

Bilans & Rapports

L'inspection du travail en France en 2010



BILANS ET RAPPORTS

L'INSPECTION DU TRAVAIL EN FRANCE EN 2010

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

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

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

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

Conception et coordination
Direction générale du travail
Département de l'animation de la politique du travail et du contrôle

Réalisation
Henner et Associés

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

© Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé,
Paris 2011

INTRODUCTION

L'inspection du travail est d'abord perçue pour le service d'information et de conseil qu'elle rend, souvent à l'occasion des difficultés qui peuvent naître de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail lui-même. Cette activité importante (près de huit millions de renseignements donnés en 2010) ne constitue pas, pour autant, son activité principale. Conformément aux textes mêmes des conventions internationales de l'OIT, l'activité première de l'inspection du travail reste, en effet, le contrôle des établissements, quelle que soit leur activité, aux fins de rendre effectifs les droits collectifs liés à la sécurité au travail, à la représentation du personnel, aux procédures de licenciement collectif, à la légalité de la relation de travail elle-même (lutte contre le travail illégal), etc.

Pour remplir au mieux ces missions, le système français d'inspection du travail a le devoir de s'adapter à la complexification du monde du travail, de son organisation et de ses modes de relation. Il doit également s'adapter aux avancées de la connaissance, par exemple en matière de santé et de sécurité. Ainsi, la première décennie des années 2000 a-t-elle été l'occasion de plusieurs changements importants au sein du système d'inspection, au nombre desquels, à partir de 2001, la formalisation d'une véritable politique du travail, en 2006 la création de l'autorité centrale de l'inspection du travail : la Direction générale du travail (DGT), en 2007 le plan (pluriannuel) de modernisation et de développement (PMDIT), en 2009 la création du service unique d'inspection du travail via la « fusion » des services.

Sous cet angle, l'année 2010 restera marquée par deux événements : l'arrivée à son terme du PMDIT et la création d'une structure régionale d'animation et de pilotage des services associant désormais le travail, l'emploi mais également l'économie : la Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). L'opérationnalité des Direccte a été accompagnée par plusieurs instructions de la DGT notamment en mars.

L'évaluation nationale et régionale du PMDIT, effectuée au début de 2011, est largement positive, notamment en termes de renforcement, majeur, des effectifs

de terrain, de développement des actions programmées de contrôle, d'innovation dans les organisations, de développement des moyens d'appui et de soutien aux agents. Pour autant, des points de vigilance pour l'avenir sont repérés : maintien du niveau des effectifs de contrôle dans le contexte de réduction de la révision générale des politiques publiques (RGPP 2), maintien d'un bon niveau de contrôle dans les secteurs agricole et des transports, rappel de la ligne hiérarchique, accentuation de l'effort de management.

Si l'ampleur de l'ensemble des restructurations internes de ces dernières années ne doit pas être minimisée, notamment en termes d'inquiétude des agents, l'exercice annuel de rédaction du présent rapport permet, plus largement, de dessiner, assez précisément et sur du moyen terme, l'évolution de l'inspection du travail française à travers sa capacité à s'organiser collectivement pour une meilleure effectivité des suites à contrôle, à aborder des problématiques complexes (TMS, risques psychosociaux), à constituer un véritable lieu de régulation sociale notamment dans les entreprises les plus touchées par la crise économique.

Les priorités de l'inspection du travail en 2010 se sont naturellement inscrites dans le cadre des quatre axes de la politique du travail¹ avec une large déclinaison territoriale par les Direccte. Sur le plan national, l'impulsion de cette politique se traduit notamment par les campagnes de contrôle (prévention du risque chimique - radio protection) mais également par un soutien fort de l'action sur des thématiques pérennes (lutte contre le travail illégal, prévention du risque amiante, risques psychosociaux, risques de chutes de hauteur, etc.).

D'autres orientations stratégiques ont été dessinées en 2010 à travers, notamment, le lancement du deuxième plan « santé au travail » ou la validation des « principes de déontologie pour l'inspection du travail ». On retiendra également de 2010, la loi d'octobre sur la représentation syndicale dans les petites entreprises et, en décembre, l'entrée en vigueur du Code des transports, textes qui ont une incidence directe sur l'activité des services.

¹ Cf. ci-après partie VI du présent rapport sur l'activité de l'IT

LES FAITS SAILLANTS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN 2010

(FRANCE MÉTROPOLITAINE ET DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER)

- 9 février : signature des arrêtés nommant 16 Direccte (5 préfigureurs étant déjà nommés).
- 22 février : validation par le ministre chargé du travail des « principes de déontologie pour l'inspection du travail ».
- 12 mars : instruction DGT relative à l'exercice des fonctions hiérarchiques en matière d'inspection de la législation du travail au sein des Direccte.
- 22 mars : M. Éric Woerth est nommé ministre du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique.
- 25 mars : journée nationale sur la politique du travail rassemblant les Direccte et les responsables des « pôles Travail ».
- 3 mai/15 septembre : campagne nationale de contrôle sur la radio protection.
- 2 au 18 juin : 99^e session de la conférence internationale du travail.
- 12 juillet : lancement du 2^e plan santé au travail (2010-2014).
- 17 septembre : M. Gilles de Robien est renouvelé dans ses fonctions de délégué du gouvernement français au conseil d'administration du bureau international du travail.
- 19 octobre : élections des représentants du personnel aux comités techniques paritaires des Direccte.
- 12 novembre : création de la délégation générale au pilotage des Direccte.
- 14 novembre : M. Xavier Bertrand est nommé ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé.
- 15 septembre/15 décembre : campagne européenne de contrôle sur les risques chimiques.
- 1^{er} décembre : entrée en vigueur de la partie législative du nouveau Code des transports.
- 28 décembre : le Code du travail français a 100 ans.
- 2010 : l'emploi salarié en France (hors fonction publique) augmente de 0,9 %.
- 2010 : une augmentation globale des effectifs d'agents de contrôle de 3 %.
- 2010 : le nombre moyen annuel d'interventions par agent de l'IT progresse (de 166 en 2009 à 172 en 2010), de même que la part de l'activité programmée.

-
- 2010 : par rapport à 2009, une augmentation de 1,1 % du nombre d'accidents du travail, parallèle à l'augmentation de l'activité salariée, une diminution de 1,7 % des décès - 529 - (hors accidents de trajet), une augmentation de 4,9 % du nombre d'accidents de trajet et une augmentation de 2,7 % du nombre de maladies professionnelles, toujours par rapport à 2009.
 - les observations les plus fréquentes faites en 2010 concernent : l'évaluation des risques (R.4121-1), l'affichage des noms du médecin du travail, des secours d'urgence et de l'inspection du travail compétente (D.4711-1) et la tenue du registre unique du personnel (L.1221-13).
 - les infractions à la législation du travail les plus souvent constatées par procès-verbal en 2010 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 à la durée du travail (L.3121-1 et autres et règlement CEE).

LES CHIFFRES CLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

2008-2009-2010

(FRANCE MÉTROPOLITAINE ET DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER)

		2010 ²	2009	2008
Entreprises à contrôler	Nb d'entreprises assujetties au contrôle de l'inspection du travail (en million)	1,82	1,84	1,60
	Nb de salariés concernés (en million)	18,27	18,23	16,02
Organisation	Nb de sections d'inspection du travail	785 ³	783	577
	Ratio Nb d'établissements par section	2 316	2 347	2 780
Personnel (en ETPR au 31/12)	Nb d'inspecteurs en section	775	767	535
	Nb de contrôleurs en section	1 482	1 423	1 171
	Nb total d'agents de contrôle	2 257	2 190	1 706
	Nb d'agents administratifs en section	855	866	798
	Nb d'agents Appui Ressources Méthodes	105	96	96
	Nb de médecins inspecteurs du travail	35	42	47
	Nb d'ingénieurs de prévention	68	65	61
	Nb d'agents aux services renseignement du public	568	592	542
	Ratio Nb de salariés par agent de contrôle	8 114	8 345	9 390
Activité	Nb d'interventions	368 300	307 500	251 100
	Pourcentage de contrôle	67 %	61 %	66 %
	Nb de lettres d'observations	235 100	187 387	167 770
	Nb de mises en demeure	6 544	6 405	6 422
	Nb de procédures pénales (PV) dressées	6 656 ⁴	6 352	5 975
	Nb de référés civils (Nb de procédures)	41	31	23
	Nb d'arrêts et reprises de travaux (BTP)	7 782	6 070	5 834
	Nb d'enquêtes AT/MP	8 328	6 797	6 449
	Nb d'enquêtes de licenciement de salariés protégés	27 587	25 726	18 325
	Estimation du nombre de conseils donnés au public	7 920 000 ⁵	6 270 000	NC
Priorités d'action	Ratio Nb interventions/Nb agents contrôle	173 ⁶	166	168
	Nb d'interventions campagne n° 1	2 880	1 253	3 105
		Risque chimique réparation véhicule	produits phytosanitaires	poussières bois
	Nb d'interventions campagne n° 2	1 049	661	2 330
		Risque chimique Propreté nettoyage	élagage	manutention
	Nb d'interventions campagne n° 3	2 333	/	328
		Radio protection		égalité HF
	Part des contrôles programmés	38 %	34%	30%
	Nombre de contrôles portant sur :			
	les CMR	20 474	13 566	11 827
	dont nombre de références amiante	46 186	32 946	25 366
	l'évaluation des risques	47 863	31 970	22 649
	les délégués du personnel	10 669	8 267	6 130
	le travail illégal	29 458	20 240	NC
	le travail précaire	12 633	8 431	6 831

² La création, depuis le 1^{er} janvier 2009, du service unique d'inspection du travail se conjugue avec la mise en place du PMDIT, opérationnel depuis 2007.

³ Ce chiffre de 785 intègre 84 sections agricoles ou à dominante agricole et 7 sections exclusivement maritimes.

⁴ Source OSP, comme les années précédentes, ce chiffre est arrêté à la mi février de l'année suivante. Il concerne les PV transmis aux parquets.

⁵ Cette estimation intègre l'activité de conseil de l'ensemble de l'administration du travail.

⁶ 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.

NOTE METHODOLOGIQUE

Le présent rapport couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010. Il concerne le système français d'inspection du travail c'est à dire un 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.

Ce rapport vise essentiellement à donner les notions et chiffres clés permettant d'effectuer des comparaisons sur plusieurs années. Les activités qui sont décrites concernent celles de tous les agents qui relèvent du système d'inspection du travail, qu'ils soient ou non chargés d'une activité de contrôle.

Comme les années précédentes, il est convenu que le rapport 2010, bien que publié en décembre 2011, est écrit au présent dans la mesure où il rend compte de faits et d'événements se déroulant au cours de cette année 2010.

Le contenu et la présentation du présent rapport 2010 reprennent largement la méthodologie initiée en 2009. Il est néanmoins utile de rappeler que :

- depuis le 1^{er} janvier 2009, la « fusion » des quatre systèmes d'inspection du travail (agriculture, mer, transports et travail) conduit à réaliser un rapport unique en application des conventions OIT n° 81, 129 et 178. Dans la mesure du possible, un éclairage est donné sur la spécificité de certains secteurs d'activité.
- un des objectifs premiers des Direccte, mises en place depuis le 1^{er} janvier 2010, est de donner une vision régionale des sujets économiques et sociaux. En conséquence, le rapport annuel sur l'inspection du travail en France présente les chiffres aux seuls niveaux national et régional.
- L'ensemble des chiffres calculés et utilisés pour les besoins internes du pilotage de l'action des services, comme pour le présent rapport, sont extraits des sources suivantes :
 - données relatives aux effectifs de l'IT⁷ : système d'information Synergie (Dagemo) ;
 - données relatives aux établissements contrôlés : Eurostat-Pôle-emploi-Mutualité sociale agricole-Direction des affaires maritimes-INSEE ;
 - données relatives à l'activité de l'IT⁸ : système SITERE : extraction au 21 avril 2011 ;
 - données relatives aux procédures pénales : SITERE pour les « intentions de PV » présentées dans les indicateurs d'activité (partie VI, chapitre II). L'OSP pour les PV réellement transmis, suivant deux extractions : au 15 février 2011 pour les chiffres clés, puis en septembre 2011 pour l'analyse de la verbalisation (partie VI, chapitre III) ;
 - données relatives aux AT et MP : CNAMTS validées au 28 juillet 2011 ;
 - données relatives aux AT et MP agricoles : caisse centrale MSA.

Le présent rapport est illustré par des photos relatives aux principales activités et priorités 2010 de l'inspection du travail française

⁷ Ces chiffres sont donnés en équivalent temps plein (ETP). Cependant pour l'évaluation du PMDIT, les chiffres présentés dans le rapport concernent les postes budgétaires des organisations « cibles » qui, pour certains postes, peuvent ne pas être encore pourvus au 31 décembre 2010.

⁸ Les chiffres 2008 et 2009 sont ceux déjà publiés au sein des rapports BIT correspondant et n'ont donc pas été actualisés.

CARTE D'IDENTITÉ DE LA FRANCE EN 2010⁹

FRANCE MÉTROPOLITAINE

Géographie	551 500 Km ² ; climat tempéré. 1/4 de la population en zone urbaine ; 1/5 dans l'agglomération parisienne.
Organisation administrative	Capitale : Paris. Organisation de tradition centralisée avec des éléments importants et croissants de décentralisation. 22 régions (+ 4 régions d'outre-mer désormais organisées en régions monodépartementales), 101 départements.
Organisation judiciaire	La justice est rendue par des juridictions civiles, pénales et administratives indépendantes. Les infractions au droit du travail relevées par l'inspection du travail entraînent des poursuites devant les juridictions pénales. Les conflits individuels du travail sont de la compétence d'une juridiction spécialisée, le Conseil de Prud'hommes.
Démographie	65,026 millions d'habitants (INSEE au 1 ^{er} janvier 2011). Moins de 20 ans : 24,6 %. 20 à 59 ans : 54,2 %, 60 ans ou plus : 21,2 %. Âge moyen : 40,1 ans. Natalité : 2,02 enfants/femme.
Population active	28,170 millions d'actifs (projection INSEE en 2010). Agriculture : 2,9 % (INSEE en 2009). Industrie : 14,7 %. Construction : 7 %. Tertiaire : 75 % (dont administrations, enseignement, santé et action sociale : 29,7 %).
Emploi	Taux de chômage : 9,1 % (INSEE en 2009)
Établissements¹⁰	(INSEE MAJ octobre 2010) : 3 649 783 répartis en (en milliers) : 0 salarié : 2 186,1 à 9 : 1 195, 10 à 49 : 222, 50 à 199 : 37, 200 et + : 54
Économie	Agriculture : céréales, plantes fourragères, produits avicoles, bétail, vins. Industries : machines, produits chimiques, automobile, aéronautique, vêtements, produits alimentaires, produits cosmétiques. Tertiaire : finance, banques, assurances, tourisme, commerces, services aux entreprises, services aux particuliers, administrations. Devise : euro, € .
Export-Import	Exportations : industries agroalimentaires, automobile, aéronautique, biens d'équipement, cosmétiques. Importations : énergie (hydrocarbures), biens d'équipement domestique, habillement. Partenaires : Union européenne, Asie, Afrique.
Transports	Rails : 30 000 Km dont 2 000 km de LGV (données RFF 2010). Voies navigables : 6 700 Km (données VNF). 22 ports maritimes, 6 000 navires de commerce, 7 400 navires de pêche. 475 aéroports. Réseau routier de 992 000 Km dont 10 486 Km d'autoroutes.
Syndicalisme	1,5 à 2 millions de personnes sont syndiquées (selon les sources). Les principales centrales syndicales ouvrières sont la CGT, la CFDT, FO, la CFTC, la CFE-CGC. Il existe d'autres centrales syndicales dont l'UNSA, la FSU et SUD. Les règles de la représentativité ont été modifiées profondément par la loi de 2008. Les principales organisations patronales sont le MEDEF, la CGPME, l'UPA et la FNSEA.
Protection sociale	Le système de protection sociale, « la Sécurité sociale », comporte quatre branches : maladie, famille, accident du travail et vieillesse.

⁹ La plupart des chiffres ci-dessous proviennent de l'institut national des statistiques et études économiques (Insee).

¹⁰ Établissements actifs au 31 décembre, activités marchandes hors secteur de l'agriculture.

LES TEXTES DE RÉFÉRENCE POUR LA RÉDACTION DU PRÉSENT RAPPORT

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

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

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

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

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

L'article 20 de la convention n° 81 dispose :

« 1 - L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle.

2 - Ces rapports seront publiés dans un délai raisonnable ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.

3 - Des copies des rapports annuels seront communiqués au Directeur général du Bureau international du travail dans un délai raisonnable après parution, mais en tout cas dans un délai ne dépassant pas trois mois »

L'article 21 de cette même convention dispose :

« Le rapport annuel publié par l'autorité centrale d'inspection portera sur les sujets suivants :

- a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail ;*
 - b) personnel de l'inspection du travail ;*
 - c) statistiques des établissements assujettis au contrôle de l'inspection et nombre des travailleurs occupés dans ces établissements ;*
 - d) statistiques des visites d'inspection ;*
 - e) statistiques des infractions commises et des sanctions imposées ;*
 - f) statistiques des accidents du travail ;*
 - g) statistiques des maladies professionnelles ;*
- ainsi que sur tous autres points se rapportant à ces matières pour autant que ces sujets et ces points relèvent du contrôle de cette autorité centrale ».*

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

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

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

2 - Ces rapports annuels seront publiés dans un délai raisonnable, ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.

3 - Des copies des rapports annuels seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail dans un délai de trois mois après leur publication. »

L'article 27 de cette même convention dispose :

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

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

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

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

d) statistiques des visites d'inspection ;

e) statistiques des infractions commises et des sanctions infligées ;

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

g) statistiques des maladies professionnelles et de leurs causes. »

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SOMMAIRE¹¹

INTRODUCTION	3
LES FAITS SAILLANTS DE L'ANNÉE 2010	5
LES CHIFFRES CLÉS 2008-2010	7
NOTE MÉTHODOLOGIQUE	8
CARTE D'IDENTITÉ DE LA FRANCE	9
LES TEXTES DE RÉFÉRENCES POUR LA RÉDACTION DU PRÉSENT RAPPORT	10
SOMMAIRE	13
 PREMIÈRE PARTIE : LE SYSTÈME D'INSPECTION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL	 15
I - LE SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL	17
II - LES ORGANISMES CONCOURANT, AVEC L'INSPECTION DU TRAVAIL, À L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL	27
 DEUXIÈME PARTIE : L'ORGANISATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	 49
I - ÉVALUATION DU PMDIT ET DE LA « FUSION » PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION	51
II - L'ADMINISTRATION TERRITORIALE	54
III - L'ADMINISTRATION CENTRALE	69
 TROISIÈME PARTIE : LES MISSIONS, PRÉROGATIVES ET OBLIGATIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	 81
I - LES MISSIONS ET PRÉROGATIVES DE CONTRÔLE	85
II - LES MISSIONS DE CONSEIL	104
III - LA CONTRIBUTION À L'AMÉLIORATION DU DROIT DU TRAVAIL	107
IV - LES AUTRES MISSIONS CONFÉES AUX INSPECTEURS DU TRAVAIL	108
V - LA DÉONTOLOGIE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	113
VI - LA PROTECTION DES AGENTS	118

¹¹ Le plan détaillé de chaque partie est consultable en dernière page de chaque partie.

QUATRIÈME PARTIE : LE PERSONNEL ET LES MOYENS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL 127

I	- LA COMPOSITION DU PERSONNEL CHARGÉ DES MISSIONS D'INSPECTION DU TRAVAIL	128
II	- LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS ET LEURS PERSPECTIVES DE CARRIÈRE	136
III	- LE RECRUTEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE DES INSPECTEURS ET CONTRÔLEURS DU TRAVAIL	138
IV	- LES MOYENS MATÉRIELS DE FONCTIONNEMENT	144

CINQUIÈME PARTIE : LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS 159

I	- LES DONNÉES DE CADRAGE	161
II	- LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS SOUMIS AU CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	163

SIXIÈME PARTIE : L'ACTIVITÉ DE L'INSPECTION DU TRAVAIL 169

I	- UNE POLITIQUE DU TRAVAIL STRUCTURÉE	172
II	- LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DU TRAVAIL	190
III	- ANALYSE DE LA VERBALISATION ET DES SUITES PÉNALES À L'ACTIVITÉ DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	221

SEPTIÈME PARTIE : LES MALADIES PROFESSIONNELLES, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET ACCIDENTS DE TRAJET 271

I	- LE RISQUE « ACCIDENT DU TRAVAIL »	273
II	- LE RISQUE « ACCIDENT DE TRAJET »	280
III	- LE RISQUE « MALADIE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE »	283
IV	- FOCUS	292

HUITIÈME PARTIE : LES TEXTES PARUS EN 2010 313

SIGLES UTILISÉS 320

Première partie

**LE SYSTÈME D'INSPECTION
DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL**



Opération de désamiantage -
priorité de contrôle : chantier présentant des risques d'exposition à l'amiante

LE SYSTÈME D'INSPECTION

DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

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

- un système d'inspection de la législation du travail (chapitre I), proprement dit, 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,
 - d'agents à qui leur ministère de tutelle (dans les mines et carrières, les industries électriques et gazières, et les établissements de défense) confie une mission d'inspection du travail ;
- des organismes (chapitre II) qui concourent, avec l'inspection du travail, à l'application de la législation du travail.

I - LE SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL

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

- les agents de l'inspection du travail française doivent veiller à l'application des normes du « travail » qu'elles soient d'origine étatique (Code du travail ainsi que certaines dispositions des Codes de la santé publique, de l'environnement, de la Sécurité sociale, etc.) mais également d'origine conventionnelle, notamment les conventions collectives ;
- le service unique d'inspection du travail est compétent pour l'ensemble des établissements, à l'exception de ceux pour lesquels le Code du travail prévoit une organisation spécifique (cf. ci-après). D'une manière générale, l'inspection du travail n'intervient pas dans le secteur public, sauf exceptions¹². Il existe cependant une inspection hygiène et sécurité dans ce secteur ;
- l'inspection du travail française intervient sur l'ensemble de la relation de travail : conditions de travail, relations individuelles et collectives de travail, conditions d'emploi. Le PMDIT (2006 - 2010) a conforté ce positionnement de l'institution pour tenir compte de l'interdépendance des différentes composantes de la relation de travail : rythme et durée du travail, organisation de la production, dialogue social, modes et niveaux de rémunération, milieu de travail et équipements de travail.

¹² 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.

Point sur la compétence de l'inspection du travail dans le secteur maritime¹³

À compter du 1^{er} janvier 2009, en application du décret (et d'un arrêté) du 30 décembre 2008, l'inspection du travail maritime a fusionné avec les autres services d'inspection du travail. Ses missions et attributions (cf. décret du 7 juin 1999) sont désormais de la compétence des agents de contrôle relevant du ministère chargé du travail. Sous réserve de disposer de pièces justificatives de leurs fonctions, conformément à l'article 5 de la convention OIT n° 178, ils assurent le respect de la législation du travail au profit des personnes employées à bord des navires battant pavillon français.

Le service d'inspection du travail exerçant son activité en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer a reçu compétence pour contrôler les navires immatriculés dans les collectivités d'outre-mer et faisant escale dans un port métropolitain ou un département d'outre-mer.

Par ailleurs certaines missions et compétences spécifiques au secteur maritime sont confiées aux agents de l'inspection du travail. 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 vertu d'un arrêté du 13 décembre 2002 les désignant comme expert et de l'article 46 de la loi du 5 janvier 2006 relative à la sécurité et au développement des transports, codifié à l'article L.5548-2 du Code des transports. L'arrêté du 13 décembre 2002 a été modifié par un arrêté du 24 novembre 2010 (JO 31 décembre 2010), confirmant la possibilité pour l'inspecteur en charge du contrôle de l'État du port d'être assisté, sur sa demande, par un inspecteur ou un contrôleur du travail (Art. 150-1-04 - prérogatives d'inspection).

Le Mémorandum d'entente de Paris (« *Paris Memorandum of Understanding on Port State Control* » ou « *Paris MOU* »), dispositif international sous forme d'entente administrative intergouvernementale, dont la France fait partie, intègre un certain nombre de dispositions issues des conventions internationales du travail telles que les règles applicables en matière d'hygiène, d'habitabilité et, plus récemment, de temps de travail et de repos. Il autorise un contrôle direct par les « *inspecteurs de l'État du port* », relevant des centres de sécurité des navires (CSN), de ces normes sur des navires ne battant pas pavillon français. Pour les agents de l'inspection du travail, cela correspond à l'assistance, en tant que de besoin, de l'inspecteur de l'État du port dans les domaines relevant de sa compétence.

En outre, comme le prévoit l'article L.5548-1 du Code des transports, les agents de l'inspection du travail disposent de compétences particulières dans le cas du contrôle de l'application des règles dites « *de l'État d'accueil* », dès lors qu'elles ont été rendues applicables à des navires battant pavillon étranger (transport de passagers entre les îles et le continent / Règlement 3577/92 et décret 99-195 du 16 mars 1999 et activités de remorquage portuaires / art. 43 de la loi du 5 janvier 2006). 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.

¹³ Sur l'historique de l'IT dans le secteur maritime, cf. *L'inspection du travail en France en 2009* pages 29 à 31.

Les agents de l'inspection du travail exercent leurs compétences dans les sections d'inspection du travail (SIT), au sein des unités territoriales (UT), elles-mêmes composantes des Direccte, sur tout le littoral français métropolitain et en outre-mer au sein des Direccte. Ces SIT, selon le découpage territorial retenu, sont soit à dominante maritime, c'est-à-dire essentiellement en charge de ce secteur, indépendamment de considérations géographiques, soit à composante maritime, à savoir en charge d'autres secteurs d'activité, en plus du maritime. Il convient de noter qu'il existe des sièges d'entreprises d'armement maritime situés hors littoral, notamment en région Île-de-France, pour lesquels les agents des SIT franciliennes sont compétents.

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

Les établissements assujettis aux règles du droit du travail peuvent l'être en fonction de la nature de leur activité ou de leur statut juridique, et à condition qu'ils emploient des salariés¹⁴. Dans le Code du travail, un article (exemples les articles L.1111-1 ou L.2321-1), généralement en tête de livre ou de titre, indique les dispositions applicables aux entreprises et établissements de telles catégories, ou à leurs salariés.

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

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

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

En effet, les fonctionnaires et les contractuels de droit public de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière¹⁵ sont régis, pour leurs conditions d'emploi, par des statuts réglementaires. Les litiges nés de l'application de ces statuts sont de la compétence du juge administratif. Les agents contractuels de droit privé peuvent bénéficier de certaines dispositions du Code du travail sans pour autant relever du contrôle de l'inspection du travail.

Dans le cadre du contrôle des établissements publics, l'inspection du travail

¹⁴ Ou des « travailleurs », terme incluant les stagiaires et, lorsqu'ils sont mentionnés, les travailleurs indépendants.

¹⁵ À titre indicatif, il existe en France trois grandes fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), qui ensemble, emploient 5,27 millions de personnes au 31 décembre 2008 (seuls chiffres disponibles début 2011) hors emplois aidés, soit un salarié sur cinq. Près de la moitié appartient à la fonction publique de l'État (46 %), 34 % à la fonction publique territoriale et 20 % à la fonction publique hospitalière. (source : Direction générale de l'administration et de la fonction publique).

n'a qu'un rôle précisément circonscrit, certains employeurs étant soumis à un contrôle spécifique voire partagé¹⁶ des inspecteurs du travail. En ce qui concerne les établissements publics administratifs (EPA) le Code du travail s'applique à eux lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé (voir par exemple l'article L.2211-1 du Code du travail) mais cette catégorie d'établissements ne relève pas du champ de compétence des services d'inspection du travail pour autant.

Sont en revanche soumis au contrôle de l'inspection du travail, les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail ainsi qu'en ce qui concerne la représentation du personnel et le droit syndical lorsque ces matières sont appliquées dans des conditions de droit commun (cf. par exemple L.2111-1). Les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, sont soumis au contrôle de l'inspection du travail sur les champs de la santé, la sécurité et les conditions de travail. Enfin, les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel sont également soumis, pour leurs personnels comme pour leurs élèves, à certaines dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail, listées à l'article L.4111-3 du Code du travail.

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

L'inspection du travail et « la Poste »

Sur la compétence de l'inspection du travail vis à vis de la Poste, une note de 2006 du ministère chargé du travail indiquait qu'il fallait différer les interventions sur les sujets de santé et de sécurité au travail, du fait des incertitudes juridiques de l'époque.

La loi du 9 février 2010 a modifié le cadre juridique applicable à la Poste en la transformant en société anonyme dont le capital est totalement détenu par des personnes publiques. Cette transformation n'a pas pour conséquence de remettre en cause le caractère de service public national de la Poste, dont le personnel est majoritairement composé de fonctionnaires. Ainsi, au titre de l'année 2010 et pour ces raisons juridiques, les principes d'intervention de l'inspection du travail sont donc restés les mêmes, comme la DGT l'a rappelé aux agents de l'inspection du travail dans le cadre d'une note du 29 juillet 2010. Sur le champ précis de la santé-sécurité au travail, le principe de l'application de la 4^e partie du Code du travail aux personnels de la Poste dépend des adaptations devant être précisées par un décret en Conseil d'État attendu prochainement.

¹⁶ Cf. ci-après 1.2 : l'article L.8112-3 dispose que « Lorsque des dispositions légales le prévoient, les attributions des inspecteurs du travail peuvent être exercées par des fonctionnaires de contrôle assimilés ».

Le caractère industriel et commercial de certaines catégories d'établissements

L'article L.4111-1 du Code du travail vise les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans des conditions de droit privé. Sont donc concernés tous les établissements, à caractère industriel ou commercial, dépendant d'une collectivité publique quelle qu'elle soit (État, région, département, commune) et quelle que soit la dénomination appliquée pour caractériser l'intervention de la collectivité dans leur fonctionnement. Il peut s'agir de sociétés d'économie mixte, d'établissements semi-publics, d'offices, de sociétés d'État et sociétés nationalisées, sous réserve de celles qui sont soumises au contrôle d'autres agents que les inspecteurs du travail.

Dans certains domaines, le caractère industriel et commercial ne peut être contestable. Les sociétés nationales et les entreprises publiques travaillant pour la défense nationale relèvent du droit privé et par conséquent de l'inspecteur du travail de droit commun. En revanche, le caractère commercial du service public peut varier suivant la manière dont est effectuée l'exploitation. Enfin, le caractère industriel et commercial peut être controversé. Dans ce cas, il est fait appel à la jurisprudence administrative et sociale.

Les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux

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

L'inspecteur du travail n'a pas le pouvoir de signifier des mises en demeure ou de dresser procès verbal à l'encontre du directeur de l'établissement en application des articles L.4721-3 et L.4741-6 du Code du travail. Les constatations faites sont consignées sur un registre spécial tenu par l'établissement. La suite donnée aux constatations doit être adressée par le directeur d'établissement au directeur régional dans le délai d'un mois. Si aucun accord n'est possible, le litige est renvoyé au ministre chargé du travail qui saisit alors le ministre chargé de la santé.

En 2010, la fonction publique hospitalière occupait 1 045 042 agents¹⁷.

¹⁷ Source DGAFFP.

Les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel

Les dispositions applicables à ces établissements renvoient (L.4111-3) aux réglementations relatives à la maternité, aux jeunes travailleurs, à l'utilisation des lieux de travail, aux équipements de travail et aux moyens de protection, à certains risques d'exposition et à la prévention des risques liés à la manutention de charges. Le décret n° 91-1162 du 7 novembre 1991 et le décret n° 93-602 du 27 mars 1993 spécifique pour les établissements publics d'enseignement technique agricole déterminent les modalités d'intervention de l'inspecteur du travail qui assure trois types de fonctions :

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

Ce dernier peut intervenir soit de sa propre initiative, soit à la demande du chef d'établissement. Il établit un rapport au chef d'établissement qui doit répondre sous deux mois. Estimant que les suites réservées par le directeur de l'établissement à ses observations ne sont pas suffisantes, l'inspecteur du travail peut en aviser le Directeur. Ce dernier saisit l'autorité académique, la collectivité de rattachement et, le cas échéant, le préfet. À l'instar du contrôle dans les établissements de soins, la constatation d'infractions aux règles d'hygiène et de sécurité n'est pas sanctionnée par procès-verbal (art. L.4741-6).

Les établissements pénitentiaires

Le rôle du service d'inspection pour le contrôle des règles d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués par les détenus à l'intérieur des établissements pénitentiaires ou, à l'extérieur de ceux-ci pour le compte d'une entreprise concessionnaire, est fixé par l'article D.433-7 du Code de procédure pénale¹⁸ : « *Sont applicables aux travaux effectués par les personnes détenues dans les établissements pénitentiaires ou à l'extérieur des établissements pénitentiaires dans les conditions définies au premier alinéa de l'article 723, les mesures d'hygiène et de sécurité prévues par les livres I à V et VII de la quatrième partie du Code du travail et les décrets pris pour son application* ». Le droit d'entrée de l'agent de contrôle est fixé par les articles D.231 et D.232 du même code. La circulaire n° 99-102 du 16 juillet 1999 précise les conditions d'intervention des services.

¹⁸ Décret n° 2010-1635 du 23 décembre 2010.

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

L'organisation de la prévention des risques et de la protection des agents de la fonction publique fait l'objet du décret du 9 mai 1995 (modifiant le décret du 28 mai 1982) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Il vise à une meilleure prise en compte, au sein des administrations et des établissements publics, des notions essentielles de sécurité dans le travail et de prévention des risques professionnels, réduisant par là même les écarts entre les salariés de droit privé et les fonctionnaires¹⁹. Ce texte renforce l'action de contrôle des règles d'hygiène et de sécurité, en accentuant l'indépendance des agents en charge de cette fonction au sein des administrations et en rendant possible, dans certains cas, le recours à l'inspection du travail.

Ainsi, la fonction de contrôle, en hygiène et sécurité, est assurée au 31 décembre 2009 au sein des ministères par 122²⁰ inspecteurs d'hygiène et de sécurité, dont quatre au ministère chargé du travail pour les secteurs travail, santé et solidarité. Afin de respecter l'objectif général d'indépendance et de neutralité, ces fonctionnaires, désignés par leur administration, font l'objet, dans l'exercice de leurs attributions, d'un rattachement fonctionnel au service d'inspection générale du département ministériel concerné. Ils contrôlent les conditions d'application des textes et proposent aux chefs de service toute mesure pour améliorer la prévention mais ils n'ont ni pouvoir de décision ni de sanction.

Cependant, dans certaines circonstances, l'intervention d'agents extérieurs aux administrations et établissements publics concernés, est prévue. Les directeurs des établissements publics de l'État ou de l'autorité territoriale peuvent demander au ministre chargé du travail de leur assurer le concours des agents de l'inspection du travail pour des missions permanentes ou temporaires. Ainsi, ces agents peuvent intervenir dans certaines situations de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité, ou encore, en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le comité d'hygiène et de sécurité. En toute hypothèse, l'intervention de l'inspecteur du travail s'inscrit dans un rôle de conseil et d'expertise, à l'exclusion des pouvoirs de contrainte et de sanction.

En conclusion, en dehors du secteur public, depuis le 1^{er} janvier 2009, le système d'inspection du travail est organisé sous la forme d'un service unique qui dispose d'une large compétence vis à vis des entreprises privées englobant la quasi totalité des secteurs d'activité.

¹⁹ Un accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, signé le 20 novembre 2009, reconnaît dans son préambule « l'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique comme un enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales ». La création des CHSCT dans la fonction publique d'État et territoriale et le rapprochement de leurs prérogatives de celles prévues par le Code du travail vont dans ce sens. Voir à ce sujet les actes du colloque du 16 novembre 2010 qui s'est déroulé à l'INTEFP sur le thème « premières rencontres santé & sécurité au travail dans les fonctions publiques » : www.groupe-alpha.com.

²⁰ Chiffre DGAFP - les chiffres 2010 ne seront disponibles qu'en décembre 2011.

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

Seuls trois secteurs d'activité conservent une mission d'inspection du travail exercée par d'autres départements ministériels :

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

1.2.1. Les Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)

La loi du 13 juillet 2005, fixant les orientations de la politique en matière énergétique a défini les attributions en matière d'inspection du travail, confiées à des ingénieurs ou techniciens, agents du ministère chargé de l'énergie, et précisément désignés à cet effet par les directeurs régionaux de l'environnement, de l'aménagement et du logement. Le décret du 27 février 2009, relatif à l'organisation et aux missions des DREAL²¹, confirme l'échelon régional de ces missions, anciennement exercées par les ingénieurs des DRIRE, dans les établissements suivants :

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

Pour les aménagements hydroélectriques, les attributions en matière d'inspection du travail s'exercent uniquement pour les activités, sur les ouvrages et dans les locaux compris dans la concession. Pour les ouvrages de transport d'électricité, elles s'exercent sur les lignes de haute et très haute tension (50 kV et au-dessus), leurs pylônes de soutien ainsi que les postes de transformation de tension supérieure ou égale à 50 kV. L'ensemble des directions régionales a consacré en 2010 2,9 ETP aux missions d'inspection du travail pour les ouvrages de transport d'électricité.

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

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

²¹ Pour l'Île de France, le directeur régional interdépartemental de l'environnement et de l'énergie.

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

L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN²²) est en charge du contrôle, de la sûreté et de l'inspection du travail dans les centrales nucléaires en application de l'article 57 de la loi TSN²³ et de l'article R.8111-11 du Code du travail.

Article R.8111-11 du Code du travail :

« Dans les centrales de production d'électricité, comprenant une ou plusieurs installations nucléaires de base, au sens du III de l'article 28 de la loi TSN, les missions d'inspection du travail sont exercées par les ingénieurs et techniciens habilités à cet effet par l'Autorité de sûreté nucléaire, parmi les agents en relevant. Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail. »

Article 28-III de la loi TSN :

« Les installations nucléaires de base sont :

- 1° les réacteurs nucléaires ;*
- 2° les installations répondant à des caractéristiques définies par décret en Conseil d'État, de préparation, d'enrichissement, de fabrication, de traitement ou d'entreposage ou de stockage de déchets radioactifs ;*
- 3° les installations contenant des substances radioactives ou fissiles et répondant à des caractéristiques définies par décret en Conseil d'État ;*
- 4° les accélérateurs de particules répondant à des caractéristiques définies par décret en Conseil d'État. »*

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

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

- faire respecter la réglementation du travail, en contrôlant qu'elle est effectivement et correctement appliquée, par tous les moyens mis à sa disposition, mais aussi en accompagnant EDF dans l'appropriation et la déclinaison des prescriptions réglementaires ;
- 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) et de relations professionnelles ;
- identifier et suivre dans la mesure du possible les conflits sociaux dans le cadre de sa mission de conciliation ;
- informer et conseiller les salariés et leurs représentants et les employeurs, participer aux réunions de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;

²² Voir également ci-après chapitre II.2.3.

²³ Loi dite TSN du 13 juin 2006, relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire.

- relever et signaler les déficiences et abus non couverts par la législation du travail observés dans les établissements contrôlés.

Dans l'exercice de leurs missions dans les centrales nucléaires, les inspecteurs du travail de l'ASN (IT ASN) disposent de l'ensemble des moyens de contrôle, de décision et de contrainte des inspecteurs de droit commun. Au 31 décembre 2010, l'ASN dispose pour les missions d'inspection du travail de 13 inspecteurs (5,4 ETP environ) et d'un directeur du travail placé en position fonctionnelle d'animation au niveau central qui assure la coordination du réseau des inspecteurs.

1.2.3. L'inspection du travail dans les établissements de la défense

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

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

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

Elle possède une compétence territoriale nationale. Au 31 décembre 2010, l'inspection du travail dans les armées (ITA) disposait de 12 inspecteurs.

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

À cette même date, le ministère de la défense comptait 240 000 militaires et 72 000 personnels civils.

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

II.1. LES JURIDICTIONS PRUD'HOMALES

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

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

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

Le conseil des prud'hommes est une juridiction civile spécialisée, de première instance, composée d'un nombre égal d'employeurs et de salariés élus directement par les salariés et les employeurs²⁴. En cas de partage des voix entre les conseillers, le conseil se réunit à nouveau sous la présidence d'un magistrat (professionnel) d'instance, juge départiteur : cette nouvelle audience permet de départager les conseillers. Sa saisine est gratuite et ne nécessite pas l'assistance d'un avocat.

Au 31 décembre 2010, les chiffres clés de ces juridictions étaient les suivants²⁵ :

- 217 128 affaires nouvelles (y compris référés), soit - 9,5 % par rapport à 2009, après la forte hausse des années précédentes ;
- 205 626 affaires terminées (dont 45 084 référés), soit + 6,8 % par rapport à 2009 ;
- 214 336 affaires en cours de traitement (soit + 11 500 affaires par rapport à 2009).

Toujours selon la même source, la durée moyenne de traitement des affaires terminées en 2010 s'est établie à 11,1 mois. Elle inclut les affaires au fond (13,7 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 16 238 en 2010 (15 354 en 2009 par rapport à 17 063 en 2008).

²⁴ La dernière élection prud'homale s'est déroulée le 3 décembre 2008. La date limite du prochain renouvellement général des conseils de prud'hommes est fixée au 31 décembre 2015.

²⁵ Source : ministère de la Justice et des Libertés, SG - SDSE.

Les litiges entre armateurs et marins ne relèvent pas des conseils de prudhommes mais du tribunal d'instance statuant en matière prud'homale, après tentative de conciliation menée par le directeur départemental des territoires et de la mer qui, à défaut de conciliation, délivre un permis de citer.

II.2. LES ORGANISMES CONCOURANT, AVEC L'INSPECTION DU TRAVAIL, À LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

II.2.1. *L'inspection des installations classées*

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

Parmi eux, 1 188 établissements dits « Seveso » présentent des risques d'accidents majeurs, 4 400 carrières et 16 700 élevages. Entre 1997 et 2010, suite aux renforcements successifs de la réglementation sur les établissements soumis à la directive européenne « Seveso », le nombre de ces établissements a triplé, passant de 397 établissements en 1997 à 1 188, fin 2010. Les 638 établissements dits « Seveso seuil haut » sont ceux qui présentent le plus de risques.

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

Pour l'essentiel, les décisions individuelles sont prises, sous l'autorité du ministère en charge de l'environnement, par le préfet de département, assisté des services de l'inspection des installations classées. Les inspecteurs, ingénieurs, techniciens, vétérinaires sont des agents de l'État, assermentés, travaillant principalement dans les DREAL et leurs UT, la DRIEE²⁶ ainsi que pour d'autres services. En équivalent temps plein, ils étaient 1 182 fin 2010. Leurs missions sont organisées autour de trois axes :

- l'encadrement réglementaire : instruire les dossiers de demande d'autorisation, proposer aux préfets des prescriptions de fonctionnement de l'exploitation, instruire les dossiers de cessation d'activité ;
- le contrôle des installations classées : visites d'inspection, examen des études

²⁶ Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie d'Île de France.

ou expertises, proposition de sanctions administratives au préfet et de suites pénales au procureur en cas d'infraction ;
- l'information du public.

II.2.2. La Haute autorité de lutte contre les discriminations (HALDE)²⁷

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité est une autorité administrative indépendante créée par la loi du 30 décembre 2004. Ses attributions ont été renforcées par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 relative à l'égalité des chances.

Elle est compétente pour connaître toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie. Elle est, notamment, compétente pour toutes les discriminations rencontrées au cours des différentes phases de la vie professionnelle (accès à l'emploi ou à la formation, affectation, mutation, promotion, rémunération, sanction disciplinaire, licenciement, etc.) et liées à l'origine, au sexe, aux mœurs, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à la situation de famille ou de grossesse, aux caractéristiques génétiques, à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap. Elle s'intéresse aux discriminations rencontrées dans le secteur privé comme dans le secteur public.

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

La Haute autorité a en charge le traitement de réclamations individuelles. Elle peut être saisie, directement et par un simple courrier, par toute personne s'estimant victime d'une discrimination. Elle peut également être saisie par l'intermédiaire d'un parlementaire, ou, avec l'accord de la victime, par toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans se proposant par ses statuts de combattre les discriminations. Elle peut également se saisir d'office de situations portées à sa connaissance. La Haute autorité aide les victimes de discrimination à constituer leur dossier et les informe sur les procédures adaptées à leur cas. La Haute autorité dirige des travaux de recherche. Elle mène également des actions, notamment, de communication et d'information qui visent à promouvoir toute bonne pratique en matière d'égalité des chances et de traitement.

²⁷ La loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 a créé le Défenseur des droits (DDD) qui va réunir quatre entités jusqu'ici distinctes : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Commission nationale de déontologie de la sécurité et la Haute autorité de lutte contre les discriminations.

la HALDE et l'OIT publient (décembre 2010) le quatrième baromètre sur les discriminations au travail réalisé par l'institut CSA : *Perception des discriminations au travail : salariés du privé et agents de la fonction publique*²⁸.

La lutte contre les discriminations dans le monde du travail est perçue comme un enjeu important. par les salariés du privé (96 %) comme par les agents de la fonction publique (97 %).

31 % d'entre eux (public et privé confondu, soit - 4 points baromètre précédent) ont déjà été victimes de discrimination dans le cadre du travail ; si cette proportion n'a pas progressé depuis la vague précédente, elle se maintient à un niveau élevé. Et 28 % (- 1 point) des salariés et agents n'ayant jamais encore été victimes ont le sentiment qu'ils pourraient l'être un jour.

De plus en plus de salariés déclarent avoir été témoins de discriminations (43 %, + 2 points), signe d'une forte sensibilité au sujet. La progression est plus forte dans la fonction publique (42 % des agents ont été témoins soit 5 points de plus qu'en décembre 2009).

Si les salariés du privé continuent à être plus que les agents de la fonction publique confrontés aux discriminations (33 % de victimes parmi les salariés du privé et 25 % parmi les agents du public), l'appartenance à la fonction publique apparaît de moins en moins comme une garantie d'y échapper. Seuls 29 % des agents de la fonction publique estiment qu'ils ont moins de probabilité d'être victimes de discrimination sur leur lieu de travail qu'un salarié du privé. C'est 5 points de moins qu'en décembre 2009 et 10 points de moins qu'en mars 2009.

Face à une situation de discrimination, si 39 % des victimes en parlent à leur hiérarchie et 29 % aux représentants du personnel, une proportion importante garde le silence (34 % des victimes du public et du privé), manifestement par résignation (52 % expliquent qu'en parler n'aurait rien changé). Ce silence progresse en particulier dans la fonction publique (39 % des agents victimes n'ont rien dit, soit une hausse de 8 points par rapport à décembre 2009).

Les solutions : un dispositif de veille préventive comme la mise en place d'enquêtes régulières auprès des salariés sur leurs ressentis en matière de discrimination au travail sur la base du volontariat et de l'anonymat (85 % en moyenne dans les deux populations), et des sanctions pour les entreprises, administrations et services publics qui n'ont pas pris de mesures en faveur de l'égalité salariale femmes/hommes (91 % en moyenne au sein des deux populations).

Pour faire face à une situation de discrimination, les agents (60 %) et les salariés (52 %) considèrent que les représentants du personnel et des syndicats sont les mieux placés pour les soutenir. Ils estiment que des preuves concrètes (90 %) et le fait de savoir que d'autres personnes ont eu gain de cause dans des conditions similaires (83 %) sont deux éléments qui faciliteraient l'engagement d'une procédure pour discrimination auprès de la HALDE.

²⁸ Cf. http://www.halde.fr/spip.php?page=article&id_article=14173

Plus précisément en ce qui concerne les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes, c'est le manque de transparence qui existe sur le sujet qui est jugé comme le principal frein à la réduction des écarts (32 %).

Ces résultats rappellent que la lutte contre les discriminations, action prioritaire de la HALDE et de l'OIT demeure essentielle. La prévention doit être renforcée par la mise en place de procédures tant pour le recrutement que durant le parcours professionnel. L'emploi demeure le motif le plus fréquent de saisine de la HALDE.

II.2.3. L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN)

En dehors de son rôle d'inspection du travail dans les CNPE²⁹, l'autorité de sûreté nucléaire (ASN), autorité administrative indépendante, créée par la loi du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire, assure au nom de l'État, le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection pour protéger les travailleurs, les patients, le public et l'environnement des risques liés aux activités nucléaires dans tous les domaines où sont utilisées des sources de rayonnements ionisants ainsi que lors du transport des matières radioactives. Elle contribue à l'information des citoyens. Le rapport annuel de l'ASN est disponible sur son site www.asn.fr.

- L'action de l'ASN dans le domaine de la radioprotection et de la surveillance des travailleurs

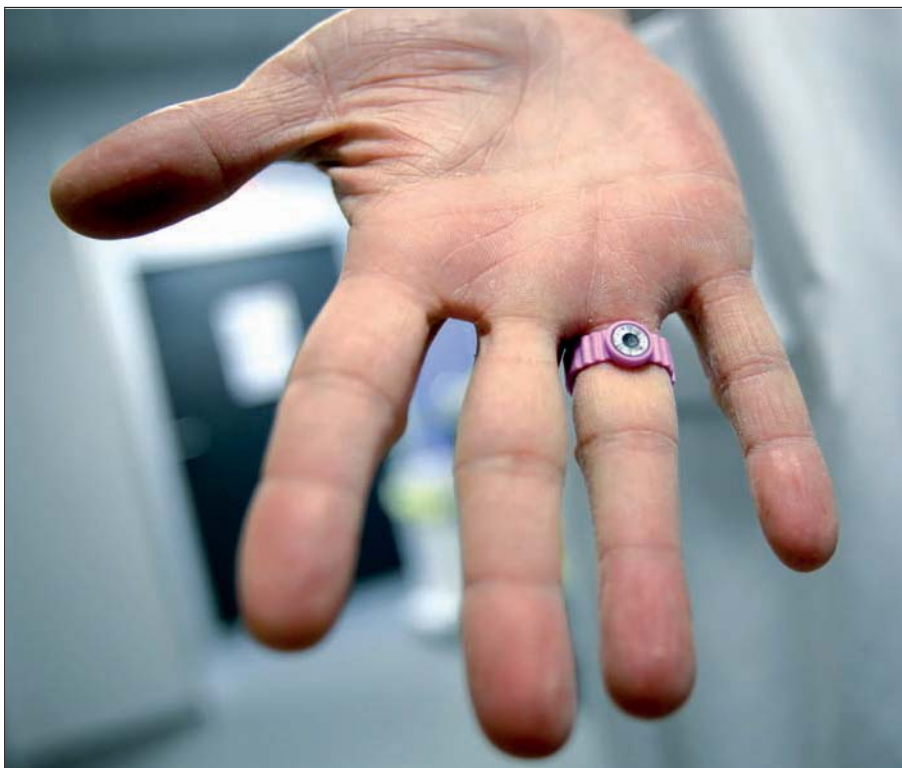
L'ASN, comme d'autres organismes tels que l'inspection du travail, l'inspection des installations classées et l'inspection des dispositifs médicaux, dispose de compétences spécifiques en termes de contrôle de la radioprotection. Les activités impliquant des risques d'exposition aux rayonnements ionisants peuvent être regroupées selon la nomenclature suivante :

- les installations nucléaires de base ;
- le transport de substances radioactives et fissiles à usage civil ;
- les activités nucléaires de proximité ;
- l'élimination des déchets radioactifs ;
- les sites contaminés ;
- les activités générant un renforcement des rayonnements ionisants d'origine naturelle.

La surveillance des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants et leur suivi dosimétrique diffèrent selon le type d'exposition. On distingue :

- l'exposition des travailleurs des activités nucléaires (dont centrales nucléaires) ;
- l'exposition des travailleurs aux rayonnements naturels renforcés ;
- l'exposition des personnels navigants aux rayonnements cosmiques.

²⁹ Voir supra partie I chapitre 1.2.2 et infra partie VI chapitre II-2



Bague dosimétrique - priorité : campagne nationale de contrôle sur les rayonnements ionisants

- L'exposition des travailleurs des activités nucléaires

Le système de surveillance des expositions externes des personnes travaillant dans les installations où sont utilisés les rayonnements ionisants a été mis en place depuis plusieurs décennies. Fondé sur le port obligatoire du dosimètre passif pour les travailleurs susceptibles d'être exposés, il permet de vérifier le respect des limites réglementaires applicables aux travailleurs. Les données enregistrées permettent de connaître la dose d'exposition cumulée sur une période déterminée (mensuelle ou trimestrielle). Elles sont rassemblées dans le système « SISERI³⁰ » géré par l'IRSN (voir encadré ci-après) et font l'objet d'une publication annuelle. SISERI permet en outre de recueillir les données fournies par la « dosimétrie opérationnelle », c'est-à-dire la mesure en temps réel des doses d'exposition externe, ainsi que les résultats dosimétriques d'éventuelles contaminations internes.

Le bilan de la surveillance dosimétrique de l'exposition externe des travailleurs en 2009³¹ montre globalement l'efficacité du système de prévention mis en place dans les établissements où sont utilisées les sources de rayonnements ionisants puisque pour plus de 95 % des effectifs surveillés la dose annuelle est restée

³⁰ Système d'Information de la Surveillance de l'Exposition aux Rayonnements.

³¹ Les données 2010 ne seront connues qu'en fin 2011.

inférieure à 1 millisievert (mSv) (limite de dose efficace annuelle pour le public). Toutefois ces statistiques ne traduisent pas totalement la réalité car il se peut qu'occasionnellement certains travailleurs ne portent pas de dosimètre.

Les tableaux 1, 2 et 3 ci-après, 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 très grande inégalité de la répartition des doses selon les secteurs. Par exemple, le secteur des activités médicales et vétérinaires qui regroupe une part importante des effectifs surveillés (plus de 62 %), ne représente qu'environ 30 % de la dose collective ; en revanche, il comptabilise 8 dépassements de la limite annuelle (sur 14), mais aucun au dessus de 50 mSv. Les dernières statistiques publiées par l'IRSN en septembre 2010 montrent une progression légère des effectifs faisant l'objet d'une surveillance dosimétrique depuis 2005, le cap des 320 000 personnes est presque atteint en 2009. Cette progression est due pour une part importante à l'augmentation des effectifs surveillés dans le domaine des activités médicales et vétérinaires. La dose collective, composée de la somme des doses individuelles, est en régression (environ - 45 %) depuis 1996 alors que les effectifs surveillés ont progressé d'environ 40 %. La démarche d'optimisation mise en place par les exploitants nucléaires au cours des années 1990 explique cette évolution positive.

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

- L'exposition des travailleurs aux rayonnements naturels renforcés

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

L'exposition des travailleurs aux rayonnements naturels renforcés résulte soit de l'ingestion de poussières de matières riches en radionucléides (phosphates, minerais métallifères), soit de l'inhalation de radon, formé par la décroissance de l'uranium (entrepôts mal ventilés, thermes) ou encore de l'exposition externe

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

- L'exposition des personnels navigants aux rayonnements cosmiques

Les personnels navigants de compagnies aériennes ainsi que certains grands voyageurs sont exposés à des doses significatives du fait de l'altitude et de l'intensité des rayonnements cosmiques à haute altitude. Ces doses peuvent dépasser 1 mSv/an. Le système d'observation baptisé SIEVERT³², mis en place par la Direction générale de l'aviation civile, l'IRSN, l'Observatoire de Paris et l'Institut français pour la recherche polaire Paul-Émile Victor permet d'estimer l'exposition du personnel navigant aux rayonnements cosmiques, compte tenu des vols effectués en cours d'année. En 2009, 19 830 personnels navigants avaient leur doses enregistrées dans SISERI. 15% des doses individuelles annuelles sont inférieures à 1 mSv et 85 % des doses comprises entre 1 mSv et 6 mSv.

L'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire IRSN

L'IRSN, créé par la loi du 9 mai 2001 et par le décret du 22 février 2002, est un établissement public industriel et commercial autonome, institué dans le cadre de la réorganisation nationale du contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection afin de rassembler les moyens publics d'expertise et de recherche dans ces domaines. L'IRSN est placé sous la tutelle des ministres chargés respectivement de l'environnement, de la santé, de la recherche, de l'industrie et de la défense.

L'IRSN conduit et met en œuvre des programmes de recherche afin d'asseoir sa capacité d'expertise publique sur les connaissances scientifiques les plus avancées dans les domaines des risques nucléaires et radiologiques, tant à l'échelle nationale qu'internationale. Il est chargé d'une mission d'appui technique aux autorités publiques compétentes en sûreté, radioprotection et sécurité, aussi bien dans la sphère civile que dans celle de la défense. L'IRSN assure également certaines missions de service public, notamment en matière de surveillance de l'environnement et des personnes exposées aux rayonnements ionisants. L'IRSN assure la gestion de bases de données nationales (comptabilité nationale des matières nucléaires, fichier national d'inventaire des sources radioactives, fichier relatif au suivi de l'exposition des travailleurs soumis aux rayonnements ionisants...), ainsi qu'une contribution à l'information du public sur les risques liés aux rayonnements ionisants.

www.irsn.fr

³² www.sievert-system.com

Tableau 1 : bilan de la surveillance dosimétrique de l'exposition externe des travailleurs aux rayonnements ionisants en 2009

Effectif total surveillé	319 091 travailleurs
Effectif surveillé ayant enregistré une dose inférieure au seuil de détection	245 515 travailleurs soit environ 77 %
Effectif surveillé ayant enregistré une dose comprise entre le seuil de détection et 1 mSv	58 946 travailleurs soit environ 18 %
Effectif surveillé ayant enregistré une dose comprise entre 1 mSv et 20 mSv	14 616 travailleurs soit environ 4,6 %
Effectif surveillé ayant dépassé la dose efficace annuelle de 20 mSv	14 dont 2 au-dessus de 50 mSv
Dose collective (somme des doses individuelles)	65,68 homme. Sv
Dose individuelle annuelle moyenne sur l'effectif ayant enregistré une dose non nulle	0,89 mSv

Source : IRSN septembre 2010

Tableau 2 : dosimétrie des travailleurs dans les INB³³, hors secteur lié à la défense (année 2009)

	Nombre de personnes surveillées	Doses collectives (homme. Sv)	Doses > 20 mSv
EDF	19 647	6,70	0
AREVA	13 333	5,89	0
CEA	6 139	0,33	0
IPN Orsay	2 751	0,08	0
Entreprises extérieures	17 743	11,83	1
Autres	706	0,07	0

Source : IRSN septembre 2010

Tableau 3 : dosimétrie des travailleurs dans les activités nucléaires de proximité (année 2009)

	Nombre de personnes surveillées	Doses collectives (homme. Sv)	Doses > 20 mSv
Médecine	140 124	16,56	7
Dentaire	37 367	1,60	1
Vétérinaires	15 589	0,43	0
Industrie	32 769	17,88	5
Recherche	8 759	0,42	0
Divers	15 946	1,24	0

Source : IRSN septembre 2010

³³ Installation Nucléaire de Base : installation soumise, de par sa nature ou en raison de la quantité ou de l'activité des substances radioactives qu'elle contient, à la loi du 13 juin 2006 (dite TSN). Ces installations doivent être autorisées par décret pris après enquête publique et avis de l'ASN. Leurs conception, construction, exploitation (en fonctionnement et à l'arrêt) et démantèlement sont réglementés.

³⁴ Activités nucléaires de proximité : cette catégorie regroupe les nombreux domaines utilisant les rayonnements ionisants, dont la médecine (radiologie, radiothérapie, médecine nucléaire), la biologie humaine, la recherche, l'industrie, mais aussi certaines applications vétérinaires, médico-légales ou destinées à la conservation des denrées alimentaires.

II.2.4. La branche accidents du travail/maladies professionnelles de la Sécurité sociale

La naissance de la Sécurité sociale en 1945 et la loi du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ont créé une situation nouvelle et originale à bien des égards : indemnisation, tarification et prévention sont désormais liées. Dès lors, le domaine de la prévention est couvert par deux législations, l'une mise en œuvre par les services du ministère chargé du travail, l'autre par les organismes de Sécurité sociale. Si l'une et l'autre de ces législations concourent bien au même objectif : préserver la santé et améliorer la sécurité de l'homme au travail, la spécificité du dispositif de la Sécurité sociale tient au rôle prépondérant qu'y jouent les partenaires sociaux. Parce que les questions relatives aux risques professionnels concernent autant les chefs d'entreprise que les salariés, les instances décisionnelles de la branche AT/MP sont composées de façon strictement paritaire. En vigueur depuis l'origine du système pour le niveau national, cette règle vaut désormais (depuis la loi de juillet 2009) également pour le niveau régional.

Au sein de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), c'est la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP) qui fixe les orientations de la politique de prévention de la branche. Elle est assistée par neuf comités techniques nationaux (CTN) qui couvrent l'ensemble des activités économiques (industrie, commerces et services) et sont chargés de définir les priorités de prévention dans leurs secteurs d'activités. Dans les régions, c'est le conseil d'administration de la caisse qui est l'instance décisionnelle, mais sur toutes les affaires relevant du domaine des risques professionnels (prévention et tarification), il doit recueillir l'avis de la commission régionale des accidents du travail et des maladies professionnelles (CRAT-MP). Instituées par la loi de juillet 2007, ces commissions, composées sur le modèle de la CAT-MP nationale, assurent notamment la coordination des comités techniques régionaux (CTR) en impulsant et évaluant les plans d'action visant à promouvoir la prévention des risques professionnels dans les entreprises de la région. La dualité de législations et d'intervenants a vite fait apparaître la nécessité d'une collaboration qui prend plusieurs formes :

- en premier lieu, l'échange systématique d'informations sur les constats effectués dans les établissements visités est prévu par le Code de la Sécurité sociale (article L.422-3). Les observations des services prévention, les résultats des analyses et des mesures ainsi que les renseignements sur les risques inhérents aux entreprises sont transmis au responsable de l'UT compétent et au CHSCT concerné ;
- la coordination des actions, déjà instituée par une circulaire du 6 mai 1965, a permis la mise en place, auprès de chaque Direccte, d'un comité régional de coordination dont le rôle « doit être essentiellement d'assurer une liaison

permanente entre les services de l'inspection du travail, ceux de la direction régionale de la Sécurité sociale et ceux de la caisse régionale intéressés à la prévention ».

Les actions communes sont nombreuses et variées : qu'il s'agisse d'élaborer des guides méthodologiques pour l'évaluation des risques, d'organiser des journées d'information, de mener des campagnes de prélèvements ou même de créer un site internet commun. Ainsi, par exemple, les agents des services prévention des caisses régionales ont-ils contribué, à l'automne 2010, à la campagne de contrôle et d'information sur les risques liés à une exposition à des agents chimiques dangereux, lancée par les pouvoirs publics dans le cadre d'une initiative de l'Union européenne. Au sein de la branche AT-MP, plusieurs instances contribuent à prévenir les risques professionnels, chacune avec ses spécificités et ses moyens d'action particuliers, qui sont décrits ci-dessous.

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

Elle met en œuvre la politique de prévention définie par les partenaires sociaux au sein de la CAT/MP et gère le fonds national de prévention des accidents du travail (FNPAT), dont les dépenses se sont élevées à 350 millions d'euros en 2010.

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

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

Parmi les actions nationales marquantes réalisées en 2010 au titre du PNAC, il faut citer :

- l'organisation d'une action de sensibilisation des responsables de très petites entreprises (TPE) sur le thème des cancers professionnels. Parce que la moitié des chefs d'entreprise méconnaissent et sous-estiment ce risque, les caisses régionales se sont mobilisées, en novembre 2010, pour leur apporter des éléments de compréhension simples et quelques clés pour leur donner envie d'agir. Cette campagne d'information dont le titre était « Le risque de cancers professionnels : l'avez-vous pris en compte dans votre entreprise ? » a été relayée par plus de 70 médias régionaux ;
- l'élaboration d'un référentiel de compétences en santé et sécurité au travail pour les salariés permanents des agences de placement. Validé par l'assurance maladie-risques professionnels et le Prisme (professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi), ce référentiel définit les compétences et savoirs associés nécessaires à chacune des étapes de l'activité de délégation d'un intérimaire (dialoguer avec le client, établir le contrat, informer et former l'intérimaire à partir des éléments du contrat, suivre la mission, établir le bilan de fin de mission, traiter les accidents du travail) ;
- le déploiement auprès de 1 307 établissements de toutes les enseignes de la grande distribution (hypermarchés et supermarchés) de l'action « prévention des TMS aux postes d'encaissement ». Cette action vise à la suppression de la manutention des produits supérieurs à 8 kg au poste d'encaissement, action à laquelle les grandes enseignes ainsi que la fédération du commerce et de la distribution ont adhéré.

Ce Plan national est complété notamment par des plans d'actions régionaux élaborés par les CARSAT, CRAM et CGSS à partir des 50 priorités de prévention définies à l'automne 2008 par les CTN. Par ailleurs, depuis 2007, la branche AT/MP s'est organisée en « champs coordonnés de prévention », lieux privilégiés de conception de l'ingénierie de prévention, dans l'objectif de mutualiser les expériences et moyens des organismes, pour gagner en efficacité et en homogénéité. Cette nouvelle façon de travailler entre la CNAMTS, les caisses régionales et l'INRS a débouché en 2010, sur des résultats concrets, parmi lesquels trois nouveaux guides méthodologiques pour mieux accompagner les entreprises dans leurs actions de prévention des risques psychosociaux, de nouveaux outils pour permettre aux agents des services prévention de porter auprès des entreprises des messages sur la prévention de l'usure professionnelle ainsi que de nouveaux référentiels de compétences qui viennent enrichir l'offre nationale de formation de la branche AT/MP, à destination de nouveaux publics (formateurs et agents de propreté) ou sur de nouveaux thèmes.

L'année 2010 a, par ailleurs, permis au projet portant sur l'expérimentation de dispositifs de traçabilité des expositions professionnelles de connaître de nouvelles avancées. Le 13 janvier 2010, la CAT-MP a donné mandat à cinq CARSAT volontaires de mettre en œuvre l'organisation de la collecte et de l'archivage des données collectives d'exposition mises à leur disposition par les entreprises et de développer des outils de formation et d'information qui faciliteront le déploiement du dispositif. À partir des tests réalisés auprès d'une centaine d'entreprises, le support de saisie des données collectives d'exposition (données d'exposition, effectifs de salariés exposés, mesures de prévention mises en œuvre, etc.) a pu être mis au point et les documents à mettre à disposition des entreprises pour les inciter à s'engager dans la démarche ont été élaborés. Depuis septembre 2010, une seconde phase a été lancée. Elle consiste à élaborer un dispositif de télétransmission des informations via internet et un entrepôt de données. Par ce service en ligne, les entreprises volontaires pourront disposer, en retour, d'informations sur le repérage, l'évaluation et la prévention des CMR dans leur secteur d'activité. L'outil devrait être mis en expérimentation au premier semestre 2011, avec pour objectif de faire participer près de 500 entreprises (soit une centaine par région). Pour cette seconde phase, le concours de partenaires extérieurs a été recherché pour déployer l'action d'accompagnement des caisses régionales.

Enfin, la CNAMTS a préparé en 2010 un partenariat institutionnel avec la caisse nationale du Régime social des indépendants (RSI), qui a été officialisé par la signature d'une convention début 2011. Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, ce partenariat doit permettre à la branche AT/MP d'atteindre davantage de responsables de très petites entreprises (TPE) et au RSI de bénéficier de l'expertise technique des caisses du régime général. L'objectif est de renforcer la cohérence des messages de prévention auprès des TPE, les artisans et les salariés étant exposés aux mêmes risques professionnels.

- Les quatorze caisses d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT), les deux caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) et les quatre caisses générales de Sécurité sociale (CGSS)

Elles sont chargées de développer et coordonner la prévention des risques professionnels dans leur circonscription. Elles aident les entreprises et les branches professionnelles à évaluer leurs risques et les conseillent sur les actions de prévention à mettre en œuvre. À cette fin, 275 ingénieurs conseils, 550 contrôleurs de sécurité et 615 autres personnels exercent des activités de diagnostic des risques, de conseil, d'information et de formation à la sécurité. Les ingénieurs conseils et les contrôleurs de sécurité ont le même droit d'entrée et d'enquête dans les entreprises relevant du régime général que les inspecteurs du travail. Ils disposent du pouvoir (dit d'injonction) de demander à ces entreprises « toute mesure justifiée de prévention ».

Pendant l'année 2010, les CARSAT, CRAM et CGSS se sont fortement mobilisées dans la mise en œuvre du PNAC, puisqu'elles lui ont consacré un tiers de leur temps d'intervention. À côté de la mise en œuvre des sept programmes du PNAC, l'activité 2010 des CARSAT, CRAM et CGSS a porté sur la mise en œuvre des actions inscrites dans les plans d'action régionaux (PAR). Ces 244 actions constituent d'ailleurs, pour 80 % d'entre elles, un prolongement des actions socles définies par le PNAC, en particulier sur les programmes TMS, CMR et BTP.

Par ailleurs, les caisses régionales et générales sont chargées d'appliquer aux entreprises de leur circonscription les règles de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elles disposent de tout un arsenal d'incitations financières à la prévention (contrats de prévention, aides financières simplifiées (AFS), ristournes sur cotisations ou au contraire majorations de cotisations, etc.) qui a été renforcé en 2009 en vue d'une meilleure efficacité. Les AFS, destinées aux entreprises de moins de 50 salariés, ont connu un fort développement en 2010.

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

L'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles (INRS) a pour mission de mieux identifier les risques professionnels et de mettre en évidence les dangers, d'analyser les conséquences de ces risques pour la santé et la sécurité de l'homme au travail, de rechercher comment les combattre et les maîtriser, de faire connaître et enseigner les moyens de leur prévention. Ses activités sont donc diversifiées mais complémentaires : études et recherche, 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 contrôle. La convention cadre 2008-2011 permet d'identifier précisément les expertises confiées par la DGT à cet organisme. Ces expertises portent notamment sur les effets sur la santé de certaines substances chimiques afin d'améliorer la prévention. Le programme de travail 2010, annexé à cette convention, a formalisé le détail des prestations scientifiques et techniques demandées par l'État dans le domaine des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels. Les sollicitations de l'INRS concernent essentiellement le domaine du contrôle des produits chimiques, du contrôle de la qualité des organismes agréés, de l'instruction des dossiers de demande d'agréments et des prestations permanentes d'information, de conseil et d'appui technique envers les entreprises.

Eurogip

Créé par la CNAMTS et l'INRS en 1991, Eurogip a pour mission de coordonner et développer à l'échelon européen les actions de la Sécurité sociale dans le domaine des risques professionnels et d'en analyser les évolutions au niveau communautaire et au sein des pays de l'union européenne. Par ailleurs il coordonne l'activité des quelques 85 ingénieurs des CRAM et de l'INRS qui sont chargés de faire entendre la voix de la prévention des risques professionnels dans les groupes de normalisation européenne et internationale auxquels ils participent.

II.2.5. La Mutualité sociale agricole (MSA)

Le régime de protection sociale des professions agricoles est régi par une institution spécifique, la Mutualité sociale agricole. La caractéristique principale des caisses de MSA (37 caisses locales regroupant plusieurs départements) représentées au niveau national par la caisse centrale de MSA (CCMSA), est d'assurer la couverture des quatre branches de risques que sont : la santé (maladie-maternité-invalidité-décès), la famille, la vieillesse et le risque professionnel (AT/MP) pour les salariés agricoles mais aussi pour les non-salariés³⁵. L'institution MSA procède directement à l'affiliation (déclarations des salariés aux organismes sociaux), à l'appel des cotisations et à leur recouvrement. Le fait d'associer dans une même institution les employeurs et les salariés, dont les délégués cantonaux et les administrateurs sont renouvelés lors d'élections régulières (dans des collèges différents³⁶), imprime un caractère et un rythme particuliers dans la gestion de cet organisme qui œuvre sous la double tutelle du ministère chargé de l'agriculture et de celui en charge de la Sécurité sociale³⁷.

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

La CCMSA coordonne l'action des caisses de mutualité sociale agricole qui ont la responsabilité de mettre en œuvre des actions de prévention au niveau de leurs territoires respectifs, en cohérence avec l'action des services de santé au travail. Pour ce faire, elle élabore et pilote le plan pluriannuel de santé et sécurité au travail des actifs agricoles et établit et exploite les statistiques nationales

³⁵ Pour les risque maladie (AMEXA) et risque professionnel (ATEXA) des non-salariés agricoles, la MSA n'a pas l'exclusivité de la gestion du risque, elle le partage avec d'autres assureurs mais elle est une « caisse pivot ».

³⁶ Trois collèges : celui des exploitants agricole, celui des salariés et celui des employeurs de main-d'œuvre.

³⁷ Innovation de la loi de financement de la Sécurité sociale de 2009.

d'accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle assure la gestion des fonds nationaux de prévention des salariés et des non-salariés. Elle est assistée par cinq comités nationaux compétents pour les différents secteurs d'activités agricoles et composés paritairement de représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés agricoles, avec la participation, à titre consultatif, de représentants du ministère chargé de l'agriculture et de la CCMSA. Ces comités techniques nationaux sont consultés sur ce plan pluriannuel et sur toutes les questions relatives à la mise en œuvre de la prévention dans les secteurs professionnels relevant de leur compétence. Afin d'ancrer la démarche de pluridisciplinarité au sein des caisses, elle a choisi de rapprocher les services de santé au travail des services de prévention en créant une seule entité appelée « service de santé et sécurité au travail », dans une logique de guichet unique pour l'utilisateur. La CCMSA s'assure également d'une politique de formation initiale et continue des médecins du travail et des préventeurs par l'organisation de sessions de formation et mise en réseau d'outils par l'institut national de la médecine agricole à Tours.

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

II.2.6. Le Centre du machinisme agricole, du génie rural, des eaux et des forêts (Cemagref)

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

Au titre de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, les priorités de l'action publique du ministère en charge de l'agriculture visent à réduire les risques professionnels et faire diminuer la fréquence et la gravité des accidents en tenant compte également de l'évolution socio-économique et de l'environnement humain dans lequel sont mis en œuvre les agroéquipements et en exerçant une veille sur les évolutions susceptibles d'exposer les opérateurs à de nouveaux risques. Ainsi, afin d'améliorer la santé et la sécurité des opérateurs agricoles, le Cemagref développe notamment des travaux d'expertise sur :

- l'analyse des risques et la prévention des opérateurs ;
- la conformité des agroéquipements vis-à-vis des exigences des directives en place ;

- le contrôle-commande de la mobilité ;
- la connaissance des modes d'exposition et la réduction de l'exposition des opérateurs aux pesticides, et autres agents chimiques ;
- les évolutions ergonomiques des agroéquipements ;
- la modélisation et l'optimisation des mécanismes d'interactions homme-machine.

II.2.7. L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP)³⁸

L'OPPBTP est l'organisme de prévention de la branche professionnelle du bâtiment et des travaux publics en France. Il participe à la veille en matière de risques professionnels, conduit les études relatives aux conditions de travail et analyse les causes de risques professionnels. Il suscite les initiatives des professionnels de la branche du bâtiment et des travaux publics ainsi que de toutes les personnes qui interviennent dans le processus de construction pour une meilleure prise en compte de la sécurité dans les procédés de fabrication. Il propose également aux pouvoirs publics toutes mesures résultant du retour d'expérience organisé par la profession. Il exerce des actions d'information et de conseil en matière de prévention, contribue à la formation à la sécurité et participe aux travaux menés dans le cadre de l'Union Européenne dans son champ de compétence. L'OPPBTP compte 300 collaborateurs, principalement ingénieurs et techniciens du BTP, répartis dans toute la France et organisés dans onze régions qui permettent une action au plus près du terrain.

- **Campagne de communication TMS.** En 2010, l'OPPBTP, en association avec les services de santé au travail du BTP, lance une campagne nationale de sensibilisation pour informer les professionnels du danger et des coûts des troubles musculo-squelettiques. L'organisme s'inscrit ainsi dans la continuité des campagnes organisées par les pouvoirs publics en soulignant spécifiquement les risques liés au secteur du BTP.
- **Campagne « 100 minutes pour la vie » en direction des apprentis.** Fin 2010, l'OPPBTP organise, en collaboration avec le CCCA-BTP³⁹, Pro BTP⁴⁰ et le SIST-BTP⁴¹, l'événement « 100 minutes pour la vie » dans les CFA. Cette campagne concerne les apprentis de 1^{re} année et présente de manière ludique les grandes notions de prévention nécessaires dans leur futur métier. Positionnée en début de cursus, elle leur permet d'aborder sous le thème de la prévention leurs deux années d'apprentissage. Les CFA participants sont au nombre de 92, ce qui représente 25 000 apprentis sensibilisés aux chutes de hauteur, risques routiers, addictions et TMS.

³⁸ <http://www.oppbtp.fr/>

³⁹ CCCA-BTP : Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics.

⁴⁰ Pro BTP : Groupe de protection sociale des professions du bâtiment et des travaux publics.

⁴¹ SIST-BTP : Services interentreprises de santé au travail.

- **Refonte du catalogue formation.** En répondant aux besoins des entreprises et en s'adaptant à leurs contraintes, le catalogue Vision présente l'offre des stages de formation de l'OPPBTP entièrement renouvelée. L'Organisme propose des solutions adaptées à chaque entreprise leur permettant de développer les compétences de leur encadrement et de leurs salariés et de se conformer aux exigences réglementaires. Il s'agit de développer la culture formation dans l'entreprise, prévenir et maîtriser les risques et enfin former des compagnons capable de devenir de véritables « relais prévention ».
- **Opération «document unique» à destination des PME.** L'OPPBTP a élaboré, en partenariat avec la Capeb⁴², la FFB⁴³, la CNATP⁴⁴ et avec le soutien de l'association Santé et sécurité dans l'artisanat du bâtiment (IRIS-ST), une approche attrayante et pragmatique du document unique. Le but est d'accompagner rapidement les entreprises artisanales dans la rédaction ou la mise à jour de ce document obligatoire depuis 2002. Fin novembre 2010, quelques 1 200 entreprises avaient déjà participé à cette action et réalisé leur document unique. De nombreuses initiatives dans les régions ont permis de programmer des réunions rassemblant à chaque fois près d'une dizaine de dirigeants ou de responsables. La promotion de cette action prendra, en 2011, une dimension plus importante et sera entre autre soutenue par un film réalisé à base de témoignages de chefs d'entreprise ayant déjà suivi la démarche.
- **Actions auprès des CHSCT.** L'OPPBTP forme des formateurs de CHSCT et intervient sur des sujets de prévention notamment à la demande des organisations syndicales.

II.2.8. Les institutions chargées de la santé et de la sécurité des gens de mer

Les centres de sécurité des navires (CSN)

Quinze centres de sécurité des navires (CSN) sont répartis, de Dunkerque à Marseille, au long du littoral et traitent de l'ensemble des questions de sécurité des navires. Pour naviguer dans les règles, les navires professionnels reçoivent la visite des inspecteurs de la sécurité des navires qui vérifient la conformité de ceux-ci aux règlements en vigueur⁴⁵, dans divers domaines tels que la construction, la stabilité, la lutte contre l'incendie, les installations de sauvetage, de radiocommunications, la sécurité de la navigation, la sécurité du chargement, le transport des marchandises dangereuses ou l'habitabilité. À l'issue de la visite, ils rédigent un procès-verbal de visite et délivrent les titres de sécurité du navire.

⁴² Capeb : Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment.

⁴³ FFB : Fédération française du bâtiment.

⁴⁴ CNATP : Chambre nationale des artisans des travaux publics et des paysagistes.

⁴⁵ 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.

Le service de santé des gens de mer (SSGM)

Le SSGM est composé de 28 médecins et de 26 infirmiers formant des binômes répartis le long du littoral et dans les départements d'outre-mer pour y assurer les missions de proximité du service dans une cinquantaine de points de consultations. Ses missions, outre le fait qu'il assure pour les marins, en application de l'article L.5545-13 du Code des transports, les missions de service de santé au travail, s'inscrivent dans la mise en application des directives internationales relatives à la sécurité maritime. Il est ainsi chargé :

- d'une mission générale de prévention médicale en milieu maritime et d'abord de la détermination et du contrôle de l'aptitude physique à la navigation et à la fonction à bord des marins professionnels, de manière à écarter les marins dont l'état de santé est susceptible de compromettre leur propre sécurité ou celle des autres membres de l'équipage ou des éventuels passagers ;
- d'une mission d'hygiène du travail à bord, en effectuant des visites de contrôle des conditions de travail et de vie à bord, de l'hygiène générale des navires et de la maintenance des installations médicales et des pharmacies embarquées ;
- d'une mission de formation sanitaire des marins et d'enseignement des matières médicales dans les établissements d'enseignement maritime, qui prend en compte la récente application des conventions internationales ;
- d'une mission d'assistance médicale en mer : bien que cette mission ne soit pas spécifiquement mise en œuvre par le service de santé des gens de mer, il y est étroitement associé par le centre de consultations médicales maritimes de Toulouse, organisme national officiellement chargé de cette mission ;
- d'une mission d'information et d'aide aux armateurs pour tout ce qui concerne l'hygiène et la mise en application de la médecine de prévention au travail.

L'institut maritime de prévention (IMP)

L'IMP est une association basée à Lorient, dont le conseil d'administration est, entre autres, composé de représentants de l'administration chargée de la mer, d'organisations syndicales et patronales, ainsi que de l'établissement national des invalides de la marine (ENIM). Ses missions consistent, par le biais d'interventions sur le terrain et au contact des acteurs du monde maritime, en la prévention des risques professionnels maritimes et l'amélioration des conditions de vie et de travail des gens de mer (hygiène, sécurité du travail, ergonomie), dans les secteurs d'activité de la pêche, des transports (passagers et fret), des activités portuaires (dragage, remorquage, lamanage, pilotage), des activités offshore et des cultures marines. Outre une activité de formation auprès des professionnels du secteur maritime, l'IMP élabore et diffuse des brochures d'information (sur les vêtements de travail à flottabilité intégrée, bottes et gants de protection, etc.) et des guides méthodologiques (arbre des causes, analyse des situations de travail, etc.) au travers de son site internet (www.imp-lorient.fr).

