Bilans & Rapports

L'inspection du travail en France en 2013

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, de la Formation professionnelle
et du Dialogue social
Direction générale du travail

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

Avant-propos



Le présent rapport a pour objet de présenter à l'autorité internationale les informations dont la transmission est prévue par les conventions de l'Organisation internationale du travail, et de les compléter par toutes informations utiles permettant de mieux prendre en compte l'actualité dominante de l'année ainsi que les problématiques qui ont irrigué l'activité du système d'inspection du travail dans toutes ses composantes. Son édition annuelle, adressée au Bureau international du travail, est l'un des supports répondant aux exigences de communication sur la manière dont l'inspection du travail évolue et concourt à l'application de la législation du travail. L'ouvrage présente donc à la fois les données de bilan issues des services, les caractéristiques du système d'inspection, les axes et les modalités de sa réforme ainsi que ses préoccupations et les réalisations de l'année.

L'effondrement des huit étages d'un grand immeuble d'ateliers de confection au Bengladesh, le 24 avril 2013, a remis sur le devant de la scène du monde l'indispensable surveillance des conditions de travail, ainsi que le rôle de l'Organisation internationale dans les améliorations qui s'imposent. En France, les pouvoirs publics comme les usagers sont attachés à la garantie de sécurité que renforce un système d'inspection du travail expérimenté, indépendant, conforté dans ses missions et bien intégré dans la sphère économique. L'inspection du travail est parfois saluée comme une « dernière digue » [1] *pour la protection des conditions d'emploi et de travail. Mais cette digue est avant tout une construction humaine collective, d'un niveau technique et organisationnel élevé. C'est l'activité d'inspection, quotidienne, développée dans l'ensemble des territoires et dans la variété des secteurs d'activité, qui est un facteur primordial de maintien ou de retour des relations de travail à un juste équilibre, dans le respect de la loi et en appui aux acteurs sociaux concernés. Le rôle majeur, sur la longue durée, de l'inspection du travail, par exemple dans la réduction de certains risques professionnels comme les chutes de hauteur, ou dans la redynamisation des relations collectives, est le fruit de l'implication quotidienne de ses agents dans les entreprises. Enfin, la qualité des relations sociales n'est plus aujourd'hui regardée comme un simple bénéfice collatéral de la prospérité des entreprises, mais aussi comme une des conditions de leurs performances.*

1. Par exemple dans *La Dernière digue*, documentaire de Richard Bois, avec la participation de France 2 - Kuiv Production, 1998 ; cité par Fanny Doumayrou : « Qui défendra les inspecteurs du travail ? », *Le Monde diplomatique*, décembre 2012.

Mais l'inspection du travail, comme tout service public, doit répondre aux exigences d'une société en profonde mutation. L'économie s'est ouverte et globalisée. Les entreprises ont concentré les pouvoirs souvent loin des lieux de production et les grandes sociétés ont externalisé une multitude de fonctions. L'implantation des organisations syndicales dans les PME et TPE est limitée alors que se dessine une nouvelle architecture entre le droit législatif ou réglementaire et le droit conventionnel. Ces bouleversements affectent à l'évidence l'action de l'inspection du travail et les conditions d'exercice du métier. Elle doit adapter ses modes d'action aux évolutions de la fraude et faire face à des situations de contrôle complexes. Il en résulte l'insatisfaction des attentes de la société vis à vis de ce service public et un malaise profond des agents de contrôle.

La réforme du système d'inspection du travail à l'étude doit être appréciée à l'aune de ces mutations.

La réforme de l'organisation territoriale, par la constitution notamment d'unités de contrôle, a pour objet de créer un cadre collectif permettant tout à la fois de tirer le meilleur parti d'un cadre d'action de proximité - la section d'inspection -et de surmonter les cloisonnements qui en découlent. Le renforcement des pouvoirs -notamment par la création de sanctions administratives et la généralisation des arrêts de travaux- vise à doter les services d'outils efficaces, car mieux adaptés à des situations d'urgence ou de violations manifestes d'obligations fondamentales. Enfin, la constitution d'un corps de contrôle unique doit permettre de créer les conditions permettant d'optimiser collectivement les compétences professionnelles indiscutables de chaque agent.

La réforme a pour objet de permettre à notre République démocratique et sociale de disposer d'une administration régalienne dotée d'une organisation, de pouvoirs et des ressources humaines à même d'assurer le respect des droits fondamentaux de l'être humain au travail.

Yves STRUILLOU
Directeur général du travail

Quelques faits marquants
de l'inspection du travail en 2013

◆ 11 janvier	les partenaires sociaux concluent un accord national interprofessionnel (ANI) sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi, ensuite traduit dans la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi.
◆ 29 mars	en réunion du Haut conseil du dialogue social, présentation de la mesure d'audience syndicale au niveau national et interprofessionnel.
◆ Avril - mai	échanges de concertation avec 3 000 agents dans les régions sur le projet ministériel de réforme de l'inspection du travail.
◆ 24 avril	l'effondrement d'un immeuble d'ateliers de confection travaillant au Bengladesh pour des marques multinationales de mode tue 1 133 travailleurs et en blesse 2 000, dont des enfants et en majorité des femmes, et remet sur le devant de l'actualité la carence quasi-totale de réglementation effective du travail dans une partie du monde. *Le New York Times International Weekly* titre « Asie : la farce des contrôles d'usine »[2].
◆ Fin mai début juin	trois séminaires interrégionaux réunissent plus de 400 agents, toutes catégories confondues, pour faire la synthèse des échanges régionaux et partager la réflexion des administrations centrales sur la réforme du système d'inspection du travail.
◆ 5 juin	à Genève, début de la 102e Conférence internationale du travail, marquée par le drame du 24 avril.
◆ 6 juin	en Comité technique ministériel (CTM), instance formelle de dialogue social interne, présentation aux organisations syndicales représentatives du plan de transformation des emplois.
◆ 19 juin	une position commune est rendue publique par le MEDEF, la CGPME et l'UPA, visant à la définition de règles applicables à la représentativité patronale au niveau interprofessionnel.
◆ 20 et 21 juin	deuxième grande conférence sociale pour l'emploi. Ouverte par le Président de la République, clôturée par le Premier ministre, elle réunit plus de 300 participants, représentants des organisations syndicales, d'employeurs et des collectivités territoriales, notamment sur des thèmes relatifs au travail.

2. Traduction *Le Monde*, 10 septembre 2013.

◆ 27 juin	réunion des Direccte et Dieccte, intervention du ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Présentation des grandes orientations d'évolution du ministère.
◆ 4 juillet	réunion du Comité technique ministériel ; présentation par le ministre, devant les organisations syndicales, des grands axes de réforme pour un projet de ministère fort.
◆ Septembre	instruction du ministre concernant la contribution au projet « Pour un ministère fort » attendue des Direccte et des administrations centrales au terme d'une démarche participative ; consultation du CTM pour avis et définition d'un schéma national.
◆ Fin septembre	réunion des Direccte avec les responsables des unités territoriales, les secrétaires généraux et les chefs de pôle pour présenter le cahier des charges et les modalités de mise en œuvre de la démarche de changement.
◆ 21 octobre	colloque de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, intitulé « Ensemble pour la prévention des risques professionnels », en partenariat avec la DGT, la CARSAT et l'ARACT. Ce séminaire a mobilisé 400 personnes à Montpellier.
◆ 6 novembre	le projet de loi dont un article tend à une réforme de l'organisation et des pouvoirs de l'inspection du travail est présenté au Conseil des ministres, et fait l'objet d'un communiqué de presse.
◆ 18 novembre	conférence débat du Comité d'histoire (Chatefp), sur le thème « Des accords de Matignon aux lois Auroux, 50 ans de dialogue social », avec la participation de M. Jean Auroux, ancien ministre.
◆ 26 novembre	rapport de la Commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen pour une résolution du Parlement sur des inspections du travail efficaces à titre de stratégie pour l'amélioration des conditions de travail en Europe.
◆ 5 décembre	Commission nationale de lutte contre le travail illégal, présidée par le ministre chargé du travail.
◆ 9 décembre	à la demande de la France, les 28 ministres du travail de l'Union européenne réunis à Bruxelles décident un renforcement des contrôles sur le détachement transfrontalier de travailleurs et de la lutte contre les pratiques frauduleuses.
14 décembre	accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle.
Fin 2013	chaque Direccte présente un schéma régional d'organisation future pour l'ensemble des services.
Fin décembre	l'inspection du travail a réalisé durant l'année 294 000 interventions, dont 167 500 visites de contrôle ; près de 235 000 suites à intervention, dont 183 500 observations écrites, 6 500 décisions portant sur des chantiers, 5 375 mises en demeure, 6 374 procès-verbaux et 63 procédures de référé.

Quelques chiffres clés

		2013	2012	2011
Champ de compétence	Nombre d'entreprises assujetties au contrôle de l'inspection du travail (en million)	**1,80**	*1,82*	*1,82*
		1,82	*18,3*	*18,3*
Organisation	Sections d'inspection du travail	**790**	*790*	*790*
	Nombre d'établissements par section	**2 278**	*2 303*	*2 303*
Personnel (en ETP au 31/12)	Inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises	**781**	*783*	*796*
	Contrôleurs du travail chargés du contrôle des entreprises	**1 320**	*1 428*	*1 450*
	Agents chargés du contrôle des entreprises	**2 101**	*2 211*	*2 246*
	Assistants au contrôle	**864**	*868*	*893*
	Agents appui-ressources-méthodes (ARM)	**92**	*92*	*94*
	Médecins inspecteurs du travail	**35**	*35*	*37*
	Ingénieurs de prévention	**67,7**	*67*	*71*
	Agents des services de renseignement du public	**522**	*533*	*544*
	Ratio : nombre de salariés par agent de contrôle	**8 710**	*8 229*	*8 130*

		2013	2012	2011
Activité	Interventions	294 000	265 300	356 200
	Contrôles en % des interventions	57	60	62
	Lettres d'observations	183 500	163 000	226 300
	Mises en demeure	5 375	5 515	6 573
	Procédures pénales engagées	6 374	7 624	8 345
	Référés	63	31	85
	Arrêts et reprises de travaux	6 517	6 223	9 053
	Enquêtes	64 736	59 665	82 406
	Nombre moyen d'interventions/agent de contrôle	145	117	163

Priorités d'action	Interventions lors de campagne de contrôle	948 (travaux forestiers)	1 658 (prévention des RPS)	2 776 (risque routier professionnel)
	% des contrôles se rattachant à des plans de priorités	32	31	35
	Contrôles dans ce cadre portant sur :			
	substances cancérogènes, mutagènes,	7 326	6 607	13 369
	reprotoxiques	24 549	23 384	39 028
	évaluation des risques	22 339	18 313	25 496
	le travail illégal durée du travail et repos	8 846	7 346	-

Sources : INSEE, Acoss, MSA, DGT (Cap Sitère, Delphes, OSP), DRH.

Note liminaire
ou « comment lire » le rapport au BIT

Le rapport annuel à l'intention du Bureau international du travail présente les éléments dont la transmission est rendue obligatoire par les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) [3].

Sans être un traité sur l'inspection du travail, il expose à son destinataire premier, mais aussi à tout lecteur intéressé, à la fois les caractéristiques permanentes ou évolutives du système d'inspection, les données de bilan issues des services, et les réalisations de l'année.

Chaque rapport annuel comprend un socle constant d'informations permettant à l'autorité internationale de s'assurer de la conformité de l'inspection du travail nationale aux règles définies par les conventions ; mais il permet également d'avoir un aperçu plus large de ses particularités, de son action, de son environnement.

En d'autres termes, le rapport annuel aborde, en plus des informations statutairement obligatoires, divers sujets de façon plus ou moins précise et développée.

Ainsi, les rapports successifs constituent une série qui offre, de façon cumulative, des données supplémentaires : le lecteur qui s'intéresse à un sujet particulier, ou pluriannuel, dont le traitement est prévu ou non par les conventions, pourra utilement se reporter aux rapports des années précédentes[4] pour y chercher des informations qui peuvent s'y trouver.

Comme les rapports au titre des années 2011 et 2012, qu'il s'agisse de l'édition « papier & CD » ou du fichier accessible par voie électronique, le présent rapport est constitué de deux éléments complémentaires :

- un livret de présentation générale, explicitant les fonctions, l'organisation et l'activité de l'inspection du travail ;
- un ensemble de données mises en annexe, de nature documentaire et statistique, permettant de consulter des informations plus détaillées.

Des précisions sur le rapport, ou des extraits en version numérique, peuvent être demandés, et des suggestions apportées, à l'adresse suivante : dgt.sat@travail.gouv.fr.

3. Les conventions n° 81, 129 et 178 ainsi que la convention internationale maritime, 2006, sur l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer. Voir en annexe (CD) les documents IA4, IA5, IA6, IA7, IA8.

4. Notamment les rapports de 2009 à 2012 qui restent d'actualité sur de nombreux sujets. Pour mémoire, depuis le 1er janvier 2009, la France rédige un rapport unique en application des conventions de l'OIT.

Les données chiffrées présentées sont issues de différentes sources :
- DGT ;
- système de gestion des ressources humaines, DRH ;
- INSEE, Acoss, Dares, Mutualité sociale agricole, Direction des affaires maritimes, s'agissant du tissu socio-économique ;
- Base Cap Sitère, extraction de juin 2014 en ce qui concerne l'activité de l'IT ;
- Autorité de sûreté nucléaire (ASN) en ce qui concerne son activité (juillet 2014) ;
- Inspection du travail dans les armées, pour ce qui lui incombe ;
- INTEFP, sur la formation des agents du système
- Base Cap Sitère en ce qui concerne les procédures pénales engagées ou envisagées ; OSP[5] en ce qui concerne les procès-verbaux réellement transmis, suivant une extraction de 2014.

Une explicitation des sigles utilisés et un glossaire sont disponibles en annexe. Quelques sigles et termes utilisés sont explicités dans des documents annexes[6].

5. *Cf.* note méthodologique à ce sujet en annexe (CD).
6. Voir en annexe (CD) les documents IA11 et IA12.

I · Champ d'action et organisation



Si l'application de la loi en matière de travail repose en premier lieu sur la volonté de l'ensemble des acteurs de l'économie, l'action publique qui doit assurer l'effectivité de la législation du travail incombe :

- aux magistrats de l'ordre judiciaire, siégeant, sur le plan civil, au Conseil de prud'hommes ou au tribunal de grande instance et, au pénal, au tribunal correctionnel et de police ;
- aux agents de l'inspection du travail[7] sous l'autorité quasi-unique du ministre chargé du travail ;
- aux agents d'administrations et d'organismes concourant avec l'inspection du travail à la répression des infractions liées à l'emploi de travailleurs et à la prévention des risques professionnels.

I - a • Une compétence généraliste

La fonction d'inspection du travail est assurée pour l'essentiel par le ministère chargé du travail. Celui-ci a compétence[8] dans tous les secteurs d'activité hors administrations publiques et territoriales : industrie, commerce, services, agriculture, transports, activités de la mer, à la seule exception de quelques secteurs à technicité particulière, où l'inspection est confiée à des agents relevant d'autres ministères ou autorités de tutelle[9].

S'exerçant sur le tissu socio-économique du pays pour y faire appliquer un large éventail de textes, la compétence de l'inspection du travail française,

7. Plus exactement : « des inspections du travail », puisqu'il existe des services spécialisés. Voir *infra* sur les secteurs particuliers.

8. La *compétence* est ici généralement entendue comme la capacité juridique à intervenir au nom de la puissance publique, pour faire appliquer des textes limitativement définis, et dans une variété de situations où une ou plusieurs personnes travaillent en état de subordination à un donneur d'ordres.

9. Dans les mines et carrières (R.8111-8 et 9), les industries électriques et gazières (R.8111-10 et 11), et les établissements de défense (R.8111-12). Voir *infra*.

plus ample que dans d'autres États[10], s'est progressivement encore étendue au cours des dix dernières années[11]. Cette extension du domaine d'intervention accentue le souci de fiabiliser le fonctionnement des services compétents en les renforçant par une structure de système mieux affirmée[12].

