travail, la seconde de trois mois, adaptée aux besoins individuels liés à la prise de poste, se déroulant dans un délai maximum de trois ans après la titularisation. L'ensemble des IET bénéficient de la même formation pendant les 15 premiers mois. L'individualisation nécessaire à la prise du premier poste se fait pendant la période de formation complémentaire de trois mois.

Le caractère professionnalisant de cette formation est fondé sur un principe d'alternance entre séquences d'enseignement et stages pratiques :

- un stage pratique de longue durée dans les services (trois mois) après le démarrage de la formation, dont l'objectif pédagogique est de permettre aux IET d'appréhender les savoir-faire attendus d'un cadre de la fonction publique, de découvrir la traduction locale des organisations et fonctionnement de notre administration, de s'immerger dans les activités des services sur chacun des champs de compétence (contrôle de la législation du travail, emploi, formation professionnelle) et de responsabiliser les élèves en leur confiant la réalisation et la formalisation de travaux ;
- le stage en entreprise est conservé en vue de la découverte des organisations, du fonctionnement et des circuits de décision des entreprises, de leurs conséquences sur les conditions de travail et les relations sociales, en vue également de l'occupation d'un poste de production permettant une confrontation à la réalité des conditions de travail ;
- le stage en juridiction est systématisé ;
- une séquence de travail collectif est introduite, dans le cadre du second stage d'approfondissement dans les services déconcentrés ;
- un stage européen ou international de quatre semaines en fin de parcours vise à faire découvrir la réalité et les pratiques des services dans d'autres pays.

Dans ce contexte, la réforme réorganise et accentue les rôles tant de la hiérarchie des services déconcentrés que de l'INTEFP.

La classe préparatoire intégrée (CPI)

Dans le cadre de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique signée en 2008, le ministère a ouvert, de nouveau en 2011, une CPI au concours externe d'inspecteur du travail. La commission de sélection a retenu, parmi les candidats socialement défavorisés et méritants, 12 auditeurs qui ont bénéficié à l'INTEFP, durant 19 semaines, d'une préparation au concours entièrement prise

en charge. Tous ont passé le concours, sept ont été admissibles puis admis. En 2011, cette CPI a également été ouverte pour l'accès au concours de contrôleur du travail : 12 auditeurs ont été sélectionnés sur les mêmes bases dans le but de passer les épreuves du prochain concours de contrôleur du travail en 2012. Cette préparation, d'une durée totale de huit semaines, s'est déroulée à l'INTEFP du 10 octobre au 18 novembre 2011 et du 16 au 27 janvier 2012.



Promotion 2011 des contrôleurs du travail
© INTEFP

La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires

Après la réussite au concours, le candidat est nommé contrôleur stagiaire, puis titularisé un an après s'il donne satisfaction. Au cours de cette première année, les contrôleurs reçoivent la formation dispensée par l'INTEFP qui comporte un ou plusieurs stages pratiques. Cette formation repose sur deux axes :

- la préparation à l'exercice du premier emploi : professionnalisation en lien avec l'affectation fonctionnelle ;
- l'acquisition d'une culture professionnelle commune préparant à la mobilité professionnelle et fonctionnelle. Basée sur le principe de l'alternance, la partie théorique de la formation est construite autour d'une période de formation généraliste¹⁶⁹ d'une durée de cinq mois commune à tous les stagiaires quel que soit leur poste d'affectation ainsi qu'une période de sept mois, de spécialisation, sur des enseignements adaptés au poste de travail.

III - 2 - 3 • La formation continue

En 2011, la formation continue organisée par l'INTEFP a enregistré 9 671 jours de formation (14 766 en 2010) pour 2 801 stagiaires (3 525 en 2010). Cette diminution s'explique par la non reconduction en 2011 de certaines actions, notamment des séminaires sur la politique du travail, des sessions de qualification en radioprotection, des sessions sur la relation à l'entreprise, des formations CHORUS (outil de gestion de la dépense) et MOSS (serveurs).

¹⁶⁹ - Les principaux thèmes de formation concernent l'action administrative, le Code du travail, la dépense publique, les relations individuelles et collectives de travail, le marché du travail et l'entreprise.