Les unités littorales des affaires maritimes (ULAM)

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

II.2.9. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

Créée par la loi de 1973, l'ANACT (79 salariés) est un établissement public administratif placé sous la tutelle du ministère chargé du travail qu'elle conseille dans la mise en œuvre des politiques d'amélioration des conditions de travail. Son conseil d'administration tripartite (organisations syndicales d'employeurs, organisations syndicales de salariés, représentants de l'État) est présidé par un chef d'entreprise. Avec un réseau d'associations régionales (ARACT), l'ANACT contribue à l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises et les organisations auprès de trois cibles principales :

- les dirigeants et salariés d'entreprises, en particulier les TPE, PME ;
- les représentants des salariés dans les entreprises, 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.

L'ANACT est subventionnée à 85 % par le ministère chargé du travail (12,5 M€) ; elle perçoit des financements européens, et réalise quelques prestations d'interventions et de formation facturées. Son budget 2010 s'élève à 16,9 M€.

Elle conduit des actions de promotion de la santé au travail, accompagne les mutations du travail, les changements techniques et organisationnels, analyse les liens entre travail, compétences, développement des personnes tout au long de la vie, prend en compte la gestion des âges, des sexes et de la pluralité des populations au travail, le management des conditions de travail et la performance socio-économique des entreprises. L'ANACT gère le Fonds pour l'amélioration

des conditions de travail (FACT). Cette aide financière est versée sous forme de subventions publiques, aux entreprises et branches professionnelles concevant et mettant en œuvre des mesures d'amélioration des conditions de travail et contribuant à une meilleure prévention des risques professionnels. L'ANACT instruit, conventionne et suit le déroulement de l'action. L'aide du FACT est accordée aux projets prenant en compte les facteurs techniques, organisationnels et humains des conditions de travail.

Les ARACT, associations de droit privé loi de 1901 (209 salariés) sont administrées par un conseil d'administration paritaire composé de représentants d'employeurs et de salariés. Elles interviennent auprès des TPE et PME sur tous les aspects des conditions de travail, réalisent des diagnostics courts et animent des actions collectives interorganismes. Les ARACT sont financées à plus de 55 % par les services de l'État en charge du travail, de l'emploi et de la formation, via l'ANACT à hauteur de 25 % et les Direccte à hauteur de 31 %, le reste de leur financement provient de conseils régionaux, généraux, du Fonds social européen et de prestations facturées.

II.2.10. L'Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES)

L'Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) a été officiellement créée le 1^{er} juillet 2010⁴⁶. Cette création résulte de la fusion de l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments (Afssa) et de l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset). L'Anses reprend les missions et les moyens de chacune de ces deux agences : ce projet permet au gouvernement français de disposer d'une expertise globale des risques sanitaires qu'ils soient liés aux milieux de vie et de travail, à des produits (qu'il s'agisse de pesticides ou de produits chimiques) ou à l'alimentation. Il vise aussi à rationaliser la mobilisation de l'expertise, souvent peu nombreuse dans ces domaines : l'agence ainsi créée est la plus grande agence de sécurité sanitaire en Europe. L'Anses a pour mission principale de réaliser et de fournir aux autorités compétentes l'expertise scientifique indépendante et pluridisciplinaire, ainsi que l'appui scientifique et technique, nécessaires à l'élaboration des politiques de protection de la santé, liées à des expositions environnementales, professionnelles ou alimentaires, et à la mise en œuvre des mesures de gestion des risques dans ses domaines de compétence.

L'Anses est placée sous la tutelle des ministres chargés respectivement de l'agriculture, de la consommation, de l'environnement, de la santé et du travail. La composition de son conseil d'administration (partenaires sociaux, ONG, associations notamment de protection de l'environnement et de défense des consommateurs, organisations professionnelles, élus et personnalités qualifiées) témoigne de la volonté des pouvoirs publics d'impliquer l'ensemble de la société civile dans la gouvernance de cette nouvelle agence.

⁴⁶ Ordonnance n° 2010-18 du 7 janvier 2010 et décret n° 2010-719 du 28 juin 2010 relatifs à l'Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail.

Sommaire détaillé de la première partie

LE SYSTÈME D'INSPECTION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL 15

I	- LE SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL	17
I.1.	Assujettissement au système d'inspection du travail	19
I.2.	Les agents chargés d'une mission d'inspection du travail par leur ministère de tutelle	24
I.2.1.	<i>Les directions régionales de l'environnement de l'aménagement et du logement (DREAL)</i>	24
I.2.2.	<i>L'inspection du travail des centrales nucléaires de production d'électricité (CNPE)</i>	25
I.2.3.	<i>L'inspection du travail dans les établissements de la défense</i>	26
II	- LES ORGANISMES CONCOURANT, AVEC L'INSPECTION DU TRAVAIL, À L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL	27
II.1.	Les juridictions prud'homales	27
II.2.	Les organismes concourant, avec l'inspection du travail, à la prévention des risques professionnels	28
II.2.1.	<i>L'inspection des installations classées</i>	28
II.2.2.	<i>La Haute autorité de lutte contre les discriminations (HALDE)</i>	29
II.2.3.	<i>L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN)</i>	31
II.2.4.	<i>La branche accidents du travail/maladies professionnelles de la Sécurité sociale</i>	36
II.2.5.	<i>La Mutualité sociale agricole (MSA)</i>	41
II.2.6.	<i>Le Centre du machinisme agricole, du génie rural, des eaux et des forêts (CEMAGREF)</i>	42
II.2.7.	<i>L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP)</i>	43
II.2.8.	<i>Les institutions chargées de la santé et de la sécurité des gens de mer</i>	44
II.2.9.	<i>L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)</i>	46
II.2.10.	<i>L'Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES)</i>	47

Deuxième partie
**L'ORGANISATION
DE L'INSPECTION DU TRAVAIL**



Priorité : contrôle de la durée du travail dans les transports routiers

L'ORGANISATION

DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'année 2010, en termes d'organisation, a vu la dernière année de mise en œuvre du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT) dans les services déconcentrés. L'évaluation de ce plan et de la « fusion » des services d'inspection du travail permet de dessiner les premières problématiques d'avenir (chapitre I).

L'administration territoriale (chapitre II), quant à elle, est essentiellement marquée en 2010 par la nouvelle organisation régionale des services déconcentrés, caractérisée par la création des Direccte et, outre-mer, des Dieccte.

Enfin, l'organisation de l'administration centrale (chapitre III) a évolué à travers la création de la Délégation générale au pilotage des Direccte (DGP), le rattachement en novembre de la DGEFP (l'emploi) au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé et la réorganisation de la Dagemo.

I - ÉVALUATION DU PMDIT ET DE LA « FUSION » PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

L'évolution de l'inspection du travail française dans les trois prochaines années, pour partie inscrite dans la révision générale des politiques publiques, doit être envisagée dans le prolongement des deux réformes majeures intervenues depuis 2006 avec le plan de modernisation et de développement de l'inspection et la fusion des services. Le PMDIT, officialisé au printemps 2006 par une conférence de presse ministérielle puis par une communication en Conseil des Ministres, trouve son origine dans la volonté de concevoir et promouvoir une politique du travail, visant l'effectivité du droit par une double action sur la qualité de l'élaboration de la norme et sur l'efficacité des actions contribuant à l'application du droit, et en premier lieu, le contrôle.

Conçu au terme d'une vingtaine de mois d'études et de concertation tant avec les agents et leurs représentants qu'auprès des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, il a pour ambition, sur la période 2006-2010, de doter

l'inspection du travail française d'une organisation et de moyens en rapport avec les enjeux de la politique du travail et conformes aux principes définis tant par le BIT que par le CHRIT au niveau européen. Le PMDIT est le plus souvent présenté autour des objectifs principaux suivants : pilotage et programmation, appui et soutien, mise à niveau des effectifs et évolution des organisations territoriales.

Évaluation du PMDIT (2006-2010) et de la « fusion » des services

L'évaluation de la mise en œuvre du PMDIT et de la fusion permet de souligner d'incontestables acquis du plan :

- réalisation budgétaire des objectifs de renforcement des effectifs de contrôle (+ 700) sur la période 2007/2010 ;
- structuration d'une ligne hiérarchique bien identifiée, avec la création, en 2006, de la DGT, autorité centrale et la définition progressive de principes de management, ordonnés dans une note du 12 mars 2010 adressée aux Direccte ;
- dialogue de gestion structuré et professionnalisé, intégrant l'activité de l'inspection dans le cadre plus vaste de la mise en œuvre de la politique du travail ;
- compte-rendu d'activité crédibilisé par l'utilisation quasi généralisée du système d'information Sitère et, surtout, lisible dans l'articulation entre les priorités nationales, l'initiative des agents, la réponse aux aléas et sollicitations ;
- affirmation d'une politique d'appui technique et méthodologique, tant au niveau national avec la conception de guides, de fiches, d'instructions, qu'au niveau local avec le renforcement des équipes pluridisciplinaires et fonctions ressources méthodes ;
- organisation d'une fonction de soutien systématique aux agents, qu'ils soient l'objet d'incivilité, d'outrages ou d'obstacles à fonctions ou qu'ils aient à bénéficier de la protection fonctionnelle et d'un soutien adapté dans le cadre de la responsabilité des fonctionnaires.

La « fusion » des services d'inspection du travail, juridiquement consacrée par les décrets du 30 décembre 2008, est l'aboutissement d'un long processus esquissé en avril 1975 par la fusion statutaire des corps d'inspecteurs. Inscrite dans la révision générale des politiques publiques (CMPP de décembre 2007), elle se conjugue avec le PMDIT, conforte la ligne hiérarchique unique sous l'autorité de la DGT et contribue à l'évolution de l'organisation territoriale de l'inspection. L'enjeu majeur est de maintenir, pour le moins, le niveau de service rendu dans les secteurs de l'agriculture, de la mer et des transports, tout en tirant profit de la réforme en termes d'accessibilité du service, de lisibilité et de richesse de l'action, d'harmonisation et d'homogénéisation des pratiques dans le respect des spécificités de l'organisation économique et des risques de chaque secteur. Des protocoles d'accord conclus entre le ministère du Travail et chacun des ministères concernés donnent un cadre à l'action. Les certitudes qui peuvent être

avancées quant à la réussite de la fusion dans ses aspects formels et juridiques ne doivent pas altérer la vigilance plus que jamais nécessaire pour que l'ensemble des objectifs de la réforme soient atteints (quantité et qualité des contrôles dans chaque secteur, présence auprès des organisations professionnelles notamment dans l'appui au dialogue social, liens avec les administrations centrales et déconcentrées intervenant dans chacun des secteurs, etc.).

L'évaluation des mises en œuvre régionales du PMDIT, réalisée également au début de 2011, est toute aussi importante que celle faite au niveau national. En effet, un des principaux moyens pour répondre aux ambitions du plan de modernisation est lié à l'augmentation considérable des effectifs d'agents de contrôle. La DGT, ayant fait le choix, cohérent avec le principe défini par le plan, de ne pas imposer un schéma national d'organisation des services, les organisations proposées ont tenté de répondre au mieux à la complexité et l'hétérogénéité de l'environnement en tenant compte du tissu économique territorial. Pour conserver la logique du présent rapport, il a été décidé que les questions d'organisation des sections d'inspection⁴⁷, d'évolution des effectifs d'agents de contrôle⁴⁸, d'activités de contrôle⁴⁹ et d'appui-soutien aux agents⁵⁰ seraient traitées dans chacune des parties qui sont consacrées à ces thèmes en pointant chaque fois l'apport des plans régionaux sur ces questions.

Perspectives d'évolution

Dans ce contexte, diverses mesures inscrites dans la RGPP 2 nécessitent de poursuivre l'évaluation des réformes engagées et d'aménager simultanément, avec les agents et leurs représentants, le prolongement de ces réformes au cours des années 2011/2013. Ce projet de continuité, voire d'inflexion, ne sera efficient que si des évolutions significatives peuvent être assurées dans la réalisation de deux conditions de réussite incontournables :

- le système d'information Sitere⁵¹ constitue la condition majeure de la réussite de toutes les évolutions souhaitées pour l'inspection du travail. Le ministère a engagé en 2009 une réflexion sur la refonte globale du système. Il en résulte six orientations principales : mutualiser l'information sur les entreprises, outiller le contrôle en entreprise, recentrer le rendu-compte et rationaliser la gestion des procédures, dématérialiser les déclarations à la charge des entreprises, mettre en service un métamoteur de recherche, intégrer dans l'outil les préoccupations liées au management ;
- la mobilisation de l'encadrement au niveau local (responsables d'UT et de sections d'IT) dans un management de proximité conjuguant disponibilité, écoute, analyse, expression de choix d'action, évaluation qualitative et quantitative. Quatre axes d'évolution sont identifiés. Ils concernent :

⁴⁷ Partie II, chapitre II

⁴⁸ Partie IV, chapitre I

⁴⁹ Partie VI, chapitre II

⁵⁰ Partie II, chapitre II et III

⁵¹ Voir ci-après : quatrième partie, IV-4

- les pratiques professionnelles, avec le souci de répondre au besoin de sécurité juridique des acteurs et à l'attente des agents en dépassant la notion d'appui méthodologique thématique, actuellement très développé, par la recherche d'une maîtrise globale de l'activité, dans un contexte où l'évolution du nombre de fonctionnaires et la préservation du potentiel de contrôle (effectifs post PMDIT) interrogeront le niveau des moyens consacrés aux fonctions adossées (renseignements, analyses et études, appui) et supports (secrétariat, documentation, etc.) ;
- l'accès au droit, qui justifie un service de qualité aux usagers et qui intègre, pour partie, la notion de conseil aux employeurs et aux salariés que l'OIT place au rang de mission fondamentale de l'inspection du travail. Seront notamment revisitées les organisations permettant d'améliorer le renseignement téléphonique aux usagers ;
- l'organisation territoriale des sections en recherchant, sans négliger l'évolution défavorable du ratio agents de contrôle/agents de secrétariat, la difficile conciliation des principes d'intervention généraliste et territoriale, l'appréhension des enjeux spécifiques à des types de risques complexes, à des secteurs d'activité, à la structure des grandes entreprises, à l'organisation de la production conjuguant développement de l'emploi dans les PME voire les TPE ou microentreprises, l'accroissement de la dépendance économique à des grands groupes et l'internationalisation des chaînes de production et des mouvements de main d'œuvre ;
- les moyens de conviction et de coercition à la disposition des agents de contrôle pour une meilleure application du droit, l'outil privilégié par le Code du travail (...*Ils sont chargés de constater les infractions...*) étant aujourd'hui plus que minoritaire dans la pratique, sans préjudice des questions qu'il pose en terme d'efficacité.

II - L'ADMINISTRATION TERRITORIALE

Les développements qui suivent sont consacrés à l'organisation territoriale de l'inspection du travail. Cette organisation a été, en 2010, essentiellement marquée par la création en métropole, des Direccte⁵² (chapitre II-1.) et, outre-mer, des Dieccte⁵³ (chapitre II-3.), ces dernières n'étant réellement effective que depuis le 1er janvier 2011. Conséquence de cette création en métropole, le niveau départemental (chapitre II-2.), qui subsiste notamment pour les missions et pouvoirs exercés par les préfets de département sur le champ du travail, n'a plus d'existence juridique propre pour l'exercice des missions d'inspection de la législation du travail.

⁵² Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. La création des Direccte a été initiée dès la fin de l'année 2007 : elle fait l'objet d'une phase de préfiguration : Cf. « l'inspection du travail en France en 2009 » page 89.

⁵³ Directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Ainsi, au titre de 2010, le cadre institutionnel de l'inspection du travail est donc défini comme suit : l'inspection du travail puise sa légitimité dans la garantie d'indépendance⁵⁴ reconnue par la norme internationale et son efficacité dans l'assise territoriale dévolue aux services régionaux.

En effet, les décrets des 10 novembre 2009 (Direccte) et 17 décembre 2010 (Dieccte) précisent les missions du niveau régional ainsi que des échelons opérationnels que sont les unités territoriales et les sections d'inspection du travail. Les 22 Direccte, les 5 Dieccte et le service de Saint-Pierre-et-Miquelon, constituent les services déconcentrés. Les agents de contrôle ainsi que les chefs de pôle et les directeurs adjoints sur le champ du travail consacrent la quasi-totalité de leur temps à s'assurer de l'application de la législation du travail. Les directeurs régionaux et les responsables des unités territoriales, qui participent à la mission d'inspection du travail, ont également d'autres attributions dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, sous la responsabilité des préfets. Enfin, certains directeurs adjoints du travail, inspecteurs, contrôleurs affectés hors section, ainsi que certains agents administratifs effectuent des tâches d'inspection du travail, de manière permanente ou occasionnelle.

Les actions d'inspection de la législation du travail au sens des conventions OIT n° 81, 129 et 178 s'inscrivent donc dans une organisation administrative caractérisée par l'existence d'une autorité centrale - depuis le décret du 22 août 2006, la Direction Générale du Travail - et par des échelons régionaux qui échappent, en la matière, aux pouvoirs du préfet, conformément aux dispositions du décret du 29 avril 2004⁵⁵.

II.1. EN MÉTROPOLÉ, LES DIRECTIONS RÉGIONALES DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI (DIRECCTE)

En métropole, l'administration territoriale à laquelle les services d'inspection du travail sont rattachés prend la forme des Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) créées par un décret du 10 novembre 2009⁵⁶ et dont l'organisation effective a été finalisée au cours de 2010. La naissance de cette nouvelle structure régionale avait été préfigurée dans cinq régions au cours de 2009⁵⁷. Nommés au début de 2010, les 22 directeurs régionaux (3 femmes et 19 hommes) sont issus des

⁵⁴ L'article 6 de la convention n° 81 stipule que le « personnel de l'inspection du travail sera composée de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure induite ». Voir parallèlement article 8 de la convention n° 129 (secteur agricole) et 5 de la convention n° 178 (gens de mer).

⁵⁵ 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'Etat dans les départements et les régions.

⁵⁶ Le décret du 24 juin 2010 organise les missions de l'Etat dans les départements et la région Ile de France.

⁵⁷ Cf. sur la préfiguration des Direccte, « L'inspection du travail en France en 2009 » page 89.

quatre réseaux préexistants (1 commerce extérieur, 3 DRIRE, 5 concurrence et consommation et 13 travail-emploi).



Les Direccte autour de Xavier Darcos et Christine Lagarde

L'ambition des Direccte est de constituer au niveau régional une direction mettant en œuvre les politiques d'intervention de l'État en faveur des entreprises et de leurs salariés, en concentrant l'ensemble des moyens antérieurement répartis, aux niveaux régional et départemental, dans huit services préexistants. Une des principales modifications de l'architecture des services déconcentrés sur le champ du travail est la suppression de la DDTEFP (les unités territoriales de la Direccte n'ayant pas vocation à être leur prolongement), cependant que la section d'inspection du travail est confortée comme échelon d'intervention de proximité (R.8122-3 du Code du travail).

Sur un plan juridique, le décret du 10 novembre 2009 fixe l'organisation et les missions des Direccte sur l'ensemble de leurs champs d'intervention, principalement au travers des articles suivants :

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

Dans chaque région, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi exerce, sous l'autorité du préfet de région et, pour les missions relevant de sa compétence, sous l'autorité fonctionnelle du préfet de département, les missions définies à l'article 2, à l'exception de celles relatives aux actions d'inspection de la législation du

travail mentionnées au 1° dudit article, d'une part, et, d'autre part, des pouvoirs d'enquête et d'investigation exercés sous le contrôle de l'autorité judiciaire ;

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

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

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

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

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

- un pôle « politique du travail », chargé des actions relevant du 1° de l'article 2 ;*
- un pôle « entreprises, emploi et économie », chargé des actions mentionnées au 2° de l'article 2 ;*
- un pôle « concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie », chargé des actions mentionnées au 3° de l'article 2.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Sur le champ spécifique du « travail », le Code du travail précise les missions du directeur de la Direccte ainsi que l'organisation de la ligne hiérarchique de la direction.

Article R.8122-1

« Dans le cadre des directives du directeur général du travail, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi :
1° *met en œuvre au plan régional la politique définie par les pouvoirs publics afin d'améliorer les relations collectives et individuelles et les conditions de travail dans les entreprises ;*

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

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

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

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

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

Ainsi, la Direccte, c'est à dire le niveau régionalisé, constitue désormais le service qui se substitue aux anciennes directions régionales et départementales. Cette échelon de décision a pour fonctions, tenu compte des délégations de signature accordées (voir ci-dessous), d'assurer :

- la cohérence entre les activités d'ingénierie des relations sociales⁵⁸, de mise en œuvre de la politique du travail et d'inspection de la législation du travail ;
- la programmation de l'action d'inspection de la législation du travail ;
- le rendu compte de l'action, avec le souci de l'évaluation ;
- la conception et la mise en œuvre des conventions ou chartes de coopération avec d'autres administrations et organismes publics ou privés ;
- l'engagement de l'inspection du travail dans les actions interministérielles dont la responsabilité incombe aux préfets conformément au décret du 29 avril 2004 ;
- le suivi de l'intervention des services d'inspection dans la prévention de la résolution des conflits collectifs du travail ;
- la mobilisation optimale des différentes ressources d'appui à l'inspection du travail ;
- la définition des programmes de formation continue de l'ensemble des agents ;
- la mise en œuvre des diverses instructions relatives à la protection des agents ;
- l'organisation des missions de référents régionaux créés dans le cadre des protocoles d'accord relatifs à la fusion des services d'inspection du travail ;
- le pilotage régional du système d'information de l'inspection du travail ;
- l'organisation de la mission d'accueil du public et d'information, avec le triple souci de l'efficacité du service aux usagers, de permettre aux sections de consacrer l'essentiel de leurs moyens aux autres missions de l'inspection du travail et de fournir aux agents de contrôle les informations recueillies auprès des usagers qui peuvent être utiles à leur activité de contrôle ;
- la cohérence et l'efficacité de l'organisation des sections d'inspection du travail et des fonctions supports, dans un contexte marqué par la nécessité de concevoir de nouveaux modes d'organisation compatibles avec la structure des effectifs d'agents de contrôle et d'agents d'assistance ou de secrétariat ;
- le suivi des relations avec les autorités judiciaires et des données de l'observatoire des suites pénales au niveau des cours d'appel et dans le ressort de chaque TGI ;
- les relations avec les partenaires sociaux et les organismes susceptibles de contribuer à l'effectivité du droit du travail, aux niveaux régional et local ;
- la valorisation de l'ensemble de l'activité de l'inspection du travail.

⁵⁸ Prenant la forme d'appui au dialogue social, d'élaboration de plans d'actions et d'accompagnement de projets.

Les appuis au contrôle

La fonction d'appui aux agents de contrôle (ARM) : une organisation diverse selon les régions

La fonction Appui-ressources-méthodes (ARM) compte, fin 2010, 105 agents ARM : 72 au niveau départemental et 33 au niveau régional. Leur principale mission est de contribuer au développement d'actions visant à conforter la politique régionale du travail, à organiser et documenter les campagnes de contrôle et, globalement, à renforcer le professionnalisme des agents (outils pour l'action, journées thématiques). Certains agents ARM ont également une mission de contrôle : dans ce cas, leur poste a pu être créé dans le cadre du PMDIT. Un des exemples le plus significatif est celui des Cellules de contrôle et d'appui ressources méthodes (CCARM) bretonnes : les agents de ces cellules apportent un appui juridique et méthodologique, donnent des informations et parfois assurent des formations. Elles ont permis de développer et de partager des compétences, d'élever la qualité des interventions et le professionnalisme des agents, d'homogénéiser les pratiques professionnelles. La dimension « contrôle » du poste est cependant variable d'un département à l'autre et relativement ciblée (appui aux actions collectives notamment la lutte contre le travail illégal). Elles fonctionnent sur sollicitation des agents.

Dans un contexte de réduction d'effectifs et d'optimisation des fonctions support, notamment au contrôle, plusieurs régions s'interrogent sur l'opportunité de régionaliser cette fonction, au risque d'une perte d'efficacité du fait de l'éloignement du terrain. Le nombre et la localisation des agents ARM sont très variables d'une région à l'autre : de un agent ARM par département à une seule équipe régionale⁵⁹. Dans le cadre de la fusion, plus de 80 outils ont été développés au niveau local pour accompagner les agents (ex : ateliers sur suites à contrôle dans les transports routiers en Rhône Alpes, fiches d'aide au contrôle en Île de France, mémentos, etc.).

Les équipes pluridisciplinaires ont été prévues régionalement dans le cadre du premier PST (2005-2010). Composées d'ingénieurs de prévention, de médecins 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. Le PMDIT a contribué à renforcer ces équipes en ouvrant la possibilité de créer des emplois de contractuels. Dans le cadre de la fusion, 28 postes de techniciens régionaux de prévention (TRP) ont été mis à la disposition des services d'inspection du secteur agricole par la MSA. Le nombre de postes d'ingénieurs de prévention est passé de 50 en 2006 à 96 en 2010, si l'on ajoute les TRP. Le nombre de postes de médecins inspecteurs du travail (MIT) est passé de 69 en 2006 à 74 en 2010. Cependant plus d'un tiers d'entre eux sont vacants (33) du fait de la pénurie de médecins du travail en général et du faible nombre de candidatures. Dans ces conditions, les

⁵⁹ Départemental : Haute-Normandie, Ile-de-France, Pays de la Loire - Régional : Auvergne.

MIT consacrent essentiellement leur activité à leurs missions régaliennes et sont moins actifs au sein de ces cellules. Leurs missions et leur positionnement dans les Direccte ont fait l'objet d'une circulaire DGT du 2 août 2010.

Après une période de rodage, ces équipes régionales pluridisciplinaires fonctionnent bien et sont de plus en plus reconnues. Leur dynamisme et la montée en charge significative de leurs actions, dans un contexte d'augmentation de leurs moyens, sont unanimement salués. Elles produisent des documents d'appui et d'aide aux contrôles en entreprise (plus de 500 outils aux formes multiples⁶⁰ depuis 2006), mettent en place des actions d'information et de sensibilisation/formation pour les agents de contrôle. Elles peuvent aussi être amenées à accompagner ou piloter, en lien avec les agents ARM, des actions collectives telles que campagnes nationales (rayonnements ionisants, risque chimique) et locales. Elles apportent une aide de qualité lorsque la réglementation évolue ou lorsque les agents de contrôle souhaitent consolider leurs connaissances sur une thématique. Tous ces appuis permettent aux agents de contrôle d'intervenir dans des domaines très techniques qu'ils délaisseraient, par manque de confiance, s'ils ne pouvaient pas bénéficier des compétences apportées par l'équipe. Ces appuis sont soit collectifs (tenues de permanences, réunions d'information techniques) soit individuels (accompagnement des agents dans les entreprises : aide au diagnostic). Le temps passé par les membres de l'équipe pluridisciplinaire auprès des agents de contrôle est très variable selon les années, le champ d'intervention et l'ingénieur lui-même (cela peut aller dans une même région de 25 % à 82 % du temps). En moyenne nationale, la part de ce temps est estimée à 35 %. Les ingénieurs de prévention sont bien identifiés par les institutionnels de santé sécurité (CRPRP, CARSAT) et peuvent jouer un rôle moteur dans le renforcement du partenariat avec les acteurs de la prévention.

⁶⁰ Exemples : fiches « accident évitable », guide soudage pour les agents, plaquettes amiante, guide réglementation amiante pour les chantiers, plaquette bruit, plaquette CMR et peintures, charte radioprotection, guide maladies professionnelles, fiches de contrôle CMR, fiche de contrôle action garages, fiches de contrôle Seveso, fiche pressing, guide TMS.

L'appui régional à l'inspection du travail dans le secteur agricole

Au delà de l'appui apporté par les Direccte, à travers notamment les chefs de pôle T et leur service, les référents agricoles (voir ci-dessous) assurent une liaison entre les sections agricoles et les administrations centrales en charge du travail et de l'agriculture.

Par ailleurs, les techniciens régionaux de prévention (TRP) sont des agents assermentés mis à la disposition des Direccte par la Caisse de MSA de la région pour intervenir en appui des services d'inspection sur le secteur agricole. Les conditions de leur mise à disposition sont précisées par une convention de mise à disposition conclue entre ces deux services. Leur action participe pleinement au système d'inspection du travail et s'exerce au sein de l'équipe pluridisciplinaire des Direccte, tout en ayant des prérogatives particulières qui leur permettent d'intervenir en entreprise. Ils ont en effet un droit d'accès dans les entreprises et exploitations agricoles et peuvent se faire présenter les documents nécessaires à l'exercice de leurs contrôles (L.724-11 du Code rural et de la pêche maritime). Ils ont les mêmes pouvoirs et bénéficient de la même protection que les inspecteurs et contrôleurs du travail (L.724-9 du même code).

Concernant la procédure de signalement des machines dangereuses mise en place par la note DGT/SAFSL du 17 mars 2010, les techniciens régionaux de prévention sont chargés plus particulièrement du suivi des machines agricoles, en liaison étroite avec le bureau de la santé et de la sécurité du travail au ministère en charge de l'agriculture.

La création du service unique d'inspection du travail a été l'occasion de la mise en place locale d'agents référents. On recense 108 agents « référents » dont 28 pour le secteur agricole et 26 pour les transports routiers. Les 57 autres suivent divers secteurs ou thèmes : maritime, aérien, risques psychosociaux, travail illégal, TMS, Sitère, Madeira, Reach, radio protection. Les missions de ces référents sont diverses : au-delà de l'appui technique qu'ils apportent aux agents de contrôle, ils peuvent assurer une fonction de contrôle (fréquent pour l'agriculture, le maritime) ou cumuler plusieurs fonctions de référent (agriculture, transport routier, travail illégal). Les référents issus de la fusion devraient voir leur rôle moins prégnant dans le futur, compte tenu de la montée en compétence de l'ensemble des agents, mais ils demeureront importants pour la ressource technique qu'ils apportent.

Le référent maritime

Dans le cadre du protocole d'accord conclu le 26 janvier 2009 entre le ministère chargé des transports et celui chargé du travail, la désignation d'un référent régional a été décidée (y compris dans la région Île de France) pour le contrôle des activités maritimes (transport et pêche) et des navires dans chaque Direccte ayant une façade maritime. Ce référent est chargé de développer les coordinations nécessaires avec les services départementaux et régionaux de l'État chargés de la mer, de contribuer au pilotage de l'action régionale dans le domaine maritime,

de développer la coopération en matière de contrôle et de contribuer au rendu compte de l'activité de l'inspection du travail dans le secteur maritime. Il apporte également un appui technique et juridique aux agents de sa région en charge du secteur maritime. Ainsi il répond aux questions posées par les agents de contrôle, face aux difficultés que ceux-ci peuvent rencontrer sur le terrain ou, suivant le caractère de complexité de celles-ci, les transmet à l'administration centrale.

Il est à noter que, courant 2010, deux rencontres entre ces référents, la DGT et la DAM ont eu lieu afin de présenter les services, les dernières évolutions législatives et réglementaires et répondre aux questions posées par les agents de contrôle.

Le référent agricole

Au sein du service d'animation territoriale de la DGT, un référent « agricole » organise et facilite les relations avec le ministère chargé de l'agriculture, veille à l'appui méthodologique auprès des inspecteurs du travail intervenant dans le contrôle des entreprises agricoles et anime le réseau des référents régionaux agriculture. Ce réseau (un référent dans chaque région) 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 (services de santé au travail rattachés aux caisses de mutualité sociale agricole, réglementation sur la durée du travail, travaux forestiers, machinisme agricole, etc.) sont bien prises en compte. La forte implication de ces référents a permis de faire prendre en compte les spécificités agricoles pour que la fusion soit réussie. Deux réunions nationales se sont tenues en 2010 sur ces sujets. Elles ont également permis d'échanger sur le bilan et le suivi des deux campagnes de contrôle qui se sont tenues en 2009 concernant les travaux d'élagage d'une part, et les risques liés aux produits phytosanitaires d'autre part.

Un vecteur d'informations élaboré par le ministère en charge de l'agriculture, appelé « Agrilien », continue à être diffusé régulièrement par la DGT. Il répond aux questions le plus fréquemment posées par les services et fait un point régulier sur l'actualité. Par ailleurs, l'intranet Sitère fait une large part aux outils méthodologiques propres au secteur agricole (modèles de mises en demeure et de décisions par exemple en matière de dérogations à la durée du travail liées aux opérations de récoltes).

Article R.8122-2

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

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

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

La ligne hiérarchique

Une instruction de la DGT du 12 mars 2010 confirme et précise l'organisation de la ligne hiérarchique au cadre juridique. Dans le respect du principe de l'indépendance de l'inspection du travail et dans le cadre de sa fonction d'autorité centrale, le Directeur général du travail y met en perspective les principes relatifs au pilotage, à l'appui et au soutien des actions d'inspection de la législation du travail qui ont pu être précisés antérieurement, et notamment en 2003 (politique du travail), 2006 (autorité centrale), 2008 et 2009 (« fusion » des services).

L'organisation de cette ligne hiérarchique de l'inspection de la législation du travail au sein des Direccte est de la responsabilité du Directeur régional. Pour autant, le système d'inspection du travail français reste organisé en quatre niveaux : directeur général du travail, directeur régional, responsable d'unité territoriale dans les conditions prévues à l'article R.8122-2 du Code du travail, et responsable de section.

L'instruction précitée détaille la « large délégation » donnée par le directeur régional au chef du pôle travail en ce qui concerne l'activité et le fonctionnement de l'inspection du travail sur l'ensemble de la région. Le rôle majeur de l'encadrement intermédiaire, constitué essentiellement par les directeurs adjoints sur le champ du travail, doit être également souligné.

Plus spécifiquement, une autre note de la même date, fait le point sur les règles relatives aux délégations de signature dans les Direccte. En effet, l'alinéa 2

de l'article R.8122-2 (cf. ci-dessus) autorise désormais la subdélégation accordée par le directeur régional au chef du pôle travail et/ou aux responsables des unités territoriales de sa région. Ces derniers peuvent eux-mêmes déléguer leur signature aux agents du corps de l'inspection du travail placés sous leur autorité. S'agissant des inspecteurs du travail, ceux-ci ne peuvent subdéléguer aux contrôleurs du travail placés sous leur autorité qu'en matière d'arrêt temporaire de travaux (BTP) et arrêt temporaire d'activité (risque chimique) (L.4731-1 à 3). Il convient de souligner que le respect des règles de fond et de forme en matière de délégation de signature est une condition essentielle de la sécurité des décisions administratives.

Le « management »

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. Cela se manifeste par une volonté de réappropriation de l'animation et du pilotage de la politique travail avec une implication plus importante, au niveau régional, du Codir (ex CTRL). 120 directeurs adjoints (en ETP) sont affectés au pilotage et à la programmation des actions ainsi qu'à l'animation des agents de contrôle ce qui correspond à un taux d'encadrement de 6 %, soit un directeur adjoint pour 18 agents de contrôle en moyenne.

L'élaboration du programme annuel du BOP 111 a modifié les pratiques managériales. Les agents sont davantage associés à la construction de la programmation annuelle des actions prioritaires, facilitant ainsi l'harmonisation des pratiques professionnelles et l'élévation du niveau général de compétence. Les tableaux de bord régionaux d'activité des sections sont de plus en plus utilisés. Toutefois, la compréhension et l'intérêt de la démarche BOP et de la programmation restent à améliorer et à soutenir afin d'éviter leur perception comme une contrainte supplémentaire et un simple moyen de contrôle de l'activité. 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 des plans d'action et de l'activité des sections. Ces réunions sont l'occasion d'aborder un thème ou, plus largement, de faire le point sur la politique du travail dans l'UT et au niveau régional. Une réunion régionale semestrielle ou annuelle de « circonscription » est habituellement organisée.

Toujours dans le cadre de la constitution des Direccte, une instruction DGT du 2 août 2010 reformule et précise le positionnement des médecins inspecteurs du travail au sein de la nouvelle structure régionale. Comme par le passé, les médecins inspecteurs participent, au côté des ingénieurs de prévention, des techniciens régionaux de prévention et des juristes aux équipes pluridisciplinaires qui constituent un des appuis majeurs des services d'inspection du travail.

II.2. AU NIVEAU INFRARÉGIONAL, LES UNITES TERRITORIALES (UT) ET LES SECTIONS D'INSPECTION DU TRAVAIL (SIT)

Les unités territoriales assurent la présence de la Direccte sur le terrain. Elles traitent les questions soulevées dans les domaines du travail, de l'emploi et de la vie économique par les entreprises, les salariés et leurs représentants au niveau départemental et territorial. Leurs missions consistent essentiellement à :

- veiller au respect du droit du travail et assurer l'information de proximité ;
- promouvoir et renforcer la santé et la sécurité au travail ;
- appuyer le dialogue social ;
- accompagner le développement économique et social des entreprises et des territoires ;
- développer l'emploi, accompagner les mutations économiques et sécuriser les mobilités professionnelles ;
- faciliter la réponse aux besoins en recrutements et en compétences des entreprises et valoriser les territoires ;
- favoriser l'insertion professionnelle des personnes menacées d'exclusion ;
- assurer une veille économique sur l'emploi et sur les relations individuelles et collectives du travail.

Les responsables des unités territoriales constituent également, de droit (R.8122-2 précité), l'échelon hiérarchique direct des services chargés des actions d'inspection de la législation du travail. Pour exercer cette fonction majeure, la note précitée de la 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 d'inspection en matière d'animation de la section et d'exercice du pouvoir hiérarchique sur les agents de contrôle.

La section d'inspection du travail est l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise (article R.8122-3 du Code du travail). Le ministre chargé du travail détermine le nombre et la localisation des sections d'inspection. Dans les limites de sa circonscription territoriale, le Direccte décide de la localisation et de la délimitation des sections d'inspection (R.8122-4).

En 2010, il existe 785⁶¹ sections d'inspection du travail en métropole et dans les départements d'outre-mer. Quelques départements peu peuplés, comme la Lozère, ne comptent qu'une unique section ou deux, alors que le département de Paris en compte désormais 45. Le PMDIT, entre 2006 et 2010, a fait 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 directeur de la Direccte peut, par référence à la nomenclature d'activités française, élargir le champ de compétence de la section agricole. Fin 2010, on compte 84 sections agricoles départementales dont 14 sections agricoles stricto sensu, 26 avec extension de territoire, 36 avec extension d'entreprises et 8 avec une autre configuration. Pour le secteur maritime, 17 sections se répartissent en 7 sections stricto sensu et 10 sections avec extension de compétence. Le contrôle du secteur des transports routiers relève de la compétence de l'ensemble des sections. Dans 22 régions, la recommandation d'unicité du contrôle des entreprises en réseau (notamment ferroviaire) a été respectée. Dans le secteur des transports aériens, le contrôle est assuré par des sections dont le territoire recouvre les aéroports⁶².

Plus largement, des organisations innovantes ont été favorisées, d'abord pour renforcer l'action de contrôle. Des équipes « renfort » ont été mises en place. Elles 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. Outre les sections agricoles et maritimes, 35 sections de ce type (au sein de 12 directions) sont repérées, fin 2010. Autre innovation importante, 29 sections sont placées sous l'autorité d'un directeur adjoint qui conserve une activité de contrôle tout en étant placé en position d'animation-pilotage de l'équipe élargie ou d'animation d'autres sections.

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, la circulaire du 23 septembre 2009 rappelle qu'il convient « *d'assurer une visibilité et une lisibilité maximales de l'organisation administrative* ». Ainsi, les décisions

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

⁶² Trois sections interdépartementales sur la zone aéroportuaire de Roissy, une section interdépartementale sur Orly.

de localisation et de délimitation des sections sont-elles publiées au recueil des actes administratifs. Par ailleurs, la plupart des Direccte 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 ou deux secrétaires. Cette composition traditionnelle est en cours d'évolution. Les contrôleurs du travail exercent leurs compétences sous l'autorité de l'inspecteur du travail (L.8112-5 du Code du travail). 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.

II.3. OUTRE-MER, LES DIRECTIONS DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI (DIECCTE)

Outre-mer, l'administration territoriale à laquelle le service d'inspection du travail est rattachée prend désormais la forme des Dieccte. En effet, l'organisation des services de l'État en outre-mer a été modifiée par un décret n° 2010-1582 du 17 décembre 2010 relatif à l'organisation et aux missions des services de l'État dans les départements et les régions d'outre-mer, à Mayotte et à Saint Pierre et Miquelon. Cette nouvelle architecture donne corps aux conclusions du Comité interministériel de l'outre-mer du 6 novembre 2009 qui a préconisé une organisation de l'État adaptée au contexte particulier de l'outre-mer et aux spécificités institutionnelles de ces collectivités, afin de répondre avec davantage d'efficacité et de réactivité aux demandes exprimées par les concitoyens ultramarins et leurs élus. Cette réforme de grande ampleur est effective depuis le 1^{er} janvier 2011. Elle concerne la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, la Réunion, Mayotte et Saint Pierre et Miquelon. En outre, une circulaire du Premier ministre du 18 mai 2010 précise la réorganisation de l'administration territoriale outre-mer. Comme pour la métropole, des préfigureurs ont été nommés dans le courant de l'été 2010, quatre en provenance du réseau « travail emploi » et un du réseau « concurrence et consommation ».

Six directions exercent désormais les missions à caractère régional et départemental :

- la direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DAAF) pour les politiques relatives à l'agriculture, au développement des territoires, à

l'alimentation et à la forêt ;

- la direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) pour les politiques en matière d'environnement, de développement et d'aménagement durables, de logement, de transport fluvial et de sécurité de la navigation intérieure ;
- la direction de la mer (DM) pour les politiques de développement durable de la mer, de gestion des ressources marines et de régulation des activités maritimes ;
- la direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DJSCS) pour les politiques sociales, sportives, de jeunesse, de vie associative, d'éducation populaire et de formation initiale et continue ;
- la direction des affaires culturelles (DAC) pour la politique culturelle.

Enfin, parallèlement aux missions confiées à la Direccte en métropole, la Direccte est chargée de la politique du travail et des actions d'inspection de la législation du travail, du développement des entreprises et de l'emploi, du bon fonctionnement des marchés et de la protection et de la sécurité des consommateurs.

À Mayotte, qui deviendra le 101^e département français en mars 2011, l'organisation sera similaire. Toutefois, les missions dévolues aux directions des affaires culturelles y seront exercées par les services de la préfecture et les missions maritimes y seront exercées par la direction de la mer Sud Océan Indien, compétente dans le ressort de la Réunion, des Terres australes et antarctiques françaises et de Mayotte et qui disposera d'une unité territoriale à Mayotte.

Deux directions seront mises en place à Saint Pierre et Miquelon :

- la direction des territoires, de l'alimentation et de la mer (DTAM) assurera les missions exercées par la DAAF, la DEAL et la DM,
- la direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la formation (DCSTEP) assurera les attributions de la DJSCS et de la DIECCTE.

III - L'ADMINISTRATION CENTRALE

L'année 2010 a vu la nomination successive de deux ministres chargés du travail, Éric Woerth le 22 mars et Xavier Bertrand le 14 novembre. Cette dernière nomination coïncide avec un élargissement des missions du ministère à l'emploi et à la santé.

En ce qui concerne le périmètre des compétences de Xavier Bertrand, le décret relatif à ses attributions est paru le 25 novembre. Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 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.

III.1. LA DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL, AUTORITÉ CENTRALE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

La DGT a été créée par un décret du 22 août 2006, dont l'article 3 lui confie *« la préparation, l'animation et la coordination de la politique du travail, afin d'améliorer les relations collectives et individuelles et les conditions de travail dans les entreprises ainsi que la qualité et l'effectivité du droit qui les régit. À ce titre, elle est chargée de l'élaboration et de l'application des textes législatifs et réglementaires... »*. L'équilibre souhaité et l'interaction recherchée, entre élaboration et application du droit, fondent les dispositions de l'arrêté du 22 août 2006 relatif à l'organisation de la direction générale, avec, en particulier, un service des relations et des conditions de travail et un service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail.

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

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

Le service d'animation territoriale assiste le DGT dans l'exercice de sa fonction d'«autorité centrale». Il est organisé avec deux départements⁶³ qui concrétisent les deux notions majeures du PMDIT, que sont l'animation de l'action et le soutien, sous différentes formes, aux agents. Il comprend également l'inspection médicale du travail qui assure la direction technique et l'animation des médecins inspecteurs du travail (MIT).

Depuis 2008⁶⁴, la création de la délégation nationale de lutte contre les fraudes (DNLF) a entraîné un ajustement de l'organisation de la DGT. C'est l'objet de l'arrêté du 15 juillet 2008. Dans ce cadre, la DGT soutient l'action des corps de contrôle dans le domaine de la lutte contre le travail illégal, participe à la formation des agents et assure le suivi des remontées d'information. La direction est également en charge des bureaux de liaison et de la coopération internationale en matière de détachement des salariés par des entreprises étrangères (pôle « prestation de service transnationale et lutte contre le travail illégal » au bureau RT1). Le département DAP de la DGT intègre l'activité d'études et de statistiques en la matière. Le bureau DASC1, quant à lui, est chargé d'organiser l'action de l'inspection du travail entrant dans le champ de compétence de la DNLF (lutte contre le travail dissimulé) ou non (prêt illicite de main-d'œuvre, fausse sous-traitance, emploi d'étrangers sans titre de travail).



Jean-Denis Combrexelle, Directeur général du travail⁶⁵

La DGT est dirigée par un directeur général, Jean-Denis Combrexelle, assisté, pour l'ensemble de ses attributions, par un directeur portant le titre de directeur adjoint au DG, Jean Bessière. Le directeur général est responsable du programme budgétaire 111 « amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail » qui dispose, pour 2010, de 52,8 millions d'euros d'autorisations d'engagement et de 73,5 millions

d'euros de crédits de paiement. Son effectif physique est de 214 agents dont 160 emplois de catégorie A, soit près de 75 % de l'effectif. Son budget de fonctionnement (hors informatique et rémunération) est de 650 000 euros.

La DGT prépare, anime et coordonne la politique du travail afin d'améliorer les relations collectives et individuelles et les conditions de travail dans les entreprises ainsi que la qualité et l'effectivité du droit qui les régit. À ce titre, elle est chargée de l'élaboration et de l'application des textes législatifs et réglementaires et assure le développement des actions concernant les relations du

⁶³ DASC : Département de l'appui et du soutien au contrôle. DAP : Département de l'animation de la politique du travail et du contrôle.
⁶⁴ Voir les développements consacrés à ce sujet dans le rapport BIT 2008, page 68.

⁶⁵ Crédit photo : DICOM/DEACG.

travail, l'accompagnement et le suivi de la négociation collective, les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité en milieu de travail.



Jean Bessière, Directeur adjoint au Directeur général du travail⁶⁶

Dans le champ des relations du travail, elle a autorité sur les services déconcentrés et est chargée de l'application des conventions n° 81, 129 et 178 de l'OIT. Elle assure à ce titre la fonction d'autorité centrale pour les agents de l'inspection du travail relevant du ministre en charge du travail. Elle détermine les orientations de la politique du travail, coordonne, évalue et valorise les actions, notamment en matière de contrôle de l'application du droit du travail.

Elle contribue à la définition des principes de l'organisation du réseau territorial. Elle veille au respect des règles déontologiques de ces agents. Elle coordonne également les liaisons avec les services d'inspection du travail relevant d'autres départements ministériels.

Elle assure l'appui et le soutien des agents de contrôle dans l'exercice de leurs missions. Des groupes de travail favorisent le partage d'expérience entre l'administration centrale et les services déconcentrés sur des thèmes de modernisation de l'inspection du travail ou d'évolution du droit.

La DGT assure la tutelle de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), de l'Agence 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, participe à l'élaboration, prépare la transposition et assure l'application des actes internationaux et communautaires dans les matières qui relèvent de sa compétence. Toujours sur le plan européen, la DGT développe des relations avec le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT). Outre son activité dans le cadre de l'agenda communautaire, la DGT contribue activement à faire progresser le droit sur les grands sujets qui animent le champ du travail en France. On peut citer par exemple les débats autour de la représentativité syndicale, des revenus du travail ou sur la santé et la sécurité au travail.

⁶⁶ Crédit photo : INTEFP Christian Vacher.

III.2. LE CONSEIL NATIONAL DE L'INSPECTION DU TRAVAIL (CNIT)

Le Conseil national de l'inspection du travail, créé en 2007, est opérationnel depuis le début de 2008⁶⁷. La vocation première du CNIT, instance consultative indépendante, est d'apporter une garantie aux agents participant aux activités de contrôle de l'inspection du travail, quel que soit leur positionnement dans la hiérarchie, afin qu'ils puissent exercer leurs missions en toute impartialité, et à l'abri de toutes « influences extérieures indues », selon les termes mêmes des conventions n° 81, 129 et 178 de l'OIT.

Le CNIT est composé d'un conseiller d'État, d'un conseiller à la Cour de cassation, d'un inspecteur général des affaires sociales, d'un membre du corps de l'inspection du travail (directeur régional), d'un inspecteur du travail et d'un contrôleur du travail proposés par la commission administrative paritaire des inspecteurs du travail. Leur mandat est de trois ans, renouvelable une fois. Son président, élu par les membres du conseil, est Jean-François Merle, conseiller d'État. Le CNIT peut être saisi par :

- tout agent participant aux activités de contrôle de l'inspection du travail, quel que soit son positionnement dans la hiérarchie, s'agissant de tout acte d'une autorité administrative qui porterait atteinte aux conditions dans lesquelles l'inspecteur du travail doit pouvoir exercer sa mission ;
- par le ministre chargé du service d'inspection du travail, à propos de toute question concernant le respect des missions et les garanties de l'inspection du travail.

Après instruction du dossier, le conseil rend des avis consultatifs motivés, qui sont transmis au ministre chargé du travail.

Le CNIT n'a pas été saisi au cours de l'année 2010.

⁶⁷ Sur la création du CNIT, voir *L'inspection du travail en France en 2009*, page 101.

III.3. LES AUTRES ÉCHELONS CENTRAUX

III.3.1. Le Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales

Le Secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales assiste⁶⁸ 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. Emmanuelle Wargon a été nommée à cette fonction le 21 juillet 2010. Ce secrétariat est chargé de coordonner l'action administrative et de préparer et mettre en œuvre la politique d'amélioration de la gestion publique. À cet effet, en liaison avec les directeurs généraux, les directeurs et autres responsables de l'administration, il :

- met en œuvre les stratégies de réforme des ministères et en assure le suivi ;
- veille à la modernisation de la gestion publique et peut représenter, en ce domaine, les ministres dans les instances interministérielles compétentes ;
- veille à la coordination de l'activité juridique des services ;
- assure le développement de la gestion par objectifs dont il fixe les principes et méthodes, ainsi que les plans d'actions correspondants. Il en suit la mise en œuvre et procède à l'évaluation de leurs résultats ;
- participe à la préparation des budgets des ministères, propose aux ministres la répartition des moyens entre les services, et veille à la mise en œuvre de la LOLF ;
- veille à l'adaptation des structures administratives et à la mise en œuvre de conventions d'objectifs ;
- contribue à l'animation et à la coordination de l'action des services déconcentrés ;
- définit les principes de gestion des ressources humaines et s'assure de leur application, notamment pour la gestion des cadres supérieurs ;
- contrôle la gestion optimale des ressources et conduit les projets d'intérêt commun, notamment en matière de systèmes d'information, d'achats et de politique immobilière.

III.3.2. La Délégation générale au pilotage des Direccte

Le décret n° 2010-1372 du 12 novembre 2010 porte création de la Délégation générale au pilotage des Direccte. La Délégation générale, créée 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.

⁶⁸ Un décret du 5 mai 2011 fixe les attributions du secrétaire général.

À ce titre, et en liaison avec les directions et services compétents, elle a pour mission :

- de coordonner la fixation des objectifs et la définition des moyens budgétaires, en crédits et en emplois, des directions régionales, de suivre leur action et de participer à leur évaluation et, à ce titre, de préparer et coordonner les dialogues de gestion ;
- de définir les modalités d'évaluation de la performance et du contrôle de gestion dans les directions régionales, d'en coordonner la mise en place et d'en assurer le pilotage national ;
- de participer aux opérations de détection, de sélection, de suivi et d'accompagnement du parcours professionnel, ainsi qu'à la procédure d'évaluation de l'encadrement supérieur des directions régionales (directeurs régionaux, responsables de pôle, responsables d'unité territoriale et secrétaires généraux) ;
- de définir, pour les directions régionales, des orientations nationales de gestion des ressources humaines et de formation professionnelle et d'en suivre la mise en œuvre ;
- de coordonner l'organisation du dialogue social et sa mise en œuvre au sein des directions régionales, ainsi que d'assurer le secrétariat du comité technique paritaire spécial compétent pour connaître des questions intéressant l'ensemble des directions régionales ;
- d'assurer le pilotage stratégique du système d'information des directions régionales et, à ce titre notamment, d'élaborer son schéma directeur, de s'assurer de sa qualité et de sa cohérence technique, d'élaborer la politique de sécurité y afférente et d'en suivre la mise en œuvre, d'effectuer les maîtrises d'ouvrage transversales, d'animer le réseau des équipes informatiques des directions régionales.

La Délégation générale est placée sous l'autorité d'un délégué général. Par décret du 7 janvier 2011, Marc El Nouchi, maître des requêtes au Conseil d'État, a été nommé à ce poste, pour une période de trois ans.

III.3.3. La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle est placée sous l'autorité du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé depuis le 25 novembre 2010.

Elle est chargée de la conception et de la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les autres départements ministériels et les partenaires sociaux. Elle conduit et coordonne la mise en œuvre des dispositifs et en évalue les

résultats. Elle veille à l'inscription de cette politique dans la stratégie européenne pour l'emploi et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Elle assure la gestion des programmes soutenus par le Fonds social européen (FSE) en France.

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 ».

Le budget 2010 a prévu une enveloppe de 19,4 milliards d'euros pour le volet « entreprises et emploi » du plan de relance : l'effort en faveur de l'emploi est renforcé avec la prolongation de l'aide à l'embauche pour les TPE jusqu'au 30 juin 2010. Le fonds d'investissement social (Fiso) dispose de 1,4 milliard d'euros supplémentaires.

Ces politiques sont relayées et mises en œuvre sur le territoire national par l'action du service public de l'emploi : les Direccte, Pôle emploi, l'Afpa, l'Unedic, les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et orientation (PAIO). D'autres partenaires, tels que les collectivités territoriales et leurs groupements, y participent.

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

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

III.3.4. La Direction de l'administration générale et de la modernisation des services (DAGEMO)

L'origine de la Dagemo, créée en 1990, repose principalement sur l'existence d'un budget affecté à la mission travail et emploi et à l'animation d'un réseau unique de services déconcentrés polyvalents couvrant l'ensemble des politiques publiques de cette mission. La Dagemo s'est réorganisée en 1995, 2003 (LOLF) et 2006 (création de la DICOM).

Une nouvelle réorganisation s'est déroulée au cours de 2010⁶⁹. Elle s'inscrit dans le cadre de plusieurs changements en cours : la création de la Délégation générale au pilotage des Direccte (cf. ci-dessus), la mise en place du futur opérateur national de la paie et de Chorus⁷⁰. Ainsi la Dagemo est désormais structurée sur une base « métiers ».

⁶⁹ Arrêtés du 3 août et du 25 octobre 2010.

⁷⁰ Chorus est le système d'information financière de l'État gérant la dépense, les recettes non fiscales et la comptabilité de l'État.

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

Le Dagemo, Luc Allaire, est le responsable du programme 155 qui regroupe les fonctions support et les crédits de personnel et de fonctionnement (792 millions d'euros en 2010) de l'ensemble de la mission travail et emploi. La finalité de ce programme, et son enjeu, est de contribuer aux résultats des programmes emploi et travail par une allocation des moyens, adaptée et maîtrisée.

III.3.5. La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

La Dares exerce une double fonction au sein du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé :

- éclairer le débat économique et social en produisant une information statistique régulière, en réalisant des études, en promouvant et en organisant des travaux d'évaluation des politiques publiques et en suscitant les recherches dans les domaines de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle ;
- éclairer la conception et la mise en œuvre des politiques publiques dans ces domaines par la production d'analyses prospectives et par le suivi et l'évaluation des résultats des politiques menées.

Les principales missions de la Dares sont en conséquence de produire et diffuser des données statistiques, développer l'évaluation des politiques publiques, animer et coordonner les activités d'études et de recherche et enfin, publier et communiquer notamment via internet. Afin de répondre aux besoins de ses différents partenaires et à la demande sociale, la Dares consulte les partenaires sociaux et anime un comité des programmes ouvert à l'ensemble des directions et services des ministères concernés. Ces consultations aboutissent à l'élaboration du programme annuel de travail de la Dares qui rassemble et fait apparaître les priorités pour l'année à venir. Sur le champ du travail, la Dares aborde notamment les sujets relatifs aux rémunérations, à la durée du travail, aux relations professionnelles, aux conditions de travail et à la santé au travail.

Pour accomplir ses différentes missions, la Dares, dont le directeur est Antoine Magnier, dispose d'un effectif d'environ 180 personnes. Elle est organisée en quatre sous-directions et deux missions. Son budget est d'environ 7 millions d'euros (loi de finances pour 2011).

III.3.6. 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 (INTEFP) assure, avec ses huit centres interrégionaux et environ 80 personnes qui participent à la réalisation de l'offre de service, la formation initiale et continue de l'ensemble des agents du ministère chargé du travail.

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

- prendre en charge la formation initiale des corps des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail en privilégiant des parcours pédagogiques où l'acquisition de pratiques professionnelles accompagne la transmission des connaissances spécifiques indispensables ;
- participer à l'accompagnement à la mobilité professionnelle lors d'un changement de poste, en mettant en place des parcours individuels de formation qui permettent une adaptation satisfaisante à l'emploi ;
- assurer la formation continue des agents en répondant aux besoins dans tous les domaines d'intervention (travail, emploi, formation professionnelle, modernisation des services). Dans des formes variées (cycle de management, formation-action), chaque cursus doit répondre à des objectifs pédagogiques précis permettant tout à la fois l'amélioration de l'efficacité personnelle et une réponse aux besoins des services ;
- contribuer à la vitalité du dialogue social en favorisant la rencontre et le débat notamment dans des sessions tripartites destinées aux partenaires sociaux français et européens ;
- répondre aux sollicitations des délégations étrangères par l'accueil et la confrontation d'expériences. L'Institut souhaite ainsi être un lieu de coopération, d'échanges et de connaissance de systèmes sociaux spécifiques à d'autres pays.

Sommaire détaillé de la deuxième partie

L'organisation de l'inspection du travail 49

I	- ÉVALUATION DU PMDIT ET DE LA « FUSION »	
	- PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION	51
II	- L'ADMINISTRATION TERRITORIALE	54
II.1.	En métropole, les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte)	55
II.2.	Au niveau infrarégional, les unités territoriales (UT) et les sections d'inspection du travail (SIT)	66
II.3.	Outre-mer, les directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dieccte)	68
III	- L'ADMINISTRATION CENTRALE	69
III.1.	La Direction générale du travail, autorité centrale de l'inspection du travail	70
III.2.	Le Conseil national de l'inspection du travail (CNIT)	73
III.3.	Les autres échelons centraux	74
III.3.1.	<i>Le Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales</i>	74
III.3.2.	<i>La Délégation générale au pilotage des Direccte</i>	74
III.3.3.	<i>La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, (DGEFP)</i>	75
III.3.4.	<i>La Direction de l'administration générale et de la modernisation des services (DAGEMO)</i>	76
III.3.5.	<i>La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)</i>	77
III.3.6.	<i>L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP)</i>	78

Troisième partie
**LES MISSIONS, PRÉROGATIVES
ET OBLIGATIONS
DE L'INSPECTION DU TRAVAIL**



Priorité de contrôle : lutte contre le travail illégal

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

Cette troisième partie présente les principales missions de l'inspection du travail, ses moyens d'actions et ses prérogatives. Les trois missions principales sont le contrôle, l'information et le conseil ainsi que le rendu compte à l'autorité centrale des lacunes dans la réglementation. Elles puisent leur légitimité dans les normes internationales et dans les textes nationaux réglementant les services d'inspection.

La mission de contrôle est la mission première de l'inspection. La convention n° 81 dans son article 3 §1 a) stipule que les conditions de travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession doivent constituer l'essentiel des domaines de compétence de l'inspection du travail dans les établissements industriels et commerciaux. Les questions couvertes par les notions de « conditions de travail » concernent les conditions et le milieu dans lesquels le travail est exercé. À titre d'exemple, la convention n° 81 cite la durée du travail, les salaires, la sécurité, l'hygiène, le bien-être, l'emploi des enfants et des adolescents. Et l'expression « protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession » se rapporte plus particulièrement à la protection sociale et aux droits fondamentaux accordés aux travailleurs tout au long de leur emploi.

Dans le secteur agricole, la convention n° 129, dans son article 6 adopte une formulation très proche complétant les dispositions de la convention n° 81 (plus ancienne) : elle ajoute notamment « le travail des femmes, le repos hebdomadaire et les congés » mais également, dans le § 2, « les dispositions légales relatives aux conditions de vie des travailleurs et de leur famille⁷¹ ».

⁷¹ Cette dernière disposition ne concerne pas directement la France.

En ce qui concerne l'inspection du travail des gens de mer, la convention n° 178 précise à l'article 2, qu'il s'agit « d'assurer un système d'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer », cette dernière formule étant définie ainsi à l'article précédent :

« e) l'expression conditions de travail et de vie des gens de mer désigne les conditions telles que celles concernant les normes d'entretien et de propreté des lieux de vie et de travail à bord, l'âge minimum, les contrats d'engagement, l'alimentation et le service de table, le logement de l'équipage, le recrutement, les effectifs, les qualifications, la durée du travail, les examens médicaux, la prévention des accidents du travail, les soins médicaux, les prestations de maladie et d'accident, le bien-être et les questions connexes, le rapatriement, les conditions et modalités d'emploi soumis à la législation nationale, et la liberté syndicale telle qu'elle est définie dans la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de l'OIT ».

En mentionnant à la fois « les conditions de travail et la protection des travailleurs » dans l'exercice de leur profession, les conventions n° 81 et 129 prévoient la compétence de l'inspection du travail à l'égard de l'ensemble des droits reconnus aux travailleurs par la législation du travail. C'est autour de ce caractère généraliste, consacré par l'article L.8112-1 du Code du travail⁷², que s'est construit le système français d'inspection du travail. Ce dernier a vocation à intervenir au regard de l'ensemble des matières traitées en droit du travail, d'origine étatique ou conventionnelle.

Au cours de ces dernières décennies, l'évolution des connaissances scientifiques, psychologiques et techniques ayant mis en évidence l'impact des conditions de travail sur la santé physique et mentale des travailleurs, des efforts très importants ont été entrepris pour renforcer les systèmes de contrôle et adapter de manière appropriée la compétence de l'inspection du travail. La notion « d'hygiène » au travail s'est élargie à celle plus vaste de « santé au travail » et est presque systématiquement associée à celle de sécurité au travail. Les plans santé au travail développés par la France⁷³, et notamment celui actuellement en cours (2010-2014), concrétisent cette dimension.

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

⁷² Elle est également précisée dans les décrets suivants applicables en 2010 :
- décret n° 97-364 du 18 avril 1997 (modifié par le décret n°2003-870 du 11 septembre 2003), portant statut particulier du corps des contrôleurs du travail (notamment l'article 3) ;
- décret n° 99-955 du 17 novembre 1999 relatif à l'organisation des services déconcentrés du ministère chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour les départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion) et la collectivité territoriale de Saint Pierre et Miquelon, ce texte étant applicable jusqu'au 1er janvier 2011 ;
- décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail (notamment article 3) ;
- décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 relatif à l'organisation et aux missions des Directe.

⁷³ Cf. Partie VI.

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

Enfin, **d'autres missions** peuvent être confiées aux inspecteurs du travail, telles celles exercées à l'occasion des conflits collectifs du travail. Ces autres missions qui s'ajoutent à leurs missions principales, conformément à l'art 3 § 2 de la convention n° 81 et à l'article 6 § 3 de la convention n° 129, ne doivent pas faire obstacle à ces dernières ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité et à l'impartialité qui leur sont nécessaires dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Les missions de l'inspection du travail sont donc vastes et diversifiées.

I - LES MISSIONS ET PREROGATIVES DE CONTROLE

Le service d'inspection du travail est, depuis le 1^{er} janvier 2009, un service unique. Cependant les textes législatifs ou réglementaires, que ce service est chargé de faire appliquer, proviennent de divers départements ministériels au nombre desquels :

- le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du territoire à travers notamment la sous-direction du travail et de la protection sociale ;
- le ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement à travers notamment la Direction des affaires maritimes, la Direction générale de l'aviation civile, la Direction des transports terrestres ;
- le ministère de la Justice et des Libertés ;
- le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative ;
- le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, des Collectivités territoriales et de l'Immigration ;
- le ministère de la Fonction publique.

Ces textes sont insérés dans d'assez nombreux codes même si le Code du travail reste la source principale.

I.1. Quelques précisions sur les textes applicables

Les 100 ans du Code du travail français

Le Code du travail français est né avec la loi du 28 décembre 1910 instituant la codification des premières lois ouvrières promulguées à partir de 1841. Sa première édition date de 1922. Il a été réorganisé à deux reprises, en 1973 et en 2008.

Il est divisé en huit parties, allant des «relations individuelles de travail» à «la formation professionnelle tout au long de la vie», en passant par «l'emploi» ou «la santé et la sécurité au travail».

Si son volume global a augmenté, du fait notamment de l'intégration de textes épars, son accessibilité est facilitée d'abord par l'effort de rédaction lui-même, mais également grâce à la mise à disposition d'un logiciel, téléchargeable gratuitement par internet⁷⁴, qui présente l'ensemble des articles par thème.

Sans être exhaustif, les autres codes contenant des dispositions relevant du contrôle de l'inspection du travail sont le Code pénal, le Code de procédure pénale, le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, le Code de la santé publique, le Code de la Sécurité sociale, le Code de l'urbanisme, le Code de la consommation, le Code de l'environnement, le Code de commerce, le Code des transports, le Code disciplinaire et pénal de la marine marchande, le Code du travail maritime, le Code rural et de la pêche maritime...

Le nouveau Code des transports

L'ordonnance du 28 octobre 2010 relative à la partie législative du Code des transports (Journal officiel du 3 novembre) est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2010. Une ordonnance du 24 février 2011 a rectifié quelques erreurs matérielles de l'ordonnance précédente.

La 1^{re} édition de ce Code recouvre un vaste domaine intéressant tant l'aménagement du territoire et le développement économique durable, que la sécurité des personnes et des biens et le régime de travail des personnels. Son objectif est de rationaliser la codification existante et de rassembler, organiser et clarifier les dispositions éparpillées qui n'avaient jamais fait l'objet d'une codification. Ce Code regroupe notamment, en ce qui concerne l'inspection du travail, les dispositions qui étaient restées en attente dans l'ancien Code du travail, celles qui étaient inscrites dans le Code de l'aviation civile et celles qui figuraient dans le Code du travail maritime. Il intègre également la LOTI⁷⁵ dont les dispositions sont réparties dans différents chapitres. Certains décrets ont aussi été codifiés. La recodification consiste à adapter des dispositions législatives à

⁷⁴ <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/espaces,770/travail,771/dossiers,156/travail,309/recodification-du-code-du-travail,1090/outils-pour-s-approprier-le,1098/l-outil-cod-it,7726.html>

⁷⁵ Loi d'orientation des transports intérieurs.

droit constant. Il ne s'agit donc pas de dispositions nouvelles mais d'une nouvelle présentation de textes déjà applicables. Seule la partie législative est à ce jour terminée. La rédaction de la partie réglementaire va être longue. Dans l'attente de cette publication, les dispositions réglementaires des différents codes continuent de s'appliquer.

Dans la première partie, sont publiées les dispositions de portée générale ou communes à au moins deux modes de transport. Les cinq autres parties organisent les dispositions régissant successivement : le transport ferroviaire, le transport routier, la navigation et le transport fluviaux, la navigation et le transport maritimes, l'aviation civile.

Chaque partie du Code est structurée selon une même thématique : l'engin (véhicule routier ou ferroviaire, bateau fluvial, navire de mer ou aéronef), le milieu d'évolution (domaine public ferroviaire, navigation fluviale, maritime et aérienne), les infrastructures (réseaux ferroviaires, voies et ports fluviaux, ports maritimes et aéroports), les entreprises et l'exploitation commerciale, les personnels, en particulier les conducteurs. Les dispositions pénales et les sanctions administratives sont regroupées en fin de chapitre, titre ou livre et les dispositions relatives à l'outre-mer, dans un livre particulier clôturant chaque partie. L'inspection du travail est en charge du respect des seules dispositions de ce code relatives aux relations du travail, soit approximativement 10 % de l'ensemble des articles.

Eléments essentiels caractérisant le Code des transports

La première partie (dispositions communes à plusieurs modes de transport) est composée de huit livres, dont le livre III intitulé « réglementation sociale »⁷⁶, qui porte sur la durée de conduite et le repos pour le transport routier. Elle reprend essentiellement des articles restés en attente dans l'ancien Code du travail.

La deuxième partie législative (transport ferroviaire et guidé) concerne les infrastructures, l'organisation de l'exploitation, l'organisation administrative, financière, la sécurité des systèmes d'exploitation, la protection du domaine public ferroviaire ainsi que la police du transport. Le contrôle et les pénalités relèvent uniquement de corps spécialisés, dûment agréés, du ministère des transports, de RFF⁷⁷, de l'ARAF⁷⁸, de l'exploitant. Les textes traitant des conditions d'emploi et de travail des salariés seront abordés dans la partie réglementaire pour lesquels l'inspection du travail sera compétente.

La troisième partie traite du transport routier : il s'agit essentiellement de codifier les cinq articles de l'ordonnance du 12 novembre 2004 relatifs à la durée du travail.

⁷⁶ À ne pas confondre avec la Réglementation Sociale Européenne (RSE).

⁷⁷ Réseau ferré de France.

⁷⁸ Autorité de régulation des activités ferroviaires.

La quatrième partie regroupe les règles applicables aux personnels des entreprises de navigation intérieure. Le transport fluvial est le transport de marchandises ou de personnes sur les eaux intérieures. En outre, le bateau est défini comme « toute construction flottante destinée principalement à la navigation intérieure (article L.4000-3 du Code des transports).

Dans la cinquième partie (transport et navigation maritimes, les gens de mer et le registre français international) sont rassemblées les règles applicables aux personnes exerçant une activité professionnelle à bord d'un navire en matière de droit du travail, de protection sociale et de discipline à bord. Les conditions d'accès et d'exercice de la profession réglementée de marin, les règles relatives à la nationalité des équipages et le principe d'effectifs suffisants en nombre et en qualité font l'objet du titre II (« l'équipage ») de ce livre. L'articulation des dispositions du Code du travail avec celles du Code des transports est fixée à l'article L.5541-1 du Code des transports : le Code du travail est applicable à l'ensemble des gens de mer sous réserve des dispositions spécifiques, d'exclusion ou d'adaptation, prévues expressément par le Code des transports. Le silence du Code des transports implique donc l'application, sans adaptation, des règles du Code du travail aux gens de mer. En revanche, certains articles renvoient à des décrets spécifiques ou d'adaptation. Le Code disciplinaire et pénal de la marine marchande n'a été codifié que partiellement. Quelques articles du Code du travail maritime ont été maintenus en vigueur. L'article L.5548-1 fait référence aux cas dans lesquels des dispositions de la législation sociale française ont été rendues applicables à certaines catégories de navires battant pavillon étranger, tels les caboteurs (règles dites de l'« État d'accueil »). L'article L.5548-2 concerne la participation des agents de l'inspection du travail au dispositif international de contrôle des navires battant pavillon étranger et faisant escale dans un port français⁷⁹.

La partie législative (livre 1^{er}) de la sixième partie concerne l'aéronef et les régimes de propriété. Le contrôle en est assuré par les services de l'aviation civile. Le livre II règle les problèmes relatifs à la circulation aérienne, les agents sont indirectement concernés par les enquêtes techniques relatives à un accident d'aviation civile, où des échanges peuvent avoir lieu entre nos services et le bureau enquête-analyse, lorsque du personnel navigant est concerné. Il en est de même avec les comptes-rendus d'événements susceptibles de toucher à la sécurité des vols, qui peuvent faire l'objet de débats en CHSCT (L.6223-1 et 2) à l'initiative du personnel navigant. Les contrôles et les pénalités de ce livre relèvent de la DGAC, de la GTA⁸⁰. Le livre III prévoit le mode d'exploitation des aéroports. L'inspection du travail est concernée par les articles L.6322-3 et L.6322-4 sur la mise à disposition de personnel des chambres de commerce et d'industrie

⁷⁹ Les modalités de fonctionnement de ce contrôle dit de « l'État du port », notamment les conditions de la participation des agents de l'inspection du travail, font l'objet de règles précisées, en application de la directive 95/21/CE du 19 juin 1995, dans la division 150 du règlement annexé à l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires pris pour l'application du décret n° 84-810 du 30 août 1984 modifié.

⁸⁰ Gendarmerie des transports aériens.

à une société de droit privé, par le chapitre III (statut d'Aéroports de Paris). L'application des textes est prévue par des décrets d'application, non encore intégrés dans le Code des transports, décrets qui impacteront l'inspection du travail (ex. : conséquences sur le contrat de travail du retrait d'un badge d'accès au personnel). Le livre V traite du personnel navigant et des conditions d'exercice du métier (licence, titres, qualification, aptitude médicale, contrat de travail, relations collectives, durée du travail, protection sociale). Ce livre est important pour les agents de contrôle même si leur compétence en termes de procédure pénale ne concerne que les infractions à la durée du travail.

La compétence de l'inspection du travail

Les règles de compétence de l'inspection du travail ne sont pas modifiées. L'article L.8112-1 du Code du travail dispose : « *les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et des autres dispositions légales relatives aux régimes du travail.* ». Il s'agit donc d'une compétence générale pour l'ensemble des règles relatives aux régimes de travail quel que soit le secteur d'activité ou le Code dans lequel ce secteur figure. De plus, l'article L.3315-1 du Code des transports précise explicitement cette compétence pour le transport routier. Les articles L.5548-1, L.5548-2 et L.5641-1 le rappellent également pour le transport et la navigation maritimes.

Le Code du travail s'applique dès lors que ses dispositions ne viennent pas contredire celles des lois particulières. Pour identifier le texte applicable, il convient, pour un sujet donné, de regarder d'abord dans le Code des transports s'il existe des dispositions particulières. Si rien n'est prévu, le Code du travail s'applique.

La codification du droit social des gens de mer

Cette ordonnance du 28 janvier 2010 est donc venue codifier les textes de nature législative relatifs au droit social des gens de mer, dont, notamment, le Code du travail maritime. Le Code des transports offre une meilleure lisibilité du droit du travail applicable aux gens de mer en clarifiant ses relations avec le Code du travail. Le principe est que le Code du travail est applicable, sauf mesures d'exclusion, d'adaptation ou mesures particulières prévues par le Code des transports (partie « gens de mer »). Cette articulation des dispositions du Code du travail avec celles du Code des transports est fixée à l'article L.5541-1 de ce dernier. Le silence du Code des transports implique donc l'application, sans adaptation, des règles du Code du travail aux gens de mer. Le chapitre 9 du titre IV, « dispositions applicables aux gens de mer autres que les marins », contient les dispositions spécifiques à cette catégorie de personnel. Ceci ne signifie pas que l'ensemble des chapitres 1 à 3 ne leur est pas applicable. Ainsi en est-il des

dispositions relatives aux jeunes travailleurs à la santé et à la sécurité au travail applicables, sauf mention contraire, à l'ensemble des gens de mer. Quelques articles du Code du travail maritime ont été maintenus en vigueur. Il s'agit des articles 40 (rupture du voyage du marin rémunéré au profit ou au fret), 73 (cuisinier de navire), 75 (chargement à forfait de la nourriture) et 76 (introduction de boissons alcoolisées à bord) du Code du travail maritime. Ne pouvant, pour des raisons juridiques, être codifiées à droit constant, ces dispositions prendront place au sein du Code des transports à l'occasion de leur modification prochaine. Les articles 9, deuxième alinéa (mention de l'adresse et numéro d'appel de l'inspection du travail), 21 (entretien du poste d'équipage), 54 (déclaration du règlement des salaires au débarquement du marin) et 113, alinéa 3 (uniquement en tant qu'il prévoit l'avis du médecin des gens de mer en matière de dérogations au travail de nuit), de nature réglementaire, sont maintenus en vigueur dans l'attente de la publication de la partie réglementaire du code. En ce qui concerne la compétence de l'inspection du travail, outre les articles L.8112-1 et suivants du Code du travail, celle-ci est rappelée à l'article L.5548-1 du Code des transports, qui fait référence aux cas dans lesquels des dispositions de la législation sociale française ont été rendues applicables à certaines catégories de navires battant pavillon étranger, tels les caboteurs (règles dites de l'« État d'accueil »). L'article L.5548-2 du Code des transports concerne la participation des agents de l'inspection du travail au dispositif international de contrôle des navires battant pavillon étranger et faisant escale dans un port français, ainsi que l'article L.5243-2-2 du Code des transports qui prévoit expressément que la recherche et la constatation des infractions par les inspecteurs et contrôleurs du travail s'exerce « dans leur domaine de compétence ». Les modalités de fonctionnement de ce contrôle dit de « l'État du port », notamment les conditions de la participation des agents de l'inspection du travail, font l'objet de règles précisées, en application de la directive 95/21/CE du 19 juin 1995, dans la division 150 du règlement annexé à l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires pris pour l'application du décret n° 84-810 du 30 août 1984 modifié. La codification de la partie réglementaire, en ce qui concerne le secteur maritime, devrait intervenir au plus tard fin 2012.

Le Code rural et de la pêche maritime (CRPM)

Le droit du travail est resté longtemps dérogatoire pour l'agriculture, en raison à la fois des traditions et des conditions économiques propres à ce secteur d'activité. Depuis 1960 d'abord, 1976 et 1981 ensuite, s'est développé un alignement progressif du droit du travail agricole sur le droit commun du travail. La recodification du Code du travail de 2008 a fait migrer les dispositions particulières à certaines professions ou certains secteurs d'activités vers les codes spécifiques. Désormais, le Code du travail s'applique aux entreprises du régime agricole de protection sociale, dès lors que ses dispositions ne viennent pas contredire celles des codes particuliers. Pour identifier le texte applicable il

convient donc, pour un sujet donné, de regarder d'abord dans le CRPM, s'il existe des dispositions particulières. Si rien n'est prévu, le Code du travail s'applique. Ainsi, en matière de durée du travail, le principe est fixé à l'article L.713-19 du CRPM qui dispose : « *Le Code du travail s'applique aux salariés agricoles, à l'exception des dispositions pour lesquelles le présent livre a prévu des dispositions particulières* ».

En matière d'hygiène et de sécurité au travail, la loi du 6 décembre 1976 (codifiée dans le Code du travail) relative au développement de la prévention des accidents du travail et ses décrets d'application s'appliquent aux établissements agricoles. Depuis lors, le ministre en charge de l'agriculture est cosignataire des textes intéressant l'hygiène et la sécurité du travail dès lors qu'ils s'appliquent aux exploitations agricoles (soit la quasi totalité des textes). Cependant, les dispositions suivantes relèvent du CRPM :

- certaines dispositions concernant la médecine du travail L.717-1, R.717-1 et suivants ;
- celles relatives à l'hébergement des travailleurs agricoles (L.716-1 et suivants et R.716-1 à 37) ;
- celles concernant les CPHSCT⁸¹ (L.717-7-4, R.717-76, R.717-76-1) ;
- celles applicables aux travailleurs indépendants exécutant des travaux en hauteur dans les arbres (article L.717-8 et R.717-85-1) ;
- celles relatives aux chantiers forestiers prises en application de l'article L.717-9 ;
- celles particulières applicables aux lieux de travail dans les établissements agricoles (articles R.717-86 à R.717-96) ;
- celles concernant la mise sur le marché des produits phytopharmaceutiques et des matières fertilisantes ;
- certaines dispositions relatives à l'âge d'admission au travail des jeunes de moins de 18 ans (R.715-1).

D'autres dispositions, spécifiques à l'agriculture, concernent :

- le dialogue social dans les professions agricoles : la procédure d'extension des accords et conventions collectifs reste de la compétence du ministère en charge de l'agriculture (R.2231-1 du Code du travail) ;
- le titre emploi simplifié agricole (TESA) ;
- le contrat vendanges (L.718-4 à L.718-6 du CRPM) ;
- le travail dissimulé (chantiers forestiers : L.718-9, R.718-27 et R.719-10) ;
- le principe de présomption de salariat des travailleurs forestiers (L.722-23).

Les textes internationaux

Par ailleurs, notamment dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, des règlements européens sont directement applicables en droit interne. C'est le cas du règlement REACH⁸² (1907/2006 du 18 décembre 2006), CLP⁸³ (1272/2008 entré en vigueur le 20 janvier 2009), ou en matière de pesticides.

⁸¹ Commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

⁸² Enregistrement, évaluation et autorisation des produits chimiques - en anglais : Registration, evaluation and authorisation of chemicals (REACH).

⁸³ Classification, étiquetage et emballage des substances chimiques - en anglais Classification, Labelling, Packaging.