L'inspection du travail française est dite généraliste, à la fois du fait de son champ d'intervention -que ce soit du point de vue des textes à faire appliquer, du grand nombre de salariés concernés, des secteurs économiques couverts, des vastes attributions de la compétence matérielle- et par rapport à d'autres systèmes d'inspection spécialisés en santé et de sécurité au travail comme, par exemple, en Grande-Bretagne.

Ses services veillent à l'application de normes[13] juridiques de sources variées : textes législatifs (lois, ordonnances), réglementaires (décrets, arrêtés, codifiés ou non dans le Code du travail)[14], dispositions du Code de la santé publique, du Code rural et de la pêche maritime, du Code du travail maritime, du Code de l'environnement, du Code de la sécurité sociale, etc.), textes d'origine conventionnelle, notamment les conventions collectives.

Ne serait-ce qu'à titre de renseignement lorsqu'ils n'ont pas capacité à exercer un contrôle, ils interviennent potentiellement sur l'ensemble de la relation de travail (relations individuelles[15] et collectives[16] de travail, conditions de travail, conditions d'emploi, au regard de l'interdépendance des différentes règles gouvernant la relation de travail : régularité de l'emploi, licéité du contrat de travail, organisation et durée du travail, dialogue social, formes et niveaux de rémunération, conditions et équipements de travail).

Le service d'inspection du travail est compétent, sauf exceptions, dans l'ensemble des établissements du secteur non public[17].

10. La santé et la sécurité au travail sont les seuls champs d'intervention communs à tous les systèmes d'inspection.

11. Les causes de cette extension sont diverses : « privatisation » de grandes entreprises publiques, fusion des services d'inspection (2009), extension de certains textes à de nouveaux secteurs, parution de textes augmentant le champ d'action, exercice effectif de compétences jusqu'alors demeurées plutôt virtuelles (par exemple dans les hôpitaux), etc.

12. Sur ces sujets, voir notamment : Thomas Kapp, Paul Ramackers, Jean-Pierre Terrier, *Le système d'inspection du travail en France : missions, statuts, moyens et fonctionnement*, Éditions Liaisons, février 2013, 502 p. Ouvrage très complet et précis, présentant les missions, l'organisation et les modalités pratiques d'intervention, les règles de l'institution, le rôle des différents acteurs.

13. « Norme » est entendu ici au sens général qu'utilise l'Organisation internationale du travail, à savoir une loi, règle ou prescription que doivent suivre les employeurs dans le cadre de l'emploi de salariés. En revanche, dans l'acception aujourd'hui la plus fréquente, il s'agit plus précisément d'un document de référence énonçant des solutions à des problèmes techniques et commerciaux, concernant des produits, biens et services qui se posent de manière répétée dans les relations entre les partenaires économiques, scientifiques, techniques et sociaux. Les normes sont très présentes dans le champ du travail : voir à ce sujet en annexe (CD) document Ia22.

14. S'agissant des textes parus en 2013 en matière de travail, voir en annexe (CD) le document Ia21.

15. Sous réserve des limites de compétence en matière de contrat de travail, développées *infra*.

16. Voir notamment en annexe (CD) le document Ia20 sur la médiation informelle dans les conflits collectifs, et également *infra*, en partie III, sur les interventions en matière de relations collectives de travail.

17. Sauf exceptions : établissements publics à caractère administratif, ou industriel et commercial, 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. Voir *infra*.



I - a - 1 • Le champ d'intervention

La population active totale comprend 28,8 millions de personnes, la population active occupée[18] 26,2 millions[19].
Retranchement fait des actifs salariés dans la situation desquels l'inspection du travail n'intervient pas du fait de leur statut (les fonctionnaires, notamment), la compétence de l'inspection du travail s'exerce sur environ 18 millions de salariés.
Le nombre total d'entreprises[20] est de 3 596 000[21], dont la majorité n'emploie pas habituellement de salarié.
Environ 1,8 million d'établissements[22], dont 70 % appartiennent au secteur tertiaire, relèvent du contrôle de l'inspection du travail.
Le champ de compétence de l'inspection du travail comprend également les chantiers (à durée limitée par définition), les navires et bateaux, ainsi que des personnes physiques ou morales n'employant pas nécessairement de salarié mais assujetties, au cours de leur activité, à certaines dispositions du Code du travail, comme les maîtres d'ouvrage, ou encore les artisans et les travailleurs indépendants intervenant dans des chantiers.
Au-delà de ce périmètre toujours évolutif mais relativement bien cerné de compétence totale, l'inspection du travail dispose d'une compétence d'investigation a priori, en présence de toute situation ou relation de travail, pour en vérifier la légalité[23]. La compétence s'étend donc à une variété de situations de travail à analyser, impliquant un nombre indéterminé de personnes et d'acteurs : candidats au marché du travai[24], travailleurs, employeurs, personnes impliquées comme bénéficiaires du travail ou comme donneurs d'ordre. Les travailleurs concernés peuvent, par ailleurs, appartenir

18. La définition internationale de la population active adoptée en 1982 par une résolution BIT 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 individus âgés de 15 ans à 64 ans ayant travaillé ne serait ce qu'une heure au cours d'une semaine de référence, qu'ils soient salariés, à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprises ou l'exploitation familiale. Elle comprend aussi les personnes pourvues d'un emploi mais qui sont temporairement absentes pour un motif tel que maladie de 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.
19. Source : Insee.
20. Ou « unités légales » dans la terminologie statistique, c'est-à-dire des entités juridiques.
21. Au 1er janvier 2012 - Dares , décembre 2013.
22. L'établissement est une unité de production localisée géographiquement, individualisée mais dépendant juridiquement d'une entreprise. L'établissement constitue le niveau le mieux adapté à une approche opérationnelle de l'activité d'inspection du travail comme géographique de l'économie. Il est relativement homogène et son activité principale apparaît proche du produit. Source : Insee.
23. Cette compétence est partagée avec différents services intervenant dans la lutte contre le travail illégal, notamment de police et de gendarmerie.
24. L'inspection du travail a compétence en matière de respect des droits fondamentaux des candidats à un recrutement, et de licéité des procédés de sélection utilisés par l'employeur à cet effet.

à toute sorte de catégories[25] et présenter toute sorte de caractéristiques ayant ou non un effet sur la légalité de la situation ou de la relation de travail : mineur ou adulte, étudiant, stagiaire, sans emploi ou occupant plusieurs emplois, demandeur d'emploi, bénévole, associé ou mandataire de société, ressortissant étranger, artisan, autoentrepreneur[26], retraité, etc.

Il s'agit en somme d'un champ d'enquête de nature préjudicielle, qui correspond à des actes de contrôle faisant partie de la lutte contre le travail illégal. Dans certains cas, la relation de travail avec le donneur d'ordre apparaît requalifiable en relation de subordination caractérisant un contrat de travail ; lors d'une enquête, par exemple, des éléments convergents ont montré la subordination véritable d'un autoentrepreneur, tué par sa chute de 6 mètres à travers une plaque amiantée, en réparant comme sous-traitant une toiture industrielle[27]. Dès lors que l'existence d'un contrat de travail est constatée, la compétence s'étend –sous le contrôle du juge– au respect des droits fondamentaux, du salaire minimal, des règles en matière de santé et sécurité au travail.

Dans les établissements ne déclarant et/ou n'employant pas de salarié, l'inspection du travail n'intervient a priori que de façon limitée, le cas échéant pour vérifier l'absence de relation relevant de facto du salariat, ou sur certains points relatifs à la sécurité des travailleurs indépendants, dans le BTP ou les travaux forestiers notamment.

Du point de vue des effectifs couverts par les services, il résulte de ces modulations de la compétence en fonction des situations rencontrées que le champ d'intervention de l'inspection du travail n'est pas homogène, et ne correspond à aucun panel d'étude chiffrée disponible.

Certains facteurs sont par ailleurs susceptibles d'avoir un impact sur l'activité des services, comme les défaillances d'entreprises, qui appellent de leur part des interventions en matière de constat et signalement du non-paiement des salaires et/ou de renseignement des salariés sur leurs droits. En 2013, plus de 37 000 entreprises employant des salariés (dont 4 635 employant 10 salariés ou plus) ont fait l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire (+ 2,8 % par rapport à 2012[28]).

25. Par exemple au sens de la réglementation de l'accès au marché du travail.
26. Le réseau des Urssaf dénombre près de 895 000 autoentrepreneurs administrativement actifs à la fin du mois de février 2013, mais dont beaucoup ne dégagent pas de chiffre d'affaires (source : Acoss, communiqué de presse, février 2013).
27. Source : Direccte de Lorraine.
28. Parmi les sources : société Altares, *Bilan 2013 des défaillances et sauvegardes d'entreprises en France*, janvier 2014. Selon ce document, plus de 63 000 entreprises ont défailli en 2013 ; environ 269 000 emplois étaient directement menacés de ce fait. Le seuil des 60 000 cessations de paiement a été franchi en 2013 pour la première fois depuis 2009, avec 61 468 redressements ou liquidations judiciaires engagés devant les tribunaux, à quoi s'ajoutent 1 633 procédures de sauvegarde.

Les secteurs d'intervention

Tous les secteurs d'activité des entreprises privées sont couverts, même si, pour quelques secteurs d'activité particuliers, les modalités d'exercice de la compétence ont été adaptées[29].
Depuis le 1er janvier 2009[30], l'inspection du travail, unifiée par la fusion des services antérieurement distincts, a pleine compétence dans l'industrie, le commerce, les services, les professions agricoles et le secteur des transports, y compris la navigation fluviale et maritime que ce soit pour la pêche, le transport ou la plaisance.
Les caractéristiques principales des secteurs d'activité couverts sont les suivantes : le nombre global d'établissements couverts par l'IT est de 1,8 million, dont environ 2 % sont situés dans les DOM. Plus de 83 % de ces établissements emploient moins de 10 salariés et près de 14 % de ces établissements emploient entre 10 et 49 salariés.
La répartition des établissements par secteurs économiques est la suivante : tertiaire : 70 % ; agriculture : 11 % ; construction : 11 % ; industrie : 8 %.
La compétence de l'inspection du travail s'exerce sur 18 millions de salariés.
Les salariés travaillent dans les grands secteurs d'activité suivants :
- tertiaire : 66 % ;
- industrie : 17 % ;
- agriculture : 9 % ;
- construction : 8 %.

Les effectifs salariés du secteur privé ont reculé en 2013[31] . L'emploi recule dans l'industrie, la construction et la majorité du secteur tertiaire ; il augmente dans l'informatique, les activités juridiques et de conseil et l'action sociale.
La répartition par effectif d'établissements fait apparaître que :
- 28 % des salariés travaillent dans des établissements de moins de 10 salariés ;
- 29 % dans des établissements de 10 à 49 salariés ;
- 22 % dans des établissements de 50 à 199 salariés ;
- 21 % dans des établissements de plus de 200 salariés.

Cette répartition des établissements et de l'emploi salarié par tranches d'effectifs d'établissements influe sur l'organisation des contrôles. En effet, plus de 80 % des établissements comptent moins de 10 salariés et totalisent environ 28 % de l'emploi salarié.

29. Voir *infra*, les secteurs particuliers.
30. Décrets nº 2008-1503 et 2008-1510 ; arrêté du 30 décembre 2008.
31. De 0,7 % (- 121 000) en septembre 2013 - Source : Acoss-Urssaf, Conjoncture, nº 178.

Activités	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés
Industrie	102 000	36 000
Construction	172 000	30 000
Commerce	481 000	89 000
Transport	34 000	17 000
Hôtellerie, restauration	121 000	18 000
Info/communication	26 000	7 000
Finance assurance	65 000	9 000
Immobilier	37 000	2 500
Services spécialisés	164 000	29 000
Enseignement	66 000	10 000
Autres services	74 000	4500
TOTAL	**1 342 000**	252 000

Outre leur nombre important (1,6 million), les établissements de moins de 50 salariés constituent ceux pour lesquels l'accès au droit, et au droit du travail en particulier, est le moins aisé, tant pour les employeurs que pour les salariés. Cette caractéristique impacte également fortement les services de renseignement du public.
L'importance quantitative des chantiers du BTP, variable suivant les années et les secteurs géographiques, est également un facteur qui influence nécessairement l'activité de l'inspection du travail, d'autant que les risques professionnels y sont élevés ainsi que le nombre d'accidents du travail.

L'évolution de fond du marché de l'emploi vers différentes formes de travail en discontinu, comme l'intermittence instituée dans le secteur du spectacle et de l'événementiel, ou encore le travail des jeunes sous différents types de contrats, impacte l'action de l'inspection du travail en matière de lutte contre la précarité contractuelle illicite, de prévention des risques professionnels et de représentation du personnel, de même que le phénomène du travail temporaire au sens juridique, en expansion depuis plus de vingt ans avec des fluctuations liées à celles de l'économie. Le volume du travail temporaire était en repli sensible en 2012 par rapport à l'année précédente (- 8,9 %)[32] ;

32. Dares, « L'intérim en 2012 : fort repli du travail temporaire », *Analyses*, n° 49, juillet 2013.

cependant ce sont encore près de 2 millions de personnes qui ont signé 16 millions de contrats de mission, ce qui correspond à 525 000 intérimaires en équivalent-emplois à temps plein, pour une durée moyenne de mission de 1,7 semaine ; la moitié des intérimaires ont été en mission moins d'un mois et demi dans l'année.
Enfin, pour l'application des dispositions de droit issues de la négociation nationale ou sectorielle entre partenaires sociaux, qui fait partie des missions de l'inspection du travail, l'extrême ramification des secteurs d'activité en branches professionnelles, au nombre excessif de plus de 1 000, et d'importance très inégale, affecte négativement la tâche des services d'expliciter le propos et de surveiller l'effectivité des dispositions notamment salariales contenues dans les accords collectifs, dans les conventions collectives, au nombre également important. Le simple suivi de l'évolution et la consolidation des textes conventionnels, à travers l'intégration chronologique des avenants et des arrêtés d'extension, constitue encore une tâche non négligeable au sein des services de documentation et de renseignement, même si les sources informatisées accessibles par internet ont déjà pris le relais.

Dans le secteur agricole

Les sections d'inspection dédiées au contrôle du secteur agricole veillent à l'application de textes inclus dans le Code du travail mais aussi d'autres textes spécifiques[33].
En 2013, 194 600 établissements agricoles sont répertoriés[34] (193 596 en 2011).
1 644 000 salariés ont été employés dans ce secteur au cours de l'année, 716 000 en ETP[35], dont 38 % de femmes. Le nombre d'emplois en cours d'année s'est élevé à 2 119 000.
La proportion de salariés agricoles dans le total des salariés du champ d'intervention de l'inspection du travail est de moins de 4 %.
Le secteur agricole comprend majoritairement de très petits établissements : 95 % emploient moins de 10 salariés.
Dans les chambres d'agriculture, qui sont des établissements publics administratifs employant du personnel sous droit privé, l'inspection du travail n'a pas compétence, sauf en matière de santé et de sécurité. Des commissions départementales font office de CHSCT sans en avoir tous les moyens.
Dans la grande majorité des unités territoriales et des Dieccte, une seule section, spécialisée, est compétente pour le secteur agricole dans tout le département.

33. Indépendamment de la fusion des services d'inspection réalisée en 2009, le ministère de l'Agriculture continue à élaborer des textes incluant des éléments réglementaires en matière de travail.
34. Source : CCMSA, 2014.
35. Équivalent temps plein.

En matière de transport

Le secteur du transport routier de marchandises compte 36 000 entreprises exerçant à titre principal une activité de transport pour le compte d'autrui ; 1 000 entreprises qui réalisent une activité de messagerie ou de fret express. 80 % de ces entreprises ont moins de 10 salariés et 3 % plus de 50 salariés. Chaque année, 200 milliards de tonnes-kilomètres sont effectuées par les véhicules immatriculés en France, dont 80 % sont assurées par des camions de transport pour le compte d'autrui. Le parc de camions se compose de 430 000 véhicules. Le secteur du transport pour le compte d'autrui emploie 350 000 salariés[36].

Chaque section non agricole veille, sur son territoire, à l'application des dispositions du Code du travail dans ce secteur et de celles de la réglementation sociale européenne (RSE) qui portent sur l'organisation de la durée du travail et notamment des temps de conduite des chauffeurs[37].