Les faits marquants essentiels sont les suivants :

- en matière d'adaptation au poste de travail, le dispositif d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle a été consolidé avec quatre parcours vers la section d'inspection et un parcours emploi développement local ;
- en matière de relations du travail, la mise en œuvre d'un projet relatif aux modes d'intervention au regard de l'ingénierie des relations sociales ;
- en matière d'emploi et de formation professionnelle, de nouvelles formations pour accompagner les politiques de l'emploi (dispositif d'activité partielle et mesures en faveur de l'insertion des jeunes).

L'INTEFP a mis à disposition des régions qui le souhaitent les stages de l'offre nationale, permettant de réaliser 29 actions de formation essentiellement sur le champ « travail ». Par ailleurs, l'offre de service externe a progressé en ce qui concerne la formation interministérielle de lutte contre les fraudes. Les actions santé et sécurité au travail dans la fonction publique se sont également maintenues.

Mais l'essentiel des actions de formation continue s'effectue dans le cadre régional¹⁷⁰. Ces actions sont réalisées principalement dans le domaine des formations techniques, de l'informatique, des techniques administratives et bureautiques, des techniques juridiques, du management et de la gestion des ressources humaines.

III - 3 • Un personnel rémunéré et protégé par l'État

Comme le précise le BIT dans son *Étude d'ensemble sur l'inspection du travail* de 2006¹⁷¹, le niveau de rémunération des agents du système d'inspection du travail et la protection fonctionnelle qui leur est accordée, participent à la garantie de leur indépendance.

III - 3 - 1 • La rémunération et les perspectives de carrière des agents de l'inspection du travail

Le corps de l'inspection du travail

Le corps de l'inspection du travail comporte trois grades : directeur du travail (6 échelons), directeur adjoint du travail (8 échelons), inspecteur du travail (10 échelons et un échelon d'inspecteur élève). L'avancement d'échelon au sein d'un grade intervient à l'ancienneté. L'avancement de grade intervient

¹⁷⁰ - Les données chiffrées ne seront connues qu'à l'automne 2012.

¹⁷¹ - *Étude d'ensemble sur l'inspection du travail*, BIT, 1^{re} édition, 2006, § 204 et 209 à 222.

au choix, après inscription à un tableau d'avancement. Un inspecteur du travail peut accéder à un grade supérieur en exerçant des tâches de contrôle parallèlement à des fonctions d'animation de la politique travail ou d'appui aux sections. Un inspecteur du travail qui accède à un grade supérieur peut également être amené à exercer des tâches en tout ou partie étrangères aux missions d'inspection du travail au sens des conventions n° 81, 129 et 178. Aux traitements¹⁷², s'ajoutent une prime d'activité et une prime de technicité, versées mensuellement.

Le corps des contrôleurs du travail

Le corps des contrôleurs du travail¹⁷³ comporte trois grades, le passage d'un grade à l'autre s'effectuant exclusivement au choix, après inscription sur un tableau d'avancement : contrôleur de classe normale (12 échelons), contrôleur de classe supérieure (6 échelons), contrôleur de classe exceptionnelle (5 échelons).

Aux traitements¹⁷⁴, s'ajoutent une prime d'activité et une prime de technicité, versées mensuellement.

Le personnel sous statut d'emploi

Le positionnement indiciaire des cadres de l'administration du travail s'inscrit dans l'organisation du système d'inspection du travail résultant de la création des Direccte et des unités territoriales¹⁷⁵.

Les emplois de direction¹⁷⁶ de l'administration territoriale de l'État sont répartis en cinq groupes. Ce statut d'emploi concerne¹⁷⁷ les 22 directeurs régionaux des Direccte et un certain nombre de directeurs régionaux adjoints (DRA) dont 20 responsables du pôle « travail » et 43 responsables d'unités territoriales¹⁷⁸. Ces agents sont nommés par arrêtés conjoints des ministres chargés de l'économie et du travail. Ils sont placés en position de détachement pour une durée de cinq ans, éventuellement renouvelable pour trois ans dans le même emploi. Ils peuvent se voir retirer cet emploi dans l'intérêt du service.

Aux traitements¹⁷⁹, s'ajoutent une prime de fonctions et une prime de résultats, versées mensuellement.