Actualité des instruments internationaux, apport de la France

Les membres de l'OIT (182 pays, 5 100 délégués, représentant les gouvernements, les travailleurs et les employeurs) se sont réunis pour la 99^e Conférence internationale du travail (CIT), du 2 au 18 juin 2010. Gilles de Robien a été élu président de cette conférence. Il a souligné l'importance de la question de l'emploi face à la persistance de la crise, un an après l'adoption du pacte mondial pour l'emploi, et l'engagement de la France à cet égard. La session de 2010 a traité les questions suivantes :

- le VIH-SIDA et le monde du travail : adoption d'une recommandation, avec la participation active de la France, saluée par la communauté internationale ;
- l'objectif stratégique de l'emploi : adoption de conclusions mettant l'accent - à l'initiative de la France - sur le renforcement de la cohérence entre l'OIT et les organisations financières ou commerciales, pour soutenir les efforts en faveur de l'emploi dans un contexte de reprise inégale. Le directeur général du BIT appelle à une réponse « équilibrée » face à la crise de la dette et à promouvoir la reprise de l'emploi ;
- les conditions du travail domestique : première lecture de projets d'instruments réglementant ce type d'activité. L'adoption d'une convention est prévue lors de la CIT 2011.

I.2. LA FONCTION DE CONTRÔLE

Cette fonction du contrôle de la législation du travail est la plus ancienne et sa primauté est régulièrement rappelée⁸⁴ :

- selon l'article L.8112-1 du Code du travail, les inspecteurs et contrôleurs du travail (L.8112-5) sont ainsi chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail ainsi que des autres dispositions légales relatives « au régime du travail » notion très large recouvrant en réalité l'intégralité des domaines englobés par les prescriptions du Code du travail (relations professionnelles, réglementation du travail, santé et sécurité...);
- selon l'article L.8112-2 du Code du travail, ils constatent également des infractions commises en application d'autres codes, notamment les infractions aux mesures de prévention édictées par les caisses régionales d'assurance maladie et étendues sur le fondement de l'article L.422-1 du Code de la Sécurité sociale.

La loi du 13 novembre 1982 modifiant l'article L.8112-1 étend largement les pouvoirs des agents de contrôle puisqu'elle prévoit que l'inspecteur ou le contrôleur peut contrôler les dispositions conventionnelles même non étendues. Cette extension considérable du champ d'intervention de l'inspection du travail prend encore une importance accrue puisque l'essentiel du statut des salariés se trouve désormais, pour la plupart des branches professionnelles structurées, dans les conventions et accords collectifs.

⁸⁴ Un des axes forts du PMDIT (2006 - 2010) est précisément constitué par le renforcement de la fonction de contrôle des entreprises, ce qui apparaît notamment par un renfort quasi exclusif en agents de contrôle.

L'inspecteur du travail n'est pas, en France, juge du contrat de travail et n'a donc pas à trancher les litiges nés de son exécution ou de sa rupture. Le contentieux des litiges nés de leur application relève, dans la plupart des cas, de la compétence exclusive de tribunaux spécialisés, les conseils des prud'hommes. Cependant l'agent de contrôle peut parfois être amené à conseiller les parties de manière informelle. Il doit surtout faire appliquer les dispositions d'ordre public relatives notamment aux contrats atypiques (temps partiel, contrat à durée déterminée, etc.), notamment lorsqu'elles sont assorties de sanctions pénales.

Depuis la décennie 1990, les textes relatifs à la santé et à la sécurité au travail ont été largement renouvelés, enrichis mais aussi, parfois, rendus plus complexes par la transposition de nombreuses directives européennes. La compétence de l'inspection du travail s'est étendue à d'autres codes que le Code du travail (cf. ci-dessus). Les références des textes parus en 2010 et qui intéressent l'activité de l'inspection du travail sont mentionnées dans la liste présentée dans la partie VIII du présent rapport.

Dans le secteur maritime, les réformes en cours

- **La ratification de la convention du travail maritime 2006, et de la convention n° 188 sur le travail dans la pêche 2007 de l'OIT**

Véritable code du travail mondial pour les gens de mer, la convention du travail maritime a vocation à constituer le « quatrième pilier » de la réglementation internationale pour un secteur maritime de qualité. Elle complète ainsi la convention de 1973 pour la prévention de la pollution par les navires (MARPOL), la convention de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer (SOLAS) et la convention de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (SCTW). Cet instrument constitue le premier exemple à l'OIT d'une réponse organisée à l'échelle mondiale aux enjeux de la mondialisation. Répondant au besoin de conditions de travail décentes pour l'ensemble des gens de mer, cette norme d'ensemble contribuera à la lutte contre la navigation sous-normes et à la promotion du développement durable dans son aspect social. Ses principales innovations résident dans les mécanismes originaux de contrôle de l'application effective de ses dispositions : un dispositif de certification est ainsi prévu pour l'ensemble des navires jaugeant plus de 500 UMS et navigant à l'international. La ratification par la France de cette convention, qui sera suivie par celle de la convention n° 188 sur le travail dans la pêche, est prévue pour la fin de 2011.

- **La transposition de la directive du 16 février 2009 portant mise en œuvre d'un accord concernant la convention du travail maritime, 2006**

À la suite d'un accord conclu par les partenaires sociaux européens le 19 mai 2008, la quasi totalité des quatre premiers titres de la convention du travail maritime a été intégrée, dans la législation communautaire, via la directive n° 2009/13/CE du 16 février 2009 qui modifie notamment la directive n° 1999/63/CE du 21 juin 1999 concernant l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer, conclu par l'Association des armateurs de la communauté européenne (ECSA) et la Fédération des syndicats des transports dans l'union européenne (FST). En application de l'article 17 de la loi n° 2011-12 du 5 janvier 2011 portant diverses dispositions d'adaptation de la législation au droit de l'union européenne, une ordonnance permettant la transposition de la directive n° 2009/13/CE et comportant des mesures d'harmonisation et de clarification du droit des gens de mer est actuellement en cours d'élaboration. Sa publication est prévue au premier semestre 2012.

- **La réforme du Code disciplinaire et pénal de la marine marchande et des tribunaux maritimes commerciaux**

La DAM a entrepris une réforme du Code disciplinaire et pénal de la marine marchande (CDPMM), en particulier, des tribunaux maritimes commerciaux (TMC), rendue indispensable par l'obsolescence du CDPMM. Cette réforme a pour but d'offrir aux justiciables toutes les garanties et voies de recours en matière pénale conformément à la CEDH et à la Constitution française et une simplification en termes procéduraux. Les 14 TMC, qui sont des tribunaux spécialisés répartis le long du littoral, ne disposent d'aucune compétence commerciale mais sont les juridictions pénales de la mer qui connaissent de certains délits spécifiquement maritimes (contraventions ou délits prévus expressément dans le CDPMM en matière de police de la navigation, de police à bord et d'accidents de navigation). La réforme remplacera ces TMC par cinq tribunaux maritimes (TM) adossés aux TGI dans les ports où sont installés les tribunaux maritimes spécialisés du littoral (Le Havre, Brest, Marseille), ainsi qu'à Bordeaux et Ajaccio. Ils seront présidés par un magistrat professionnel avec des assesseurs en provenance du monde maritime, dont les compétences auront été préalablement contrôlées.

Afin de leur garantir une indépendance dans leurs fonctions, notamment une nouvelle catégorie de salariés dits « protégés » sera créée avec leur future mise en place, pour lesquels une autorisation de procéder au licenciement par l'inspecteur du travail sera nécessaire. La compétence des TM sera réservée aux délits maritimes et élargie, notamment en ce qui concerne la loi du 5 juillet 1983, sur la sauvegarde de la vie en mer, l'habitabilité à bord des navires et le prévention de la pollution. Les infractions au droit du travail maritime ne relèveront pas des TM et seront traitées comme celles du Code du travail, à l'exception de celles concernant la santé et la sécurité au travail qui resteront des infractions maritimes, en respectant en matière de procédure (transmission au parquet) les règles spécifiques à l'inspection du travail. Cette réforme permettra en outre d'assurer une cohérence des sanctions pénales applicables en matière de droit du travail maritime par un rapprochement avec celles du droit du travail général, mais en tenant compte cependant de la nature du travail en mer (lieu de travail isolé, éloignement, lieu de vie, exposition aux risques liés à la navigation maritime, etc.).

- **La refonte du décret du 16 mars 1999 relatif au cabotage maritime**

Le décret du 16 mars 1999 prévoit l'application de certaines règles sociales à bord des navires étrangers pratiquant un service de cabotage, notamment en matière de droit du travail, d'effectifs, de rémunération et de protection sociale. Une des propositions du Sénateur Revet dans son rapport parlementaire sur la desserte de la Corse est d'actualiser et de réviser ce décret qui date de plus de 10 ans. Lors de la réunion du Conseil supérieur de la marine marchande du 17 mars 2011, le secrétaire d'État aux Transports a confirmé le souhait de mener un travail sur ce décret afin de disposer d'un outil rénové et adapté permettant son application à toute personne travaillant à bord et d'accroître l'effectivité des contrôles. Il s'agit d'un travail pour lequel une réunion d'information des partenaires sociaux s'est tenue le 7 avril 2011 sous présidence de la DAM.

Les projets de textes réglementaires dans le secteur agricole

Outre le décret relatif aux règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers sylvicoles et forestiers, plusieurs projets de textes réglementaires applicables aux établissements agricoles ont été présentés en 2010 à la commission agricole du Conseil d'orientation des conditions de travail :

- projets de décret et d'arrêté relatifs à la prévention des risques liés aux travaux portant sur les arbres, dans le voisinage des lignes électriques aériennes ;
- projets de décret relatifs aux conditions de fonctionnement des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture ;
- projet de décret et d'arrêté modifiant la réglementation existante relative à la réception CE des tracteurs agricoles ou forestiers et de leurs systèmes, composant et entités techniques ;
- projet d'arrêté relatif au contenu de la fiche de chantier, prévue par le projet de décret sur la sécurité des chantiers forestiers ;
- projet de note concernant la mise en sécurité des fendeuses de merrains ;
- projet de modifications des dispositions réglementaires relatives à la mise sur le marché des électrificateurs de clôtures.

I.3. LES MOYENS D'ACTIONS

L'exercice des moyens d'action dont disposent les agents de contrôle implique leur présence dans l'entreprise. C'est dans ce contexte qu'ils peuvent exercer leurs moyens d'investigation et de contrainte.

Les visites d'inspection

- Le droit d'entrée des agents de l'inspection dans les locaux de travail, dont le principe a été posé par la convention n° 81, dans son article 12⁸⁵, est repris par l'article L.8113-1 du Code du travail. Le droit d'entrée s'exerce à tout moment,

⁸⁵ Repris par l'article 16 de la convention n° 129 et l'article 5-2 de la convention n° 178.

sans qu'il soit fait obligation à l'employeur d'être présent lors de la visite, même si cette présence est souhaitable.

Ces agents, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, sont autorisés à pénétrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans les établissements assujettis, et à pénétrer de jour dans tous les locaux dont ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer qu'ils sont assujettis au contrôle de l'inspection. Ce droit n'est soumis à aucune condition de fond puisqu'il relève de la mission générale de l'inspecteur et non d'une présomption de faute ou de fraude à la législation du travail. L'employeur qui s'oppose à l'entrée d'un inspecteur ou d'un contrôleur commet un délit d'obstacle sanctionnable pénalement (L.8114-1 : emprisonnement d'un an et 3 750 € d'amende).

Ces visites peuvent être systématiques ou ponctuelles à l'occasion d'un problème particulier. À l'intérieur de l'entreprise, l'inspecteur dispose du droit de circuler librement. Il a accès à tous les locaux de l'établissement, y compris leurs dépendances sous réserve du domicile privé. Il est en outre fréquent que les contrôles des conditions de travail relatives à la durée du travail, aux salaires, aux équipements de sécurité ainsi que les conditions de vie telles l'hébergement, la fourniture d'eau ou encore les sanitaires soient intensifiées dans certains secteurs et à certaines périodes. Il en est ainsi dans l'hôtellerie et la restauration pendant les périodes d'affluence touristique. Enfin, certains secteurs d'activité peuvent faire l'objet de campagne nationale de contrôle en raison de problèmes conjoncturels ou d'un nombre important d'accidents du travail dus à des risques professionnels spécifiques.

Si les textes relatifs aux visites d'inspection sont stables, la pratique administrative évolue devant la complexification de la structure des entreprises : cette réalité, déjà ancienne, pourrait conduire, si elle n'était pas suffisamment prise en compte par le système d'inspection du travail, à un traitement inégal sur le territoire français d'une même entreprise ou d'un même groupe. Il en va de même de certains risques identifiés, ponctuellement à certains endroits et pas encore à d'autres, qui appellent une réponse administrative cohérente. Les rôles de coordination et de pilotage de l'autorité centrale de l'inspection du travail, qui constituent un des axes du PMDIT, prennent alors ici tout leur sens, celui de faciliter l'organisation et le suivi des contrôles dans des structures complexes ou devant des problématiques encore mal connues.

De nouvelles méthodes de contrôle : illustration chez France Télécom

Face aux suicides et tentatives de suicides qui ont concerné le personnel de France Télécom au cours de l'année 2009⁸⁶, des mesures d'urgence ont été adoptées par cette entreprise. L'action de l'administration du travail, impulsée alors par le ministre chargé du travail, a conduit l'ensemble du système d'inspection du travail à s'organiser et se coordonner afin de faciliter le contrôle de cette entreprise, notamment à travers l'échange d'informations et la mise à disposition d'une méthodologie de suivi du plan d'urgence.

Ainsi, une action d'ampleur a mobilisé les services d'inspection du travail sur tout le territoire, l'inspecteur du travail et la Direccte du siège, cette action étant coordonnée par l'autorité centrale. Cette action coordonnée s'est poursuivie au cours de 2010.

Elle a permis le suivi des accords collectifs nationaux signés au cours de l'année dans l'entreprise sur des sujets en lien direct avec les conditions de travail. La mise en conformité du service de santé au travail, suivie par la direction régionale du travail d'Île de France, a également fait l'objet de l'attention des médecins inspecteurs du travail compétents. Enfin, une évaluation intermédiaire de l'ensemble des actions de contrôle est en cours de réalisation au début de 2011.

Les moyens d'investigation

- **Le droit de communication et d'expertise** : l'article L.8113-4 du Code du travail énonce que les inspecteurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le Code du travail ou par une disposition légale relative au régime du travail. Le refus de présentation ou, a fortiori, l'absence des documents et registres obligatoires sont sanctionnables pénalement. En matière de lutte contre les discriminations, d'égalité professionnelle et d'exercice du droit syndical, la loi du 16 novembre 2001 a étendu les prérogatives des agents de contrôle à la communication de tout document ou de tout élément d'information, quel qu'en soit le support (L.8113-5). De même, en matière de durée du travail (L.3171-3) et de contrôle du travail illégal (L.8271-9) des dispositions particulières étendent les pouvoirs de l'inspection du travail de se faire présenter tout document.
- **Les « interrogatoires »** : aux termes de l'article 12-1 c) i) de la convention 81, les inspecteurs sont autorisés à interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales⁸⁷. L'article L.8271-11 du Code du travail précise ce pouvoir des agents de contrôle d'entendre les personnes rémunérées ou présumées l'être ainsi que leurs employeurs, dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé.

⁸⁶ Cf. L'inspection du travail en France en 2009, page 118 et 119.

⁸⁷ Des dispositions parallèles existent dans la convention n° 129 (agriculture) article 16 c) i).

Pour autant, les agents de l'inspection du travail ne disposent pas juridiquement d'un pouvoir général de convocation.

- **Le contrôle des matières et substances utilisées** : aux termes de l'article 12, § 1 c) iv) de la convention 81⁸⁸, et de l'article L.8113-3 du Code du travail « les inspecteurs du travail ont qualité, concurremment avec les officiers de police judiciaire et les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, pour procéder, aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou utilisés. En vue de constater les infractions, ces prélèvements doivent être faits conformément à la procédure instituée par les décrets pris en application de l'article L.215-1 du Code de la consommation ». Sans préjudice de ce droit de prélèvement, qui n'est en pratique pas utilisé, l'inspecteur du travail dispose (R.4722-10 à 12) de la possibilité de faire analyser un produit dont il suppose la dangerosité.
- **En matière de contrôle dans les transports**⁸⁹, certaines particularités des textes et des pratiques peuvent être soulignées : les entreprises de transport routier présentent des spécificités notamment en matière de durée du travail mais font l'objet d'un processus de contrôle « classique ».

Dans le secteur de la navigation intérieure, il existe également certaines spécificités réglementaires en matière de durée du travail ainsi que des prescriptions techniques applicables aux bateaux de navigation intérieure.

Le « ferroviaire » présente des spécificités dues à son organisation : séparation entre le régulateur juridique (l'État), technique (l'EPSF⁹⁰), économique (l'autorité organisatrice) et l'infrastructure gestionnaire (RFF⁹¹). La loi du 12 mai 2009 a rendu directement applicable la 4^e partie du Code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail aux entreprises de transport dont le personnel est régi par un statut. Le 27 avril 2010 est paru le décret relatif à la durée du travail. Deux décrets-sécurité (sur la prévention des risques ferroviaires et sur les risques électriques) devraient être publiés prochainement.

Le secteur aérien fait l'objet d'une réglementation technique et économique spécifique notamment relative au certificat de transporteur aérien délivré par la DGAC, à l'obligation d'une licence d'exploitation pour chaque entreprise, à la réglementation professionnelle spécifique pour les personnels navigants et les mécaniciens au sol.

⁸⁸ Des dispositions parallèles existent dans la convention n° 129 (agriculture) article 16 c) iii).

⁸⁹ Cf. L'inspection du travail en France en 2009, page 121 à 123.

⁹⁰ Établissement public de sécurité ferroviaire.

⁹¹ Réseau ferré de France.

Spécificités des contrôles dans le secteur maritime

L'intervention des sections d'inspection du travail concernant les navires et les gens de mer tient compte des particularités du travail en mer, du fait que le navire est un lieu de travail mobile par nature, qui peut se trouver dans diverses situations (à quai, à l'étranger, en navigation, etc.), voire ne toucher ou ne faire escale que très rarement dans un port français. Le navire est également un lieu de vie. Si le navire ne peut être regardé comme constituant une partie du territoire français (Décision du Conseil constitutionnel n° 2005-514 DC du 28 avril 2005), l'État du pavillon se doit cependant d'y exercer sa juridiction effective, notamment en matière sociale, en application des dispositions (articles 92 et 94) de la convention des Nations Unies sur le droit de la Mer, dite de Montego Bay ou CNUDM (United Nations Convention on the Law of the Sea ou UNCLOS), de 1982. Enfin le marin est lui-même un travailleur mobile.

Les moyens de contrainte

Une part importante des pouvoirs confiés aux agents de l'inspection du travail concerne leur mission de contrôle des conditions de santé et de sécurité au travail. Les inspecteurs se voient conférer des pouvoirs visant à l'élimination ou, du moins, à la réduction des risques professionnels sur les lieux de travail assujettis à leur contrôle.

La législation nationale a prévu différentes formes d'injonction selon les situations et la gravité du risque encouru. L'agent de contrôle dispose d'un pouvoir d'appréciation dans les suites qu'il donne à ses constats, conformément aux dispositions de l'art 17 alinéa 2 de la convention n° 81⁹². Sans que l'énumération soit exhaustive, ces injonctions vont de l'invitation plus ou moins contraignante faite à l'employeur de respecter les dispositions applicables (observations ou mises en demeure), aux mesures coercitives que sont les constats des infractions par procès-verbal ou les décisions de faire cesser des travaux particulièrement dangereux ou de faire régulariser la situation administrative et financière d'une entreprise de travail temporaire.

Le risque ne découle pas toujours de l'inobservation d'un texte. Il peut provenir d'un danger imminent. Aussi, la législation a prévu, parmi les pouvoirs de l'inspection du travail, des pouvoirs d'injonction directe. Mais, s'il s'avère que les déficiences à l'origine du risque résultent d'une infraction à la législation du travail, des poursuites à l'encontre de l'employeur peuvent être simultanément ou ultérieurement effectuées ou recommandées par l'inspecteur du travail.

⁹² 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.

Les injonctions assorties de délais : les mises en demeure

Elles peuvent être classées en quatre catégories :

- **les mises en demeure préalables au procès-verbal** : dans un nombre de situations limitées, expressément envisagées par le Code du travail, l'agent de contrôle est tenu, avant de dresser procès-verbal, de signifier à l'employeur une mise en demeure de prendre les mesures de régularisation nécessaires dans un délai qui ne peut être inférieur à celui fixé par le texte (entre 8 jours et 3 mois). Les domaines visés sont essentiellement la protection de la maternité, l'utilisation des lieux de travail, l'utilisation des équipements de travail, les risques chimiques, les vibrations mécaniques, les travaux du bâtiment et du génie civil, les services de santé au travail et le service social du travail. Cette procédure n'est toutefois pas requise lorsque l'agent de contrôle constate des manquements susceptibles de présenter un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique d'un ou de plusieurs travailleurs. Dans cette hypothèse, il est autorisé à dresser immédiatement procès-verbal ;
- **les mises en demeure relatives aux vérifications périodiques** : lorsque le Code du travail 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 qui leur sont applicables. Il en est ainsi, à titre d'exemples, des dispositions relatives à l'aération et à l'assainissement des ambiances de travail, aux substances assorties d'une valeur limite (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 qui sont agréées, accréditées ou habilitées⁹³ pour des domaines spécifiques. Ces organismes engagent leur responsabilité pénale en cas d'erreur ou de non respect des procédures de contrôle. Leurs contrôles donnent lieu à un rapport transmis à l'agent de contrôle concerné et sur lequel ce dernier peut fonder ses constats, éventuellement sanctionnés par procès-verbal. L'agent de contrôle peut également mettre l'employeur en demeure de réduire l'intervalle entre les vérifications des équipements de travail lorsque, en raison notamment des conditions ou de la fréquence d'utilisation, du mode de fonctionnement ou de la conception de certains organes, les équipements de travail sont soumis à des contraintes génératrices d'une usure prématurée susceptible d'être à l'origine de situations dangereuses (R.4721-11). Il en va de même en matière d'équipements de protection individuelle (EPI), en raison des conditions de stockage, d'environnement, de fonctionnement ou de conception entraînant des contraintes susceptibles de nuire à leur fonction protectrice (R.4721-12) ;

⁹³ Sur les notions d'agrément, d'accréditation et d'habilitation voir encadré 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. Ce dernier a alors la faculté de mettre le chef d'établissement en demeure de prendre toutes mesures utiles pour faire cesser le risque. Ce constat peut résulter soit d'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles L.4121-1 à L.4121-5 et L.4522-1, soit d'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité résultant des dispositions de l'article L.4221-1. La mise en demeure est notifiée par écrit à l'employeur ou à son représentant, et fixe un délai d'exécution qui ne peut être inférieur à une durée fixée par le texte prévoyant la mise en demeure ;

Article R.4721-1 : la mise en demeure du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, prévue au 2° de l'article L.4721-1 peut être adressée à l'employeur lorsque la situation dangereuse créant un risque professionnel trouve son origine, notamment :

- 1° dans les conditions d'organisation du travail ou d'aménagement du poste de travail ;
- 2° dans l'état des surfaces de circulation ;
- 3° dans l'état de propreté et d'ordre des lieux de travail ;
- 4° dans le stockage des matériaux et des produits de fabrication.

- **les autres mises en demeure** : la procédure de mise en demeure a été étendue à d'autres domaines que celui de la santé et de la sécurité. N'entrant pas dans le champ d'application de l'article L.4721-4 du Code du travail, elles suivent un régime juridique propre défini pour chacune d'entre elles. Néanmoins, elles constituent toutes des actes administratifs :
 - mise en demeure en matière de travail temporaire (L.1251-47),
 - mise en demeure en matière d'apprentissage (L.6225-1 et R.6225-1).

Les injonctions immédiatement exécutoires en cas de risques imminents

Conformément aux dispositions de l'article 13 § 2 b) de la convention n° 81 et de l'article 18 § 2 b) de la convention n° 129, des pouvoirs particuliers ont été accordés par la législation nationale aux inspecteurs pour intervenir dans certains cas limitativement énumérés afin de faire cesser certaines situations. Ces agents ont le droit d'ordonner ou de faire ordonner, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif, que des mesures immédiatement exécutoires soient prises en vue de protéger les travailleurs d'un danger imminent pour leur santé ou leur sécurité. Les unes autorisent la saisine des juridictions civiles et les secondes relèvent de la sanction administrative.

- **La procédure civile de saisine du juge des référés** : l'article L.4732-1 du Code du travail permet à l'inspecteur du travail de saisir le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur telles que mise hors service, immobilisation, saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres. En outre, s'agissant d'opérations du bâtiment ou de génie civil, lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un intervenant sur le chantier résulte de l'inobservation des dispositions particulières en ce domaine, l'inspecteur du travail peut saisir le juge de référés (L.4732-2) pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ou à prévenir ce risque. Ces mesures peuvent consister notamment en la mise en œuvre d'une coordination de chantier, la détermination de délais de préparation et d'exécution des travaux compatibles avec la prévention des risques professionnels, la convocation d'une réunion des maîtres d'ouvrage concernés et la rédaction en commun d'un plan général de coordination (PGC).

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

Cette procédure existe aussi à l'égard des entreprises de travail temporaire. L'article L.1251-47 du Code du travail permet également à l'inspecteur du travail, à la suite d'une mise en demeure restée infructueuse, de saisir le président du tribunal de grande instance si un employeur de travail temporaire exerce son activité sans avoir fait les déclarations ou sans avoir obtenu la garantie financière nécessaire et qu'il en résulte un risque sérieux de préjudice pour le salarié temporaire. Le président du tribunal peut ordonner la fermeture de l'entreprise pour une durée qui ne peut excéder deux mois.

Enfin, l'article L.3132-31 du Code du travail habilite l'inspecteur du travail à saisir en référé le président du tribunal de grande instance pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser, dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur, l'emploi illicite de salariés en infractions aux dispositions relatives au repos hebdomadaire. Le juge peut ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor public.

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

En droit français, la procédure de référé visé par les articles L.4732-1 et L.4741-11 du Code du travail est reprise et adaptée au secteur maritime par l'article L.5545-14 du Code des transports, suite à la codification par l'ordonnance du 28 octobre 2010 de l'article L.263-3-1 du Code du travail : « *Pour leur application aux entreprises d'armement maritime : 1° À l'article L.4732-1 du Code du travail, au premier alinéa les mots : « la mise hors service » sont supprimés et, après le mot : « immobilisation », sont insérés les mots « du navire » ; 2° Aux articles L.4741-1, L.4741-12 et L.4741-13 du même code, les mots : « la fermeture totale ou partielle de l'établissement », « la fermeture totale ou partielle, définitive ou temporaire de l'établissement » et « la fermeture totale et définitive » sont remplacés par les mots : « l'immobilisation du navire ».*

Les sanctions administratives : plusieurs sanctions administratives existent en matière d'hygiène et de sécurité. Parmi celles-ci, l'arrêt temporaire de travaux ou « arrêt de chantier » et, depuis 2002, l'arrêt temporaire de l'activité.

L'article L.4731-1 du Code du travail permet, à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, par délégation, de « prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement le salarié de cette situation [de danger grave et imminent] en prescrivant, notamment, **l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause** ». Ce pouvoir peut être mis en œuvre lorsque l'agent de contrôle constate, sur un chantier du bâtiment et des travaux publics, qu'un salarié ne s'est pas retiré d'une situation de travail définie à l'article L.4131-1 (droit de retrait), alors qu'il existe une cause de danger grave et imminent résultant soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, soit de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement, soit de l'absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés aux opérations de confinement et de retrait de l'amiante.

L'article L.4731-2⁹⁴ du même Code permet également à l'inspecteur du travail ou au contrôleur du travail, par délégation, « d'ordonner **l'arrêt temporaire de l'activité** ». Ce pouvoir peut être mis en œuvre lorsqu'à l'issue d'un contrôle réalisé par un organisme agréé, l'agent de contrôle constate que les salariés se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration fixée par décret. Toutefois, préalablement, à la mise en œuvre de la décision d'arrêt temporaire de l'activité, l'agent met en demeure l'employeur de remédier à cette situation. Des outils méthodologiques

⁹⁴ Décret 2007-1404 du 28 septembre 2007.

d'aide à la décision sont mis à disposition des agents de contrôle pour faciliter la mise en œuvre de ce texte.

L'arrêt temporaire des travaux et l'arrêt temporaire de l'activité présentent deux caractéristiques cumulatives : ils constituent, tout d'abord, une mesure conservatoire ou de sauvegarde de la vie des salariés. Ils sont ensuite une mesure coercitive. Les employeurs concernés ne peuvent poursuivre les travaux ou l'activité que s'ils ont pris toutes les mesures pour faire cesser la situation de danger grave et imminent. La décision de reprise des travaux ou de l'activité ne peut intervenir qu'avec l'aval de l'agent de contrôle, ayant constaté que toutes les mesures ont bien été prises et après que l'employeur en a avisé l'agent de contrôle. L'employeur peut toujours contester la réalité du danger ou la façon de le faire cesser en saisissant le président du tribunal de grande instance qui statue en référé.

Il existe d'autres sanctions administratives dans le Code du travail dont certaines peuvent être mises en œuvre par ou à l'initiative de l'inspection du travail, notamment en matière d'emploi et de lutte contre le travail illégal.

II - LES MISSIONS DE CONSEIL

Pour que les interventions des inspecteurs et contrôleurs du travail soient efficaces, il est essentiel que les employeurs et les travailleurs soient pleinement conscients de la nécessité de connaître et d'observer leurs droits et obligations respectifs. Aussi, la convention n° 81⁹⁵, dans son article 3 §1 b, confie également à l'inspection du travail la mission de « fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ».

Cette question de l'accessibilité à la loi constitue un des objectifs principaux de la recodification du Code du travail⁹⁶. Ce dernier a été recodifié à droit constant, selon une logique « utilisateur ». Son entrée en vigueur le 1^{er} mai 2008 a fait l'objet d'un important travail d'accompagnement, notamment à travers un outil disponible sur internet, dénommé **COD-IT**⁹⁷, permettant de rechercher des articles en fonction d'un thème précis. Ce COD-IT, dont la mise à jour est assurée, est très largement apprécié tant par les agents de nos services que par les utilisateurs externes.

La mission de conseil et d'information comme la fonction de contrôle visent à assurer l'application effective de la législation. En ce sens, elles sont

⁹⁵ Dans le même sens voir l'article 6 b) de la convention n° 129.

⁹⁶ Pour une présentation des travaux de recodification, voir L'inspection du travail en France en 2007, rapport DGT, page 61 et L'inspection du travail en France en 2008, rapport DGT, page 86.

⁹⁷ Accessible sur : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces,770/travail,771/dossiers,156/travail,309/recodification-du-code-du-travail,1090/>

interdépendantes et complémentaires. **L'exercice de cette mission prend différentes formes et notamment :**

- **les différentes actions nationales ou locales de communication** qui sensibilisent certains publics, voire le grand public, sur de nouvelles réglementations ou sur des problématiques considérées comme prioritaires (CMR ou TMS par exemples) sous la forme de colloques, séminaires, assises, semaines d'information (en coopération avec l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail notamment), etc. ;
- **un plan de communication sur l'inspection du travail** développé au cours des années 2010/2011. Il vise à mieux faire connaître l'inspection du travail auprès des acteurs du monde du travail et, plus largement, auprès du grand public. Cette campagne nationale et locale s'est appuyée sur des affiches, des dépliants, des extraits vidéo d'un film, des interviews d'agents de contrôle, du directeur général mais également d'employeurs, de syndicalistes, d'un magistrat, etc. Sur le plan national, un petit déjeuner presse a été organisé le 15 avril 2010 avec les journalistes d'information sociale (AJIS) ;
- la diffusion d'informations à travers les possibilités offertes tant par **internet que par les médias** tels que presse écrite, radio et télévision. Un portail internet « **travailler mieux**⁹⁸ », dédié exclusivement aux questions de santé-sécurité-conditions de travail, est accessible, depuis janvier 2009, à l'adresse Internet suivante : **www.travailler-mieux.gouv.fr**. Il donne des outils simples et concrets aux salariés et aux employeurs, notamment des petites et très petites entreprises, pour donner envie d'agir pour l'amélioration des conditions de travail et la réduction des risques professionnels. Le site **www.substitution-cmr.fr**, développé par l'ANSES et soutenu par le ministère chargé du travail, mérite également d'être cité dans ce cadre ;
- la publication de « **guides pratiques** », de **brochures ou dépliants** présentant les nouveaux textes ou l'activité de l'inspection du travail sur un territoire. La plupart des régions ont désormais une politique active de communication sur le champ du « travail » notamment pour présenter les axes régionaux d'action et de contrôle en la matière ;
- **les observations formulées par les agents de contrôle** lors de leurs visites, mais aussi les renseignements dispensés lors des permanences au bureau, lors des réunions de CHSCT ou à l'occasion des relations informelles avec les employeurs, les salariés et leurs représentants élus ou les représentants de syndicats notamment ;

⁹⁸ Pour une présentation plus complète du site, voir L'inspection du travail en France en 2009, page 132.

- **les informations données par les agents des services de renseignements** spécialement affectés pour accueillir et renseigner le public dans les services déconcentrés. Cette activité de renseignement en matière de législation du travail, est importante, tant quantitativement par les volumes de visiteurs, de courriers et d'appels téléphoniques (voir ci-après) que, sur un plan qualitatif, par la diffusion du droit du travail qu'elle induit. Ce service rendu apparaît souvent comme le plus aisément accessible et compréhensible aux yeux des usagers. Il y a donc là un enjeu important en termes d'image du service. Le renseignement du public joue également, même s'il n'est pas le seul à y participer, le rôle de « veille sociale » permettant à l'administration du travail d'être informée des préoccupations immédiates des salariés. Enfin, il convient d'observer que l'accueil physique est irremplaçable notamment pour l'aide aux personnes les plus défavorisées.

Pour 2010, **une estimation du nombre de renseignements ou conseils donnés par l'administration du travail** au public, employeurs comme salariés, a été réalisée à l'instar de l'estimation de l'année précédente⁹⁹. Rapportés aux effectifs des agents des services de renseignement et des agents de contrôle, en 2010, 7,9 millions de renseignements ont été donnés au public en matière de législation sociale.

- **la ressource internet** joue un rôle majeur. Les boîtes email institutionnelles des services permettent 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.
- En complément de ce renseignement de proximité donné par les services déconcentrés, « **Travail Info Service** » (prestation de service pour le compte du ministère chargé du travail) via le numéro 0821 347 347¹⁰⁰, apporte certaines réponses¹⁰¹ sous forme d'informations à caractère général et impersonnel « qui ne préjugent en rien des décisions qui pourront être prises par l'administration compétente après examen contradictoire de la situation du demandeur ». Au cours de 2010, « Travail Info Service » a ainsi traité 177 000 appels téléphoniques et près de 15 000 courriels.
- Enfin, le **39.39**¹⁰² traite environ 400 000 appels par an dont 180 000 sont transférés sur le **CIRA** (centre interministériel de renseignements administratifs) en raison de leur technicité. Ils sont traités par 24 agents (ETP) dont 22 contrôleurs du travail.

⁹⁹ Sur la méthodologie de l'estimation, voir L'inspection du travail en France en 2009, page 134.

¹⁰⁰ 0,12 € TTC / mn depuis un poste fixe - même tarif depuis les DOM.

¹⁰¹ Source Bilan Travail Info Service, décembre 2010.

¹⁰² Source : document RGPP, janvier 2010.

III - LA CONTRIBUTION À L'AMÉLIORATION DU DROIT DU TRAVAIL

Les agents de l'inspection du travail ont, conformément à l'article 3 §1 c) de la convention n° 81¹⁰³, la mission de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

Comme le précise, en 2006, l'étude d'ensemble sur l'inspection du travail de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations du BIT¹⁰⁴ : *« Les formes et cadres des relations de travail, les techniques de production et les technologies utilisées dans le milieu de travail évoluent de plus en plus rapidement. Il importe que la législation pertinente s'adapte à cette évolution afin que les travailleurs occupés en vertu de relations de travail nouvelles ou subissant des conditions de travail abusives ne pâtissent pas de ses lacunes... Les inspecteurs du travail peuvent être les agents publics les mieux placés, du fait de leur libre accès aux lieux de travail ainsi que des relations privilégiées qu'ils ont vocation à entretenir avec les employeurs et les travailleurs pour détecter des situations susceptibles d'appeler des solutions juridiques en vue d'une meilleure protection au travail ».*

Cette contribution à l'amélioration du droit s'effectue suivant trois modalités différentes :

- 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 l'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 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 SITE RE ;
- enfin, la circulaire DGT du 22 mai 2007¹⁰⁵ 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.

¹⁰³ Cf. également l'article 6 de la convention n° 129.

¹⁰⁴ Cf. Conférence internationale du travail, 95^e session, 2006. Rapport III (Partie 1 B), page 48 - § 133.

¹⁰⁵ Cf. ci-après - introduction de la partie VII du présent rapport : encadré sur ce sujet

IV - LES AUTRES MISSIONS CONFIEES AUX INSPECTEURS DU TRAVAIL

Les décisions de l'inspecteur du travail et des autres membres du système d'inspection

Parallèlement au pouvoir général de contrôle, un pouvoir spécial de décision est accordé à l'inspecteur du travail par les textes. Sont exclues ici, les décisions qui participent des pouvoirs d'injonction des agents de contrôle, présentés au point I ci-dessus. Le pouvoir de décision de l'inspecteur du travail se retrouve pratiquement dans toutes les parties du code. Néanmoins, à la différence du pouvoir de contrôle dont le domaine est très général, le pouvoir de décision n'existe que si un texte de nature légale ou réglementaire l'a prévu.

Ce pouvoir de décision traduit l'intention du législateur de permettre à l'inspecteur, ou plus largement au système d'inspection, soit de contrôler le pouvoir disciplinaire de l'employeur, soit d'assouplir une réglementation en l'adaptant au cas d'espèce, soit encore de veiller à l'intérêt général sur le plan économique. L'inspecteur du travail agit soit sur la base de ses pouvoirs propres (pour l'essentiel de l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise), soit, conformément à l'article R.8122-2 par délégation du chef du pôle travail ou du responsable de l'unité territoriale¹⁰⁶.

Le champ de ces décisions concerne essentiellement l'organisation, le fonctionnement et la protection des institutions représentatives du personnel, la durée du travail (horaires individualisés, durée maximale quotidienne du travail, durée maximale ou moyenne hebdomadaire), la santé et la sécurité au travail (diverses dérogations à l'aménagement des locaux ou au recours au travail précaire pour effectuer certains travaux dangereux), les plans de sauvegarde de l'emploi.

Les fonctions d'appui, d'animation et de coopération

À tous les niveaux hiérarchiques, l'inspection du travail mène des activités d'appui et d'animation et développe des coopérations :

- l'activité de l'inspection nécessite en permanence une fonction d'animation, d'appui et de suivi. Elle est exercée par l'inspecteur au sein de sa section, par les responsables des UT et leurs adjoints et par le niveau régional (Directe, chef du pôle travail et directeurs adjoints). En outre, les inspecteurs bénéficient d'un appui méthodologique, technique et juridique, notamment par les agents ARM¹⁰⁷, les ingénieurs de prévention et les médecins-inspecteurs du travail. Sur

¹⁰⁶ Sur la ligne hiérarchique et les délégations de signature, voir Partie II, chapitre II-1 ci-dessus

¹⁰⁷ Appui - Ressources - Méthodes

le champ de la santé-sécurité au travail, les équipes régionales pluridisciplinaires jouent ce rôle d'appui : ces équipes sont généralisées sur tout le territoire métropolitain ainsi qu'à la Réunion, en Martinique et en Guadeloupe. Les agents de contrôle bénéficient également de réponses techniques et de documents d'aide au contrôle élaborés par l'administration centrale ainsi que de son soutien en tant que de besoin ;

- à tous les échelons, les agents de l'inspection du travail participent à des formations, non seulement en tant que bénéficiaires, mais également en tant que formateurs. Ils participent également, à travers des groupes de travail nationaux, régionaux ou locaux, à l'élaboration de divers documents d'aide au contrôle ;
- l'inspection du travail participe à des réunions et engage des partenariats. Ainsi, les inspecteurs participent à des réunions avec les organisations professionnelles, les syndicats, les chambres consulaires, ou à la négociation de branche en présidant des commissions mixtes ;
- les Directe et les responsables des UT entretiennent des relations institutionnelles avec les Parquets et les autres services de l'État ainsi qu'avec les organisations professionnelles et syndicales. Ils participent également à diverses commissions préfectorales ;
- les directeurs régionaux ont des fonctions de coopération régionale, notamment avec les organisations professionnelles et syndicales régionales, avec les administrations et les autres services impliqués dans la prévention des risques professionnels. Le comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP), 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. 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. Désormais toutes les régions de métropole et d'outre-mer ont mis en place cette instance (sauf en Martinique et à Mayotte où cette mise en place est en cours) ;
- l'administration centrale a la responsabilité du fonctionnement et de l'animation de nombreux conseils et commissions nationaux, tels le Haut conseil du dialogue social, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (D.1145-1 du Code du travail), le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de

l'actionnariat salarié (D.3346-1), le Conseil supérieur de la prud'homie (L.1431-1), la Commission consultative pour la licence d'agent artistique (R.7121-15), le Conseil d'orientation des conditions de travail. Cette dernière instance, le COCT, a vu son organisation et ses missions précisées par un décret du 25 novembre 2008. Il est placé auprès du ministre chargé du travail et « *participe à l'élaboration de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que de l'amélioration des conditions de travail* ». Il comprend les formations suivantes :

- un comité permanent, assisté d'un « observatoire de la pénibilité », chargé de la politique générale, du suivi des statistiques en matière de conditions de travail et de l'examen du bilan annuel des conditions de travail,
 - une commission générale, donnant des avis sur les projets de loi et les décrets en la matière et adoptant des avis d'initiative, et six commissions spécialisées préparant les avis de la commission générale. Chaque formation du conseil comprend un collège des départements ministériels intéressés, un collège des partenaires sociaux (nombre égal de représentants salariés et employeurs), un collège des organismes nationaux d'expertise et de prévention et un collège des personnes qualifiées et des représentants d'associations ou des organismes professionnels de la prévention. Les travaux du COCT sont rendus très accessibles, y compris au « grand public », grâce à une mise en ligne sur internet¹⁰⁸ des principaux documents relatifs à son fonctionnement et surtout à son activité ;
- l'administration centrale assure également les relations et la coopération avec les autres services d'inspection du travail (ASN par exemple) qu'ils soient nationaux ou étrangers. Cette mission apparaît à travers :
 - la participation aux activités du CHRIT¹⁰⁹ et du BIT,
 - l'accueil à Paris mais également dans les services déconcentrés, de délégations étrangères,
 - un certain nombre de missions à l'étranger, le plus souvent organisées par l'intermédiaire du GIP international.

l'activité 2010 du CHRIT a été marquée par deux sessions :

- à Bilbao les 6 et 7 mai : la journée plénière a été notamment l'occasion d'établir un plan de travail du CHRIT sur la période 2010-2012, de faire un point sur la préparation de la campagne risques chimiques prévue au dernier quadrimestre 2010, d'examiner l'avancement des projets Cibèles, KSS, Machex, etc. ;
- à Bruxelles les 23 et 24 novembre : outre le suivi des thèmes précédents, un projet de campagne 2012 sur les risques psychosociaux, le bilan des évaluations des systèmes d'inspection tchèque, lithuanien et slovène, la question des conditions de travail des salariés précaires, etc.

¹⁰⁸ <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/le-ministere,149/le-conseil-d-orientation-sur-les,1455/>

¹⁰⁹ Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (SLIC en anglais).

Les fonctions exercées à l'occasion de conflits collectifs du travail

Si, pour le BIT, la fonction d'aide à la résolution des conflits collectifs du travail paraît difficilement compatible avec les fonctions d'inspection liées aux conditions de travail et à la protection des travailleurs, la réglementation française du travail attribue une fonction de conciliation des conflits collectifs du travail à l'inspection du travail.

L'article R.2522-1 du Code du travail dispose que *« tout conflit collectif de travail est immédiatement notifié par la partie la plus diligente au préfet qui, en liaison avec l'inspecteur du travail compétent, intervient en vue de rechercher une solution amiable »*. L'article R.8112-2 précise que *« l'inspecteur du travail assure un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits »*.

Les inspecteurs du travail se tiennent informés de l'ensemble des conflits et interviennent périodiquement à l'amiable dans les conflits collectifs dès lors que les partenaires sociaux requièrent leur intervention. Ils peuvent également le faire de leur propre initiative pour renouer les contacts entre employeurs et grévistes en cas de blocage du processus de négociation. Mais leur intervention peut également résulter d'une désignation comme « conciliateur » par le président du tribunal de grande instance saisi par l'une des parties.

La conciliation est considérée comme faisant naturellement partie des fonctions des inspecteurs du travail du fait à la fois de leurs qualités d'indépendance et d'impartialité ainsi que de leur proximité des partenaires sociaux. Les services de l'inspection du travail peuvent intervenir dans le cadre de procédures formelles - commission de conciliation notamment - mais dans les faits, le plus souvent, en dehors de celles ci pour rechercher une solution amiable entre les parties.

L'inspection du travail a donc une mission générale, difficilement mesurable, d'aide au dialogue social d'entreprise et de conciliation préventive. Ce rôle, bien que souvent discret, est resté important et significatif au cours de 2010 encore marquée par un certain nombre de conflits collectifs liés à la crise économique et aux projets de plans de sauvegarde de l'emploi.

Les procédures légales de règlement des conflits - la conciliation, la médiation et l'arbitrage - (articles L.2522-1 à L.2525-2 du Code du travail) sont plus rarement utilisées.

Les autres activités ne relevant pas des conventions n° 81, 129 ou 178

Il s'agit essentiellement des activités des services déconcentrés dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, soumises à l'autorité du préfet. En la matière, le préfet met en œuvre et coordonne à l'échelon local les politiques du gouvernement : emploi, cohésion sociale, aménagement du territoire, développement économique, environnement, etc. Les inspecteurs du travail, quant à eux, sont chargés de l'application des dispositions relatives au contrôle des conditions de travail et des modalités d'exécution des relations de travail ainsi que des dispositions relatives au fonctionnement interne de l'entreprise. Ainsi les actions qui touchent à l'inspection de la législation du travail échappent à l'autorité du préfet. Ce que confirme l'article 33 du décret du 29 avril 2004 (modifié par le décret 2010-146 du 16 février 2010), relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'État dans les régions et les départements. Seules relèvent de son autorité les missions assurées, dans le champ emploi et formation professionnelle par le Direccte.

Parallèlement, le décret n° 2009-1377 du 13 novembre 2009, relatif aux Direccte (cf. ci-dessus partie II, chapitre II-1), rappelle dans son article 1^{er} que « Dans chaque région, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi exerce, sous l'autorité du préfet de région et, pour les missions relevant de sa compétence, sous l'autorité fonctionnelle du préfet de département, les missions définies à l'article 2, à l'exception de celles relatives aux actions d'inspection de la législation du travail mentionnées au 1^o dudit article, d'une part, et, d'autre part, des pouvoirs d'enquête et d'investigation exercés sous le contrôle de l'autorité judiciaire ».

Enfin, l'article R.8112-1 (tel que modifié par le décret 10 novembre 2009) dispose dans son § 2 : « Outre l'exercice de ces attributions principales, il [l'inspecteur du travail] concourt à l'exécution des missions de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, en ce qui concerne les politiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ». Dans la pratique, cette participation vise notamment à s'assurer de l'utilisation des sommes distribuées mais aussi du respect des dispositions du Code du travail lors de l'octroi des aides à l'emploi telles que chômage partiel, formation en alternance ou convention du fonds national de l'emploi (FNE).

Selon les bassins d'emploi, l'activité de l'inspection du travail à l'occasion des licenciements collectifs pour motif économique (examen et suivi des plans de sauvegarde de l'emploi) a été soutenue au cours de 2010. Cette collaboration entre l'inspection du travail et les autres services de l'UT permettent d'assurer la cohérence dans les actions du ministère en direction des entreprises.

V - LA DÉONTOLOGIE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

En contrepartie des pouvoirs exorbitants du droit commun qui leurs sont confiés, les agents de contrôle de l'inspection du travail sont tenus par des obligations propres à assurer l'exercice de leurs missions en toute indépendance, discrétion, impartialité et, d'une manière générale, à garantir la confiance nécessaire des employeurs comme des salariés. Ces principes de la déontologie requièrent, pour être appliqués conformément à la lettre et à l'esprit des conventions internationales sur l'inspection du travail, des éclaircissements et illustrations.

L'ouvrage *Principes de déontologie pour l'inspection du travail*, évoqué au sein des rapports précédents¹¹⁰, a été finalisé par la DGT à la fin du second semestre 2009, validé par le ministre chargé du travail en février 2010 puis diffusé à l'ensemble des agents.

Cet ouvrage a été élaboré par un groupe de travail à la composition diversifiée (agents du système d'inspection du travail de tous niveaux, le BIT, un universitaire, les administrations centrales concernées, etc.) sous l'égide de la Micapcor¹¹¹ entre 2004 et 2006. Ce projet a ensuite été soumis au Conseil national de l'inspection du travail qui a rendu un avis en mai 2009, dont il a été tenu compte. Il a enfin été validé par la DGT après quelques ajustements (ex. : décision du Conseil constitutionnel du 17 janvier 2008 qui rappelle que l'indépendance de l'inspection du travail doit être rangée au nombre des principes fondamentaux du droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution), mais également certaines précisions de contenu. Ces modifications ont fait l'objet d'une nouvelle validation par le BIT.

Ce document de référence qui comporte dix fiches thématiques (voir ci-après) constitue un outil important pour tous les agents de l'administration du travail, quelles que soient leurs fonctions. L'encadrement des services, garant du respect de ces principes, doit jouer un rôle éminent dans la diffusion et le portage de ce document afin de veiller à son appropriation par tous les agents. Ce document de référence a pour objectif de sécuriser les agents du système d'inspection du travail mais aussi les usagers (entreprises, salariés et leurs représentants). Il pourra être amené à évoluer, en liaison avec le CNIT.

Ce document reprend, analyse et commente dix principes

L'impartialité

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

¹¹⁰ Cf. notamment L'inspection du travail en France en 2009, page 145.

¹¹¹ Mission centrale d'appui et de coordination des services, dont l'activité a été reprise par la DGT en août 2006.

En droit interne, cette obligation est définie par la jurisprudence administrative et commentée dans diverses circulaires.

L'impartialité de l'agent se définit, quelles que soient ses convictions personnelles, comme une attitude excluant, dans l'exercice de la fonction, tout préjugé, parti pris ou esprit partisan dans le comportement, les paroles et les actes. Sans faire obstacle ni à la liberté syndicale, ni à l'exercice du devoir d'information, l'impartialité interdit l'affichage, dans l'exercice de ses fonctions, d'opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses.

L'indépendance

L'indépendance est garantie aux agents relevant du système de l'inspection du travail, par les conventions OIT 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 indue¹¹²* ».

Cette garantie doit être assurée par le statut et les conditions de service :

- l'agent doit être indépendant de tout changement de gouvernement ;
- l'agent doit avoir la garantie de stabilité dans son emploi, sa fonction, son poste, sa carrière, son salaire et 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 indue : les risques et probabilités d'ingérences, de pressions, d'interventions, voire de menaces peuvent être réels, compte tenu du positionnement du système d'inspection du travail au cœur des relations économiques et sociales.

L'indépendance est en interaction avec la libre décision et les pouvoirs propres prévus par la législation. Elle s'articule également avec la part d'initiative reconnue aux agents.

La libre décision

Le principe de libre décision qui vise spécifiquement les agents relevant du système d'inspection du travail est inscrit aux articles 17 de la convention n° 81 et 22 de la convention n° 129, aux termes desquels « *Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites légales immédiates sans avertissement préalable... Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites* ».

¹¹² Voir également l'article 5 de la convention n° 178 de l'OIT relative aux gens de mer.

La libre décision n'est pas la liberté de faire ou de ne pas faire : en présence d'infractions concrètement constatées par l'agent de contrôle, celui-ci ne peut s'abstenir d'agir et il n'a que le choix de ses modalités d'action.

Le devoir d'information

Outre l'obligation générale de tous les fonctionnaires de satisfaire aux demandes d'information du public, les agents de l'inspection du travail sont soumis à une obligation spécifique d'information résultant des articles 3 b de la convention OIT n° 81 et 6 b de la convention n° 129 qui disposent que *« le système d'inspection du travail sera chargé de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales »*.

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

- envers le salarié, du fait du lien de subordination, pour lui permettre de faire valoir ses droits ;
- envers l'employeur car ce devoir contribue utilement au respect de la réglementation.

La réserve et l'expression publique

L'obligation de réserve est une construction jurisprudentielle (depuis l'arrêt CE Bouzanquet du 11 janvier 1935). Cette « réserve » oblige les fonctionnaires à observer une certaine retenue dans l'expression publique de leurs opinions, notamment politiques.

Cette limite à la liberté d'expression n'est pas une obligation au silence : elle ne doit pas conduire à une expression réduite aux seuls rappels des textes. Ainsi l'agent de contrôle peut faire part d'analyses juridiques et des incertitudes existant sur le droit positif. Elle interdit par contre l'expression d'un engagement purement politique qui relève d'un autre cadre, telle que les critiques ouvertes de l'action gouvernementale ou administrative. Entre la prudence nécessaire et la liberté d'expression, en leur qualité d'observateurs privilégiés des relations du travail, les agents de l'inspection du travail peuvent contribuer utilement au débat social.

La confidentialité absolue de la source des plaintes

Ce principe est affirmé aux articles 15 c) de la convention OIT n° 81 et 20 c) de la convention n° 129 aux termes desquels, *« sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation (une défectuosité, un danger dans les procédés de travail pour l'article 20 c) de la convention n° 129) ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte ».*

Aucun texte de droit interne ne prévoit d'exception à cette obligation issue d'une norme internationale ratifiée par la France le 10 août 1950. Le principe de la confidentialité absolue de la plainte porte sur sa source. Il s'agit bien évidemment de ne pas révéler l'identité du plaignant mais aussi de ne pas permettre l'identification de la source, y compris en faisant simplement état de l'existence et/ou du contenu de la plainte.

Le secret professionnel

L'article 26 de la loi du 13 juillet 1983¹¹³ applique cette obligation à tous les fonctionnaires qui *« sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le Code pénal »*. Plus spécifiquement pour les agents de l'inspection du travail, les articles L.8113-10 et 11 du Code du travail les obligent *« à ne point révéler les secrets de fabrication et en général les procédés d'exploitation dont ils pourraient avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions »*.

Le secret professionnel pour l'inspection du travail a pour objet :

- dans l'intérêt des personnes, de garantir la sécurité des confidences recueillies et de protéger les informations à caractère secret auxquelles elle a accès ;
- de protéger les secrets industriels et le secret des processus de fabrication en contrepartie du droit d'entrée.

La discrétion professionnelle

L'obligation est inscrite à l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 qui impose à tous les agents publics l'obligation de *« faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations et documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent »*.

Cette obligation s'attache à tous les faits, informations et documents dont le fonctionnaire a connaissance dans l'exercice de ses fonctions et dont le contenu

¹¹³ Portant droits et obligations des fonctionnaires

présente, à un moment donné, de l'importance au regard de :

- la crédibilité du service et des agents ;
- la protection de l'intérêt du service, tant du point de vue de son fonctionnement interne que dans les relations avec les usagers ;
- la protection des usagers et des tiers. Elle ne concerne donc pas que les seules informations présentées comme confidentielles ou revêtant ce caractère.

La diligence normale

Les articles 3 et 16 de la convention n° 81 disposent : « 1° *Le système d'inspection sera chargé : a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs ...* ».

« Les établissements devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question ».

L'article 28 de la loi du 13 juillet 1983 précise que : « *tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans les cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public* ». L'article 11 bis A de la même loi précise : « *Sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 121-3 du Code pénal, les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public ne peuvent être condamnés sur le fondement du troisième alinéa de ce même article pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice de leurs fonctions que s'il est établi qu'ils n'ont pas accompli les diligences normales compte tenu de leurs compétences, du pouvoir et des moyens dont ils disposaient ainsi que des difficultés propres aux missions que la loi leur confie* ».

La diligence normale est une obligation qui correspond au niveau d'attention et de réactivité dont doit faire preuve un service ou un professionnel dans l'exercice des missions. C'est le comportement et la compétence qu'un administré est légitimement en droit d'attendre dans une situation donnée. Cette obligation revêt une importance toute particulière pour l'inspection du travail. En effet cette dernière est une réponse spécifique de l'État aux manquements, signalés ou constatés, aux droits des travailleurs. L'obligation de diligence prend toute son acuité en cas d'atteinte grave ou de risque d'atteinte grave à ces droits.

La probité

L'article 15 a de la convention n° 81 interdit aux agents relevant du système d'inspection du travail « *d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle* ». L'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 élargit le champ de cette interdiction (suivant certaines modalités) aux entreprises soumises « *au contrôle de l'administration à laquelle ils appartiennent ou en relation avec cette dernière* ».

L'obligation de probité, en interdisant que l'action ou l'inaction de l'administration soit dépendante de l'octroi d'avantages, assure une protection du citoyen contre une forme d'arbitraire et garantit la liberté d'appréciation de l'agent. Les fonctions d'inspection doivent être préservées des conflits d'intérêts. Il s'agit d'éviter les situations dans lesquelles les agents auraient des intérêts directs ou indirects avec des organismes ou personnes privés, susceptibles d'influencer l'exercice de leurs fonctions. Le manquement à la probité est essentiellement caractérisé par le bénéfice d'un avantage en contrepartie d'actes légaux ou illégaux ou d'absence d'actes, dans l'exercice de la fonction. Il doit être interprété largement, dès lors que l'avantage est présumé influencer sur l'action de l'agent.

VI - LA PROTECTION DES AGENTS

Ces dernières années, même en tenant compte de l'accroissement des effectifs lié à la création du service unique d'inspection du travail, les affaires d'outrages, de menaces, de violences verbales ou physiques restent à un niveau élevé (76), notamment à l'encontre des agents de contrôle lors de l'exercice de leurs missions.

Les affaires de mise en cause pénale d'agents de nos services restent encore en nombre limité (5 en 2010). Il ne faut cependant pas exclure que ce nombre puisse progresser du fait de la nature et du nombre des questions actuelles de santé publique soulevées, dont celles relatives à l'amiante. Sur ce dernier sujet néanmoins, les agents ont été entendus comme « témoin simple ».

Face à ces risques, le ministre chargé du travail a décidé dès 2003 d'organiser de manière plus réactive et plus complète le soutien que l'État doit à ses fonctionnaires, tant sur le plan juridique que psychologique et organisationnel. Ces instructions s'inscrivent dans le dispositif consacré de la protection fonctionnelle figurant dans le statut de la fonction publique qu'elles complètent :

- **la circulaire du 21 août 2003 et la note technique n°2003-8 du 24 septembre 2003¹¹⁴** renforcent le volet juridique et technique de la protection fonctionnelle, prévue par l'article 11 du statut de la fonction publique. Elles prévoient la mise en place d'une cellule d'urgence et d'appui au niveau national, et de cellules régionales ainsi que la constitution d'un réseau d'avocats. Ces cellules ont pour vocation la veille, l'anticipation et le suivi des cas signalés, avec une obligation majeure de très grande réactivité, d'opérationnalité immédiate et durable, à tous les niveaux de la hiérarchie. La cellule d'urgence et d'appui au niveau national se compose d'un représentant de la DGT (depuis l'automne 2006) et de la DAGEMO. En 2010, cette cellule nationale a eu une activité soutenue avec le réseau d'avocats-conseils de l'administration mis en place en

¹¹⁴ 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.

2007. Ses interventions ont principalement concerné en 2010 : les affaires liées à l'amiante, certains obstacles à fonction et incivilités, quelques risques de mises en cause pénale d'agents.

Les cellules régionales sont chargées d'analyser les situations rencontrées et d'examiner les mesures à mettre en œuvre, d'apprécier la qualité des documents préalablement à leur communication, de formuler des propositions d'actions concrètes, d'en assurer le suivi en liaison avec les autres acteurs et de saisir la cellule nationale en cas de besoin ;

- **la note technique n° 2004-02 du 3 février 2004** instaure de manière officielle une nouvelle prise en charge des agents sur le plan psychologique : ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la politique des conditions de travail du ministère. Il est proposé à l'agent, en aucun cas imposé. Il comprend deux volets essentiels : l'un s'appuie sur la mobilisation de l'environnement proche, de la hiérarchie, des cellules régionales, voire de la cellule nationale, l'autre sur l'intervention de psychologues cliniciens (226 psychologues cliniciens répartis sur tout le territoire national). Dans ce type de dispositif, l'intervention du psychologue est courte, car elle est volontairement limitée à la prise en charge immédiate de ce qui est en lien avec l'évènement professionnel potentiellement traumatique. La première demande est effectuée par un des responsables du dispositif au niveau régional. Les prestations comprennent :
 - la mise à disposition du dispositif à tout moment, avec entretien d'évaluation sous 24h,
 - des entretiens individuels (téléphoniques et/ou de face à face),
 - des groupes de paroles, si le collectif est touché,
 - des entretiens « écoute-conseil » pour les membres des cellules régionales et les directions (hiérarchie, encadrement) régionales et départementales,
 - des bilans pour la cellule nationale et régionale ;
- **une circulaire DAGEMO N° 2005-3 du 25 avril 2005¹¹⁵** a fixé un plan d'amélioration de la sécurité et de la protection des agents, ce plan ne se limitant d'ailleurs pas aux seuls agents de l'inspection du travail ;
- **une note ministérielle aux services déconcentrés du 25 septembre 2007**, 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 ;

¹¹⁵ 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 évènement. Le procès en assises du meurtrier s'est déroulé en mars 2007. Ce dernier a été condamné à trente ans de réclusion criminelle.

- une lettre Dagemo du 11 mars 2009 présente le dispositif de protection fonctionnelle, à destination des agents en provenance d'autres départements ministériels qui se trouvent désormais placés, du fait de la fusion, sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Les demandes de protection fonctionnelle en 2010

Cette procédure a été utilisée en 2010 par 77 agents du système d'inspection du travail (contre 68 en 2008 et 80 en 2009) : 4 directeurs adjoints, 14 inspecteurs du travail, 57 contrôleurs du travail et 2 « autre catégorie » ont effectué une demande de protection fonctionnelle. Il convient d'observer que ces demandes de protection fonctionnelle peuvent concerner des situations de mise en cause pénale des agents (5 en 2010¹¹⁶), mais recouvrent dans la très grande majorité des cas, des outrages, violences, agressions, menaces y compris menaces de mort.

Ces chiffres importants, bien que répartis de façon hétérogène sur le territoire national, indiquent le refus de la banalisation de ces risques depuis le double meurtre de Dordogne. Cet événement dramatique a incité à signaler tous les incidents graves survenus dans les services. La présence effective d'une autorité centrale de l'inspection du travail joue également un rôle en ce sens. Enfin, l'efficacité même du dispositif facilite la demande de protection fonctionnelle des agents. Cette évolution permet d'améliorer la connaissance de ces risques professionnels et favorise la prévention et l'accompagnement de ces situations.

Qualité des agents demandant la PF	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	TOTAL
Directeur régional					1							1
Directeur départemental		3	1		1	4	2	3		3		17
Directeur adjoint			1		2	3	5	1	1	5	4	22
Inspecteur du travail	4	9	7	13	15	15	7	11	15	20	14	130
Contrôleur du travail	13	14	14	24	38	62	39	61	51	51	57	424
Autres				1	3	1			1	1	2	9
TOTAL	17	26	23	38	60	85	53	76	68	80	77	603

Source : Ministère chargé du travail - DAGEMO - Bureau du contentieux général - 12 mai 2011

¹¹⁶ Aucune de ces demandes ne concerne la question de l'amiante.

Incriminations	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009 ¹¹⁷	2010	TOTAL
Obstacles aggravés	1	8	2	10	11	34	6	58	66	59	80	700
outrages, injures	9	15	12	17	32	60	17					
Menaces, menaces de mort	3	3	4	6	14	19	9			27	26	
Violences, voies de fait	6	1	1	18	19	12	10			17	8	
Mises en cause		1		1	4	17	3	1	2	9	5	43
TOTAL	19	28	19	52	80	142	45	59	68	112	119	743

Source : Ministère chargé du travail - DAGEMO - Bureau du contentieux général - 12 mai 2011

Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2010

Les jugements et arrêts reçus ne couvrent pas la totalité des demandes, soit par remontée insuffisante, soit en raison des délais de justice. Dans quelques cas également, non décomptés, le bénéfice de la protection fonctionnelle a été abandonné. Les chiffres qui suivent concernent les suites judiciaires des demandes de protection fonctionnelle sur le seul champ du travail.

Les suites judiciaires rendues en 2010 qui concernent les affaires dont les agents ont été victimes et quelque soit la date des faits, peuvent être résumées ainsi :

25 agents ont vu en 2010 une décision de justice rendue sur leur affaire :

- 17 décisions de condamnation à une amende seule comprise entre 200 et 5 000 € ;
- 4 décisions de condamnation à une peine d'emprisonnement seul comprise entre 1 mois de prison avec sursis et 6 mois fermes ;
- 4 décisions de condamnation aux deux peines (emprisonnement et amende), la plus faible étant de 15 jours de prison avec sursis et 500 € d'amende, la plus lourde étant de 2 mois de prison ferme et 2 000 € d'amende.

L'analyse et les réponses du CHRIT sur les incidents et les violences faites aux agents de l'inspection du travail

À la suite des événements de Dordogne et à la demande de la délégation française, le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) de Maastricht a proposé en novembre 2004, une réflexion par les États membres sur les situations de violence rencontrées par les agents de l'inspection du travail, dans chaque pays. Cette réflexion (sous présidence française) s'est traduite par une enquête sur la situation en la matière dans chaque pays (état des lieux de la violence et réponses institutionnelles) qui a débouché sur :

¹¹⁷ Une même demande peut viser plusieurs incriminations.

- un amendement sur les « principes communs » adopté à Vienne le 28 mars 2006¹¹⁸ ;
- l'adoption de préconisations générales lors de la réunion du CHRIT d'Helsinki le 23 octobre 2006 ;
- l'adoption d'un guide de bonnes pratiques lors de la réunion du CHRIT à Lisbonne le 30 octobre 2007.

Ce guide de bonnes pratiques, adopté en 2007 par le CHRIT de Lisbonne, pour lutter contre « *les violences faites aux inspecteurs du travail* », repose sur une obligation : l'évaluation des risques, et sur une recommandation : la protection et le soutien des agents.

L'évaluation des risques doit se dérouler suivants quatre étapes : l'état des lieux, le programme d'action, la mise en œuvre des actions et l'évaluation de la démarche. Les dispositifs de protection préconisés insistent sur la formation (particulièrement sur la prévention des incidents de contrôle, sur l'attitude au moment des contrôles ainsi que sur les suites données à un contrôle en cas de retrait de l'agent). La protection, la défense et le soutien des agents victimes de violence sont détaillés tant sur le plan juridique que sur le plan psychologique. Enfin, la communication sur ce thème est abordée en direction des acteurs qui participent au respect de l'application de la loi, mais également auprès des partenaires sociaux et du grand public.

¹¹⁸ Amendement qui dispose : « *faire en sorte que les opérations de contrôle par les inspecteurs puissent s'effectuer dans les meilleures conditions de sécurité. Les États membres prennent toutes les dispositions adaptées pour assurer leur protection contre les violences de toute nature, notamment par l'évaluation préalable du risque et ils mettent en œuvre des dispositifs juridiques et administratifs permettant une prise en charge et un suivi de ces événements tant sur le plan de l'assistance judiciaire que du soutien psychologique* ».

Sommaire détaillé de la troisième partie

Les missions, prérogatives et obligations de l'inspection du travail	81
I - LES MISSIONS ET PRÉROGATIVES DE CONTRÔLE	85
I.1. Quelques précisions sur les textes applicables	86
I.2. La fonction de contrôle	92
I.3. Les moyens d'action	95
II - LES MISSIONS DE CONSEIL	104
III - LA CONTRIBUTION À L'AMÉLIORATION DU DROIT DU TRAVAIL	107
IV - LES AUTRES MISSIONS CONFIEES AUX INSPECTEURS DU TRAVAIL	108
V - LA DÉONTOLOGIE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	113
VI - LA PROTECTION DES AGENTS	118

Quatrième partie

**LE PERSONNEL ET LES MOYENS
DE L'INSPECTION DU TRAVAIL**



Priorité : prévention des risques CMR (phytosanitaires) dans l'agriculture

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 spécifique¹¹⁹ portant statut particulier de l'inspection du travail. Sous l'effet conjugué des dispositions du Code du travail et du décret relatif au statut particulier du corps pris en application du statut général des fonctionnaires, se trouvent remplies les exigences des conventions n° 81, 129 et 178 concernant l'inspection du travail, dont il convient de rappeler les grandes orientations.

Selon ces conventions, l'inspection du travail¹²⁰ doit être placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale¹²¹. Depuis le décret du 22 août 2006 et les décrets du 30 décembre 2008, ce rôle est assuré en France par la Direction générale du travail. Aux termes de l'article 6 de la convention n° 81¹²² *« le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de services leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue »*. Les inspecteurs sont des fonctionnaires de l'État et la conception française de la fonction publique offre des garanties en ce sens. Les exigences de l'article 7 de la convention n° 81¹²³ qui traite du recrutement sur la base de l'aptitude, de la détermination des moyens de la vérifier et de la formation appropriée des inspecteurs du travail sont remplies par l'organisation d'un recrutement par concours et d'une formation spécialisée de 18 mois dans un institut donnant lieu à examen de sortie avant titularisation. Conformément à l'article 8 de la convention n° 81¹²⁴, les femmes bénéficient des mêmes garanties que les hommes à l'accès aux fonctions d'inspecteurs du travail. L'application des règles de la fonction publique et la procédure budgétaire parlementaire permettent de considérer que les articles 10 et 11 de la convention relative à la détermination du nombre suffisant d'inspecteurs du travail et les moyens matériels (locaux, facilités de transport, remboursement de frais), sont respectés. L'apport du PMDIT en termes d'effectifs supplémentaires, exposé au sein des derniers rapports au BIT, est décisif au regard du respect par la France des

¹¹⁹ Notamment : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, statut général des fonctionnaires, loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, décret n°2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail modifié par le décret n° 2009-1382 du 9 novembre 2009, décret n° 97-301 du 3 avril 1997 fixant les dispositions communes applicables à différents corps de fonctionnaires de catégorie B.

¹²⁰ 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.

¹²¹ La convention n° 129 parle d'un « organe central » et la convention n° 178 d'une « autorité centrale de coordination ».

¹²² Voir dans le même sens, l'article 8-1 de la convention n° 129 et 5-1 de la convention n° 178.

¹²³ Voir dans le même sens, l'article 9 de la convention n° 129 et 4 de la convention n° 178.

¹²⁴ Voir dans le même sens, l'article 10 de la convention n° 129.

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

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

La composition du personnel chargé des missions d'inspection du travail est présentée en tenant compte des deux événements importants qui affectent, depuis 2006, la présentation des effectifs et l'analyse qui peut en être faite.

La réforme budgétaire¹²⁵

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 111 dédié aux relations du travail. Il incombe à l'administration centrale du ministère chargé du travail de traduire chaque année l'autorisation budgétaire globale dans un nombre d'emplois à répartir dans des effectifs de référence par catégorie. Les emplois autorisés sont répartis entre l'administration centrale et les services déconcentrés, puis l'enveloppe des services déconcentrés est ventilée entre les BOP régionaux. La répartition entre régions est appuyée sur des critères liés au nombre d'entreprises, de salariés, de demandeurs d'emploi, de montant de crédits gérés, etc. Cependant la ressource est globalisée et le management local reste libre de l'affectation de ses effectifs réels en fonction des organisations de travail souhaitées.

Globalement, les effectifs autorisés de la mission travail-emploi 2010 sont de **10 680 ETPT** (10 860 en 2009) pour une autorisation d'engagement de crédits de 821 328 066 euros (803 218 401 euros en 2009). Ces effectifs se répartissent comme suit :

catégories	2010	Soit Travail : 4 687 Emploi : 3 337 Support : 2 656
Emplois fonctionnels	153	
A administratifs	1 389	
A techniques	1 851	
B administratifs	359	
B techniques	3 476	
Catégorie C	3 452	
Total	10 680	

Source : programme 155 : projet annuel de performance 2010

¹²⁵ La mise en œuvre effective de la loi organique relative aux lois de finances depuis le 1er janvier 2006 modifie de façon structurelle le budget de l'État, ce qui impacte notamment la présentation et les règles de gestion des effectifs. (Cf. Partie VI, chapitre I ci-après).

La mise en œuvre du PMDIT¹²⁶

Le PMDIT prévoit une progression nette des effectifs de contrôle, ainsi ventilée sur chaque exercice de 2007 à 2010 :

Les créations d'emploi prévues et réalisées par le PMDIT (hors Mayotte)

	2007		2008		2009		2010	
	prévu	réalisé	prévu	réalisé	prévu	réalisé	prévu	réalisé
Inspecteurs du travail	60	57	60	62	60	57	50	24
Contrôleurs du travail	120	116	100	106	100	98	100	113
Ingénieurs / médecins	24	24	10	10	10	7	10	0
TOTAL	204	197	170	178	170	162	160	137

Source : DGT/SAT/DAP - mai 2011

Au total, sur la période de réalisation du PMDIT, **674 emplois ont été effectivement créés sur les 704 prévus**, soit une différence de - 30. Cette différence qui concerne tant les postes d'agents de contrôle (- 17) que les postes de contractuels (- 13) est liée aux ajustements effectués, au cours de la réalisation du plan : redéploiements incomplets, transformation de postes de catégorie A en catégorie B, quelques créations de postes hors contrôle en Île de France (appui encadrement), révision des besoins en ingénieurs de prévention, difficultés de recrutement en médecins inspecteurs du travail.

Le PMDIT avait affiché d'emblée de façon très 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 positionné en appui ressources méthodes auprès de leurs collègues.

De son côté, la « fusion » des services 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).

Au total, 633 postes d'agents de contrôle et 41 de contractuels ont été créés dans le cadre du PMDIT. 471 postes sont issus de la fusion des services d'inspection. Ainsi, le nombre de **postes théoriques**¹²⁷ d'agents de contrôle s'établit, fin 2010, à 2 595 (sans Mayotte) répartis en 880 postes de catégorie A et 1 715 de catégorie B.

¹²⁶ Voir également sur ce sujet la Partie VI ci-après, chapitre II.

¹²⁷ Postes prévus dans les organisations « cibles », pas obligatoirement tous pourvus à la fin de l'année 2010.

Conséquences sur le nombre de salariés et d'établissements contrôlés par agent¹²⁸

	2006	2010	Évolution
Nombre de salariés par agent	10 400	7 000	- 33 %
Nombre d'établissements par agent	1 100	700	- 36 %

Source : DGT/SAT/DAP - mai 2011

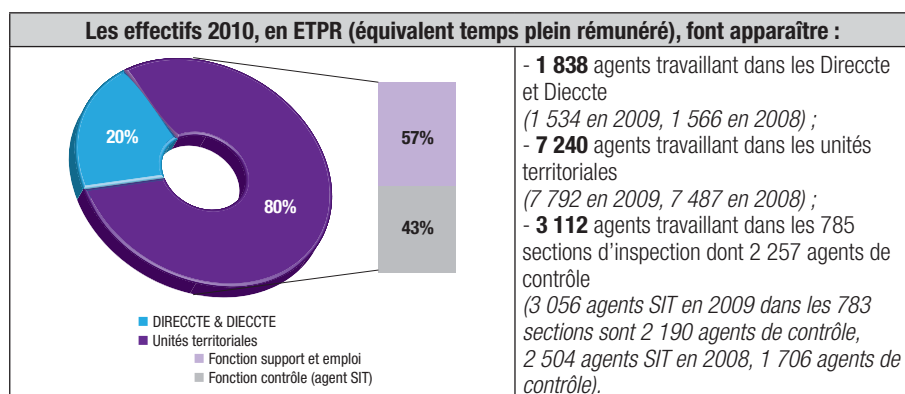
Il ressort des normes internationales (conventions et recommandations) que les agents qui relèvent du système de l'inspection du travail sont tous les agents qui, à quelque niveau qu'ils soient dans la hiérarchie, concourent aux missions et à l'activité de l'inspection du travail.

Ainsi, sont pris en compte :

- les agents en poste dans les sections d'inspection du travail (I-2) ;
- les agents qui leur viennent en appui technique et méthodologique (I-3) ;
- les agents qui, affectés hors sections dans les UT ou les Direccte, participent à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail (I-4).

Comme les années précédentes, les éléments chiffrés 2010 sur les effectifs des agents relevant du système d'inspection du travail sont extraits de l'application nationale de gestion des ressources humaines (Synergie-RH) qui permet d'enregistrer l'ensemble des données de carrière d'un agent et permet de suivre son dossier dans sa globalité.

I.1. Les Direccte, les Dieccte et les UT



¹²⁸ Moyennes nationales - ces données ne sont pas parfaitement homogènes car elles ne concernent, pour 2006, que le régime général (hors fusion : ITT et SDITEPSA) alors qu'en 2010, elles portent sur le service unifié de l'inspection.

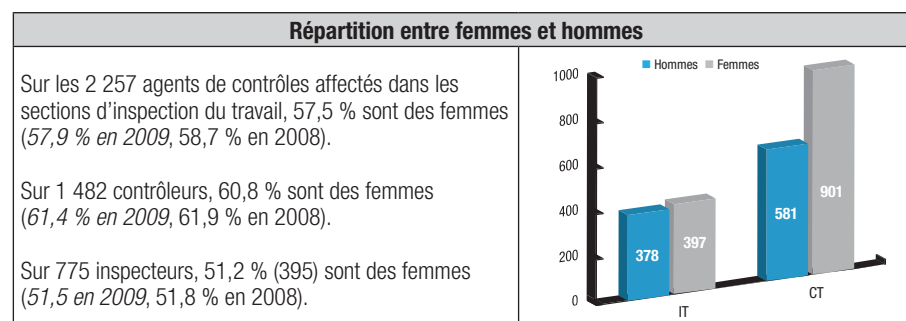
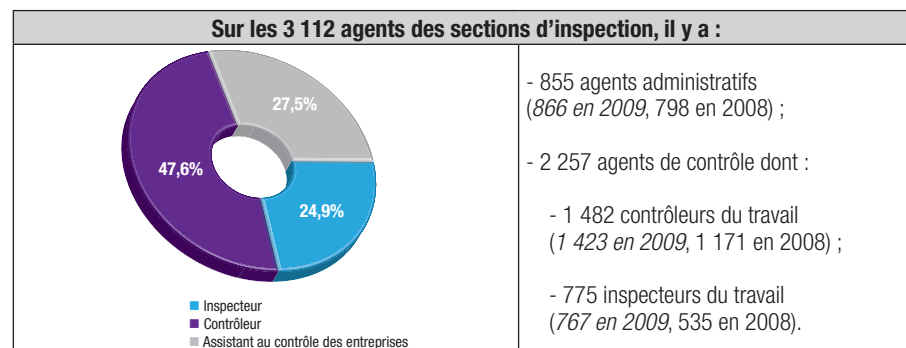
En 2010, quatre-cinquième des agents travaillent dans les unités territoriales et un cinquième dans les directions régionales dans lesquelles sont inclus cette année les effectifs d'outre-mer¹²⁹. Les agents en section occupent une part croissante des effectifs (43 % en 2010, 39 % en 2009, 33 % en 2008)¹³⁰.

I.2. Les sections d'inspection du travail

Au 31 décembre 2010, **785** sections d'inspection¹³¹ sont recensées (*783 en 2009*, 577 en 2008) dont 18 dans les départements d'outre-mer. Tous les départements n'ont pas le même nombre de sections. Le nombre de sections dans chaque département est fonction du nombre d'établissements et de salariés assujettis au contrôle de l'inspection du travail. La grande majorité des sections est implantée au siège de l'unité territoriale. Il existe des sites détachés qui accueillent dans bien des cas, outre la ou les sections détachées, d'autres services de l'unité territoriale.

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). La tendance actuelle est à l'augmentation du nombre de contrôleurs et la baisse du nombre d'agents de secrétariat.



¹²⁹ Pro forma, les pourcentages sont respectivement de 17 % pour les Direccte et 83 % pour les UT.

¹³⁰ Pro forma, 41 % en 2010.

¹³¹ Cf. ci-dessus Partie 2, chapitre II.

Situation d'une « section type »

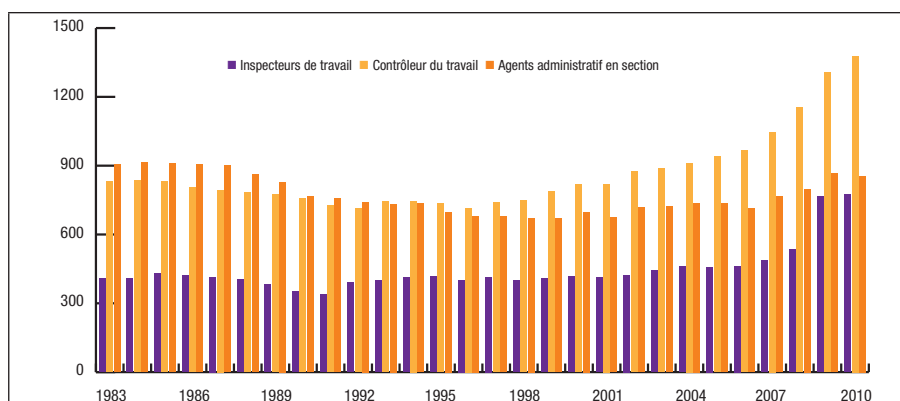
Bien que le secteur géographique couvert par chaque section d'inspection varie considérablement - en fonction de la densité des activités à contrôler - entre les départements, on peut, à titre indicatif, relever que :

- une section, en moyenne, compte en ETPR 0,99 inspecteur, 1,89 contrôleur, 1,09 agent administratif (*en 2009 : respectivement 0,98 IT, 1,82 CT, 1,11 agent*, en 2008 : 0,93 IT, 2,03 CT, 1,38 agent) ;
- pour 2 316 établissements et 23 306 salariés en moyenne par section, chaque agent de contrôle a en charge, toujours en moyenne, 806 établissements et 8 114 salariés (*en 2009 : 2 348 établissements et 23 287 salariés ; 840 établissements et 8 326 salariés* ; en 2008 : 2 780 établissements et 27 759 salariés ; 940 établissements et 9 390 salariés).