Le transport terrestre de voyageurs hors voie ferrée emploie 220 000 salariés.

Le transport ferroviaire, dans lequel l'inspection du travail est compétente notamment en matière de santé et sécurité, emploie 166 000 agents sur l'immense emprise du réseau ferré. La compétence des sections concernées a été distribuée en la calquant sur les réalités organisationnelles des opérateurs, afin d'atténuer les incommodités de contrôle résultant de la configuration à la fois territoriale du réseau ferroviaire et fonctionnelle de son exploitation.

Le transport par eau emploie 17 000 salariés et l'aérien 69 000.

Compétence et organisation dans le secteur maritime[38]

Des sections d'inspection du travail spécialisées sont compétentes le long du littoral pour contrôler les navires et les entreprises d'armement maritime. L'appui juridique et méthodologique dans ce secteur, pourtant numériquement restreint en effectifs de travailleurs, est apporté par un réseau de référents régionaux animé par un référent national. Celui-ci fait le lien avec le ministère en charge des affaires maritimes qui pilote la réglementation spécifique à ce secteur.

36. Source : Acoss, SNCF, RATP ; publié par le Commissariat général au développement durable, *Chiffres et statistiques*, n° 433, juillet 2013.

37. Cette compétence est partagée avec les services de gendarmerie et de police. De son côté, le ministère chargé des transports dispose d'un corps de contrôle spécialisé : les contrôleurs des transports terrestres, qui interviennent principalement sur route. Ils veillent à la bonne application de l'ensemble des dispositions de la RSE, de la réglementation relative à la circulation ainsi que celles relatives à l'organisation de la profession et à l'accès au marché du transport routier.

38. Voir aussi, en annexe (CD), les documents Ia16. Sur les textes de compétence en matière maritime, voir aussi L'Inspection du travail en France en 2010 , Rapport au BIT, p. 18 et 19.

Les obligations de la France en matière de contrôle du droit du travail maritime ont évolué depuis quelques années, notamment au cours de l'année 2013, car la convention internationale du travail maritime de l'OIT[39] de 2006 modifie de manière significative les mécanismes de contrôle de son application, notamment par un dispositif de certification sociale et un contrôle par l'État du port, applicables au niveau international. Celle-ci tend à constituer un « Code du travail mondial » pour les marins.

La France a déposé le 28 février 2013, auprès du Bureau international du travail, l'instrument de ratification de cette « convention du travail maritime, 2006 » de l'Organisation internationale du travail qui remplace à compter du 1er mars 2014 plusieurs conventions applicables aux navires de commerce, dont la convention n° 178 du 22 octobre 1996 relative à l'inspection du travail.

La directive européenne 2013/54/UE est venue de surcroît étendre à l'ensemble des États membres de l'Union les dispositifs de contrôle déjà prévus par le titre V de cette convention de travail maritime. Elle n'a pas une forte incidence vis à vis des États membres qui, comme la France, ont déjà ratifié la convention de travail maritime ; simplement, les mécanismes de contrôle communautaire vis à vis des États-membres sont plus exigeants que ceux de l'OIT. On remarquera qu'il s'agit à ce jour du premier et du seul instrument communautaire qui s'intéresse au contrôle de la réglementation du travail et donc à l'inspection du travail.

Les agents de l'inspection du travail sont pleinement compétents pour contrôler le respect de la législation du travail à l'égard des gens de mer employés à bord des navires battant pavillon français. Leur intervention tient compte nécessairement du fait que le navire est un lieu de travail mobile par nature, qui peut se trouver à quai, à l'étranger ou en navigation, et parfois ne faire escale que rarement dans un port français. L'État du pavillon doit y exercer un contrôle effectif, notamment en matière sociale, en application des articles 92 et 94 de la convention des Nations unies sur le droit de la mer, et ceci quel que soit le lieu où se trouve le navire.

La règle 5.1.4, paragraphe 7 de la convention de travail maritime de 2006 ainsi que l'article 5-2 de la convention n° 178 de l'OIT (qui reste applicable pour les navires de pêche) disposent que les inspecteurs du travail sont autorisés à exiger qu'il soit remédié à tout manquement et à interdire à un

39. La convention du travail maritime, premier instrument juridiquement contraignant de l'Organisation internationale du travail, met en place un ensemble de normes couvrant les différents domaines du droit social dans le secteur du transport maritime. Elle fixe des normes minimales applicables à bord des navires, notamment en matière de conditions d'emploi, d'âge d'admission, de durée du travail, de santé, de sécurité au travail, d'hygiène et de bien être, en vue de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de vie des gens de mer. La convention est entrée en vigueur le 22 août 2013 auprès des 30 premiers États à l'avoir ratifiée, et le 1er mars 2014 en France.

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[40].

Par ailleurs, les États membres sont tenus d'organiser un contrôle par l'État du port des navires battant pavillon étranger et faisant escale dans les ports français. Ce contrôle est assuré par des agents des affaires maritimes spécialement habilités à cet effet[41], et relevant des centres de sécurité des navires. Les agents de l'inspection du travail peuvent être appelés, en qualité d'experts, à participer aux contrôles réalisés par les « port state control officers ».

En outre, ils pourront contrôler directement les navires étrangers effectuant du cabotage côtier ou des prestations de services dans les eaux territoriales françaises en application des règles dites de l'État d'accueil. Dans ce cadre, ils peuvent vérifier l'identité des personnes employées à bord des navires et contrôler les dispositions de la législation sociale qui, par voie réglementaire, ont été rendues applicables aux équipages de ces navires[42].

Dans la pratique, un partenariat s'est élaboré au fil des années au niveau territorial avec les services déconcentrés en charge des affaires maritimes[43]. Ainsi les agents peuvent utiliser les moyens nautiques des services des affaires maritimes pour procéder à des contrôles en mer et ils ont la possibilité d'utiliser le système d'information ASTERIE mis au point par la Direction des affaires maritimes (DAM), qui permet de localiser en continu les navires et de consigner à leur sujet les renseignements de base utiles comme l'immatriculation, le propriétaire, les décisions d'effectif, le rôle d'équipage, etc. En outre, des réflexions sont en cours pour permettre de faire communiquer toute information utile sur les contrôles de navires entre le système informatique utilisé par les affaires maritimes (GINA) et celui utilisé par l'inspection du travail : Cap Sitère[44].

Les dispositions en vigueur présentent en effet une certaine complexité qui incite les services à un effort méthodologique commun.

40. *Cf.* possibilité de saisir le juge des référés par application des dispositions de l'article L.5545-14 du Code des transports.

41. Appelés « *port state control officers* ».

42. Règles prévues par les articles L.5561-1 et suivants du Code des transports et du décret d'application du 1er août 2014.

43. Directions départementales des territoires et de la mer (DDTM), Délégations à la mer et au littoral (DML), Directions interrégionales de la mer (DIRM), Centres de sécurité des navires (CSN).

44. Un navire peut y être créé en utilisant le numéro « Siret » de l'armateur, de la même façon qu'un chantier.

Dans les anciens établissements publics, régies ou sociétés nationales

La compétence de l'inspection du travail s'est étendue au fil des années 2000 et 2010 dans ces établissements.
À Pôle emploi, l'inspection du travail est compétente pour contrôler le respect des dispositions du Code du travail dès lors qu'elles sont applicables, ainsi que les dispositions conventionnelles. En revanche elle ne peut contrôler l'application des règles statutaires propres aux agents de droit public[45].
L'entreprise La Poste, anciennement régie par un statut public, devenue une société anonyme de droit privé, est entrée le 3 septembre 2011 dans le champ de compétence de l'inspection du travail. La Poste emploie plus de 250 000 agents (dont 54 % ont conservé en interne un statut issu de celui de fonctionnaire, les 46 % restant étant composés de contractuels de droit privé). L'inspection du travail a compétence dans l'entreprise, à cette réserve que, s'agissant des agents de droit public, cette compétence est restreinte au champ de la santé et de la sécurité au travail[46].
Cette solution s'applique à France Télécom.
L'inspection du travail est également compétente, selon des modalités particulières liées à l'existence de statuts d'emploi, de réglementations et de modes d'exploitation spécifiques, dans les emprises de la Société nationale des chemins de fer français (SNCF), de l'établissement public Réseau ferré de France (RFF), et de la Régie autonome des transports parisiens (RATP).

I - a - 2 • Les secteurs à compétence spécifique

Les articles R.8111-8 à 12 introduisent une exception de compétence dans trois secteurs restreints : les industries électriques et gazières, les mines et carrières, les établissements des armées.

Production et transport d'électricité

La compétence de l'inspection du travail est étendue depuis le 1er janvier 2012 à l'ensemble du secteur du transport et de la distribution d'électricité. Elle comprenait déjà la société Électricité réseau distribution France (ERDF, 36 000 salariés)[47]. L'autre entreprise du secteur est Réseau de transport d'électricité (RTE, 8 500 salariés).

45. Note DGT du 27 août 2012 sur le droit applicable à Pôle emploi et la compétence de l'inspection du travail.
46. Voir le décret n° 2011-619 du 31 mai 2011 relatif à la santé et à la sécurité à La Poste.
47. Fiche DGT n° 2012-07, *La distribution de l'électricité.*

Autorité de sûreté nucléaire (ASN)

Dans les centrales nucléaires de production d'électricité (CNPE), l'inspection du travail a été assurée dès les origines par l'administration chargée du contrôle technique sous l'autorité du ministre chargé du travail. Les inspecteurs du travail habilités par l'ASN y exercent en pleine compétence[48], parmi d'autres fonctions, l'ensemble des missions d'inspection du travail, sous l'autorité du ministre chargé du travail[49]. Des ingénieurs ou techniciens sont habilités à cet effet en qualité d'inspecteurs. La santé, la sécurité, les conditions de travail et la qualité de l'emploi des salariés d'Électricité de France (EDF), de ses prestataires ou sous-traitants, au même titre que la sûreté des installations, sont l'objet d'un contrôle coordonné, effectué aux différentes étapes de l'existence d'une centrale nucléaire : construction, exploitation et démantèlement.
En 2013, 13 inspecteurs de l'ASN (6,7 ETP) et un directeur du travail ont exercé ces missions au bénéfice d'environ 40 000 salariés travaillant, à temps complet ou non, dans l'enceinte des centrales nucléaires, dont la moitié environ sont salariés d'entreprises sous-traitantes[50].
Les dix-neuf centrales nucléaires en exploitation, les neuf réacteurs en démantèlement et le réacteur EPR en construction à Flamanville relèvent de l'inspection du travail de l'ASN.
Dans les CNPE, les inspecteurs du travail de l'ASN ont quatre missions essentielles : contrôler l'application de la législation du travail dans tous ses aspects (santé, sécurité et conditions de travail, enquêtes sur les accidents du travail, qualité de l'emploi, relations collectives) ; conseiller et informer les employeurs, les salariés et les représentants du personnel sur leurs droits et obligations et sur la législation du travail ; faire remonter à l'administration les informations sur les évolutions du travail et les carences éventuelles de la législation ; faciliter la conciliation entre les parties.

Dreal[51] et DRIEE[52]

S'agissant des aménagements hydroélectriques exploités en concession, placés sous le contrôle du ministre chargé de l'énergie, les missions d'inspection du travail sont exercées par les ingénieurs ou techniciens,

48. Article R.8111-11 du Code du travail. L'inspection du travail généraliste (ou de droit commun) n'y a donc pas compétence.
49. Il en résulte par exemple que lorsqu'un inspecteur du travail de l'ASN souhaite voir notifier à l'exploitant d'une centrale nucléaire de production d'électricité une mise en demeure dite « du Direccte », au sens de l'article L.4721-1 du Code du travail, en raison d'une situation de péril, c'est au Direccte qu'il adresse effectivement son rapport à cet effet. L'ASN est en revanche l'autorité centrale des ingénieurs et techniciens dans les domaines de sa compétence.
50. Source : ASN, juillet 2014.
51. Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement.
52. Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie.

habilités à cet effet par les directeurs des Dreal (et de la DRIEE en Île-de-France). Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Mines et carrières

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[53] parmi les agents placés sous leur autorité. Les missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail. Pour les carrières situées sur le domaine de l'État et mises à la disposition du ministère de la défense, les missions d'inspection du travail sont exercées par les agents habilités par ce ministère[54]. Actuellement, il ne reste que très peu de mines et carrières souterraines[55] en France, tandis qu'à ciel ouvert environ 4 000 sont en exploitation.

L'inspection du travail dans les armées (ITA)[56]

Les modalités du simple droit d'entrée des agents de l'inspection du travail de droit commun dans les établissements des armées sont définies de façon restrictive dans une instruction interministérielle de 1994, actuellement en cours de révision. S'ils disposent d'un droit d'entrée -limité-, les agents n'ont en revanche aucune compétence dans ces établissements[57], ni compétence à l'égard des personnels civils et militaires de Défense, quel que soit leur statut.
Une inspection du travail spécifique et autonome (R.8111-12) a compétence dans les emprises du ministère de la défense dont l'accès est strictement réglementé pour des raisons de sécurité.
Afin de garantir son indépendance à l'égard de la hiérarchie du ministère, l'ITA est placée sous l'autorité du Contrôle général des armées.
Elle assure le contrôle de l'application de la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail, à la médecine de prévention, à la prévention contre l'incendie, à la radioprotection ainsi qu'à la prévention des accidents du travail ou de service et des maladies professionnelles de l'ensemble des organismes du ministère de la Défense.

53. R.8111-8 et 9. En Île-de-France, par le directeur régional interdépartemental de l'environnement et de l'énergie.
54. Voir § suivant.
55. La distinction entre mine et carrière est définie par le Code minier ; elle dépend de la substance extraite et n'a aucun lien avec le fait que l'exploitation soit souterraine ou à ciel ouvert : il existe des carrières souterraines et à ciel ouvert ; il existe des mines souterraines et à ciel ouvert.
56. Voir aussi en annexe (CD) le document Ia18.
57. Cette configuration singulière est parfois inverse : ainsi l'inspection du travail peut avoir compétence pour contrôler des travaux effectués dans certains lieux, mais ne dispose d'aucun droit d'y pénétrer (bâtiments diplomatiques, habitations privées, etc.).

Elle regroupe des inspecteurs du travail dans les armées. Agents assermentés, ceux-ci exercent, dans leur domaine de compétence, des prérogatives identiques à celles des inspecteurs du travail de droit commun. Elle inclut également, depuis 2009, des inspecteurs de la radioprotection.
L'inspecteur de la médecine de prévention dans les armées et l'inspecteur technique de la protection contre l'incendie sont rattachés à l'ITA.
Par ailleurs, en application de l'article R.8111-12 du Code du travail, l'ITA est compétente pour les travailleurs des entreprises extérieures intervenant dans les emprises réservées et surveillées du ministère, soit plus de 13 000 salariés en 2013.
L'ITA contrôle l'application des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail des personnels civils et militaires du ministère de la Défense ainsi que l'application de la réglementation du travail par les entreprises ou organismes de droit privé qui effectuent des travaux ou des prestations dans les emprises précédemment mentionnées, ou qui y sont installées.
Chaque inspecteur du travail voit son secteur de compétence géographique précisé dans l'acte qui le nomme. Cette désignation fait l'objet d'une publicité au Bulletin officiel des armées.
Au 31 décembre 2013, l'ITA comptait 13 inspecteurs, 4 adjoints des inspecteurs, une juriste placée au niveau national, 3 inspecteurs de la radioprotection[58], un inspecteur technique de la protection contre l'incendie, un inspecteur de la médecine de prévention dans les armées[59]. À cette même date, le ministère de la Défense comptait 215 366 militaires et 61 816 personnels civils[60].

I - a - 3 • Les limites de la compétence

La compétence en fonction du lien salarié/employeur

Pour des raisons d'adaptation du droit à des spécificités concrètes ou juridiques justifiées par les caractéristiques de secteurs d'activité, le statut de l'employeur, la nature du lien de subordination ou le statut de l'employé déterminent ou excluent, dans quelques cas, la compétence de l'inspection du travail.
Dans le secteur public, celle-ci est étroitement restreinte à certains champs d'intervention.
Par ailleurs, la compétence en matière de contrat de travail de droit privé est bornée par celle du juge civil

58. Compétents sur l'ensemble des installations de la Défense et des entreprises extérieures présentes dans les emprises de la Défense.
59. Compétent exclusivement sur le dispositif défense.
60. Source : Rapport annuel d'activité 2013 de l'inspection du travail dans les armées.