172 - Voir annexe (CD-ROM) tableau IIIB1.

173 - Décret du 11 septembre 2003.

174 - Voir annexe (CD-ROM) tableau IIIB1.

175 - Cf. ci-dessus partie I-2.

176 - Décret du 31 mars 2009.

177 - 53 autres cadres de l'administration territoriale de l'État dépendent d'un statut d'emploi issu du décret du 15 février 2011.

178 - Au delà du système d'inspection du travail, ce statut concerne également 16 responsables du « pôle 3 E » et 4 secrétaires généraux.

179 - Voir annexe (CD-ROM) tableau IIIB1.



Les médecins inspecteurs du travail (MIT)

Désormais tous les médecins inspecteurs bénéficient d'un statut unique. En 2011, la rémunération forfaitaire (sans prime) de ces médecins est fixée suivant une grille applicable depuis le 1^{er} juillet 2010¹⁸⁰.

III - 3 - 2 • La protection fonctionnelle

L'inspection du travail recouvre des métiers exposés : en 2011, les affaires d'outrages, de menaces, de violences verbales ou physiques restent à un niveau élevé (83), notamment à l'encontre des agents de contrôle lors de l'exercice de leurs missions. Deux affaires concernent des mises en cause pénales¹⁸¹. C'est dire l'importance de la protection fonctionnelle accordée par l'État à ses agents dans le cadre de la loi du 13 juillet 1983.

Les demandes de protection fonctionnelle en 2011

Ces 85 demandes de protection fonctionnelle¹⁸² sont à comparer à une moyenne annuelle de 56 demandes sur les 10 dernières années et 77 sur les 5 dernières. Ces demandes concernent majoritairement les contrôleurs du travail, mais si l'on rapporte ces chiffres aux effectifs par grade, les inspecteurs du travail, notamment en 2011, sont également lourdement affectés. L'analyse homme/femme ne fait pas apparaître de spécificité.

L'analyse des incriminations¹⁸³ pointe, comme habituellement, une majorité d'obstacles aggravés par des outrages et/ou des injures. On observe par contre un élément nouveau tiré de l'augmentation significative du nombre des « menaces et menaces de mort » (40) par rapport à 2010 (26).

Article 11 de la loi du 13 juillet 1983

« Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent... ».

Le dispositif d'accompagnement

Face à ces événements, la réponse de l'État s'appuie sur un dispositif juridique, psychologique et organisationnel conséquent, issu de la loi de 1983 précitée, et complété par plusieurs circulaires opérationnelles :

- la circulaire du 21 août 2003 et la note technique du 24 septembre 2003¹⁸⁴, qui renforcent le volet juridique et technique de la protection fonctionnelle : mise en place d'une cellule nationale d'urgence et d'appui et de cellules

180 - Voir annexe (CD-ROM) tableau IIIB2.

181 - Si l'on a pu par le passé observer quelques affaires de mise en cause pénale d'agents des services dont la plus emblématique a été celle dite de l'accident le 1^{er} juillet 1999 du « Pic de Bure » (procès en 2003), ces mises en cause pénales restent limitées (deux en 2011). Cependant, il ne faut pas exclure que leur nombre puisse progresser du fait d'une plus grande prise en compte des droits des victimes et de l'accroissement de la pénalisation.

182- Voir annexe (CD-ROM) tableau IIIC1.

183 - Voir annexe (CD-ROM) tableau IIIC2.

régionales ainsi que la constitution d'un réseau d'avocats. Ces cellules ont pour vocation la veille, l'anticipation et le suivi des cas signalés, avec une obligation de grande réactivité, d'opérationnalité immédiate et durable, à tous les niveaux de la hiérarchie ;