Évolution depuis 1983

Évolution des effectifs en section d'inspection

Après la forte période de recrutement 1975-1985 dans les sections d'inspection du travail, à la suite de la création en 1975 du corps interministériel de l'inspection du travail, globalement le nombre d'agents affectés aux sections d'inspection diminue nettement jusqu'au milieu des années 1990. Le nombre d'agents de contrôle reste à un niveau inférieur à celui de l'année 1985 jusqu'en 2002, année où une augmentation significative concerne toutes les catégories, même si le nombre d'agents administratifs affectés aux sections d'inspection du travail est toujours inférieur à celui de l'année 1985. Le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail présenté, en mars 2006, par le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes prévoit un renforcement des effectifs de contrôle de 700 agents d'ici à 2010¹³². 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 ».



¹³² Cf. tableau ci-dessus Partie IV, chapitre I.

- **Inspecteurs du travail**

Leur nombre a régulièrement diminué entre 1985 et 1991 : il y avait 90 inspecteurs de moins en 1991 (340) qu'en 1985 (430). Dès 1992 une partie de cette baisse est compensée : il y a 390 inspecteurs cette année-là. Entre 1993 et 2001, 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 de nouveau une évolution sensible dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT : + 25 en 2007, soit + 5,4 % ; + 47 en 2008 soit + 9,6 %, + 232 en 2009¹³³ soit 44 %, + 8 en 2010 soit + 1 %.

- **Contrôleurs du travail**

Leur nombre a également régulièrement diminué entre 1985 et 1992 : il y avait 119 contrôleurs de 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 de plus en 8 ans. Il connaît une évolution sensible 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%.

- **Agents administratifs**

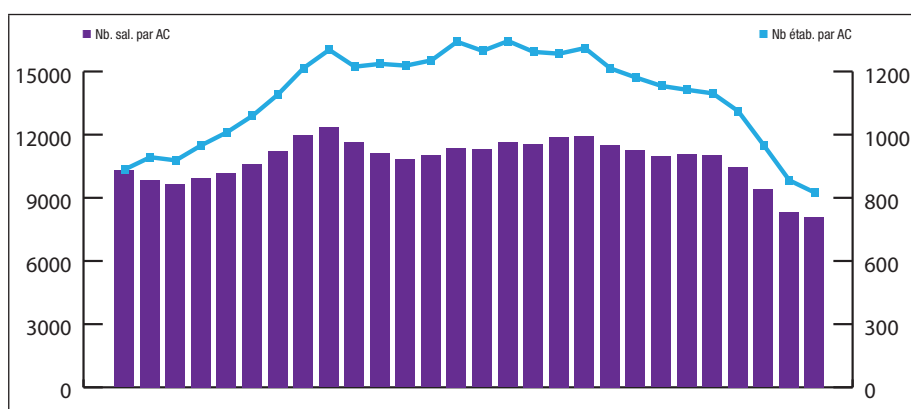
Leur nombre a régulièrement diminué entre 1985 et 1999 : il y avait 240 agents administratifs de moins en 1999 (670) et 1985 (910). Entre 1999 et 2001, il est resté en dessous de 700, il a dépassé ce chiffre en 2002, pour atteindre 733,58 en 2005 et 714,17 en 2006. Il connaît une progression dans le 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 %.

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 1 080 000 à plus de 1 800 000 - et les personnels occupés par ces établissements de + 43 %, - près de 12 800 000 à près de 18 300 000. Les courbes ci-après illustrent l'évolution des nombres moyens d'établissements assujettis et de salariés par agent de contrôle entre 1983 et 2010.

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 2010 par la mise en œuvre du PMDIT.

¹³³ Rappel : l'évolution 2009 est marquée par le PMDIT mais également par la « fusion » des services.



I.3. Les appuis aux sections d'inspection du travail

- **Les médecins inspecteurs régionaux du travail et les ingénieurs de prévention** ont notamment pour mission d'appuyer les actions de l'inspection du travail. Cette fonction a pris une ampleur importante depuis la création dans les directions régionales des « équipes pluridisciplinaires » qui permettent de renforcer la compétence des agents de contrôle dans leurs missions santé-sécurité au travail. Les services régionaux comptaient, au 31 décembre 2010, et en ETPR, 35¹³⁴ médecins inspecteurs régionaux du travail dont un dans les DOM.

Les ingénieurs de prévention ont pour rôle d'assurer un appui technique aux agents de contrôle, conformément aux dispositions de l'article L.8123-4 du Code du travail. Ils jouissent à ce titre du droit d'entrée dans les entreprises et du droit de prélèvement, et peuvent se faire présenter les registres et documents lorsqu'ils concernent l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Au 31 décembre 2010, 68 ingénieurs de prévention étaient en poste auxquels il convient de rajouter 28 techniciens régionaux de prévention rémunérés par la MSA.

- **Le réseau appui ressources méthodes (ARM)** a pour rôle d'apporter une aide juridique, technique et méthodologique aux agents de l'inspection du travail. Ils n'ont aucune fonction hiérarchique auprès de ceux-ci. Ils étaient, au 31 décembre 2010, 105 agents (ETPR).
- **Les services de documentation** représentent 57,5 emplois (66,2 en 2009, 72,9 en 2008). 19 emplois d'entre eux (19,3 en 2009, 17,2 en 2008) sont implantés dans les directions régionales et Dieccte et sont susceptibles de procéder à des recherches documentaires directement à la demande des agents de l'inspection

¹³⁴ Le service de l'inspection médicale du travail à la DGT décomptait 40 MIRT en personnes physiques au 31 décembre 2010.

du travail. Dans les unités territoriales, la fonction de documentation est assurée par des agents affectés dans d'autres services, comme la section centrale travail, le service de renseignement et, parfois les secrétariats des sections d'inspection.

- **Les sections centrales travail (SCT)** ont un rôle important au sein des UT. Elles 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.
- **La cellule nationale et les cellules régionales d'urgence et d'appui**¹³⁵ s'inscrivent, depuis 2003, dans un dispositif global de protection et d'accompagnement des agents, notamment des agents de contrôle, confrontés à des mises en cause ou à des actes de violences à l'occasion de l'exercice de leur mission
- **Le département du soutien et de l'appui au sein de la DGT** élabore des documents méthodologiques visant à donner aux agents de contrôle les moyens de maîtriser la multiplicité des sources de droit et à faciliter les tâches de contrôle.

I.4. Les agents hors sections participant à la mission

Les agents, affectés dans des services déconcentrés autres que les sections, qui peuvent participer à des missions d'inspection du travail telles qu'il ressort des normes internationales, conventions et recommandations (cf. partie II), sont les directeurs régionaux, les chefs de pôle travail, les responsables d'UT, les directeurs du travail, les directeurs adjoints du travail, les inspecteurs 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 travail et réseau des directeurs adjoints sur ce même champ), des agents ARM, de la SCT (cf. supra), du service de renseignement du public.

¹³⁵ Ce dispositif est décrit plus précisément au chapitre VI de la partie III : la protection des agents.

Synergie-RH comptabilise le nombre d'agents effectuant ces tâches de renseignement du public dans les unités territoriales et les Dieccte. Ce nombre est de 568 (592 en 2009).

II - LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS ET LEURS PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

II.1. Le corps de l'inspection du travail

Le corps de l'inspection du travail comporte trois grades :

- directeur du travail qui comprend six échelons ;
- directeur adjoint du travail qui comprend huit échelons ;
- inspecteur du travail qui comprend dix échelons et un échelon d'inspecteur élève.

L'avancement d'échelon au sein d'un grade intervient à l'ancienneté. L'avancement de grade intervient au choix après inscription à un tableau d'avancement. Dans le cadre du PMDIT, un inspecteur du travail peut désormais accéder à un grade supérieur en continuant à exercer des tâches de contrôle de la législation du travail en section d'inspection du travail et en exerçant parallèlement des fonctions d'animation de la politique travail ou d'appui aux sections. Cependant, un inspecteur du travail qui accède à un grade supérieur pourra être amené à exercer des tâches en tout ou partie étrangères aux missions d'inspection du travail au sens des conventions n° 81, 129 et 178.

Aux traitements (voir tableaux en annexe) s'ajoutent deux primes versées mensuellement : l'une est une prime d'activité et l'autre une prime de technicité.

II.2. Le corps des contrôleurs du travail

Le décret n° 2003-870 du 11 septembre 2003 portant statut particulier du corps des contrôleurs du travail a été une réforme importante de revalorisation du corps. Le corps des contrôleurs du travail comporte trois grades. Le passage d'un grade à l'autre s'effectue exclusivement au choix, après inscription sur un tableau d'avancement :

- contrôleur de classe normale, comprenant douze échelons ;
- contrôleur de classe supérieure, comprenant six échelons ;
- contrôleur de classe exceptionnelle, comprenant cinq échelons.

Aux traitements (voir tableaux en annexe) s'ajoutent deux primes versées mensuellement : une indemnité d'activité et une prime de technicité.

II.3. Le personnel sous statut d'emploi

Dans le cadre de la RGPP, le positionnement indiciaire des cadres de l'administration territoriale de l'État a été revu. Au sein de l'administration du travail, cette évolution s'inscrit dans la nouvelle organisation du système d'inspection du travail résultant de la création des Direccte et des unités territoriales¹³⁶.

Le décret du 31 mars 2009 fixe les missions et les conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État. Ces emplois sont répartis en cinq groupes. Ce statut d'emploi concerne¹³⁷ 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 territoriales¹³⁸.

Ces agents sont nommés par arrêté 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 traitements (voir tableaux en annexe) s'ajoutent en 2010 une prime de fonctions et de résultats.

Le décret du 15 février 2011 a par ailleurs créé un grade fonctionnel pour les 53 autres responsables d'unités territoriales.

II.4. Les médecins inspecteurs du travail (MIT)

Il existe deux statuts pour les MIT :

- l'un concerne les médecins recrutés par voie de contrat à durée déterminée, recrutement qui est la norme, sur le fondement de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (agents contractuels). En 2010, la rémunération de ces médecins est la suivante¹³⁹ :

¹³⁶ Cf. ci-dessus partie II, chapitre II.

¹³⁷ 53 autres cadres de l'administration territoriale de l'État dépendent d'un statut d'emploi issu du décret n° 2011-181 du 15 février 2011.

¹³⁸ Au delà du système d'inspection du travail, ce statut concerne également 16 responsables du « pôle 3 E » et 4 secrétaires généraux.

¹³⁹ Montants applicables à partir du 1er juillet 2010.

Ancienneté (l'expérience professionnelle étant reprise à hauteur de 1/3 des services effectués en médecine)	Rémunération brute annuelle 1^{er} juillet 2010
Dès le recrutement	52 334 €
Après 5 ans dans le service	64 170 €
Après 10 ans dans le service	69 006 €
Après 15 ans dans le service	76 260 €
Tranche exceptionnelle	83 514 €

En complément de leur rémunération, ces médecins ne perçoivent aucune prime car leur rémunération est forfaitaire. Mais, au titre de leur participation aux comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), ils peuvent percevoir 1 300 euros (annuel et forfaitaire) en complément de leur rémunération ;

- l'autre concerne les MIT recrutés par la voie du contrat à durée indéterminée sur le fondement du décret n° 47-232 du 18 janvier 1947 modifié (agents contractuels, au 31 décembre 2010, seuls deux médecins sont concernés par ce statut). En 2010, ces médecins perçoivent une rémunération principale fondée sur l'indice brut 1015 ou hors échelle B, et en complément de leur traitement, une prime d'activité sur le fondement du décret n° 2003-178 dont le montant moyen est 11 322 € et le montant plafond de 22 644 €.

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

III.1. Le recrutement

Les inspecteurs du travail sont recrutés par deux concours distincts ouverts simultanément chaque année : un concours externe pour des candidats possédant un diplôme de licence de l'enseignement supérieur (ou équivalent), un concours interne à destination des fonctionnaires ou agents publics¹⁴⁰. Une classe préparatoire intégrée permet de préparer, à l'écrit et à l'oral du concours externe, des candidats sélectionnés parmi les publics défavorisés et particulièrement méritants. Comme auparavant, un cycle préparatoire au concours interne est également organisé.

¹⁴⁰ Une reconnaissance des acquis de l'expérience est prévue pour l'admission au concours interne d'inspecteur du travail.

Les épreuves des deux concours ont été modifiées par un arrêté du 9 juin 2009. Elles comprennent quatre épreuves d'admissibilité portant sur l'évolution générale, politique et économique depuis 1945, le droit du travail ou le droit social européen, une matière à option (juridique, économique ou scientifique) et une épreuve sur dossier relative aux conditions de travail. La première épreuve est adaptée au concours interne par la rédaction d'une note de synthèse. Les deux épreuves orales d'admission sont légèrement différenciées entre les deux concours. Enfin une épreuve de langue est obligatoire pour les candidats externes et facultative pour les internes.

Les contrôleurs du travail sont également recrutés par deux concours distincts¹⁴¹ ouverts simultanément : 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).

III.2. La formation statutaire et la formation professionnelle tout au long de la vie

La formation statutaire a diminué en 2010, en lien avec la diminution des recrutements. La formation professionnelle tout au long de la vie fait également apparaître une baisse du nombre de stagiaires et des jours de formation pour les trois catégories. Cette baisse globale tant du nombre de stagiaires que du nombre de jours de formation continue se traduit au niveau des plans régionaux de formation alors que, pour l'INTEFP, une progression est observée.

III.2.1. La formation continue organisée par les services déconcentrés

En 2010, les actions de formation continue dans le cadre régional ont réuni 10 072 stagiaires pendant 22 410 jours, réalisées principalement dans les domaines suivants :

- les formations techniques spécifiques aux missions du ministère comptabilisent le plus grand nombre de stagiaires (4 749) et de jours de

¹⁴¹ Un recrutement est, en outre, ouvert pour les bénéficiaires de la législation au titre des emplois réservés en application des dispositions des articles L394 à L398 du Code des pensions militaires et des victimes de guerre.

- formation (9 012) dont, en premier lieu, la santé et la sécurité au travail ;
- l'informatique représente le second domaine de participation aux actions de formation ;
 - les techniques administratives et bureautiques ;
 - les techniques juridiques ;
 - le management et la gestion des ressources humaines¹⁴² qui reste, depuis 2007, une priorité forte.

III.2.2. La formation organisée par l'INTEFP

L'offre nationale de formation de l'INTEFP est en augmentation, passant de 4 212 stagiaires et 14 714 jours en 2009, à 4 338 stagiaires et 16 238 jours en 2010.

Les formations statutaires

Les formations statutaires restent marquées par le PMDIT, même si une baisse du nombre de stagiaires et de jours de formation est constatée. Le nombre des inspecteurs élèves du travail (IET) en formation est en diminution (261 en 2010 contre 296 en 2009). En raison de la durée de leur formation, trois promotions d'IET se sont croisées à l'INTEFP en 2010. Le nombre des contrôleurs du travail stagiaires est aussi en diminution, (157 en 2010 contre 245 en 2009).

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. La formation a été réformée en 2010 tant dans son organisation que son contenu, avec effet au 1^{er} septembre de l'année. Les IET de la promotion 2010 sont entrés en formation au 1^{er} septembre 2010 selon le dispositif réformé qui maintient la durée totale de la formation 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'organisation en filière est supprimée, l'ensemble des IET bénéficiant 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 renforcé. Il 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), rapidement après le démarrage de la formation, dont l'objectif pédagogique est de

¹⁴² Ces formations comportent plusieurs modules dont des parcours individualisés de management, des formations à partir d'un projet de service ou encore l'accompagnement à une première prise de fonction de chef de bureau, de directeur adjoint en service déconcentré ou d'attaché principal d'administration.

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 professionnelle (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 en l'ouvrant à l'ensemble des élèves, quelque soit leur poste d'affectation définitif à la sortie de l'école ;

- 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 est introduit, visant 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 promotion 2010 d'inspecteurs du travail issus de la liste d'aptitude était composée de 20 inspecteurs du travail. La formation d'une durée de trois mois a été basée à la fois sur des enseignements collectifs et sur l'organisation de parcours de formation individualisés. L'affectation des IET se déroule en deux temps :

- géographique (régionale), avant l'entrée en formation, cette affectation géographique entraînant la localisation des stages pratiques que l'IET effectue pendant la formation ;

- fonctionnelle, sur la base d'une adéquation profil-poste après l'évaluation finale et la titularisation, dans la région d'affectation initiale.

Classe préparatoire intégrée

Dans le cadre de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique signée le 2 décembre 2008, le ministère chargé du travail a ouvert, de nouveau en 2010, une classe préparatoire intégrée au concours externe d'inspecteur du travail. La commission de sélection a retenu, parmi les candidats socialement défavorisés, de ressources modestes, motivés et méritants, 18 auditeurs disposant de réelles potentialités pour passer le concours puis exercer le métier. Ils ont bénéficié à l'INTEFP, durant 19 semaines, d'une préparation au concours entièrement prise en charge. Tous ont passé le concours, 7 ont été admissibles puis admis.

La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires

Après la réussite au concours, les candidats sont nommés contrôleurs de classe normale stagiaire, puis titularisés 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. La formation aux métiers de contrôleurs du travail repose sur deux axes :

- la préparation à l'exercice du premier emploi de contrôleur : professionnalisation en lien avec l'affectation fonctionnelle ;
- l'acquisition d'une culture professionnelle commune préparant à la mobilité professionnelle et fonctionnelle. Basée sur le principe de l'alternance, la partie théorique de la formation est construite autour d'une période de formation généraliste d'une durée de cinq mois commune à tous les stagiaires quel que soit leur poste d'affectation (les principaux thèmes de formation concernent : l'action administrative, le Code du travail, la dépense publique, les relations individuelles et collectives de travail, le marché du travail et l'entreprise) ainsi qu'une période de sept mois, de spécialisation, sur des enseignements adaptés au poste de travail.

Le nombre de contrôleurs du travail en formation statutaire est en diminution en raison du décalage du calendrier de leur formation : de 479 en 2008, ils étaient 245 à être formés en 2009, et 157 en 2010. Cette baisse s'explique tant par une diminution du nombre des recrutements que par un déroulement plus tardif¹⁴³ des épreuves du concours.

En matière maritime, la formation des agents de l'inspection du travail

La formation des agents de l'inspection du travail en matière de droit du travail maritime et de connaissance du secteur maritime est assurée par l'INTEFP. Le centre interrégional de formation de Nantes a été retenu pour sa proximité avec les écoles suivantes afin de favoriser les coopérations en matière de formation : école nationale supérieure de l'enseignement maritime (ENSEM) qui a pour mission tant la formation initiale que la formation continue des navigants et des professions nécessaires aux entreprises maritimes et para maritimes ; école-centre de formation et de documentation des affaires maritimes (E-CFDAM) qui a pour mission principale la formation initiale, continue et managériale des agents des affaires maritimes (est une des composantes de la DAM) ; unité de formation à la sécurité maritime (UFSM) qui a pour mission la formation des inspecteurs de la sécurité des navires et de la prévention des risques professionnels (ISNPRP). Des sessions de formation d'une durée de deux semaines ont été organisées en 2010 et ont permis de former une quarantaine d'agents. Elles ont vocation à se développer et à s'institutionnaliser. Enfin, l'INTEFP a acté le principe du financement, pour l'avenir, d'un stage pour un formateur à la convention du travail maritime (2006) auprès du centre international de formation de l'OIT à Turin.

¹⁴³ La formation des contrôleurs du travail stagiaires, débute désormais depuis 2009, au 1^{er} janvier et non plus au 1^{er} octobre de l'année du concours. Ainsi la promotion 2010 (95 contrôleurs du travail en cours d'examen) est entrée en formation au 1^{er} janvier 2011.

La formation continue

Les faits marquants au titre de la formation continue : en matière d'adaptation au poste de travail, la refonte du dispositif d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle a permis d'améliorer la réponse aux besoins spécifiques du stagiaire et mieux articuler l'alternance. L'INTEFP a poursuivi l'accompagnement de la « fusion » des services d'inspection en assurant une offre de formation sur les secteurs du transport et de l'agriculture. Sur le champ du travail, un parcours de formation « veille en santé au travail » a été proposé aux médecins inspecteurs du travail. Les sessions « relations à l'entreprise » inscrites dans le cadre d'une coopération inter écoles de formation des Direccte, pilotées et mises en œuvre par l'INTEFP, ont réuni une centaine de participants. Comme chaque année, l'INTEFP a formé des formateurs relais sur les principaux outils métiers des services notamment sur deux projets qui représentent environ 2 400 jours par stagiaire [MOSS (Mise en œuvre de serveurs de services) et Chorus (l'outil de gestion de la programmation à l'exécution de la dépense)].

L'offre de service aux régions : l'INTEFP, dans le cadre de sa contribution à l'offre régionale de formation a mis à disposition des régions qui le souhaitent, les stages de l'offre nationale, animés par les réseaux de formateurs (43 modules de formation mobilisés 94 fois). Par ailleurs, l'offre de service auprès des directions régionales s'est traduite par l'accompagnement des Direccte, avec notamment un appui à la construction et à la mise en œuvre des plans régionaux de formation. L'INTEFP, via les CIF, a également poursuivi et consolidé son appui à la mise en œuvre de formations (près de 400 jours d'appui et d'ingénierie en 2010). Enfin, vis-à-vis des DOM et COM, 246 stagiaires (*202 en 2009*), soit 156 agents, ont participé aux formations continues.

L'offre de formation interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal : dans le cadre du plan d'action lancé contre l'ensemble des fraudes portant atteinte aux finances publiques, le dispositif institutionnel de lutte contre le travail illégal, modifié par le décret du 18 avril 2008, a conduit l'INTEFP à participer à la mise en place d'une offre de formation interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal.

Les actions santé et sécurité au travail dans la fonction publique : l'activité en matière de santé-sécurité au travail s'est poursuivie avec notamment des actions de formation sur le contrôle des chantiers du BTP et le contrôle des équipements de travail chez l'utilisateur.

La préparation aux examens et concours pour l'ensemble des agents

En 2010, 1 289 stagiaires (996 en 2009) ont bénéficié de ces formations à la préparation aux examens et concours pour une durée de 4 721 jours (5 424 en 2009).

Un programme de formation mobilisant l'INTEFP et les régions a été mis en œuvre pour la réalisation des formations spécifiques aux nouveaux modes de recrutement intervenus en 2010 : reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et voie d'accès professionnelle.

IV - LES MOYENS MATÉRIELS DE FONCTIONNEMENT

IV.1. Les locaux

Les sections d'inspection du travail sont le plus souvent installées dans les bâtiments des UT. Dans certains départements plus étendus géographiquement, elles peuvent être localisées sur des « sites détachés¹⁴⁴ » afin de les rapprocher des usagers. Au 31 décembre 2010, le nombre de sites détachés s'établissait à 71 (79 en 2009). Ce chiffre relativement important est lié à la création du service unique d'inspection du travail au 1^{er} janvier 2009 qui a en effet induit une dynamique de regroupement des différents services (agriculture, transports, mer et travail) géographiquement situés auparavant dans des locaux le plus souvent distincts. 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 et des liaisons téléphoniques nécessaires, y compris de téléphones portables. Les agents de contrôle ont, en outre, accès au matériel habituel de télécopie et de photocopie.

IV.2. Les moyens de déplacement

Les moyens de déplacement sont indispensables pour permettre aux agents de contrôle d'intervenir sur les lieux de travail. Les établissements, entreprises et lieux assujettis au contrôle sont situés dans des périmètres parfois très importants. Le parc de véhicules de service progresse. Au 31 décembre 2010, les agents de contrôle pouvaient utiliser, parfois conjointement avec les autres agents des services déconcentrés, 1 696 véhicules (dont 90 dans les DOM). De ce fait la proportion des agents qui utilisent leur véhicule personnel pour les besoins de leur mission est en constante régression.

¹⁴⁴ Ces sites sont détachés du chef-lieu de département ou de région.

Le remboursement des frais de déplacements et des missions

Les agents qui sont toujours obligés d'utiliser leur véhicule personnel pour les besoins de leur mission sont indemnisés des frais engagés. Le taux des indemnités forfaitaires, en euros, est fixé désormais par l'arrêté du 26 août 2008.

Catégorie (puissance fiscale du véhicule)	Jusqu'à 2 000 Km (par Km)	De 2 001 à 10 000 Km (par Km)	Au delà de 10 000 Km (par Km)
De 5 CV et moins	0,25	0,31	0,18
De 6 et 7 CV	0,32	0,39	0,23
De 8 CV et plus	0,35	0,43	0,25

Source Dagemo - août 2011

Les agents qui sont, du fait de leurs visites d'entreprises, dans l'obligation de prendre leur repas à l'extérieur de leur résidence administrative, perçoivent une indemnité de 15,25 euros par repas (arrêté du 1^{er} mars 2008). Les agents obligés de se déplacer sur le territoire, perçoivent des indemnités forfaitaires en euros, fixées par arrêté du 27 décembre 2006.

	Paris, Hauts-de-Seine, Val-de-Marne et Seine-Saint-Denis	Province
Indemnité repas ¹⁴⁵	15,25	15,25
Indemnité nuitée	70	48
Indemnité journalière (pour les collectivités territoriales : arrêté du 3 juillet 2006)	90 (maximal et sur justificatif du déplacement)	

Source Dagemo - août 2011

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 du 18 juin 2010 a été cosignée par les deux ministères en vue de faciliter l'action de contrôle sur les navires. En effet, les services déconcentrés du ministère chargé des transports disposent de moyens nautiques et exercent des contrôles en mer, portant notamment sur des compétences communes ou voisines, telles que la prévention des risques professionnels ou le travail illégal. Des conventions régionales ont été établies entre ces services. Elles précisent les situations pour lesquelles les agents de l'inspection du travail peuvent être admis à bord des moyens nautiques, notamment dans le cadre de contrôles sollicités par eux. Elles prévoient des actions d'information et de formation à la sécurité, tant pour la présence et la conduite à tenir à bord que pour ce qui concerne l'accès aux navires contrôlés, et les modalités de fourniture des moyens de protection individuelle.

¹⁴⁵ L'indemnité est réduite de 50 % lorsque l'agent a eu la possibilité de prendre un repas dans une structure administrative.

IV.3. Les 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 par l'OPPBTB et par l'INRS. Les services territoriaux de documentation apportent un appui spécialisé sur des questions complexes. D'une manière générale, la ressource internet a considérablement fait évoluer l'appui documentaire en ouvrant la recherche d'informations juridiques comme techniques à un très grand nombre de sources.

Il convient enfin de souligner que la DGT (bureau DASC 1), comme les services déconcentrés, élaborent de nombreux documents d'information et d'aide au contrôle, le plus souvent avec l'aide de groupes de travail auxquels participent les agents de contrôle et les ingénieurs de prévention.

IV.4. Les moyens informatiques et le système d'information Sitere

Tous les agents de contrôle ainsi que leurs secrétariats disposent au minimum d'un PC fixe ou portable. Tous les sites des services déconcentrés sont équipés de serveurs bureautiques dédiés au partage d'applications et de fichiers. Outre les boîtes à lettre institutionnelles, chaque agent de section dispose d'une boîte à lettre électronique et de l'accès à Internet.

Le système d'information de l'inspection du travail Sitere

Sitere est constitué d'un ensemble d'outils informatiques développés pour appuyer la démarche de diagnostic et d'aide aux contrôles, de suivi et d'évaluation de l'activité de l'inspection du travail et de mutualisation des pratiques professionnelles. La mise à disposition, la maintenance et l'adaptation d'un système d'information à la hauteur de ces enjeux, reste en effet une priorité absolue.

Cap Sitere constitue le cœur du système sur lequel viennent s'interfacer tous les autres outils. L'élément central en est le dossier d'établissement enregistrant de nombreuses informations dont celles issues des contrôles. Cette application a su s'adapter aux impératifs d'évolution en intégrant la nouvelle nomenclature d'activité de l'Insee (NAF V2) de février 2008 ; en intégrant également le Code du travail dans sa version de mai 2008¹⁴⁶ ; en procédant à l'interfaçage avec la

¹⁴⁶ Et la mise à disposition des outils CODACOD et CODIT reconnus y compris par les entreprises.

Cnam pour la transmission des accidents du travail en décembre 2008 ; en gérant le référentiel juridique automatisé dans le cadre de l'interfaçage avec Légifrance en 2009 ; en s'adaptant à la nouvelle organisation des sections dans le cadre de la fusion de l'inspection à partir de 2009 et enfin, en mettant en œuvre un plan d'amélioration des performances atteint grâce à quatre versions livrées en deux ans.

Les résultats 2010 de ces évolutions font apparaître un système d'information bien installé et indispensable au système d'inspection du travail, à travers notamment :

- une forte hausse de la saisie dans Cap Sitere ;
- un intranet facilitant les échanges et la mutualisation des pratiques professionnelles ;
- le déploiement du module « plans d'actions » permettant de cibler l'activité de l'inspection ;
- l'opérationnalité de Delphes, application de pilotage labélisée pour le dialogue de gestion.

Les marges de progrès concernent d'abord une meilleure réponse aux besoins métiers et aux évolutions organisationnelles par :

- l'allègement des tâches de saisie et de « rendu-compte » ;
- une couverture accrue des besoins d'aide au contrôle ;
- une réactivité plus forte en termes de capacité d'évolution ;
- un système d'information ouvert aux échanges avec les entreprises ;
- la gestion des procédures de masse sous forme de travail collaboratif ;
- la création d'un outil dédié aux services renseignements.

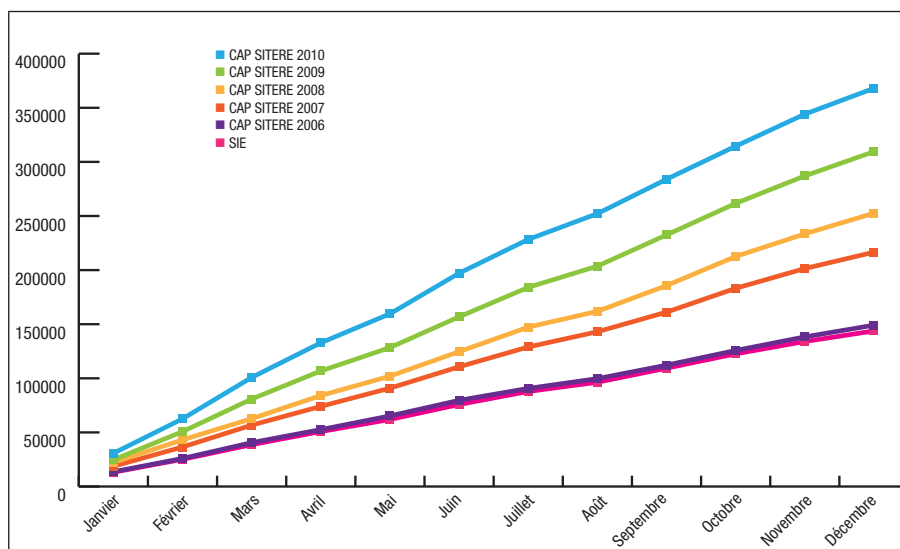
Des solutions techniques sont également à repenser pour garantir une qualité de service car :

- le progiciel actuel de Cap Sitere atteint ses limites ;
- les échanges inter applicatifs manquent de fiabilité ;
- les applications REDAC, RHRC et MADEIRA sont techniquement obsolètes.

Les perspectives concernent donc une « nouvelle génération » de Sitere qui sera lancée dès 2011, pour un budget prévisionnel de 10 millions d'euros sur quatre ans.

Les chiffres clés de Sitere

Cap Sitere : un volume de saisies conséquent et en hausse constante, + 150 % depuis la mise en service en 2006. En 2010, Cap Sitere comptabilise 368 000 interventions.



Par ailleurs, le temps moyen d'affichage sur les principaux écrans est réduit à 2 secondes et l'amélioration des temps d'affichage de 75 % en deux ans (hors page d'accueil). Pour l'intranet Sitere, 3 000 visiteurs différents par mois en 2010, 9 000 visites par mois et 11 000 documents téléchargés mensuellement depuis le site. L'outil de pilotage Delphes est déployé à travers 416 postes équipés dans les 26 Direccte et 97 UT.

Dans le secteur maritime, l'accès à ASTERIE

En 2010, le ministère chargé des transports a permis l'accès à l'appliquet Internet ASTERIE aux agents de l'inspection du travail intervenant sur le secteur maritime : cet applicatif est le portail utilisé à la Direction des affaires maritimes pour fournir des informations issues des systèmes de gestion des bases de données. Ainsi, ASTERIE permet d'obtenir des informations sur les navires (numéro du navire, nom de l'armateur, coordonnées postales...) et les marins (identité du marin, services des marins...), nécessaires aux contrôles effectués par l'inspection du travail.

ANNEXES

Les effectifs de l'administration du travail sont issus de la source Synergie-RH, source administrative gérée par la Dagemo. Synergie-RH 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 ETPR et non en personne physique.

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

Tableau n° 1

Effectifs des unités territoriales, des directions régionales et des agents de contrôle de l'inspection du travail (*Source Synergie-RH en ETPR au 31 décembre 2010*) ; des établissements et salariés

(*Source Pôle emploi - Statistique annuelle métropole + DOM Données provisoires 2010 ; Source MSA - Données provisoires 2010*).

Tableau n° 2

Évolution du nombre d'agents en section d'inspection du travail de 1983 à 2010.

(*Source Synergie-RH en ETPR*).

Tableau n° 3

Répartition des effectifs au 31 décembre 2010 :

- venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail ;
- participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail

(*Source Synergie-RH en ETPR*)

Tableau n° 4

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

(*Source Dagemo*)

Tableau n° 5

Les grilles indiciaires des membres du corps des contrôleurs du travail

(*Source Dagemo*)

Tableau n° 6

Les plafonds juridiques des primes de l'inspection du travail

(*Source Dagemo*)

Tableau n°1

Ventilation par région des effectifs de l'inspection du travail, des salariés et établissements au 31 décembre 2010

Région	Nb établissements	Nb de salariés	Eff. UT	Eff. Direccte	Nb SIT	Eff. agent des STL	Eff. agent de contrôle	Nombre moyen de *			
								établist par agent de contrôle	salarié par agent de contrôle	établist par SIT	salarié par SIT
Alsace	49 397	559 149	201	62	24	99	70	701	7 936	2 058	23 298
Aquitaine	103 202	907 860	341	66	36	147	109	951	8 362	2 867	25 218
Auvergne	37 704	332 124	165	51	16	58	51	741	6 525	2 357	20 758
Basse-Normandie	42 609	377 219	181	53	18	71	53	800	7 081	2 367	20 957
Bourgogne	48 384	460 720	196	56	19	74	56	868	8 266	2 547	24 248
Bretagne	89 561	844 711	328	67	37	145	105	850	8 016	2 421	22 830
Centre	66 986	685 730	304	60	33	117	91	735	7 526	2 030	20 780
Champagne-Ardenne	42 512	456 250	175	53	18	61	52	824	8 847	2 362	25 347
Corse	11 518	70 954	63	29	4	23	17	686	4 223	2 880	17 739
Franche-Comté	29 633	296 134	155	41	15	53	39	758	7 579	1 976	19 742
Guadeloupe	10 416	79 667	0	89	5	22	17	629	4 811	2 083	15 933
Guyane	3 357	27 281	0	51	3	12	9	373	3 031	1 119	9 094
Haute-Normandie	43 254	480 022	210	57	24	98	67	648	7 188	1 802	20 001
Ile-de-France	344 632	4 151 914	1 403	180	161	671	468	737	8 873	2 141	25 788
Languedoc-Roussillon	81 005	624 575	283	64	24	111	80	1 009	7 778	3 375	26 024
Limousin	20 805	172 616	105	43	9	39	26	799	6 626	2 312	19 180
Lorraine	52 296	535 536	283	56	28	100	68	770	7 888	1 868	19 126
Martinique	9 231	75 390	0	72	4	13	9	1 026	8 377	2 308	18 848
Mayotte	nc**	nc**	0	18	1	5	5	nc**	nc**	nc**	nc**
Midi-Pyrénées	87 221	773 188	370	73	33	133	96	907	8 042	2 643	23 430
Nord-Pas-de-Calais	84 257	1 022 581	455	100	49	189	132	637	7 727	1 720	20 869
Pays de la Loire	97 158	1 088 993	391	76	46	183	129	751	8 414	2 112	23 674
Picardie	43 537	457 430	208	57	22	92	68	640	6 722	1 979	20 792
Poitou-Charentes	52 314	451 543	206	50	23	69	49	1 067	9 208	2 275	19 632
Provence-Alpes-Côte d'Azur	160 059	1 299 048	523	89	49	216	152	1 056	8 571	3 267	26 511
Réunion	17 403	132 179	0	111	5	24	18	967	7 343	3 481	26 436
Rhône-Alpes	187 314	1 907 731	684	116	79	286	221	848	8 640	2 371	24 148
Saint Pierre et Miquelon	254	1 438	10	0	0	0,4	0,2	1 270	7 190	ns***	ns***
Total	1 816 019	18 271 983	7 240	1 838	785	3 112	2 257	806	8 114	2 316	23 306

* Les moyennes nationales sont calculées hors effectif de Mayotte et Saint Pierre et Miquelon pour la répartition par SIT

** nc : non communiqué

*** ns : non significatif

Tableau n°2

Évolution du nombre d'agents en section d'inspection du travail de 1983 à 2010

	Nombre de section	Inspecteur du travail	Contrôleur du travail	Total agents de contrôle	Nb moyen d'agents de contrôle par section	Agents administratifs secrétariat	Total des agents en section	Effectif moyen par section	Nombre d'établissements	Nombre de salariés	Nombre moyen d'établissement par agent de contrôle	Nombre moyen de salariés par agent de contrôle	Nombre moyen d'établissement par section	Nombre moyen de salariés par section
1983	421	409	831	1 240	2,95	906	2 146	5,10	1 079 522	12 766 853	871	10 296	2 564	30 325
1984	411	409	837	1 246	3,03	913	2 159	5,25	1 128 803	12 250 090	906	9 832	2 746	29 806
1985	434	430	832	1 262	2,91	910	2 172	5,00	1 131 633	12 170 593	897	9 644	2 607	28 043
1986	428	420	805	1 225	2,86	905	2 130	4,98	1 151 555	12 167 927	940	9 933	2 691	28 430
1987	433	415	794	1 209	2,79	901	2 110	4,87	1 180 670	12 297 548	977	10 172	2 727	28 401
1988	433	403	782	1 185	2,74	861	2 046	4,73	1 213 801	12 586 099	1 024	10 621	2 803	29 067
1989	430	382	774	1 156	2,69	829	1 985	4,62	1 254 187	12 990 002	1 085	11 237	2 917	30 209
1990	430	350	756	1 106	2,57	767	1 873	4,36	1 283 063	13 253 279	1 160	11 983	2 984	30 822
1991	429	340	725	1 065	2,48	758	1 823	4,25	1 290 816	13 137 574	1 212	12 336	3 009	30 624
1992	428	390	713	1 103	2,58	742	1 845	4,31	1 284 175	12 817 557	1 164	11 621	3 000	29 948
1993	428	401	743	1 144	2,67	733	1 877	4,39	1 340 388	12 699 185	1 172	11 101	3 132	29 671
1994	432	412	746	1 158	2,68	735	1 893	4,38	1 351 659	12 522 440	1 167	10 814	3 129	28 987
1995	430	416	735	1 151	2,68	698	1 849	4,30	1 360 225	12 679 321	1 182	11 016	3 163	29 487
1996	432	402	715	1 117	2,59	681	1 798	4,16	1 379 072	12 708 310	1 235	11 377	3 192	29 417
1997	438	415	740	1 155	2,64	680	1 835	4,19	1 396 074	13 040 291	1 209	11 290	3 187	29 772
1998	440	398	748	1 146	2,60	672	1 818	4,13	1 418 000	13 322 000	1 237	11 625	3 223	30 277
1999	440	407	789	1 196	2,72	670	1 866	4,24	1 442 000	13 813 000	1 206	11 549	3 277	31 393
2000	441	417	819	1 236	2,80	698	1 934	4,39	1 485 000	14 683 000	1 201	11 879	3 367	33 295
2001	443	411	820	1 231	2,78	674	1 905	4,30	1 497 800	14 682 900	1 217	11 928	3 381	33 144
2002	461	423	875	1 298	2,82	718	2 016	4,37	1 504 954	14 955 013	1 159	11 522	3 265	32 440
2003	469	443	887	1 330	2,84	722	2 052	4,38	1 507 217	14 967 540	1 133	11 254	3 214	31 914
2004	478	459	912	1 371	2,87	737	2 108	4,41	1 520 277	15 024 160	1 109	10 959	3 180	31 431
2005	479	458	941	1 399	2,92	734	2 132	4,45	1 536 182	15 474 624	1 098	11 062	3 207	32 306
2006	484	463	967	1 430	2,95	714	2 144	4,43	1 555 638	15 739 606	1 088	11 006	3 214	32 520
2007	526	488	1 050	1 538	2,92	766	2 304	4,38	1 594 684	16 085 287	1 037	10 459	3 032	30 580
2008	577	535	1 171	1 706	2,96	799	2 504	4,34	1 603 800	16 017 120	940	9 390	2 780	27 759
2009	783	767	1 423	2 190	2,80	866	3 056	3,90	1 838 655	18 233 587	840	8 326	2 348	23 287
2010	785	775	1 482	2 257	2,88	855	3 112	3,96	1 816 019	18 271 983	806	8 114	2 316	23 304

Tableau n° 3

Répartition des effectifs au 31 décembre 2010

- venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail
- participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail

	Médecins inspecteurs régionaux du travail	Ingénieurs de prévention	Agents Appuis Ressources Méthodes	Agents affectés à la documentation	Agent chargé du renseignement en droit du travail et de la formation professionnelle
Alsace	2,0	2,7	3,9	1,0	13,4
Aquitaine	2,0	3,0	3,4	2,0	28,6
Auvergne	1,0	2,0	7,2	1,8	15,8
Basse-Normandie	1,0	2,9	2,0	1,9	15,6
Bourgogne	2,0	2,0	1,9	1,5	19,6
Bretagne	1,5	4,0	3,8	1,8	25,0
Centre	2,0	2,8	3,3	3,0	25,5
Champagne-Ardenne	0,0	2,0	3,3	2,3	11,1
Corse	0,0	1,0	0,0	0,2	3,7
Franche-Comté	0,0	1,8	1,3	1,2	9,9
Guadeloupe	0,0	1,0	0,0	0,0	4,0
Guyane	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0
Haute-Normandie	1,9	2,9	4,2	2,4	19,1
Île-de-France	2,0	7,0	28,2	8,4	71,8
Languedoc-Roussillon	2,0	3,0	7,3	1,9	27,4
Limousin	1,0	1,0	1,2	1,6	8,9
Lorraine	1,0	3,0	2,8	1,7	39,8
Martinique	0,0	0,0	0,0	0,5	7,0
Mayotte	0,0	0,0	1,0	0,0	2,0
Midi-Pyrénées	2,0	1,7	2,5	1,9	34,5
Nord-Pas-de-Calais	3,0	5,0	6,3	3,1	32,2
Pays de la Loire	2,0	4,0	4,4	4,8	25,7
Picardie	1,0	3,0	0,0	1,8	12,5
Poitou-Charentes	2,0	1,8	1,6	0,6	21,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1,0	2,7	10,2	2,5	32,7
Réunion	1,0	1,0	1,0	0,0	8,9
Rhône-Alpes	3,0	5,9	4,6	8,7	51,0
Total	34,4	68,2	105,3	57,5	567,5

Tableaux n°4

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

Grades	Échelons	Indices majorés	Durée moyenne dans l'échelon	Durée minimum dans l'échelon	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
Directeur du travail	Échelon fonctionnel	HE B 3 : 1058 HE B 2 : 1004 HE B 1 : 963			4 898,84 4 648,81 4 458,96
	6	HE A3 : 963 HE A2 : 916 HE A1 : 881			4 458,96 4 241,34 4 079,28
	5	821	3 ans	2 ans 3 mois	3 801,46
	4	783	3 ans	2 ans 3 mois	3 625,51
	3	734	3 ans	2 ans 3 mois	3 398,63
	2	696	2 ans	1 an 6 mois	3 222,68
	1	658	2 ans	1 an 6 mois	3 046,73
Directeur adjoint du travail	8	783			3 625,51
	7	745	3 ans	2 ans 3 mois	3 449,56
	6	714	3 ans	2 ans 3 mois	3 306,02
	5	684	2 ans	1 an 6 mois	3 157,11
	4	653	2 ans	1 an 6 mois	3 023,58
	3	623	2 ans	1 an 6 mois	2 884,67
	2	585	2 ans	1 an 6 mois	2 708,72
	1	543	2 ans	1 an 6 mois	2 514,24
Inspecteur du travail	10	696			3 222,68
	9	664	4 ans	3 ans	3 074,51
	8	634	3 ans	2 ans 3 mois	2 935,60
	7	585	3 ans	2 ans 3 mois	2 708,72
	6	543	3 ans	2 ans 3 mois	2 514,24
	5	505	2 ans	1 an 6 mois	2 338,29
	4	482	2 ans	1 an 6 mois	2 231,80
	3	454	2 ans	1 an 6 mois	2 102,15
	2	423	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 958,61
	1	395	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 828,96
	Inspecteur-élève	357			1 653,01

Suite à création des Direccte, services déconcentrés communs au ministère de l'Économie et au ministère du Travail (décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009), une nouvelle grille indiciaire des emplois de direction a été mise en place (cf. décrets n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatifs aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'État et n° 2009-361 du 31 mars 2009 fixant l'échelonnement indiciaire de ces emplois). La grille indiciaire est la suivante selon le groupe de classement des emplois :

Groupes I et II pour les emplois de Direccte

Groupes, II, III, IV et V pour les emplois de DRA : directeurs régionaux adjoints qui peuvent exercer des fonctions de responsable de pôle, de responsable d'unité territoriale ou de secrétaire général.

Groupe I

Échelons	Durée	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
4		HE D	D 3 : 5880,47
			D 2 : 5635,06
			D 1 : 5383,65
3	3 ans	HE C	C 3 : 5383,65
			C 2 : 5273,90
			C 1 : 5162,77
2	2 ans	HE B Bis	B Bis 3 : 5162,77
			B Bis 2 : 5028,49
			B Bis 1 : 4898,94
1	2 ans	HE B	B 3 : 4898,84
			B 2 : 4648,81
			B 1 : 4458,96

Groupe II

Échelons	Durée	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
4		HE C	C 3 : 5383,65
			C 2 : 5273,90
			C 1 : 5162,77
3	3 ans	HE B Bis	B Bis 3 : 5162,77
			B Bis 2 : 5028,49
			B Bis 1 : 4898,94
2	2 ans	HE B	B 3 : 4898,84
			B 2 : 4648,81
			B 1 : 4458,97
1	2 ans	HEA	A 3 : 4458,97
			A 2 : 4241,34
			A 1 : 4079,29

Groupe III

Échelons	Durée	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
5		HEB Bis	B bis 3 : 5162,77
			B bis 2 : 5028,49
			B bis 1 : 4898,84
4	3 ans	HE B	B 3 : 4898,84
			B 2 : 4648,81
			B 1 : 4458,97
3	2 ans	HE A	A 3 : 4458,97
			A 2 : 4241,34
			A 1 : 4079,29
2	2 ans	821	3 801,46
1	2 ans	783	3 625,51

Groupe IV

Échelons	Durée	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
5		HEB	B 3 : 4898,84
			B 2 : 4648,81
			B 1 : 4458,97
4	3 ans	HE A	A 3 : 4458,97
			A 2 : 4241,34
			A 1 : 4079,29
3	2 ans	821	3 801,46
2	2 ans	783	3 625,51
1	2 ans	734	3 398,63

Groupe V

Échelons	Durée	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
6		HE A	A 3 : 4458,97
			A 2 : 4241,34
			A 1 : 4079,29
5	3 ans	821	3 801,46
4	3 ans	783	3 625,51
3	2 ans	734	3 398,63
2	2 ans	696	3 322,68
1	2 ans	658	3 046,73

Tableau n° 5

Les grilles indiciaires des membres du corps des contrôleurs du travail

Contrôleur du travail de classe normale

Échelons	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
1 ^{er}	1 an	308	1 426,12
2 ^e	1 an et 6 mois	316	1 463,17
3 ^e	1 an et 6 mois	324	1 500,21
4 ^e	1 an et 6 mois	335	1 551,14
5 ^e	1 an et 6 mois	346	1 602,08
6 ^e	2 ans	357	1 653,01
7 ^e	3 ans	371	1 717,83
8 ^e	3 ans	385	1 782,66
9 ^e	3 ans	401	1 856,74
10 ^e	3 ans	421	1 949,35
11 ^e	4 ans	446	2 065,11
12 ^e		473	2 190,12

Contrôleur du travail de classe supérieure

Échelons	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
1 ^{er}	2 ans	387	1 791,92
2 ^e	2 ans	405	1 875,26
3 ^e	3 ans	423	1 958,61
4 ^e	3 ans	441	2 041,95
5 ^e	4 ans	469	2 171,60
6 ^e		500	2 315,14

Contrôleur du travail de classe exceptionnelle

Échelons	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
1 ^{er}	2 ans	443	2 051,21
2 ^e	2 ans	461	2 134,56
3 ^e	2 ans et 6 mois	483	2 236,43
4 ^e	2 ans et 6 mois	507	2 347,55
5 ^e		534	2 472,57

Tableau n°6
Plafonds juridiques des primes de l'inspection du travail

Corps de l'inspection du travail			
1. prime d'activité			
Grade	Taux moyen réglementaire (TMR)	Taux plafond réglementaire (TMR*2)	Taux maximum déplafonné (+ 30 %) pour 25 % au + de l'effectif de chaque grade
Directeur du travail	6 743,89 €	13 487,78 €	17 534,11 €
Directeur adjoint du travail	4 857,03 €	9 714,06 €	12 628,28 €
Inspecteur du travail	3 781,04 €	7 562,08 €	9 830,70 €
2. prime de technicité			
Grade	Taux moyen réglementaire (TMR)	Taux plafond réglementaire (TMR*2)	Il est à noter que tous les agents du corps de l'inspection du travail perçoivent un taux unique de prime de technicité de 2 500 €
Tous grades	2 286,74 €	4 573,48 €	
Corps des contrôleurs du travail			
1. prime d'activité			
Grade	Taux moyen réglementaire (TMR)	Taux plafond réglementaire (TMR*2)	
Classe exceptionnelle	2 711,15 €	5 422,30 €	
Classe supérieure	2 665,57 €	5 331,14 €	
Classe normale	2 249,39 €	4 498,78 €	
2. prime de technicité			
Grade	Taux moyen réglementaire (TMR)	Taux plafond réglementaire (TMR*2)	
Tous grades	1 219,60 €	2 439,20 €	
Il est à noter que tous les contrôleurs du travail perçoivent un taux unique de prime de technicité de 1 600 €			

LE PERSONNEL ET LES MOYENS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL 125

I	- LA COMPOSITION DU PERSONNEL CHARGÉ DES MISSIONS D'INSPECTION DU TRAVAIL	128
I.1.	Les Direccte, les Direccte et les UT	130
I.2.	Les sections d'inspection du travail	131
I.3.	Les appuis aux sections d'inspection du travail	134
I.4.	Les agents hors sections participant à la mission	135
II	- LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS ET LEURS PERSPECTIVES DE CARRIÈRE	136
II.1.	Le corps de l'inspection du travail	136
II.2.	Le corps des contrôleurs du travail	136
II.3.	Le personnel sous statut d'emploi	137
II.4.	Les médecins inspecteurs du travail (MIT)	137
III	- LE RECRUTEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE DES INSPECTEURS ET CONTRÔLEURS DU TRAVAIL	138
III.1.	Le recrutement	138
III.2.	La formation statutaire et la formation professionnelle tout au long de la vie	139
IV	- LES MOYENS MATÉRIELS DE FONCTIONNEMENT	144
IV.1.	Les locaux	144
IV.2.	Les moyens de déplacement	144
IV.3.	Les appuis documentaires	146
IV.4.	Les moyens informatiques et le système d'information Sitere	146

Cinquième partie
LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS



Contrôle du travail des gens de mer

LES ÉTABLISSEMENTS

ASSUJETTIS

Cette cinquième partie vise à présenter de manière plus précise les établissements et les salariés relevant de l'inspection du travail française. Dans le respect des conventions OIT n° 129 et 178, des précisions relatives aux entreprises et salariés des secteurs agricoles et maritimes sont données chaque fois que possible (cf. infra). Les données et analyses 2010 présentées ci-après ont été collectées à partir des sources statistiques suivantes :

- Pôle emploi¹⁴⁷ : « L'emploi salarié en France », *Les cahiers*, n° 30, juillet 2011 et service statistiques ;
- Eurostat : population par sexe au regard de l'emploi ;
- Mutualité sociale agricole : données internes de la caisse centrale ;
- Direction des affaires maritimes : données internes.

V.1. LES DONNÉES DE CADRAGE

Avant de présenter les statistiques se rapportant aux établissements et salariés relevant du système d'inspection du travail, il est utile de les faire précéder des statistiques relatives à la population active, à la population active occupée, au nombre total d'établissements et de salariés. Une évolution de l'emploi salarié en France est ensuite présentée, à partir des données et analyses de Pôle emploi.

Population active totale et occupée (BIT)¹⁴⁸

En milliers	Population active totale			Population active occupée		
	2010	2009	évolution	2010	2009	évolution
Total	26 580	26 584	- 0,01%	24 227	24 289	- 0,26%
Hommes	13 803	13 827	- 0,18%	12 618	12 674	- 0,44%
Femmes	12 777	12 756	+ 0,16%	11 609	11 614	- 0,04%

source : Eurostat - mise à jour au 9 août 2011

¹⁴⁷ Direction des statistiques enquêtes et prévisions.

¹⁴⁸ 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'ils soient salariés, à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprise ou l'exploitation familiale. Elle comprend aussi les personnes pourvues d'un emploi mais qui sont temporairement absentes pour un motif tel que maladie (moins d'un an), congés payés, congé de maternité, conflit du travail, formation, intempérie... Les militaires du contingent, les apprentis et les stagiaires rémunérés effectuant un travail font partie de la population active occupée.

Évolution de l'emploi salarié en France en 2010¹⁴⁹

Après deux années de recul de l'emploi (- 0,5 % en 2008 et - 1,7 % en 2009), les effectifs repartent à la hausse avec une augmentation de 0,9 %, soit 143 400 salariés supplémentaires. Cette hausse d'emploi salarié n'est toutefois pas suffisante pour compenser les pertes nettes cumulées sur les années 2008 et 2009 (- 356 200 salariés). Cette reprise de l'emploi porte à 16 412 400 (hors MSA et outre-mer) le nombre de salariés des secteurs concurrentiels au 31 décembre 2010.

L'emploi repart à la hausse dans le tertiaire

L'année 2010 se caractérise par des créations d'emploi uniquement dans le secteur tertiaire. En effet, ce secteur affiche une augmentation de ses effectifs de 1,9 % (+ 204 500 salariés), après une baisse de 0,5 % en 2009. Après onze années de hausse ininterrompue, le secteur de la construction enregistre pour la deuxième année consécutive une diminution (- 0,9 %, soit - 13 500). En recul depuis 2001, l'emploi industriel perd 66 200 postes en 2010 (soit - 2,2 % en un an, après - 5,2 % l'année précédente).

L'arc méditerranée-atlantique au-dessus de la moyenne nationale

En 2010, toutes les régions sont créatrices d'emploi à l'exception de trois d'entre elles : Champagne-Ardenne (- 0,0 %), Haute-Normandie et Lorraine (- 0,1 % chacune). À l'opposé, les huit régions qui enregistrent les plus fortes progressions sont Rhône-Alpes (+ 2,7 %), Corse (+ 2,1 %), Pays de la Loire (+ 1,5 %), Aquitaine (+ 1,3 %), Midi-Pyrénées (+ 1,3 %), Languedoc-Roussillon (+ 1,2 %), Picardie (+ 1,2 %) et Bretagne (+ 1,1 %).

En outre-mer, l'emploi progresse dans deux départements : Réunion (+ 1,3 %) et Guyane (+ 3,7 %). À l'inverse, Guadeloupe et Martinique perdent des emplois (respectivement - 7,1 % et - 1,7 %).

¹⁴⁹ La présente analyse issue des travaux de Pôle emploi s'effectue hors agriculture. L'ensemble des données publiées par Pôle emploi est accessible sur le lien suivant : <http://www.pole-emploi.org/communication/l-emploi-salari-en-2010-@/communication/coarticle.jsp?id=7436>

V.2. LES ÉTABLISSEMENTS ET LES SALARIÉS SOUMIS AU CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Les établissements soumis au contrôle de l'inspection du travail

Le service unique d'inspection du travail est compétent pour l'ensemble des établissements, à l'exception de ceux pour lesquels le Code du travail prévoit une organisation spécifique : mines et carrières, industries électriques et gazières, centrale de production d'électricité comprenant une à plusieurs installations nucléaires de base, établissements de l'État dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service. De fait, il contrôle la quasi totalité des établissements du secteur privé, soit plus de 1,8 million d'établissements.

Répartition des établissements par secteur économique¹⁵⁰ (France entière)

	2010		2009	
TOTAL	1 816 019	100 %	1 837 069	100 %
<i>France métropolitaine</i>	1 775 358	98 %	1 794 320	98 %
<i>DOM</i>	40 661	2 %	42 749	2 %
Par secteur d'activité				
Agriculture	195 207	11 %	199 720	11 %
Industrie	140 374	8 %	143 503	8 %
Construction	202 562	11 %	206 689	11 %
Tertiaire	1 277 744	70 %	1 287 057	70 %
Activités non précisées	45	0 %	18	0 %
Activité extra territoriale	87	0 %	82	0 %

Sources : Pôle emploi août 2011 - MSA

* la ventilation détaillée par région se trouve en annexe 1 partie IV du présent rapport

Dans le secteur maritime et pour des raisons liées à la diversité des sources d'information et des périodes couvertes, l'estimation du nombre d'établissements (navires et armateurs) et de marins (marine marchande et pêche) n'a pas fait l'objet de cumuls dans les différents tableaux. Des précisions sont néanmoins apportées ci-après.

Pour la deuxième année consécutive, le nombre d'établissements baisse de 1,3 % soit 21 000 établissements environ. Cette baisse concerne les établissements de moins de 10 salariés.

¹⁵⁰ Le calcul pour l'année 2010 s'entend par l'addition des données provisoires Pôle emploi France métropolitaine + Dom moins celles de Monaco + données MSA provisoires pour le secteur agricole. La formule est identique pour 2009 mais repose sur les données définitives des deux institutions.

Répartition des établissements par taille d'établissement

(France métropolitaine)

	2010		2009	
Total	1 816 019	100 %	1 837 069	100 %
dont				
1 à 9 salariés	1 512 842	83,3 %	1 535 310	83,6 %
10 à 49 salariés	249 050	13,7 %	248 392	13,5 %
50 à 199 salariés	45 262	2,5 %	44 744	2,4 %
200 salariés et +	8 865	0,5 %	8 623	0,5 %

Sources : Pôle emploi août 2011 - MSA

Les salariés concernés par le contrôle de l'inspection du travail

Le service unique d'inspection du travail est compétent pour l'ensemble des salariés de droit privé. Le détail de la compétence de l'inspection du travail est donné au chapitre. 1 de la première partie du présent rapport.

Répartition de l'emploi salarié par secteur économique

(France entière)

	2010		2009	
Total	18 271 983	100 %	18 202 712	100 %
<i>France métropolitaine</i>	17 956 028	98 %	17 882 063	98 %
<i>DOM</i>	315 955	2 %	320 649	2 %
Par secteur d'activité				
Agriculture ¹⁵¹	1 625 314	9 %	1 677 944	9 %
Industrie	3 054 954	17 %	3 113 668	17 %
Construction	1 490 151	8 %	1 507 016	8 %
Tertiaire	12 100 864	66 %	11 903 352	65 %
Activités non précisées	187	0 %	40	0 %
Activité extra territoriale	513	0 %	40	0 %

Sources : Pôle emploi août 2011 - MSA

Répartition de l'emploi salarié par taille d'établissement

(France métropolitaine)

	2010		2009	
Total*	18 465 815	100 %	18 415 161	100 %
dont				
1 à 9 salariés	5 133 591	27,8 %	5 222 009	28,4 %
10 à 49 salariés	5 205 747	28,8 %	5 207 236	28,3 %
50 à 199 salariés	4 162 644	22,5 %	4 106 662	22,3 %
200 salariés et +	3 963 833	21,5 %	3 879 254	21,1 %

Sources : Pôle emploi août 2011 - MSA

*Cf note de bas de page 153

¹⁵¹ 15 450 salariés sont classés parmi les activités agricoles alors qu'ils relèvent du régime général de la Sécurité sociale, cela explique une légère différence entre les salariés agricoles des différents tableaux

Répartition des salariés par sexe en 2010

(France entière)

	2010 ¹⁵²		2009	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Total	NC	NC	10 349 170	8 101 679
<i>dont</i>				
Agriculture	1 092 275	711 421	1 120 275	723 192
DOM	nc	nc	183 332	136 334

Sources : Pôle emploi août 2011 - MSA

Précisions concernant le secteur agricole

Répartition des établissements et de l'emploi salarié agricole par taille de salarié¹⁵³

(France métropolitaine)

	Etablissements				Salariés			
	2010		2009		2010		2009	
Total	192 244	100 %	195 005	100 %	1 803 696	100 %	1 843 467	100 %
<i>dont</i>								
1 à 9 sal	181 533	94,4 %	184 269	94,5 %	1 045 478	58,0 %	1 082 923	58,7 %
10 à 49 sal	9 134	4,8 %	9 175	4,7 %	374 812	20,8 %	382 020	20,7 %
50 à 199 sal	1 274	0,2 %	1 268	0,7 %	190 160	10,5 %	192 208	10,4 %
200 sal et +	303	0,2 %	293	0,2 %	193 246	10,7 %	186 316	10,1 %

Sources : MSA

Les professions agricoles peuvent être définies de deux façons : d'une part en fonction de l'activité réelle telle qu'elle est classée par l'Insee dans la nomenclature des activités françaises (NAF) ou en fonction du régime de Sécurité sociale agricole auquel sont affiliés les travailleurs salariés (les caisses de MSA). Cette affiliation au régime agricole de Sécurité sociale est déterminée par la loi et comprend, outre les activités de production agricole au sens du champ d'application de la convention n° 129 de l'OIT, à savoir les « *entreprises ou parties d'entreprises ayant pour objet la culture, l'élevage, la sylviculture, l'horticulture, la transformation primaire des produits agricoles par l'exploitant, ou toutes autres formes d'activité agricole* », des activités de transformation ou des activités de services en fonction de leur statut légal (coopératif notamment). Les données statistiques disponibles (au cours de l'année N + 1) proviennent des organismes de protection sociale (Pôle emploi et MSA). C'est la raison pour laquelle les données concernant les salariés agricoles qui figurent dans ces tableaux sont établies à partir des statistiques tenues par la MSA et qui incluent donc des activités de transformation agroalimentaire

¹⁵² les statistiques par sexe ne seront pas, pour 2010, publiée par Pôle-emploi

¹⁵³ Le nombre des salariés comptabilisés par tranche d'effectif correspond à la somme totale des populations de salariés réparties dans les établissements classés par tranches d'effectifs. Aussi, un même salarié, saisonnier par exemple, travaillant cours d'une même année dans plusieurs entreprises de tailles différentes sera pris en compte plusieurs fois. Ce chiffre est donc supérieur à celui du nombre de salariés réels employés au cours d'une seule année.

(quand elles sont exercées par les coopératives, par leurs filiales ou par les filiales de filiales) mais aussi des activités de banque, d'assurance ou encore de conseil économique et comptable.

L'attention du lecteur du présent rapport est attirée cependant sur le fait qu'à défaut de précisions particulières, les données statistiques « agricoles » (fournies par la MSA) englobent une part non négligeable de salariés « agricoles par détermination de la loi » (en ETP, la moitié des effectifs), mais qui sont employés dans des établissements dont le Code NAF les situe « hors agriculture ». Les comparaisons des chiffres de ce rapport avec d'autres sources de données statistiques, notamment celles de l'Insee, doivent donc intégrer ce paramètre.

Précisions concernant les gens de mer

Établissements (navires et armateurs)	Nombre	Précisions	Source
TOTAL établissements à contrôler	13 372		
Navires de commerce	5 908	dont 216 navires de plus de 100 UMS (1).	DGITM/DAM/MFC, flotte de commerce sous pavillon français, janvier 2011.
Navires de pêche	7 391	dont 2 412 relevant des DOM.	2008 - source : Insee flotte de la pêche française.
Armateurs	73	flotte de commerce sous pavillon français.	Au 1 ^{er} janvier 2011 - Source : Direction des affaires maritimes - juillet 2011.
Salariés (gens de mer)	Nombre	Précisions	Source
TOTAL salariés - gens de mer concernés par le contrôle	40 064		
Marins de commerce	18 015	Effectif des marins français et communautaires ayant navigué au commerce maritime dans l'année 2010 (source DGITM/ DAM/ SDGM).	
Pêcheurs	22 049	Effectif des marins français et étrangers affiliés à l'ENIM ayant navigué à la pêche dans l'année 2010 (source DGITM/ DAM/ SDGM).	

(1) UMS : universal measurement system : unité internationale de mesure de la jauge.

Précisions concernant le secteur public soumis à un contrôle restreint de l'inspection du travail

D'une manière générale, l'inspection du travail n'intervient pas dans le secteur public. Ce principe a ses exceptions (établissements publics industriels et commerciaux [EPIC], maîtres d'ouvrage public dans certains cas, hôpitaux publics pour la santé et la sécurité, ateliers des établissements publics d'enseignement professionnels, administration pénitentiaire). Il a aussi pour corollaire une

inspection hygiène et sécurité dans le secteur public (État et collectivités territoriales).

Sur le plan strictement quantitatif, les EPIC sont comptabilisés dans les tableaux ci-dessus, mais pas les hôpitaux, ni les établissements d'enseignement ou ceux de l'administration pénitentiaire. Des ordres de grandeur pour 2010 peuvent néanmoins être donnés :

- la fonction publique hospitalière, telle que la définit la loi du 9 janvier 1986 concerne aujourd'hui un peu plus d'un million d'agents¹⁵⁴ ;
- plus de 694 000 lycéens ont étudié en 2009/2010 dans les 1 733 lycées professionnels¹⁵⁵ ;
- 24 000 détenus ont eu une activité professionnelle rémunérée en 2010¹⁵⁶, soit 1 634 de plus qu'en 2009.

¹⁵⁴ Source DGAFF.

¹⁵⁵ Source ministère de l'Éducation nationale - nombre auquel il faut ajouter 172 000 élèves dans 838 établissements d'enseignement technique agricole, ainsi que 15 550 étudiants et stagiaires au sein de 19 établissements d'enseignement supérieur agricole (source Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche 2010).

¹⁵⁶ Source *Les chiffres clés de l'administration pénitentiaire au 1^{er} janvier 2011*, Direction de l'administration pénitentiaire, Ministère de la Justice et des Libertés.

Sommaire détaillé de la cinquième partie

LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS	151
V.1. - LES DONNÉES DE CADRAGE	161
V.2. - LES ÉTABLISSEMENTS ET LES SALARIÉS SOUMIS AU CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	163

Sixième partie
L'ACTIVITÉ DE L'INSPECTION
DU TRAVAIL

RISQUES

LES PME SE METTENT
A EVALUER LES RISQUES

TION DES RISQUES
0 QUESTIONS

ARCHE D'EVALUATION
QUES PROFESSIONNEL

U TRAVAIL ?

ALUE !

Priorité : Evaluation des risques professionnels

L'ACTIVITÉ DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Avant d'examiner la mise en œuvre de la politique du travail notamment au travers des statistiques de l'activité des services (II), il convient de replacer cette activité dans le cadre de la conception de cette politique (I). Le chapitre III est consacré à l'analyse de la verbalisation et des suites pénales à l'activité de l'inspection du travail.

En 2010, l'enjeu essentiel de la création des Direccte pour la politique du travail est dans le contour et la place donnés au pôle travail au sein de ces nouvelles directions. Il est en effet fondamental que soient clairement affirmés et traduits les principes suivants :

- l'intervention de l'État dans les entreprises et sur les territoires dans le champ du travail se nourrit simultanément de missions :
 - d'information, de conseil et de contrôle, mais aussi de prévention, de conciliation et de décisions administratives, dans le cadre particulier des actions d'inspection de la législation du travail. La mise en œuvre du PMDIT et de la fusion des services d'inspection du travail justifient un investissement majeur sur ces fonctions,
 - d'animation, de concertation, de coordination, de promotion de politiques publiques mais aussi de décisions administratives, reposant sur des savoir-faire et une reconnaissance spécifiques, dans un jeu d'acteurs privilégiant le dialogue social et de nouvelles méthodes de gouvernance. L'évolution du cadre juridique de la négociation collective et de la représentativité syndicale, mais aussi des problématiques de santé au travail, renforcent l'exigence d'une intervention forte de l'État dans le domaine de « l'ingénierie » des relations sociales.
- C'est l'articulation de ces deux logiques d'intervention distinctes mais complémentaires qui fait la légitimité et la richesse du positionnement de l'administration du travail et qui doit donc être prise en compte dans la constitution du pôle « travail » des Direccte ;

- la politique du travail, en ce qu'elle vise l'équilibre entre la protection des femmes et des hommes au travail, mais aussi la compétitivité des entreprises, est partie intégrante de l'ensemble des politiques de l'État mises en œuvre par les Direccte et contribue à la politique économique (pertinence des organisations du travail, politique des revenus du travail, performance globale facilitée par la richesse du dialogue social, réduction des coûts de production induite par la prévention des risques, régulation de la concurrence par la lutte contre les pratiques illicites d'emploi, gestion de la ressource humaine, etc.).

Les politiques du travail et de l'emploi sont indissociables dans l'intervention publique sur des sujets majeurs comme l'égalité professionnelle, les discriminations, la gestion des âges, des compétences, des parcours professionnels. De plus, l'histoire des administrations du travail et de l'emploi légitime une interpénétration des interventions et procédures dans les domaines de l'apprentissage, de la gestion de l'emploi (chômage partiel, plans de sauvegarde de l'emploi, emploi des handicapés, etc.). La configuration gouvernementale retenue depuis 2007, dissociant le travail et l'emploi, a parfois remis en cause, aux niveaux national et local, l'efficacité des liens entre les deux politiques, qui demeure un enjeu fort pour les années à venir. La nouvelle configuration du ministère consolide ce lien.

Ces principes doivent conduire à une conception des Direccte plaçant la politique du travail au cœur de l'intervention en entreprise et dans leur environnement économique.

I - UNE POLITIQUE DU TRAVAIL STRUCTURÉE

Depuis le 1^{er} janvier 2006, des lois de finances plus lisibles détaillent les moyens des différentes politiques publiques présentées en missions (33 en 2010) et en programmes (130 en 2010 pour le budget général) ainsi qu'une gestion plus performante par l'introduction d'objectifs et d'indicateurs de performance.

Au sein de la mission « travail et emploi », un programme spécifique à la politique du travail est intitulé « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail », dénommé programme 111. Les budgets opérationnels de ce programme (dénommés BOP 111) définissent ainsi sur le plan régional comme national les actions précises et les crédits d'intervention qui y sont affectés.

Les crédits de personnel, ceux de fonctionnement ainsi que les effectifs, sont, eux, gérés dans le cadre d'un autre programme, le programme 155 « conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » qui est le programme « support » de la mission « travail-emploi ».

Des objectifs qualitatifs et quantitatifs assortis d'indicateurs pour chaque type d'action, que ce soit au niveau national ou régional, 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.

Les priorités de la politique du travail (chapitre I.1.) se déclinent notamment dans le deuxième plan santé au travail (chapitre I.2.). Sur le plan national, ces priorités s'incarnent également dans le plan d'action d'urgence sur le stress au travail (chapitre I.3.), les autres plans nationaux relatifs à la santé-sécurité au travail (chapitre I.4.), et les campagnes nationales de contrôle et de sensibilisation (chapitre I.5.).

I.1. Les priorités de la politique du travail

La politique du travail française s'inscrit largement dans un cadre européen, notamment celui fixé en mars 2010 d'une nouvelle stratégie de relance intitulée « Europe 2020 » qui vise à développer une croissance « intelligente, durable et inclusive ». Dans ce cadre, des initiatives législatives dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail ont été impulsées sous les présidences de l'Espagne puis de la Belgique.

Dans le cadre national du budget, le programme III « amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail » est un levier essentiel de la politique du travail qui se déploie selon quatre axes :

- **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 ;

- **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 accrue¹⁵⁷ ;

- **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) ;

- **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.

Pour la mise en œuvre de ce programme, le directeur général du travail s'appuie sur un réseau de services déconcentrés qui constituent les unités opérationnelles du programme. 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

¹⁵⁷ Voir particulièrement l'article L.1 du Code du travail.

à la compétitivité des entreprises et assurant la protection des salariés. À titre d'illustration des résultats de l'exercice 2010, en matière d'activité de l'inspection du travail, les indicateurs suivant peuvent être cités :

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

INDICATEUR 1.1 Part des contrôles portant sur cinq priorités de la politique du travail (du point de vue du contribuable)

	Unité	2008 Réalisation	2009 Réalisation	2010 Prévision PAP 2010	2010 Prévision mi-2010	2010 Réalisation	2011 Cible PAP 2010
Part des contrôles portant sur cinq priorités de la politique du travail	%	31,31	30,66	33	33	33,98	35

Mode de calcul

Il s'agit de la proportion de contrôles effectués par les services d'inspection du travail sur les cinq grandes priorités de la politique du travail au regard du nombre total de contrôles effectués.

Ces cinq priorités sont :

- la prévention des risques différés ;
- l'évaluation des risques professionnels ;
- la situation des salariés titulaires d'un CDD, CTT ou autre contrat de mise à disposition ;
- la mise en place, le fonctionnement et le renouvellement des délégués du personnel ;
- la lutte contre le travail illégal.

Analyse des résultats

La croissance de l'activité de contrôle portant sur les cinq priorités nationales se place en 2010 à hauteur des prévisions.

Ce résultat peut être considéré comme très satisfaisant dans la mesure où il s'inscrit, comme les années précédentes, dans le cadre d'une augmentation globale de l'activité de contrôle (+ 28 % entre 2009 et 2010) qui renforce le caractère programmé de l'activité. En intégrant les priorités régionales et locales, l'activité globale programmée s'élève à près de 40 % du total.

Si la part de chacune des cinq priorités nationales reste quasiment stable et confirme la prédominance des contrôles portant sur le champ de la santé et de la sécurité au travail (plus de la moitié), une évaluation va être menée afin de déterminer les évolutions nécessaires des thématiques prioritaires pour les années à venir.

INDICATEUR 3.2 : Part des entreprises s'étant mises en conformité suite à un premier constat d'infraction par l'inspection du travail sur le droit des contrats de courte durée (CDD, intérim) (du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2008 Réalisation	2009 Réalisation	2010 Prévision PAP 2010	2010 Prévision mi-2010	2010 Réalisation	2011 Cible PAP 2010
Pourcentage des entreprises s'étant mises en conformité suite à un premier constat d'infraction par l'inspection du travail sur le droit des contrats de courte durée (CDD, intérim)	%	64,63	62,97	68	68	55,22	70

Mode de calcul

L'indicateur évalue l'efficacité des contrôles de l'inspection du travail. Il est calculé via les données fournies par le nouveau système d'information Sitère sur la base d'un rapport entre contre-visites sans observation et contre-visites.

Analyse des résultats

L'indicateur connaît un retrait sensible tant par rapport aux prévisions qu'aux réalisations des années précédentes.

Ce retrait s'explique en partie par l'évolution de la conjoncture économique qui a favorisé les embauches en CDD et intérim, élargissant ainsi les risques potentiels de non conformité.

Il convient cependant de noter que le nombre de contrôlés opérés sur le champ du droit des contrats de courte durée a sensiblement progressé entre 2009 et 2010 (+ 47 %).

Cet indicateur souffre de la forte variation chaque année des données permettant son calcul. Par ailleurs, le mode de calcul retenu ne prend pas en compte un certain nombre de mises en conformité opérées par les entreprises en dehors d'une contre-visite effective de l'inspection du travail.

OBJECTIF n° 5 : Lutter efficacement contre le travail illégal

INDICATEUR 5.2 : Part des contrôles pour travail illégal donnant lieu à un PV pour travail illégal (du point de vue du contribuable)

	Unité	2008 Réalisation	2009 Réalisation	2010 Prévision PAP 2010	2010 Prévision mi-2010	2010 Réalisation	2011 Cible PAP 2010
Nombre de PV pour travail illégal par rapport au nombre de visites pour travail illégal	%	NC	8,5	8	8	7	9

Mode de calcul

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

Analyse des résultats

La mobilisation de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal se renforce. Elle se traduit par une augmentation sensible du nombre de points de contrôle sur le sujet (plus de 40 % entre 2009 et 2010). Cette augmentation traduit les ambitions ministérielles et interministérielles fortement relayées dans les services d'inspection. Ainsi, en 2010, la lutte contre le travail illégal représente un quart des actions programmées de l'inspection du travail et 12 % de son activité de contrôle globale. L'action répressive de l'inspection du travail se renforce également (de l'ordre de 10 %) mais dans une mesure moindre, ce qui explique la baisse de l'indicateur.

Ceci s'explique par deux raisons essentielles :

- la recherche systématique d'une intentionnalité de l'infraction, recentrant la verbalisation sur les infractions les plus graves au détriment d'infractions plus formelles ;
- une implication plus forte des services d'inspection du travail dans des opérations de contrôles associant d'autres corps et donc les actes de verbalisation sont parfois pris en charge par ces derniers. Ainsi, l'exemple de la lutte contre l'emploi d'étrangers sans titre de travail est révélateur au regard de la diminution du nombre de procès verbaux, alors que les services de police témoignent d'une progression de 22 % par rapport à 2009 du nombre de contrôles conjoints auxquels a participé l'inspection du travail.

La lutte contre le travail illégal et les redressements en 2010

Selon le bilan rendu public par le ministère chargé du travail, la lutte contre le travail illégal a abouti, en 2010, à des redressements records d'un montant de 185 millions d'euros. Tous secteurs confondus, le montant des redressements mis en recouvrement par les URSSAF s'élève à plus de 185 millions d'euros en 2010, soit une hausse d'environ 40 % par rapport à 2009 (l'objectif fixé était de + 10 %), selon le bilan de la commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI). Environ 70 000 entreprises ont été contrôlées dans les secteurs prioritaires comme le BTP, le nettoyage et la restauration. Le taux d'infraction des entreprises contrôlées est de près de 16 % (dont 75 % relatif au travail dissimulé), un chiffre en hausse continue depuis 2007 (12 %). Selon la commission, ce résultat témoigne du meilleur ciblage opéré par les agents de contrôle.

I.2. Le plan santé au travail (PST 2) 2010-2014

Le premier plan de santé au travail (PST 1 2005-2009) a participé à l'amélioration de l'effectivité du droit, notamment en mobilisant des moyens supplémentaires pour le système d'inspection du travail et a permis de réformer les structures de la prévention des risques professionnels. Le PST 2 (2010-2014), présenté à la réunion du COCT du 11 mai 2010, a été lancé officiellement par le ministre chargé du travail le 12 juillet 2010. Il définit les orientations de la politique de santé au travail, en recherchant une cohérence d'ensemble de stratégies et en ciblant des actions menées par tous les intervenants de la santé au travail.

Le plan santé au travail est structuré autour de quatre grands axes :

- améliorer la connaissance en santé au travail ;
- poursuivre une politique active de prévention des risques professionnels ;
- encourager les démarches de prévention de ces risques dans les entreprises petites ou moyennes ;
- élaborer, financer et réaliser des actions de communication, d'information et de sensibilisation en accompagnement de la mise en œuvre du plan lui même.

Ce plan prévoit notamment de développer la recherche ainsi que les actions de prévention des risques psychosociaux, du risque chimique et des troubles musculo-squelettiques. Il a également pour objectif majeur de renforcer l'accompagnement des entreprises dans leurs actions de prévention des accidents du travail.

De plus, ce plan vise une plus grande opérationnalité et une plus grande cohérence avec les autres plans de santé publique. Il approfondit la démarche partenariale avec l'ensemble des administrations concernées, les organismes de prévention et l'ensemble des partenaires sociaux dans le cadre du conseil

d'orientation sur les conditions de travail. Le financement du plan se fait à hauteur d'environ 30 millions d'euros par an de 2010 à 2013 sous forme de subventions versées à l'ANACT et à l'ANSES.

Au sein du ministère chargé du travail, le PST 2 mobilise 57 agents de la DGT (sous-direction des conditions de travail et service de l'animation territoriale)¹⁵⁸. Les services d'inspection du travail et les agents mobilisés en région dans le cadre des cellules pluridisciplinaires ainsi que d'autres agents des Direccte participent à des actions de ce plan ou des plans régionaux de santé au travail (PRST).