Dans le secteur public, une compétence différenciée

En matière de conditions de travail des fonctionnaires et des contractuels de droit public, que ce soit de l'État ou des collectivités territoriales, régis par des statuts réglementaires, l'inspection du travail a une compétence très limitée[61], qui s'exerce uniquement sur saisine. Dans la fonction publique d'État, un contrôle interne est assuré par des inspecteurs santé et sécurité (IHS) qui ne sont pas issus du corps de l'inspection du travail[62]. Les litiges nés de l'application des statuts réglementaires sont de la compétence des commissions paritaires internes et du juge administratif. Les agents contractuels de droit privé peuvent bénéficier de certaines dispositions du Code du travail ; mais leur bonne application n'entre pas dans le champ de contrôle de l'inspection du travail.

L'inspection du travail a pleine compétence, en revanche, pour contrôler les conditions d'emploi et de travail de salariés des entreprises privées employés à effectuer des travaux et prestations dans les locaux d'une administration non assujettie elle-même au droit du travail. Les agents de contrôle peuvent donc être amenés à y entrer, afin d'effectuer des vérifications sur les conditions d'emploi et de travail de personnes occupées à quelques travaux que ce soit.

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

Plusieurs articles du Code de procédure pénale[63] instituent une compétence de l'inspection du travail pour le contrôle des règles d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués par les détenus à l'intérieur des établissements pénitentiaires ou à l'extérieur de ceux-ci pour le compte d'une entreprise concessionnaire. Le travail des détenus, conçu comme facteur de réinsertion sociale, est distinct de la peine qu'ils purgent, mais est soumis à un régime particulier[64]. La compétence de l'inspection du travail n'inclut pas le constat d'infractions.

Les **établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux**[65] sont soumis à un contrôle de l'inspection du travail uniquement en matière de santé, sécurité et conditions de travail des agents titulaires ou contractuels qui y sont employés. Les agents de contrôle visitent par conséquent ces établissements pour y effectuer des investigations et des constats relevant

61. Définie aux articles 5-4, 5-5, 5-7 et 5-8 du décret n° 95-680 du 9 mai 1995, modifiant le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, et rarement mise en oeuvre.
62. Décret n° 95-680 du 9 mai 1995, modifiant le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 ; décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 modifiant le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 ; circulaire DGAFP n° 11 du 9 août 2011.
63. Notamment D.433-7, D.231 et D.232. Voir également circulaire du 16 juillet 1999.
64. *Cf.* l'article 717-3 du Code de procédure pénale, qui dispose notamment que « les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail. Il peut être dérogé à cette règle pour les activités exercées à l'extérieur des établissements pénitentiaires.
65. Mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

de ce champ de compétence, limité en droit, en réalité assez vaste car le secteur emploie plus d'un million d'agents[66], et de nombreux risques professionnels y sont présents. Depuis quelques années, l'inspection du travail y effectue un travail de contrôle consistant, principalement en prévention de risques liés aux substances, préparations et procédés dits « CMR » (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques), et aux conditions de travail (risques psycho-sociaux).

Dans les autres établissements publics, la compétence de l'inspection du travail est circonscrite selon les cas. Certains établissements sont soumis à un contrôle spécifiquement délimité[67]. Ainsi, dans les établissements publics administratifs (EPA), le Code du travail s'applique uniquement aux personnels employés dans des conditions relevant du droit privé (ex. L.2211-1) avec des modalités spécifiques de contrôle.

Les chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie et les chambres de métiers et de l'artisanat) représentent certaines catégories socioprofessionnelles auprès des pouvoirs publics. Ce sont des établissements publics à caractère administratif, dotés d'un statut spécifique. Certains gèrent des équipements publics tels que des ports, des aéroports, des ponts, des zones d'activité, remplissent des missions de service public avec recours à des recettes fiscales. Ils ont un rôle d'appui au développement des entreprises et à la formation professionnelle.

Ces 153 établissements publics sont administrés par plus de 4 800 élus, assistés de près de 30 000 collaborateurs, dont environ 25 000 agents publics placés sous statut. Ce statut autonome est établi par une commission paritaire nationale (CPN) instaurée par la loi n° 52-1311 relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers. Les chambres de commerce et d'industrie appliquent des accords particuliers en matière de santé et de sécurité. Le régime juridique applicable aux salariés contractuels hors statut est appelé à être utilement précisé.

Sont en revanche entièrement 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, représentation du personnel et droit syndical lorsque la réglementation y est applicable dans des conditions de droit commun (Cf. par ex. L.2111-1).

Les effectifs du secteur public concernés par le contrôle (partiel) de l'inspection du travail, soit environ un million huit cent mille travailleurs, sont répartis comme suit :

- fonction publique hospitalière : 1 145 200 agents (chiffres de 2011)[68] ;

66. 1 040 252 au 31 décembre 2011 en équivalent temps complet (ETC), dont 77 % de femmes. Les trois quarts des agents sont « titulaires » au sens du statut de la fonction publique hospitalière. Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

68. Dénombrement des agents en individus physiques - Source : Insee-DGAFP, au 31 décembre 2011.



· élèves de lycées professionnels : 701 900 (chiffres de 2010-2011) ;
· détenus ayant eu une activité professionnelle : environ 25 000[69].

Les établissements publics à caractère administratif emploient au total 497 200 personnes[70] ; mais la proportion de salariés qui y sont employés dans des conditions relevant du droit privé n'est pas connue.

En matière de contrat de travail, une compétence partielle

L'inspection du travail contrôle entre autres le respect des dispositions d'ordre public[71] en matière de contrat de travail. Par ailleurs, elle est très souvent sollicitée sur la conclusion, l'exécution, la modification et la rupture du contrat de travail, que ce soit pour un renseignement ou pour une intervention. La croyance assez répandue dans le public selon laquelle elle peut intervenir dans la relation contractuelle est difficile à rectifier car elle est à la fois vraie et fausse : elle appelle des précisions assez complexes.
En résumé, dans ce champ juridique, l'inspection du travail est à la fois garante de l'ordre public[72] et au service des usagers en mettant à disposition des informations, et en effectuant des interventions ; mais sa compétence reste limitée à certains types de faits et doit coexister, sans empiètement, avec celle du Conseil de prud'hommes[73].

En matière de relations collectives de travail, une compétence aménagée

Le système français se distingue dans l'environnement international par son implication dans les relations collectives de travail[74]. Ce concept englobe de nombreux aspects des relations du travail, dont la plupart sont naturellement laissés à la responsabilité des acteurs concernés : organisations professionnelles et syndicales, employeurs, représentants du personnel. Cependant le système remplit depuis longtemps une mission de conseil et de médiation, illustrée notamment par ses interventions sur demande, circonscrites mais importantes, dans les conflits collectifs. L'inspection du travail est conduite à accentuer cette logique d'intermédiation, plus fine que le contrôle et que sa grille de lecture binaire « application des textes ou non » ; en effet, de nombreux acteurs attendent d'elle, à certains

69. Sources : DGAFP - Ministère de l'Éducation nationale (prévision rentrée 2011) - Ministère de la Justice et des Libertés, 2011.
70. Source : Insee-DGAFP, au 31 décembre 2011.
71. Celles auxquelles il est interdit de déroger par quelque moyen que ce soit, ou auxquelles, dans certaines limites fixées par la loi, il est possible de déroger, notamment par accord collectif ou convention.
72. Voir développements en annexe (CD) dans le document Ia23.
73. Pour plus d'éléments sur ces sujets, récurrents dans la relation avec les usagers, voir en annexe (CD) L'intervention de l'inspection du travail en matière de contrat de travail.
74. Ce sujet est l'objet de développements dans la partie III. La Direction générale du travail a autorité sur les agents de l'inspection du travail dans le champ des relations du travail.

moments, une intervention en tiers, explicative, clarifiante, neutre, ce qui, sans que son autorité y perde -bien au contraire- appelle une posture de conseil bilatéral temporairement différente du binôme information/contrôle. À son niveau, la DGT œuvre à mieux organiser les branches professionnelles et remodeler à cet égard le paysage social ; elle joue depuis quelques années un rôle majeur dans la mise à jour de la représentativité des organisations représentatives des salariés et des employeurs et ainsi dans la sécurisation des textes issus du dialogue social. L'intérêt général, celui des entreprises, celui des salariés, celui des pouvoirs publics, est, en effet, que des organisations fortes et légitimes, à tous les niveaux du dialogue (établissements, entreprises, secteurs, branches, etc.), se trouvent en capacité de négocier sur des sujets déterminants pour l'avenir.

Compétence et frontières : quelques aspects

La question juridique et technique de la compétence transfrontalière de l'inspection du travail prend de l'importance par l'effet de « la mondialisation de l'économie, qui s'est traduite par un accroissement de la mobilité des salariés : détachement, expatriation, délocalisation »[75]. Il faut y ajouter la mobilité des employeurs et de leurs représentants légaux.
Le travailleur français expatrié, employé par une société étrangère, est hors du champ de compétence de l'inspection du travail.
Si la compétence des agents de l'inspection du travail, en matière de droit d'entrée et de pouvoir administratif de décision, est également bornée par les « frontières » de la section ou du département d'affectation, il n'en est pas de même en matière de constats d'infraction pénale : bien que les contraintes d'organisation et d'accès à la matérialité des faits conduisent les agents à effectuer des constats essentiellement sur leur territoire d'affectation, leur capacité à opérer des constats n'est, dans plusieurs cas, pas strictement restreinte par des limites territoriales. Ainsi, une infraction commise dans un site de travail qui ne constitue pas un établissement autonome ou distinct peut être constatée par l'intermédiaire de documents ou autres moyens par l'inspection du travail du siège de l'entreprise auquel le salarié est administrativement rattaché. De façon analogue, lorsqu'un travailleur français, détaché hors du pays, reste subordonné à son employeur national, une infraction peut être constatée par l'agent sur le fondement de documents ou d'informations venus entre ses mains. L'agent a pour mission, dans cette hypothèse, de faire appliquer non pas le droit du pays où le travail est effectué, mais les règles internationales[76].

75. Rémi Dupiré, « Compétence de l'inspection du travail à l'international », *Entreprises et Carrières*, 11 octobre 2011.
76. Dans une situation inverse mais également analogue, l'inspection du travail maritime peut, dans le cadre du contrôle de l'État du port, monter à bord d'un navire où sont employés des marins étrangers ; toutefois, le cas échéant, elle ne peut constater par rapport à ces marins que des infractions à la convention internationale maritime.



S'agissant des moyens, en matière de détachement de travailleurs d'un pays à l'autre à l'intérieur de l'Union européenne, un Bureau de liaison dans chaque pays organise et favorise la transmission, entre systèmes nationaux d'inspection du travail, d'informations permettant le contrôle de la légalité de la prestation, en conformité avec les directives de l'UE. Les informations peuvent emprunter d'autres canaux : l'échange direct entre homologues, l'application d'éventuels accords bilatéraux, et bien entendu le recours à l'Organisation internationale du travail comme autorité supranationale.
Plus généralement, les possibilités de coopération internationale en matière de contrôle du droit du travail sont définies par les textes[77]. Ceux-ci permettent des échanges d'informations très larges par le canal administratif en matière de travail illégal. Les procédures sont plus encadrées en matière de coopération judiciaire, en fonction des conventions et accords bilatéraux ou multilatéraux.
D'autres cas dans lesquels l'existence d'une frontière conduit à adapter les modalités du contrôle sont ceux des chantiers de travaux publics pour la construction de routes ou de voies ferrées, qui se déploient dans une emprise assez vaste pour s'étendre sur deux territoires nationaux (comme actuellement la ligne de chemin de fer Lyon-Turin), ou encore des contrôles de l'application de la réglementation relative au transport routier. Ils sont l'occasion, au niveau local, de collaborations étroites entre services de pays voisins, qui font l'objet d'informations régulières.

I - b • La direction du système d'inspection du travail

En 2013, M. Michel Sapin est ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social ; il a été nommé le 16 mai 2012. M. François Rebsamen lui a succédé le 2 avril 2014.
En cette qualité, il définit et met en œuvre la politique du gouvernement notamment dans les domaines de compétence de l'inspection du travail. Il a autorité sur la Direction générale du travail (DGT), 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

77. Acte du Conseil européen du 29 mai 2000 ; article 707-1 du Code de procédure pénale ; article L.8271-6 du Code du travail ; circulaire DILTI n° 2006-01 du 6 mars 2006 ; circulaire DGT n° 2008/17 du 5 octobre 2008.

et à la formation professionnelle, l'inspection générale des affaires sociales, la Délégation aux affaires européennes et internationales.

I - b - 1 • L'autorité centrale de l'inspection du travail

La Direction générale du travail (DGT) est l'autorité centrale du système d'inspection du travail. Elle employait 201 agents fin 2013[78].
Dans l'organisation de la DGT[79], le service des relations et des conditions de travail (SRCT) traite, dans une visée essentiellement normative[80], des relations individuelles et collectives du travail, des conditions de travail, de la santé et sécurité au travail. Il comporte des bureaux spécialisés qui participent, aux niveaux juridique et technique, à l'élaboration, à la rédaction et au portage des textes légaux et réglementaires.
À un niveau plus opérationnel, le service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail (SAT) est chargé du pilotage et de l'animation dans l'ensemble du champ d'intervention du système.
Ces services interagissent quotidiennement pour renforcer l'articulation entre l'élaboration et l'application du droit.
Le directeur général du travail en 2013 est M. Jean-Denis Combrexelle, conseiller d'État[81]. Il est assisté, pour l'ensemble de ses attributions, par un directeur adjoint, M. Yves Calvez, inspecteur général des affaires sociales. Le directeur général est responsable du programme budgétaire 111 (amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail) qui est celui dans lequel s'inscrit l'inspection du travail.
La DGT contribue, sous la direction du ministre, à faire progresser le droit dans le champ du travail, tant sur la pertinence des textes que sur la qualité du contrôle d'application; en 2013, quelques sujets importants ont continué à faire l'objet d'une attention soutenue :
- le plan pluriannuel de lutte contre le travail illégal ;
- la réforme de la réglementation en matière de risque lié à l'amiante ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- le projet de réorganisation de l'inspection du travail ;
- le plan de santé au travail ;
- l'achèvement et la mise en application de la réforme de la médecine du travail ;
- la pénibilité.

78. En équivalent temps plein.
79. Voir en annexe (CD) l'organigramme de la DGT, document Ib2.
80. Il traite cependant une partie du contentieux des décisions de l'inspection du travail.
81. M. Yves Struillou, conseiller d'État, lui a succédé en mars 2014.



Les fonctions assurées par la Direction générale du travail (DGT)

La Direction générale du travail a autorité sur les services déconcentrés. Elle est chargée de l'application des conventions internationales ratifiées par la France en matière de travail[82]. Elle exerce à ce titre, pour les agents de l'inspection du travail, les fonctions d'autorité centrale, d'organe central et d'autorité centrale de coordination prévues par ces conventions. Elle a autorité sur les agents de l'inspection du travail dans le champ des relations du travail[83].

La DGT, avec l'inspection du travail, veille à l'application du droit du travail. Elle « détermine les orientations de la politique du travail, coordonne et évalue les actions, notamment en matière de contrôle de l'application du droit du travail, contribue à la définition des principes de l'organisation du réseau territorial, assure l'appui et le soutien des services déconcentrés dans l'exercice de leurs missions, veille au respect des règles déontologiques des agents de l'inspection du travail et coordonne les liaisons avec les services exerçant des fonctions d'inspection du travail relevant d'autres départements ministériels »[84].

Elle assure la tutelle de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), de l'Agence nationale de sécurité sanitaire (Anses)[85] ainsi que le secrétariat des conseils et comités consultatifs nationaux intervenant dans son champ de compétence. Elle contribue à la définition de la position du ministère dans les négociations internationales et communautaires. Elle développe des relations avec le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT).