- la note technique du 3 février 2004, qui prévoit une prise en charge des agents sur le plan psychologique : ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la politique des conditions de travail du ministère. Proposé à l'agent et en aucun cas imposé, il comprend deux volets essentiels : l'un s'appuie sur la mobilisation de l'environnement proche, de la hiérarchie, des cellules régionales, voire de la cellule nationale, l'autre sur l'intervention de psychologues cliniciens répartis sur tout le territoire national ;
- une circulaire du 25 avril 2005¹⁸⁵ qui fixe un plan d'amélioration de la sécurité et de la protection de tous les agents du ministère ;
- une note ministérielle aux services déconcentrés du 25 septembre 2007 qui rappelle les procédures d'alerte et prévoit la coordination avec le Garde des Sceaux et, localement, avec les parquets notamment aux fins de réduction des délais entre les faits et les poursuites ;
- une lettre Dagemo du 11 mars 2009 qui présente le dispositif de protection fonctionnelle à destination des agents en provenance d'autres départements ministériels, désormais placés, du fait de la fusion, sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2011

Les suites judiciaires rendues en 2011 qui concernent les affaires dont les agents ont été victimes et quelque soit la date des faits, peuvent être résumées ainsi :

46 agents ont vu en 2011 une décision de justice rendue sur leur affaire (25 en 2010) :

- 20 décisions de condamnation à une amende seule comprise entre 500 et 3 500 € ;
- 10 décisions de condamnation à une peine d'emprisonnement seul comprise entre 2 mois de prison avec sursis et 4 mois de prison avec sursis ;
- 16 décisions de condamnation aux deux peines (emprisonnement et amende), la plus faible étant de 3 mois de prison avec sursis et 400 € d'amende, la plus lourde étant de 4 mois de prison avec sursis et 4 000 € d'amende.

184 - Note technique Dagemo/BCG/MICAPCOR n° 2003-8 du 24 septembre 2003 relative au renforcement de la protection fonctionnelle et à l'organisation de l'appui en cas de mise en cause de la responsabilité pénale des fonctionnaires et agents publics à l'occasion de faits n'ayant pas le caractère d'une faute personnelle.

185 - La violence à l'égard des agents de l'inspection du travail a culminé en France en 2004, avec le meurtre à Saussignac en Dordogne, le 2 septembre, de Sylvie Tremouille, contrôleur du travail à l'Itepsa et de Daniel Buffière, chef du contrôle de MSA de ce département. Ces deux agents ont été tués dans l'exercice de leur activité professionnelle par l'employeur auprès duquel ils effectuaient un contrôle. Bien qu'aucun de ces deux agents n'ait été fonctionnaire du ministère du Travail, tous les agents de contrôle, quel que soit leur ministère de rattachement, ont été profondément marqués par ce tragique événement. Le procès en assises du meurtrier s'est déroulé en mars 2007. Ce dernier a été condamné à trente ans de réclusion criminelle.



L'analyse et les réponses du CHRIT

Suite aux événements de Dordogne et à la demande de la délégation française, le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) lors de la réunion de Maastricht a proposé en novembre 2004, une réflexion des États membres sur les situations de violence rencontrées dans chaque pays par les agents de l'inspection du travail. Cette réflexion, sous présidence française, s'est traduite par une enquête sur la situation en la matière qui a débouché sur un amendement des « principes communs » adopté à Vienne le 28 mars 2006¹⁸⁶, l'adoption de préconisations générales lors de la réunion du CHRIT d'Helsinki le 23 octobre 2006 et l'adoption d'un guide de bonnes pratiques, lors de la réunion de Lisbonne le 30 octobre 2007.

III - 4 • Un système d'information : Sitere

III - 4 - 1 • Le périmètre de Sitere

Sitere (système d'information travail en réseau) est le système d'information métier de l'inspection du travail. Il est constitué d'un ensemble d'applications destinées à partager de l'information sur les entreprises, à mutualiser les pratiques professionnelles et à piloter l'activité de l'inspection du travail. Cap Sitere suivi, l'application de saisie de l'activité de l'inspection du travail a été rendue obligatoire début 2007.

Delphes est l'outil décisionnel déployé depuis février 2009. Il permet aux équipes de direction d'effectuer des requêtes sur l'activité des sections d'inspection.

L'intranet Sitere est le troisième outil structurant du système d'information. Il assure au sein du système d'inspection du travail une double fonction de renforcement des liens entre la DGT et les services déconcentrés et de professionnalisation des services.

III - 4 - 2 • Une adaptation aux objectifs du PMDIT

Après avoir affronté des difficultés techniques sérieuses lors de la phase de déploiement, Cap Sitere atteint désormais son rythme de croisière même si des améliorations sont encore à accomplir.