Au travers d'une circulaire du 10 juillet 2010, la DGT précise les modalités de mise en œuvre territoriale du PST 2. Elle donne également les indications nécessaires à la démarche partenariale et territorialisée que constituent les plans régionaux de santé au travail prévus par l'article R.4641-30 du Code du travail.

I.3. Le plan d'action d'urgence sur le stress au travail

Le plan d'urgence stress d'octobre 2009, a trouvé son prolongement naturel au sein du deuxième plan santé au travail (PST2) lancé en juillet 2010, les risques psychosociaux (RPS) étant un des trois risques prioritaires du plan. La cellule des risques psychosociaux, créée à la DGT il y a un an, assure la mise en œuvre et le suivi du plan d'urgence. Cette cellule composée de trois agents propose et coordonne la mise en œuvre des actions décidées au niveau national en lien avec les services déconcentrés du travail, les organismes de prévention et les partenaires sociaux.

Durant cette année, la cellule RPS a conduit un certain nombre d'actions allant :

- du suivi quantitatif et qualitatif (bonnes pratiques) des accords signés dans les entreprises de plus de mille salariés. Lors de tout processus de restructuration engagé dans les entreprises, la cellule RPS recense les bonnes pratiques et reste attentive aux initiatives prises sur ce sujet ;
- à l'élaboration d'un guide d'appui à l'évaluation et la prévention des RPS en cas de recours à un intervenant extérieur en lien avec le réseau des préventeurs et un groupe de consultants qui complète le guide réalisé par l'INRS (ED 6070).

L'objectif est de faire connaître et de faciliter l'appropriation des démarches et outils de prévention des RPS par les entreprises. Le volet formation a d'ores et déjà été développé en interne vers les agents de contrôle de la promotion 2009 des inspecteurs élèves du travail contribuant ainsi à la professionnalisation du contrôle des RPS par l'inspection du travail. La cellule RPS a présenté les principes

¹⁵⁸ Deux recommandations sont en cours de rédaction sur « le travail posté et les horaires atypiques » ainsi que sur « le suivi médico-professionnel des travailleurs du bois ».

structurant la démarche de prévention des RPS lors de neuf manifestations organisées par les Direccte qui rassemblaient services d'inspection du travail, partenaires sociaux et membres des CHSCT.

La cellule RPS contribue également à la formation des managers et des ingénieurs en lien avec le Réseau francophone de formation en santé et sécurité au travail (RFSST) créé en 2010. Le RFSST se propose de mettre à disposition des grandes écoles et des entreprises un référentiel et des outils pédagogiques libres d'accès. Pour 2011, les actions trouveront leur prolongement notamment par la diffusion d'outils d'aide à la prévention, développés avec l'appui de l'ANACT, de l'INRS et des services de santé au travail dans les TPE/PME via le site www.travailler-mieux.gouv.fr.

Un forum intitulé « Bien-être : investir dans le bien-être au travail, gérer les risques psychosociaux en période de changement » a été organisé par la présidence belge avec la coopération de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, dans le cadre de la semaine pour la santé et pour la sécurité au travail, s'est tenu à Bruxelles du 22 au 24 novembre 2010. Cette manifestation a été l'occasion pour le DGT de rappeler que ces politiques d'anticipation et d'accompagnement des changements, et plus largement la prévention des RPS, reposent sur un fondamental : le dialogue social. Les accords signés ces derniers mois montrent qu'on peut aller vers une prévention des RPS et une conduite responsable des changements.

I.4. Autres plans nationaux relatifs à la santé-sécurité

L'enquête SUMER sur l'exposition aux risques professionnels s'est terminée en 2010 ; son traitement et ses résultats sont attendus en 2011.

Le plan national santé environnement (PNSE) 2009-2013

Par nature, les questions de santé environnementale concernent l'ensemble de la population et impliquent de nombreux acteurs : associations de protection de l'environnement, associations de malades et de victimes, partenaires sociaux, plusieurs ministères (écologie, santé, travail, agriculture, économie), agences et équipes de recherche. Élaboré en collaboration avec l'ensemble de ces parties prenantes, ce deuxième PNSE s'inscrit dans la continuité des actions portées par le premier et confirmées par le Grenelle de l'environnement.

16 thématiques structurent ce plan dans lequel les questions de santé au travail sont traitées de manière transverse. Parmi les 58 mesures concrètes à mettre en œuvre, la protection des travailleurs est plus particulièrement recherchée dans les actions suivantes :

- « mieux connaître et limiter les sources de pollution à l'intérieur des bâtiments » (action 7) ;
- « réduire les expositions liées à l'amiante » (action 10) ;
- « développer des actions d'incitation et d'aide à la substitution de substances toxiques en milieu de travail et favoriser le développement de procédés alternatifs » (action 11) ;
- « renforcer le suivi des expositions professionnelles » (action 12) ;
- « améliorer la santé et le confort des usagers et des travailleurs des transports » (action 16) ;
- « renforcer la réglementation, la veille, l'expertise et la prévention des risques sur les nanomatériaux » (action 46) ;
- « afficher le domaine santé-environnement-travail dans les politiques scientifiques des différents opérateurs de recherche et renforcer les moyens humains et financiers » (action 48) ;
- « renforcer les capacités d'expertise scientifique en santé environnement travail » (action 54).

Le plan cancer 2009-2013.

Programme stratégique articulé avec les autres plans de santé publique, le plan de mobilisation nationale contre le cancer comporte cinq axes prioritaires : « recherche », « observation », « prévention-dépistage », « soins », « vivre pendant et après un cancer ». S'agissant des actions à conduire dans le champ professionnel en vue d'une meilleure protection de la santé des travailleurs, le ministère du Travail sera plus particulièrement impliqué dans la mise en œuvre et le suivi des mesures visant à :

- « améliorer l'observation et la surveillance des cancers liés à l'environnement professionnel » (mesure 9 de l'axe « observation ») ;
- « renforcer la prévention des cancers liés à l'environnement en particulier dans le domaine professionnel » (mesure 12 de l'axe « prévention - dépistage »).

Au sein de cette mesure 12, la DGT est chargée du pilotage des trois actions suivantes :

- « améliorer le recensement des cancers d'origine professionnelle » ;
- « effectuer des campagnes de contrôles renforcées de l'application des réglementations auprès de toutes les entreprises ciblantes sur les cancérigènes les plus utilisés et faire évoluer la réglementation¹⁵⁹ » ;
- « élaborer à l'attention des médecins du travail et des médecins traitants des recommandations de bonnes pratiques pour améliorer la surveillance médicale des travailleurs exposés à des CMR ».

¹⁵⁹ Voir ci-dessous chapitre I -5

Le plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale »

Depuis plusieurs années, l'État conduit une réflexion pour se préparer à gérer au mieux une crise sanitaire majeure. Dans ce cadre, et conformément aux principes inscrits dans le « plan national de prévention et de lutte contre une pandémie grippale », des actions sont prévues pour limiter les conséquences néfastes d'une telle pandémie sur l'économie nationale et le fonctionnement de la société dans son ensemble. En 2010, ce plan a été actualisé et décliné au niveau régional.

Le plan national de lutte contre le VIH 2010-2014

Il s'agit essentiellement de faciliter le maintien dans l'emploi des personnes atteintes du VIH et de sécuriser leur parcours professionnel. La DGT et la DGS sont pilotes de ce plan qui associe notamment pôle-emploi, l'Agefiph¹⁶⁰, la Dgefp, la Cnamts, les associations de lutte contre le Sida, les partenaires sociaux, les grandes écoles, etc.

I.5. Les campagnes nationales de contrôle

Les campagnes nationales de contrôle visent à assurer l'effectivité des règles du Code du travail par des modalités différentes d'organisation du contrôle. Elles visent à concentrer l'action de l'inspection du travail sur une thématique précise et dans un temps limité. Elles ont pour objet de mettre en valeur l'action des services sur des sujets dont la légitimité est forte. Une campagne est à la fois une action de pédagogie mais aussi de dissuasion vis-à-vis d'entreprises potentiellement contrevenantes. Cette méthode d'action contribue aussi par sa préparation à renforcer la professionnalisation des agents sur le domaine concerné, grâce aux formations dispensées et à la production d'outils méthodologiques et de contrôle qui l'accompagnent.

Évolution des interventions dans le cadre des campagnes de contrôle

Sur le plan quantitatif, les services de l'inspection du travail continuent à s'impliquer largement dans les campagnes de contrôle. À cet égard, 2010 confirme le caractère quantitativement exceptionnellement bas de 2009, comme cela avait été expliqué dans le cadre du rapport 2009. 2010 s'inscrit dans la progression des cinq dernières années. La forte implication de la France dans la campagne européenne est une nouvelle fois à signaler.

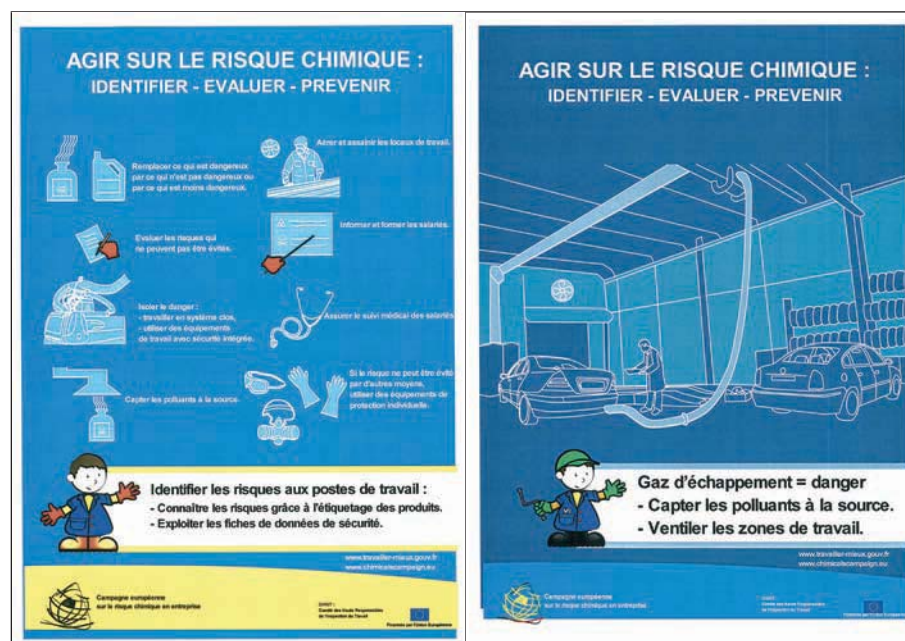
¹⁶⁰ Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre d'interventions campagne n° 1	1 919 (CMR)	2 700 (grues)	3 105 (poussières de bois)	1 253 (produits phytosanitaires)	2 880 (risque chimique réparation de véhicules)
Nombre d'interventions campagne n° 2	936 (amiante)	1 663 (manutention manuelle)	2 330 (manutention manuelle)	661 (travaux d'égoutage)	1 049 (risque chimique propreté et nettoyage)
Nombre d'interventions campagne n° 3	/	/	392 (égalité professionnelle)	/	2 333 (radio protection)
TOTAL	2 855	4 363	5 763	1 914	6 262

Bilans des campagnes de contrôle 2010

• La campagne européenne sur les risques d'exposition des salariés aux agents chimiques dangereux

Elle s'est déroulée du 15 septembre au 15 décembre 2010, dans le secteur de la réparation de véhicules ainsi que dans celui de la propreté et du nettoyage.



Campagne européenne de contrôle sur le risque chimique

Campagne européenne de contrôle sur le risque chimique dans la réparation automobile

L'objectif global visait à la fois à dresser un bilan de l'application des obligations réglementaires sur l'utilisation des agents chimiques dangereux et à améliorer les conditions de travail des salariés. Les petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés ont été ciblées tant en termes de contrôle qu'en matière de sensibilisation. Une attention particulière a été portée aux jeunes travailleurs en période de formation professionnelle ou en apprentissage.

Parallèlement à l'action de contrôle en entreprise, des actions de communication ont été menées, orientées vers les acteurs concernés : employeurs, salariés, préventeurs, établissements de formation des jeunes, chambres consulaires, etc.

Outre le ministère chargé du travail, ont été associés à cette campagne le ministère chargé de l'agriculture et la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) avec le soutien technique de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS).

• La campagne « risques chimiques » dans le secteur de la réparation de véhicules

2 880 établissements (principalement les activités de garages et de carrosseries automobiles) ont fait l'objet de contrôles. D'une façon générale, les résultats montrent que la réglementation relative à la prévention du risque chimique est insuffisamment appliquée dans les entreprises avec néanmoins des résultats très contrastés. On constate que :

- seulement environ un tiers des établissements prend en compte le risque chimique dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) ;
 - les principaux polluants inscrits dans le DUER sont les solvants (19 %), les gaz d'échappement (19 %) et les huiles (16 %). Par contre, les fibres céramiques réfractaires (FCR), classées cancérogènes de catégorie 2, présentes dans les freins et les embrayages ne sont prises en compte que dans 3 % des situations rencontrées ;
 - parmi les 55 % d'établissements contrôlés qui utilisent ou ont utilisé des agents CMR, environ la moitié a engagé des recherches pour substituer tout ou partie de ces agents par des agents non ou moins dangereux ;
 - 42 % seulement des établissements mettent à disposition des travailleurs les fiches de données de sécurité (FDS). La majorité des entreprises qui ne respectent pas cette obligation emploient de 1 à 9 salariés.
- 6 % seulement des établissements réalisent des contrôles techniques pour mesurer la concentration des agents chimiques dans l'atmosphère des lieux de travail ;
- l'obligation de formation et d'information spécifique au risque chimique des

travailleurs est très peu respectée (3 % des établissements) ;

- les dispositions réglementaires concernant la traçabilité des expositions sont également très peu appliquées (liste des salariés exposés présente dans 4 % des établissements, la fiche d'exposition réalisée dans 5 % des entreprises, attestation d'exposition remise dans 3 % des cas). Cette prise en compte est cependant mieux respectée par les établissements de taille plus importante (+ de 50 salariés).

Ces résultats préoccupants doivent néanmoins être pondérés par les observations suivantes :

- 71 % des établissements mettent en place des moyens de protection collective sur les lieux de travail ;
- 88 % des établissements mettent à disposition des salariés des équipements de protection individuelle ;
- 75 % des établissements gèrent efficacement leurs déchets et 51 % maîtrisent le stockage des produits chimiques afin de réduire les risques d'exposition des salariés.

En général, le risque chimique est mieux appréhendé dans les établissements ayant fait l'objet d'un contrôle antérieur. Une grande majorité (97 %) des visites a donné lieu à des suites de la part des agents de contrôle [lettres d'observations (2698), demandes de vérification (302) et mises en demeure (159)].

● **La campagne « risques chimiques » dans les secteurs de la propreté et du nettoyage**

1 049 établissements ont été contrôlés. Les résultats mettent en évidence que la réglementation relative à la prévention du risque chimique est insuffisamment prise en compte dans les entreprises avec néanmoins des résultats très contrastés :

- le risque chimique n'est pris en compte, dans le DUER, que par environ la moitié des établissements et dans le plan de prévention par un peu plus d'un tiers des établissements. Cependant, lorsque la taille de l'établissement est importante (+ de 50 salariés), le risque chimique est plus fréquemment pris en compte. Il est également mieux appréhendé lorsque les établissements ont fait l'objet d'un contrôle antérieur ;
- les fiches de données de sécurité (FDS) sont mises à disposition des travailleurs dans 53 % des établissements visités. Une analyse statistique plus approfondie montre que la taille de l'établissement et l'existence du DUER favorisent le respect de cette obligation ;
- l'information et la formation des travailleurs au risque chimique est dispensée par près de la moitié des établissements visités ;
- les dispositions réglementaires concernant la traçabilité des expositions sont également très peu appliquées (liste des salariés exposés présente dans 15 %

des établissements, la fiche d'exposition réalisée dans 9 % des entreprises, attestation d'exposition remise dans moins de 5 % des cas).

Ces résultats préoccupants doivent toutefois être pondérés par les observations suivantes concernant les modes opératoires et les gestes professionnels :

- 62 % des établissements s'organisent avec l'entreprise utilisatrice pour pouvoir utiliser les moyens de protection collective mis en place sur les lieux de travail ;
- la recherche de produits de substitution est engagée dans plus de 3/4 des établissements utilisant des agents CMR ;
- 85 % environ des entreprises mettent à disposition des salariés des équipements de protection individuelle ;
- 80 % environ des établissements organisent de manière satisfaisante la collecte, le stockage et l'évacuation des déchets des produits chimiques.

Une grande majorité (96 %) des visites a donné lieu à des suites de la part des agents de contrôle [lettres d'observations (966), demandes de vérification (7) et mises en demeure (18)].

Conclusion générale et perspectives suite à cette campagne

Globalement, la campagne met en évidence une prise en compte très contrastée et paradoxale de la réglementation relative à la prévention des agents chimiques dangereux. Le contraste concerne essentiellement la taille des entreprises. Le respect de la réglementation s'améliore sensiblement avec la taille de l'entreprise notamment lorsque celle-ci emploie plus de 50 salariés. Le paradoxe porte davantage sur les types d'obligations respectées ou non par les employeurs. Ainsi, le risque chimique n'est pris en compte, dans le document unique, que par environ 40 % des établissements. Les dispositions concernant la formation des travailleurs, la traçabilité des expositions sont insuffisamment respectées. En revanche, les exigences liées aux modes opératoires et méthodes de protection, à la gestion des déchets sont significativement mieux respectées.

Ce constat impose de rester vigilant afin d'améliorer le respect par les entreprises de leurs obligations. Le rôle des corps d'inspection est à ce titre instructif : le risque est sensiblement mieux appréhendé par les établissements ayant fait l'objet d'un contrôle ou d'une visite préalable, notamment en ce qui concerne l'établissement du document unique, l'utilisation des équipements de protection individuelle et la gestion des produits, de leur stockage à leur élimination.

Sur les deux secteurs professionnels visés, le nombre de sanctions « à valeur d'exemple » peut apparaître faible au regard des résultats de la campagne. En effet, sur une telle thématique, les suites données par les entreprises demandent

souvent du temps. Elles nécessitent généralement des échanges avec l'agent de contrôle et parfois plusieurs visites de sa part. Sur ce sujet particulièrement complexe, les services de l'inspection du travail ont privilégié dans un premier temps l'information, le conseil et la pédagogie.

Le fait que le risque chimique se traduise généralement par des effets différés le rend difficile à appréhender par les employeurs et les travailleurs. En conséquence, on constate que sa prise en compte dans l'évaluation des risques et l'élaboration de mesures de prévention adaptées ne va pas de soi, notamment pour les très petites entreprises (TPE). C'est pourquoi, l'accompagnement de la mise en œuvre de la réglementation par des conventions d'objectifs avec les organisations professionnelles concernées mérite d'être encouragé. En effet, ces conventions peuvent constituer une nouvelle manière d'aborder la prévention des risques professionnels, adaptée aux secteurs concernés, en complément de l'action des corps d'inspection. En effet, les organisations professionnelles sont des vecteurs d'information et de sensibilisation privilégiés en direction de leurs adhérents et notamment des TPE et PME .

- **La campagne « rayonnements ionisants »**

Dans le prolongement des textes sur l'organisation de la radioprotection¹⁶¹, la DGT, l'ASN et la CNAMTS (direction des risques professionnels) ont organisé en 2010 une campagne nationale de contrôle portant sur l'application par les entreprises de la réglementation relative à la prévention des risques professionnels liés aux rayonnements ionisants. L'INRS¹⁶² et l'IRSN¹⁶³ ont apporté leur appui technique à cette action collective. Il s'agit de la première campagne de contrôle organisée au plan national dans ce domaine. Du 3 mai au 15 septembre 2010, les services de l'inspection du travail, les inspecteurs de la radioprotection de l'ASN et les services de prévention des CARSAT-CRAM ont visité 2 333 établissements sur la base d'un protocole de contrôle commun.

Méthodologie de la campagne nationale de contrôle

Les contrôles ont été ciblés sur certains secteurs d'activité en excluant le secteur de l'industrie nucléaire (production nucléaire d'électricité par exemple) qui a intégré les enjeux de la radioprotection depuis de nombreuses années ainsi que les secteurs relevant des priorités nationales permanentes de l'ASN (médecine nucléaire, radiothérapie, radiologie industrielle, etc.). Dès lors, les contrôles ont été orientés sur les activités de radiologie conventionnelle (secteur médical, cabinets dentaires, médecine vétérinaire), l'industrie et le contrôle de bagages dans les aéroports. Les modalités de contrôle ont été définies au niveau régional afin de les adapter au contexte du territoire et de prendre en compte les actions déjà initiées localement. Un protocole de contrôle commun a été

¹⁶¹ Directive Euratom 96/29, loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire et créant l'autorité de sûreté nucléaire, décret n° 2007-1570 du 5 novembre 2007.

¹⁶² L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

¹⁶³ L'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire.

élaboré. Une application informatique a été mise à la disposition des agents de contrôle afin de saisir les remontées d'informations et exploiter les données saisies.

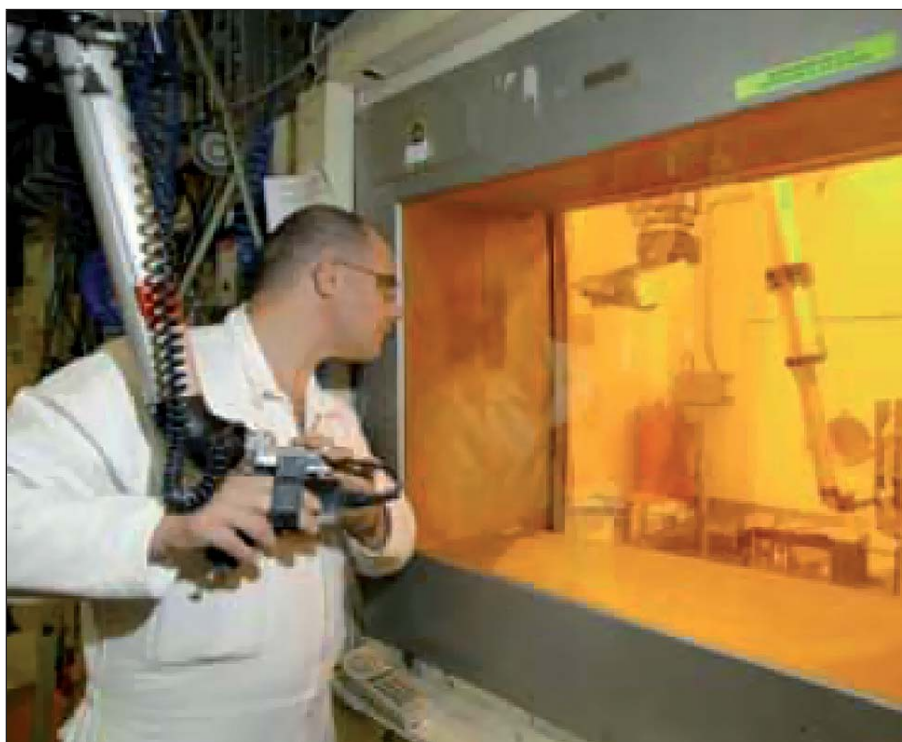
Résultats de la campagne

Plus de neuf établissements contrôlés sur dix relèvent de la radiologie conventionnelle, ce qui confère une bonne fiabilité aux informations recueillies dans ce secteur d'activité. De même, le nombre de contrôles réalisés dans les entreprises de contrôle de bagages dans les aéroports fournit une image fidèle de ce secteur, compte tenu du nombre limité d'établissements qui interviennent en France dans cette activité. En revanche, les données concernant le secteur de l'industrie sont trop limitées pour être interprétées isolément. Elles sont néanmoins intégrées dans les analyses tous secteurs confondus.

Un contact préalable a très fréquemment précédé la visite (77 % des cas), les agents de contrôle souhaitant notamment s'assurer de la présence, lors du contrôle, de la personne compétente en radioprotection (PCR) et ne pas entraver le déroulement des activités de soins des établissements. Pour 81 % des établissements contrôlés, il s'agissait d'un premier contrôle depuis l'entrée en vigueur du décret du 31 mars 2003 relatif à la protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants.

Concernant l'application de la réglementation, les mesures pratiques de radioprotection sont, d'une manière générale, assez bien appliquées, même s'il convient de poursuivre les efforts pour continuer à en améliorer l'effectivité. La consignation des résultats de l'évaluation du risque lié aux rayonnements ionisants dans le document unique d'évaluation des risques (DUE) qui constitue un préalable à la mise en œuvre de moyens de prévention adaptés, est effective dans près de six établissements sur dix. Or, la prise en compte du risque lié aux rayonnements ionisants dans le DUE améliore le respect des obligations réglementaires, en particulier l'effectivité des contrôles techniques internes et externes, la désignation d'une personne compétente en radioprotection (PCR) et, plus généralement, la mise en œuvre des mesures de prévention.

Plus de huit établissements sur dix ont désigné une PCR. La désignation d'une PCR a une influence très positive sur le respect de la réglementation, de l'évaluation des risques à la mise en œuvre pratique des mesures de radioprotection. Les contrôles d'ambiance des lieux de travail et les contrôles techniques de radioprotection qui doivent être réalisés par un organisme agréé sont effectués dans près de trois établissements sur quatre. L'affichage des risques d'exposition et des consignes est effectué par 72 % des établissements. La signalisation du zonage est accomplie par plus des 3/4 des établissements. Des moyens de protection collective (MPC) (photo ci-dessous) sont mis en œuvre dans près de trois établissements contrôlés sur quatre.



Des équipements de protection individuelle (EPI) sont mis à disposition dans plus de huit établissements sur dix. La formation du personnel à la radioprotection est organisée par près des 2/3 des établissements, ainsi que la surveillance médicale renforcée.

L'effectivité de quelques mesures pratiques de radioprotection doit néanmoins être notablement améliorée, notamment dans les situations de coactivité. Au-delà des mesures pratiques de radioprotection, la réglementation impose aux employeurs l'élaboration d'un certain nombre de documents. Malgré leurs caractères essentiels, ces obligations semblent être jugées plus formelles par les employeurs et sont moins bien respectées. Il s'agit notamment de la consignation de la démarche de zonage (effectuée par 51 % des établissements) ; de la transmission annuelle du relevé des sources à l'IRSN (effectuée par 52 % des établissements) ; de la formalisation du programme des contrôles de radioprotection (effectuée par 32 % des établissements) ; de l'établissement des fiches d'exposition (effectué par 51 % des établissements) ; de l'accès de la PCR au système de surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants (SISERI) géré par IRSN (prévu par 49 % des établissements).

Dans la plupart des cas, les agents de contrôles ont formalisé leur visite par

une lettre d'observations (2 247) ou de suites. Le nombre de PV ou d'injonctions est faible (six au total). Le nombre de sanctions consécutives aux contrôles est donc limité.

Malgré le caractère assez positif des résultats de cette campagne nationale de contrôle, il est indispensable de rester vigilant afin de maintenir les efforts pour toujours améliorer la protection de la santé des travailleurs et l'appropriation de la réglementation par les employeurs. La mobilisation de l'ensemble des acteurs de la prévention est aussi indispensable : un plan d'action sera élaboré en collaboration avec l'ASN afin de prendre en compte les enseignements de cette première campagne nationale de contrôle à la fois pour valoriser et diffuser les bonnes pratiques et tenter de remédier aux difficultés constatées.

II- LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DU TRAVAIL

Le bilan du PMDIT 2007-2010, effectué début 2011, permet de faire apparaître les grandes lignes de la mise en œuvre de la politique du travail à travers l'évolution de l'activité de l'inspection du travail sur cette période de quatre années. Au delà des aspects quantitatifs, il s'agit d'apprécier quel a été l'impact de la modernisation de l'organisation même du système d'inspection. Il convient de rappeler d'abord que le PMDIT a donné une priorité absolue au contrôle de la législation du travail en réaffirmant son sens, fondateur de l'inspection.

Sur le plan quantitatif, une progression significative des interventions¹⁶⁴ en entreprise est observée : de 216 800 enregistrées en 2007 à près de 369 000 en 2010. Cette progression résulte d'une meilleure appropriation de l'outil informatique et de l'augmentation des effectifs de contrôle résultant du PMDIT et de la fusion. Le nombre moyen d'interventions par agent augmente, passant de 161 en 2007 à 172 en 2010 (14 régions sont au dessus de cette moyenne). La part des activités « programmées » progresse encore cette année de quatre points (30 % en 2008, 34 % en 2009¹⁶⁵, 38 % en 2010) et celle concernant les priorités de la politique du travail par rapport à ces activités programmées de 3 points (31 % en 2009, 34 % en 2010), conformément aux engagements pris dans les BOP régionaux.

Ces évolutions traduisent une meilleure diffusion de la notion de programmation et une implication croissante des agents dans la prise en compte des priorités au delà de la demande ponctuelle. Il en va de même pour la mobilisation sur les campagnes annuelles de contrôle, qu'elles soient d'initiative nationale ou européenne. La forte implication des services dans ces campagnes représente 26 % des contrôles concertés dans l'UE.

¹⁶⁴ Intervention : visite, contre visite, réunion, enquête et mission de conciliation.

¹⁶⁵ Le mode de décompte actuellement opéré tend à sous-estimer la part réelle des contrôles ayant trait aux priorités infranationales et, par conséquent, à rendre la cible de 50 % difficile à atteindre.

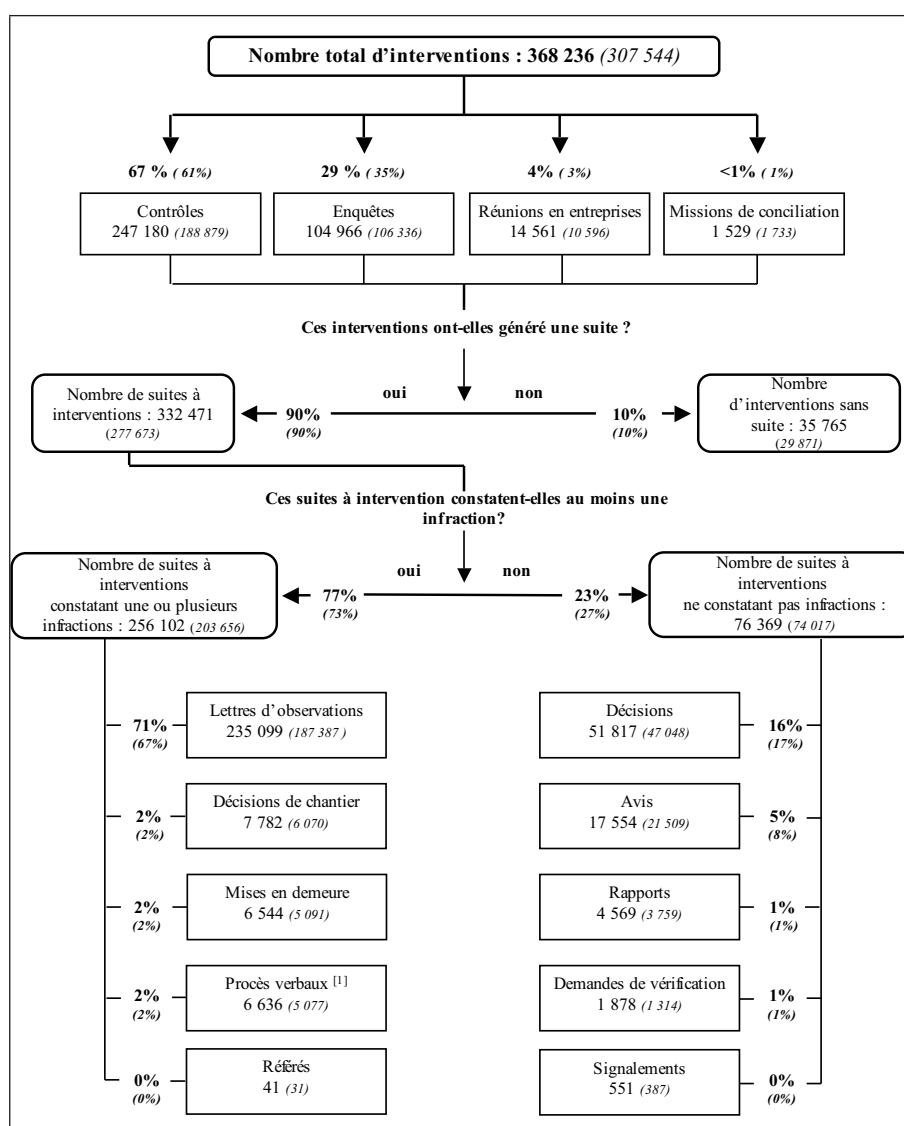
Cependant, les contrôles dans les secteurs du transport routier et de l'agriculture marquent le pas, en 2010, sur les niveaux d'activité inscrits dans les protocoles signés en 2009 avec les deux départements ministériels qui en avaient antérieurement la charge, ce qui nécessite une vigilance particulière. En 2010, 14 411 interventions sur site ont été réalisées dans le secteur agricole (cible nationale 24 000) et 5 399 interventions sur site dans le secteur du transport routier (cible nationale : 7 250) : ces données sont à relativiser dans cette période de transition (nombreuses actions de formation consommatrices de temps, disponibilité inégale de l'outil de saisie, méthodologie de travail à s'approprier).

Plus qualitativement, et dans un contexte de montée de l'activité contrainte (autorisations de licenciement des représentants du personnel, sollicitations sur des situations de risques psychosociaux), une réflexion se structure entre le traitement des demandes individuelles (relations plus organisées avec les services de renseignement) et la mise en œuvre des actions concertées. Cependant, les sollicitations portent souvent sur des situations de harcèlement qui, en cas d'intervention, sont très chronophages.

Des domaines ont été réinvestis et d'autres approfondis, des interventions sont réalisées dans des secteurs non ou faiblement appréhendés jusqu'à présent et faisant appel à de nouveaux thèmes d'investigation. Les sujets portés par les campagnes nationales ou européennes (rayonnements ionisants) ont contribué à ces élargissements avec des conditions de mise en œuvre privilégiées : action collective sur des cibles précises et concentrées dans le temps, outils d'aide au contrôle, de suivi et d'évaluation.

II.1. Présentation et analyse des indicateurs d'activité, généraux et par thème

Après une présentation des indicateurs généraux, l'activité de l'inspection en 2010 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 Sitère. Les chiffres en italique rappellent les données 2009.



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

Alors que l'année 2009 était l'année de la fusion, ce n'est qu'en 2010 que la réorganisation des sections d'inspection a été vraiment rendue opérationnelle, après les déménagements et les redécoupages des sections qui ont suivi. Les inspecteurs et contrôleurs du travail ont alors dû s'approprier les méthodes de fonctionnement et les outils informatiques des services déconcentrés du travail, notamment la base de données des fichiers d'entreprises Cap Sitere.

Avec 32 468 interventions (dont 21 667 sur sites), l'activité des 81 sections agricoles a plutôt augmenté par rapport aux années précédentes, mais une partie d'entre elles a vu leur activité élargie à d'autres secteurs d'activités et, a contrario, il y a également eu 2 750 interventions sur sites agricoles, réalisées par des sections généralistes.

Il est toutefois difficile de comparer avec précision l'activité des services d'inspection sur le secteur agricole en 2010 par rapport à l'activité des mêmes services en 2009. En effet, en 2009, l'activité des services d'inspection sur le secteur agricole n'était pas saisie sur informatique et le critère unique permettant de classer les entreprises dans le secteur agricole était le régime de protection sociale agricole. À partir du 1^{er} janvier 2010, il a été demandé aux services de saisir leur activité dans Cap Sitere, mais il n'a pas toujours été possible, au moins au début, de distinguer clairement les entreprises relevant du régime de protection sociale agricole et les autres. Par ailleurs, l'application n'a pas permis de distinguer les chantiers agricoles des autres chantiers. Des corrections de cette application informatique sont en cours mais il faudra attendre 2011, voire 2012, pour que l'on puisse disposer de données homogènes, comparables à l'activité des années précédentes.

II.2.1 Cadrage général de l'activité de l'inspection du travail

Les agents de contrôle de l'inspection du travail ont effectué, en 2010, près de 370 000 interventions, enregistrant pour la troisième année consécutive, une croissance de près de 20 %. Ces résultats restent liés d'une part aux facteurs d'appropriation et d'utilisation du système d'information interne, Cap Sitère, et, d'autre part, à l'augmentation sensible des effectifs de contrôle dans le double cadre de la mise en œuvre du PMDIT et de la fusion des services d'inspection du travail.

Pour autant, la croissance du nombre moyen annuel d'interventions par agent (172 en 2010, 166 en 2009, 168 en 2008) témoigne de l'investissement des agents¹⁶⁶ de contrôle dans un contexte marqué par :

- une évolution des formes d'interventions sous l'effet de :
 - l'atténuation de la crise économique (demandes de renseignements, PSE, licenciement des salariés protégés, conflits, instructions de demandes de chômage partiel, etc.),

¹⁶⁶ Agent = ETPT au sens du DER-PMDIT

- l'apparition de nouveaux champs d'intervention, notamment en matière de santé et sécurité (risques psychosociaux) dont l'appréhension complexe est consommatrice de temps ;
- une évolution substantielle des organisations dans le cadre de la mise en œuvre du PMDIT, de la fusion des services et de la création des Direccte qui ont fortement mobilisé les agents en matière de formation, de participation à des instances de concertations, de changement de locaux, etc.

Les interventions se scindent en quatre grands domaines :

- avec près de 250 000, les contrôles, définis comme les visites et les contre-visites (cf. glossaire), augmentent de 60 000 environ (+ 31 %) et représentent plus des 2/3 des interventions ;
- les 105 000 enquêtes (29 % des interventions) représentent un volume légèrement moindre que celui de 2009 (- 1 %) ;
- les réunions en entreprise, en augmentant de 4 000, voisinent cette année 15 000 et représentent 4 % des interventions ;
- les missions de conciliation sont, quant à elles, en baisse de 200 environ et représentent moins de 1 % de l'activité des services.

Malgré la hausse du nombre d'interventions, neuf sur dix comme en 2009 donnent lieu à une suite. Le nombre d'interventions sans suite (36 000 environ) s'explique pour les deux tiers par la mention « Rien à signaler » spécifiée lors de la saisie. Pour le tiers restant, l'explication est multiforme (saisie incomplète, abandon de saisie, erreur, etc.).

Plus des trois quarts des suites constatent au moins une infraction (77 % en 2010, 73 % en 2009, 80 % en 2008) et sont en augmentation de 26 % par rapport à 2009. Elles se traduisent pour 92 % en lettres d'observations, identiquement à 2009, et pour 8 % en décision de chantier, mises en demeure, procès-verbaux ou référés :

- plus de 235 000 lettres d'observations ont été rédigées en 2010, (+ 26 %) et représentent 71 % de l'ensemble des suites ;
- les agents de contrôle ont effectué cette année près de 7 800 décisions de chantier, couvrant les décisions d'arrêt comme les décisions de reprise. Plus de 1 700 décisions supplémentaires ont été enregistrées en 2010 par rapport à l'année dernière (+ 26 %). Sur cette base, environ 3 500 chantiers ont été temporairement arrêtés ;
- autour de 6 600 actes, les mises en demeure et intentions de PV ont des volumes sensiblement équivalents et croissent dans des proportions semblables (respectivement 29 et 31 %) ;
- enfin, les référés restent dans un volume faible.

En corollaire, moins d'un quart des suites à interventions ne conduisent pas à un constat d'infraction et montre une croissance bien plus faible que pour les

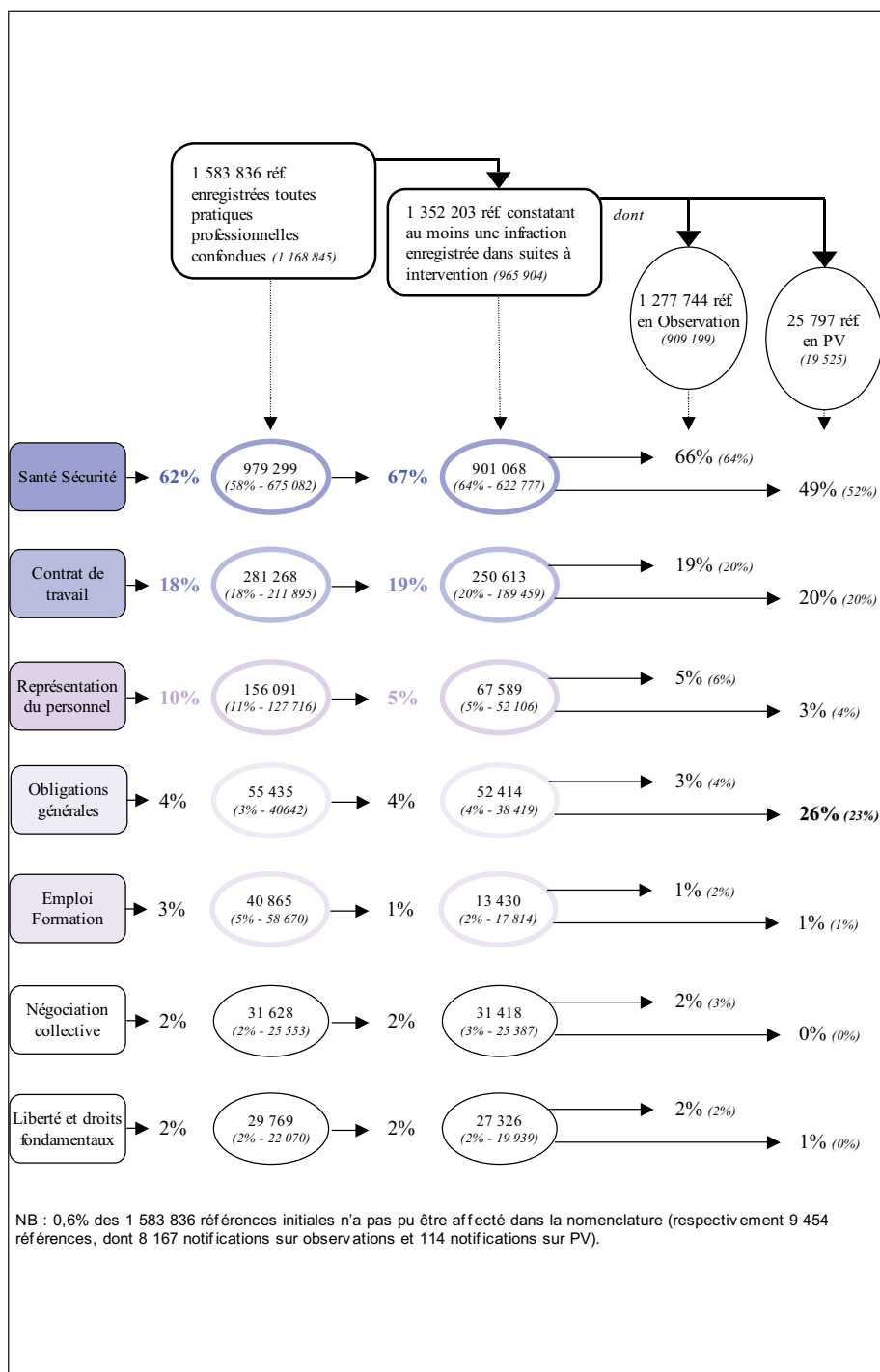
suites (+ 3 %). Cette augmentation est à mettre en perspective avec l'augmentation importante constatée en 2009 (+ 27 000) qui résultait de la croissance du nombre des avis et des décisions émis en raison de la crise économique. La croissance 2010, même plus faible, confirme alors l'engagement des agents de contrôle dans ses missions d'autorité ou de conseil :

- avec près de 52 000 décisions au total, près de 5 000 supplémentaires ont été prises (+ 10 %) ;
- dans un niveau trois fois plus petit, les avis ont été moins nombreux qu'en 2009, de près de 4 000 en 2010 (- 18 %) ;
- les rapports, dont 6 % sont des rapports sur les accidents de travail, sont également en forte augmentation (+ 22 %) ;
- enfin, près de 2 000 demandes de vérifications ont été faites (+ 43 %) et plus de 550 signalements (+ 42 %).

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 2009, l'extraction mi-avril 2010 représentait 99,3 % du résultat définitif.

Les thèmes d'interventions des services en 2010



Commentaire du graphe présentant les thèmes d'interventions

Près de 1,6 million de références à la réglementation, toutes pratiques professionnelles confondues, ont été enregistrées en 2010 par les agents de contrôle de l'inspection dans le système d'information.

Le nombre de références enregistrées dans le système croît de plus de 415 000 références (+ 36 %), croissance supérieure à celle du nombre total d'interventions. Le nombre moyen de mention juridique par acte passe ainsi de 3,8 en 2009 à 4,3 en 2010.

L'équilibre entre les différents thèmes d'intervention de l'inspection du travail est étonnamment stable, même si les poids relatifs de chacun des sept thèmes sont plus proches de ceux observés en 2008 qu'en 2009. La hiérarchie entre les thèmes reste identique mis à part une nouvelle inversion entre les « emploi-formation » et les « obligations générales » au profit de cette dernière qui se trouve désormais au quatrième rang des thèmes d'intervention.

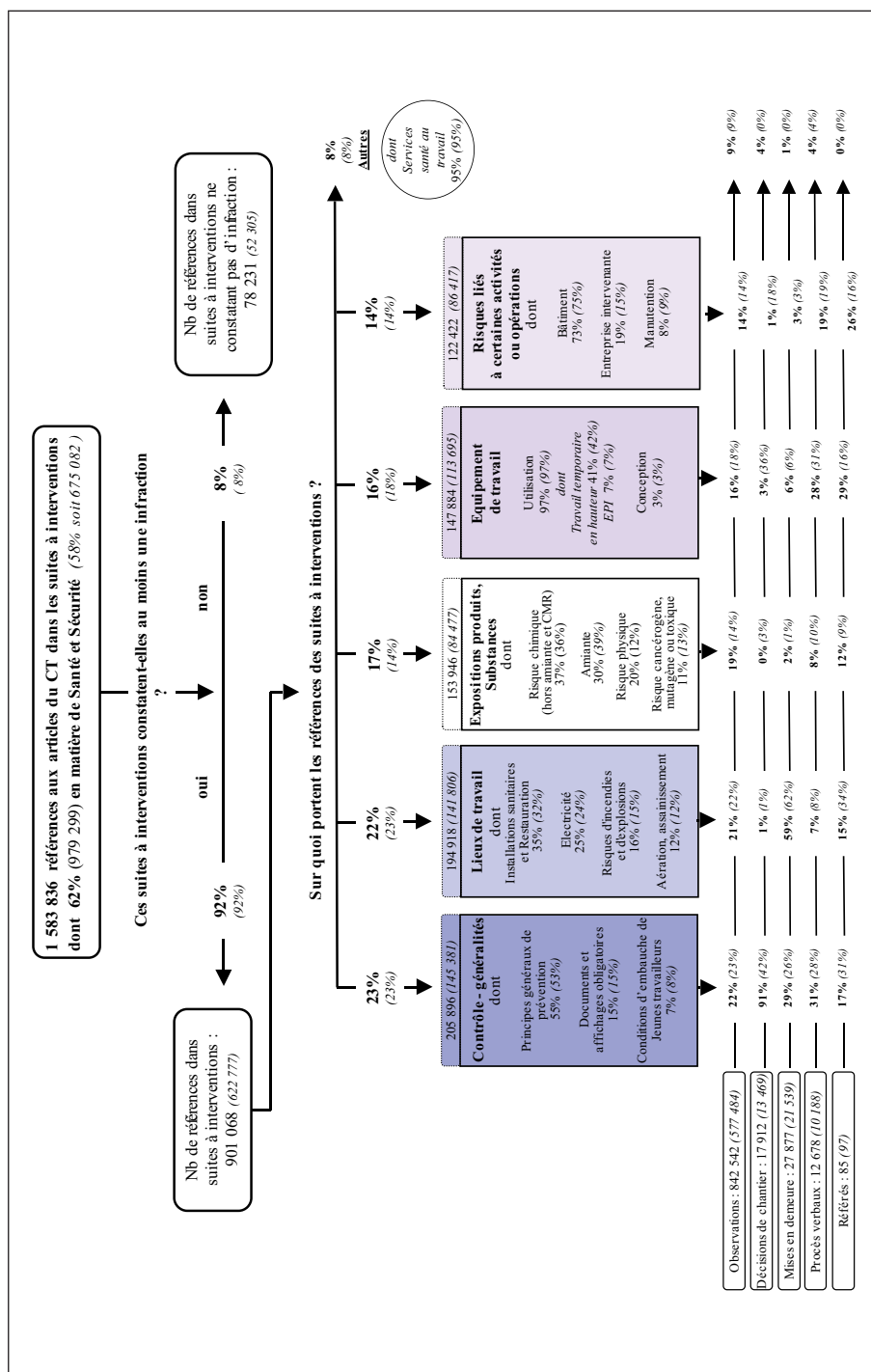
L'analyse du schéma appelle deux remarques principales :

- le thème « santé sécurité » représente les deux tiers des références en observation et moins 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 3 % des références des observations et plus du quart de celles des procès verbaux ;
- la régression du thème « emploi-formation » (- 2 points) s'analyse en lien direct avec l'atténuation de la crise économique et de l'ampleur des licenciements économiques ;
- les chiffres entre le total des références et celles liées au constat d'infraction sont assez proches pour chaque thème excepté pour le thème « représentation du personnel » où les références liées au constat d'infraction représentent 50 % du total, et pour le thème « emploi formation » où elles représentent un tiers.

Précisions sur la méthodologie

La nomenclature de référence est gérée par e-poséidon, lui même alimenté par Légifrance. Elle 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. e-poséidon alimente Cap-Sitere qui 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.



Commentaire du graphe « Santé et sécurité au travail »

Avec près d'un million de références enregistrées, la « santé-sécurité au travail » est le thème d'intervention majoritaire de l'inspection du travail.

La répartition entre les nombres de références constatant des infractions et celles n'en constatant pas, est stable depuis deux ans, quand bien même le nombre de référence est en nette augmentation (+ 45 %). Parmi les références des suites à interventions ne constatant pas d'infractions, deux tiers d'entre elles portent sur les décisions concernant les jeunes travailleurs (51 000 références).

La hiérarchie des secteurs est restée quasiment identique, à l'exception de celui sur « *l'exposition aux produits et substances* » (2 campagnes 2010 liées aux risques chimiques) qui devance celui sur « *les risques liés à certaines activités ou opérations et sur les équipements de travail* ».

Les manquements constatés faisant suite aux contrôles des « principes généraux » comme ceux des « lieux de travail » restent les plus nombreux (200 000 références environ chacun).

- L'ensemble du thème « *contrôle-généralités* » augmente de 42 % (+ 60 000 références) et se décline dans des proportions identiques à celles de 2009 entre les différents sous-thèmes. Les références aux « principes généraux de prévention » représentent plus de la moitié des références, conformément aux objectifs du BOP 2009 puis 2010 à travers la démarche d'évaluation des risques professionnels (principalement le DUER) dans les principaux secteurs et activités présentant des risques avérés. Selon les agents de contrôle, cette démarche reste toujours trop méconnue des TPE-PME, particulièrement celles non dotées de représentants du personnel. Dans les entreprises de moins de 10 salariés, les documents uniques souvent sommaires, formels, rarement mis à jour, n'intègrent pas de plans d'action. Dans les grandes entreprises, l'évaluation des risques, souvent complexe, est établie par le niveau central sans suffisamment l'adapter aux établissements et aux unités de travail. Les manquements sur les documents et affichages obligatoires, de l'ordre de 31 000 références, se concentrent à 72 % sur les mentions médecin, secours, inspection et à 3 % sur celles concernant le CHSCT, ou DP.
- le thème « *lieux de travail* », augmente de 37 %. Avec près de 68 000 références, les sanitaires (vestiaires collectifs, lavabos, douches ou cabinets d'aisance) et les locaux de restauration et de repos sont cités le plus souvent (+ 3 points en 2010). Puis viennent les risques électriques (48 000 références), d'incendie ou d'explosion (31 000 en augmentation de plus de 10 000 en 2010). Enfin, les services évoquent assez souvent l'exiguïté de locaux, parfois aveugles ou mal aérés (23 000 références dont près de 2 000 liées au tabac).

Dans un volume d'environ 150 000 références, les agents relèvent les manquements concernant l'exposition aux produits ou substances dangereuses puis ceux sur les équipements de travail.

- Du fait des campagnes nationales lancées en 2010 (cf. supra), le thème du contrôle du risque chimique au sens large fait l'objet d'un investissement particulièrement important avec une augmentation de près de 60 000 manquements supplémentaires constatés. Le thème « *risque chimique* », autre qu'amiante et CMR, prend ainsi le pas cette année sur le risque « *amiante* » (respectivement 57 000 et 46 000 références). Pour les premiers, 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. Le nombre de références en matière d'information ou de formation à la sécurité des travailleurs est passé de 12 100 à 16 500 références en un an. Les constats relatifs à l'amiante portent sur l'insuffisance de l'évaluation du risque, mais aussi sur la trop grande standardisation des plans de retrait, le manque de qualification de certaines entreprises et le désamiantage sauvage. Les risques physiques représentent plus de 30 000 références dont 21 000 sur les rayonnements ionisants (moins de 2 000 en 2009) et 2 700 sur la radioprotection (9 en 2009).

- Au regard des « *équipements de travail* » les services relèvent près de 144 000 références liées à l'obsolescence ou la non-conformité des équipements de travail dont 60 000 sur les équipements liés à l'exécution de travail en hauteur, les chutes de hauteur ou chutes d'objet lors d'interventions sur toitures et échafaudages restant en tête du classement des accidents mortels. Plus de 10 500 références portent sur les autorisations de conduite et plus de 10 000 sur l'insuffisance ou l'inexistence des équipements de protection individuelle. Plus de 3 500 manquements sont relevés par procès verbal.

Parmi les risques liés à certaines activités ou opérations, la mobilisation de l'inspection sur les chantiers du BTP reste effective avec 122 000 manquements (+ 37 %). Les constats sur les chantiers restent inchangés : la sécurité n'est pas toujours la priorité des entreprises et des maîtres d'ouvrage (44 000 références en 2010), des lacunes existent dans la coordination des chantiers (plus de 43 000 références en 2010), l'absence fréquente de PPSPS¹⁶⁷ est plus fréquente. Pour les entreprises intervenantes, les plans de prévention ou les protocoles de sécurité chargement/déchargement, quand ils existent dans les entreprises, sont souvent des documents formels qui ne peuvent être réellement appliqués car éloignés des conditions réelles. Sur ces entreprises-là, les références ont plus que doublé sur deux ans, passant de 11 200 en 2008 à 23 300 en 2010 (13 000 à entre 2009).

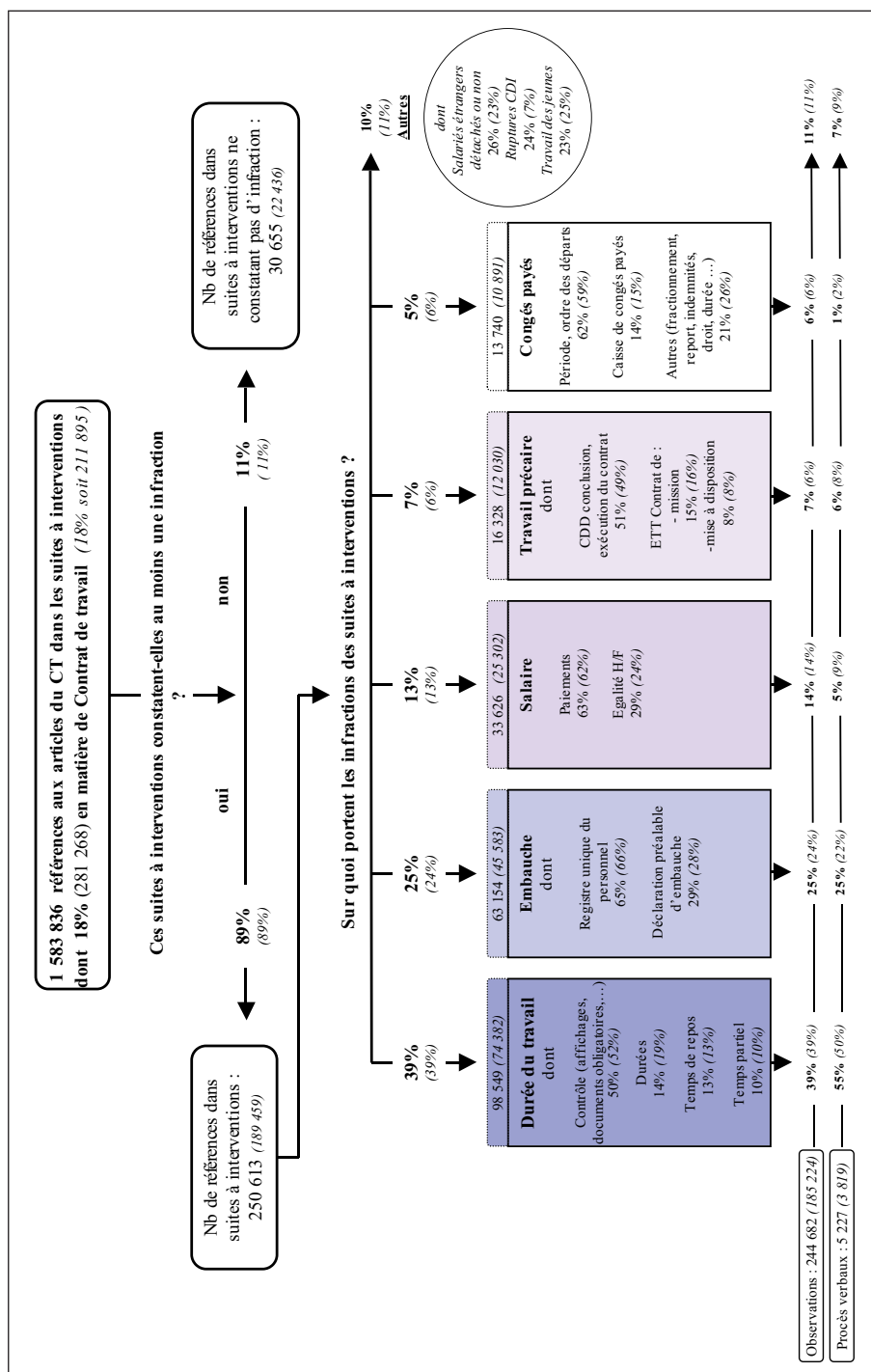
Dans une proportion moindre, 67 000 références ont été enregistrées en matière de santé au travail dont les neuf dixième sur l'action des médecins. Ces actions

¹⁶⁷ Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la santé.

peuvent se structurer schématiquement à parité autour de 23 % sur les dossiers médicaux et fiches d'aptitude, sur les fiches d'entreprise, ou sur les examens médicaux à l'embauche et 17 % sur les examens médicaux périodiques. Les mentions propres à la surveillance médicale renforcée représentent environ 2 %. Le manque de médecins du travail se fait chroniquement sentir, se traduisant par une réduction de leur présence dans les TPE et PME, entraînant retards voire absences d'examens médicaux. Cette carence est très préoccupante notamment en Île de France, alors que la prévalence des TMS reste d'actualité. En effet, ces maladies aux causes multifactorielles qui étaient jusqu'ici majoritairement décelées dans les industries, gagnent du terrain dans les activités du tertiaire.

Enfin, dû, pour une part, à l'utilisation croissante du système d'information par les agents de contrôle venant de l'inspection agricole, mais aussi du fait du grand nombre de salariés saisonniers employés dans ce secteur, le nombre de références sur les lieux d'hébergement agricole voisinent 9 000 références, montant 3 fois supérieur à celui enregistré en 2009.

Thème : Contrat de travail



Commentaire du graphe « *Contrat de travail* »

Avec plus de 280 000 références, le thème « *contrat de travail* » représente 18 % du total des références, part stable depuis deux ans malgré la croissance du nombre de références (70 000 références soit + 33 %).

La répartition entre les nombres de références constatant des infractions et celles n'en constatant pas, est stable également. Pour ces dernières, quatre références sur cinq sont incluses dans des décisions (24 000 contre 18 000 en 2009), dont un tiers est imputable aux ruptures conventionnelles¹⁶⁸ (46 % en 2009) et près de 40 % aux dérogations accordées à la durée maximale quotidienne ou hebdomadaire, principalement dans le secteur agricole.

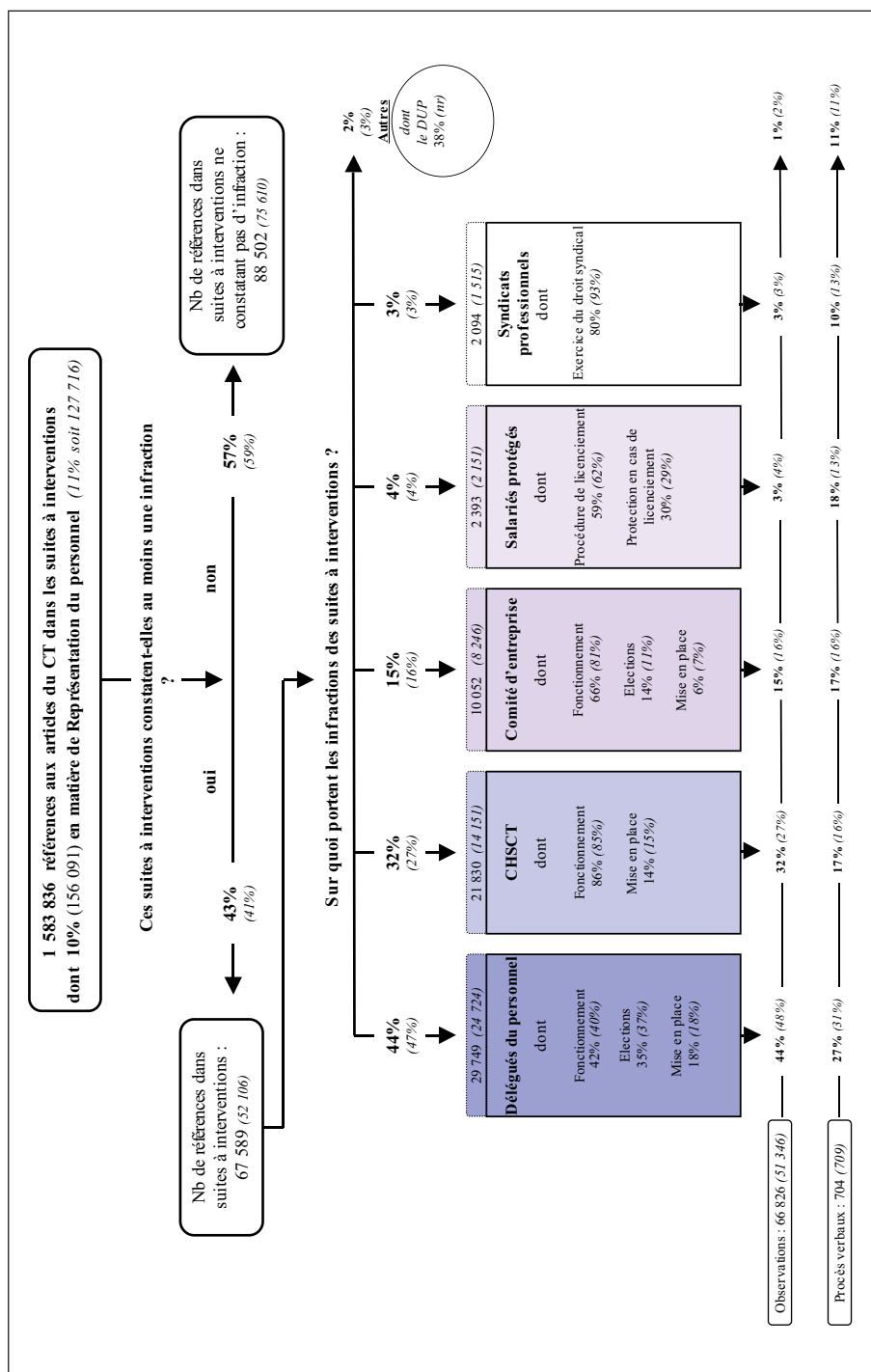
La hiérarchie des sous-thèmes (durée du travail, embauche, etc.) est identique à celle des années précédentes.

Avec près de 100 000 références, le thème « *durée du travail* » donne lieu à des commentaires ou informations des agents de contrôle : signalement de nombreux cas de dépassement des durées maximales journalières et hebdomadaires, non respect des durées de repos quotidien, heures supplémentaires ou complémentaires non rémunérées, absence de documents de décompte des heures de travail, pré-remplissage de ces mêmes documents ou modification ultérieure (remplissage au crayon à papier), absence temporaire de repos hebdomadaire dans certains secteurs (hôtellerie, récoltes), absence de demande de dérogation ou de dérogation à la durée maximale. Dans le transport routier, les services font ressortir de plus graves conséquences aux dépassements des durées de conduite et au non respect des périodes de repos avec toutes les possibilités de fraude que permettent malgré tout les outils de contrôle sophistiqués (être enregistré en repos tout en continuant à rouler par exemple). Le thème se décline, pour la moitié des références, en manquement sur la tenue et sur l'affichage des documents obligatoires, à ceux relatifs à la durée du travail (14 %), ou au respect des temps de repos (13 %) et des temps partiels (10 %). Les références propres aux secteurs agricole et des transports triplent sur l'année et correspondent à 7 % des références totales (3 % en 2009). Les questions liées au repos hebdomadaire et au travail du dimanche continuent à être traitées par les services sous différentes formes : référés (17 contre 9 en 2009), arrêtés de fermeture, contrôles sur les ouvertures illégales.

Les « *conditions d'embauche* » engendrent plus de 63 000 références dont les deux tiers relatifs à la non tenue ou la tenue incorrecte du registre unique du personnel et un tiers relatif à l'exécution des 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 34 000 dont près de 10 000 pour l'égalité homme/femme (+ 59 %). Dans le « *travail précaire* » qui comprend plus de 16 000 références, les constats des services s'orientent, pour la deuxième année consécutive, sur les CDD plutôt que sur le travail intérimaire (45 % en 2008, 49 % en 2009 et 51 % en 2010). L'implication des agents issus de la fusion de l'inspection agricole peut être une cause de cette orientation et doit pouvoir se lire parallèlement à l'augmentation des manquements sur les conditions d'emploi des salariés étrangers qui eux aussi augmentent cette année (5 000 en 2009, 6 600 en 2010).

¹⁶⁸ Dans les conditions fixées par les articles L.1237-11 à L.1237-16 du Code du travail (loi du 25 juin 2008), l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Thème : Représentation du personnel



Commentaire du graphe « *Représentation du personnel* »

Avec plus de 156 000 références, le poids du thème « représentation du personnel » est en baisse d'un point après la hausse sensible observée en 2009.

La part des références dans les suites à intervention ne constatant pas d'infraction baisse de deux points en 2010. Pour autant, cela dissimule l'augmentation, pour la seconde année consécutive, de l'activité de l'inspection du travail en termes d'enquêtes et de décisions suite aux demandes d'autorisation de licenciement de salariés protégés. Ce poste, avec plus de 85 000 références, représente 98 % des décisions effectuées dans ce thème et est en hausse de 12 000 références par rapport à 2009¹⁶⁹.

L'inspection du travail observe un accroissement de l'utilisation de la rupture conventionnelle pour les salariés protégés, avec un usage parfois discutable, voire illégal, au regard des obligations légales et des pratiques déloyales à l'encontre du salarié. 123 références mentionnées dans les PV (90 en 2009) constatent des manquements liés au licenciement de salariés protégés avant le début de la procédure, pour non respect de celle-ci ou pour non réintégration après un refus d'autorisation.

La hiérarchie des sous-thèmes est identique à celle constatée en 2009 et leur poids est à peu près stable, excepté pour la catégorie des délégués du personnel qui baisse de trois points et celle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qui augmente de cinq.

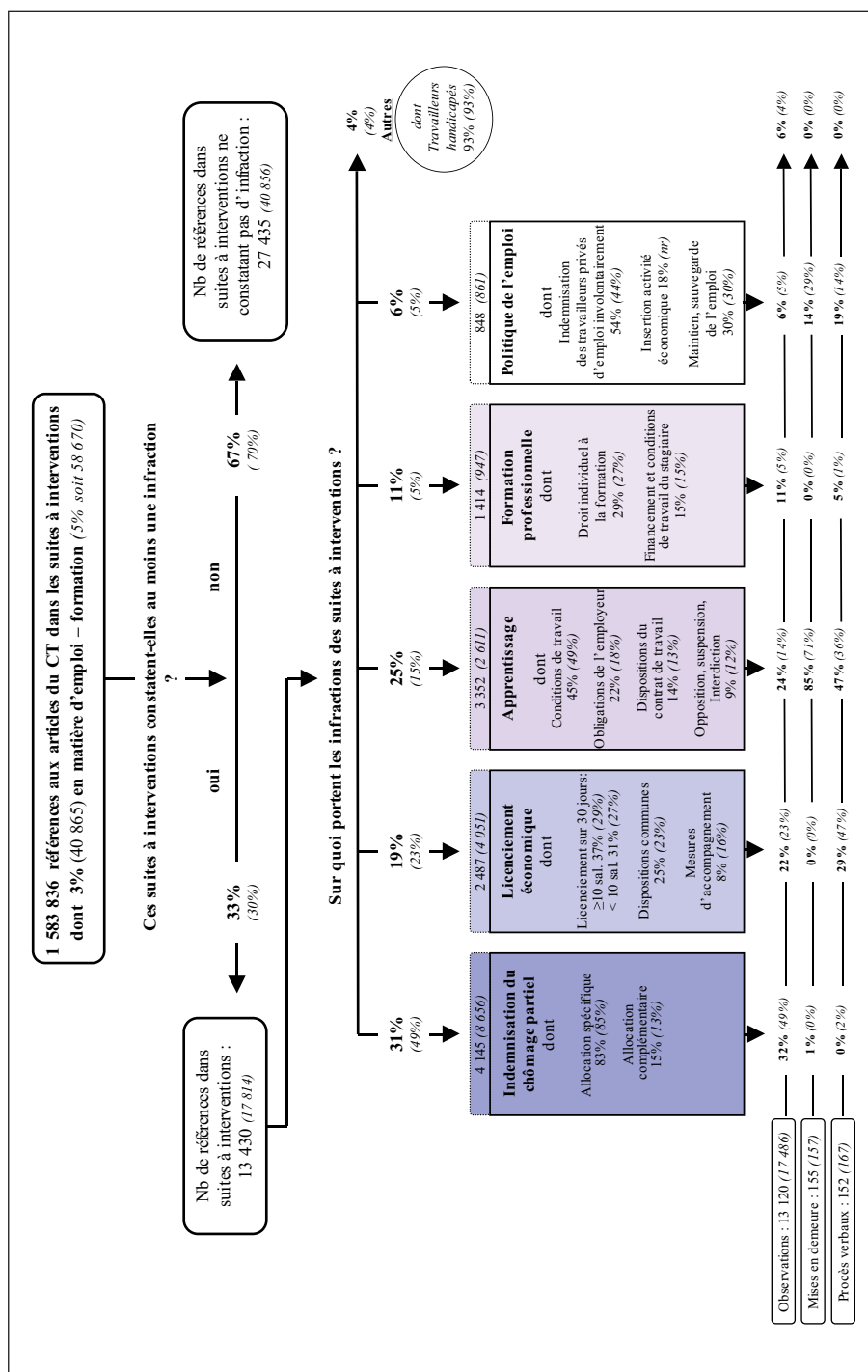
Avec près de 30 000 références, les services ont poursuivi l'action, dans le cadre de l'activité programmée de contrôle amorcée en 2009, visant l'institution des délégués du personnel dans les entreprises légalement concernées. Les dysfonctionnements les plus fréquents concernent l'absence de registre, de local, de réunions régulières, d'utilisation du crédit d'heures et la fréquente méconnaissance de leur rôle.

Avec près de 22 000 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. La multiplication d'organisations pluridépartementales et plurirégionales, surtout dans les entreprises de service (assurance et banque), a pour effet de rendre difficile le suivi de ces entreprises du point de vue des relations collectives et notamment des CHSCT « tournants ».

En ce qui concerne les comités d'entreprise (CE) (10 000 références recensées), l'accent est mis sur des carences importantes en termes de formation particulièrement en matière de procédures de restructuration. Par ailleurs, la dépendance d'entreprises, intégrées dans des ensembles plus importants, remet parfois en cause les champs de compétence des représentants du personnel.

¹⁶⁹ Pour rappel : 40 000 références supplémentaires, soit + 2 points par rapport à 2008. L'augmentation du nombre de références ne constatant aucune infraction traduisait les effets de la crise économique en matière de décisions et d'avis donnés en cas de chômage partiel ou de licenciements économiques.

Thème : Emploi-formation



Commentaire du graphe « *Emploi-formation* »

Avec près de 41 000 références, le thème « *emploi-formation* » retrouve un poids équivalent à celui de 2008 (3 % versus 2 %). En effet, après la hausse de trois points en 2009 dont les trois quart provenaient des avis, sur l'indemnisation du chômage partiel notamment, et les décisions liées également aux conséquences de la crise économique, 2010 se caractérise par :

- une baisse de plus de 13 000 références dans les suites ne constatant pas d'infraction, intégralement imputables à la baisse des avis et décisions donnés dans le cadre du chômage partiel ;
- et une baisse de près de 4 500 références dans les suites à interventions, imputables pour les deux tiers à la baisse de l'indemnisation du chômage partiel et pour un tiers à la baisse liée aux licenciements économiques.

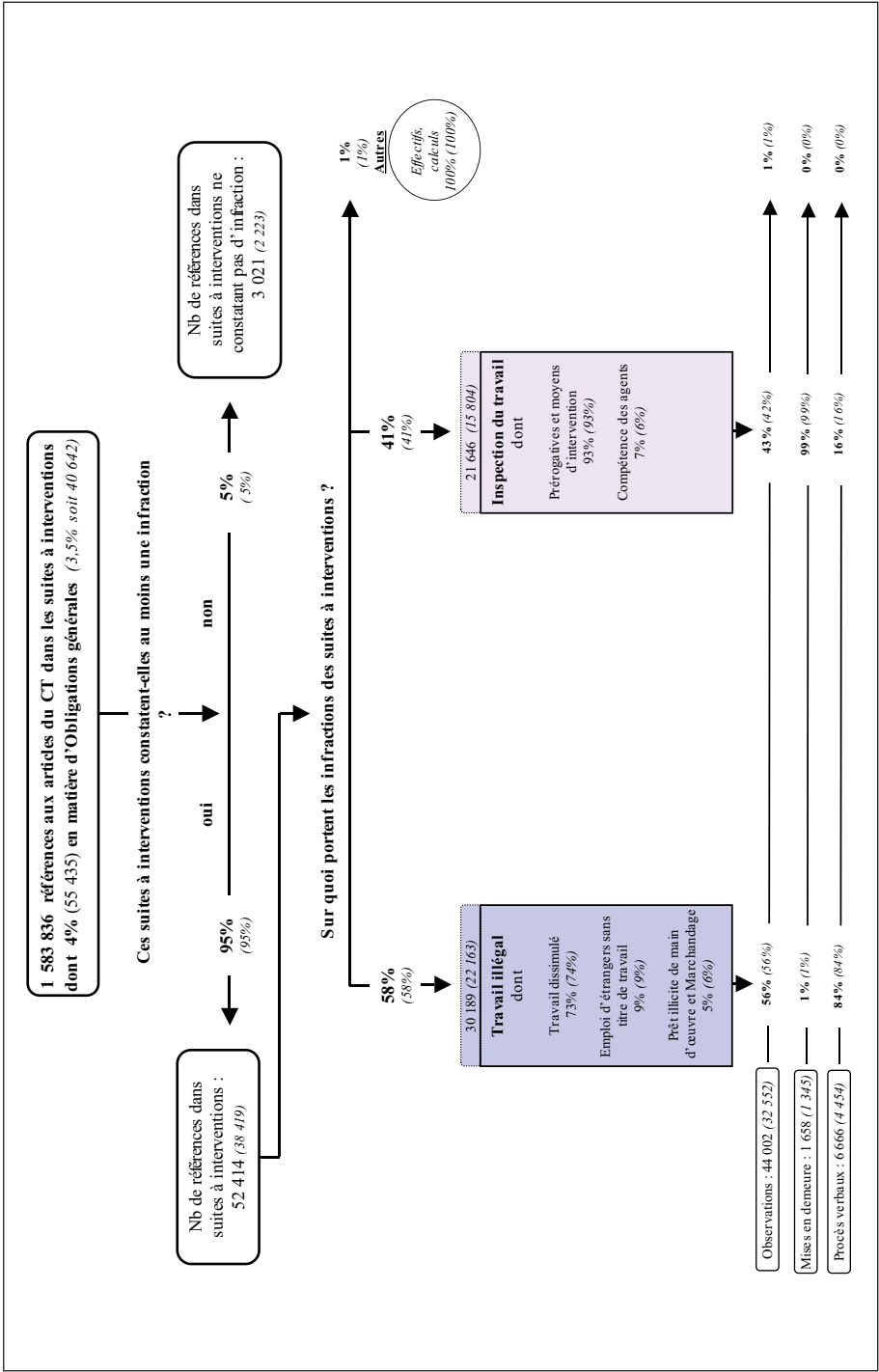
Malgré la baisse de 4 500 références, le sous-thème « *indemnisation du chômage partiel* » reste le domaine principal d'intervention des agents en emploi-formation (1/3 des interventions, 1/2 en 2009, 1/5 en 2008), et se décline, dans les mêmes proportions qu'en 2009, entre allocations spécifiques et allocations complémentaires.

Le sous-thème « *apprentissage* », avec une augmentation de quelques centaines de références, devient la seconde thématique de l'emploi-formation. Les références portent pour près de la moitié sur les conditions de travail (2 700 références dont 43 références en procès verbal), et pour la moitié d'entre elles, sur la durée du travail des apprentis de moins de 18 ans. Le nombre de références relatives aux oppositions, suspensions et interdictions d'emploi reste à un niveau équivalent à celui de 2009.

Le sous-thème « *licenciement économique* », avec 2 500 références, voit son volume retrouver un niveau légèrement supérieur à celui de 2008, les services continuant à constater, en cas de licenciement économique, des infractions aux obligations des employeurs de consulter les représentants du personnel, d'informer l'administration et de mettre en place, le cas échéant, un PSE de qualité.

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. Un quart de la hausse en 2010 provient de la formation transport nouvellement insérée.

Il est enfin à noter, comme en 2009, la hausse des références relatives à l'emploi des travailleurs handicapés (1 100 en 2010, 780 en 2009).



Commentaire du graphe « *Obligations générales* »

Le thème « *obligations générales* » réunit deux sous-thèmes sans relation privilégiée¹⁷⁰ : le travail illégal (58 %) ainsi que les moyens d'intervention et la compétence de l'inspection du travail (41 %). Le poids respectifs de ces deux catégories est identique depuis deux ans.

La lutte contre le travail illégal fait partie des priorités nationales des services de l'inspection¹⁷¹ et continue d'occuper une place importante dans l'activité de contrôle des services et particulièrement dans la verbalisation. Les références inscrites par les agents dans ce thème dépassent 30 000 en 2010 (23 400 en 2009) et se concentrent pour les trois quart dans le travail dissimulé. Les infractions à l'emploi d'étrangers sans titre de travail, semblent principalement abordées dans le cadre des prestations de services internationales et les références au prêt illicite de main d'œuvre et au marchandage remontent, bien que modérément, après le net recul observé en 2009 (+ 10 %).

Deux phénomènes occupent une place prédominante dans les observations des services : le recours abusif aux faux statuts et la fausse sous-traitance. Le recours, d'une part, à la mise à disposition de personnel par une entreprise étrangère dans des conditions caractéristiques d'une fausse sous-traitance et, d'autre part, à des personnes dissimulées sous un faux statut étranger de travailleur indépendant s'amplifient. Ainsi, un cas de faux statuts transfrontaliers avec des « *travailleurs étrangers indépendants* » a été mis à jour dans un cadre atypique d'organisation des relations sous la forme d'un « *groupement momentané d'entreprises conjointes* ». Concernant l'infraction de travail dissimulé, à la dissimulation totale de salariés (« travail au noir ») semble se substituer une dissimulation partielle d'heures travaillées (« travail au gris ») plus complexe à caractériser. Pour ce qui concerne le travail illégal par dissimulation d'heures, les contrôles montrent une volonté délibérée de certaines entreprises de ne pas rendre lisibles et contrôlables les temps de travail. Des constats d'infraction de travail illégal apparaissent concernant le travail dominical et se matérialisent, notamment, par des entreprises qui sous-traitent leur activité du dimanche et des jours fériés à des entreprises créées exclusivement à cet effet, ou encore par la création de statuts de faux gérants.