Comme administration centrale, la DGT a également la responsabilité du fonctionnement et de l'animation de plusieurs conseils et commissions nationaux, tels le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (R.4641-1)[86], le Haut conseil du dialogue social[87], le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (D.1145-1), le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (D.3346-1), le Conseil supérieur de la prud'homie (L.1431-1).

82. Les principales sont, pour mémoire, la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail, la convention n° 129 du 25 juin 1969 sur l'inspection du travail en agriculture, la convention n° 178 du 22 octobre 1996 sur l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer, la convention du travail maritime, 2006.
83. Article R.8121-13 du Code du travail.
84. Article R.8121-14 du Code du travail.
85. Sur les partenaires du système d'inspection du travail, voir en annexe (CD) le document Id2.
86. Sur le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT), son fonctionnement et son activité en 2013, voir § *infra*, et en annexe (CD) les documents Ib3, Ib4 et Ib5.
87. Prévu à l'article L.2122-11 du Code du travail, il est en 2013 présidé par Mme Yannick Moreau, conseiller d'État.

Pilotage et animation du système : le service d'animation territoriale

Les fonctions assurées par la DGT en tant qu'autorité centrale du système correspondent à toutes celles qu'exercent les pôles T, principalement les services d'inspection du travail.
Le service d'animation territoriale (SAT) assiste le directeur général dans l'exercice de sa fonction d'autorité centrale. En fonction des deux axes que sont l'animation de l'action et le soutien aux services d'inspection du travail, le service d'animation territoriale est organisé en deux départements : le département de l'animation de la politique du travail et du contrôle (DAP), et le département de l'appui et du soutien au contrôle (DASC)[88].

L'inspection médicale du travail

Les médecins inspecteurs du travail affectés dans les Direccte exercent, parmi leurs missions spécifiques[89], des compétences techniques sous l'autorité du chef de service de l'inspection médicale du travail[90]. Celui-ci fait partie de la DGT.

I - b - 2 • Les institutions centrales

Le Conseil national de l'inspection du travail (CNIT)[91]

Cette instance consultative indépendante a pour vocation d'apporter une garantie aux agents participant aux activités de contrôle de l'inspection du travail, quel que soit leur positionnement dans la hiérarchie, afin qu'ils puissent exercer leurs missions telles qu'elles sont définies tant par les conventions n° 81, 129 et 178 de l'OIT que par le Code du travail. Aux termes de l'article 2 du décret de 2007, le conseil est compétent pour rendre un avis sur « tout acte d'une autorité administrative qui serait de nature à porter directement et personnellement atteinte aux conditions dans lesquelles [l'inspecteur du travail] doit pouvoir exercer sa mission ». Il est donc le garant des règles d'indépendance de l'inspecteur du travail fixées par ces conventions vis-à-vis des administrations. L'article 1 du décret de 2007 dispose qu'« il contribue à assurer, par ses attributions consultatives auprès du ministre,

88. Voir en annexe (CD) un document complémentaire sur les fonctions du SAT (Ib6).
89. Voir *infra* et aussi en annexe (CD) des éléments complémentaires sur les médecins inspecteurs du travail (Ic1).
90. Article R.8123-7 du Code du travail.
91. Voir articles D.8121-1 à 12.



l'exercice des missions et garanties de l'inspection du travail ». Comme institution, le Conseil national conforte le statut particulier de la fonction d'inspection du travail.
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 (exerçant les fonctions de directeur régional ou de chef de service régional), d'un inspecteur du travail et d'un contrôleur du travail.

Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT)[92]

Le COCT est une instance nationale de concertation entre partenaires sociaux et pouvoirs publics. Placé auprès du ministre chargé du travail, il participe à l'élaboration de la politique nationale de prévention des risques professionnels ; il est consulté sur les projets de lois et textes réglementaires en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail. Le Conseil formule des recommandations et des propositions d'orientation en matière de conditions de travail. Il est assisté d'un Observatoire de la pénibilité chargé d'apprécier la nature des activités pénibles dans le secteur public et le secteur privé. Il s'inscrit dans une approche globale de la santé au travail et des conditions de travail.
Au niveau de chaque région, le comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP)[93] est une instance qui concrétise l'exigence de coopération entre les intervenants. Il s'agit d'un organisme consultatif placé auprès du préfet de région. Instance de dialogue et d'échanges au sein de laquelle les acteurs régionaux et locaux impliqués coordonnent leurs actions de prévention en milieu de travail et relaient la politique nationale de prévention, le comité est le « miroir », au niveau régional, du COCT. Le comité se réunit en trois formations, chargées de missions distinctes. La fréquence de réunion varie en fonction de l'actualité des sujets.

Le Haut conseil du dialogue social

Installé le 5 mars 2009, le Haut conseil du dialogue social, issu de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, a pour mission d'arrêter tous les quatre ans la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle ainsi qu'au niveau national et

92. Voir en annexe (CD), document Ib3 à Ib5.
93. Créé par un décret du 10 mai 2007, commenté par une circulaire DGT du 8 août 2007.

interprofessionnel, et également de tirer des enseignements de l'application de la loi modifiant la représentativité syndicale. Le mandat de ses membres est de cinq ans. Cinq membres titulaires et cinq suppléants sont désignés par les organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles, cinq titulaires et cinq suppléants par les organisations d'employeurs représentatives au niveau national, trois représentants du ministre chargé du travail et, sur proposition de ce dernier, trois personnes qualifiées nommées par le Premier ministre, qui désigne, parmi celles-ci, la personne chargée de présider les séances.

L'Inspection générale des affaires sociales (Igas)

L'Igas est le service interministériel de contrôle, d'audit et d'évaluation des politiques sociales. Pour éclairer la décision publique, à l'aide de 130 experts notamment en matière de travail, elle exerce des missions d'inspection, de contrôle, d'évaluation, de conseil et d'appui auprès des services des ministères sociaux. L'Igas, à la demande des ministres, analyse les fonctionnements et les éventuels dysfonctionnements des services et des politiques publiques, élabore des recommandations opérationnelles selon une méthode rigoureuse qui inclut des rencontres et des investigations sur pièces ou sur place, la rédaction d'un rapport, une relecture collégiale de l'analyse et des préconisations, une procédure contradictoire sur certains sujets, un suivi des recommandations. L'Igas est rattachée aux ministres en charge des affaires sociales.

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

Le couplage de l'action publique en matière de travail et d'emploi réunit au sein du même ministère les services dédiés, qui collaborent sur quelques sujets : bien que l'activité de la DGEFP soit marginalement consacrée à la production de textes législatifs et réglementaires dont l'application relève du contrôle de l'inspection du travail, elle élabore des mesures d'accompagnement des licenciements pour motif économique ainsi que divers types de contrats de travail particuliers, qui ont un impact sur l'activité de contrôle ou qui nécessitent l'intervention de l'inspecteur du travail pour favoriser le dialogue social nécessaire à la conclusion de ces contrats[94].

94. Voir aussi quelques informations complémentaires en annexe (CD) dans le document Ib7.



I - b - 3 • Les organes centraux de gestion et d'études

Le secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales

Le secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales assiste dans certaines fonctions notamment internes les ministres chargés du travail, de l'emploi, de la santé, de la sécurité sociale, des solidarités, de la cohésion sociale, de la jeunesse, de la vie associative, de la ville et des sports. Ce secrétariat est chargé de coordonner l'action administrative, de préparer et mettre en œuvre la politique d'amélioration de la gestion publique. Il a été reconfiguré par le décret n° 2013-727 du 12 août 2013 portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales, qui est entré en vigueur le 16 octobre 2013. Il comprend quatre directions, respectivement chargées des ressources humaines, des finances, des achats et des services, et des systèmes d'information ; ces directions deviennent donc communes aux trois ministères ainsi que la Direction des affaires juridiques. Trois délégations (aux affaires européennes et internationales, à l'information et à la communication et à la stratégie des systèmes d'information de santé) ont conservé leurs attributions.

La restructuration de l'administration générale et de la gestion des ressources

La Direction de l'administration générale et de la modernisation des services (Dagemo) a cessé d'assurer en 2013 les missions d'administration générale pour le ministère chargé du travail. Ses attributions (affaires financières, gestion des ressources humaines, allocation des moyens humains et financiers, développement cohérent des systèmes d'information, dans le cadre du programme 155, support des politiques publiques de la mission « Travail-emploi ») ont été redistribuées dans le cadre de regroupement de la gestion des moyens de l'ensemble formé par les ministères chargés des affaires sociales. La Dagemo a donc été intégrée à un périmètre plus large qui comprend la Direction des ressources humaines, la Direction des affaires financières, la Direction des affaires juridiques, la Direction des affaires européennes et internationales.

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

Dans les domaines de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, la Dares produit et diffuse des données statistiques, développe l'évaluation des politiques publiques, anime et coordonne les activités d'études et de recherche, publie et communique notamment par internet. Dans 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.

I - b - 4 • L'organisme dédié à la formation en matière de travail : l'INTEFP

L'INTEFP est un établissement public administratif sous tutelle du ministre chargé du travail[95]. Ses missions comprennent la formation initiale et continue des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail ainsi que de l'ensemble des agents du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, qu'ils soient en administration centrale ou dans les services déconcentrés. Il s'y ajoute la formation interministérielle dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail notamment, la formation inter-institutionnelle en matière de travail illégal, la formation de fonctionnaires faisant fonction d'inspecteur du travail dans d'autres administrations (Dreal, ASN, armées), et la mise en œuvre d'actions de partenariat et de coopération aux niveaux national et international avec des administrations et des institutions publiques dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. L'INTEFP est également un lieu de confrontation d'idées et de débats entre responsables publics et acteurs économiques et sociaux, notamment lors de sessions nationales. Un pôle pédagogique et documentaire a pour fonction de fournir des produits et services documentaires en interne mais aussi auprès des utilisateurs, d'accompagner le développement de l'usage du numérique en formation, de concevoir des produits et services multimédia et d'en assurer leur déploiement et leur suivi, et de proposer des outils de communication en ligne.

I - c • Les échelons territoriaux

Les actions d'inspection de la législation du travail au sens des conventions nº 81, 129 et 178 sont confiées, sous l'autorité centrale de la DGT, à des services régionaux, qui sont les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dieccte)[96]. Au niveau infrarégional, les « unités territoriales » abritent les sections d'inspection du travail, la section étant l'échelon territorial opérationnel d'intervention dans l'entreprise (R.8122-3).
S'agissant de la ligne hiérarchique, le système d'inspection du travail est donc organisé en quatre niveaux : le DGT ; le Direccte assisté du chef du pôle T ; le responsable d'UT assisté du responsable du pôle travail ; le responsable de section.

95. Voir informations complémentaires en annexe (CD), document Ib9 et Ib10.
96. L'administration territoriale à laquelle les services d'inspection du travail sont rattachés est la Direccte dans chaque région de métropole, et la Dieccte en outremer (décrets des 10 novembre 2009 et 17 décembre 2010).

I - c - 1 • Direccte et Dieccte : le pôle T

La Direccte est dans chaque région la direction interministérielle spécialisée dans la relation avec les entreprises. Elle comporte à la fois une direction dotée de services propres, et des services établis dans les départements, au sein des « unités territoriales ». La Direccte est organisée en trois pôles. Chaque pôle a la responsabilité de l'animation des politiques publiques dans son domaine pour l'ensemble du territoire régional (le niveau départemental étant chargé de la mise en œuvre) : le pôle « 3 E » (entreprises, emploi, économie), qui se consacre au suivi du développement économique ; le pôle C (concurrence, consommation), qui s'occupe des questions de concurrence et, dans les directions départementales dédiées, des sujets liés à la consommation ; et le pôle T (travail) qui, pour l'essentiel, anime l'activité de l'inspection du travail. Dans le champ d'intervention des pôles travail, le contrôle de la législation du travail a la particularité d'être en dehors du champ des pouvoirs des préfets de département et de région[97]. À ces trois pôles s'ajoutent un service d'études et de statistiques et le secrétariat général qui gère les moyens.

Dans le contexte de la plus forte crise économique connue depuis des décennies, la création des Direccte visait principalement à faire travailler ensemble des savoir-faire à forte identité professionnelle, à mettre les agents de chaque service en mesure d'affirmer leur domaine d'intervention et d'expertise, et à tirer profit des liens créés entre les compétences et avec d'autres, au bénéfice des entreprises et de ceux qui prennent part à leur développement : dirigeants, salariés, représentants du personnel, chercheurs d'activité et d'emploi, acteurs territoriaux, consommateurs. En quelques années, les Direccte ont assuré et développé leurs missions de pilotage et leurs capacités d'entraînement, d'intervention et de contrôle sur les territoires.
Les sollicitations multiples de leurs services, les échos de leurs actions dans la presse montrent qu'ils sont présents comme interlocuteurs sur tous les sujets avec les entreprises (hors prélèvements et aides financières). Les résultats sont encourageants : entreprises et emplois sauvegardés, plans de sauvegarde de l'emploi faisant l'objet d'accord, début de reflux pour les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans malgré une croissance atone. Structure composite, la Direccte commence à « faire système ». Au-delà de signalements internes spontanés, de la part d'agents de contrôle de l'inspection du travail, à propos de situations d'entreprises en difficulté, l'accompagnement de ces entreprises se structure, notamment par des cursus de →

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

formation-action à l'intention de cadres et de développeurs. Il s'agit d'aller encore plus loin dans les synergies économie/emploi, la qualité de la visite d'entreprise et les résultats à en attendre, le partage d'une approche plus collective du travail[98].

Le pôle T

Le directeur régional exerce les compétences et assure les tâches définies à l'article R.8122-1 du Code du travail.

Le « pôle T » est chargé de l'impulsion, du pilotage et de l'évaluation de la politique du travail. Il s'assure, au travers de l'action de l'inspection du travail, de l'effectivité du droit du travail dans les entreprises, de la promotion de la qualité des conditions de travail et de la protection des salariés. Il lui incombe également de développer le dialogue social et de participer à la veille et au suivi des relations du travail.
Le pôle T est habituellement réparti en services selon les thématiques suivantes : relations du travail ; santé et sécurité au travail, incluant la cellule pluridisciplinaire ; expertise juridique ; inspection médicale régionale du travail ; appui au dialogue social.
Au regard des missions spécifiques d'inspection du travail, le pôle travail de la Direccte assure :
- la programmation, le suivi, le bilan et l'évaluation de l'action de contrôle [99] ;
- le suivi des interventions liées aux conflits collectifs du travail ;
- la cohérence et l'efficacité de l'organisation des sections ;
- le suivi des relations avec les autorités judiciaires ;
- les relations avec les partenaires contribuant à l'effectivité du droit[100] ;
- la mobilisation des différentes ressources d'appui ;
- l'organisation de la mission d'accueil et d'information du public ;
- la définition des programmes de formation ;
- la mise en œuvre de la protection des agents ;
- le pilotage du système d'information ;
- la valorisation de l'ensemble de l'activité.

98. Source : *Connexion Direccte*, n° 9, la lettre d'information des personnels des Direccte et des Dieccte, mai 2014, éditorial du Direccte d'Auvergne.
99. Les agents de contrôle sont invités chaque année à s'associer, par région ou par UT, à la programmation des actions prioritaires, principalement à travers l'élaboration du programme annuel du BOP 111. Cet exercice est l'occasion d'un regard panoramique et plus collectif sur l'action du système dans le cadre où ils interviennent (UT, Direccte). Il favorise l'harmonisation des pratiques et l'élévation du niveau général de compétence. L'intérêt de la démarche de programmation reste à soutenir afin d'éviter qu'elle soit dénaturée en une simple contrainte résultant de la fixation et du suivi d'objectifs simplifiés.
100. Parmi les impératifs des directions régionales, la coopération dans le champ du travail avec divers acteurs apparaît en bonne place, que ce soit avec les organisations professionnelles et syndicales, avec les administrations et les autres services : ainsi en est-il avec l'ensemble des acteurs impliqués dans la prévention des risques professionnels. Le Comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP), organisme consultatif placé auprès du préfet de région, concrétise cette exigence (voir aussi, supra, § sur le COCT). Les acteurs régionaux et locaux impliqués y coordonnent leurs actions de prévention en milieu de travail et relaient la politique nationale de prévention ; le comité est en quelque sorte une déclinaison du COCT au niveau régional.