L'application a connu une montée en charge progressive et significative : 200 000 interventions en 2007, 250 000 en 2008, plus de 310 000 en 2009, 370 000 en 2010. La diminution de ce volume en 2011 (356 000) renvoie au mouvement social de boycott partiel des saisies déjà évoqué.

186 - Voir *L'inspection du travail en France en 2010*, page 122.

Le module de pilotage de l'application a reçu un très bon accueil par les équipes de direction régionales et départementales, ces dernières retrouvant une visibilité et une capacité d'encadrement de l'activité de l'inspection du travail. La DGT a pour sa part officialisé en 2009 son utilisation comme l'outil de dialogue de gestion avec les directions régionales.

L'intranet Sitere avec 6 500 visites en moyenne par mois en 2011 (8 500 en 2010) est reconnu comme le support privilégié de partage et de mutualisation des pratiques professionnelles de l'inspection du travail. La diminution du nombre de visites en 2011 est liée à la mise à disposition d'une nouvelle version en cours de montée en charge (voir encadré).

Une nouvelle version de l'intranet professionnel en 2011

L'intranet Sitere, dans sa nouvelle version sous Share Point 2010, est mis à disposition du public depuis février 2011. Il s'adresse à l'ensemble des agents relevant du système d'inspection du travail et prioritairement aux agents de contrôle en section d'inspection. Il est constitué d'une base documentaire destinée à donner les grands repères juridiques et à améliorer la pratique professionnelle sur les plans pratiques et juridiques, à partir des contributions des services déconcentrés et de l'administration centrale (DGT).

À ce jour, on constate que le site déployé est fiable (moteur de recherche plus efficace, navigation plus fluide, organisation repensée) mais sans apporter de véritable nouveauté dans son utilisation. Une version 2 en projet a pour ambition de donner une nouvelle expérience utilisateur par la dynamisation de l'interface, la mise à disposition des nouvelles fonctionnalités en matière de gestion de base documentaire.

III - 4 - 3 • Un système en évolution

La création du service unifié d'inspection du travail au 1^{er} janvier 2009 a donné lieu à l'intégration réussie dans Sitere des agents issus de la fusion et à l'adaptation du système d'information aux nouveaux besoins fonctionnels dans le cadre des réformes de l'organisation jusqu'à fin 2010.

L'année 2011 a vu le lancement du projet de refonte de ce système d'information justifié par l'obsolescence du logiciel ayant été utilisé pour développer l'application de saisie de l'activité de l'inspection du travail.

Ce projet global sur trois ans contribue à porter les enjeux de modernisation associé à la mise en œuvre de la revue générale des politiques publiques en termes de rationalisation des organisations et de modernisation des processus de travail du système d'inspection du travail.



III - 5 • Des moyens matériels

III - 5 - 1 • Locaux

Le système français d'inspection du travail est présent sur 207 sites, dont 20 en Outre-mer.

Les sections d'inspection du travail elles-mêmes sont le plus souvent situées dans les locaux des UT. Dans certains départements plus étendus géographiquement, elles peuvent être localisées sur des « sites détachés¹⁸⁷ » afin de les rapprocher des usagers. Au 31 décembre 2011, le nombre de sites détachés s'établit à 61 (71 en 2010). La création du service unique d'inspection du travail en 2009 a en effet induit une dynamique de regroupement des services (agriculture, transports, mer et travail). Ce mouvement, qui se poursuit dans les différentes régions, s'articule avec celui créé par les Direccte depuis le 1^{er} janvier 2010.

La plupart des agents de contrôle dispose d'un bureau individuel. Les locaux sont équipés du mobilier, de matériels de photocopie et des liaisons téléphoniques et internet nécessaires. Des téléphones portables sont mis à disposition des agents de contrôle permettant également de photographier.