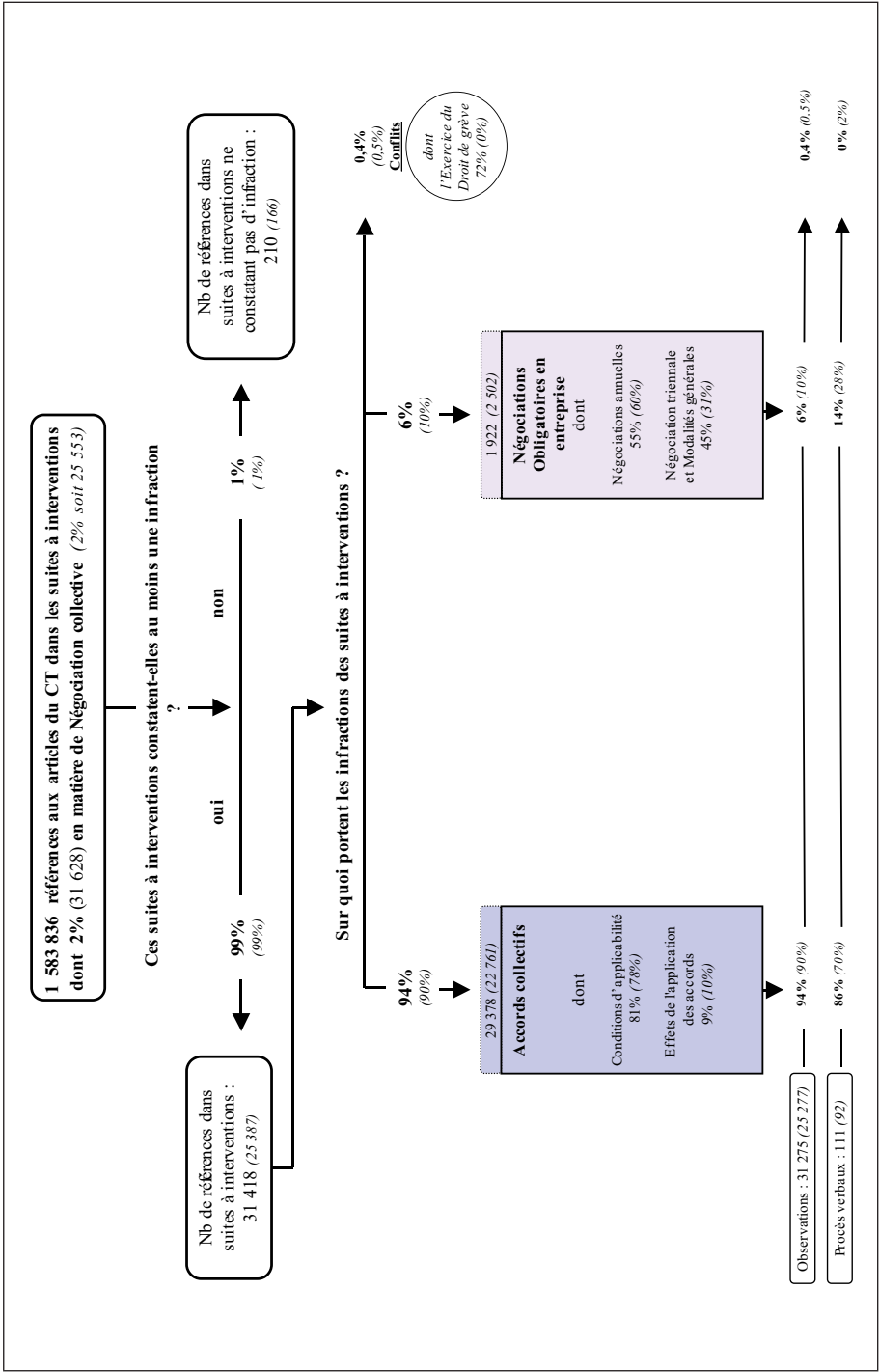
Le travail dissimulé est le premier poste de la verbalisation des services de l'inspection avec plus de 4 600 références, ainsi que le premier poste des rapports (871 références) et des signalements (142), tous en forte hausse par rapport à 2009 (respectivement + 49 %, + 83 %, et quadruplement).

Les références concernant les prérogatives et moyens d'intervention dont dispose l'inspection du travail augmentent elles aussi de 37 % cette année et atteignent près de 22 000 références. L'année 2010, dans la continuité de 2009, fait apparaître une augmentation significative des incidents de contrôle se traduisant par une verbalisation¹⁷² en hausse. Ainsi, l'article L.8114-1 relatif à l'obstacle à agent a été visé en observation 2 463 fois en 2010 (1 850 en 2009) et 386 en PV (325 en 2009). L'article L.8114-2 relatif à l'outrage a été, quant à lui, consigné 148 fois en observation (112 en 2009) et 49 en PV (32).

¹⁷⁰ Le rapprochement de ces deux sous-thèmes est celui de la partie 8 du Code du travail.

¹⁷¹ 2010 est marquée par la mise en place des comités opérationnels départementaux anti-fraude (CODAF), généralisés à l'ensemble des départements par le décret du 25 mars 2010 et l'intensification de la coopération interservices notamment entre les UT et l'Urssaf.

¹⁷² À rapprocher de l'analyse en la matière : ci-dessus Partie III, chapitre VI, relative à la protection des agents.



Commentaire du graphe « *Négociation collective* »

Avec près de 32 000 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, et le nombre de conventions collectives citées augmentent de plus de 300 cette année.

Le sous-thème « *accords collectifs* » reste le secteur majoritaire avec 9/10^e des références aux suites à interventions. Huit sur dix concernent les conditions d'applicabilité.

Dans un contexte de reprise du nombre d'accords déposés, les principaux sujets de négociation ont porté sur l'emploi des seniors, l'épargne salariale et l'intéressement¹⁷³ ainsi que sur l'aménagement et la durée du travail parfois associés à la remise en cause des accords antérieurs. Dans le secteur agricole, la négociation a essentiellement porté sur les accords de prévoyance.

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 préélectorales générant, outre des demandes d'informations, une saisine accrue des services pour des litiges sur le nombre de collèges, la répartition des personnels et des sièges entre les collèges. Par ailleurs, une vigilance est nécessaire pour la tenue, dans les temps, des élections professionnelles (tous les quatre ans) et du renouvellement des CHSCT (tous les deux ans). Un constat général est également dressé quant au grand nombre d'irrégularités présentes dans les PV des élections ou au non respect des formalités d'envoi des PV d'élections.

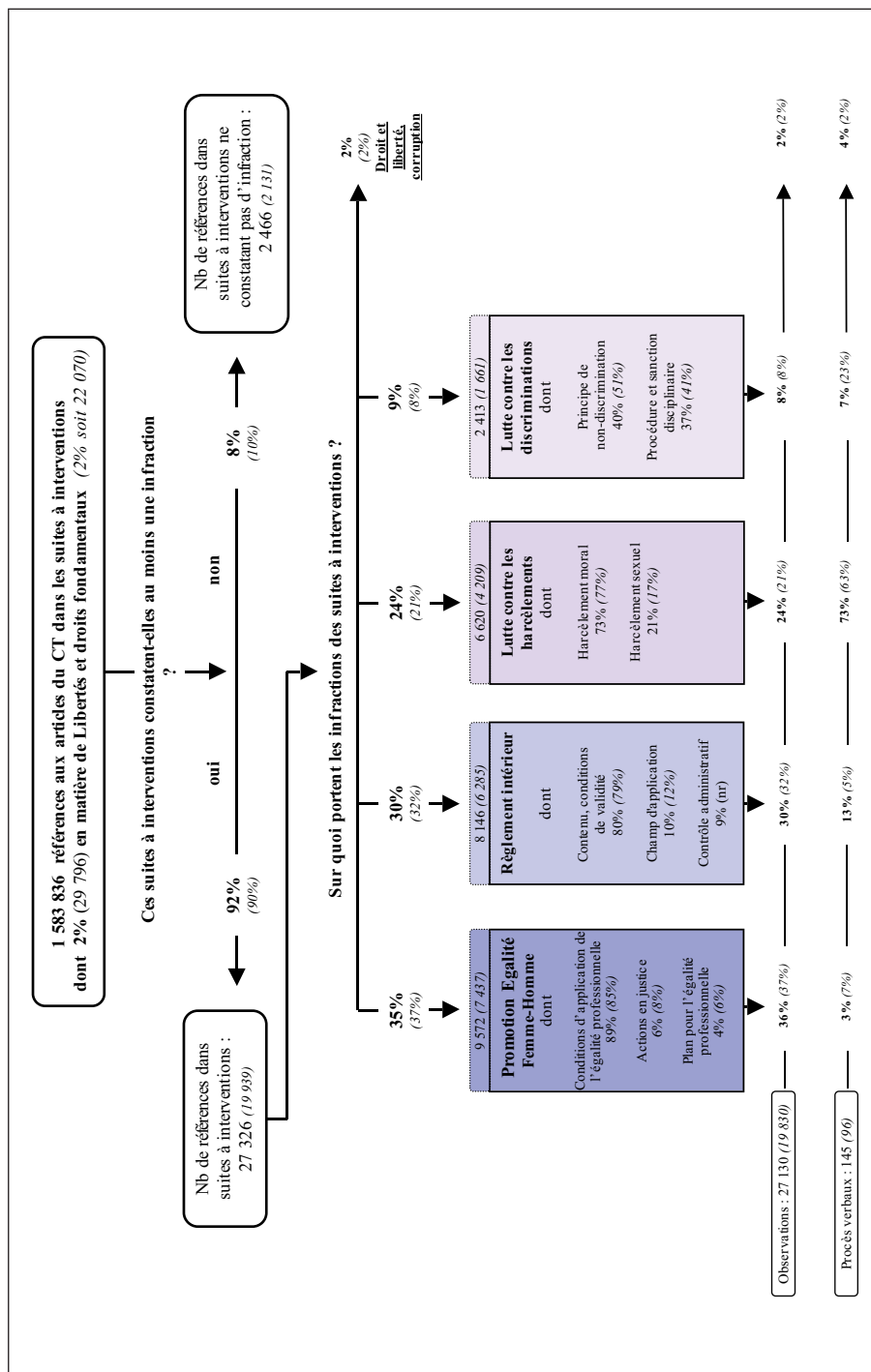
Compte tenu des difficultés économiques, la négociation annuelle obligatoire aboutit parfois à des PV de désaccord sur les salaires et à une décision unilatérale de l'employeur et débouche ainsi sur des conflits. Souvent la négociation sur la durée du travail est ardue : nombre d'entreprises cherchent 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 prisée. Du fait de l'obligation pesant sur les seniors, ce thème est bien présent. En revanche, celui de l'égalité professionnelle homme/femme, 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 très peu les entreprises.

La négociation dans le secteur agricole, avec un fort investissement des services, reste soutenue même si elle n'aboutit pas toujours à un accord.

¹⁷³ Surtout dans les PME dans le cadre de la loi du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail.

Thème : Libertés et droits fondamentaux



Commentaire du graphe « *Libertés et droits fondamentaux* »

Avec près de 30 000 références, le poids du thème « *libertés et droits fondamentaux* » reste stable par rapport à 2009, la hiérarchie des sous-thèmes restant également identique.

Dans la continuité de 2009, le poids du thème « *promotion pour l'égalité femme/homme* » perd deux points au profit principalement de « *la lutte contre les harcèlements* » (+ 3 points). Cette baisse relative 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, souvent, des élus du personnel sur le sujet.

Pour autant, cette baisse relative dissimule l'augmentation de 2 100 références dans ce thème et doit se lire parallèlement à la hausse des références faites en observations au titre de l'égalité des salaires homme/femme, manquements qui sont classés dans le thème contrat de travail (+ 3 600 références). La mobilisation des agents peut donc s'apprécier au travers de l'augmentation de 42 % des références se rapportant au principe élargi de l'égalité homme/femme.

Sur le thème du harcèlement, la hausse du nombre de références (+ 47 %) pointe l'investissement croissant des services sur la problématique des risques psychosociaux. Les services évoquent peu de cas de harcèlement sexuels, dont pourtant le nombre de références juridiques enregistrées est de 1 500 environ (*plus de 800 en 2009*). Par contre l'augmentation du nombre de plaintes pour harcèlement moral et/ou souffrance au travail est patente dans beaucoup de régions, y compris dans des structures du secteur social. 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 à faible risque de classement. 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) avec pertinence. 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 (8 %). Les discriminations ayant pour origine l'activité syndicale des salariés sont majoritairement mentionnées mais également celles relatives à l'état de santé voire au congé de maternité. 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. L'existence de dispositions conventionnelles discriminatoires a été constatée dans une région, où la menace pénale a favorisé la modification de l'accord, mais aussi, ailleurs, dans le secteur automobile où les forfaits des personnels non cadres montraient une différence de 15 % de rémunération entre les hommes et les femmes. Enfin, une enquête signalée met en évidence dans une petite entreprise du BTP une discrimination en matière de rémunération au détriment d'un salarié sourd-muet.

II.2. Focus sur l'activité de contrôle de l'inspection du travail dans les centrales nucléaires

Les travailleurs dans les centrales nucléaires

Entre 800 et 2 000 hommes et femmes travaillent chaque jour au fonctionnement d'une centrale nucléaire (le nombre variant en fonction du nombre de réacteurs de la centrale). Cet effectif est composé de personnels d'EDF, et de prestataires permanents, qui se répartissent entre différentes catégories de travailleurs : conduite 50 %, maintenance 20 %, administratifs et supports 30 %. À ceux-ci se rajoute un nombre important de prestataires et de sous-traitants qui participent à la maintenance et aux opérations spécifiques prévues lors des arrêts des installations. Le nombre d'intervenants supplémentaires lors d'un « arrêt » peut aller de 300 à 2 700 selon le type d'arrêt. Le nombre d'entreprises intervenantes est très variable selon les maintenances effectuées sur un site mais peut se révéler très important (80 à 160). Ces travailleurs sont exposés aux risques « classiques » communs à toutes les industries ainsi qu'aux risques des rayonnements ionisants¹⁷⁴.

La radioprotection des personnels dans les centrales nucléaires

Dans le cadre des attributions de l'ASN concernant le contrôle des INB prévue à l'article 4 de la loi TSN, les centrales nucléaires de production d'électricité font l'objet d'un contrôle du respect de la réglementation relative à la protection des travailleurs susceptibles d'être exposés aux rayonnements ionisants. À ce titre, l'ASN s'intéresse à l'ensemble des travailleurs évoluant sur les sites, soit le personnel de l'entreprise EDF SA (Électricité de France) et ses prestataires, et ce, durant tout le cycle de l'installation.

Dans un réacteur électronucléaire, l'exposition aux rayonnements ionisants provient majoritairement des produits d'activation et dans de moindres proportions des produits de fission présents dans le combustible. Tous les types de rayonnements sont présents, (α , β , γ et neutrons) et le risque d'exposition peut être externe et interne. Dans la pratique, plus de 90 % des doses proviennent des expositions externes aux rayonnements β et γ . Les phénomènes d'érosion et de corrosion sont à l'origine de ces expositions, par la libération de matériaux ou espèces chimiques activées ou susceptibles de s'activer sous flux neutronique et véhiculées dans le circuit primaire.

Les doses reçues par les travailleurs sont, pour 80 %, liées aux opérations de maintenance effectuées lors des arrêts de réacteurs. En 2010, ces doses sont réparties sur un effectif d'environ 45 000 intervenants, comprenant les agents EDF, les salariés des prestataires et sous-traitants.

¹⁷⁴ Cf. supra partie I, chapitre I.2.2 et III.2.3

- **Le contrôle de la radioprotection sur les centrales en fonctionnement**

La radioprotection dans les installations en exploitation fait l'objet d'un contrôle par l'ASN selon deux axes majeurs :

- la réalisation d'inspections spécifiquement sur le thème de la radioprotection, programmées une à deux fois par an et par site, lors des arrêts des réacteurs, à la suite d'incidents d'exposition aux rayonnements ionisants, dans les services centraux en charge de la doctrine en matière de radioprotection ;
- l'instruction de dossiers relatifs à la radioprotection du personnel. Cela peut être l'instruction des événements déclarés comme significatifs en matière de radioprotection au titre de l'article 54 de la loi TSN ou de dossiers de maintenance ou de modification d'envergure nationale, avec l'appui de l'IRSN.

- **Les exigences de radioprotection sur les centrales en construction**

Dans le cadre de l'instruction des dossiers relatifs aux nouveaux réacteurs, en particulier le réacteur EPR, l'ASN a demandé à EDF de tirer les enseignements du parc nucléaire en exploitation et des réacteurs de technologies similaires à l'étranger, en vue de réduire aussi bas que raisonnablement possible la dose collective. À ce titre, l'ASN instruit, avec l'IRSN, les modalités de conception et de construction prises pour réduire la dose collective mais aussi les doses individuelles des travailleurs les plus exposés. De plus, l'ASN réalise des inspections sur les sites en construction en matière de radioprotection des travailleurs, notamment lors des contrôles non destructifs réalisés à l'aide de sources radioactives.

- **Faits marquants concernant la radioprotection des personnels**

L'injection de Zinc

L'ASN a autorisé EDF à réaliser l'injection de zinc dans le circuit primaire sur 16 réacteurs. Ce déploiement s'inscrit dans une démarche globale de réduction de la dosimétrie collective basée sur des modifications de la chimie du fluide primaire. En effet, cette opération a été identifiée par EDF, notamment dans les pratiques d'exploitation étrangères, comme un moyen de réduire la contamination du circuit primaire due au radio-isotope du cobalt déposé sur les parois des circuits.

Deux événements significatifs pour la radioprotection à la centrale nucléaire de Chinon.

Le 23 avril 2010, lors d'un contrôle de propreté réalisé en fond de piscine du bâtiment combustible, un intervenant a été irradié à la main en ramassant puis en manipulant un petit objet. Le 4 août 2010, lors d'un contrôle de propreté réalisé dans la boîte à eau du générateur de vapeur, un objet générant des niveaux élevés de radiations a été ramassé par un intervenant puis manipulé successivement par trois autres afin de l'évacuer de la zone. Ces événements ont été respectivement classés aux niveaux 2 et 1 de l'échelle INES. À la suite de chaque événement, l'ASN a réalisé une inspection sur site : les inspecteurs ont constaté que ces

irradiations accidentelles sont notamment dues à une analyse insuffisante des risques, ainsi qu'à l'absence de connaissance de la conduite à tenir en cas de présence d'objets indésirables détectés lors de contrôle de propreté.

L'instruction du dossier EPR

L'ASN poursuit l'instruction menée en vue de la mise en service du réacteur EPR de Flamanville, portant notamment sur les activités à fort enjeu radiologique ainsi que sur le concept « *two room* », nouvel espace dans le bâtiment réacteur permettant d'effectuer un certain nombre d'actions de maintenance alors que le réacteur est en fonctionnement.

La mission de contrôle du droit du travail dans les centrales nucléaires

Dans les centrales nucléaires, les actions de contrôle en matière de sûreté, de radioprotection et d'inspection du travail portent très souvent sur des thèmes communs, comme l'organisation des chantiers ou les conditions de recours à la sous-traitance. Aussi, le législateur a confié les attributions d'inspecteur du travail aux ingénieurs ou techniciens précisément désignés à cet effet par le président de l'ASN parmi ses agents (article R.8111-11 du Code du travail). Ils agissent sous l'autorité du ministre chargé du travail. Pour l'exercice de leurs missions dans les centrales nucléaires, les inspecteurs du travail de l'ASN (IT ASN) disposent de l'ensemble des moyens de contrôle, de décision et de contrainte des inspecteurs de droit commun.

Les six enjeux principaux identifiés par l'ASN dès 2007 liés à la mission d'inspection du travail dans les centrales nucléaires sont :

- 1 - assurer un meilleur contrôle des conditions d'intervention des prestataires et de la surveillance exercée par EDF sur les activités sous-traitées ;
- 2 - faire face à la montée en charge des problématiques de construction/déconstruction ;
- 3 - prendre pleinement en compte les facteurs organisationnels et humains ;
- 4 - inciter EDF à intégrer la sécurité comme une ambition complémentaire à la sûreté et à la radioprotection ;
- 5 - assurer une application efficace et uniforme sur le territoire du Code du travail et des conventions collectives ;
- 6 - valoriser l'extension des missions d'inspection du travail de l'ASN.

Afin d'exercer cette mission avec rigueur, l'ASN a souhaité se doter d'une organisation en matière d'inspection du travail robuste, professionnelle et intégrée avec les métiers de la sûreté nucléaire et de la radioprotection, et non isolée, c'est-à-dire en maintenant des liens avec les autres acteurs, hors ASN, de l'inspection du travail et de la prévention.

L'ASN a fait évoluer son organisation afin de préciser :

- l'organisation en division de l'inspection du travail dans les centrales nucléaires. Au 31 décembre 2010, l'ASN dispose pour ses missions de 13 inspecteurs du travail. Depuis 2009, l'ASN s'est en particulier attachée à mettre en place au niveau central en position fonctionnelle, un appui aux inspecteurs du travail en division en recrutant un fonctionnaire expérimenté, directeur du travail du ministère du Travail, chargé de l'animation et de la coordination de l'inspection du travail ASN ;
- les relations avec les autres services de l'État intéressés, principalement les services du ministère chargé du travail se sont notamment renforcées depuis 2009. C'est dans ce cadre que les relations avec le ministère du Travail se sont précisées, formalisées et finalisées le 1^{er} mars 2011. Un protocole définissant les modalités de collaboration entre l'ASN et la DGT formalise les engagements réciproques de l'ASN et de la DGT ; il constitue l'annexe 1 d'une convention plus générale entre l'ASN et la DGT, le protocole antérieur en matière de radioprotection en constitue l'annexe 2. Une instruction relative à l'inspection du travail dans les centrales nucléaires, clarifie les compétences et l'articulation de l'inspection du travail de l'ASN et du droit commun. Ces documents sont déterminants pour asseoir la position de l'inspection du travail ASN dans les CNPE :
 - . les relations avec les CARSAT pour l'expertise technique, les recommandations, les enquêtes relatives aux conditions d'hygiène et de sécurité, etc.,
 - . les relations avec la Direction générale de l'énergie et du climat pour les problèmes statutaires et sociaux qui intéressent les entreprises et organismes concourant au fonctionnement du service public du gaz et de l'électricité.

Enfin, les liens avec les autres activités de contrôle des centrales nucléaires se consolident pour contribuer à la vision intégrée du contrôle recherchée par l'ASN.

Nombre de divisions territoriales en charge des missions d'inspection du travail : 8
Nombre d'inspecteurs du travail : 13 (5,4 ETPT environ) et 1 directeur du travail
(au 31 décembre 2010)

Source ASN mars 2011

En 2010, l'ASN a réalisé 1 964 inspections des installations nucléaires de base (INB), des activités de transport de matières radioactives, des activités mettant en œuvre des rayonnements ionisants, des organismes et laboratoires qu'elle a agréés et des activités de construction et d'exploitation des équipements sous pression utilisés dans les INB.

- le contrôle des INB et des équipements sous pression : en 2010, 737 inspections ont été menées, dont 181 à caractère inopiné sur les INB. Par ailleurs, l'ASN a mandaté des organismes agréés qui ont réalisé, en 2010, 884 inspections dans le cadre de l'évaluation de la conformité des équipements sous pression nucléaires.
- le contrôle des transports de matières radioactives : 92 inspections des activités de transport ont été réalisées en 2010 ;
- le contrôle du nucléaire de proximité : l'ASN organise son action de contrôle de façon à ce qu'elle soit proportionnée aux enjeux radiologiques représentés par l'utilisation des rayonnements ionisants et cohérente avec l'action des autres services d'inspections. Parmi les quelques 50 000 installations et activités nucléaires du secteur, l'ASN a mené en 2010, 1 002 inspections, dont 549 dans le domaine médical, 418 dans le domaine industriel ou de la recherche et 35 dans les décharges, les mines et terrils, les sites pollués.

Les inspecteurs du travail de l'ASN ont quant à eux, effectué 190 journées d'inspection dans les 22 sites nucléaires dans lesquels ils exercent leurs compétences : 19 centrales nucléaires (58 réacteurs en exploitation, 7 réacteurs en démantèlement), un chantier de construction d'un réacteur EPR (réacteur pressurisé européen), deux autres réacteurs à l'arrêt et en démantèlement (Phénix et Superphénix).

L'application du droit du travail dans les centrales nucléaires

La santé, la sécurité, les conditions de travail et la qualité de l'emploi des salariés d'EDF, de ses prestataires ou sous-traitants, au même titre que la sûreté des installations, bénéficient d'un contrôle coordonné, exercé par l'ASN. Ce contrôle¹⁷⁵ s'effectue lors de la construction, l'exploitation et le démantèlement des centrales nucléaires.

Ainsi ce sont environ 20 000 salariés EDF et autant de salariés de prestataires permanents ou sur chantiers ponctuels qui relèvent, pour les 19 centrales nucléaires en exploitation, les neuf réacteurs en démantèlement et pour la centrale en construction à Flamanville, de l'inspection du travail de l'ASN.

• L'inspection du travail sur le chantier de la construction du réacteur Flamanville 3

L'inspection du travail est assurée par l'ASN depuis la signature du DAC (décret d'autorisation de création). Les actions menées en 2010 sur ce chantier de 2 800 salariés environ (200 entreprises intervenantes environ en 2010) ont consisté en :

- la participation à des réunions du collège interentreprises de sécurité, de

¹⁷⁵ Des précisions sur la nature des missions sont données dans la partie I, chapitre 1.2.2., du présent rapport.

santé et des conditions de travail (CIESSCT) ;

- la réalisation de contrôles de sécurité sur le chantier ;
- la réalisation d'enquêtes sur les accidents survenus sur le chantier ;
- la réponse à des sollicitations directes de la part de salariés ;
- la réponse à des demandes concernant les plans de prévention des risques.

En 2010, les inspecteurs du travail de l'ASN ont, en particulier, contrôlé le respect des dispositions du Code du travail, par les entreprises intervenant sur le chantier, relatives à la santé et à la sécurité, aux déclarations concernant la prestation de services internationale, aux durées du travail, aux risques liés à la coactivité et à la prise en compte du retour d'expérience du parc de réacteurs en exploitation lors de la conception de ce réacteur.

● **Faits marquants en matière d'inspection du travail dans les centrales nucléaires**

Le renforcement du contrôle de la réglementation santé/sécurité

Le contrôle de l'application de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail a constitué, en 2010, la principale activité d'inspection du travail de l'ASN. Les centrales nucléaires présentent non seulement des risques pour les travailleurs qui sont liés au caractère nucléaire de l'activité mais aussi des risques dits « conventionnels », comme par exemple ceux liés aux installations électriques, aux équipements sous pression, aux produits chimiques utilisés, aux circuits d'hydrogène pour le risque d'explosion, aux circuits d'azote pour celui d'asphyxie, aux travaux en hauteur ou encore à la manutention de charges lourdes.

En 2010, les activités de contrôle de l'inspection du travail ont couvert les champs suivants :

- pour les risques de chutes de hauteur sur les chantiers, la limitation des travaux sur cordes (alpinistes) ;
- les enquêtes systématiques en cas d'accidents du travail graves ou mortels. Dans plusieurs cas, les inspecteurs du travail ont relevé des écarts à la réglementation sur les équipements de travail et en matière d'organisation d'activités sous-traitées (plan de prévention) ;
- le respect des dispositions du Code du travail par les entreprises intervenantes sur les chantiers, notamment pour ce qui est des interventions en coactivités nécessaires au fonctionnement ou à la maintenance des centrales nucléaires ;
- les activités impliquant l'utilisation de produits chimiques cancérogènes, mutagènes ou ayant un impact sur la reproduction. EDF et ses prestataires ont été incités à prendre des mesures respectant les principes de prévention : supprimer en premier lieu le risque ou limiter l'exposition des travailleurs à ces produits et leur trouver des substituts moins dangereux ;
- la réalisation de travaux à proximité du réacteur alors que celui-ci est

en fonctionnement à pleine puissance tant sur le plan de l'exposition aux rayonnements ionisants qu'à la chaleur, mais également en terme de risques psychosociaux.

Par leur présence régulière aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les inspecteurs du travail suivent l'activité de ces instances et se tiennent régulièrement informés des sujets, notamment en matière d'accidents du travail et de risques psychosociaux.

- Le contrôle du temps de travail

Les inspecteurs du travail de l'ASN ont effectué des contrôles sur le respect de la réglementation relative aux temps de travail, ainsi qu'aux repos journaliers et hebdomadaires spécifiquement lors des périodes d'arrêt de réacteur pour maintenance. Ils ont constaté encore en 2010 des écarts concernant le respect des durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires et des temps de repos. Les infractions constatées concernent les périodes de fortes activités (maintenance en arrêt de réacteur).

- Autres thèmes

Les inspecteurs du travail de l'ASN ont été amenés à examiner des sujets soulevés par les instances représentatives du personnel notamment :

- les arbitrages concernant les mises en œuvre du droit d'alerte pour danger grave et imminent par les CHSCT ;
- la qualité des prestations de service et en particulier la prestation effectuée par des entreprises étrangères, tout en surveillant la bonne application des conventions collectives et de la notion d'autonomie du prestataire.

- Les procédures pénales engagées

L'inspection du travail de l'ASN a adressé cinq procès-verbaux (PV) relevés sur sites, aux différents parquets concernés. Quatre de ces PV sont relatifs à des infractions à l'origine d'accidents du travail.

Activité 2010 de l'inspection du travail dans les centrales nucléaires

Activité des inspecteurs du travail de l'ASN au sein des centrales nucléaires (R.8111-11)	TOTAUX 2008	TOTAUX 2009	TOTAUX 2010
Nombre de sites contrôlés	17	22	22
Nombre de salariés employés [1]	16 764	19 841	21 295
Nombre de journées d'inspection	136	176	190
Nombre d'interventions [2]	201	393	410
Nombre d'observations [3]	515	714	900
Thème santé sécurité au travail	386	505	688
Thème qualité et effectivité du droit du travail	87	117	120
Thème dialogue social et démocratie sociale	23	85	59
Thème lutte contre le travail illégal	19	7	29
Nombre de procès verbaux	1	7	5
Nombre de mises en demeure	3	2	6
Nombre d'arrêts de travaux	3	2	5
Nombre de référés civils	0	0	0
Nombre d'enquêtes (accident du travail ou maladie professionnelle)	13	16	36
Nombre de réunions CHSCT [4]	33	42	34
Nombre de décisions relatives au licenciement ou au transfert de salariés protégés	6	0	0
Nombre d'autres décisions [5]	42	91	44

Source ASN mars 2011

1 : nombre de salariés d'EDF des établissements contrôlés + nombre moyen de salariés sur le chantier du réacteur EPR à Flamanville

2 : nombre de lettres d'observations adressées à des entreprises

3 : total des observations

4 : réunions auxquelles les inspecteurs du travail ASN ont participé

5 : position sur règlement intérieur, position sur danger grave et imminent, dérogations Code du travail

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

L'observatoire des suites pénales (OSP) constitue un des volets du PMDIT ayant pour objectif de renforcer l'effectivité du droit du travail et l'efficacité des contrôles par l'examen qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre des sanctions pénales. L'OSP constitue un outil au service d'une véritable politique pénale du travail. Il doit ainsi faciliter la nécessaire réflexion sur l'évolution de sanctions mieux adaptées et surtout plus efficaces en matière d'application du droit du travail¹⁷⁶.

¹⁷⁶ Cf., sur ce sujet, le travail de Philippe Auvergnon : « Étude sur les sanctions et mesures correctives de l'inspection du travail : le cas de la France », BIT Genève, Document de travail, n° 5, avril 2011.

Précisions méthodologiques sur l'observatoire des suites pénales

Cet outil, conçu en 2007 et opérationnel en 2008, recense l'ensemble des procès verbaux (PV) dressés et transmis à la justice depuis le 1^{er} janvier 2004. Il intègre les suites connues, par une mise à jour périodique des données transmises aux services déconcentrés tant par les parquets que par les juridictions. Chaque unité territoriale assure le suivi, pour chaque procédure dressée, des suites données par les parquets. L'OSP permet donc à la fois de faire un recensement des PV transmis à la Justice par l'inspection du travail et d'en suivre les étapes judiciaires jusqu'aux jugements.

Les UT doivent actualiser, deux fois par an, l'ensemble des données territoriales.

- **En ce qui concerne les volumes des PV transmis**, le 15 février N permet d'obtenir un premier recensement des procédures établies en N-1 et de consolider les chiffres des années antérieures. La deuxième vague au 15 septembre permet de consolider ceux de N-1 (et le cas échéant mais à la marge, ceux des années antérieures). À ce titre, les données de l'année N présentées dans le rapport, issues d'une exploitation au 15 février N+1, présente des résultats provisoires qui sont difficilement comparables à ceux des années consolidées précédentes.

- **En ce qui concerne les suites apportées par la Justice**, l'actualisation des données est effective aux deux mêmes périodes.

Par ailleurs, pour chaque PV, il est convenu que le thème principal dépend du premier référent juridique inscrit dans la base, quand bien même plusieurs infractions, concernant différents champs du droit du travail, seraient présentes dans la procédure. De la même manière, les suites judiciaires apportées seront allouées pour chaque thème selon le même principe (partie III.2. du présent rapport).

Pour 2010, du fait de l'implication croissante des services par rapport à l'OSP, le nombre de procédures supplémentaires enregistrées a fortement augmenté ; 72 % de cette augmentation impacte ipso facto 2010, 8 % impacte la consolidation 2009, le solde (20 %) étant ventilé sur les années antérieures. Ainsi, les chiffres publiés dans ce rapport pour 2004 à 2009 diffèrent de ceux présentés dans le rapport 2009.

De plus, un travail de retraitement approfondi sur la nomenclature, a été effectué de façon à rendre homogène dans le temps et entre zones géographiques, le principe énoncé ci-dessus. D'une part, l'item « non précisé » a été réduit au minimum possible compte tenu des informations fournies. D'autre part, la vérification entre le thème donné et le référent juridique incriminé a été systématiquement faite. Ce travail a particulièrement impacté le thème « emploi formation », au profit du thème souvent plus approprié du « contrat de travail ».

Enfin, le taux de couverture des réponses en 2010 est de 98 départements pour 101 en 2009. Il manque en 2010, notamment un département important, représentant 3 % du volume total 2009.

III.1. Analyse de la verbalisation en 2010

PV transmis thème % annuel	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Cumul PV depuis 2004
Santé sécurité	1 823	1 913	1 934	2 306	2 410	2 475	2 349	15 210
	35 %	36 %	38 %	37 %	38 %	35 %	35 %	36 %
Contrat de travail	965	850	733	860	966	1 372	1 329	7 075
	19 %	16 %	14 %	14 %	15 %	19 %	20 %	17 %
Représentation du personnel	235	238	189	187	209	275	218	1 551
	5 %	4 %	4 %	3 %	3 %	4 %	3 %	4 %
Emploi Formation	88	80	70	50	38	51	38	415
	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Obligations générales	1 948	2 149	2 030	2 348	2 203	2 444	2 465	15 587
	37 %	40 %	40 %	38 %	35 %	35 %	37 %	37 %
Libertés et droits fondamentaux	26	31	14	15	40	38	48	212
	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,5 %
Négociation collective	0	0	0	0	0	2	1	3
	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Non précisé	123	99	110	233	204	112	208	1 089
	2 %	2 %	2 %	4 %	3 %	2 %	3 %	3 %
Total des PV par année	5 208	5 360	5 080	6 245	6 378	7 064	6 656	41 991

L'analyse des thèmes de la verbalisation connus et renseignés en 2010 fait passer le thème « *santé et sécurité* » qui se maintient à 35 % du total des procédures, au second rang, au profit du thème « *obligations générales* » qui prédomine en 2010, avec 37 % des procès verbaux.

- À l'intérieur du thème « *obligations générales* », on distingue, conformément à la huitième partie du Code du travail, les infractions liées au travail illégal de celles portant sur les atteintes aux fonctions des agents de contrôle :
 - le sous-thème « *travail illégal* » représente près des 87 % du thème. Les infractions sur l'exécution d'un travail dissimulé sont le plus souvent relevées (1 758 procédures, soit 82 % du sous thème), puis celles pour l'absence de déclaration d'embauche (199, soit 9 %), puis celles relatives à l'emploi d'étrangers sans titre de travail (101, soit 5 %) ;
 - le sous thème « *atteintes aux fonctions de contrôle* » : la part des obstacles et outrages, avec 295 infractions relevées reste au niveau de 2009.
- À l'intérieur du thème « *santé et sécurité* », 2^e thème quantitativement, on observe que :
 - le risque de chutes de hauteur est encore le plus souvent relevé, avec 576 procédures portant sur l'absence d'équipements de sécurité conformes (25 % du thème) ;

- 427 PV portent sur les équipements de travail (information, formation et utilisation) (18 %) ;
 - 294 PV sur la réglementation générale sur l'hygiène et la sécurité du travail (13 %) ;
 - les infractions liées au risque CMR ont été relevées dans 130 PV (soit 6 % du thème) dont plus des 4/5^e sur le risque « amiante » avec un total de 107 PV, ce chiffre marque l'implication constante des agents dans ce domaine ;
 - s'agissant des infractions relatives à la médecine du travail (visites médicales, services santé au travail), 160 procédures ont été transmises (soit 7 % du thème) ;
 - le nombre de procédures relatives au risque chimique reste au niveau de 2009.
 - dans le cadre de la campagne 2010, les procédures sur le risque « rayonnements ionisants » sont légèrement à la hausse.
- Le thème « *contrat de travail* » (19 % du total des procédures) reste quasiment au niveau de 2009. Il concerne les infractions relatives à :
 - la durée du travail (dépassement des durées maximales principalement) avec 539 PV (40 % du thème général) ;
 - l'emploi irrégulier de salariés le dimanche et le 1^{er} mai avec 210 PV (16 %) ;
 - l'absence de moyens et documents de contrôle de la durée du travail avec 157 PV (12 %) ;
 - l'absence de déclaration préalable à l'embauche avec 107 PV (7 %) ;
 - le travail précaire (CDD, recours illégal à l'intérim, etc.) avec 92 PV (7 %).
 - le thème « *représentation du personnel* » (dont l'entrave aux fonctions des institutions représentatives du personnel et l'exercice du droit syndical), représente 3 % du total des procédures contre 4 % en 2009, avec 218 procédures dont :
 - 83 concernent l'institution des délégués du personnel ;
 - 39 portent sur les comités d'entreprise ;
 - 22 sur les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
 - 30 sur l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

La verbalisation 2010 dans le secteur agricole

En 2010, les procédures relatives au secteur agricole peuvent être analysées ainsi : 210 PV ont été relevés au sein d'entreprises agricoles au sens de l'article 1^{er} de la convention OIT n° 129 (entreprises ayant pour objet la culture, l'élevage, la sylviculture, l'horticulture, la transformation primaire des produits agricoles par l'exploitant (...)) correspondant aux codes NAF de 01 à 03). 32 procédures concernant les services d'aménagement paysager, bien qu'ayant un Code NAF 8130Z (prestations de services), sont comptabilisés dans ce secteur.

L'examen des thèmes de cette verbalisation permet d'observer que :

- le thème « *obligations générales* » est majoritaire avec 129 PV (53 % du total). 116 procédures concernent des infractions de travail illégal et 13, l'inspection du travail (obstacles, outrages, prérogatives et moyens, etc.) ;
- le thème « *santé et sécurité* » avec 74 PV se positionne en second (soit 31 %). 72 procédures sont liées à l'hygiène et la sécurité au travail et 2 relatives à la médecine du travail ;
- le thème « *contrat de travail* » recouvre 33 PV dressés d'abord sur la durée du travail, puis les déclarations à l'embauche, les infractions sur les salaires, (14 % du total des PV du secteur agricole).
- la « *représentation du personnel* » apparaît dans 4 procédures (2 % du total).

La verbalisation 2010 dans les départements d'outre-mer

S'agissant des DOM (voir tableau ci-après), 211 procédures ont été transmises aux parquets en 2010, dont 53 en Guadeloupe, 6 en Martinique, 32 en Guyane et 120 à La Réunion.

La part du thème « *obligations générales* », et en particulier « *travail illégal* », représente une part importante des procédures d'outre-mer (67 %). Viennent ensuite le thème « *santé et sécurité* » (19 %) et le thème « *contrat de travail* » représente, quant à lui, 9 % de l'ensemble.

PV transmis aux parquets en 2010 dans les départements d'outre-mer (par thème)

PV transmis par thème	GUADELOUPE	MARTINIQUE	GUYANE	REUNION	TOTAL PV
Santé sécurité	16	2	0	22	40
	30 %	33 %	0 %	18 %	19 %
Contrat de travail	13	1	0	5	19
	25 %	17 %	0 %	4 %	9 %
Représentation du personnel	3	0	0	3	6
	6 %	0 %	0 %	2,5 %	3 %
Emploi formation	0	0	0	0	0
	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

PV transmis par thème	GUADELOUPE	MARTINIQUE	GUYANE	REUNION	TOTAL PV
Obligations générales	21	3	32	85	141
	40 %	50 %	100 %	71 %	67 %
Libertés et droits fondamentaux	0	0	0	0	0
	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Négociation collective	0	0	0	0	0
	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Non précisé	0	0	0	5	5
	0 %	0 %	0 %	4 %	2 %
Total des PV	53	6	32	120	211

Source : OSP - février 2011

Focus sur la durée du travail dans le secteur routier

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

Ainsi, l'observatoire des suites pénales recense au titre de 2010 :

- 61 PV sanctionnant des non conformités au règlement européen précité ;
- 149 PV sanctionnant essentiellement des non conformités aux règles nationales relatives aux durées de travail.

III.2. Analyse des suites pénales connues au 15 février 2011

Méthodologie sur les suites pénales

Ce chapitre analyse les suites pénales des PV transmis en 2005 et 2006, pour lesquelles le taux de connaissance est +/- égal ou supérieur à 60 %. L'examen des années 2004, malgré un taux de connaissance accru, n'apporte pas de modifications essentielles sur les tendances dégagées dans le rapport 2009.

Suites pénales des PV de l'inspection du travail dressés de 2004 à 2010

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	5 208	5 360	5 080	6 246	6 378	7 064	6 656
PV ayant des suites connues	3 698	3 532	2 968	3 713	3 084	2 898	2 403
	71 %	66 %	58 %	59 %	48 %	41 %	36 %
En cours	255	451	622	1 001	1 260	1 864	2 118
Classements sans suite	926	877	723	847	604	365	121
Peines alternatives aux poursuites	549	493	356	617	487	341	91
Poursuites	1 968	1 711	1 267	1 248	733	328	73
En pourcentage des PV ayant des suites connues							
En cours	7 %	13 %	21 %	27 %	41 %	64 %	88 %
Classements sans suite	25 %	25 %	24 %	23 %	20 %	13 %	5 %
Peines alternatives aux poursuites	15 %	14 %	12 %	17 %	16 %	12 %	4 %
Poursuites	53 %	48 %	43 %	34 %	24 %	11 %	3 %
PV sans connaissance des suites	1 510	1 828	2 112	2 533	3 294	4 166	4 253
	29 %	34 %	42 %	41 %	52 %	59 %	64 %
Suites non renseignées	1 399	1 690	1 812	2 252	3 077	3 969	4 142
Dessaisissements	111	138	300	281	217	197	111

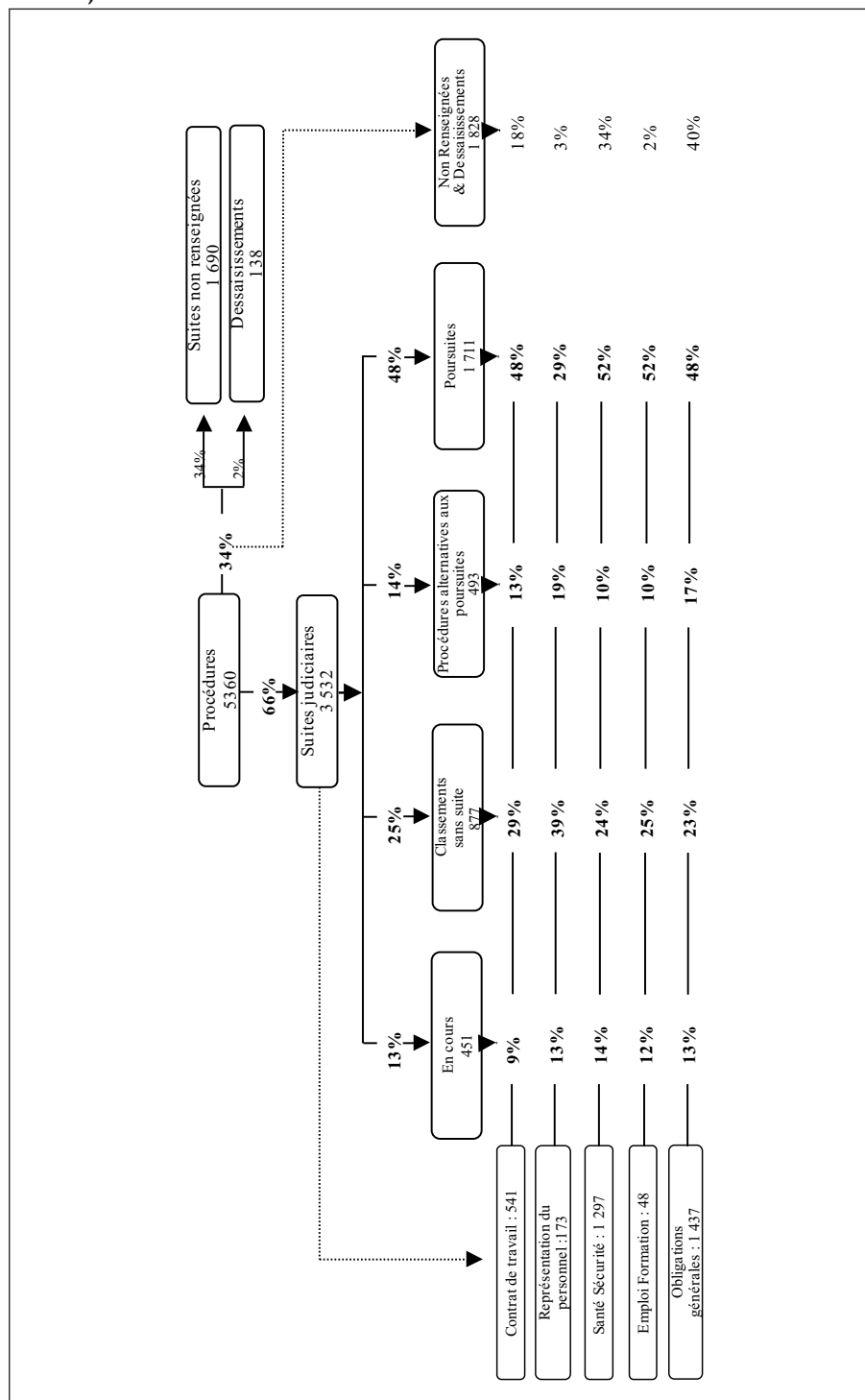
Source : OSP - février 2011

Suites pénales apportées aux procédures pénales relevées dans les DOM

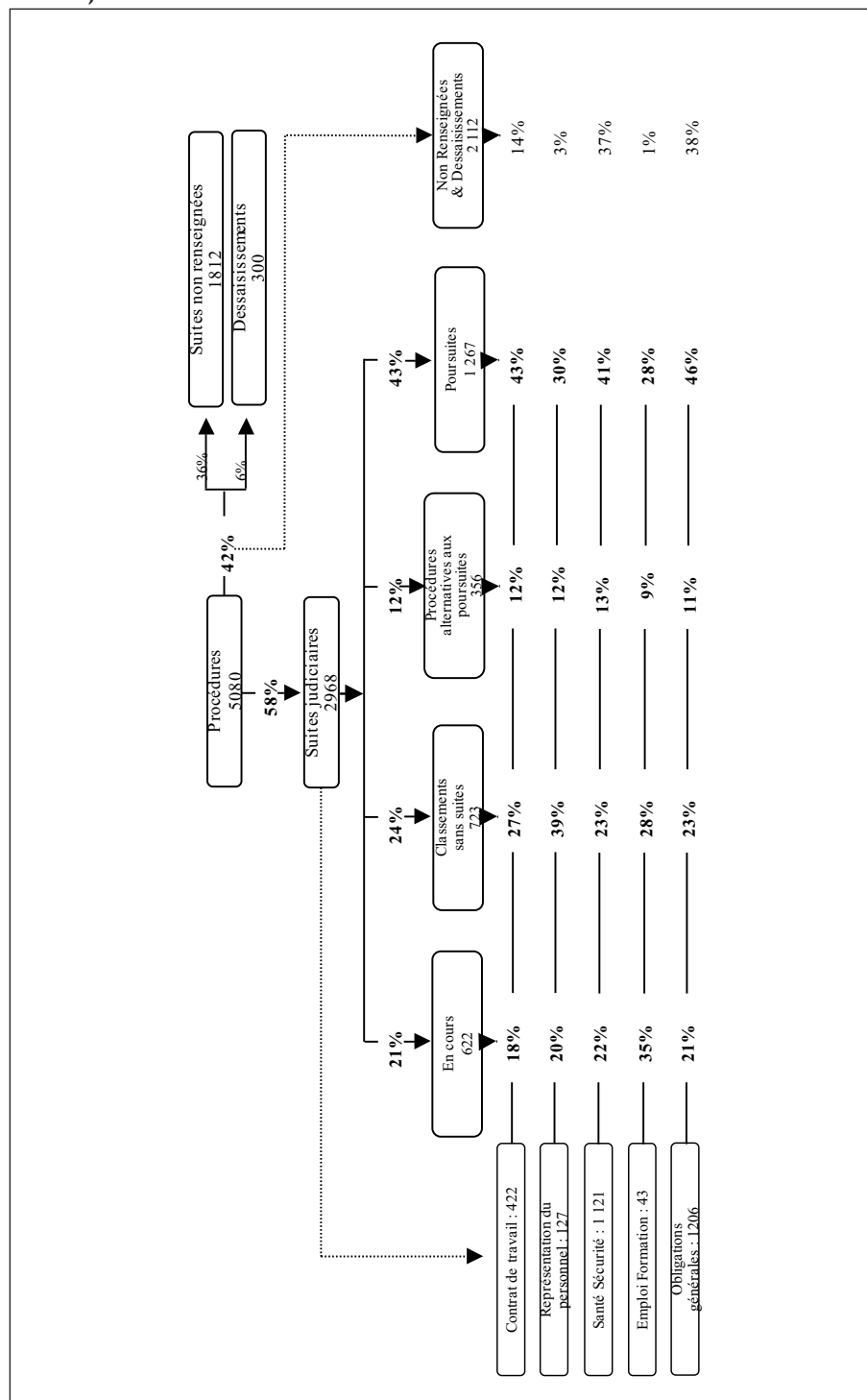
Dans les DOM, les difficultés pour obtenir les suites des procédures de l'inspection du travail, persistent en Guadeloupe et en Guyane, malgré les contacts pris localement. Pour les deux autres départements, le retour d'information des juridictions est satisfaisant.

De 2004 à 2007, le taux moyen de connaissance des suites à la Réunion et à la Martinique s'établit à 84 %. La part des classements sans suite se situe à 16 % des suites connues dans ces deux départements. La part des poursuites s'établit à 62 %, avec un taux de peines alternatives de 12 %. 7 % des procédures sont toujours en enquête.

Suites judiciaires données aux Procès Verbaux dressés en 2005



Suites judiciaires données aux Procès Verbaux dressés en 2006



Analyse des réponses judiciaires apportées aux procédures transmises en, 2004, 2005 et 2006, quelle que soit la date de cette réponse

Pour 2004, l'augmentation globale du nombre de procédures confirme les tendances dégagées au sein du rapport 2009. le nombre de suites connues s'établit désormais à 73 %, avec un taux de poursuites de 52 %, 24 % de classements et plus de 14 % de procédures alternatives à poursuites. Les poursuites décidées par le Parquet sont suivies à 95 % de décisions de justice dont 88 % de condamnations et 10 % de relaxes. Les peines d'amende représentent 78 % des peines prononcées et les peines de prison 16 %. Les 262 peines de prison infligées en 2004, se décomposent en 82 % de peines avec sursis total, 17 % de prison ferme et 1 % de sursis partiel.

Les réponses judiciaires aux PV 2005 et 2006 peuvent être analysées ainsi :

- **les classements sans suite**, tous motifs confondus, représentent 25 et 24 % des décisions. Cette même part des classements sans suite, examinée par thème permet de constater le classement de 39 % des PV sur le thème de « *représentation du personnel* », le thème « *contrat de travail* » avec 29 et 27 % reste au dessus de la moyenne générale des classements, le thème « *emploi formation* » avec 25 % en 2005 se situe dans la moyenne des classements et pour 2006 il est de quatre points supérieur à cette moyenne. Par contre pour « *santé et sécurité* » et « *obligations générales* », on observe que le taux de classement, est de un à deux points en dessous de cette même moyenne générale ;
- **les poursuites** représentent en moyenne 48 % des décisions des parquets en 2005 et 43 % en 2006 :
 - les procédures engagées sur le thème « *contrat de travail* » et notamment la durée du travail, sont poursuivies à hauteur de 48 % en 2005 et 43 % en 2006,
 - sur « *santé-sécurité au travail* », ces taux sont respectivement de 52 % et 41 %,
 - sur « *obligations générales* », 48 % et 46 %,
 - sur « *représentation du personnel* », 29 % et 30 %,
 - sur le thème « *emploi formation* », 52 % et 28 % ;
- **les procédures alternatives aux poursuites**¹⁷⁷, avec une large majorité de rappels à la loi et d'avertissements, sur la période considérée, représentent 14 et 12 % des suites connues.

¹⁷⁷ Ces procédures alternatives concernent des infractions simples, élucidées et reconnues par le mis en cause. Elles ne peuvent être mises en œuvre en cas d'atteinte ou de risques d'atteinte à l'intégrité des personnes.

Analyse des jugements rendus sur la base des procédures transmises en 2005 et 2006 et quelle que soit la date du jugement

Au regard des graphes de présentation des décisions de justice 2005 et 2006 (voir ci-après), 95 % et 93 % des poursuites ont donné lieu à des décisions de justice :

- 90 % et 89 % de condamnations ;
- 10 % et 11 % ont donné lieu à des relaxes.

Les peines d'amende et de prison infligées par les tribunaux se répartissent ainsi :

- 75 % d'amendes pour les 1 622 décisions prononcées en 2005 ;
- 80 % d'amendes pour les 1 184 décisions de 2006.

Les 237 peines de prison de 2005 se décomposent ainsi : 9 % de prison ferme, 86 % avec sursis, 2 % avec sursis partiel. Les 202 peines de prison infligées en 2006 l'ont été selon les modalités suivantes : 12 % de prison ferme, 85 % de prison avec sursis et 3 % de prison ferme assortie de sursis

Analyse par thème des jugements rendus sur les PV dressés en 2005, quelle que soit la date du jugement

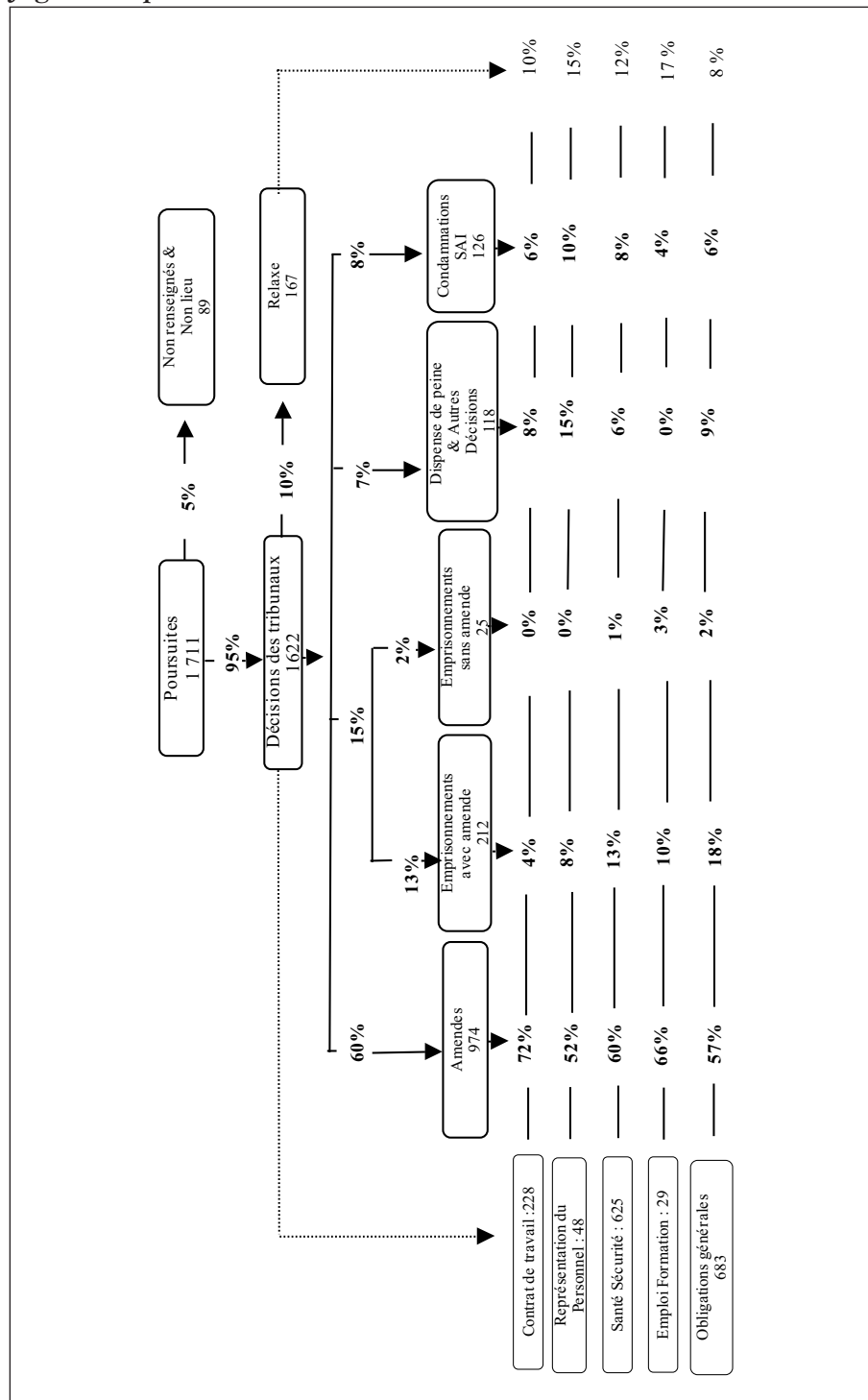
- 72 % des décisions des tribunaux sur le thème « *contrat de travail* » sont des amendes, les peines de prison assorties d'amendes représentent 4 % des peines, les dispenses de peine 8 %, 10 % de relaxe et 6 % sans précision.
- Sur le sous thème « *travail illégal* », 64 % des décisions de justice sont des peines d'amende seule, 19 % des amendes assorties de peines de prison, 2 % des peines de prison, 8 % des relaxes et 7 % sans précision.
- Sur le sous thème « *pouvoirs et compétence de l'inspection du travail* », les peines d'amende seules représentent plus de 64 % des décisions des tribunaux, 10 % des peines d'amendes assorties d'une peine de prison, 1 % des peines de prison seules, 12 % des relaxes et 13 % ne comportent aucune indication.
- En « *santé et sécurité* », les peines de prison accompagnées de peines d'amendes totalisent 13 % des sanctions du thème, 1 % pour les peines de prison, les amendes seules représentant 60 % des peines, 6 % des dispenses de peine, 12 % des relaxes et 8 % sans précision.
- En « *emploi formation* », les peines d'amendes prononcées en 2005 s'élèvent à 66 %, les peines d'emprisonnement assorties d'amendes 10 %, les emprisonnements 3 %, 17 % de relaxe et 4 % de non précisées.

- Sur le thème « *représentation du personnel* », les amendes représentent 52 % des peines, 8 % de la prison assorties d'amendes, 15 % de dispenses de peine et autres décisions, 15 % des relaxes et 10 % non précisées.

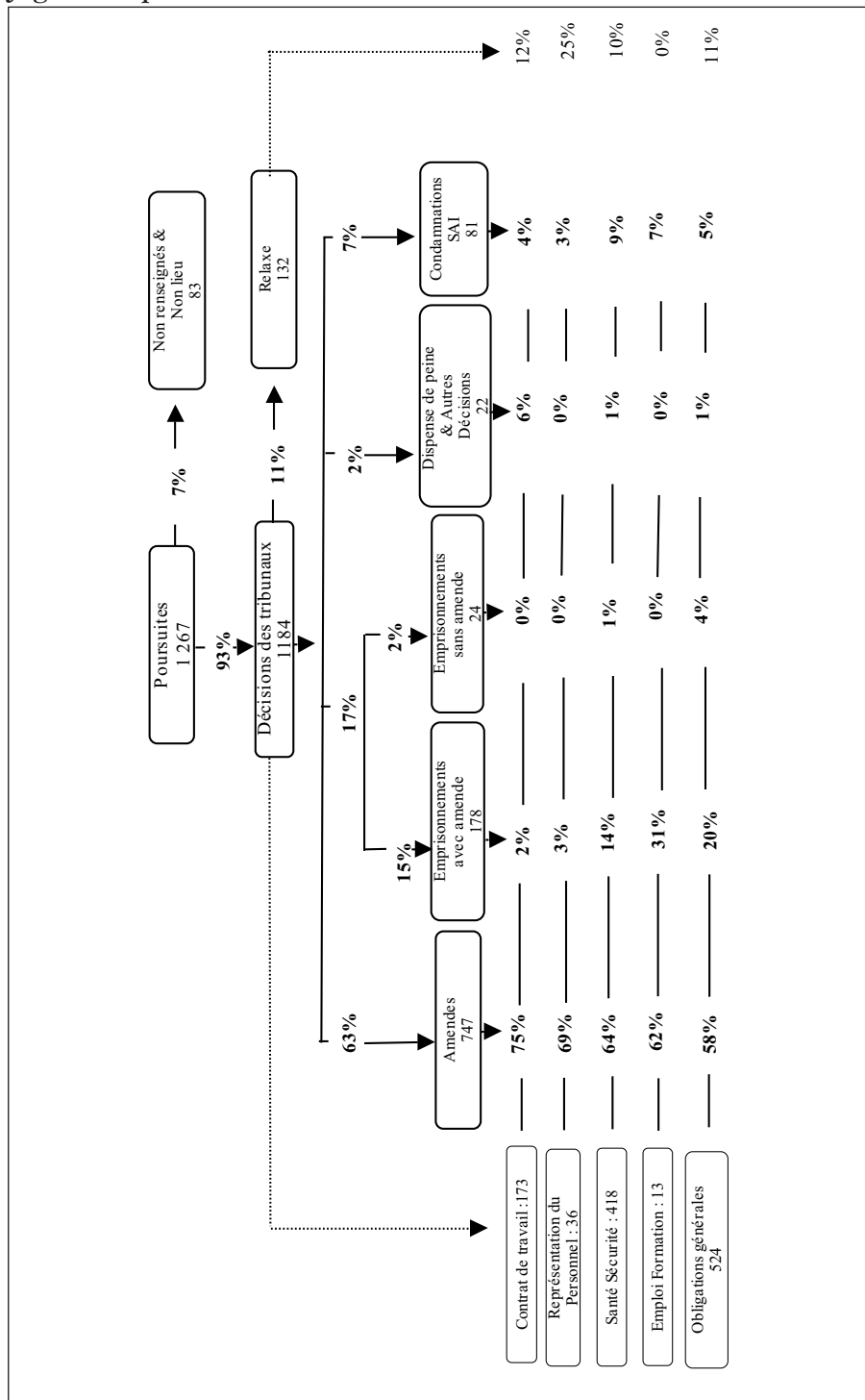
Analyse par thème des jugements rendus sur les PV dressés en 2006, quelle que soit la date du jugement

- Sur le thème « *contrat de travail* », les taux des jugements apparaissent ainsi : 75 % d'amendes contraventionnelles ou délictuelles ; 2 % de peines de prison assorties d'amendes ; 6 % de dispenses de peine ; 12 % de relaxes et 4 % sans précision.
- Sur le sous thème « *travail illégal* » : 53 % des amendes seules ; 24 % des peines d'amendes assorties de prison, 4 % des peines de prison seule, 11 % des relaxes et 7 % sans autre précision.
- Sur le sous thème « *pouvoirs et compétence de l'inspection du travail* » : 68 % des amendes seules ; 2 % des peines de prison seules ; 19 % des peines d'amende assorties de prison ; 4 % de condamnations partielles ; 5 % de relaxes auxquelles s'ajoutent 2 % sans autre précision.
- Les infractions à la « *santé et sécurité* » totalisent 64 % d'amendes seules, 14 % de peines de prison accompagnées de peines d'amendes, 1 % de prison ferme, 9 % sans précision, 1 % de dispense de peine et 10 % de relaxes.
- Les infractions poursuivies dans le cadre de « *l'emploi formation* » totalisent 62 % d'amendes seules, 31 % de peines de prison accompagnées de peines d'amendes et 7 % de dispense de peine.
- Les infractions en matière de « *représentation du personnel* », totalisent 69 % d'amendes seules, 3 % de peines de prison accompagnées de peines d'amendes, 25 % de relaxes et 3 % sans précision.

Jugements prononcés sur les PV de 2005



Jugements prononcés sur les PV de 2006



III.3. Présentation des travaux en cours et projetés avec la Chancellerie

Le groupe de travail national, animé par la DGT et la DACG¹⁷⁸ et composé d'agents des services déconcentrés et de magistrats, a poursuivi en 2010 ses travaux relatifs à l'action pénale de l'inspection du travail.

Deux objectifs sont fixés à ce groupe de travail :

- la refonte et l'actualisation des instructions de 2002 sur les relations entre les juridictions et les services déconcentrés du travail d'une part et sur l'élaboration et le suivi des procès verbaux, d'autre part ;
- l'élaboration d'outils méthodologiques à destination des services de l'inspection du travail sous forme de fiches juridiques et de conseils de pratiques professionnelles.

L'instruction sur les relations entre les juridictions et les services déconcentrés du travail est en cours d'écriture. Le guide sur le suivi des procès verbaux devrait être achevé et validé par les deux ministères fin 2011.

Le système d'information de la Chancellerie sur le suivi des infractions relevées par l'ensemble des verbalisateurs et donc de l'inspection du travail, est en cours de développement. Dès qu'il sera opérationnel, il permettra d'avoir une vision plus précise et circonstanciée sur la politique pénale du travail. Cet outil facilitera également, comme convenu, l'analyse de l'évolution des textes relatifs aux infractions les plus souvent relevées ainsi que les sanctions s'y rapportant.

¹⁷⁸ Direction des affaires criminelles et des grâces (Ministère de la Justice et des Libertés).

ANNEXES

Tableau n° 1

Nombre d'interventions par type d'interventions et par région en 2010

Tableau n° 2

Nombre de suites à interventions par type de suites et par région en 2010

Tableau n° 3

Nombre d'articles visés dans les suites à interventions par types de suites et par objets en 2010 (15 pages)

Glossaire

Tableau n° 1 - Nombre d'interventions par type d'interventions et par région en 2010

	Contre-visite	Enquête	Examen de document	Mission de conciliat°	Réunions en entreprise	Visite de contrôle	Total
TOTAL	27 024	104 233	733	1 529	14 561	220 156	368 236
Région							
Alsace	1 057	2 740	2	38	622	7 605	12 064
Aquitaine	873	4 555	28	84	677	11 177	17 394
Auvergne	676	3 417	15	13	568	6 221	10 910
Basse-Normandie	775	2 814	22	16	269	5 179	9 075
Bourgogne	709	1 901	41	26	365	5 765	8 807
Bretagne	813	4 622	77	134	715	12 634	18 995
Centre	1 181	4 176	14	22	530	8 057	13 980
Champagne-Ardenne	494	2 083	20	54	342	3 906	6 899
Corse	284	350	3	3	91	1 932	2 663
Franche-Comté	246	2 899	24	14	252	2 596	6 031
Guadeloupe	163	199	0	15	69	944	1 390
Guyane	141	74	0	14	39	570	838
Haute-Normandie	675	3 031	92	31	259	4 705	8 793
Île de France	5 405	16 611	87	405	2 257	43 260	68 025
Languedoc-Roussillon	716	3 416	7	29	471	9 138	13 777
Limousin	500	2 795	1	12	474	3 848	7 630
Lorraine	1 607	5 654	17	56	446	6 806	14 586
Martinique	254	319	0	45	124	1 078	1 820
Mayotte	0	0	0	0	0	0	0
Midi-Pyrénées	1 078	6 119	20	114	801	9 721	17 853
Nord-Pas-de-Calais	2 369	7 262	51	100	852	18 454	29 088
Pays de la Loire	1 400	7 455	34	36	1 056	11 354	21 335
Picardie	729	2 572	29	34	305	4 157	7 826
Poitou-Charentes	634	3 646	24	17	512	5 696	10 529
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 337	5 601	49	113	956	14 449	23 505
Réunion	117	381	1	8	147	2 736	3 390
Rhône-Alpes	1 774	9 152	75	94	1 338	17 638	30 071
Saint-Martin	0	0	0	0	0	0	0
Non précisé	17	389	0	2	24	530	962

Tableau n° 2 - Nombre de suites à interventions par type de suites et par région en 2010

Région	Avis	Arrêt d'act. s/ CMR	Décision de recours	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	
Alsace	396	1	5	1 149	194	107	
Aquitaine	633	0	7	1 889	162	41	
Auvergne	709	0	2	1 225	162	40	
Basse-Normandie	486	2	5	1 146	277	65	
Bourgogne	552	0	1	874	212	57	
Bretagne	1 076	0	3	2 277	393	51	
Centre	726	2	5	1 922	412	44	
Champagne-Ardenne	534	0	2	1 006	119	14	
Corse	73	0	1	170	52	5	
Franche-Comté	952	0	2	1 000	110	32	
Guadeloupe	13	0	0	185	77	22	
Guyane	0	0	0	29	27	1	
Haute-Normandie	866	2	8	1 154	361	59	
Île de France	1 628	4	75	10 573	1 585	530	
Languedoc-Roussillon	527	2	7	1 780	228	32	
Limousin	256	0	0	986	158	18	
Lorraine	1 241	4	9	1 802	362	80	
Martinique	7	0	2	171	6	17	
Mayotte	0	0	0	0	0	0	
Midi-Pyrénées	1 520	0	14	2 899	165	37	
Nord-Pas-de-Calais	635	1	7	2 967	644	176	
Pays de la Loire	1 512	0	8	4 533	435	57	
Picardie	750	1	2	1 352	253	18	
Poitou-Charentes	1 168	2	10	1 583	157	41	
Provence-Alpes- Côte d'Azur	358	2	6	3 196	360	152	
Réunion	103	0	2	315	53	7	
Rhône-Alpes	782	4	24	5 205	806	165	
Saint-Martin	0	0	0	0	0	0	
Vide	51	0	1	194	12	10	
Total	17 554	27	208	51 582	7 782	1 878	

	Mise en demeure	Observation écrite	PV	Rapport	Rapport AT	Référé	Signalement	Total des suites à interventions
	69	7 916	144	55	8	0	28	10 072
	198	13 568	253	147	26	0	22	16 946
	192	6 476	198	116	18	0	6	9 144
	147	5 534	142	211	6	2	12	8 035
	88	5 191	126	144	0	0	8	7 253
	238	12 463	322	104	7	1	17	16 952
	225	7 931	150	144	6	0	4	11 571
	75	4 120	78	66	10	0	4	6 028
	24	1 507	82	17	2	2	12	1 947
	68	3 458	101	262	8	0	9	6 002
	75	760	38	8	0	0	0	1 178
	2	291	36	4	1	0	4	395
	225	5 443	151	85	9	0	19	8 382
	2 160	42 866	1 397	897	29	28	101	61 873
	147	8 759	341	125	36	0	12	11 996
	74	5 833	113	50	3	0	4	7 495
	236	9 176	254	164	11	0	88	13 427
	10	1 324	3	4	0	0	0	1 544
	0	0	0	0	0	0	0	0
	147	9 994	199	112	8	2	20	15 117
	438	20 158	539	315	37	0	80	25 997
	149	13 487	267	178	14	1	31	20 672
	121	4 283	145	114	5	1	11	7 056
	149	5 428	256	253	4	0	15	9 066
	746	16 498	708	297	16	2	11	22 352
	25	2 158	117	11	2	0	2	2 795
	490	19 837	461	382	24	2	31	28 213
	0	0	0	0	0	0	0	0
	26	640	15	12	2	0	0	963
	6 544	235 099	6 636	4 277	292	41	551	332 471

Tableau n°3 - Nombre d'articles visés dans les suites à interventions
par types de suites et par objet en 2010

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	
Thème	Sous-thème	Objet				
Contrat de travail		Agriculture	1	3	50	
	C. de T : généralités, embauche	Champ d'application	5	8	14	
		DPAE	108	5	46	
		DUE	2	0	1	
		Embauche : autres	0	0	0	
		Généralités	3	1	2	
		Période d'essai	4	1	0	
		Recrutement	1	2	0	
		RUP	118	33	5	
	Total C. de T: Généralités, Embauche		254	55	68	
	CDI : Ruptures	Conséquences du licenciement	2	90	0	
		Contestations, sanctions, licenc.irrégulier	0	11	0	
		Dispositions générales	2	65	0	
		Licenciement pour motif personnel	10	661	1	
		Outre-mer	0	0	0	
		Retraite	0	67	0	
		Rupture à l'initiative du salarié	0	28	0	
		Rupture conventionnelle	414	8 142	6	
		Rupture de certains types de contrats	0	0	0	
	Total CDI : Ruptures		428	9 064	7	
	Congés autres	Congés non rémunérés	1	0	0	
		Congés rémunérés	1	1	0	
	Total Congés autres		2	1	0	
	Congés payés	Caisses de congés payés	1	0	3	
		Congés non rémunérés	0	0	0	
		Champ d'application	0	2	0	
		Droit au congé	1	0	0	
		Durée du congé	5	1	0	
		Fractionnement et report	6	0	0	
		Indemnités de congés	0	1	0	
		Pénal	0	0	0	
	Total Congés payés		2	8	73	

	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser- -vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés dans les suites à interventions
	0	1	3	8	20	0	0	59
	1	1	1 6	8 8	0 7	0	0	1 724
	4	8	16 715	1 018	137	0	3	18 044
	0	0	6	61	35	10	2	684
	0	4	2	5 0	9 5	0	0	268
	0	0	1 0	1 2	1 3	0	0	1 022
	0	0	7	2 3	8 1	0	0	737
	0	0	1	2 0	7 3	0	0	133
	14	24	40 543	236	65	0	0	41 038
	19	38	61 764	1 284	222	0	5	63 709
	0	47	3 308	19	10	0	5	3 481
	0	0	8	4	01	0	0	96
	0	0	1	3 0	1 1	0	0	199
	0	0	842	11	30	0	4	1 559
	0	0	1	0	0	0	0	1
	0	0	1	3 0	4 0	0	0	201
	0	0	4	1	00	0	0	69
	2	0	1 316	1	18	0	1	9 900
	0	0	3	0	01	0	0	31
	2	47	5 887	31	61	0	10	15 537
	0	0	1	5 0	8 0	0	0	159
	0	0	1	8 0	3 0	0	0	185
	0	0	3	4 0	1 0	0	0	344
	0	0	1 919	23	3	0	1	1 950
	0	0	2	0	0	0	0	2
	174	0	152	10	1	0	0	339
	0	0	3	51	80	40	0	373
	0	0	7	6 6	0 2	0	0	774
	0	1	9	5 1	4 1	0	0	963
	0	0	7	91	10	00	0	802
	0	0	2	51	41	50	0	270
	0	5	8 4	6 5	5 3	0	0	8 496
	174	6	13 655	76	19	0	1	13 969

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	
Thème	Sous-thème	Objet				
Contrat de travail	Conseil des Prud'Hommes	Attributions du CPH	8	0	0	
		Conseillers Prud'hommes: Election	0	0	0	
		Conseillers Prud'hommes: Pénal	0	0	0	
		Conseillers Prud'hommes: Statut	0	20	0	
		Institution, organisation, fonctionn.	0	1	0	
		Outre-mer	0	0	0	
		Procédure	0	0	0	
		Voies de recours	0	0	0	
	Total Conseil des Prud'Hommes		8	21	0	
	Contrat : exécution, modif, transfert	Exécution, modification	4	21	0	
		Outre-mer	0	0	0	
		Pénal	0	0	0	
		Transfert du contrat	4	1 230	0	
	Total Contrat : exécution, modif, transfert		8	1 251	0	
	Contrats divers	Agriculture	1	0	0	
		Chèques et titres simplifiés	5	0	0	
		Contrat de mission à l'exportation	0	0	0	
		Contrat de travail à temps partagé	0	2	0	
		Groupe ment Empl. même C.Collective	2	0	0	
		Groupe ment Empl. pas même C.Collective	0	0	0	
		Groupe ment Empl. droit privé, coll. Territoriale	0	0	0	
		Groupe ment Empl. sociétés coopératives	0	0	0	
		Outre-mer	0	3	0	
	Total Contrats divers		8	5	0	
	Droit Disciplinaire	Contrôle juridictionnel	1	0	80	
		Pénal	0	1	0	
		Procédure disciplinaire : prescription	1	30	0	
	Total Droit Disciplinaire		11	39	0	
	Durée du T, Congés : Jeunes	Congés annuels	0	0	0	
		Définition	0	31	0	
		Durée du Travail	74	1 148	1	
		Jours fériés	1	37	0	
		Repos hebdomadaire, dominical	18	227	0	
		Repos quotidien	14	143	0	
		Travail de nuit	47	1 805	0	
	Total Durée du T, Congés : Jeunes		154	3 391	1	

	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser- -vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés
	0	0	9	4	02	0	0	104
	0	0	5	0	0	0	0	5
	0	0	1	0	1	0	0	2
	0	0	1	6	05	0	0	41
	0	0	2	6	01	0	0	28
	0	0	2	0	0	0	0	2
	0	0	3	7	01	0	1	39
	0	0	2	0	0	0	0	2
	0	0	1	8 0	31	0	01	223
	0	1	1 093	0	12	0	1	1 132
	0	0	3	0	0	0	0	3
	0	0	6	4	2	0	0	12
	0	0	5	9 3	3 8	0	0	1 838
	0	1	1 695	7	22	0	1	2 985
	0	2	2	2 1	51	2	00	241
	0	0	1	03	99	90	0	162
	0	0	3	0	0	0	0	3
	0	0	1	8	00	0	0	20
	0	0	7	1	21	0	0	76
	0	0	3	6	52	0	1	44
	0	0	6	0	0	0	0	6
	0	0	6	0	0	0	0	6
	0	0	1	0 0	0 0	0	0	103
	0	2	574	47	24	0	1	661
	0	0	7	7	12	0	0	98
	0	1	6	9	00	0	0	71
	0	0	1	2 0	1 4	0	0	156
	0	1	2	6 1	7 6	0	0	325
	0	0	3	5	00	0	0	35
	0	0	6	5	20	0	0	98
	2	3	2 005	20	8	0	0	3 261
	0	1	1	3 5	0 2	0	0	176
	1	3	1 189	21	6	0	0	1 465
	0	3	5	11	56	60	0	697
	5	6	1 635	73	74	0	0	3 645
	8	16	5 574	137	96	0	0	9 377

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	
Thème	Sous-thème	Objet				
Contrat de travail	Durée du travail	Agriculture	107	3 926	0	
		Aménagement des horaires	12	12	1	
		Aviation civile	0	0	0	
		Champ d'application	0	0	0	
		Compte Epargne Temps	1	0	0	
		Contrôle de la durée du travail	139	251	0	
		Contrôle du repos hebdomadaire	4	0	0	
		Contrôle : Pénal	8	0	0	
		Décrets	1	26	0	
		Durée légale et heures supplémentaires	18	450	0	
		Durées maximales	225	3 284	0	
		Forfait	0	1	0	
		Hélicoptère	0	0	0	
		Heures supp. : Contreparties	21	174	0	
		Jours fériés	11	12	0	
		Navigation intérieure	0	39	0	
		Outre-mer	0	0	0	
		Référé dominical	3	1	0	
		Répartition au-delà semaine	8	28	0	
		Repos hebdomadaire	804	567	0	
		Repos quotidien	71	168	0	
		Repos, jours fériés (Moselle, Bas-Rhin, Haut-Rhin)	2	4	10	
		T.effectif, astreintes, équival.	19	85	0	
		Temps partiel	33	34	0	
		Transport ferroviaire	1	0	0	
		Transport routier	84	153	0	
		Travail de nuit	52	463	0	
		Travail intermittent	1	0	0	
		Total Durée du travail	1 647	9 675	1	
	Intéressement, Participation, Épargne	Intéress.partic.épargne : Dispos communes	1	0	0	
		Intéressement : Calculs	0	0	0	
		Intéressement : Champ	0	0	0	
		Intéressement : Contenu, régime	0	0	0	
		Intéressement : Mise en place	0	0	0	
		Intéressement : Régime social, fiscal	0	0	0	
		Participation : Calcul, Gestion	0	0	0	
		Participation : Champ	0	0	0	
		Participation : Contenu, Régime	0	0	0	
		Participation : Contestation, Sanctions	0	0	0	
		Participation : Mise en place	0	0	0	
		Participation : Régime social, Fiscal	0	0	0	
		Plan d'épargne d'entreprise	2	0	0	
		Plan d'épargne salariale	0	0	0	
		Plan épargne interentreprises	0	0	0	
		Plan épargne retraite collective	0	0	0	
		Total Intéressement, Participation, Épargne	3	0	0	