Pour assurer l'effectivité du droit, la Direccte articule les fonctions traditionnelles de contrôle et d'information avec d'autres modalités d'intervention qui ne passent pas par le contrôle[101].
La fonction de management et d'animation est déterminante pour le bon fonctionnement opérationnel et humain du système d'inspection au niveau territorial. Environ 120 directeurs adjoints (ETP) sont affectés au pilotage et à la programmation des actions ainsi qu'à l'animation de l'activité. Le pilotage de l'inspection exige à la fois disponibilité, connaissance du métier, capacité d'analyse. Au-delà de leur présence managériale et de leur appui expérimenté auprès des agents, les responsables d'UT, les responsables de pôle travail et leurs adjoints organisent le suivi général de l'activité des services ainsi que les échanges internes par lesquels sont évoquées les orientations, les contraintes, les réussites mais aussi les difficultés récurrentes ou nouvelles de l'activité d'inspection du travail.

Les fonctions d'expertise et de soutien

À mesure qu'elles ont fait l'objet d'une application de plus en plus résolue, les dispositions de l'article 9 de la convention n° 81 de l'OIT[102] relatif à la collaboration d'experts et techniciens au fonctionnement de l'inspection du travail ont révélé toute leur pertinence au regard de la technicité nécessaire à l'exercice maîtrisé et efficace des fonctions de contrôle.
Les agents chargés du contrôle reçoivent en tant que besoin l'appui des agents exerçant en proximité la fonction « appui-ressources-méthodes » (ARM), des agents dits « référents », ainsi que des équipes pluridisciplinaires régionales, qui comprennent des ingénieurs de prévention (IP) et des médecins inspecteurs du travail (MIT)[103].
L'inspection médicale du travail contribue également à ce dispositif d'appui [104].
Le médecin inspecteur du travail est, en effet, dans la Direccte, référent et conseiller en santé au travail. Il apporte un appui individuel et collectif aux agents des sections et une interface entre les agents de contrôle et les médecins du travail sur des situations concrètes. Il participe aux actions de

101. Exemples : appui au dialogue social, élaboration de plans et d'actions de partenariat, accompagnement de projets.
102. « Chaque membre prendra les mesures nécessaires pour assurer la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés, y compris des techniciens en médecine, en mécanique, en électricité et en chimie, au fonctionnement de l'inspection, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales, afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur profession, et de s'enquérir des effets des procédés employés, des matières utilisées et des méthodes de travail sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs ».
103. Sur les fonctions d'expertise et de soutien, voir en annexe (CD) le document complémentaire Ic5.
104. Voir en annexe (CD) un document plus complet sur les fonctions du médecin-inspecteur du travail (Ic1).

la cellule pluridisciplinaire du pôle T et à des interventions d'agents de l'inspection du travail. Il contribue à investir, selon les régions, des thématiques telles que les risques psychosociaux, la pénibilité et le décryptage des situations de travail en entreprise au regard des facteurs de pénibilité, les maladies professionnelles, etc. Il intervient régulièrement dans le cadre d'actions de formation ou d'information des agents, par exemple sur les campagnes de contrôle.

Les services de documentation sont répartis entre le niveau régional et le niveau départemental. Ils conservent et actualisent les fonds documentaires professionnels de l'inspection du travail ; ils préparent et diffusent aux agents les informations relatives aux parutions et nouveautés importantes pour l'exercice des missions ; ils sont disponibles pour effectuer, sur demande, des recherches de sources et de contenus particuliers.

I - c - 2 • L'unité territoriale (UT)

102 unités territoriales abritent les services de l'inspection du travail. Celle-ci est ainsi présente et opérationnelle sur l'ensemble du territoire.

Le responsable d'UT constitue, de droit (R.8122-2, alinéa 3), l'échelon hiérarchique direct des services chargés des actions d'inspection de la législation du travail. Il veille à ce que les orientations nationales et régionales soient déclinées au niveau territorial.

En dehors du champ du travail, les UT assurent l'action de l'État dans les domaines de l'emploi et du développement économique. À ce titre, ses administrés sont les entreprises, les actifs et leurs représentants au niveau territorial.

Dans le champ du travail, les compétences de l'UT résultent à la fois du Code du travail et des délégations de signature ou de pouvoir données par le niveau régional au responsable d'UT (R.8122-2, alinéas 1 et 2). Ses fonctions sont donc exercées dans le cadre de la Direccte. L'UT comprend un pôle travail regroupant les sections d'inspection du travail, le service de lutte contre le travail illégal, les agents de renfort et d'appui-ressources-méthodes, le service de renseignement du public, et des fonctions administratives réunies dans une « section centrale travail »[105].

Dans les plus grandes UT, une cellule ou un service spécialisé, composé d'agents de contrôle, exerce une compétence départementale, centrée sur la lutte contre les fraudes en matière d'activité et d'emploi de travailleurs.

105. Voir en annexe (CD) des éléments complémentaires sur l'organisation d'un pôle travail en UT.

Le service est le correspondant opérationnel du Comité départemental anti-fraudes (Codaf)[106]. Il effectue des contrôles, soit en opérations pilotées par le Codaf, soit seul, soit avec les agents des sections territorialement concernées.

En matière de **renseignement des usagers**, la prestation de proximité est assurée dans les unités territoriales par un service dédié. Le renseignement du public est en effet au cœur des missions du système d'inspection du travail[107] : l'information des usagers et des différents acteurs est inséparable de la fonction essentielle de surveillance de l'application de la législation. Parallèlement aux informations apportées dans les entreprises par les agents de contrôle, les unités territoriales offrent une prestation au bénéfice des employeurs et des salariés. Le service de renseignements répond en général à toutes les questions de droit du travail, principalement celles s'inscrivant dans une problématique individuelle : notamment sur la conclusion, l'exécution, la modification ou la rupture du contrat de travail. De cette façon, l'inspection du travail, parmi d'autres relais (organisations syndicales, institutions représentatives du personnel, associations, autres acteurs du monde du travail tels qu'avocats, conseillers du salarié), participe à la diffusion d'un savoir contribuant à l'effectivité du droit.

I - c - 3 • Le fonctionnement en système et sa réorganisation

Le choix ancien d'une compétence généraliste, pleinement confirmé dans le courant des années 2000, n'a pas été un obstacle à une adaptation de l'organisation pour y introduire, en tant que besoin, des formes de spécialisation et de professionnalisation marquée, notamment :

- les agents de renfort (permettant de pallier des absences de longue durée des agents de contrôle et ainsi d'assurer, par la suppléance, une couverture plus continue des territoires) ; les sections à dominante sectorielle ou thématique, sous l'autorité d'un directeur adjoint, qui permettent de renforcer l'intervention dans des sujets complexes ou d'en augmenter l'impact dans certains secteurs professionnels ou économiques ;
- l'implantation et l'entretien d'un savoir scientifique et méthodologique opérationnel par l'apport des cellules pluridisciplinaires constituées au niveau de chaque région, des médecins inspecteurs du travail, des ingénieurs de prévention et des agents « appui-ressources-méthodes » ;

106. Voir en annexe (CD), document Id3, une fiche sur le Codaf.
107. Voir *infra* (partie IIIa) et document complémentaire Ic4 en annexe (CD).

- une implication de la ligne hiérarchique dans le soutien à l'action de contrôle, notamment dans le traitement des difficultés de toute nature.

La Convention n° 81 de l'OIT, dans son article premier, énonce l'obligation du pays de mettre en place un « système d'inspection du travail ».
Ce terme système est employé à plusieurs reprises, avec le même sens, dans la suite du texte. Il désigne un ensemble cohérent d'éléments organisés, destiné à assurer une fonction définie et à obtenir un résultat.
S'agissant du système d'inspection du travail, les fonctions sont définies aux articles suivants de la convention.
Les éléments organisés comprennent à la fois les textes, les effectifs, les moyens, les méthodes et pratiques de travail, la coordination de l'ensemble et des relations établies avec d'autres acteurs concourant au résultat.
Il est important d'exprimer dans son intégralité le sens du terme système, qui véhicule quelques notions fortes :
- celle de fonctionner de façon collective et articulée grâce à une autorité qui donne des impulsions et à une ligne hiérarchique qui les relaie ;
- celle d'avoir une activité suffisamment organisée pour éviter les incohérences ou les déperditions d'efficacité ;
- celle de favoriser les synergies internes et externes.

Les différentes fonctions des services, qui sont largement complémentaires les unes des autres, incitent un peu plus, s'il en est besoin, l'inspection du travail à fonctionner en système.
Le ministre chargé du travail a souhaité renforcer, à horizon d'une dizaine d'années, le système d'inspection afin de répondre aux problématiques complexes (travail illégal, sous-traitance en cascade, santé et sécurité, etc.) auxquelles le monde du travail est confronté. La préparation et le dialogue engagés en 2012 à l'initiative du ministre, et relatés dans le rapport rendu au titre de l'année passée[108], se sont déployés au cours de 2013 et concrétisés en un projet présenté à la délibération des différentes instances consultatives, en vue de son adoption en 2014.
Un des défis est d'adapter le maillage territorial à la prise en charge de certains phénomènes ou risques majeurs : fraudes conçues à grande échelle, opérations complexes en présence d'amiante, facteurs de risques concentrés dans une zone d'activités donnée, etc. En effet, les modèles économiques qui sont sous-jacents aux infractions massives et variées, notamment de travail illégal, échappent matériellement aux moyens d'action d'un service comme l'est la section, limité tant du point de vue géographique que par le manque de temps à consacrer exclusivement à une intervention approfondie,

108. Voir : Direction générale du travail, *L'inspection du travail en France en 2012*, novembre 2013, p. 49.



en raison du flux continu des sollicitations. La dotation des échelons régional et national en agents formés, et en moyens d'appui, d'intervention et de veille, contribue à compléter un maillage jusqu'à présent trop exclusivement local. Des enquêteurs expérimentés pourront ainsi se saisir de faits d'envergure nationale ou régionale de façon à soutenir l'action des agents de proximité, en intervenant directement en lien avec eux, ou en assurant un suivi des procédures. Leur apport essentiel concerne les gestes professionnels spécialisés, par exemple l'entrée en zone de confinement lors d'une opération de retrait d'amiante, ou encore le contrôle des risques nouveaux liés à l'emploi de nanoparticules.

Pour autant, le système, organisé de façon territoriale, le restera dans la mesure où la proximité des situations de travail et des administrés est l'un de ses atouts : la nouvelle organisation positionnera plus de neuf dixièmes des agents au niveau infrarégional, au sein des unités territoriales

De même, le système d'inspection est généraliste et le restera, intervenant de façon principale dans les domaines couverts par la politique du travail (relations individuelles et collectives, travail illégal, santé, sécurité, conditions de travail), et en contributeur dans des domaines relevant d'autres politiques (emploi, formation professionnelle, santé publique et environnementale, économique, immigration professionnelle).

L'organisation visée comportera trois niveaux d'intervention.

Le niveau de proximité de l'inspection du travail est restructuré dans un but d'efficacité générale et de prise en charge de certaines thématiques par des agents dédiés.

- Le découpage territorial en section est conservé. Presque tous les agents de contrôle restent attachés à un secteur géographique, quelques-uns à un secteur plus « thématique » (ou section à dominante) ; tous conservent leurs attributions d'autorité administrative. Un contingent d'agents est affecté à un autre échelon que la section, à des tâches prioritaires comme la lutte contre travail illégal ou le contrôle de certains risques majeurs.
- Les sections sont regroupées en unités de contrôle. Nouvel échelon territorial d'intervention dans l'entreprise, l'unité de contrôle est pilotée par un responsable (inspecteur expérimenté ou directeur adjoint) qui dispose de la fonction hiérarchique de premier niveau. Ce responsable organise l'activité générale de l'unité et le soutien aux agents.
- Dans l'unité de contrôle, certains agents traitent au besoin de thématiques spécifiques (transports de marchandises pour compte d'autrui et transports de voyageurs, agriculture, construction, etc.).

Le regroupement facilite un travail plus organisé, mutualisé, favorisant les échanges internes, le partage du savoir-faire professionnel, l'appui de proximité, afin de renforcer les interventions dans la grande variété des situations rencontrées. L'intégration des agents à une unité de dimension adaptée les fait bénéficier des avantages du collectif.

Au niveau régional sont mises en place une unité de veille, d'appui et de contrôle, dédiée à la lutte contre le travail illégal, et un réseau des risques particuliers. Ces organisations interviennent à leur initiative et en appui des unités de contrôle de proximité. Elles sont placées sous l'autorité du responsable du pôle travail de la Direccte. L'objectif est de relever le défi de la multiplication des fraudes complexes en matière de travail illégal en conformité avec le plan national de lutte contre le travail illégal, et d'améliorer la prévention des risques particuliers (notamment chimique, biologique, ou liés à l'amiante) en y concentrant les compétences internes disponibles. Cette unité et ce réseau interviennent en lien avec les agents des unités de contrôle de proximité.

Au niveau national est mis en place un groupe national de veille, d'appui et de contrôle, composé d'agents d'enquête, et chargé de la coordination des actions qui nécessitent un pilotage national. Les agents du groupe sont dotés de pouvoirs de contrôle, mais n'exercent pas de fonctions d'autorité administrative. Ils interviennent à leur initiative propre et/ou en appui des unités de proximité ou régionales. Leurs thèmes d'intervention seront principalement le travail illégal et les entreprises complexes ou à établissements multiples.

Au niveau national également doivent être développées, au service de la pertinence des choix d'intervention, les missions de veille, d'études et de prospective sur l'évolution du tissu socio-économique, l'identification des lacunes de perception ou d'analyse des problématiques les plus conséquentes, la localisation des risques et des déviances majeures.

I - d • Les coopérations externes

Aux termes de la convention nº 81 de l'OIT[109], l'inspection du travail est appelée d'une part à coopérer avec les autres entités, publiques ou privées, associatives, professionnelles ou autres, qui poursuivent des objectifs identiques, analogues ou voisins ; d'autre part à collaborer avec les employeurs, les salariés, leurs organisations représentatives. De fait, le système d'inspection du travail entretient un réseau de relations, tant internes que partenariales, substantielles et variées.

109. Article 5, relatif aux coopérations internes et externes.

I - d - 1 · La coopération avec les acteurs nationaux

La recherche de l'effectivité du droit, particulièrement des droits fondamentaux et du respect des libertés au travail, nécessite une convergence, voire une proximité avec les autres acteurs du droit. Ainsi, pour être efficace, la lutte contre le travail illégal doit s'accompagner d'une collaboration suivie avec les différents services concernés.

Tel était par exemple l'objectif de la convention de partenariat signée en octobre 2013, entre la Direccte d'Auvergne, la MSA et l'Urssaf. Cette convention inscrite dans le cadre du plan national de lutte contre le travail illégal 2013-2015 a pour objectif de cibler plus efficacement les contrôles, réaliser des contrôles communs au sein des Comités départementaux d'action contre les fraudes (Codaf), et ainsi lutter contre les fraudes majeures à l'ordre public social et économique, prévues et réprimées par le Code du travail. La complexité des opérations et montages frauduleux rend les infractions difficiles à caractériser. La Direccte s'attache à susciter et maintenir de solides partenariats entre les agents de l'inspection du travail, de la MSA, de l'Urssaf, de la police, de la gendarmerie, sans omettre d'impliquer davantage les organisations syndicales et patronales dans la démarche.