III - 5 - 2 • Moyens de déplacement

Les moyens de déplacement permettent aux agents de contrôle d'intervenir sur les lieux de travail. Les établissements, entreprises et lieux assujettis au contrôle sont situés dans des périmètres parfois importants. Le parc de véhicules de service progresse : au 31 décembre 2011, les agents de contrôle pouvaient utiliser, parfois conjointement avec les autres agents des services déconcentrés, 1 735 véhicules (1 696 en 2010) dont 101 dans les DOM (90 en 2010). De ce fait, la proportion des agents utilisant leurs

Le nombre des sites géographiques des sections d'inspection du travail diminue, au profit de sa présence physique dans les entreprises et d'un meilleur accès de tous à l'information juridique et technique.

véhicules personnels pour les besoins de leur mission, est en constante régression.

Le remboursement des frais de déplacements et des frais de missions (repas et nuitées) est fixé par arrêté¹⁸⁸.

187 - Ces sites sont détachés du chef-lieu de département ou de région.

188- Voir annexe (CD-ROM) tableau IIID1.

Dans le secteur maritime, la possibilité de moyens nautiques

Pour permettre l'utilisation par les agents de l'inspection du travail de moyens nautiques, une circulaire cosignée du 18 juin 2010 facilite l'action de contrôle sur les navires. En effet, les services déconcentrés du ministère chargé des transports disposent de moyens nautiques pour leurs contrôles en mer portant notamment sur des compétences communes ou voisines. Des conventions régionales entre ces services précisent les situations pour lesquelles les agents de l'inspection du travail sont admis à bord. Dans ce cadre, des actions d'information et de formation à la sécurité sont organisées.

III - 5 - 3 • Appuis documentaires

Il s'agit ici essentiellement des appuis documentaires, classiques ou fondés sur les technologies informatiques. Les sections d'inspection reçoivent des ouvrages et des périodiques juridiques, spécialisés en droit social. Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, elles sont notamment destinataires des publications, périodiques et brochures éditées notamment par la CNAM ou l'INRS. Les services territoriaux de documentation apportent un appui spécialisé sur des questions complexes.

Plus largement, la ressource internet a considérablement fait évoluer l'appui documentaire en ouvrant la recherche d'informations juridiques comme techniques à un très grand nombre de sources. Le site Légifrance, accessible à tous, sécurise l'information juridique.

Enfin, la DGT (bureau DASC1), comme les services déconcentrés, élaborent des documents d'information et d'aide au contrôle, le plus souvent avec l'aide de groupes de travail auxquels participent les agents de contrôle, les agents ARM, les médecins inspecteurs et les ingénieurs de prévention. L'intranet professionnel Sitere est le lieu de mutualisation des bonnes pratiques.

Les moyens matériels en quelques chiffres

- 207 sites répartis sur le territoire, dont 20 Outre-mer
- 1 735 véhicules de service
- 350 visiteurs quotidiens sur l'intranet professionnel Sitere

Table des matières

Avant-propos	1
Faits marquants de l'inspection du travail en 2011	3
Les chiffres clés de l'inspection du travail 2009-2010-2011	5
Sommaire	7
 Comment lire le rapport 2011 ?	 9
 I. L'inspection du travail française : organisation et compétence	 15
Le système français d'inspection du travail	15
I-1. L'échelon central du système d'inspection du travail	19
1.1.1. La Direction générale du travail (DGT), autorité centrale de l'inspection du travail	19
Focus : sur les appuis juridiques et techniques à l'inspection du travail	21
1.1.2. Les autres échelons centraux	21
1.1.3. La coopération internationale : CHRIT, OIT	23
 I-2. Les services territoriaux	 26
1.2.1. Les Direccte et les Direccte	26
1.2.2. Les unités territoriales (UT)	29
1.2.3. Les sections d'inspection du travail	30
1.2.4. Les sections centrales travail (SCT) et les services de renseignement du public	34
 I-3. La compétence généraliste et interprofessionnelle de l'inspection du travail, ses exceptions et ses limites	 35
1.3.1. Cadrage général relatif à l'emploi salarié en France	36
1.3.2. Les secteurs d'activité couverts	37
1.3.3. Les secteurs particuliers	39
Les mines et les carrières	39
Les industries électriques et gazières	39
Les établissements de la défense	40
1.3.4. Les limites de la compétence	40
Le secteur public	40
Le contrat de travail	42