	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser- -vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés
	0	234	4 110	85	38	0	0	8 500
	0	0	5	6 2	1 1	0	0	589
	0	0	9	0	2	0	2	13
	0	0	2	3	00	0	0	23
	0	0	3	0	00	0	0	31
	13	50	48 516	532	62	0	2	49 565
	0	0	1 587	88	5	0	0	1 684
	0	0	799	127	9	0	0	943
	0	0	4	2	40	0	0	73
	63	4	2 424	149	10	0	1	3 119
	0	7	5 185	368	180	0	2	9 251
	0	0	7	6 6	5 5	0	0	777
	0	0	1	0	0	0	0	1
	9	5	4 030	69	16	0	0	4 324
	0	0	708	118	2	0	0	851
	0	0	2	8	10	0	0	68
	0	1	3	1	0	0	0	5
	0	0	3	5	00	1	7	0 56
	0	0	1 6	2 6	2 6	0	0	1 670
	0	1	5 753	635	134	49	0	7 943
	0	2	1 359	100	9	0	0	1 709
	0	0	1	6 9	0 0	0	0	194
	0	3	2 3	6 6	8 8	0	0	2 489
	2	6	9 723	156	18	0	0	9 972
	0	1	1	3 2	8 0	0	0	142
	1	0	2 435	318	36	0	4	3 031
	0	0	2 267	63	65	0	0	2 910
	0	1	6	03	18	42	0	647
	88	315	95 282	2 883	610	68	11	110 580
	0	0	1	1	00	0	0	12
	0	0	7	0	0	0	0	7
	0	0	1	2	00	0	0	12
	0	0	3	8	00	0	0	38
	0	0	3	0	00	0	0	30
	0	0	4	0	0	0	0	4
	0	0	2	7	00	0	0	27
	0	0	1	7	00	0	0	17
	0	0	6	6	00	0	0	66
	0	0	3	0	0	0	0	3
	0	0	6	0	00	0	0	60
	0	0	7	0	0	0	0	7
	0	0	1	2	00	0	0	14
	0	0	1	0	0	0	0	1
	0	0	2	0	0	0	0	2
	0	0	1	0	0	0	0	1
	0	0	2	9 0	8 0	0	0	301

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	
Thème	Sous-thème	Objet				
Contrat de travail	Maladie, AT, Inaptitude	Absence pour maladie, accident	11	16	0	
		Agriculture	0	0	0	
		AT, Maladie prof. en cas de CDD	2	13	0	
		AT, Maladie professionnelle	6	319	0	
		Inaptitude suite maladie, accident non profess.	3	463	0	
		Maladie grave	0	7	0	
		Moselle, Bas-Rhin, Haut-Rhin	1	2	0	
		Total Maladie, AT, Inaptitude	23	820	0	
	Maternité, Paternité	Congé de paternité	0	0	0	
		Congés d'adoption	0	0	0	
		Congés d'éducation des enfants	1	0	0	
		Maternité, paternité : sanctions	0	0	0	
		Pénal	0	0	0	
		Protection grossesse, maternité	5	0	0	
		Total Maternité, Paternité	6	0	0	
		Agences de mannequins	0	7	0	
	Professions particulières	Artistes	0	0	0	
		Concierges, Empl. immeubles	0	0	0	
		Employés de maison	0	0	0	
		Enfants spect., publicité, mode	18	142	0	
		Entreprises spect. vivants	0	1	0	
		Gérants de succursales	0	0	0	
		Journalistes	0	9	0	
		Mannequins	2	1	0	
		Mannequins et agences	0	8	0	
		Services à la personne	1	9	00	
		Travail à domicile	7	1	0	
		VRP	0	4	0	
		Total Professions particulières	46	173	0	
	Salaire	Économats	0	0	0	
		Égalité Homme Femme	1	4	90	
		Frais de transport	4	7	22	
		Outre-mer	1	1	0	
		Paieement	82	26	25	
		Privilèges,assurance : RJ LJ	2	19	0	
		Protection du salaire	1	9	0	
		Rémunération mens. minimale	157	0	0	
		Salaire	2	2	0	
		SMIC	7	7	0	
		Titres-restaurant	0	1	0	
		Total Salaire	270	81	47	

	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser- -vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés
	1	0	5	3 0	8 3	0	0	569
	0	0	1	3	03	0	0	16
	0	0	6	0	00	0	0	75
	0	0	9	1 2	3 7	0	0	1 247
	0	0	4	9 0	2 3	0	0	961
	0	0	9	0	0	0	0	16
	0	0	2	1 0	4 0	0	0	217
	1	0	2 239	2	16	0	0	3 101
	0	0	2	9	00	0	0	29
	0	0	1	9	00	0	0	19
	0	0	1	5 0	5 1	0	0	157
	0	0	3	0	0	0	0	3
	0	0	2	4	21	0	0	27
	0	0	3	0 5	6 4	0	0	320
	0	0	5	3 7	6 6	0	0	555
	0	0	1	4	40	0	1	26
	0	0	4	1	00	0	0	41
	0	0	1	9 0	5 0	0	0	195
	0	0	1	1	00	0	0	11
	0	0	5	9	47	0	0	230
	0	0	1	01	86	00	0	125
	0	0	8	0	0	0	0	8
	0	0	2	1	00	0	0	30
	0	0	3	2	30	0	0	38
	0	0	2	2	41	0	0	35
	0	0	4	5	01	0	0	65
	1	2	9	1	00	0	0	102
	0	0	3	1	00	0	0	35
	1	2	6	73	81	90	1	941
	0	0	3	0	0	0	0	3
	0	1	9 650	13	5	0	1	9 693
	0	0	1 0	8 0	4 7	0	0	1 124
	0	0	1	1	00	0	0	13
	4	23	21 067	186	140	0	55	21 608
	0	0	2	0 0	24	0	03	266
	0	0	1	9 0	4 0	0	0	204
	0	3	4	92	01	40	3	678
	0	0	1	1 0	5 2	0	0	121
	0	1	450	26	13	0	0	504
	0	0	3	9	00	0	0	40
	4	28	33 305	246	211	0	62	34 254

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	
Thème	Sous-thème	Objet				
Contrat de travail	Salariés étrangers et déplacés	Détachés : Conditions de détachement	7	0	0	
		Détachés : Réglementation applicable	0	0	0	
		Détachés: Contrôle	1	9	01	
		Détachés: Pénal	2	0	0	
		Détachés: Dispositions générales	2	0	0	
	Total Salariés étrangers et déplacés		3	0	01	
	Travail précaire	CDD Actions en justice	1	0	0	
		CDD Champ d'application	1	0	0	
		CDD Conclusion, exécution du contrat	5	1	81	
		CDD Règles de contrôle	0	0	0	
		CDD Requalification du contrat	0	0	0	
		CDD Rupture,échéance,renouvellement	2	3	0	
		CDD Succession de contrats	0	0	0	
		Fonction publique	0	0	0	
		Portage salarial	0	0	0	
		T.T. Actions en justice	0	0	0	
		T.T. Conditions de recours	3	8	0	
		T.T. Contrat de mission	9	5	3	
		T.T. Contrat mise à disposition	0	0	2	
		T.T. Définitions	3	1	0	
		T.T. Entreprise Travail Temporaire	1	2	40	
		T.T. Pénal	3	0	0	
		Total Travail précaire		85	29	6
	Travailleurs étrangers ou détachés	ANAEM/OFII	2	0	0	
		Emploi d'un salarié étranger	886	39	3	
		Salarié étranger : Interdictions	4	0	0	
	Total Travailleurs étrangers ou détachés		892	39	3	
Total Contrat de travail			3 903	24 651	137	

	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser- -vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés
	0	0	589	15	17	0	1	629
	0	1	2	21	77	60	0	251
	0	2	1 468	57	32	0	2	1 581
	0	0	107	16	15	0	2	142
	0	0	1	5 4	2 2	0	0	160
	0	3	2 543	109	72	0	5	2 763
	0	0	5	0	0	0	0	6
	0	0	1	5 0	1 2	0	0	154
	1	3	8 179	145	44	0	1	8 433
	0	0	4	0	0	0	0	4
	0	1	3	1 1	5 0	0	0	317
	0	1	8	3 2	01	0	02	850
	0	0	3	81	00	20	0	392
	0	0	1	0	0	0	0	1
	0	0	1	1	10	0	0	12
	0	0	5	0	0	0	0	5
	0	0	1 108	44	7	0	0	1 170
	2	3	2 431	39	12	0	0	2 504
	0	1	1 294	12	3	0	0	1 312
	0	0	3	7 7	3 6	0	0	390
	0	31	460	19	10	0	1	537
	0	0	420	35	11	0	0	469
	3	40	15 967	315	107	0	4	16 556
	0	0	9	0	1	0	0	12
	1	0	3 875	51	206	0	0	5 061
	0	0	1	0	00	0	0	14
	1	0	3 894	51	207	0	0	5 087
	301	499	244 682	5 227	1 698	68	102	281 268

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	
Thème	Sous-thème	Objet				
Emploi - Formation	Apprenti Moselle, B-R, H-R	Moselle, Bas-Rhin, Haut-Rhin	0	0	0	
	Total Apprenti Moselle, Bas-Rhin, Haut-Rhin		0	0	0	
	Apprentissage	Aménagements personnes handic.	0	0	0	
		Conditions de travail	11	1 098	0	
		Contrat de travail	1	60	1	
		Enregistrement du contrat	0	0	0	
		Examen	0	1	0	
		Généralités	1	5	0	
		Obligation de l'employeur	10	143	1	
		Opposition, Suspension, Interdiction	12	38	1	
		Outre-mer	0	0	0	
		Pénal	0	3	0	
	Total Apprentissage		35	1 348	3	
	Apprentissages : centres	Centres de formation	0	0	0	
		Financement	0	0	0	
		Inspection, contrôle	0	0	0	
	Total Apprentissages : centres		0	0	0	
	CDI : Licenciement économique	Contestation des irrégularités	0	5	0	
		Dispositions communes	15	2 335	0	
		Licenc. 10 sal ou + 30 jours	18	3 336	0	
		Licenc. moins 10 sal 30 jours	6	808	0	
		RJ LJ	3	594	0	
		Sanction des irrégularités	1	32	0	
	Total CDI : Licenciement économique		43	7 110	0	
	Chômage partiel	Allocation complémentaire	823	11	0	
		Allocation spécifique	15 556	621	0	
		Chômage partiel	7	3	30	
		Régime social, fiscal	2	8	00	
	Total Chômage partiel		16 480	635	0	
	Form. Pro : org., financ., stagiaires	Form. continue : Contrôle	0	0	0	
		Form. continue : Financement employeur	0	2	0	
		Form. continue : Organismes collecteurs	0	0	0	
		Jeunes travailleurs	0	1	0	
		Organismes de formation	0	0	0	
		Principes, organisation institutionnelle	1	0	0	
		Rôle Régions, État, Institutions	0	0	0	
		Stagiaire form. professionnelle	8	2	0	
	Total Form. Pro: org., financ., stagiaires		9	5	0	

	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser- -vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés
	0	0	1	1	00	0	0	11
	0	0	1	1	00	0	0	11
	0	0	7	0	0	0	0	7
	0	4	1 473	43	69	0	0	2 698
	0	4	4	7 1	0 5	0	0	542
	0	0	4	3	00	0	0	43
	0	0	5	0	00	0	0	51
	0	0	3	6	00	0	0	42
	0	36	677	11	27	0	0	905
	0	88	223	0	89	0	0	451
	0	0	2	0	0	0	0	2
	0	0	1	01	57	20	0	127
	0	132	3 086	72	192	0	0	4 868
	0	0	2	7	00	0	0	27
	0	0	1	5	00	0	0	15
	0	0	6	0	0	0	1	7
	0	0	4	8	00	0	1	49
	0	0	1	0	00	0	0	15
	0	0	6	0 4	64	5	03	3 008
	0	0	878	31	29	0	3	4 295
	0	0	7	6 4	01	8	01	1 597
	0	0	1	0 0	3 3	0	0	703
	0	0	5	2	00	0	0	85
	0	0	2 409	39	95	0	7	9 703
	0	0	6	2 0	63	1	01	1 492
	1	1	3 447	0	273	0	1	19 900
	0	0	4	1	00	0	0	117
	0	0	3	0	01	0	0	59
	1	1	4 144	0	305	0	2	21 568
	0	0	4	0	0	0	0	4
	0	0	5	4	00	0	0	56
	0	0	1	1	00	0	0	11
	0	0	0	0	0	0	0	1
	0	0	3	8	0	2	01	61
	0	0	5	3	00	0	0	54
	0	0	4	0	0	0	0	4
	0	0	5	0	03	0	0	63
	0	0	2	1 0	42	5	01	254

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	
Thème	Sous-thème	Objet				
Emploi - Formation	Formation Pro Continue	Bilan de compétences	0	0	0	
		Congé Individuel de Formation	3	5	0	
		Contrats de professionnalisation	6	17	0	
		Dispositions générales	0	0	0	
		Droit Individuel à la formation	0	1	0	
		Form. initiative employeur, plan formation	0	2	0	
		Formation initiative salarié : autres congés	0	0	0	
		Périodes de professionnalisation	0	0	0	
		Total Formation Pro Continue	9	25	0	
		Transport routier	1	1	0	
		Total Formation transport	1	1	0	
	Licenciement éco : accompagnement	Congé de mobilité	0	15	0	
		Congé de reclassement	1	11	0	
		Convention de Reclassement Personnalisé	6	17	0	
		PSE	15	210	0	
		Revitalisation des bassins d'emploi	1	7	20	
		Total Licenciement éco : accompagnement	39	255	0	
	Politique de l'emploi, SPE, Demandeur d'emploi	ACRE	0	0	0	
		Contrats aidés Outre-mer	1	0	0	
		Contrats de Travail aidés	0	0	0	
		Demandeur d'emploi	2	1	0	
		Diffusion, pub offres emploi	0	0	0	
		Indemnisation DE	14	10	0	
		Insertion activité économique	4	1	0	
		Insertion, accès emploi	1	0	0	
		Maintien, sauvegarde de l'emploi	112	0	0	
		Placement	2	0	0	
		Politique de l'Emploi	2	0	00	
		Service Public Emploi	0	0	0	
		Total Politique de l'emploi, SPE, Demandeur d'emploi	156	12	0	
	Travailleurs handicapés	Obligation emploi T.Handic, assimilés	1	8	00	
		Organismes insertion professionnelle	1	0	0	
		Politiques personnes handicapées	0	0	0	
		Reconnaissance, orientation T Hand.	283	2	0	
		Total Travailleurs handicapés	302	2	0	
	VAE	Mise en œuvre	0	0	0	
		Objet, régime	0	0	0	
	Total VAE		0	0	0	
Total Emploi - Formation			17 074	9 393	3	

	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser- -vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés
	0	0	4	3	00	0	0	43
	0	0	1	8 0	0 4	0	0	192
	0	0	1	8 0	7 0	0	0	210
	0	0	1	1 0	9 3	0	0	122
	2	3 0	3	1 0	3 3	0	0	650
	0	0	1	2 2	8 1	0	0	133
	0	0	8	0	0	0	0	8
	0	0	2	0	00	0	0	20
	233	0	1 098	2	11	0	0	1 378
	0	0	9	5	53	0	0	105
	0	0	9	5	53	0	0	105
	0	0	6	0	0	0	1	22
	0	0	6	4	00	0	0	76
	0	0	1	2 0	2 0	0	1	146
	0	0	1	9 5	91	5	02	446
	0	0	3	6	00	0	1	56
	0	0	4	2 5	71	5	05	746
	0	0	7	0	4	0	0	11
	0	0	4	0	0	0	0	5
	0	0	2	1	02	0	0	23
	0	0	6	6	2	0	0	17
	0	0	5	2	1	0	0	8
	0	22	413	19	10	0	0	488
	0	0	1	5 0	6 0	0	0	161
	0	0	7	5	03	0	1	80
	0	0	7	5	13	0	0	191
	0	0	9	1	0	0	0	12
	0	0	1	2	00	0	0	32
	0	0	1	4	00	0	0	14
	0	22	797	29	25	0	1	1 042
	0	0	4	1 0	81	6	00	452
	0	0	2	0	1	0	0	4
	0	0	2	0	0	0	0	2
	0	0	3	0 0	92	9	00	623
	0	0	7	3 0	14	6	00	1 081
	0	0	4	4	00	0	0	44
	0	0	1	6	00	0	0	16
	0	0	6	0	00	0	0	60
	234	155	13 120	152	717	0	17	40 865

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	
Thème	Sous-thème	Objet				
Institutions représentatives du personnel	CCE, C.Etabliss, Comité groupe, Europe	CCE	7	55	0	
		Comité de groupe	0	16	0	
		Comité Entreprise Europ.	1	3	0	
		Comités d'établissement	0	0	0	
		Outre-mer	0	0	0	
		S. Coop Europ, comité coop. Europ.	0	0	0	
		S. Européenne, Comité europ.	0	0	0	
		Stés issues fusions transfrontalières	0	1	0	
		Total CCE, C.Etabliss, Comité groupe, Europe	8	75	0	
	CHSCT	Attributions	84	13	0	
		CHSCT	0	8	0	
		CHSCT Santé, Médico-sociaux	0	1	0	
		Composition, désignation	4	273	0	
		Ets de santé et Médico-sociaux	0	0	0	
		Fonctionnement	15	16	0	
		Règles générales	5	18	0	
		Total CHSCT	108	329	0	
	Comité d'entreprise	Activités sociales et culturelles	1	3	0	
		Attributions	7	3	0	
		Bilan social	0	0	0	
		Champ d'application	0	4	0	
		Commissions	1	0	0	
		Composition	1	37	0	
		Déplacement, circulation	0	10	0	
		Droit d'alerte économique	1	0	0	
		Durée et fin du mandat	2	16	0	
		Élection	23	213	0	
		Fonctionnement: dispo générales	3	9	0	
		Formation des membres du CE	1	0	0	
		Heures de délégation	3	2	0	
		Info, consult. périodiques	4	135	0	
		Info, consult. : Conditions de travail	9	5	0	
		Info, consult. : Formation prof., apprentis	0	0	0	

	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser- -vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés
	0	0	634	64	29	0	4	793
	0	0	9	3	04	0	0	113
	0	0	5	0	00	0	0	54
	0	0	2	3	30	0	0	26
	0	0	1	0	0	0	0	1
	0	0	3	2	00	0	0	32
	0	0	6	0	0	0	0	6
	0	0	4	0	0	0	0	5
	0	0	843	67	33	0	4	1 030
	0	2	8 744	37	25	0	2	8 907
	0	0	3	0	0	0	0	11
	0	0	6	4	00	0	0	65
	0	2	1 968	11	7	0	0	2 265
	0	0	1	1	00	0	0	11
	2	5	9 953	58	7	0	0	10 056
	1	6	9	51	24	30	0	999
	3	15	21 695	120	42	0	2	22 314
	0	0	3	0 1	0 1	0	0	306
	0	0	6	5 2	5 5	0	0	672
	0	0	2	0 1	8 0	0	0	209
	0	0	5	4	21	0	0	61
	0	0	1	1 1	5 0	0	0	117
	0	0	9	9	00	0	0	137
	0	0	6	0	01	0	0	71
	0	0	5	5	01	0	0	57
	0	0	1	2 0	8 1	0	0	147
	2	0	1 184	10	21	0	0	1 453
	0	0	1	8 0	5 0	0	1	198
	0	0	1	6 0	4 0	0	0	165
	0	0	2	1 2	6 2	0	0	225
	0	0	1 451	10	6	0	0	1 606
	0	0	4	9 5	8 1	0	0	518
	0	0	5	31	05	00	0	545

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	
Thème	Sous-thème	Objet				
Institutions représentatives du personnel	Comité d'entreprise	Info, consult. : interventions publiques	0	0	0	
		Info, consult. : mission générale	12	26	0	
		Info, consult. : Organisation,marche entr.	40	226	0	
		Info, consult. : RJ LJ	0	0	0	
		Local	8	1	0	
		Mise en place, Suppression	31	70	0	
		Participation CA ou conseil surveillance	0	0	0	
		Pénal	0	0	0	
		Recours à un expert	0	1	0	
		Réunions	3	11	0	
		Subvention de fonctionnement	0	0	0	
	Total Comité d'entreprise		150	772	0	
	Délégué du Personnel	Attributions	13	10	0	
		Champ d'application	1	5	0	
		Durée et fin mandat	3	25	0	
		Élection	38	335	0	
		Fonctionnement	46	55	0	
		Mise en place	7	21	0	
		Nombre	1	42	0	
		Pénal	4	2	0	
	Total Délégué du Personnel		113	495	0	
	Délégué du syndical	Section syndicale	6	51	0	
		Délégué syndical	12	47	0	
		Exercice droit syndical : Principes	0	4	0	
		Formation Economique et Sociale	0	0	0	
		Pénal	4	1	0	
		Représentant syndical	2	53	0	
		Syndicats : Champ d'application	1	1	0	
		Syndicats : Représentativité	3	8	0	
		Syndicats : Statut juridique	0	0	0	
		Syndicats Secteur public	0	3	0	
	Total Délégué syndical		28	168	0	
	DUP	DUP	3	216	0	
	Total DUP		3	216	0	
	Salariés protégés	Pénal rupture	0	177	0	
		Procédure	80	57 238	1	
		Protection C.T. Temporaire	0	8	0	
		Protection : Licenciement	40	25 603	2	
		Protection : Rupture du CDD	0	286	0	
		Protection : Transfert partiel	0	1 969	0	
	Total Salariés protégés		120	85 281	3	
Total Institutions représentatives du personnel			530	87 336	3	

	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser- -vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés
	0	0	2	0	0	0	0	2
	0	0	5	81	64	50	0	643
	0	0	1 014	20	21	0	2	1 323
	0	0	1	7	00	0	0	17
	0	0	3	7 5	3 1	0	1	389
	1	1	5	8 7	53	7	00	732
	0	0	7	1	00	0	0	71
	0	0	1	0	0	0	0	1
	0	0	7	9	05	0	1	86
	0	0	1 158	20	8	0	2	1 202
	0	0	1	4 5	3 1	0	0	149
	3	1	9 931	120	118	0	7	11 102
	0	0	1 8	3 2	8 6	0	0	1 869
	0	0	3	8 3	1 1	0	0	391
	0	0	9	2 1	1 4	0	0	954
	3	9	8 938	34	31	0	1	9 389
	2	22	10 478	55	16	0	2	10 676
	4	5	5 330	20	10	0	0	5 397
	0	0	3	9 2	3 0	0	0	438
	0	2	1 243	72	8	0	3	1 334
	9	38	29 522	189	76	0	6	30 448
	0	0	6	61	64	20	1	740
	0	1	5	9 6	2 5	0	0	663
	0	0	2	82	95	90	1	328
	0	0	1	3	10	0	0	14
	0	1	201	25	11	0	1	244
	0	0	5	9	11	0	0	116
	0	0	4	0	0	0	0	6
	0	0	1	7 0	4 0	0	0	185
	0	0	2	1	00	0	0	21
	0	0	1	0	0	0	0	4
	0	2	2 020	72	28	0	3	2 321
	0	0	5	5 8	31	1	00	791
	0	0	5	5 8	31	1	00	791
	0	0	1	23	53	10	1	337
	0	0	1 398	20	181	0	0	58 918
	0	0	3	0	0	0	0	11
	1	0	652	71	100	0	3	26 472
	0	0	1	9	12	0	0	308
	0	0	6	5	32	0	0	2 039
	1	0	2 262	128	286	0	4	88 085
	16	56	66 826	704	594	0	26	156 091

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	
Thème	Sous-thème	Objet				
Libertés et droits fondamentaux	Discrimination	Actions en justice	0	1	0	
		Champ d'application	2	37	0	
		Différences de traitement autorisées	0	0	0	
		Pénal	1	0	0	
		Principe de non-discrimination	7	24	0	
		Procédure disciplinaire : garanties	0	87	0	
		Sanction disciplinaire	1	46	0	
	Total Discrimination		11	195	0	
	Droits et liberté, corruption	Droits et libertés	4	31	0	
		Corruption	0	0	0	
	Total Droits et liberté, corruption		4	31	0	
	Egalité Femme Homme	Actions en justice	0	0	0	
		Champ d'application	1	0	0	
		Dispositions générales	1	3	20	
		Instances concourant à égalité	0	0	0	
		Pénal	2	2	0	
		Plan et contrat égalité prof.	0	0	0	
	Total Egalité F H		1	6	40	
	Harcèlements	Champ d'application	2	1	0	
		Harcèlement moral	75	69	2	
		Harcèlement sexuel	13	73	0	
		Harcèlements : Actions en justice	3	3	0	
		Harcèlements : Pénal	1	2	50	
	Total Harcèlements		105	151	2	
	Règlement intérieur	Champ d'application	5	30	0	
		Contenu, conditions de validité	132	887	0	
		Contrôle administratif	34	491	0	
		Contrôle juridictionnel	2	34	0	
		Pénal	0	7	0	
	Total Règlement intérieur		173	1 449	0	
Total Libertés et droits fondamentaux		309	1 830	2		
Négociations collectives	Conflits	Agriculture	0	0	0	
		Droit de grève	2	1	0	
		Règlement du conflit : Arbitrage	0	0	0	
		Règlement conflit : dispos.générales	0	0	0	
		Règlement du conflit : Conciliation	1	0	0	
		Règlement du conflit : Médiation	0	0	0	
		Règlement du conflit : Pénal	0	0	0	
	Total Conflits		3	1	0	
	Négo collective, Accords	Applicabilité	30	30	0	
		Articulation	0	0	1	
		Commission Nationale	0	0	0	
		Effets de l'application des accords	1	1	20	
		Expression directe, collective	0	2	0	
	Objet. Contenu. Durée	0	2	0		

	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser- -vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés
	0	0	4	5	01	0	0	47
	0	0	1	7 0	2 1	0	0	212
	0	0	4	5	00	0	0	45
	0	0	2	7 3	1 2	0	1	278
	1	2	9	6 8	71	5	01	1 025
	0	0	5	4 0	3 1	0	0	631
	0	1	3	5 2	4 3	0	0	407
	1	3	2 397	13	23	0	2	2 645
	0	1	5	6 6	61	7	02	627
	0	0	2	0	0	0	0	2
	0	1	5	6 6	81	7	02	629
	0	0	5	7 0	2 0	0	0	572
	0	0	3	8	00	0	0	39
	1	5	8 4	8 3	7 2	0	0	8 513
	0	0	1	0	0	0	0	1
	0	0	4	0	10	0	0	45
	0	0	4	2 0	5 0	0	0	425
	1	5	9 5	6 4	3 2	0	0	9 595
	0	0	5	5	20	0	0	60
	0	8	4 783	68	149	0	36	5 190
	0	2	1 359	7	25	0	2	1 481
	0	2	9	6	04	0	0	108
	0	0	209	27	36	0	13	302
	0	12	6 502	104	214	0	51	7 141
	1	0	7	9 2	9 1	0	0	838
	0	19	6 460	11	12	0	0	7 521
	0	9	7	1 0	4 3	0	0	1 251
	0	0	4	3	00	0	0	79
	0	0	8	4	51	0	0	97
	1	28	8 100	18	17	0	0	9 786
	3	49	27 130	145	273	0	55	29 796
	0	0	2	0	0	0	0	2
	0	0	8	1	01	0	2	87
	0	0	2	0	0	0	0	2
	0	0	9	0	1	0	0	10
	0	0	1	6	00	0	1	18
	0	0	1	0	0	0	0	1
	0	0	2	0	0	0	0	2
	0	0	1	1 0	3 2	0	3	122
	5	26	23 595	32	5	0	0	23 723
	0	1	5	7 5	2 0	0	0	579
	1	0	4	3	01	0	0	45
	0	3	2 5	2 1	3 2	0	0	2 542
	0	0	3	0 0	2 0	0	0	304
	0	0	2	3 2	1 0	0	0	235

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	
Thème	Sous-thème	Objet				
Négociations collectives		Outre-mer	0	0	0	
	Négo collective, Accords	Pénal	8	0	0	
		Préliminaires	0	0	0	
		Règles branche, interprofess	0	0	0	
		Règles entreprise, établissement	4	17	0	
		Règles groupe	0	0	0	
		Secteur public	0	0	0	
		Validité des accords, conventions	0	0	0	
		Total Négo collective, Accords	53	53	1	
		Négo. Obligatoire Entreprise	0	0	0	
	Total Négo. Obligatoire Entreprise	0	0	0		
		Négo. Branche, Professionnelle	1	0	0	
		Négo. Obligatoire Entreprise	2	0	0	
	Total Négociation annuelle obligatoire	3	0	0		
		Négo. Branche, Professionnelle	3	15	0	
	Négo. Obligatoire Entreprise	7	34	0		
Total Négociation obligatoire	10	49	0			
Total Négociations collectives			69	103	1	
Obligations générales	Agriculture syndicats professionnels	Syndicats professionnels agriculture	0	4	0	
	Total Agriculture syndicats professionnels		0	4	0	
	Effectifs, calculs	Champ d'application	0	0	0	
		Non pris en compte effectif	2	0	0	
		Pris en compte effectif	6	0	0	
	Total Effectifs, calculs		8	0	0	
	Inspection du travail	Agriculture	0	0	0	
		Compétence des agents	12	318	0	
		Prérogatives et moyens	73	39	39	
		Système d'inspection du travail	0	1	0	
	Total Inspection du travail		85	358	39	
	Travail illégal	Cumuls irréguliers	2	0	0	
		Emploi sal sans titre de T.	9	4	25	
		Généralités	6	0	0	
		Marchandage	1	2	06	
		Outre-mer	0	0	0	
		Prêt illicite Main d'Oeuvre	2	8	12	
		Travail dissimulé	331	10	31	
		Travail illégal : contrôle	2	2	55	
Total Travail illégal		495	18	49		
Prévention blanchiment	Entreprises de domiciliation	0	0	0		
Total Prévention blanchiment		0	0	0		
Total Obligations générales			588	380	88	

	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser- -vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés
	0	0	1	0	0	0	0	1
	0	1	1 136	56	6	0	0	1 207
	0	0	1	1	00	0	0	11
	0	0	5	5	00	0	0	55
	0	0	5	0 0	6 3	0	0	530
	0	0	1	5	00	0	0	15
	0	0	7	0	0	0	0	7
	0	0	2	5 0	3 2	0	0	255
	6	31	29 250	96	19	0	0	29 509
	0	0	5	0	0	0	0	5
	0	0	5	0	0	0	0	5
	0	0	2	4	00	0	0	25
	4	0	1 0	2 5	1 0	0	0	1 032
	4	0	1 0	4 5	5 0	0	0	1 057
	0	0	1	9 1	5 1	0	1	216
	0	0	6	6 9	7 2	0	0	719
	0	0	8	61	20	30	1	935
	10	31	31 275	111	24	0	4	31 628
	0	0	2	0	0	0	0	6
	0	0	2	0	0	0	0	6
	0	0	3	2	10	0	0	33
	0	0	1	1 0	5 0	0	0	117
	0	0	4	2 0	0 0	0	0	426
	0	0	5	6 1	7 0	0	0	576
	0	0	1	5	6	00	0	31
	36	64	1 235	109	8	0	0	1 782
	517	1 580	17 596	964	76	0	28	20 912
	0	0	2	6	20	0	0	29
	553	1 644	18 872	1 091	84	0	28	22 754
	0	0	3	0 0	4 6	0	0	312
	0	1	2 224	487	137	0	13	2 963
	2	0	332	44	14	0	16	414
	0	0	418	111	58	0	5	610
	0	0	8	0	0	0	0	8
	0	0	736	210	65	0	2	1 044
	8	12	17 435	4 651	871	0	142	23 491
	4	1	3 095	71	26	0	19	3 248
	14	14	24 552	5 574	1 177	0	197	32 090
	0	0	9	0	0	0	0	9
	0	0	9	0	0	0	0	9
	567	1 658	44 002	6 666	1 261	0	225	55 435

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	
Thème	Sous-thème	Objet				
Santé Sécurité	Amiante, CMR, Plomb, Autres	Amiante	458	38	504	
		Amiante : arrêtés, décrets	8	1	2	
		Certains agents dangereux	7	3	8	
		CMR	59	58	62	
	Total Amiante, CMR, Plomb, Autres		532	100	576	
	Bâtiment	Avant travaux	2	2	20	
		Coordination	295	3	192	
		Pendant travaux	189	30	3 201	
		Principes prévention	0	0	0	
		Trav. indépendants	27	0	16	
	Total Bâtiment		513	35	3 429	
	Équipement de travail : conception	Procédure certification	5	4	4	
		Procédure sauvegarde	0	0	0	
		Procédure mise sur marché	0	0	0	
		Procédure applicable/analyse	0	0	0	
		Règles générales	30	91	4	
		Règles techniques	35	29	2	
	Total Équipement de travail : conception		70	124	10	
	Équipement de travail : Utilisation	Autorisation de conduite	32	69	36	
		EPI	36	17	119	
		Équipements anciens	106	919	8	
		Équipements mobiles	2	0	13	
		Information, formation des travailleurs	61	131	21	
		Installation des équip. de travail	19	32	94	
		Levage	38	46	23	
		Maintien en conformité	31	156	12	
		Règles générales	199	430	45	
		Trav. temporaires en hauteur + équip. en lien	299	42	6 243	
		Utilisation, maintenance équip. de T	19	38	29	
		Vérifications équip. de travail	38	55	29	
	Total Équipement de travail : Utilisation		898	1 936	6 662	
	Installations classées	Install. nucléaires, ICPE «Seveso II»	23	22	2	
	Total Installations classées		23	22	2	
	Total Institutions Prévention	Agriculture	0	0	0	
		ANACT	0	0	0	
		Commissions santé et sécurité	0	0	0	
		Conseil orientation conditions T	0	0	0	
		Organismes professionnels SSCT	0	0	0	
	Total Institutions Prévention		0	0	0	

	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser- -vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés
	17	21	44 590	726	115	0	39	46 508
	0	0	3	4 0	3 0	0	1	355
	50	64	2 242	10	6	1	4	2 395
	36	109	17 178	158	22	4	1	17 687
	103	194	64 353	894	143	5	45	66 945
	2	6	1 448	26	1	1	0	1 508
	14	35	41 792	588	224	13	18	43 174
	18	845	38 796	1 245	237	8	5	44 574
	0	0	6	4	00	0	1	65
	0	3	881	37	15	0	0	979
	34	889	82 981	1 896	477	22	24	90 300
	22	7	1 173	10	12	0	0	1 237
	2	3	4	9	10	0	0	55
	0	1	4	0	0	0	0	5
	0	0	2	5	10	0	0	26
	89	46	1 085	84	33	0	0	1 462
	115	41	1 617	46	26	0	0	1 911
	228	98	3 953	142	71	0	0	4 696
	9	16	10 303	121	51	0	1	10 638
	4	208	9 898	87	50	0	2	10 421
	650	294	11 836	350	129	1	6	14 299
	3	32	1 481	49	16	0	0	1 605
	5	6	2 627	207	78	0	7	3 143
	23	14	2 659	71	51	1	0	2 964
	69	164	7 695	106	55	3	1	8 200
	51	53	4 371	93	27	1	0	4 795
	401	613	15 648	674	194	1	17	18 222
	88	103	51 185	1 540	326	11	30	59 867
	10	10	2 453	67	34	0	2	2 662
	136	75	11 820	91	33	7	0	12 284
	1 449	1 588	131 976	3 456	1 044	25	66	149 100
	0	0	6	8 3	6 4	0	1	741
	0	0	6	8 3	6 4	0	1	741
	0	0	5	1	0	0	0	6
	0	1	1	8	00	0	0	19
	0	0	2	1	0	0	0	3
	0	3	6	0	0	0	0	9
	0	3	1	4 0	5 1	0	0	149
	0	7	1	7 2	6 1	0	0	186

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	
Thème	Sous-thème	Objet				
Santé Sécurité	Lieux de Travail : conception	Aération, assainissement	7	6	20	
		Ambiance thermique	5	2	00	
		Éclairage	118	0	0	
		Incendies, explosions, évacuation	254	24	0	
		Insonorisation	2	8	00	
		Installations électriques	5	0	00	
		Installations sanitaires, restauration	8	6	30	
		Principes	253	6	1	
		Sécurité lieux de travail	302	4	0	
	Total Lieux de Travail : conception		1 219	39	1	
	Lieux de travail : Utilisation	Aération, assainissement	258	93	4	
		Agriculture	0	0	0	
		Ambiance thermique	6	2	30	
		Aménagement postes de travail	1	6	00	
		Éclairage	113	0	3	
		Électricité arrêtés, décrets	83	141	12	
		Hébergement	4	4	01	
		Installations sanitaires	613	144	96	
		Principes, dispos. générales	54	10	2	
		Repos	4	0	0	
		Restauration	53	61	3	
		Risques incendie, explosion	277	34	2	
		Sécurité des lieux de travail	60	13	4	
	Total Lieux de travail : Utilisation		1 637	499	127	
			184	253	0	
	Total Lieux Hébergement agriculture		184	253	0	
	Manutention, Écrans	Écrans visualisation	1	0	0	
		Manutention	3	6	18	
	Total Manutention, Écrans		3	7	18	
	Obligations particulières	Agriculture	0	0	0	
		Entreprises intervenantes	159	20	17	
	Total Opérations particulières		159	20	17	
	Risque chimique	Mesures de prévention	90	97	21	
		Mise marché, utilisation	2	2	74	
		Risques Biologiques	3	0	0	
		Transport marchandises dangereuses	0	0	0	
		Règlement REACH	0	0	0	
	Total Risque chimique		115	104	25	
	Risques d'exposition	Bruit	46	12	3	
		Radioprotection	0	0	0	
		Rayonnements ionisants	6	1	0	
		Rayonnements optiques artificiels	0	0	0	
		Risques Biologiques	1	3	10	
		Vibrations mécaniques	0	8	0	
	Total Risques d'exposition		65	22	3	

	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser- -vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés
	1	4	7	5 2	3 5	0	0	843
	0	5	4	7 0	4 0	0	0	531
	0	0	4	7 4	6 2	0	0	600
	0	1	82	7 1	5 5	0	0	1 171
	0	0	1	2 0	0 1	0	0	149
	0	2	3	5 0	0 0	0	0	402
	0	1	1	8 0	9 0	0	0	279
	0	6	6	9 9	8 1	0	0	974
	2	31	2 748	12	9	0	0	3 108
	3	61	6 683	28	23	0	0	8 057
	1 114	2 018	20 124	82	47	4	0	23 744
	0	1	2	2	30	0	0	26
	2	446	2 431	22	11	0	0	2 977
	2	101	2 190	6	1	0	0	2 316
	12	136	1 899	3	8	0	0	2 174
	1 615	1 385	46 032	159	93	3	1	49 524
	0	261	1 643	34	22	0	0	2 005
	36	8 964	50 323	339	85	4	1	60 605
	6	167	2 324	47	19	0	1	2 630
	0	4	39	3 0	3 1	0	0	387
	1	576	4 608	20	13	1	0	5 336
	24	2 061	28 219	79	54	1	8	30 759
	16	324	10 503	71	45	0	0	11 036
	2 828	16 489	170 651	865	399	13	11	193 519
	0	155	8 356	6	15	0	0	8 969
	0	155	8 356	6	15	0	0	8 969
	0	3	5	8 0	9 2	0	0	595
	6	54	9 379	93	4	0	0	9 581
	6	57	9 968	93	6	0	0	10 176
	0	0	9	9	02	0	0	101
	4	19	22 521	423	176	0	7	23 346
	4	19	22 620	423	178	0	7	23 447
	83	124	47 285	168	74	4	1	47 947
	10	19	9 414	12	14	0	0	9 502
	0	0	9	2	01	0	0	96
	0	0	5	0	0	0	0	5
	0	0	6	5	00	0	0	65
	93	143	56 861	180	89	4	1	57 615
	28	26	4 780	8	2	1	0	4 906
	3	3	2 7	4 2	2 1	0	0	2 751
	59	46	21 016	13	5	0	0	21 146
	0	0	3	9	00	0	0	39
	0	9	1 6	2 4	7 5	0	0	1 659
	8	1	32	4 4	9 0	0	0	381
	98	96	30 553	31	13	1	0	30 882

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	
Thème	Sous-thème	Objet				
Santé Sécurité	Risques particuliers	?	0	0	0	
	Total Risques particuliers		0	0	0	
	Sécurité : Contrôle	Arrêts temporaires travaux ou activité	13	20	6 344	
		Demande de vérif., analyses, mesures	5	9	5	
		Documents, affichages obligatoires	26	752	27	
		Mises en demeure	8	4	18	
		Organismes mesures, vérif.	1	0	0	
		Pénal	220	8	313	
		Recours	2	2	2	
		Référé	0	2	3	
	Total Sécurité : Contrôle		275	797	6 712	
	Sécurité : Généralités	CDD, Travail temporaire : dispo communes	36	55	3	
		Champ d'application	13	51	0	
		Décrets	48	16	3	
		Droit d'alerte et de retrait	10	58	14	
		Femmes, Jeunes, CDD, CTT	0	1	0	
		Femmes maternité	0	27	0	
		Inform., formation à la sécurité	265	91	72	
		Jeunes travailleurs	933	50 812	16	
		Principes généraux de prévention	545	1 161	191	
		Transports publics et privés	5	0	0	
	Total Sécurité : Généralités		1 855	52 272	299	
	Service social du travail	Mise en place, missions	0	0	0	
		Organisation, fonctionnement	0	0	0	
	Total Service social du travail		0	0	0	
	Services santé au travail	Agriculture	0	3	0	
		Actions du médecin	122	985	39	
		Champ d'application	1	4	0	
		Infirmier	0	0	0	
		Intervenant prévention risques prof.	6	1	0	
		Médecin du Travail	14	726	0	
		Outre-mer	0	0	0	
		Secrétaire médical	0	0	0	
		SST entreprise, UES, interentreprises	4	8	72	
		SST étab. santé, médico-sociaux	6	16	0	
		SST : Missions, organisation	8	0	0	
		Surveillance méd. salariés temporaires	0	3	0	
Total Services santé au travail		205	1 745	41		
Statuts particuliers		0	5	0		
Total Statuts particuliers		0	5	0		
Total Santé Sécurité			7 787	57 974	17 912	
Non Renseigné			155	654	19	
Total			30 415	182 321	18 165	

	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser- -vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés
	0	0	2	7	00	0	0	27
	0	0	2	7	00	0	0	27
	2	7	3 271	268	16	0	3	9 944
	2 058	1 031	1 408	58	10	1	1	4 586
	63	153	29 988	24	11	0	0	31 044
	111	4 957	1 644	58	78	0	1	6 879
	16	20	276	1	0	0	0	314
	40	329	6 466	1 760	349	0	30	9 515
	239	757	108	7	6	0	0	1 123
	1	0	8	4	00	1	3	0 103
	2 530	7 254	43 245	2 176	470	14	35	63 508
	1	0	1 304	89	32	0	0	1 520
	47	153	217	48	7	0	0	536
	148	211	463	102	15	1	0	1 007
	4	1	9	7 4	5 5	0	1	1 072
	0	0	8	0	0	0	0	9
	0	0	1	4 0	6 0	0	0	173
	3	8	14 950	796	285	0	40	16 510
	11	19	13 765	77	232	0	0	65 865
	334	360	111 756	699	511	0	82	115 639
	0	0	2	2	2	50	0	54
	548	752	143 606	1 837	1 092	1	123	202 385
	0	0	7	0	0	0	0	7
	0	0	1	8	00	0	0	18
	0	0	2	5	00	0	0	25
	0	0	2	7	11	0	0	32
	22	61	58 374	360	77	0	8	60 048
	0	0	3	01	81	10	0	325
	0	3	7	1	22	0	0	78
	0	0	9	3	00	0	1	101
	1	0	666	23	26	0	1	1 457
	0	0	1	0	0	0	0	1
	0	0	3	0	0	0	0	3
	0	5	4 088	103	21	0	2	4 276
	0	1	2	5 0	2 1	0	0	276
	0	4	1 688	142	18	0	0	1 860
	0	1	2	4 4	9 0	0	0	257
	23	75	65 820	646	147	0	12	68 714
	0	0	2	0	0	0	0	7
	0	0	2	0	0	0	0	7
	7 947	27 877	842 542	12 678	4 172	85	325	979 299
	41	43	8 167	114	189	2	70	9 454
	9 119	30 368	1 277 744	25 797	8 928	155	824	1 583 836

Glossaire

Arrêt d'activité CMR : (Cancérogènes et/ou mutagènes et/ou toxiques pour la reproduction). Mesure provoquée par l'IT, après mise en demeure, destinée à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'il peut avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

Avis : Position transmise par les services de l'inspection du travail sur une question posée conformément à la loi. L'avis ne lie pas le décisionnaire sauf pour l'avis conforme.

Contre-visite : Déplacement d'un agent de contrôle au sein d'un site de travail afin de vérifier la mise en œuvre des prescriptions formulées lors de la visite de contrôle initiale.

Contrôle : Terme générique regroupant visite de contrôle et contre-visite. (cf. supra).

Décision : Dérogations ou autorisations, elles peuvent être regroupées en deux catégories :

- celles qui concernent les conditions d'exécution de la relation de travail et ont essentiellement pour objet l'adaptation d'une norme à la situation particulière de l'entreprise ou d'un salarié ;
- celles qui vont permettre à l'entreprise de s'adapter à une situation économique ou d'optimiser l'utilisation des facteurs de production.

Décision d'arrêt de chantier (ou arrêt de travaux) : Décision écrite entraînant l'arrêt temporaire d'un chantier en raison de la présence d'au moins un salarié en situation de danger grave et imminent découlant du non-respect de la réglementation.

Demande de vérification : Décision administrative imposant à l'employeur de faire appel à un organisme compétent afin de vérifier la conformité d'un équipement, d'un local ou d'une situation de travail (aération, éclairage, bruit, risque chimique, etc.).

Enquête : Pouvoir d'investigation d'un agent de contrôle préalable à une décision, ou effectué dans le cadre d'une recherche d'infractions ou d'éléments de prévention.

Intervention : Déplacement d'un agent de contrôle au sein d'un site de travail et qui comprend cinq types d'actions distinctes (visite de contrôle, contre-visite, réunion en entreprise, enquête et mission de conciliation). Ces interventions peuvent parfois être effectuées au bureau.

Intervention sans suite : Suite d'intervention ne faisant l'objet d'aucune référence à un article de code (RAS).

Lettre d'observation : Courrier adressé à l'employeur rappelant les manquements constatés lors de la visite de contrôle. Ce courrier conseille également celui-ci sur les moyens dont il dispose pour se mettre en conformité avec la législation et l'informe des conséquences possibles en cas d'inexécution.

Mise en demeure : Acte juridique délivré par l'agent de contrôle obligeant l'employeur à se conformer aux dispositions réglementaires avant l'échéance d'un délai fixé, dont la durée est parfois prévue par le Code du travail.

Mission de conciliation : Déplacement d'un agent de contrôle au sein d'un site de travail afin de participer au règlement d'un conflit collectif.

Nomenclature : Extraite de l'outil informatique Cap Sitère grâce auquel les agents de contrôle rendent compte de leur activité. Elle est alimentée par e.poséidon (nomenclature de base construite et modifiée d'après Légifrance). Définie essentiellement d'après le Code du travail, elle comprend également des décrets, arrêtés, textes européens, ainsi que des références à d'autres codes (Code pénal, Code de la Sécurité sociale, etc.). Son historique est composé de 7 thèmes, 73 sous-thèmes, 411 objets, 1 547 aspects et 5 396 points de contrôle. Les « Inconnu/Vide/Sans référence » représentant une codification dont la nomenclature n'a pas été trouvée en raison d'une incomplétude ou d'un défaut d'équivalence.

Procès Verbal : Constat circonstancié d'infraction effectué par l'agent de contrôle faisant foi jusqu'à preuve du contraire et transmis au Procureur de la République via la ligne hiérarchique.

Rapport : Constat d'une situation effectué par un agent de contrôle dans le but d'informer sa hiérarchie. On parle également de rapport interne.

Référé civil : Procédure judiciaire prévue dans des cas énumérés par la loi autorisant l'inspecteur du travail à saisir le juge des référés afin que celui-ci prenne des mesures conservatoires sous astreintes pour éviter un dommage.

Référence : Texte inscrit par l'agent de contrôle quelque soit le code dont il est issu.

Réunion en entreprise : Déplacement d'un agent de contrôle au sein d'un site de travail en tant que membre de droit ou provoqué par une sollicitation extérieure en vue de participer à une instance formelle (CHSCT, CISST, etc.).

Signalement : Connaissance d'un délit ne relevant pas de la compétence de l'agent de contrôle et, conformément à l'article 40 du Code de procédure pénale, transmis au Parquet.

Suite à intervention : Mise en œuvre d'un des outils de l'agent de contrôle pour faire cesser les manquements rencontrés (lettre d'observation, décision de chantier, PV, référé, avis, décision, etc.)

Visite de contrôle : Déplacement d'un agent de contrôle au sein d'un site de travail afin de contrôler le respect de tout ou partie de la réglementation du travail qui lui est applicable. Exceptionnellement, le « déplacement » peut se faire au bureau de l'inspecteur du travail en raison de la sensibilité de certains éléments d'informations à recueillir (confidentialité, protection des témoins, etc.).

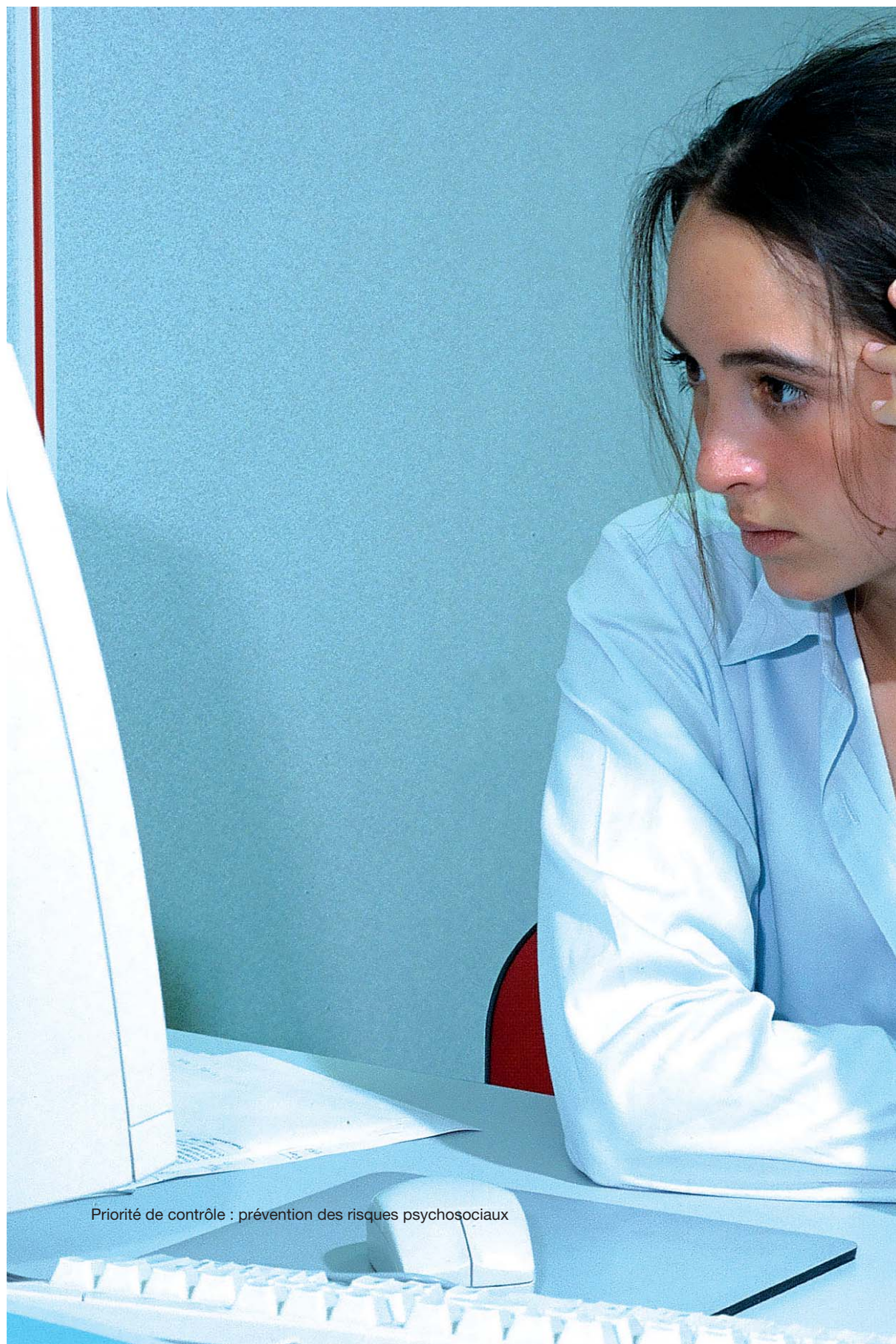
Sommaire détaillée de la sixième partie

L'ACTIVITÉ DE L'INSPECTION DU TRAVAIL 169

I	- UNE POLITIQUE DU TRAVAIL STRUCTURÉE	172
I.1.	Les priorités de la politique du travail	173
I.2.	Le plan santé au travail (PST 2) 2010-2014	178
I.3.	Le plan d'action d'urgence sur le stress au travail	179
I.4.	Autres plans nationaux relatifs à la santé - sécurité	180
I.5.	Les campagnes nationales de contrôle	182
II	- LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DU TRAVAIL	190
II.1.	Présentation et analyse des indicateurs d'activité, généraux et par thèmes	192
II.2.	Focus sur l'activité de contrôle de l'inspection du travail dans les centrales nucléaires	214
III	- ANALYSE DE LA VERBALISATION ET DES SUITES PÉNALES À L'ACTIVITÉ DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	221
III.1.	Analyse de la verbalisation en 2010	223
III.2.	Analyse des suites pénales connues au 15 février 2011	226
III.3.	Présentation des travaux en cours et projetés avec la Chancellerie	235

Septième partie

**LES MALADIES PROFESSIONNELLES,
LES ACCIDENTS DU TRAVAIL
ET ACCIDENTS DU TRAJET**



Priorité de contrôle : prévention des risques psychosociaux

LES MALADIES PROFESSIONNELLES, LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET ACCIDENTS DU TRAJET

La connaissance directe par la DGT et les Direccte des accidents mortels et très graves est fixée par une circulaire DGT n° 2007/07 du 22 mai 2007. La circulaire rappelle que, face à un tel événement, l'agent de contrôle effectue une enquête sur place. Une fiche d'alerte permet une information en temps réel par la section d'inspection du travail de ses deux niveaux hiérarchiques régional et national. Une procédure particulière est également prévue lorsque ces accidents se produisent un samedi, un dimanche ou un jour férié.

Dans le programme n° 16 de la Convention d'objectifs et de gestion 2009-2012 de la branche AT/MP, la CNAMTS s'est engagée à « publier avant le 30 juin de chaque année une analyse de gestion du risque AT-MP¹⁷⁹ ».

L'exercice, nécessairement contraint du point de vue des délais de réalisation entre des traitements de données qu'il aura fallu avancer en conséquence et la date de publication, s'est donné pour objectif de livrer les principales données de gestion de la branche AT/MP aux acteurs concernés sachant que celles-ci appelleront des études plus détaillées qui seront menées par la suite.

La dernière partie de ce document, annexée ci-après, éclaire les données financières par l'analyse de la sinistralité qui en est la cause.

I - LE RISQUE « ACCIDENT DU TRAVAIL »

Considérations générales

En 2010, le nombre d'accidents du travail (AT) augmente de 1,1 %, pareillement à l'activité salariée. Ceci fait que l'indice de fréquence (IF) reste stable autour de 36 accidents du travail pour 1 000 salariés, niveau le plus bas atteint en 2009.

¹⁷⁹ Le document complet est accessible à l'adresse Internet suivante : www.risquesprofessionnels.ameli.fr

De la même façon, les arrêts de travail dont l'importance est mesurée par le nombre de journées d'incapacité temporaire de travail en 2010 suivent eux aussi la reprise de l'activité salariée, avec 1,4 % de journées d'arrêt de plus qu'en 2009. Enfin, la baisse des nouvelles incapacités permanentes (IP) et des décès consécutifs aux accidents de travail observée depuis 2008 se poursuit en 2010.

Tableau 1 : évolution du nombre d'accidents de travail et des effectifs salariés - années 2006-2010 (en italique, taux d'évolution annuelle)

	2006	2007	2008	2009	2010
AT en 1 ^{er} règlement	700 772	720 150	703 976	651 453	658 847
	<i>0,2 %</i>	<i>2,8 %</i>	<i>-2,2 %</i>	<i>-7,5 %</i>	<i>1,1 %</i>
Salariés	17 786 989	18 263 645	18 508 530	18 108 823	18 299 717
	<i>-0,5 %</i>	<i>2,7 %</i>	<i>1,3 %</i>	<i>-2,2 %</i>	<i>1,1 %</i>
Nouvelles IP	46 596	46 426	44 037	43 028	41 176
	<i>-10,3 %</i>	<i>-0,4 %</i>	<i>-5,1 %</i>	<i>-2,3 %</i>	<i>-4,3 %</i>
Décès	537	622	569	538	529
	<i>13,3 %</i>	<i>15,8 %</i>	<i>-8,5 %</i>	<i>-5,4 %</i>	<i>-1,7 %</i>
Journées d'IT	34 726 602	35 871 141	37 422 365	36 697 274	37 194 643
	<i>4,4 %</i>	<i>3,3 %</i>	<i>4,3 %</i>	<i>-1,9 %</i>	<i>1,4 %</i>
Indice de fréquence	39,4	39,4	38,0	36,0	36,0
	<i>0,7 %</i>	<i>0,1 %</i>	<i>-3,5 %</i>	<i>-5,4 %</i>	<i>0,1 %</i>

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris : bureaux, sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

Figure 1 : évolution du nombre d'accidents du travail en 1^{er} règlement et de leur fréquence pour mille salariés sur la période 2000-2010

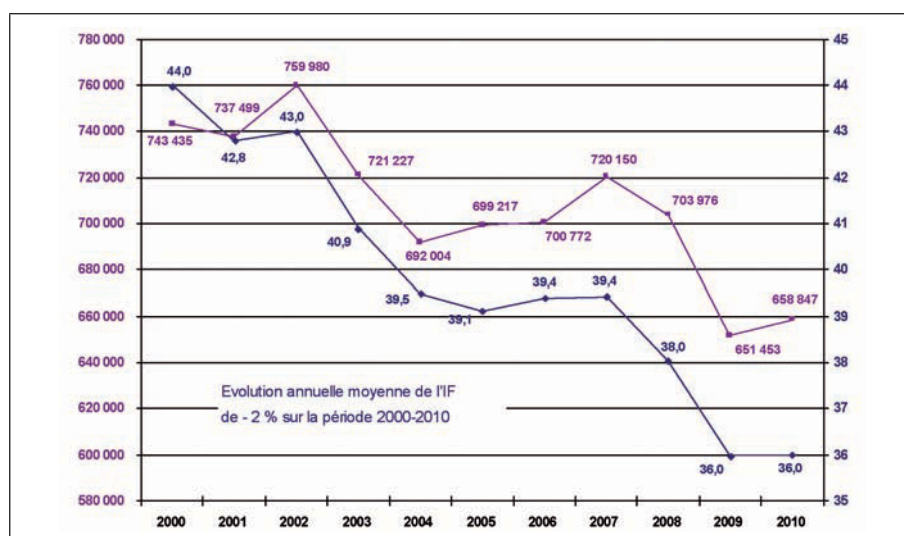


Tableau 2 : répartition 2010 des sinistres accidents du travail en fonction des éléments matériels (en italique, part représentative dans la colonne)

Éléments matériels	AT en 1 ^{er} règlement	Nouvelles IP	Décès	Journées d'IT
Accidents de plain-pied	166 140	10 084	16	9 761 947
	<i>25,2 %</i>	<i>24,5 %</i>	<i>3,0 %</i>	<i>26,2 %</i>
Chutes de hauteur	74 936	6 725	58	6 175 907
	<i>11,4 %</i>	<i>16,3 %</i>	<i>11,0 %</i>	<i>16,6 %</i>
Manutention manuelle	225 532	12 522	15	11 815 552
	<i>34,2 %</i>	<i>30,4 %</i>	<i>2,8 %</i>	<i>31,8 %</i>
Masse en mouvement	30 745	1 627	14	1 261 350
	<i>4,7 %</i>	<i>4,0 %</i>	<i>2,6 %</i>	<i>3,4 %</i>
Levage	21 272	1 366	20	1 291 181
	<i>3,2 %</i>	<i>3,3 %</i>	<i>3,8 %</i>	<i>3,5 %</i>
Véhicules	21 383	1 923	105	1 498 591
	<i>3,2 %</i>	<i>4,7 %</i>	<i>19,8 %</i>	<i>4,0 %</i>
Machines	20 684	1 910	12	914 145
	<i>3,1 %</i>	<i>4,6 %</i>	<i>2,3 %</i>	<i>2,5 %</i>
Engins de terrassement	944	126	13	86 153
	<i>0,1 %</i>	<i>0,3 %</i>	<i>2,5 %</i>	<i>0,2 %</i>
Outils portatifs	37 571	1 501	0	1 041 328
	<i>5,7 %</i>	<i>3,6 %</i>	<i>0,0 %</i>	<i>2,8 %</i>
Appareils contenant des fluides	7 134	221	4	169 672
	<i>1,1 %</i>	<i>0,5 %</i>	<i>0,8 %</i>	<i>0,5 %</i>
Vapeurs, gaz, poussières, combustibles, rayonnement ionisant ou non	1 066	82	3	42 479
	<i>0,2 %</i>	<i>0,2 %</i>	<i>0,6 %</i>	<i>0,1 %</i>
Électricité	713	74	5	44 662
	<i>0,1 %</i>	<i>0,2 %</i>	<i>0,9 %</i>	<i>0,1 %</i>
Divers : jeux et sports, rixes et attentats, agents matériels non classés ailleurs	33 997	1 995	33	1 966 718
	<i>5,2 %</i>	<i>4,8 %</i>	<i>6,2 %</i>	<i>5,3 %</i>
AT non classés faute de données suffisantes, malaises, mort subite ou non	16 730	1 020	231	1 124 958
	<i>2,5 %</i>	<i>2,5 %</i>	<i>43,7 %</i>	<i>3,0 %</i>
Total	658 847	41 176	529	37 194 643
	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les neuf Comités techniques nationaux, non compris : bureaux, sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

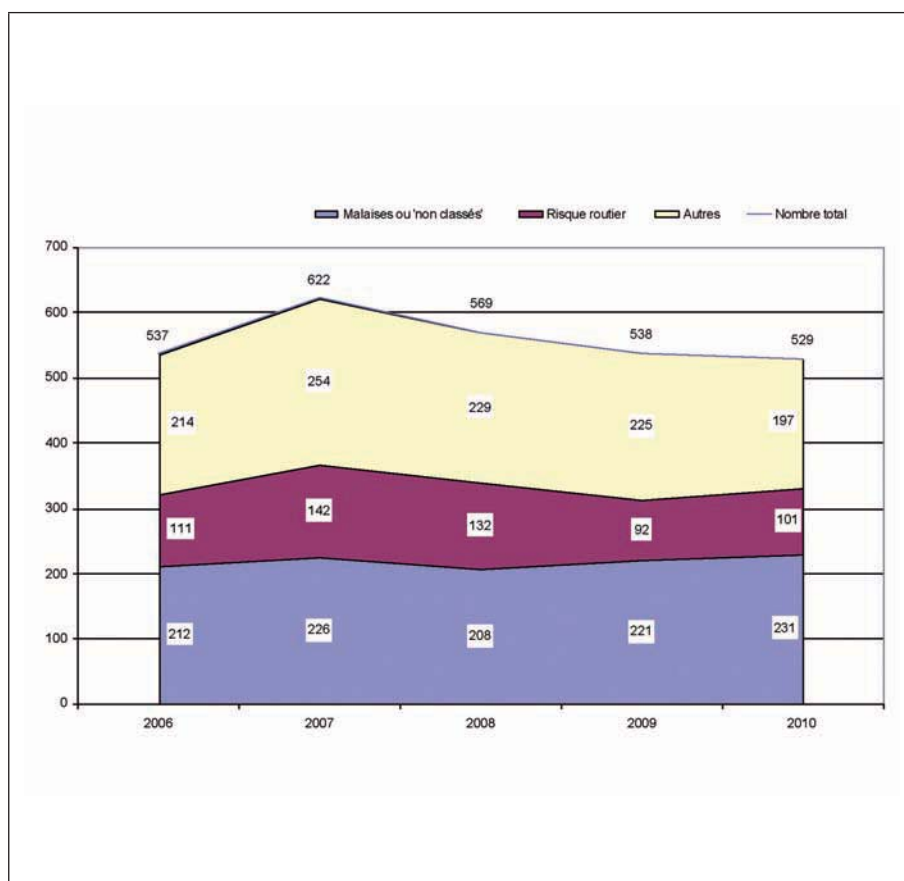
La diminution du nombre de décès total imputable aux accidents du travail amorcée en 2008 se poursuit en 2010 (cf. Tableau 3), mais parmi ceux-ci, le nombre des décès routiers et des décès « non classés » souvent dus à des malaises augmente légèrement.

Tableau 3 : évolution des décès pour les années 2006 à 2010 avec focus sur les causes « risque routier » et « malaises et non classés » (en italique, taux d'évolution annuelle)

	2006	2007	2008	2009	2010
Décès	537	622	569	538	529
	<i>13,3 %</i>	<i>15,8 %</i>	<i>-8,5 %</i>	<i>-5,4 %</i>	<i>-1,7 %</i>
Dont décès malaises ou « non classés »	212	226	208	221	231
	<i>22,5 %</i>	<i>6,6 %</i>	<i>-8,0 %</i>	<i>6,3 %</i>	<i>4,5 %</i>
Dont décès « risque routier »	111	142	132	92	101
	<i>-13,3 %</i>	<i>27,9 %</i>	<i>-7,0 %</i>	<i>-30,3 %</i>	<i>9,8 %</i>

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris : bureaux et sièges sociaux, et catégories professionnelles particulières

Figure 2 : part représentative des décès liés au « risque routier » ou consécutifs à une cause « malaises ou non classés » pour les années 2006 à 2010



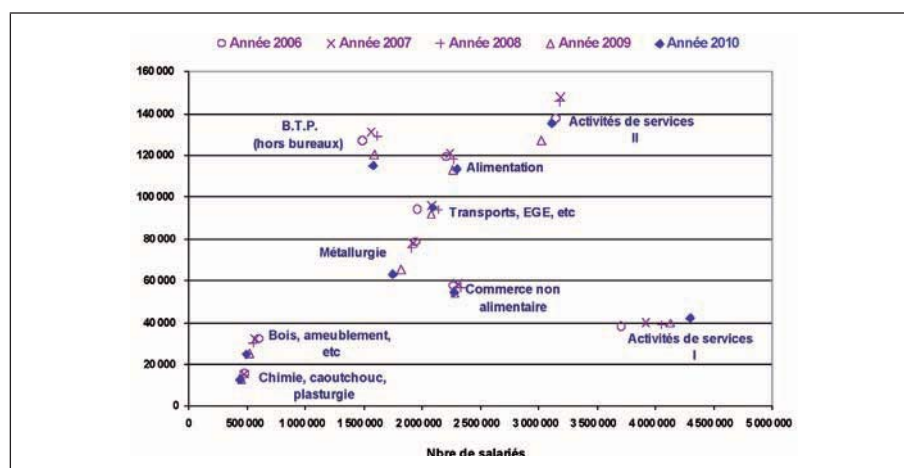
Considérations sectorielles

Tableau 4 : évolution 2009-2010 par CTN des effectifs salariés et des accidents de travail

Comités techniques nationaux (CTN)	Rappel de l'année 2009		Année 2010		Évolution 2010/2009	
	Salariés	AT en 1 ^{er} règlement	Salariés	AT en 1 ^{er} règlement	Salariés	AT en 1 ^{er} règlement
A : Métallurgie	1 812 729	65 649	1 745 842	63 385	-3,7%	-3,4%
B : BTP (hors bureaux)	1 584 916	120 386	1 575 551	115 405	-0,6%	-4,1%
C : Transports, EGE, etc.	2 075 197	92 286	2 088 154	95 441	0,6%	3,4%
D : Alimentation	2 258 112	113 228	2 292 886	113 776	1,5%	0,5%
E : Chimie, caoutchouc, plastu.	445 918	12 800	433 678	12 938	-2,7%	1,1%
F : Bois, ameublement, etc.	514 793	25 396	491 936	25 016	-4,4%	-1,5%
G : Commerce non alimentaire	2 276 809	54 552	2 267 866	54 736	-0,4%	0,3%
H : Activités de services I	4 122 977	39 888	4 296 631	42 439	4,2%	6,4%
I : Activités de services II	3 017 372	127 268	3 107 173	135 711	3,0%	6,6%
Total 9 CTN (hors bureaux)	18 108 823	651 453	18 299 717	658 847	1,1%	1,1%

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris : bureaux, sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

Figure 3 : sinistralité AT 2006-2010 des CTN



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. Tous les secteurs semblent retrouver une certaine proportionnalité entre AT et nombre de salariés, hormis le BTP, comme le montre la figure 3, pour lequel les accidents du travail continuent de baisser en 2010 de façon plus importante que le nombre de salariés.

Le tableau 5 fournit les valeurs sectorielles des indices les plus couramment utilisés, à savoir :

- l'indice de fréquence : nombre d'accidents en 1^{er} règlement (sous-entendu d'une prestation en espèces) pour 1 000 salariés ;
- le taux de fréquence : nombre d'accidents en 1^{er} règlement par million d'heures de travail ;
- le taux de gravité : nombre de journées perdues pour 1 000 heures de travail (ce qui ne tient donc pas compte des décès) ;
- l'indice de gravité : total des taux d'incapacité permanente par million d'heures de travail (qui prend en compte les décès comme des incapacités permanentes de 99 %).

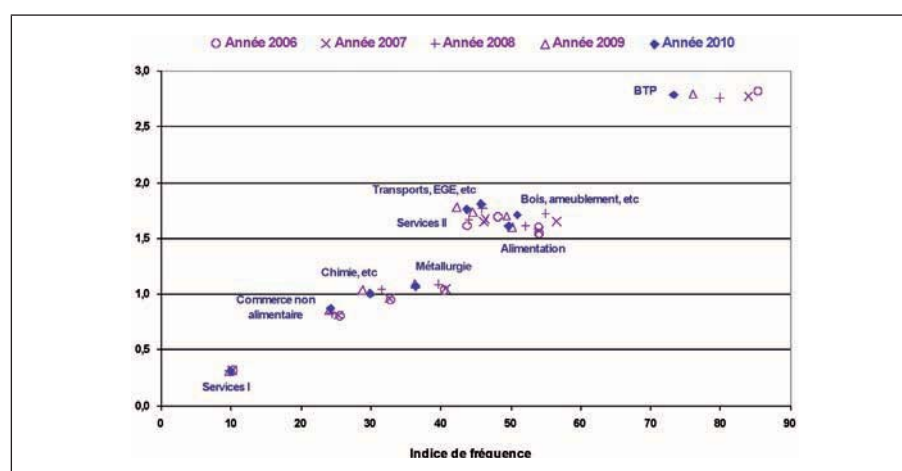
Tableau 5 : autres indicateurs 2010 par CTN (en italique, taux d'évolution entre 2009 et 2010)

Comités techniques nationaux	IP	Décès	Journées d'IT	Somme des taux d'IP	Indice de fréquence	Taux de fréquence	Taux de gravité	Indice de gravité	Taux moyen d'une IP
Métallurgie	4 240	54	3 079 506	44 169	36,3	22,2	1,1	15,5	10
	-11,3 %	-14,3 %	-3,8 %	-7,2 %	0,3 %	-1,2 %	-1,5 %	-5,1 %	4,7 %
BTP	8 299	118	6 903 179	98 786	73,2	46,7	2,8	40,0	12
	-4,7 %	-16,3 %	-1,5 %	-4,5 %	-3,6 %	-2,9 %	-0,3 %	-3,3 %	0,5 %
Transports, EGE, etc.	5 891	116	5 853 467	66 902	45,7	29,6	1,8	20,7	11
	0,0 %	4,5 %	4,4 %	4,0 %	2,8 %	3,1 %	4,0 %	3,7 %	3,9 %
Alimentation	5 735	49	5 952 503	55 426	49,6	30,9	1,6	15,0	10
	-1,3 %	-12,5 %	1,8 %	-0,9 %	-1,0 %	-0,8 %	0,6 %	-2,1 %	0,5 %
Chimie, caoutchouc, plasturgie	894	9	69 2965	9312	29,8	18,8	1,0	13,5	10
	-7,3 %	-10,0 %	-4,4 %	-7,5 %	3,9 %	2,6 %	-3,0 %	-6,2 %	-0,3 %
Bois, ameublement, etc.	1 889	29	1 359 190	21 275	50,9	31,6	1,7	26,8	11
	-9,6 %	31,8 %	-3,1 %	-5,6 %	3,1 %	2,2 %	0,6 %	-2,0 %	4,0 %
Commerces non alimentaires	3 551	42	3 162 849	37 735	24,1	15,1	0,9	10,4	11
	-4,3 %	5,0 %	1,3 %	2,3 %	0,7 %	0,8 %	1,8 %	2,8 %	6,8 %
Services I	2 363	40	1 947 939	25 893	9,9	6,8	0,3	4,2	11
	-4,2 %	5,3 %	5,8 %	2,6 %	2,1 %	1,8 %	1,2 %	-1,9 %	7,0 %
Services II	8 314	72	8 243 045	84 390	43,7	29,1	1,8	18,1	10
	-3,3 %	26,3 %	3,8 %	1,0 %	3,6 %	1,8 %	-0,9 %	-3,6 %	4,2 %
TOTAL CTN	41 176	529	37 194 643	443 888	36,0	23,3	1,3	15,7	11
	-4,3 %	-1,7 %	1,4 %	-1,3 %	0,1 %	-0,2 %	-0,0 %	-2,6 %	3,1 %

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris : bureaux, sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

Le nombre d'incapacités permanentes (IP) diminue en 2010 dans tous les secteurs mais il faut savoir que près de 90 % d'entre elles provient de sinistres survenus les années antérieures et même, pour près de la moitié, de sinistres ayant eu lieu en 2009, au moment où l'activité salariée en lien avec la crise économique était au plus bas.

Figure 4 : fréquence vs. gravité par CTN entre 2006 et 2010



Les données de sinistralité permettent également de faire un relevé de situation, au terme de sa deuxième année, sur le programme du « plan national d'actions coordonnées (PNAC) » visant la réduction de 15 % du taux de fréquence des AT graves (avec incapacité permanente ou décès) entre 2008 et 2011 dans le BTP, l'intérim et la grande distribution. L'indicateur de fréquence des AT graves calculé (cf. Tableau 6) tente de s'affranchir du fait que la gravité d'un AT peut n'être mesurée que plusieurs années après sa survenance lorsque le taux d'IP est notifié.

Tableau 6 : fréquence des AT graves par million d'heures travaillées sur le périmètre BTP-intérim-grande distribution

	2008	2009	2010	Évolution 2009/2008	Évolution 2010/2009	Évolution 2010/2008
BTP	3,80	3,55	3,36	-6,50 %	-5,44 %	-11,58 %
Grande distribution	1,92	1,87	1,85	-2,63 %	-1,43 %	-4,03 %
Intérim	2,88	2,76	2,70	-3,96 %	-2,24 %	-6,11 %
Total	3,23	3,06	2,93	-5,25 %	-4,11 %	-9,15 %

II - LE RISQUE « ACCIDENT DE TRAJET »

Le nombre d'accidents de trajet s'inscrit à la hausse sur les cinq dernières années : en 2010, la progression est de + 4,9 % par rapport à 2009. La fréquence des accidents de trajet a augmenté en 2010 pour s'établir à 5,3 accidents pour 1 000 salariés.

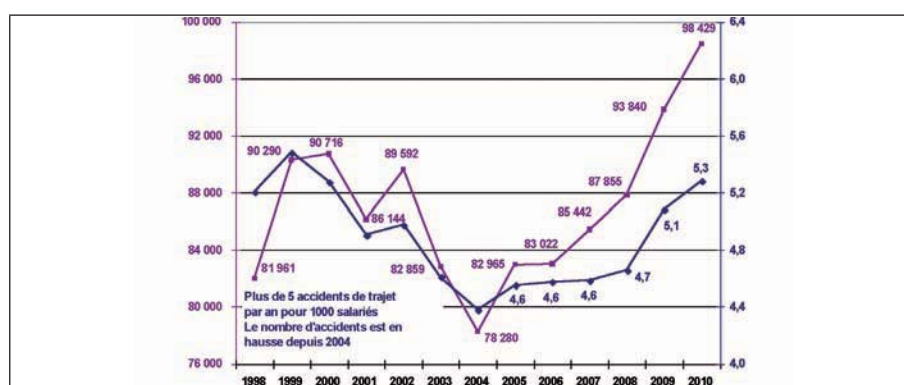
En hausse l'année dernière, le nombre de nouvelles incapacités permanentes diminuée en 2010 de 4,4 % et retrouve son niveau de 2008. Par ailleurs, le nombre de décès est stable (0,8 %), tandis que le nombre de journées d'incapacité temporaire de travail continue de progresser pour la cinquième année consécutive, avec une augmentation en 2010 de + 4,0 % comparable à l'augmentation du nombre d'accidents de trajet.

Tableau 7 : dénombrement des accidents de trajet pour les années 2006 à 2010 (en italique, taux d'évolution annuelle)

	2006	2007	2008	2009	2010
Accidents de trajet en 1 ^{er} règlement	83 022	85 442	87 855	93 840	98 429
	<i>0,1 %</i>	<i>2,9 %</i>	<i>2,8 %</i>	<i>6,8 %</i>	<i>4,9 %</i>
Nouvelles IP	8 856	8 646	8 022	8 417	8 047
	<i>-7,7 %</i>	<i>-2,4 %</i>	<i>-7,2 %</i>	<i>4,9 %</i>	<i>-4,4 %</i>
Décès	384	407	387	356	359
	<i>-12,7 %</i>	<i>6,0 %</i>	<i>-4,9 %</i>	<i>-8,0 %</i>	<i>0,8 %</i>
Journées perdues	5 309 379	5 393 824	5 729 426	6 070 556	6 310 459
	<i>5,2 %</i>	<i>1,6 %</i>	<i>6,2 %</i>	<i>6,0 %</i>	<i>4,0 %</i>

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

Figure 5 : évolution du nombre d'accidents de trajet en 1^{er} règlement et de leur fréquence pour mille salariés sur la période 1998-2010



L'augmentation globale de la fréquence qui passe de 5,1 à 5,3 (Figure 5) peut être expliquée à partir de la ventilation des sinistres par éléments matériels dont le tableau 8 fournit le détail de l'année 2010 et pour lesquels le tableau 9 détaille les écarts d'indice de fréquence entre 2009 et 2010.

Tableau 8 : répartition des sinistres trajets par éléments matériels pour l'année 2010 (en italique, part représentative dans la colonne)

Éléments matériels	Accidents en 1 ^{er} règlement	Nouvelles IP	Décès	Journées perdues
Véhicules	57 738	5 415	303	3 826 804
	<i>61,5 %</i>	<i>64,3 %</i>	<i>85,1 %</i>	<i>63,0 %</i>
Accidents de plain-pied	26 092	1 626	9	1 533 990
	<i>27,8 %</i>	<i>19,3 %</i>	<i>2,5 %</i>	<i>25,3 %</i>
Chutes de hauteur	8 472	522	0	518 580
	<i>9,0 %</i>	<i>6,2 %</i>	<i>0,0 %</i>	<i>8,5 %</i>
Autres	6 127	484	47	431 085
	<i>6,5 %</i>	<i>5,8 %</i>	<i>13,2 %</i>	<i>7,1 %</i>
Total	98 429	8 047	359	6 310 459
	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

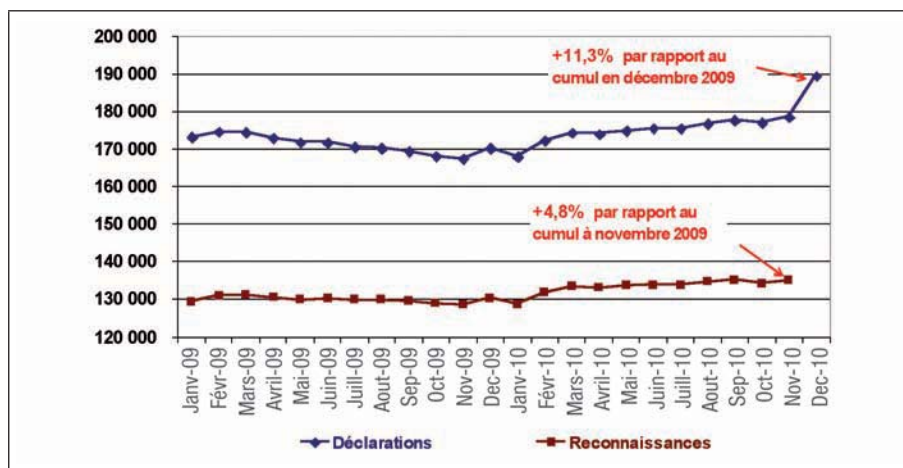
Tableau 9 : écarts d'indices de fréquences trajet par élément matériel entre 2009 et 2010

	2009	Indice de fréquence 2009	2010	Indice de fréquence 2010	Variation de l'indice de fréquence
Salariés	18 458 838		18 641 613		
Véhicules	58 195	3,15	57 738	3,10	-2 %
Accidents de plain-pied	22 074	1,20	26 092	1,40	17 %
Chutes de hauteur	8 187	0,44	8 472	0,45	2 %
Autres	5 384	0,29	6 127	0,33	13 %
Total	93 840	5,08	98 429	5,28	4 %

On observe que le nombre d'accidents de trajet liés à un véhicule est en légère baisse en 2010 mais que celle-ci n'est pas suffisante pour compenser la forte augmentation du nombre d'accidents de plain-pied qui correspondent aux glissades, trébuchements, faux-pas et autres pertes d'équilibre sur une surface «plane» sans dénivellation (+ 4 000 accidents en 2010). Bien que celle-ci ait déjà augmenté fortement l'année dernière (+ 34 % en 2009), la fréquence des accidents de plain-pied s'accroît de 17 % cette année soit une augmentation de 57 % entre 2008 et 2010.