Dans le cadre de son action de contrôle, notamment en matière de travail illégal, l'inspection du travail est en relation opérationnelle avec d'autres services tels que la Direction de la Sécurité sociale, l'Acoss, la CCMSA, les douanes, la Direction générale des finances publiques, la police, la gendarmerie, la Direction nationale de lutte contre la fraude, et, bien entendu, l'autorité judiciaire (principalement les magistrats des parquets). De même, en matière de santé et sécurité en milieu professionnel, et de prévention de risques à forte teneur technologique, aucune instance ne peut agir efficacement de façon isolée. Les compétences dispersées doivent être réunies au moyen d'une collaboration qui, selon les cas, peut être ponctuelle ou organisée dans la durée. Pour l'inspection du travail, la complexité de l'acte de contrôle rend indispensables des liens solides avec les préventeurs et les organismes de recherche ou de contrôle. L'inspection du travail est en relation avec divers organismes qui concourent à l'effectivité du droit social. Dix-sept entités qui concourent à l'effectivité du droit (principalement en prévention des risques professionnels) sont décrits en annexe[110] , dans une liste

110. Voir CD, document Id2.

réunissant des organismes qui, pour l'inspection du travail, sont soit des partenaires au sens propre (1 à 8)[111], soit en parallélisme thématique proche (9 à 12), sans omettre d'autres avec lesquels il y a un simple état de voisinage dans le traitement de certains sujets parfois très ponctuels (13 à 17) :

1. les médecins du travail et les services de santé au travail ;
2. l'inspection des installations classées ;
3. l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) ;
4. l'Acoss et les Urssaf ;
5. la Mutualité sociale agricole (MSA) ;
6. l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et les Aract ;
7. l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) ;
8. la Sécurité sociale (branche accidents du travail-maladies professionnelles) et les Carsat ;
9. l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI) ;
10. le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS) ;
11. l'Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA) ;
12. les institutions chargées de la santé et de la sécurité des gens de mer ;
13. l'Agence nationale de sécurité sanitaire (Anses) ;
14. l'Inspection des poudres et explosifs (IPE) ;
15. le Défenseur des droits ;
16. la Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (Miviludes) ;
17. la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil).

Des conventions sont conclues par l'administration du travail avec des partenaires, au niveau national comme au niveau territorial : conventions avec les Dreal sur les risques technologiques, conventions avec les autres préventeurs sur la sensibilisation aux risques professionnels, conventions relatives à la lutte contre le travail illégal avec l'Acoss et la CCMSA, actions en partenariat avec les Aract, etc.

D'autres associations et organismes pourraient également être cités : ils sont nombreux notamment dans le champ de la recherche et de l'expertise[112] ; leurs travaux et actions viennent en contrepoint stimuler l'action publique régulatrice et correctrice du milieu de travail.

111. Notamment en application de conventions de coopération conclues entre la DGT et ces organismes (Acoss et Carsat, MSA, etc.).

112. Par exemple les associations de médecins du travail. Citons aussi, au Canada (Québec), l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST).



L'inspection du travail a par elle-même une activité consistante à la fois de contrôle de l'application de la législation et d'information, de commentaire, de conseil individuel ou collectif sur le droit positif, mais elle n'est pas seule : elle agit à cet égard dans un environnement, un « écosystème », à savoir le champ théorique et le terrain pratique du droit social, avec les oppositions et conflits qui leur sont inhérents. Les intervenants y sont nombreux, notamment les spécialistes et/ou praticiens occupant toutes sortes de positions : responsables politiques, économiques et sociaux, universitaires[113], enseignants, sociologues du travail, magistrats[114], juristes d'entreprise ou syndicaux, avocats, responsables de fédérations professionnelles, syndicalistes, responsables en gestion des ressources humaines, représentants du personnel, conseillers du salarié, ergonomes, psychologues et médecins du travail, préventeurs en risques professionnels, vérificateurs et experts techniques, agents des organismes partenaires, agents des ministères sociaux, éditeurs, rédacteurs, journalistes, militants, membres d'associations[115], etc. Ces acteurs entretiennent des liens formels et informels, y compris par la confrontation d'opinions ou dans des conflits parfois aigus, et contribuent naturellement à la vie de nombreux lieux ou supports de débats, à des sources d'information et de discussion variées : conférences[116], débats, blogs[117], recherches, analyses, traités, revues juridiques, publications périodiques, manuels d'apprentissage et ouvrages de vulgarisation, sites internet offrant des informations simplifiées sur l'application du droit et jusqu'à des conseils pratiques, ou encore, à l'inverse, dédiant un forum de réflexion aux connaisseurs d'un sujet[118].

L'inspection du travail, du fait de son maillage d'agents intervenant auprès des acteurs dans l'ensemble des sites de travail, de ses ressources en expertise, de son pouvoir de régulation en certaines matières, de ses relations avec les partenaires sociaux, occupe une position de nature certes régalienne –« gendarme » de l'ordre public et ponctuellement décideur– mais aussi d'animation, d'influence, de mise en réseau et d'observation.

113. À noter l'ouvrage d'un ancien inspecteur du travail devenu enseignant en droit à l'institut d'ergologie de l'université d'Aix-Marseille : Luc Justet, *L'inspection du travail - Une expérience du droit*, Presses Universitaires de Rennes, 2013.
114. Notamment les nombreux conseillers prud'hommes.
115. Par exemple l'Association française de droit du travail.
116. Par exemple les Rencontres Villermé, du 20 au 22 mars 2013 à Montpellier sur le thème : « Des outils au service de la santé au travail ».
117. Par exemple le blog du Prix du meilleur ouvrage sur le monde du travail, remis chaque année.
118. Par exemple le site de l'Université virtuelle de médecine du travail (UMVT).

I - d - 2 • La coopération internationale

Au-delà de sa représentation à l'Organisation internationale du travail (OIT), l'administration française du travail entretient des relations et une coopération avec d'autres services d'inspection du travail à l'étranger, que ce soit pour l'accueil de délégations étrangères, des missions dans d'autres pays, ou sur des sujets de contrôle opérationnel comme celui du détachement de travailleurs pour une prestation de services, qui en 2013 a connu une acuité particulière. Elle entretient également des relations et une coopération avec des institutions internationales. Elle participe au Comité des hauts responsables de l'inspection du travail, ainsi qu'à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et au Groupement d'intérêt public (GIP) international[119].

119. Voir complément d'information dans les documents Id5 et Id6 en annexe (CD).

Ressources, gestion et valorisation de l'inspection du travail

II - a • Les moyens de fonctionnement

Les moyens alloués aux services d'inspection du travail[120] leur permettent un fonctionnement moderne normal, suffisant à remplir les missions sans rencontrer de difficulté matérielle majeure.
En matière immobilière, le nombre et la dispersion géographique des locaux affectés correspondent au maintien d'un service de proximité bénéficiant à tous les usagers.
Des efforts particuliers sont accomplis par les secrétaires généraux pour doter les agents de liaisons téléphoniques et internet optimales en relation avec le caractère itinérant des métiers d'intervention en entreprise.
Les ressources documentaires en matière juridique et technique, absolument déterminantes pour l'efficacité des interventions, la mutualisation des pratiques et finalement la qualité des actes administratifs, font l'objet d'une prudente conversion des supports papier vers une accessibilité dématérialisée. À cet égard, le système d'information-travail en réseau (Sitere), déployé dans les services, sous-tend l'activité de l'inspection du travail dans son aspect métier, et joue, avec les intranets des Direccte, un rôle essentiel. L'application « Cap Sitere », outil de saisie de l'activité d'inspection du travail par les agents de contrôle et les sections, constitue également le vecteur d'échange de l'information entre les agents de contrôle. La montée en charge pluriannuelle du dispositif a abouti à la saisie de 370 000 interventions en 2010, 356 000 en 2011, 265 000 en 2012, 294 000 en 2013. La réalité des interventions à saisir étant complexe, des améliorations sont apportées peu à peu.

120. Voir complément d'information dans le document IIa1 en annexe (CD).

En raison de mécontentements sociaux et à l'appel de syndicats d'agents de contrôle, certains agents ont mené des actions de boycott de la saisie de leur activité. Une note du directeur de cabinet du ministre en date du 2 janvier 2013 invite les directeurs régionaux à prendre toute mesure pour assurer la reprise normale de la saisie de l'activité. Par note du 27 févier 2013, le Directeur de l'administration générale et de la modernisation des services précisait quelques mesures appropriées à l'objectif d'assurer une saisie convenable de l'activité.

II - b • Les ressources humaines

Les inspecteurs du travail appartiennent à un corps régi par le statut de la fonction publique et par un décret spécifique[121] ; les deux textes remplissent les exigences des conventions n° 81, 129 et 178 concernant l'inspection du travail. Il en va de même des contrôleurs du travail.
Selon ces conventions, l'inspection du travail[122] doit être placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale[123] ; cette fonction est assurée par la Direction générale du travail. L'article 6 de la convention n° 81 [124] dispose que «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, ce qui apporte des garanties à cet égard.
Les exigences des articles 7 et 8 de la convention[125] sont remplies par l'organisation d'un recrutement sur concours et d'une formation spécialisée. La mise en œuvre des règles de la fonction publique et de la procédure budgétaire parlementaire permet d'assurer l'application convenable des articles 10 et 11 relatifs à la détermination du nombre suffisant d'inspecteurs du travail et des moyens matériels. Les effectifs actuels[126] sont conformes à ces dispositions. Enfin, le niveau de rémunération et l'avancement d'échelon ou de grade par inscription à un tableau d'avancement, après consultation d'une commission administrative paritaire où siègent les représentants élus du corps, obéissent à des critères d'ancienneté et de choix.

121. Notamment : loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, statut général des fonctionnaires, loi du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, décret du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail modifié par le décret du 9 novembre 2009, décret du 3 avril 1997 fixant les dispositions communes applicables à différents corps de fonctionnaires de catégorie B.
122. Les conventions OIT n'évoquent que les « inspecteurs du travail ». Cependant les garanties et les obligations concernent de la même façon les contrôleurs du travail.
123. La convention n° 129 parle d'un « organe central » et la convention n° 178 d'une « autorité centrale de coordination ».
124. Voir dans le même sens, l'article 8-1 de la convention n° 129 et 5-1 de la convention n° 178.
125. Voir dans le même sens, l'article 9 de la convention n° 129 et 4 de la convention n° 178. Les mêmes critères s'appliquent aux femmes et aux hommes pour l'accès aux fonctions d'inspecteurs du travail. Voir dans le même sens, l'article 10 de la convention n° 129.
126. Voir *infra*.

II - b - 1 • Des agents d'un haut niveau de formation

Le recrutement par concours permet de sélectionner des agents aptes aux métiers de renseignement et de conseil des usagers, d'intervention et de contrôle en milieu de travail. L'offre de formation continue aux agents en exercice est substantielle et répond aux différents besoins, juridiques et techniques, théoriques et pratiques, organisationnels et humains[127].
En 2013, dans le cadre du plan de transformation d'emploi consécutif à la réforme « Ministère fort », un examen professionnel d'inspecteur du travail (EPIT) a été ouvert aux contrôleurs du travail. Par ailleurs, dans le cadre de cette réforme, le corps des contrôleurs du travail a été mis en voie d'extinction. Le plan de transformation d'emploi vise à promouvoir les contrôleurs du travail au grade d'inspecteurs du travail au terme d'une formation de six mois. La première promotion de 130 inspecteurs stagiaires a intégré l'INTEFP le 9 décembre 2013.
Les agents de contrôle recrutés par concours sont pour la plupart issus de filières juridiques et économiques de l'enseignement supérieur. Une formation professionnelle, spécialisée, leur est cependant nécessaire. Cette formation statutaire est dispensée à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP)[128] ; de même que les formations continues nécessaires à l'entretien et au développement du savoir professionnel des agents du système d'inspection.

II - b - 2 • Les effectifs de l'inspection du travail

Les effectifs au 31 décembre 2013 (en ETP) sont les suivants[129] :
- 522 agents des services de renseignement du public (533 en 2012) ;
- 1 320 contrôleurs du travail chargés du contrôle des entreprises (1 428 en 2012) ;
- 781 inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises (783 en 2012) ;
- 864 assistants de contrôle (868 en 2012) ;
- 92 agents appui-ressources-méthodes (92 en 2012) ;
- 67 ingénieurs de prévention (67 en 2012) ;
- 35 médecins inspecteurs du travail (35 en 2012) ;
- 22 techniciens régionaux de prévention en agriculture[130] ;
- 21 secrétaires de prévention en agriculture[131].

127. Voir informations complémentaires en annexe (CD), IIb4.
128. Voir informations complémentaires en annexe (CD), Ib9 et Ib10.
129. Source : DRH. Sur l'ensemble de ce chapitre, voir le tableau des chiffres-clés en début d'ouvrage, et en annexe (CD) les documents IIb.
130. Au 31 décembre 2013. Personnel mis à disposition par la Mutualité sociale agricole.
131. *Id.*

Durant la majeure partie de l'année 2013, l'effectif des agents de contrôle a peu varié par rapport à ceux de l'année 2012. En effet, au 30 novembre 2013, on comptait encore 1 418 contrôleurs en section (ETP) ; le fait qu'ils n'étaient plus que 1 320 au 31 décembre 2013 est dû essentiellement à la sortie des contrôleurs en section (108) ayant réussi l'examen professionnel (EPIT) organisé dans le cadre du plan de transformation d'emploi[132] et étant entrés en formation en tant qu'inspecteurs stagiaires à compter du 9 décembre. La baisse pluriannuelle du nombre de contrôleurs du travail en section s'explique aussi par des promotions moins abondantes : tous les postes ouverts aux concours n'ont pas été pourvus.

Situation moyenne des sections

Le secteur géographique couvert varie significativement entre les sections en fonction de l'importance du tissu socio-économique à contrôler. En 2013, un agent de contrôle est compétent en moyenne sur 850 établissements employant près de 8 700 salariés. Une section couvre en moyenne 2 300 établissements et 23 200 salariés. Elle est pourvue en moyenne de 2,65 agents de contrôle et de 1,1 assistant de contrôle (ETP).

Situation et évolution catégorielles et fonctionnelles des effectifs

Il n'y a pas d'évolution significative des effectifs en ce qui concerne les documentalistes, les agents chargés du renseignement des usagers, les agents appui ressources méthodes (ARM), les agents administratifs[133].
S'agissant des inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises, dont le nombre a sensiblement fluctué depuis plus de vingt ans, comme cela a déjà été décrit et analysé[134], l'évolution récente la plus considérable a eu lieu entre 2007 et 2011 par la mise en œuvre du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT) : par un recrutement en grand nombre, l'effectif d'inspecteurs a augmenté de 5,4 % en 2007, 9,6 % en 2008, 44 % en 2009[135], 1 % en 2010, 3 % en 2011. L'année 2012 marquait, pour la première fois depuis plus de dix ans, une baisse légère de l'effectif[136]. Avec 2 101 inspecteurs et contrôleurs du travail (ETP) en 2013, la baisse s'accentue essentiellement du fait de départs en retraite.

132. Voir infra.
133. Voir informations complémentaires en annexe (CD).
134. Voir *L'Inspection du travail en France en 2011* (rapport au BIT).
135. Chiffre exceptionnel, l'intégration de 232 inspecteurs du travail étant due en majeure partie à l'absorption des services d'inspection du travail des transports et de l'agriculture en un service unifié.
136. Voir *L'Inspection du travail en France en 2012* (rapport au BIT).

Réforme portant sur les contrôleurs du travail[137]

S'agissant des contrôleurs du travail, leur effectif ETP est de 1 320 au 31 décembre 2013 (1 428 en 2012) du fait de la requalification d'une centaine d'entre eux en inspecteurs du travail.
La situation des contrôleurs du travail a fait l'objet d'éclairages divers durant l'année 2012, en prélude à la volonté, exprimée en fin d'année, de provoquer une évolution des agents de ce grade majoritairement affectés dans les services d'inspection du travail. La première étape du projet consiste à mettre en œuvre un plan exceptionnel de revalorisation du corps des contrôleurs du travail. Présenté au CTM du 14 décembre 2012, ce plan prévoit en trois ans (2013-2015), la transformation de 540 postes de contrôleur du travail en postes d'inspecteur du travail, dont 130 dès 2013. L'examen professionnel correspondant a été ouvert à tous les contrôleurs, quelle que soit la fonction occupée.
La distinction entre inspecteurs et contrôleurs selon la taille de l'entreprise contrôlée n'apparaît plus pertinente. L'évolution du monde du travail comme celle des missions de l'État qui en découle, conduisent à ce que les agents de contrôle, d'ici une dizaine d'années, ne soient plus que des inspecteurs du travail. Chaque contrôleur aura la possibilité de profiter de ces opportunités d'évolution professionnelle[138].