I-4. Les partenaires de l'inspection du travail	43
1.4.1. les instances de coordination	43
Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT)	43
Le Comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP)	43
1.4.2. les principaux partenaires	44
L'inspection des installations classées	44
L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN)	45
La branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP) de la Sécurité sociale	47
Le Défenseur des droits	50
La Mutualité sociale agricole (MSA)	50
Le Centre du machinisme agricole, du génie rural, des eaux et des forêts (CEMAGREF)	51
L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP)	51
Les institutions chargées de la santé et de la sécurité des gens de mer	53
L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)	54
L'Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES)	55
 II. L'utilité sociale de l'inspection du travail : missions et activités	 57
II-1. Les missions de l'inspection du travail sont exercées dans le cadre d'une politique du travail	57
2.1.1. Les missions du système d'inspection du travail : stabilité et évolutions	57
2.1.2. La politique du travail	60
Santé et sécurité au travail	61
Qualité et effectivité du droit	61
Dialogue social et démocratie sociale	62
Lutte contre le travail illégal	62
 II-2. Le cadre général de l'activité 2011 de l'inspection du travail	 62
2.2.1. L'activité 2011 par suite à intervention	63
Commentaire toutes interventions	64
L'activité de l'inspection du travail dans le secteur agricole	65
Focus : le quotidien d'une section d'inspection dans le secteur maritime	65
Précisions sur la méthodologie	66
L'activité d'inspection de l'ASN en matière de radioprotection et de surveillance des travailleurs	66

2.2.2. L'activité 2011 par thèmes d'intervention	68
Commentaire du graphe présentant les thèmes d'intervention	69
Précisions sur la méthodologie	69
II-3. Faire respecter la législation du travail, par le contrôle	70
2.3.1. Les prérogatives de contrôle	70
Les prérogatives permettant d'exercer le contrôle	70
Les contrôles dans le secteur maritime	70
Les injonctions assorties de délai, les mises en demeure	71
En cas de risque imminent, d'autres injonctions sont immédiatement exécutoires	72
2.3.2. Santé et sécurité au travail	74
Commentaire du graphe « Santé et sécurité au travail »	75
Focus : le contrôle des chantiers du BTP	76
Focus : l'inspection du travail face aux accidents du travail graves et mortels	77
Focus : le contrôle des centrales nucléaires de production d'électricité (CNPE)	79
Focus : la campagne sur le risque routier professionnel	79
2.3.3. Contrat de travail	81
Commentaire du graphe « Contrat de travail »	82
Focus : le contrôle des salaires	83
Focus : l'inspection du travail face à la précarité	84
2.3.4. Représentation du personnel	85
Commentaire du graphe « Représentation du personnel »	86
Focus : la mise en place de l'institution des délégués du personnel	86
2.3.5. Emploi-formation	88
Commentaire du graphe « Emploi-formation »	89
2.3.6. Obligations générales	90
Commentaire du graphe « Obligations générales »	91
2.3.7. Négociation collective	93
Commentaire du graphe « Négociation collective »	94
2.3.8. Libertés et droits fondamentaux	95
Commentaire du graphe « Libertés et droits fondamentaux »	96

II-4. Faire respecter la législation du travail, par les poursuites : les enseignements de l'observatoire des suites pénales (OSP)	97
2.4.1. Analyse de la verbalisation 2011	98
La verbalisation en 2011 dans le secteur agricole	98
Focus : sur la durée du travail dans le secteur routier	99
2.4.2. Analyse des suites judiciaires des procédures dressées en 2006 et 2007	99
La presse se fait l'écho de ces situations quotidiennes d'infraction au droit du travail (extraits)	100
2.4.3. Les travaux en cours avec la Chancellerie	102
II-5. Décider sur le champ du travail	103
2.5.1. Le licenciement des salariés protégés	103
2.5.2. Les ruptures conventionnelles	104
Focus : la rupture conventionnelle : de quoi s'agit-il ?	106
2.5.3. La durée du travail	106
2.5.4. La santé et la sécurité au travail	107
II-6. Faire connaître et appliquer la législation du travail, par le conseil	108
2.6.1. Le rôle de l'autorité centrale dans l'accès au droit	108
2.6.2 Le conseil donné par les agents de contrôle	109
Focus : la prévention des risques psychosociaux	110
Focus : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	111
2.6.3. Les services de renseignements du public (SCR)	112
Focus : quels renseignements pour quel public ?	112
II-7. Signaler les déficiences et les abus non couverts par la législation du travail	113
II-8. Prévenir les conflits collectifs, aider à leur règlement et développer le dialogue social	114
2.8.1. Analyse quantitative et qualitative des interventions	114
Focus : l'inspection du travail et la crise économique et financière	115
II-9. Agir dans le respect de la déontologie de la profession	116
2.9.1. L'indépendance et l'impartialité, garanties pour le public et pour les agents	116
2.9.2. La tension nécessaire entre l'information et le secret	117
2.9.3. La diligence normale	118