Le suivi au mois le mois des déclarations et reconnaissances trajets (Figure 6 comptabilisant l'ensemble des reconnaissances, avec ou sans arrêt de travail) montre que le différentiel est notamment imputable aux mois de février et mars 2010 au cours desquels les conditions climatiques ont été plus difficiles qu'en 2009, et particulièrement pour les piétons. La hausse très importante des déclarations en décembre 2010 due à un fort épisode neigeux aura très probablement un impact sur le nombre d'accidents en premier règlement comptabilisés en janvier 2011, ce qui laisse présager une nouvelle hausse des statistiques « trajet » l'année prochaine.

Figure 6 : suivi mensuel des déclarations et reconnaissances «trajet»



La hausse des accidents de trajet semble particulièrement toucher les activités de services II où l'indice de fréquence augmente de 8 %, alors que ce secteur était déjà l'un des plus touchés par les accidents de trajet avec le secteur des services et des commerces de l'alimentation.

Tableau 10 : indicateurs de sinistralité trajet 2010 par CTN (en italique, évolution par rapport à 2009)

Comités techniques nationaux	Nombre de salariés	Accidents en 1 ^{er} règlement	IP	Décès	Journées perdues	Indice de fréquence
Métallurgie	1 745 842	7 125	723	47	499 147	4,1
	-4 %	-3 %	-7 %	-8 %	-1 %	1 %
BTP (hors bureaux)	1 575 551	7 344	614	47	521 532	4,7
	-1 %	-2 %	-8 %	-2 %	-2 %	-2 %
Transports, EGE, livre, communication	2 088 154	9 353	838	42	641 689	4,5
	1 %	4 %	1 %	11 %	4 %	3 %
Alimentation	2 292 886	16 995	1 169	51	1 146 631	7,4
	2 %	5 %	0 %	-14 %	5 %	3 %
Chimie, caoutchouc, plasturgie	433 678	1 480	143	8	94 187	3,4
	-3 %	0 %	-3 %	-20 %	-5 %	3 %
Bois, ameublement, etc.	491 936	1 999	205	9	149 559	4,1
	-4 %	-5 %	-6 %	-36 %	-6 %	-1 %
Commerces non alimentaires	2 267 866	10 602	866	28	657 052	4,7
	0 %	3 %	-10 %	0 %	3 %	3 %
Activités de services I	4 296 631	16 821	1 316	42	791 068	3,9
	4 %	7 %	-5 %	27 %	8 %	3 %
Activités de services II	3 107 173	24 246	1 842	79	1 604 606	7,8
	3 %	11 %	-4 %	14 %	6 %	8 %
Bureaux et sièges sociaux	341 896	489	41	1	24 158	1,4
		-5 %	-36 %	-50 %	-8 %	-3 %
Autres catégories pro.	-	1 975	290	5	180 830	-
	-	12 %	3 %	25 %	16 %	-
Total	-	98 429	8 047	359	6 310 459	-
	-	5 %	-4 %	1 %	4 %	-

III - LE RISQUE « MALADIE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE »

Considérations générales

Entre 2009 et 2010, le nombre de « nouvelles » maladies d'origine professionnelle (MP) prises en charge par L'Assurance maladie-risques professionnels augmente de 2,7 %. Cette progression est dans le droit fil de celles des années 2006 à 2008 qui conférerait presque un caractère exceptionnel aux 8,7 % de l'année 2009. On rappelle qu'on entend par « nouvelles » MP, les MP ayant donné lieu à un premier règlement de prestations en espèces en 2009.

Ces évolutions ne semblent pas affectées par la modification introduite en 2007, et qui a trouvé son plein effet en 2008, dans le traitement des dossiers de maladies professionnelles concernant plusieurs affections (dénommées syndromes) et figurant sur un même tableau. En effet, jusqu'alors, lorsqu'une même déclaration de maladie professionnelle concernait plusieurs syndromes relevant d'un même tableau, les instructions prévoyaient de gérer une seule maladie. À partir de 2007, le code «multi-syndromes» est abandonné, les MP sont alors traitées syndrome par syndrome.

Tableau 11 : dénombrement des maladies professionnelles pour les années 2003 à 2010 (en italique, taux d'évolution annuelle)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
MP en 1 ^{er} règlement	34 642	36 871	41 347	42 306	43 832	45 411	49 341	50 688
		6,4 %	12,1 %	2,3 %	3,6 %	3,6 %	8,7 %	2,7 %
Nombre de victimes en 1 ^{er} règlement	33 907	35 991	40 233	41 090	42 432	43 269	45 472	46 308
		6,1 %	11,8 %	2,1 %	3,3 %	2,0 %	5,1 %	1,8 %
Nouvelles IP	15 713	19 155	21 507	22 763	22 625	23 134	24 734	24 961
		21,9 %	12,3 %	5,8 %	-0,6 %	2,2 %	6,9 %	0,9 %
Nombre de victimes ayant une IP	15 303	18 628	20 787	21 933	21 668	21 976	22 683	22 146
		21,7 %	11,6 %	5,5 %	-1,2 %	1,4 %	3,2 %	-2,4 %
Décès	485	581	493	467	420	425	564	533
		19,8 %	-15,1 %	-5,3 %	-10,1 %	1,2 %	32,7 %	-5,5 %
Journées d'IT	6 347 481	6 819 374	6 919 330	7 535 058	7 842 306	8 709 700	9 328 041	9 771 667
		7,4 %	1,5 %	8,9 %	4,1 %	11,1 %	7,1 %	4,8 %

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, Compte spécial, bureaux et sièges sociaux, et catégories professionnelles particulières

Aussi, pour effectuer des comparaisons d'une année sur l'autre, le dénombrement d'une maladie professionnelle a également été effectué par victime, par tableau et par année civile en ne comptabilisant qu'une seule fois les personnes reconnues atteintes de deux maladies professionnelles ou plus, au titre du même tableau, au cours de l'année. La deuxième ligne du tableau 11 reprend l'historique selon ce mode de comptage, et ramène l'évolution 2009/2010 à 1,8 %, évolution qui reste néanmoins très préoccupant.

De même, la quatrième ligne du tableau 11 permet de corriger le nombre de nouvelles incapacités permanentes qui augmente de 0,9 % alors que le nombre de victimes concernées diminue de 2,4 % en 2010. Par ailleurs, le nombre de

journées d'incapacité temporaire de travail continue d'augmenter avec une forte progression en 2010, de 4,8 %, par rapport à l'année précédente.

Tableau 12 : répartition de l'évolution des décès par tableau de maladie professionnelle

	Tableau	Répartition des décès de 2009 par tableau	Répartition des décès de 2010 par tableau	Évolution de la répartition entre 2008 et 2009	Différentiel du nombre des décès par tableau
030B	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	56,4 %	56,8 %	-0,5 %	-15
030A	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	28,5 %	29,6 %	-1,1 %	-3
047A	Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois	3,4 %	2,3 %	1,1 %	-7
025A	Affections inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline	2,7 %	1,9 %	0,8 %	-5
004A	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant	2,0 %	1,5 %	0,4 %	-1
Total		92,9 %	92,1 %		-31

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR pour les 9 CTN et compte spécial, compris: bureaux et sièges sociaux et autres catégories particulières

Le nombre de décès, comptabilisés avant consolidation conformément aux règles de gestion de la Branche AT-MP, diminue de 31 cas en 2010 pour s'établir à 533. La moitié de cette diminution est enregistrée dans le tableau de maladies d'origine professionnelle responsable de plus de la moitié des décès, à savoir le tableau 30B

Mais à la différence de 2009, où les décès imputés étaient majoritairement survenus cette année-là, en 2010, seuls 37,1 % des décès imputés ont eu lieu en 2010.

Tableau 13 : répartition des décès MP imputés les années 2005 à 2010 selon leur année de survenance

Année de survenance du décès	Année d'imputation du décès						2009-2010
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
Année d'imputation	228	188	183	166	293	198	-95
	46,2 %	40,3 %	43,6 %	39,1 %	52,0 %	37,1 %	
Année d'imputation -1	158	179	154	174	191	237	46
	32,0 %	38,3 %	36,7 %	40,9 %	33,9 %	44,5 %	
Année d'imputation -2	32	28	22	36	26	41	15
	6,5 %	6,0 %	5,2 %	8,5 %	4,6 %	7,7 %	
Années d'avant	75	72	61	49	54	57	3
	15,2 %	15,4 %	14,5 %	11,5 %	9,6 %	10,7 %	
TOTAL	493	467	420	425	564	533	-31
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR pour les 9 CTN et compte spécial, compris: bureaux et sièges sociaux et autres catégories particulières.

Le tableau 14 prolonge l'analyse par tableau de maladie professionnelle en dénombrant, année par année, la part de pathologies imputées survenues la même année, ce qui n'a vraiment de sens, compte tenu des nombres en jeu, que pour les deux premières lignes (30A & 30B).

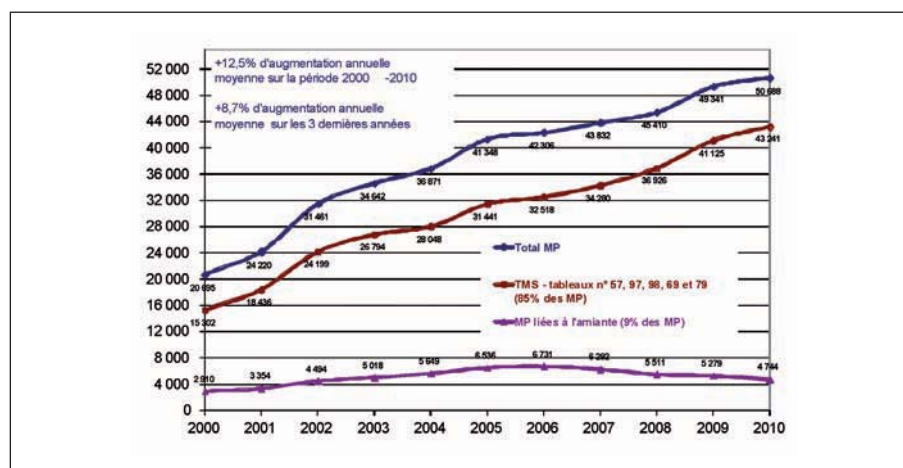
Tableau 14 : part des décès imputés leur année de survenance par tableau

Tableau	Année d'imputation du décès							
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
030B	46,3 %	52,4 %	48,7 %	38,2 %	42,6 %	41,2 %	50,9 %	38,6 %
030A	52,4 %	59,3 %	41,8 %	42,2 %	45,8 %	36,6 %	50,9 %	36,7 %
047A	63,6 %	61,5 %	87,5 %	75,0 %	20,0 %	50,0 %	73,7 %	66,7 %
025A	57,1 %	66,7 %	46,2 %	25,0 %	25,0 %	100,0 %	66,7 %	30,0 %
006A	70,0 %	40,0 %	50,0 %	66,7 %	50,0 %	0,0 %	66,7 %	0,0 %
004A	40,0 %	42,9 %	50,0 %	42,9 %	66,7 %	25,0 %	54,5 %	25,0 %

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR pour les 9 CTN et compte spécial, compris: bureaux et sièges sociaux et autres catégories particulières.

Analyse par pathologie et analyse sectorielle

Figure 7 : évolution du nombre de maladies professionnelles sur la période 2000-2010



La figure 7 remet le nombre de maladies professionnelles du tableau 11 en perspective sur la décennie écoulée, en distinguant des autres maladies d'origine professionnelle, les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les maladies d'origine professionnelle liées à l'amiante. La relative décroissance de ces dernières oblige toutefois à faire la différence sur la figure 8 :

- entre les maladies relevant du tableau de maladies d'origine professionnelle n° 30 parmi lesquelles :
 - . les plaques pleurales et asbestoses continuent, sur leur tendance, à décroître,
 - . les tumeurs malignes et mésothéliomes dont le nombre décroît significativement pour la première fois ;
- et les maladies relevant du tableau de maladies d'origine professionnelle n° 30 bis qui continuent d'osciller entre 900 et 1 000 cas.

Le tableau 15 classe les tableaux de maladies professionnelles par ordre décroissant du nombre de cas de l'année 2010. Les données sont systématiquement exprimées en nombre de syndromes et en nombre de victimes, quand bien même tous les tableaux de MP ne donnaient pas lieu, avant 2007, à multi-syndromes.

Figure 8 : évolution du nombre de maladies professionnelles liées à l'amiante sur la période 2000-2010

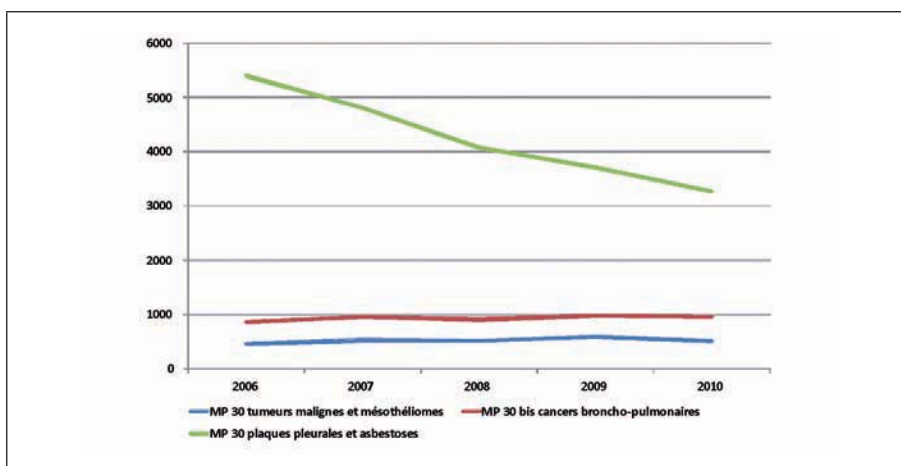


Tableau 15 : dénombrement des maladies professionnelles en 1^{er} règlement pour les principaux tableaux de maladies professionnelles (en italique, part représentative dans la colonne)

N° tableau et intitulé		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
57 Affections péri articulaires	Nombre de syndromes	23 672	24 848	28 278	29 379	30 968	33 682	37 728	39 874
		<i>68,3 %</i>	<i>67,4 %</i>	<i>68,4 %</i>	<i>69,4 %</i>	<i>70,7 %</i>	<i>74,2 %</i>	<i>76,5 %</i>	<i>78,7 %</i>
	Nombre de victimes	22 975	24 006	27 215	28 218	29 656	31 658	34 043	35 676
		<i>67,8 %</i>	<i>66,7 %</i>	<i>67,6 %</i>	<i>68,7 %</i>	<i>69,9 %</i>	<i>73,2 %</i>	<i>74,9 %</i>	<i>77,0 %</i>
30 Affections provoquées par les poussières d'amiante	Nombre de syndromes	4 366	4 831	5 715	5 864	5 336	4 597	4 298	3 780
		<i>12,6 %</i>	<i>13,1 %</i>	<i>13,8 %</i>	<i>13,9 %</i>	<i>12,2 %</i>	<i>10,1 %</i>	<i>8,7 %</i>	<i>7,5 %</i>
	Nombre de victimes	4 336	4 807	5 674	5 822	5 264	4 501	4 158	3 641
		<i>12,8 %</i>	<i>13,4 %</i>	<i>14,1 %</i>	<i>14,2 %</i>	<i>12,4 %</i>	<i>10,4 %</i>	<i>9,1 %</i>	<i>7,9 %</i>
98 Affections chroniques du rachis lombaire charges lourdes	Nombre de syndromes	2 260	2 313	2 260	2 251	2 406	2 338	2 485	2 433
		<i>6,5 %</i>	<i>6,3 %</i>	<i>5,5 %</i>	<i>5,3 %</i>	<i>5,5 %</i>	<i>5,1 %</i>	<i>5,0 %</i>	<i>4,8 %</i>
	Nombre de victimes	2 260	2 312	2 260	2 249	2 402	2 334	2 478	2 430
		<i>6,7 %</i>	<i>6,4 %</i>	<i>5,6 %</i>	<i>5,5 %</i>	<i>5,7 %</i>	<i>5,4 %</i>	<i>5,4 %</i>	<i>5,2 %</i>
30 bis Cancers dus à l'amiante	Nombre de syndromes	652	818	821	867	956	914	981	964
		<i>1,9 %</i>	<i>2,2 %</i>	<i>2,0 %</i>	<i>2,0 %</i>	<i>2,2 %</i>	<i>2,0 %</i>	<i>2,0 %</i>	<i>1,9 %</i>
	Nombre de victimes	652	818	821	867	956	914	981	962
		<i>1,9 %</i>	<i>2,3 %</i>	<i>2,0 %</i>	<i>2,1 %</i>	<i>2,3 %</i>	<i>2,1 %</i>	<i>2,2 %</i>	<i>2,1 %</i>

N° tableau et intitulé		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
42 Affections provoquées par les bruits	Nombre de syn-dromes	632	980	1 198	1 126	1 214	1 076	1 048	925
		1,8 %	2,7 %	2,9 %	2,7 %	2,8 %	2,4 %	2,1 %	1,8 %
	Nombre de victimes	632	980	1 198	1 126	1 214	1 076	1 048	925
		1,9 %	2,7 %	3,0 %	2,7 %	2,9 %	2,5 %	2,3 %	2,0 %
79 Lésions chroniques du ménisque	Nombre de syn-dromes	254	292	299	316	360	372	387	422
		0,7 %	0,8 %	0,7 %	0,7 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %
	Nombre de victimes	250	290	296	312	356	366	372	404
		0,7 %	0,8 %	0,7 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,9 %
97 Affections chroniques du rachis lombaire vibrations	Nombre de syn-dromes	421	410	422	411	392	377	363	381
		1,2 %	1,1 %	1,0 %	1,0 %	0,9 %	0,8 %	0,7 %	0,8 %
	Nombre de victimes	420	409	422	411	391	376	362	381
		1,2 %	1,1 %	1,0 %	1,0 %	0,9 %	0,9 %	0,8 %	0,8 %
65 Lésions eczématiformes de mécanisme allergique	Nombre de syn-dromes	364	351	351	315	341	298	277	293
		1,1 %	1,0 %	0,8 %	0,7 %	0,8 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %
	Nombre de victimes	364	351	350	315	341	298	277	293
		1,1 %	1,0 %	0,9 %	0,8 %	0,8 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %
25 Pneu-moconioses consécutives à l'inhalation de silice	Nombre de syn-dromes	281	307	288	320	347	274	308	232
		0,8 %	0,8 %	0,7 %	0,8 %	0,8 %	0,6 %	0,6 %	0,5 %
	Nombre de victimes	280	304	288	320	347	273	307	232
		0,8 %	0,8 %	0,7 %	0,8 %	0,8 %	0,6 %	0,7 %	0,5 %
66 Rhinites et asthmes professionnels	Nombre de syn-dromes	309	315	292	259	249	244	222	217
		0,9 %	0,9 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %
	Nombre de victimes	309	313	291	254	246	240	217	213
		0,9 %	0,9 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,5 %	0,5 %
69 Affections dues par les vibrations machines-outils	Nombre de syn-dromes	187	185	182	161	154	157	162	131
		0,5 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %
	Nombre de victimes	187	184	181	160	154	154	154	122
		0,6 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,3 %
47 Affections provoquées par les poussières de bois	Nombre de syn-dromes	92	104	108	101	87	99	87	95
		0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %
	Nombre de victimes	92	103	108	101	86	99	86	95
		0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %

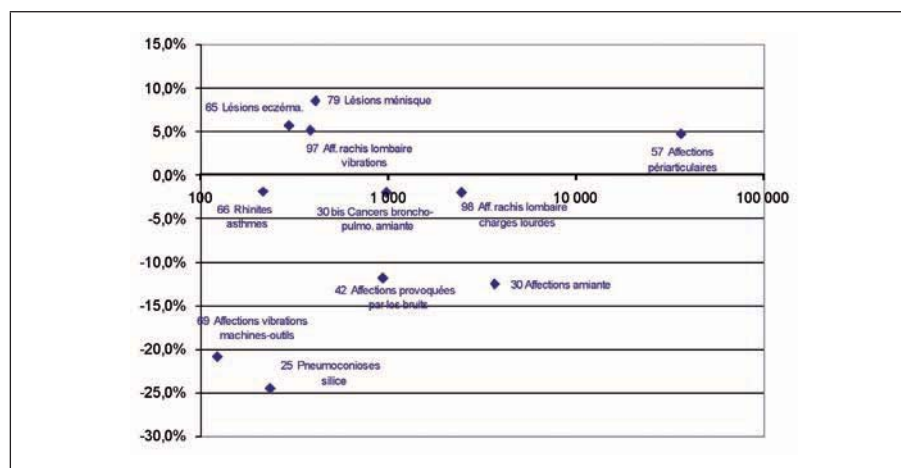
N° tableau et intitulé		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
76 Maladies liées à des agents infectieux ou parasitaires contractées en milieu d'hospitalisation et d'hospitalisation à domicile	Nombre de syn-dromes	49	58	93	52	64	98	84	77
		0,1 %	0,2 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %
	Nombre de victimes	49	58	93	52	64	98	84	77
		0,1 %	0,2 %	0,2 %	0,1 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %
08 Affections causées par les ciments	Nombre de syn-dromes	199	147	160	111	118	97	94	73
		0,6 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,1 %
	Nombre de victimes	198	147	160	111	117	97	93	73
		0,6 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %
Autres tableaux de MP	Nombre de syn-dromes	904	912	880	773	840	787	817	791
		2,6 %	2,5 %	2,1 %	1,8 %	1,9 %	1,7 %	1,7 %	1,6 %
	Nombre de victimes	903	909	876	772	838	784	812	784
		2,7 %	2,5 %	2,2 %	1,9 %	2,0 %	1,8 %	1,8 %	1,7 %
Ensemble des maladies professionnelles	Nombre de syn-dromes	34 642	36 871	41 347	42 306	43 832	45 410	49 341	50 688
		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	Nombre de victimes	33 907	35 991	40 233	41 090	42 432	43 268	45 472	46 308
		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, Compte spécial, bureaux et sièges sociaux et catégories professionnelles particulières

Une des difficultés de l'analyse des statistiques de maladies professionnelles tient au fait que coexistent, parmi les tableaux, des volumes relevant d'ordres de grandeur différents 10, 100, 1 000, 10 000. C'est la raison pour laquelle, sur la figure 9, une échelle logarithmique en abscisse par laquelle 100, 1 000, 10 000, 100 000 sont équidistants, dilate l'abscisse du côté des petits nombres, et la contracte, du côté des grands.

L'ordonnée représente la variation du nombre de cas, ici comptés en nombres de victimes, entre 2009 et 2010. Aussi le graphique se lit-il de la façon suivante : on dénombre en 2010, pour le tableau n° 57, 35 676 victimes de MP, nombre en augmentation de 4,8 % par rapport à 2009 ; pour le tableau n° 30, 3 641 victimes de MP, nombre en diminution de -12,4 %, etc.

Figure 9 : variation du nombre de victimes des principales maladies professionnelles entre 2009 et 2010



Nombre de MP en 2009 (échelle logarithmique)

Enfin, le tableau 16 fait apparaître la répartition sectorielle des maladies pour celles qui sont directement imputées aux entreprises.

À la différence des accidents du travail, on évite de calculer ici des indicateurs de fréquence par secteur, car compte tenu de la variété des délais de latence et des durées d'exposition d'une pathologie à l'autre, on ne saurait à quel nombre de salariés rapporter le nombre de cas. Cette démarche peut toutefois être envisagée dans certains cas, pour les TMS par exemple. Aussi le tableau ci-dessous met-il l'accent sur les évolutions sectorielles, la seule comparaison vraiment possible étant la comparaison d'un secteur avec lui-même sur les exercices qui ont précédé.

Tableau 16 : nombre de maladies professionnelles par CTN en 2010 (en italique évolution 2010/2009)

	MP en 1 ^{er} règlement	Victimes en 1 ^{er} règlement	IP	Victimes ayant une IP	Décès	Journées d'IT	Somme des taux d'IP
Métallurgie	6 936	6 333	3 417	3 022	41	1 284 529	46 952
	3,4 %	3,4 %	5,5 %	2,3 %	-4,7 %	3,9 %	6,0 %
Bâtiment et TP	6 006	5 535	2 913	2 550	27	1 232 451	37 464
	2,6 %	1,4 %	6,8 %	1,5 %	3,8 %	6,9 %	6,3 %
Transports, EGE, livre, communication	2 752	2 493	1 299	1 126	9	580 735	14 261
	10,7 %	9,0 %	12,0 %	5,9 %	125,0 %	10,5 %	15,8 %

	MP en 1 ^{er} règlement	Victimes en 1 ^{er} règlement	IP	Victimes ayant une IP	Décès	Journées d'IT	Somme des taux d'IP
Services, commerces, industries de l'alimentation	10 379	9 333	3 838	3 309	2	2 216 808	33 131
	4,6 %	3,4 %	10,9 %	7,1 %	0,0 %	6,2 %	5,1 %
Chimie, caoutchouc, plasturgie	1 865	1 716	898	794	12	368 541	12 326
	-1,0 %	1,1 %	1,9 %	1,3 %	-14,3 %	-0,9 %	-0,5 %
Bois, ameublement, papier-carton, textile, vêtement, etc.	3 276	2 958	1 484	1 293	14	640 019	18 346
	8,5 %	8,5 %	0,6 %	-2,9 %	250,0 %	1,3 %	11,0 %
Commerce non alimentaire	2 357	2 121	1 062	925	10	484 045	11 180
	5,3 %	3,7 %	-2,7 %	-5,3 %	150,0 %	11,5 %	1,5 %
Activités de services I	1 820	1 638	840	721	4	328 555	8 596
	4,3 %	2,3 %	5,4 %	2,0 %	0,0 %	7,2 %	5,1 %
Activité de services II	6 991	6 350	2 903	2 499	0	1 428 638	26 766
	6,1 %	5,7 %	13,6 %	9,0 %	0,0 %	7,6 %	19,2 %
Bureaux et sièges sociaux	78	71	34	30	2	9 705	546
	56,0 %	57,8 %	78,9 %	87,5 %	0 en 2009	36,4 %	355,0 %
Autres catégories particulières	617	565	279	242	2	105 386	3 054
	20,5 %	19,2 %	15,8 %	9,5 %	0 en 2009	31,2 %	20,2 %
Compte spécial MP	7 611	7 283	5 994	5 714	410	1 092 255	171 924
	-8,7 %	-9,6 %	-15,4 %	-16,4 %	-11,4 %	-6,3 %	-11,4 %
Total	50 688	46 396	24 961	22 225	533	9 771 667	384 546
	2,7 %	1,9 %	0,9 %	-2,5 %	-5,5 %	4,8 %	-1,6 %

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, Compte spécial, bureaux et sièges sociaux et catégories professionnelles particulières

IV - FOCUS

Les thèmes abordés dans cette dernière partie du rapport de gestion font l'objet d'un questionnement récurrent par les observateurs et acteurs intéressés par l'Assurance maladie-risques professionnels. C'est la raison pour laquelle des focus leur sont dédiés.

Focus sur le risque routier

Depuis l'adoption, par la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en 2002, de textes sur les risques routiers, trajet comme travail, cette question fait partie des axes prioritaires de l'Assurance maladie-risques professionnels, qu'elle exprime :

- au plan politique en coordination avec les pouvoirs publics et les autres régimes de Sécurité sociale, au sein du Comité de pilotage national pour la

prévention du risque routier ;

- et sur le terrain de la prévention, par la mise en œuvre d'un programme national d'actions coordonnées (PNAC).

Tableau 17 : ensemble des accidents de travail et de trajet liés au risque routier (en italique, taux d'évolution annuelle)

Travail & trajet	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total des accidents routiers en 1 ^{er} règlement	75 383	75 488	77 984	78 565	77 365	77 849
	4,1 %	0,1 %	3,3 %	0,7 %	-1,5 %	0,6 %
Nouvelles IP	9 661	8 928	8 569	7 884	7 915	7 305
	-4,6 %	-7,6 %	-4,0 %	-8,0 %	0,4 %	-7,7 %
Décès	514	448	492	465	398	404
	-13,9 %	-12,8 %	9,8 %	-5,5 %	-14,4 %	1,5 %
Journées d'IT	4 846 605	5 046 405	5 163 883	5 360 668	5 345 990	5 287 379
	-5,9 %	4,1 %	2,3 %	3,8 %	-0,3 %	-1,1 %

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR ; non compris : bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières pour les accidents de travail ; y compris : bureaux, sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières pour les accidents de trajet

En 2010, le nombre d'accidents routiers progresse peu, pour retrouver globalement son niveau de 2007 (cf. Tableau 17). Il convient toutefois de distinguer :

- les accidents routiers de travail (cf. Tableau 18) qui subissent une hausse de 4,9 %, après avoir connu une diminution de même ampleur l'année précédente, ce qui les ramène ainsi à leur niveau 2008. Cette hausse est bien plus forte que celle observée sur l'emploi salarié (1,1 %), ou sur l'ensemble des accidents du travail (1,1 %) ;
- et les accidents routiers de trajet (cf. Tableau 19) dont le nombre évolue peu.

Tableau 18 : accidents de travail liés au risque routier (i.e. accidents de mission) (en italique, taux d'évolution annuelle)

Travail	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Accidents routiers de travail en 1 ^{er} règlement	21 034	20 697	20 837	20 394	19 465	20 417
	1,8 %	-1,6 %	0,7 %	-2,1 %	-4,6 %	4,9 %
Nouvelles IP	2 743	2 534	2 387	2 157	2 025	1 908
	-3,2 %	-7,6 %	-5,8 %	-9,6 %	-6,1 %	-5,8 %
Décès	128	111	142	132	92	101
	-15,8 %	-13,3 %	27,9 %	-7,0 %	-30,3 %	9,8 %
Journées d'IT	1 469 338	1 499 094	1 492 916	1 489 509	1 456 580	1 476 882
	-6,6 %	2,0 %	-0,4 %	-0,2 %	-2,2 %	1,4 %

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, non compris : bureaux et sièges sociaux et autres catégories professionnelles particulières

On observe parallèlement une baisse importante (- 7,7 %) du nombre de nouvelles incapacités permanentes, tendant à prolonger la baisse quasi linéaire globalement observée depuis 2003 (si l'on fait abstraction de l'année 2009). Contrairement aux nouveaux accidents routiers enregistrés en 2010, les différences entre accidents routiers de travail et accidents routiers de trajet sont bien moindres pour les nouvelles incapacités permanentes (- 5,8 % et - 8,4 % par rapport à l'année 2009).

Tableau 19 : accidents de trajet liés au risque routier de 2005 à 2010 (en italique, taux d'évolution annuelle)

Trajet	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Accidents routiers de trajet en 1 ^{er} règlement	54 349	54 791	57 147	58 171	57 900	57 432
	5,1 %	0,8 %	4,3 %	1,8 %	-0,5 %	-0,8 %
Nouvelles IP	6 918	6 394	6 182	5 727	5 890	5 397
	-5,2 %	-7,6 %	-3,3 %	-7,4 %	2,8 %	-8,4 %
Décès	386	337	350	333	306	303
	-13,3 %	-12,7 %	3,9 %	-4,9 %	-8,1 %	-1,0 %
Journées d'IT	3 377 267	3 547 311	3 670 967	3 871 159	3 889 410	3 810 497
	-5,6 %	5,0 %	3,5 %	5,5 %	0,5 %	-2,0 %

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, bureaux et sièges sociaux, et autres catégories professionnelles particulières

Avec 101 décès sur 529, le risque routier explique moins d'un décès au travail sur cinq (19 %), comme l'année précédente. Côté trajet, la proportion est inversée, puisque plus de quatre décès sur cinq (84 %) intervenant au cours des trajets trouvent leur cause dans le risque routier. Comme le montre le tableau 20, le risque routier concerne globalement 10 % des accidents « avec arrêt de travail », mais est responsable d'un peu moins de la moitié des décès par accident.

Tableau 20 : part du risque routier dans la sinistralité travail + trajet (en italique, la part représentative dans le total du tableau)

Accidents 2010	Du travail	De trajet	Total
Par risque routier	20 417 (3 %)	57 432 (8 %)	77 849 (10 %)
Autres	638 430 (84 %)	40 997 (5 %)	679 427 (90 %)
Total	658 847 (87 %)	98 429 (13 %)	757 276 (100 %)
Décès 2010	Accidents du travail	Accidents de trajet	Total
Par risque routier	101 (11 %)	303 (34 %)	404 (45 %)
Autres	428 (48 %)	56 (6 %)	484 (55 %)
Total	529 (60 %)	359 (40 %)	888 (100 %)

Comme en 2009, plus de la moitié des accidents routiers de travail mettent en cause une voiture particulière ou un deux-roues motorisé (Tableau 21). Cette part

atteint même trois accidents routiers sur quatre dès lors que le déplacement de la victime concernait le trajet entre son domicile et son lieu de travail (Tableau 21). Enfin, les camions de plus de 3,5 tonnes et les véhicules utilitaires de moins de 3,5 tonnes constituent une part non négligeable au sein des accidents routiers de travail (respectivement 11,5 % et 7,6 %) alors que naturellement ils sont peu mis en cause dans les accidents routiers de trajet.

Tableau 21 : répartition détaillée des accidents de trajet liés au risque routier (en italique, part représentative dans la colonne)

Éléments matériels	Accidents de trajet en 1 ^{er} règlement	Nouvelles IP	Décès	Journées d'IT
Voitures particulières	26 630	2 353	148	1 571 422
	<i>46,4 %</i>	<i>43,6 %</i>	<i>48,8 %</i>	<i>41,2 %</i>
Véhicules utilitaires de moins de 3,5 tonnes	482	59	0	71 160
	<i>0,8 %</i>	<i>1,1 %</i>	<i>0,0 %</i>	<i>1,9 %</i>
Camions de plus de 3,5 tonnes	463	81	2	43 852
	<i>0,8 %</i>	<i>1,5 %</i>	<i>0,7 %</i>	<i>1,2 %</i>
Transport en commun sur route	638	62	0	42 321
	<i>1,1 %</i>	<i>1,1 %</i>	<i>0,0 %</i>	<i>1,1 %</i>
Moto, vélomoteurs, scooters	17 653	1 553	82	1 245 431
	<i>30,7 %</i>	<i>28,8 %</i>	<i>27,1 %</i>	<i>32,7 %</i>
Bicyclettes	3 595	292	4	195 600
	<i>6,3 %</i>	<i>5,4 %</i>	<i>1,3 %</i>	<i>5,1 %</i>
Piétons accrochés par un véhicule	1 539	283	11	178 207
	<i>2,7 %</i>	<i>5,2 %</i>	<i>3,6 %</i>	<i>4,7 %</i>
Non classés ci-dessus	587	66	1	34 016
	<i>1,0 %</i>	<i>1,2 %</i>	<i>0,3 %</i>	<i>0,9 %</i>
Non précisé	5 845	648	55	428 488
	<i>10,2 %</i>	<i>12,0 %</i>	<i>18,2 %</i>	<i>11,2 %</i>
Total	57 432	5 397	303	3 810 497
	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, bureaux et sièges sociaux, et autres catégories professionnelles particulières

Focus sur les troubles musculo-squelettiques (TMS)

Définition d'un TMS

Les TMS peuvent être reconnus comme Maladies professionnelles à partir des cinq tableaux de maladies d'origine professionnelle suivants (pour le Régime général) :

- MP 57 : affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail ;
- MP 69 : affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes ;
- MP 79 : lésions chroniques du ménisque ;
- MP 97 : affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basse et moyenne fréquences transmises au corps entier ;
- MP 98 : affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention de charges lourdes.

Sinistralité sectorielle

À la fois parce qu'ils sont nombreux, et parce que leur délai de prise en charge reste limité dans le temps, il est possible de calculer des indicateurs de fréquence sur les TMS qui s'apparentent à ceux publiés sur les AT, sous réserves :

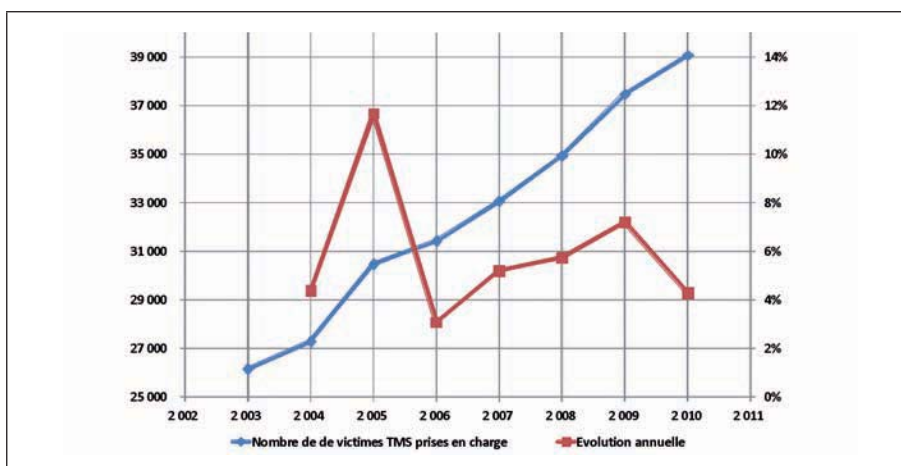
- d'une variation mesurée du nombre de salariés au cours des deux années précédentes, ce qui n'est pas tout à fait le cas entre 2009 et 2010, le rapport du nombre de TMS reconnus une année donnée au nombre de salariés de cette même année restant une approximation dans la mesure où l'exposition peut être antérieure ;
- d'une correction de la part imputée au compte spécial, celle-ci pouvant varier de façon importante compte tenu des directives de gestion. C'est effectivement le cas au cours des dernières années, où la part des TMS imputés au compte spécial diminue, au profit d'une imputation directe aux entreprises, ce qui augmente artificiellement l'évolution du nombre de TMS imputés à un code risque, et donc à un CTN. C'est ainsi que l'on choisit de réaffecter les TMS du compte spécial aux secteurs professionnels, au prorata des TMS qui leur sont directement imputés ;
- de conserver à l'esprit que, par principe et par construction du processus de reconnaissance, ne sont ici comptées que les MP reconnues parmi celles portées à la connaissance des CPAM. Les efforts conjoints des institutions pour mobiliser l'ensemble des acteurs font que la part des TMS d'origine professionnelles prises en charge par la branche AT-MP s'améliore, comme cela a été souligné, en 2011, dans le rapport de la commission instituée par l'article L.176-2 du Code de la Sécurité sociale. À cet égard, le tableau 22 remet en perspective l'évolution de l'année 2009 (+7,2 %), troisième année d'une communication intense qui avait vu notamment :
 - . en 2007, la réalisation d'une semaine « TMS » par la branche AT-MP,
 - . en 2008, une campagne supportée par le Ministère du Travail, l'ANACT et la branche AT-MP dont le point d'orgue a été la diffusion de spots télévisés qui ont marqué les esprits,
 - . en 2009, la réédition d'une semaine « TMS ».

Tableau 22 : nombre de victimes de TMS par CTN entre 2005 et 2010 avec 1^{re} indemnisation en espèces

		Année							
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	CTN A - Métallurgie	3 624	3 777	3 808	3 934	4 651	5 128	5 221	5 354
	CTN B - Bâtiment et TP	2 784	2 775	2 653	2 931	3 803	4 262	4 984	5 052
	CTN C - Transports, EGE, livre, communication	1 073	1 059	1 204	1 296	1 745	1 941	2 184	2 355
	CTN D - Services, commerces, industries de l'alimentation	4 963	4 800	5 307	5 749	6 809	7 863	8 786	9 138
	CTN E - Chimie, caoutchouc, plasturgie	969	1 002	1 031	1 155	1 358	1 424	1 483	1 498
	CTN F - Bois, ameublement, papier-carton, textile, vêtement, etc.	2 136	1 969	2 032	2 031	2 330	2 501	2 441	2 663
	CTN G - Commerces non alimentaires	956	974	1 071	1 138	1 540	1 752	1 940	2 018
	CTN H - Activités services I (banques, assurances, administrations...)	682	749	835	976	1 205	1 273	1 477	1 524
	CTN I - Activité services II (santé...)	2 307	2 262	2 640	2 951	4 137	5 050	5 613	5 968
S/ TOTAL des 9 CTN hors bureaux et sièges		19 494	19 367	20 581	22 161	27 578	31 194	34 129	35 570
Bureaux et sièges sociaux en dehors de ceux du CTN B		27	24	39	24	19	30	24	43
Bureaux et sièges sociaux du CTN B		13	28	29	8	12	18	19	19
S/ TOTAL des 9 CTN + bureaux et sièges		19 534	19 419	20 649	22 193	27 609	31 242	34 172	35 632
Compte spécial MP		6 520	7 774	9 665	9 026	5 182	3 343	2 863	2 914
Autres catégories particulières		93	102	169	206	274	376	447	542
TOTAL		26 147	27 295	30 483	31 425	33 065	34 961	37 482	39 088
Évolution annuelle			4,4 %	11,7 %	3,1 %	5,2 %	5,7 %	7,2 %	4,3 %

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur les 9 Comités techniques nationaux, Compte spécial, bureaux et sièges sociaux et catégories professionnelles particulières

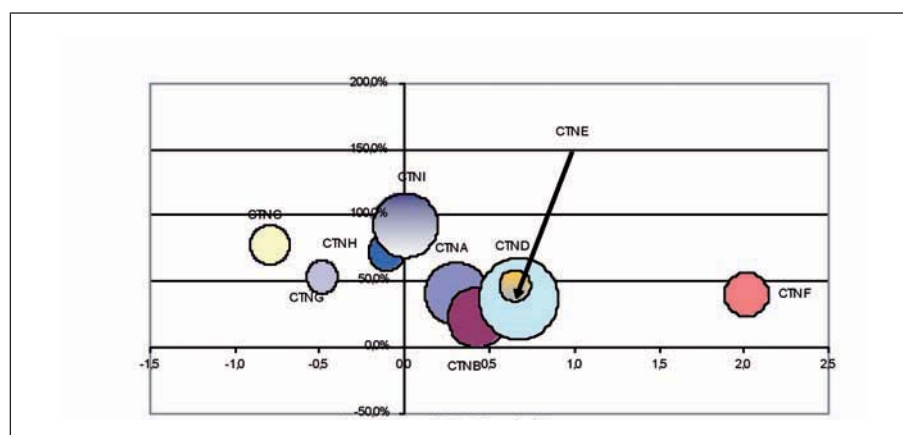
Figure 10 : évolution du nombre de personnes atteintes de TMS d'origine professionnelle prises en charge par la Branche AT-MP



Ces précisions étant apportées, on calcule ici un indice de fréquence des TMS, comme l'indice de fréquence des accidents du travail, en comptant le nombre de sinistres en premier règlement pour 1 000 salariés, à partir duquel on est en mesure d'établir la cartographie de la figure 11 sur laquelle chaque CTN est repéré par une bulle :

- l'abscisse de la bulle exprimant le rapport de l'indice de fréquence centré réduit redressé du CTN au total calculé pour les 9 CTN (hors bureaux et sièges + compte spécial MP réaffecté) ;
- son ordonnée exprimant le rapport entre l'évolution entre 2003 et 2010 de l'indice de fréquence redressé par CTN et le total des 9 CTN (hors bureaux et sièges + compte spécial MP réaffecté) ;
- le diamètre de la bulle rendant compte du nombre de TMS affectés au CTN après correction.

Figure 11 : comparaison de la sinistralité entre CTN



Les CTN se regroupent en deux catégories :

- les CTN C, I, H, G qui sont caractérisés par une évolution rapide par rapport aux 9 CTN ;
- les CTN A, B, D, E et F qui sont caractérisés par un indice redressé de fréquence plus fort.

Sous couvert de la même règle de ventilation des TMS du compte spécial, on peut également calculer l'indice de fréquence des TMS qu'un programme dédié du plan national d'actions coordonnées (PNAC) dédié cherche à stabiliser sur 54 numéros de risque pendant la période de la COG.

Tableau 23 : secteurs concernés par le PNAC TMS

Aide et soins à domicile	Industries charcutières
Boulangerie industrielle	Logistique, entrepôts, transport et groupage
Caoutchouc	Magasins de Bricolage
Centres de tri d'ordures ménagères	Magasins multicommerces
Coiffure	Menuiserie extérieure
Commerce de matériaux pour la construction	Mise en propreté
Commerce d'équipements automobiles et pneumatiques	Parfumerie
Construction de maisons individuelles	Plasturgie
Fabrication d'armatures métalliques	Plâtrerie - isolation
Fabrication d'équipements automobiles	Pressings - Blanchisseries
Fabrication d'appareils sanitaires en céramique	Récupération et recyclage
Fabrication d'articles de papeterie	Sécurité sociale
Fabrication de cartonnage ou sacs en papier	Viande de boucherie
Grande Distribution	Viande de Volailles

Tableau 24 : indice de fréquence des TMS sur le périmètre du programme TMS du PNAC

Nombre de MP	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
057A	6 955	6 785	7 566	8 284	10 234	11 807	13 324	14 040
069A	41	43	36	35	36	35	38	30
079A	62	64	65	64	95	80	84	104
097A	100	93	94	100	93	102	104	103
098A	562	529	453	495	571	637	715	734
Total	7 720	7 514	8 214	8 978	11 029	12 661	14 265	15 011
Nombre de salariés	3 658 428	3 702 328	3 732 926	3 712 579	3 791 391	3 858 494	3 820 753	3 828 107
IF	2,11	2,03	2,20	2,42	2,91	3,28	3,73	3,92
Évolution d'une année sur l'autre de l'IF		-3,8 %	8,4 %	9,9 %	20,3 %	12,8 %	13,8 %	5,0 %
Part du compte spécial	24,9 %	28,5 %	31,7 %	28,7 %	15,7 %	9,6 %	7,6 %	7,5 %
IF redressé avec le compte spécial	2,81	2,84	3,22	3,39	3,45	3,63	4,04	4,24
Évolution d'une année sur l'autre de l'IF redressé		0,9 %	13,5 %	5,3 %	1,7 %	5,2 %	11,4 %	4,8 %

Données nationales AT-MP issues des bases annuelles SGE TAPR sur la mise à jour 2010 des 54 numéros de risque (Programme TMS du PNAC).

Focus sur les cancers d'origine professionnelle

Les cancers d'origine professionnelle font partie des priorités de prévention de l'Assurance maladie-risques professionnels¹⁸⁰. Dans le cadre du PNAC 2009-2012, l'objectif est de soustraire 100 000 salariés de l'exposition des produits cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR). Ce focus présente les cancers professionnels pris en charge par l'Assurance maladie-risques professionnels.

Les dénombrements présentés dans le tableau 25 intègrent les cas reconnus dans le cadre des tableaux de reconnaissance proprement dits (alinéa 2 de l'article L.461-1 du CSS), ainsi que les cas désignés dans un tableau, mais reconnus dans

¹⁸⁰ Et de l'inspection du travail via le plan santé au travail.

le cadre du système complémentaire (alinéa 3 du même article : la victime ne remplit pas une ou plusieurs des conditions expressément prévues par le tableau mais un lien direct entre la maladie et le travail habituel de la victime est établi). Les cancers professionnels qui ont été reconnus via l'alinéa 4 de l'article L.461-1 du CSS font, pour leur part, l'objet du tableau 27.

Comme pour les autres résultats commentés dans ce document, il s'agit du nombre de cancers ayant entraîné une première indemnisation en espèce par l'Assurance maladie-risques professionnels, à la suite d'un premier arrêt de travail, de l'attribution d'un taux d'incapacité permanente ou du décès de la victime.

La part des cancers d'origine professionnelle liés à l'amiante étant prépondérante (87 % sur l'ensemble de la période considérée), les dénombrements ont été précisés en distinguant les cancers liés à l'amiante des cancers non liés à l'amiante.

Tableau 25 : dénombrement des cancers professionnels avec une 1^{re} indemnisation de 2003 à 2010

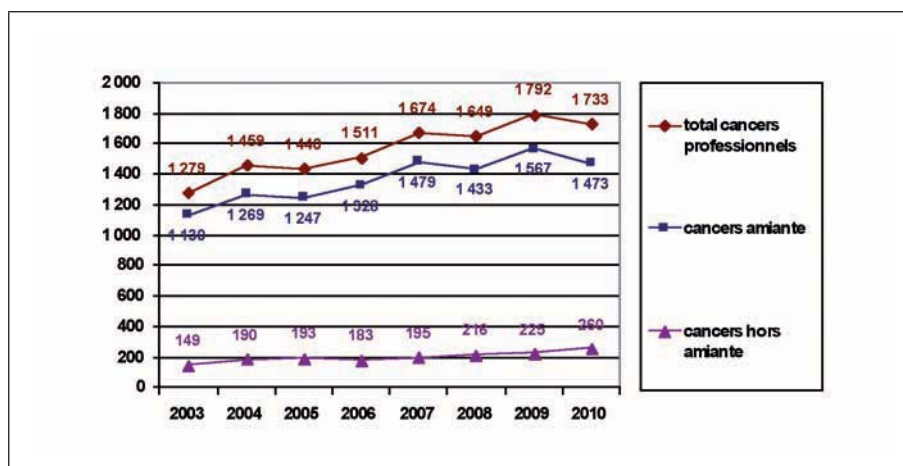
Cancers d'origine professionnelle		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
En nombre	amiante	1 130	1 269	1 247	1 328	1 479	1 433	1 567	1 473
	hors amiante	149	190	193	183	195	216	225	260
	Total	1 279	1 459	1 440	1 511	1 674	1 649	1 792	1 733
En %	amiante	88%	87 %	87 %	88 %	88 %	87 %	87 %	85 %
	hors amiante	12 %	13 %	13 %	12 %	12 %	13 %	13 %	15 %

En moyenne annuelle sur les cinq dernières années connues, 2006 à 2010, 1 670 cancers reconnus d'origine professionnelle ont donné lieu à une première indemnisation en espèce par l'Assurance maladie-risques professionnels.

Sur la période 2003-2009, la tendance est à la hausse, avec une augmentation de 40 % entre 2003 et 2009. L'année 2010 enregistre quant à elle une diminution de 3,3 % par rapport à 2009, mais cette évolution est à différencier entre :

- les cancers liés à l'amiante en diminution de 6,0 % ;
- et les cancers non liés à l'amiante en augmentation de 15,6 %.

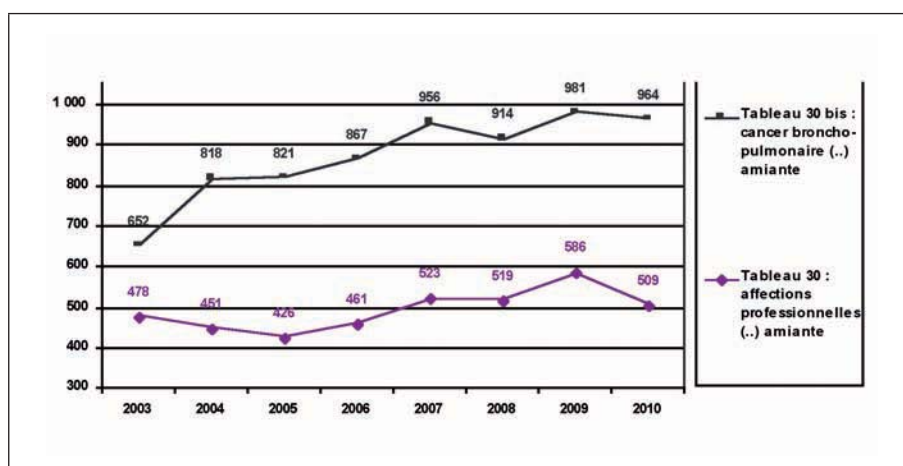
Figure 12 : nombre de cancers professionnels avec 1^{re} indemnisation en espèce



Les cancers de l'amiante se répartissent sur la période 2003-2010 à 36 % dans le tableau n° 30 « affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante », et à 64 % dans le tableau n° 30 bis « cancers broncho-pulmonaires provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante ».

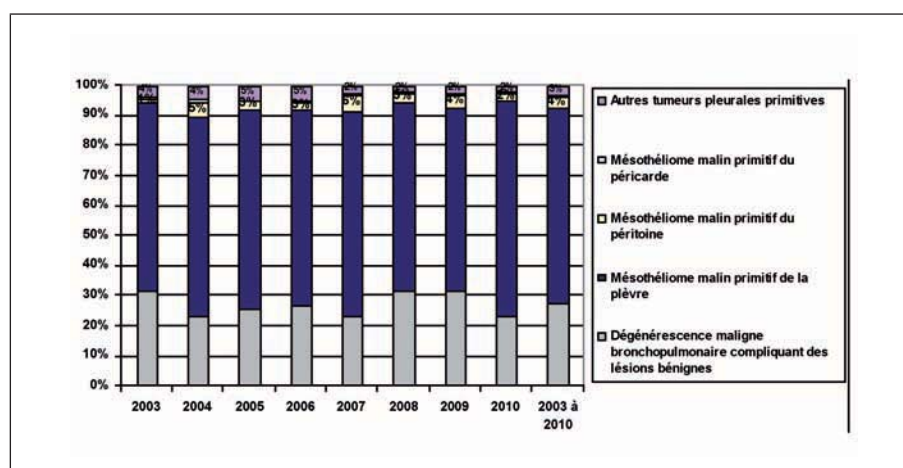
Les dénombrements associés sont présentés dans le graphique ci-dessous.

Figure 13 : nombre de cancers professionnels liés à l'amiante avec 1^{re} indemnisation en espèce



La répartition des cancers du tableau n° 30 suivant les différents syndromes est donnée dans le graphique ci-dessous.

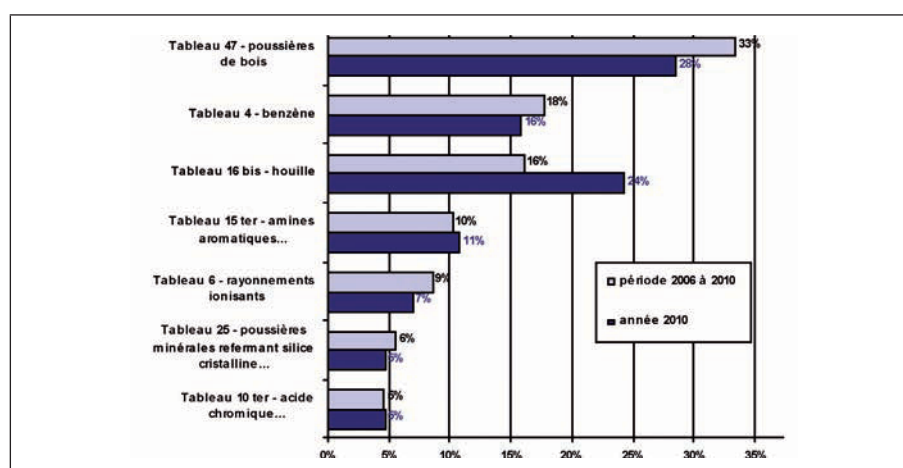
Figure 14 : répartition par syndrome des cancers du tableau n° 30



Les cancers d'origine professionnelle non liés à l'amiante, qui ont donné lieu à une première indemnisation en espèce sur la période 2003-2010, se répartissent au sein de 16 tableaux distincts.

Le graphique suivant représente la part représentative de chacun des sept premiers tableaux, leur part cumulée étant de 95 %.

Figure15 : répartition par tableau (hors amiante) des cancers professionnels qui ont donné lieu à une 1^{re} indemnisation en espèce



En dehors des tableaux de maladies d'origine professionnelle liés à l'amiante, les trois tableaux les plus représentés dans les cas de cancers d'origine professionnelle sont pour la période 2006-2010 :

- le tableau 47 lié aux poussières de bois :
 - . essentiellement pour des cancers primitifs de l'ethmoïde et des sinus de la face,
 - . et avec en moyenne annuelle sur la période 2006-2010, 72 cancers en première indemnisation ;
- le tableau 4 lié au benzène :
 - avec des leucémies dans plus de deux tiers des cas et des syndromes myéloprolifératifs dans un quart des cas,
 - et avec en moyenne annuelle sur la période 2006-2010, 38 cancers en première indemnisation ;
- le tableau 16 bis lié aux goudrons de houille, huiles de houille, etc.
 - . avec des tumeurs malignes de la vessie dans 60 % des cas et des cancers broncho-pulmonaires primitifs dans un peu moins de 30 % des cas, les 10 % restants étant des épithéliomas primitifs de la peau,
 - . avec en moyenne annuelle sur la période 2006-2010, 35 cancers en première indemnisation,
 - . et une augmentation de 109 % des cas de tumeurs malignes de la vessie en 2010, faisant suite à une expérimentation sur le repérage des cancers de la vessie d'origine professionnelle, lancée depuis 2008 dans les régions Normandie, Nord-Pas-de-Calais, Picardie et étendue à d'autres régions courant 2010.

Tableau 26 : dénombrement des cancers professionnels avec une 1^{re} indemnisation de 2003 à 2010

N°	Libellé du tableau de maladie professionnelle	Maladie	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
4	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant	Leucémies	21	29	24	25	23	31	27	17
4	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant	Hypercytoses d'origine myélodysplasique	0	1	2	3	3	2	2	6
4	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant	Syndrome myéloprolifératif	8	8	1	0	56	7	1	5
Total tableau n° 4			29	38	36	33	32	40	44	41
6	Affections provoquées par les rayonnements ionisants	Cancer broncho-pulmonaire primitif par inhalation	13	9	5	7	16	7	10	10
6	Affections provoquées par les rayonnements ionisants	Sarcome osseux	1	1	1	0	0	1	1	2
6	Affections provoquées par les rayonnements ionisants	Leucémies	8	7	7	8	5	1	1	86

8

N°	Libellé du tableau de maladie professionnelle	Maladie	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total tableau n° 6			22	17	13	15	21	19	19	18
10 ter	Affections cancéreuses causées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins ou alcalinoterreux ainsi que le chromate de zinc	Cancer broncho-pulmonaire primitif	6	8	1	1	67	8	1	3
10 ter	Affections cancéreuses causées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins ou alcalinoterreux ainsi que le chromate de zinc	Cancer des cavités nasales	0	0	0	1	1	0	1	1
Total tableau n° 10 ter			6	8	1	1	78	8	1	4
15 ter	Lésions prolifératives de la vessie provoquées par les amines aromatiques et leurs sels et la N-nitroso-dibutylamine et ses sels	Lésions malignes primitives de l'épithélium vésical dues aux substances de la liste A	8	10	6	9	12	12	20	19
15 ter	Lésions prolifératives de la vessie provoquées par les amines aromatiques et leurs sels et la N-nitroso-dibutylamine et ses sels	Lésions malignes primitives de l'épithélium vésical dues aux substances de la liste B	3	1	0	68	7	9	5	9
Total tableau n° 15 ter			11	20	12	17	19	21	25	28
16 bis	Affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille, les brais de houille et les suies de combustion du charbon	Epithéliomas primitifs de la peau	3	5	5	2	4	2	4	8
16 bis	Affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille, les brais de houille et les suies de combustion du charbon	Cancer broncho-pulmonaire primitif	6	1	3	66	1	2	3	89
16 bis	Affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille, les brais de houille et les suies de combustion du charbon	Tumeurs malignes de la vessie	6	9	17	10	11	16	22	46
Total tableau n° 16 bis			15	27	28	18	27	31	34	63
20	Affections professionnelles provoquées par l'arsenic et ses composés minéraux	Dyskératose lenticulaire en disque (maladie de Bowen)	0	0	1	0	0	0	0	0
20	Affections professionnelles provoquées par l'arsenic et ses composés minéraux	Angiosarcome du foie	0	0	0	0	0	0	0	1
20	Affections professionnelles provoquées par l'arsenic et ses composés minéraux	Epithélioma cutané primitif	0	0	0	0	0	0	0	2
Total tableau n° 20			0	0	1	0	0	0	0	3

1

N°	Libellé du tableau de maladie professionnelle	Maladie	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
20 bis	Cancer bronchique primitif provoqué par l'inhalation de poussières ou de vapeurs arsenicales	Cancer bronchique primitif	3	2	1	1	1	0	1	0
Total tableau n° 20 bis			3	2	1	1	1	0	1	0
20 ter	Cancer bronchique primitif provoqué par l'inhalation de poussières ou de vapeurs renfermant des arséno-pyrites aurifères	Cancer bronchique primitif	0	0	0	0	0	0	0	1
Total tableau n° 20 ter			0	0	0	0	0	0	0	1
25	Affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline, des silicates cristallins, du graphite ou de la houille	Cancer bronchopulmonaire primitif	0	3	9	10	14	13	11	12
Total tableau n° 25			0	3	9	10	14	13	11	12
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	Dégénérescence maligne bronchopulmonaire compliquant des lésions bénignes	151	104	110	123	121	164	185	119
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	Mésothéliome malin primitif de la plèvre	301	301	281	301	357	326	358	365
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	Mésothéliome malin primitif du péritoine	5	22	14	12	30	17	25	11
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	Mésothéliome malin primitif du péricarde	4	4	1	3	3	1	4	3
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	Autres tumeurs pleurales primitives	17	20	20	22	12	11	14	11
Total tableau n° 30			478	451	426	461	523	519	586	509
30 bis	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	Cancer broncho-pulmonaire primitif	652	818	821	867	956	914	981	964
Total tableau n° 30 bis			652	818	821	867	956	914	981	964
36 bis	Affections cutanées cancéreuses provoquées par les dérivés du pétrole	Epithéliomas primitifs de la peau	1	0	1	1	1	1	3	2
Total tableau n° 36 bis			1	0	1	1	1	1	3	2
37 ter	Cancers provoqués par les opérations de grillage des mattes de nickel	Cancer primitif de l'ethmoïde et des sinus de la face	0	0	0	0	0	3	0	0
37 ter	Cancers provoqués par les opérations de grillage des mattes de nickel	Cancer bronchique primitif	1	2	0	0	0	0	0	0
Total tableau n° 37 ter			1	2	0	0	0	3	0	0

N°	Libellé du tableau de maladie professionnelle	Maladie	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
43 bis	Affections cancéreuses provoquées par l'aldéhyde formique	Carcinome du nasopharynx	0	0	0	0	0	0	0	1
Total tableau n° 43 bis			0	0	0	0	0	0	0	1
44 bis	Affections consécutives au travail au fond dans les mines de fer	Cancer broncho-pulmonaire primitif	4	7	3	5	7	3	1	0
Total tableau n° 44 bis			4	7	3	5	7	3	1	0
45	Infections d'origine professionnelle par les virus de l'hépatite A, B, C, D et E	Carcinome hépatocellulaire post hépatite à virus B	0	0	1	0	0	0	0	0
Total tableau n° 45			0	0	1	0	0	0	0	0
47	Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois	Carcinome des fosses nasales	0	2	12	11	13	10	10	11
47	Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois	Cancer primitif de l'ethmoïde et des sinus de la face	56	61	62	65	51	65	61	63
Total tableau n° 47			56	63	74	76	64	75	71	74
52	Affections provoquées par le chlorure de vinyle monomère	Angiosarcome	0	1	1	0	0	0	2	1
Total tableau n° 52			0	1	1	0	0	0	2	1
61 bis	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières ou fumées renfermant du cadmium	Cancer broncho-pulmonaire primitif	0	0	0	0	0	0	0	2
Total tableau n° 61 bis			0	0	0	0	0	0	0	2
70 ter	Affections cancéreuses broncho-pulmonaires primitives causées par inhalation de poussières de cobalt associées au carbure de tungstène avant frittage	Cancer broncho-pulmonaire primitif	1	1	2	0	0	1	0	2
Total tableau n° 70 ter			1	1	2	0	0	1	0	2
81	Affections malignes provoquées par le bis(chlorométhyle)éther	Cancer bronchique primitif	0	1	0	0	1	1	0	0
Total tableau n° 81			0	1	0	0	1	1	0	0
Total Ensemble des cancers professionnels (hors alinéa 4)			1 279	1 459	1 440	1 511	1 674	1 649	1 792	1 733

Tableau 27 : Nombre de cancers professionnels « alinéa 4 »

Nombre de cancers professionnels avec 1 ^{re} indemnisation de prestation en espèce, reconnus par l'Assurance maladie-risques professionnels via l'alinéa 4 de l'article L.461-1 du Code de la Sécurité sociale	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	27	15	21	24	34	27	38	40

Focus sur le système de reconnaissance complémentaire des maladies professionnelles

Conformément au système prévu par la loi du 25 octobre 1919, une maladie peut être reconnue comme maladie professionnelle si elle figure sur l'un des tableaux annexés au CSS. Toute affection qui répond aux conditions médicales, professionnelles et administratives mentionnées dans les tableaux est systématiquement présumée d'origine professionnelle sans qu'il soit nécessaire d'en établir la preuve.

La loi du 27 janvier 1993 a institué une nouvelle procédure de reconnaissance du caractère professionnel des maladies :

- en premier lieu, une maladie figurant dans un tableau, mais pour laquelle une ou plusieurs des conditions relatives au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux n'est pas remplie, peut être reconnue d'origine professionnelle, s'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime (Article L.461-1 alinéa 3 du CSS) ;
- en second lieu, il est désormais possible de reconnaître le caractère professionnel d'une maladie non mentionnée dans un tableau, mais directement et essentiellement imputable à l'activité habituelle de la victime et entraînant le décès de celle-ci ou une incapacité permanente égale ou supérieure à 25 % (Article L.461-1 alinéa 4 du CSS).

Dans le cadre du système complémentaire de reconnaissance, la caisse doit constituer un dossier et le transmettre au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). Ce comité est composé du médecin conseil régional, ou de son représentant, du médecin inspecteur régional du travail, ou de son représentant et d'un praticien hospitalier qualifié. Le comité régional entend l'ingénieur conseil chef du service prévention ou son représentant. Il rend un avis motivé qui s'impose à la caisse.

En 2010 :

- les comités ont examiné 13 012 demandes, ce qui représente une augmentation de 5 % par rapport à 2009, ou encore une augmentation annuelle moyenne de 11,5 % par an, depuis 10 ans ;
- les comités se sont réunis 816 fois en 2010, et 837 fois en 2009 ;
- les demandes au titre de l'alinéa 3 sont au nombre de 12 173, et pour l'alinéa 4 de 839 ;
- l'évolution du nombre de demandes sur un an est respectivement de 5,3 et 2,4 % ;
- le pourcentage de reconnaissance au titre de l'alinéa 3 est stable depuis 10 ans et représente cette année encore, 49 % à ce titre ;
- le pourcentage de reconnaissance au titre de l'alinéa 4 est de 28 % des demandes à ce titre. Ce pourcentage est relativement stable depuis 2003, date à laquelle le taux d'incapacité permanente autorisant la saisine du comité a été ramené de 66 % à 25 %.

En ce qui concerne l'alinéa 3 de l'article L.461-1 du CSS

Six tableaux de maladies d'origine professionnelle représentent 92 % des demandes.

Le tableau 57 (affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail) représente à lui seul 75 % des demandes (8 802). Les affections de l'épaule et du canal carpien représentent 60 % des affections dont la reconnaissance est demandée.

Les autres tableaux sont par ordre décroissant de demandes :

- le tableau 98 : affections chroniques du rachis lombaire (manutention manuelle de charges lourdes) ;
- le tableau 30 : affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante ;
- le tableau 42 : atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels,
- le tableau 30 bis : cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante ;
- le tableau 79 : lésions chroniques du ménisque.

Les taux de reconnaissance sont différents suivant les tableaux : alors que le tableau 79 a un taux de reconnaissance de 37 %, le tableau 98 à un taux de reconnaissance de 48 %, les tableaux 42 et 30 bis oscillent aux alentours de 65 % enfin le taux de reconnaissance du tableau 30 est cette année encore, de 90 %.

En ce qui concerne l'alinéa 4 de l'article L.461-1 du CSS

Les affections pour lesquelles les comités ont eu à se prononcer le plus souvent sont les tumeurs malignes et les troubles psychosociaux (TPS). Les cancers du poumon et des bronches représentent 33 demandes, les lymphomes

non hodgkinien 31, les tumeurs de vessie 25 et les cancers du larynx et de la sphère oro-pharyngée chacun 19. Il est à noter que 8 des 10 tumeurs malignes du larynx reconnues avaient pour agent causal les fibres d'amiante.

Les demandes de TPS sont stables en 2010 avec 136 demandes, contre 142 en 2009, année où elles ont nettement augmenté (+ 65 %). Le taux de prise en charge (46 %) reste constant d'une année sur l'autre pour ce type d'affection.

FOCUS sur le monde agricole

Même si la tendance générale de ces dernières années témoigne d'une réduction lente et continue de la sinistralité, le secteur agricole connaît encore des taux de fréquence et de gravité des accidents du travail comparables à celui du bâtiment et des travaux publics avec, dans certaines branches, des valeurs qui y sont deux à trois fois plus élevées.

Le secteur prioritaire des travaux forestiers

Ce secteur fait partie des secteurs économiques très touchés par les accidents du travail, d'autant plus que plusieurs tempêtes-ouragans récents ont multiplié les risques en endommageant gravement de nombreux massifs forestiers. En outre, la mécanisation croissante de l'abattage et du façonnage font notablement évoluer les méthodes de travail. Le décret n° 2010-1603 relatif aux règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles, codifié aux articles R.717-77 à R.717-83 du Code rural et de la pêche maritime a été publié le 17 décembre 2010. Prise en application de l'article L.717-9, cette réglementation nouvelle vise à améliorer significativement le niveau de sécurité sur ces chantiers.

La sécurité des tracteurs agricoles et forestiers

Entre 2004 et 2007, 807 accidents mortels du travail ont été dénombrés en milieu agricole. 74 d'entre eux (soit 9,2 %) résultent d'un renversement de tracteur. Loin des 150 décès annuels enregistrés il y a un peu plus de trente ans, ce chiffre pourrait encore baisser grâce à la sécurisation des tracteurs agricoles et au respect de certaines règles de prévention lors de leur conduite et de leur utilisation. Une note de service interministérielle à l'attention des services de l'Inspection du travail fait un point sur les enseignements tirés des accidents de renversement à partir des constats établis par ces services. Une campagne de presse commune avec la MSA sur la prévention du renversement des tracteurs en service dans les exploitations a été menée dès février 2010. Cette campagne de sensibilisation, intitulée "Ensemble, renversons la tendance", rassemble sept opérateurs du monde agricole, qui mènent des actions concrètes pour lutter contre les accidents de renversement.

Améliorer la réparation des maladies professionnelles

Le régime agricole dispose de ses propres tableaux de maladies professionnelles, élaborés par le ministère de l'agriculture après avis de la commission supérieure des maladies professionnelles en agriculture (COSMAP). Elle a adopté la modification du tableau n° 28 relatif aux affections provoquées par l'aldéhyde formique et ses polymères, ainsi que la suppression du tableau n° 9 relatif aux intoxications professionnelles par le tétrachlorure de carbone. Le décret est en cours de signature. Elle a, par ailleurs, décidé de la constitution d'un groupe de travail sur les affections liées à l'utilisation des pesticides. Ce groupe doit dresser un état des lieux des connaissances scientifiques significatives observées dans le domaine des pathologies à effets différés et liées à l'exposition aux pesticides en débutant par la maladie de Parkinson, puis les autres maladies neuro-dégénératives et enfin les tumeurs cérébrales.

Sommaire détaillé de la septième partie

LES MALADIES PROFESSIONNELLES, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET ACCIDENTS DE TRAJET	271
I - LE RISQUE « ACCIDENT DU TRAVAIL »	273
II - LE RISQUE « ACCIDENT DE TRAJET »	280
III - LE RISQUE « MALADIE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE »	283
IV - FOCUS SUR	292
- LE RISQUE ROUTIER	292
- LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES	295
- LES CANCERS D'ORIGINE PROFESSIONNELLE	300
- LE SYSTÈME DE RECONNAISSANCE COMPLÉMENTAIRE DES MALADIES PROFESSIONNELLES	308
- LE SECTEUR AGRICOLE	310

Huitième partie
LES TEXTES PARUS EN 2010

**SALLE DE
REUNION DU
COMITE
D'ENTREPRISE**

Priorité : développement du dialogue social



LES TEXTES PARUS

EN 2010

I. LOIS

- Loi n° 210-384 du 16 avril 2010 autorisant l'approbation du protocole additionnel à l'accord de siège entre le Gouvernement de la République française et l'Organisation internationale pour l'énergie de fusion en vue de la mise en œuvre conjointe du projet ITER relatif au rôle de l'inspection du travail sur le site de l'Organisation internationale ITER et portant sur la santé et la sécurité au travail
- Loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008
- Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites
- Loi n° 2010-1487 du 7 décembre 2010 relative au département de Mayotte
- Loi n° 2010-1609 du 20 décembre 2010 : loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011
- Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 : loi de finances pour 2011

II. ORDONNANCES

- Ordonnance n° 2010-18 du 7 janvier 2010 portant création d'une agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
- Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 relative à la partie législative du Code des transports

III. DÉCRETS

- Décret n° 2010-78 du 21 janvier 2010 relatif à l'information des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité
- Décret n° 2010-322 du 22 mars 2010 modifiant le décret du 18 mars 1997 portant création d'une délégation à l'emploi et la formation professionnelle à l'administration centrale du Ministère du Travail et des Affaires sociales
- Décret du 22 mars 2010 relatif à la composition du gouvernement
- Décret n° 2010-352 du 1^{er} avril 2010 relatif aux attributions du ministre du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique
- Décret n° 2010-687 du 24 juin 2010 relatif à l'organisation et aux missions des services de l'État dans la région et les départements d'Île-de-France
- Décret n° 2010-719 du 28 juin 2010 relatif à l'Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
- Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État
- Décret n° 2010-1016 du 30 août 2010 relatif aux obligations de l'employeur pour l'utilisation des installations électriques des lieux de travail
- Décret n° 2010-1017 du 30 août 2010 relatif aux obligations des maîtres d'ouvrage entreprenant la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à recevoir des travailleurs, en matière de conception et de réalisation des installations électriques
- Décret n° 2010-1018 du 30 août 2010 portant diverses dispositions relatives à la prévention des risques électriques dans les lieux de travail
- Décret du 17 septembre 2010 portant désignation du délégué du Gouvernement français au conseil d'administration du Bureau international du travail
- Décret n° 2010-1372 du 12 novembre 2010 portant création de la délégation au pilotage des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- Décret n° 2010-1401 du 12 novembre 2010 instituant un comité technique paritaire spécial des Directeurs auprès des ministres chargés du travail et de l'économie, de l'industrie et de l'emploi
- Décret n° 2010-1449 du 25 novembre 2010 relatif aux attributions du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé

- Décret n° 2010-1507 du 8 décembre 2010 relatif aux attributions déléguées à la ministre déléguée auprès du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle
- Décret n° 2010-1582 du 17 décembre 2010 relatif à l'organisation et aux missions des services de l'État dans les départements et les régions d'outre-mer, à Mayotte et à Saint Pierre et Miquelon

IV. ARRÊTÉS - DÉCISIONS

- Arrêté du 12 février 2010 fixant les conditions d'affectation des inspecteurs-élèves du travail
- Arrêté du 3 mars 2010 relatif à l'organisation du troisième concours de recrutement des inspecteurs du travail
- Arrêté du 26 avril 2010 fixant les modalités d'organisation de la classe préparatoire intégrée un concours d'inspecteur du travail ouverte en 2010
- Arrêté du 20 mai 2010 modifiant l'arrêté du 28 juin 2000 fixant les modalités de la formation et les conditions d'évaluation et de sanction de la scolarité des inspecteurs-élèves du travail
- Arrêté du 18 juin 2010 autorisant au titre de l'année 2010 l'ouverture des concours externe, interne et troisième concours pour le recrutement d'inspecteurs du travail
- Décision du 2 juillet 2010 relative au nombre d'élèves inspecteurs du travail susceptibles d'être pré-affectés dans chaque région
- Décision du 5 août 2010 relative à la rémunération annuelle des médecins inspecteurs régionaux du travail
- Décision du 22 juillet 2010 relative à la rémunération annuelle des ingénieurs de prévention
- Arrêté du 1^{er} juillet 2010 portant création d'un comité technique paritaire régional auprès de chaque Direccte
- Arrêté du 8 juillet 2010 autorisant au titre de l'année 2010 l'ouverture de la voie d'accès professionnelle au corps de l'inspection du travail
- Arrêté du 10 août 2010 fixant les modalités de la formation et les conditions d'évaluation et de sanction de la scolarité des inspecteurs-élèves du travail
- Instruction DGT n° 2010-06 du 29 juillet 2010 relative aux règles de compétence territoriale en matière de dérogation à la durée du travail

- Arrêté du 28 septembre 2010 fixant le nombre de postes offerts pour la voie d'accès professionnelle au corps de l'inspection du travail au titre de l'année 2010
- Arrêté du 12 octobre 2010 autorisant au titre de l'année 2010 l'ouverture de concours pour le recrutement au titre des emplois réservés pour l'accès au corps de contrôleurs du travail
- Arrêté du 5 novembre 2010 établissant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au comité technique paritaire régional institué auprès de chaque Direccte et fixant le nombre de sièges attribués à chacune d'elles
- Arrêté du 9 novembre 2010 autorisant au titre de l'année 2010 l'ouverture de l'examen professionnel d'accès au corps des contrôleurs du travail
- Arrêté du 26 novembre 2010 portant création et répartition de sections d'inspection du travail

V. CIRCULAIRES ET INSTRUCTIONS

- Circulaire DGT n° 2010-01 du 4 février 2010 concernant la mise en œuvre du décret du 7 novembre 2008 relatif aux équipements de travail et aux équipements de protection individuelle
- Note DGT/SAFSL du 9 mars 2010 sur le contrôle de la conformité des équipements de travail et la surveillance du marché
- Instruction du 12 mars 2010 relative à l'exercice des fonctions hiérarchiques en matière d'inspection de la législation du travail au sein des Direccte
- Note du 12 mars 2010 relative aux délégations de signature dans les domaines des actions d'inspection de la législation du travail et à l'organisation de l'intérim des inspecteurs du travail
- Circulaire DGT n° 2010-03 du 13 avril 2010 relative au contrôle du risque chimique sur les lieux de travail
- Circulaire DGT/ASN n° 2010-04 du 21 avril 2010 relative aux mesures de prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants
- Circulaire du 18 mai 2010 relative à la réorganisation de l'administration territoriale outre-mer
- Instruction DGT 2010-06 du 29 juillet 2010 relative aux règles de compétence territoriale en matière de dérogation en durée du travail

-
- Circulaire DGT n° 2010-07 du 30 juillet 2010 relative à la mise en œuvre territoriale du plan santé au travail 2010-2014
 - Instruction DGT du 2 août 2010 relative au positionnement des médecins inspecteurs du travail au sein des Direccte.
-

VI. DIRECTIVES

- Directive 2010/41 du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante
- Directive 2010/32 du 10 mai 2010 sur l'application de l'accord cadre relatif à la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier
- Directive 2010/18 du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental abrogeant la directive 96/34/CE

SIGLES UTILISÉS

BOP	Budget opérationnel de programme
CARSAT	Caisse régionale d'assurance-retraite et de la santé au travail
CHRIT	Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (européen)
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CMR	Cancérogène, mutagène, reprotoxique
CMPP	Conseil de modernisation des politiques publiques
CNIT	Conseil national de l'inspection du travail
DGAC	Direction générale de l'aviation civile
DGT	Direction générale du travail
Direccte	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM	Département d'outre-mer
DREAL	Directions régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DUER	Document unique d'évaluation des risques
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances du 1 ^{er} août 2001
MIT	Médecin inspecteur du travail
OSP	Observatoire des suites pénales
PAP	Projet annuel de performance
PMDIT	Plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (2006-2010)
PRMDIT	Plan régional de modernisation et de développement de l'inspection du travail
PST	Plan santé-travail
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RPS	Risques psychosociaux
TMS	Troubles musculo-squelettiques
UT	Unité territoriale (ex DDTEFP)
VLEP	Valeur limite d'exposition professionnelle

- 1 - Désamiantage.
Crédits : © Gaël Kerbaol / INRS
- 2 - Bague dosimétrique utilisée par le personnel du service de médecine nucléaire du Centre cardiologique du Nord de Saint-Denis.
Crédit : ASN / C. Dupont
- 3 - Deux camions.
Crédit : Phovoir / FCMGraphic
- 4 - Direccte autour de Xavier Darcos et de Christine Lagarde.
Crédit : MINEFI / SG / Patrick Vedrune
- 5 - Ombre d'un travailleur.
Crédit : photoalto
- 6 - Épandage phytosanitaires.
Crédit : DICOM / Phovoir
- 7 - Navire de commerce.
Crédit : Phovoir / FCMGraphic
- 8 - Évaluation risques professionnels.
Crédit : DICOM / Jacky d'Fresnoy
- 9 - Affiches risque chimique.
Crédit : CHRIT
- 10 - Utilisation de télémanipulateur, de robots, de commande à distance.
Crédit : Autorité de sûreté nucléaire
- 11 - Jeune femme devant son PC.
Crédit : DICOM / Phovoir
- 12 - Salle de réunion du comité d'entreprise.
Crédit : Dicom / Jacky d'Fresnoy

L'inspection du travail en France en 2010 est, comme chaque année, l'occasion de présenter l'action de l'inspection du travail française : son organisation, ses missions, ses moyens, ses partenaires mais également ses réalisations, la dynamique de ses orientations et priorités.

Parallèlement à la dernière année de mise en oeuvre du plan de modernisation de l'inspection du travail, la principale nouveauté organisationnelle en 2010 est liée à la création des Direccte, nouvelles structures régionales auxquelles le service unique d'inspection du travail est rattaché.

Une déontologie de l'inspection du travail a été officialisée en 2010.

À l'occasion du contrôle des entreprises comme du conseil donné aux employeurs et aux salariés, la variété des thématiques abordées par les services reste très large : la santé et la sécurité au travail y ont 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.