III. Le personnel et les moyens de l'inspection du travail	121
III-1. Les effectifs du système français d'inspection du travail	122
Remarque de méthode sur les effectifs de l'inspection du travail	123
3.1.1. Les Direccte, les Dieccte et les UT	123
3.1.2. Les sections d'inspection du travail (SIT)	124
Les agents des sections	124
Répartition entre femmes et hommes	124
Situation d'une section type	125
Évolution des effectifs en section d'inspection depuis 1983	125
Inspecteurs du travail	126
Contrôleurs du travail	126
Agents administratifs	127
Évolution comparée des moyens des sections avec le nombre d'établissements et de salariés assujettis au contrôle	127
3.1.3. Les appuis aux sections d'inspection du travail	127
Les médecins inspecteurs du travail et les ingénieurs de prévention	127
Le réseau d'appui ressources méthodes (ARM)	128
Les services de documentation	128
Les sections centrales travail (SCT)	128
3.1.4. Les agents hors section participant à la mission	128
III-2. Un personnel spécialisé, recruté par concours et formé à l'expertise sociale	129
3.2.1. Le recrutement	129
3.2.2. La formation statutaire	130
La formation statutaire des inspecteurs élèves du travail	131
La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires	132
3.2.3. La formation continue	132
III-3. Un personnel rémunéré et protégé par l'État	133
3.3.1. La rémunération et les perspectives de carrière des agents de l'inspection du travail	133
Le corps de l'inspection du travail	133
Le corps des contrôleurs du travail	134
Le personnel sous statut d'emploi	134
Les médecins inspecteurs du travail	135
3.3.2. La protection fonctionnelle	135
Les demandes de protection fonctionnelle en 2011	135

Le dispositif d'accompagnement	135
Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2011	136
L'analyse et les réponses du CHRIT	137
III-4. Un système d'information, Sitere	137
3.4.1. Le périmètre de Sitere	137
3.4.2. Une adaptation aux objectifs du PMDIT	137
Une nouvelle version de l'intranet professionnel	138
3.4.3. Un système en évolution	138
III-5. Des moyens matériels	139
3.5.1. Locaux	139
3.5.2. Moyens de déplacement	139
3.5.3. Appuis documentaires	140

Conception et coordination
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle
et du Dialogue social
Direction générale du travail (DGT)

Secrétariat d'édition et réalisation
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle
et du Dialogue social
Délégation à l'information et à la communication (Dicom)

N° ISBN : 978-2-11-097976-6

Achevé d'imprimer au mois de novembre 2012 sur les presses
de l'Imprimerie de la Centrale - 62302 Lens
Dépôt légal : 4^e trimestre 2012

L'inspection du travail en France en 2011 brosse, comme chaque année, un tableau de l'inspection du travail française :

- son organisation et sa compétence ;
- son utilité sociale, au travers d'une présentation de ses missions et activités ;
- ses moyens, notamment en termes d'effectifs.

L'édition 2011, également accessible sur le site internet du ministère, est scindée en un document principal synthétique et un CD-ROM, présentant un certain nombre de documents et monographies ainsi que les données statistiques.

À l'occasion du contrôle des entreprises comme du conseil donné aux employeurs et aux salariés, la variété des thématiques abordées par le service reste très large : la santé et la sécurité au travail y a une place majoritaire, mais également la lutte contre le travail illégal, l'accompagnement des entreprises en restructuration et, plus largement, le soutien au dialogue social.