Extraits du Bilan social 2012 du secteur Travail[139]

- Le corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail comprenait 2 078 agents affectés au secteur travail, dont 96 % en services déconcentrés.
- L'âge moyen était de 48,5 ans, avec un âge moyen moins élevé en administration centrale.
- 19 % des agents étaient en temps partiel.
- 283 agents sont partis en retraite, l'âge moyen de départ était de 62 ans et 7 mois.
- Il a été procédé au recrutement de 353 agents, soit 167 A, 100 B et 86 C.
- Il y a eu 197 accidents avec arrêt de travail, contre 190 en 2011.
- L'emploi de travailleurs handicapés dans les services atteint 7,1 %, dont 59 % sont des femmes et 60 % des agents de catégorie C.
- La proportion de femmes dans le corps de l'IT est de 53 % (58 % chez les IT, 44 % chez les DAT et 37 % chez les DT, 26 % dans les emplois fonctionnels. La mixité est inégale selon les grades. →

137. Déjà largement évoquée dans le rapport précédent : *L'inspection du travail en France en 2012*, page 123.
138. Note du ministre, 15 février 2013.
139. Voir en annexe (CD) document IIb6. Le périmètre concerné par ce bilan est plus large que les effectifs de l'inspection du travail puisqu'il comprend ceux de l'administration centrale et, dans les services régionaux, ceux qui sont affectés à l'emploi et aux fonctions de support ; cependant, compte tenu de la proximité des services et des permutations de personnel entre eux, il apporte de nombreuses précisions sur les ressources humaines et matérielles et sur leurs modalités de gestion.

L'examen de la pyramide des âges annonce pour les années à venir des départs massifs en retraite, mais malgré le vieillissement des agents, on ne constate pas de forte hausse des départs. Le phénomène s'accentuera à partir de 2014-2015. Des mesures sont prises à cet égard, par exemple des recrutements d'agents de catégorie A en sortie d'IRA (41 en 2014, 50 prévus en 2015), des recrutements de C (30 prévus). La formation des nouveaux agents constituera une charge importante.

II - b - 3 • Rémunération et carrière des agents[140]

Le niveau de rémunération des agents du système d'inspection du travail et la protection fonctionnelle qui leur est accordée participent à la garantie de leur indépendance.

Le corps de l'inspection du travail

Le corps de l'inspection du travail[141] comporte trois grades : inspecteur du travail (avec un échelon d'inspecteur élève puis dix échelons), directeur adjoint du travail (huit échelons), directeur du travail (six échelons). Dans chaque grade, l'avancement d'échelon se déclenche à certains niveaux d'ancienneté, tandis que l'avancement de grade intervient par choix, après inscription à un tableau d'avancement. Un inspecteur du travail peut accéder à un grade supérieur quelles que soient les tâches qu'il effectue, que ce soit de contrôle, d'animation, d'appui aux sections. Un inspecteur du travail qui accède au grade supérieur est 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 s'ajoutent mensuellement une prime de technicité, liée au niveau de qualification nécessaire au métier, et une prime d'activité, liée à la qualité de la prestation de l'agent.

Le corps des contrôleurs du travail

Le corps des contrôleurs du travail[141] comporte trois grades : contrôleur de classe normale (douze échelons), contrôleur de classe supérieure (six échelons), contrôleur de classe exceptionnelle (cinq échelons). Le passage d'un grade à l'autre intervient uniquement par choix, après inscription à un tableau d'avancement.

140. Voir en annexe (CD) documents IIb5.
141. Décret du 11 septembre 2003.



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

Le personnel sous statut d'emploi

Le positionnement indiciaire des cadres de l'administration du travail s'inscrit dans l'organisation du système d'inspection du travail résultant de la création des Direccte et des unités territoriales[142].
Les emplois de direction[143] de l'administration territoriale de l'État sont répartis en cinq groupes. Le statut d'emploi concerne notamment les 22 directeurs régionaux des Direccte et un certain nombre de directeurs régionaux adjoints (DRA) dont 20 responsables de pôle travail et 43 responsables d'unités territoriales. Ces agents sont nommés par arrêté conjoint 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 s'ajoutent une prime de fonctions et une prime de résultats, versées mensuellement.

Les médecins inspecteurs du travail (MIT)

Les médecins inspecteurs relèvent d'un statut unique. En 2012, la rémunération forfaitaire (sans prime) de ces médecins est fixée suivant une grille applicable depuis le 1er juillet 2010[144].

II – c • Aspects managériaux

II – c – 1 • La réorganisation du système d'inspection

Dans le cadre du projet de « Ministère fort », les Direccte ont mis en place des groupes d'échanges et ont organisé, durant deux mois (avril-mai 2013), des débats en région avec et entre les agents de l'inspection du travail afin de recueillir leurs avis. Cette démarche a permis de profiter de la réflexion individuelle et collective de près de 3 000 agents de toutes catégories sur leur travail et le projet, lors de centaines de réunions organisées sur tout le territoire.

142. *Cf.* partie I.
143. Décret du 31 mars 2009.
144. Voir le rapport au BIT au titre de l'année 2012.

Trois termes résument l'essentiel des échanges qui ont eu lieu : clarifier, conforter, animer.

- Clarifier les missions, dans la perspective d'une nouvelle étape : les agents ont exprimé leur besoin que les missions soient précisées et leur souhait d'orientations claires, cohérentes et explicitées de la part des administrations centrales.
- Conforter les services, en termes de positionnement, de fonctionnement et de moyens, pour conserver une présence territoriale : les agents ont exprimé la nécessité d'un décloisonnement des services, tant au niveau des ministères et des administrations centrales qu'au niveau territorial.
- Animer les équipes : les agents, dans leur grande majorité, expriment un besoin d'animation à tous les échelons (central, régional et infrarégional), un besoin de sens, d'appui, de soutien, ainsi que de nouvelles façons de travailler collectivement en concertation.

Lorsque les conditions sont réunies, les agents des services disposent des atouts et des compétences pour répondre aux enjeux d'un « ministère fort » au service des entreprises, des salariés et des territoires ; ils exercent leurs fonctions en accompagnateurs de la transformation sociale, porteurs de la vision d'un État fort, régalien, neutre, impartial, garant de l'intérêt général, de l'équité et de l'ordre public.
La série des réunions s'est achevée fin 2013. Certaines ont été l'occasion d'exprimer des réserves sur un projet perçu par certains comme hâtivement conçu. La majorité des agents souhaitait être associée et entendue. Des groupes de travail se penchaient déjà sur des hypothèses de redécoupage géographique (des secteurs) et thématique (des dominantes). Il tardait à beaucoup d'agents de connaître leur futur cadre d'intervention. La grande latitude offerte par la phase de discussion a permis de préciser les organisations concernant les sections à dominante, le contrôle du secteur agricole, le contrôle en réseau pour des entreprises complexes, etc. S'agissant de la période transitoire, certains contrôleurs intervenaient déjà dans des entreprises de 50 salariés et plus, tandis que d'autres restaient réticents. Des groupes secrétariat et service de renseignement se sont réunis et ont conclu à la nécessité d'établir un état des lieux précis de la situation, d'élaborer des référentiels concernant certaines tâches en vue de les harmoniser, et d'organiser une relation durable entre les agents de section et du renseignement au profit des usagers. Par ailleurs les groupes inspection se réunissaient également afin d'affiner les projets régionaux d'organisation cible.



II - c - 2 • La protection de l'exercice des fonctions

Dans les suites à intervention, les références concernant de façon générale les pouvoirs et moyens d'intervention dont dispose l'inspection du travail s'établissent en 2013 à 19 000 références[145]. À ce stade ne sont traitées ici que les références à la mise en cause infondée voire délictuelle de l'exercice, par les agents de contrôle, de leurs compétences ou de leurs moyens d'intervention[146], et notamment aux actes susceptibles de recevoir la qualification pénale d'obstacle aux fonctions ou d'outrage.

- L'article L.8114-1 relatif à l'obstacle aux fonctions de contrôle a été visé 2 148 fois par observation en 2013 (1 787 fois en 2012, 2 586 fois en 2011 2 463 en 2010, 1 850 en 2009) et 285 fois par PV spécifique et transmis[147] (316 fois par PV spécifique ou non[148], 300 en 2012, 436 en 2011, 386 en 2010, 325 en 2009).
- L'article L.8114-2 relatif à l'outrage a été, quant à lui, visé 151 fois en observation (117 en 2012, 161 en 2011, 148 en 2010, 112 en 2009) et 30 fois par PV (respectivement 28, 57, 49, 32).
- Le total des références à ces deux articles relatifs à un incident (obstacle ou outrage) au cours d'une intervention s'établit donc à 2 645. Les observations peuvent viser des infractions pleinement constituées mais aussi des actes tendant à l'obstacle ou à l'outrage sans que l'infraction soit finalement constituée en droit. Rapporté aux 168 500 contrôles[149] effectués au cours de 2013, ce total donne un ratio de 1,57 % de contrôles ayant donné lieu à un incident effectivement ou tendanciellement répréhensible (0,9 % si l'on rapporte les 2 645 incidents à toutes les interventions confondues, au nombre de 294 000).

À l'exception de la majorité des interventions de lutte contre le travail illégal, beaucoup des tâches et notamment des contrôles et investigations en milieu de travail sont effectués par un agent seul. Certes, telle est aussi la règle dans d'autres fonctions de contrôle ou d'enquête comme celles des fonctionnaires des finances publiques, tandis que c'est l'exception par exemple dans les services de police dès lors qu'il y a une relation potentiellement difficile à gérer avec l'administré. Du strict point de vue du degré d'antagonisme objectif

145. Source : extraction de Cap Sitère, DGT, juillet 2014. Voir en partie III le paragraphe traitant des « obligations générales ».
146. Le droit d'entrée, le droit d'audition, de constat, l'accès aux documents prévus par la réglementation, etc. Voir supra le § sur les moyens d'intervention, les suites du contrôle, ainsi que le § sur la protection de l'exercice des fonctions.
147. Source : OSP, juillet 2014.
148. Source : Delphes, juillet 2014. Ce chiffre, différent du précédent, inclut en effet des procédures visant l'obstacle parmi d'autres infractions.
149. Visites de contrôle et contre-visites. Les autres types d'intervention (réunions en entreprise, examen de documents, mission de conciliation) sont moins voire très marginalement exposés aux délits d'obstacle et *a fortiori* d'outrage.

et de risque relationnel, les interventions de l'inspection du travail se situent vraisemblablement entre ces deux fonctions. Comme il se doit, les agents de l'inspection du travail bénéficient là aussi du soutien de l'administration ; il y va de l'efficacité de l'action : par exemple, l'intervention des services dans des lieux comme les zones de sécurité prioritaires (ZSP), en particulier à l'encontre du travail illégal, est susceptible d'être freinée par l'éventualité de réactions des personnes objet des investigations. Il importe d'intégrer le ressenti des agents, parfois peu exprimé, afin de discerner, à travers l'expérience, les modalités appropriées pour maintenir l'action de contrôle[150].
La convention n° 81 de l'OIT, en son article 18, traite simultanément des infractions aux textes et de l'obstruction aux fonctions des agents de contrôle[151].
L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 dispose que les fonctionnaires « bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent ».
L'inspection du travail sur le terrain est un métier exposé[152] : depuis plusieurs années, les affaires d'outrages, de menaces, de violences verbales ou physiques et voies de fait à l'encontre des agents de contrôle lors de l'exercice de leurs missions restent à un niveau élevé, autour d'une centaine par an.

Le dispositif d'accompagnement

Vis-à-vis de ce type de faits, la réaction de l'État s'appuie sur un dispositif d'accompagnement juridique, psychologique, organisationnel conséquent, issu de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, complété par plusieurs circulaires et notes, et porté par l'encadrement dans un esprit de grande attention aux incidents survenant dans le cadre des interventions, et de sollicitude envers les agents qui les affrontent.
Dans les notes internes périodiques sur l'activité et l'environnement de l'inspection du travail, les incidents font l'objet d'une attention constante, sous forme de résumés traduisant la prise en considération et une forme de partage du vécu souvent éprouvant des agents[153]. La publicité donnée aux

150. Source : Direccte de Midi-Pyrénées, 2013.
151. « Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'inspecteurs du travail et pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées ».
152. Voir en annexe (CD), document IIc1 : *Observations sur les incidents de contrôle*. Pour une éventuelle comparaison avec d'autres administrations, voir par exemple la publication *Insee Première*, n° 1506, « Éducation nationale : des métiers exposés », juillet 2014. 12 % des agents y déclarent faire l'objet de menaces ou d'insultes dans l'exercice de leur métier, proportion près de deux fois plus élevée que dans l'ensemble des autres professions. Dans l'année qui suit l'incident, en moyenne, 46 % des personnels menacés ou insultés signalent des séquelles telles que des troubles du sommeil ou une perte de confiance en soi. Un tiers des victimes estiment que l'incident a perturbé leur vie quotidienne, notamment leur vie professionnelle.
153. Certaines Direccte évoquent plus généralement les difficultés de la relation de contrôle et le fait que le savoir-faire nécessaire en la matière n'est pas facile à acquérir.

faits constitue un facteur préventif et, par ailleurs, une veille sur les tendances ou l'éventuelle aggravation de ce type de faits est nécessaire. À cet égard, des consignes de sauvegarde sont données aux agents, et des outils favorisant de leur part des mesures de protection et de réaction diligentes : téléphone mobile, carte portative donnant tous les numéros de téléphone des autorités à prévenir sur le champ (commissariat de police compétent, responsables hiérarchiques, parquet, etc.), procédure de dépôt de plainte, examen médical immédiat, déclenchement de la protection fonctionnelle, consultation de cellules de soutien psychologique. Un appui à la rédaction de procès-verbaux est également disponible[154].

Exemples d'incidents

La fonction de contrôle n'a pas été facilitée par un contexte où les moyens et les sujets de contestation se diversifient. Le lendemain d'un contrôle, sans même attendre une lettre d'observations, un employeur a colporté par « Facebook » les demandes des inspectrices, provoquant des réactions critiques en chaîne. Une fédération a été verbalisée pour s'être interposée outrancièrement contre l'agent de contrôle qui faisait à l'employeur des observations sur le paiement des déplacements et du travail effectif.

Relayée par un quotidien régional, la mise en cause nominative d'un agent, lors d'une réunion puis sur le site d'une Chambre d'agriculture a justifié de la part du ministre un courrier de réplique au président de la Chambre, une lettre de soutien à l'agent, et une information au procureur de la République.

Entre plusieurs dizaines d'incidents notables donnant lieu à mise en cause orale et/ou contact physique malveillant voire agressif, on citera quelques exemples. Un contrôleur du travail a été invectivé et empoigné violemment par un employeur dans un commerce. À ce sujet, la Direccte de Rhône-Alpes relatait, notamment lors des visites de contrôle des petites entreprises, des réactions hostiles dans un climat de réprobation à l'encontre des agents qui se relie à une défiance générale envers les autorités.

Plusieurs autres agents ont eux aussi été malmenés à l'occasion de visites : le père d'un chef d'entreprise a insulté et menacé deux contrôleurs, sur un chantier puis devant la police ; dans un supermarché, un salarié agressif envers le contrôleur a été retenu par un vigile et ses collègues ; dans un restaurant, une contrôleure a été saisie violemment par les épaules puis secouée par le gérant.➔

154. Par exemple une fiche DGT intitulée *Délit d'outrage et force probante des constats*, mise à jour le 11 décembre 2012.

L'incident le plus grave est sans doute celui survenu à deux agents de contrôle de Haute-Normandie, agressés par un couple de dirigeants lors d'un rendez-vous de contre-visite d'un chantier pavillonnaire faisant suite à un arrêt de travaux et à des présomptions de travail illégal. L'une a été frappée à la tête par le dirigeant ; un salarié s'est interposé, et les agents ont pu s'en aller mais, poursuivis en voiture par l'homme, ils ont été menacés et injuriés dans leur véhicule de service. Celui-ci a été condamné, en comparution immédiate, à 10 mois d'emprisonnement dont 5 fermes pour violences sur personne chargée d'une mission de service public, diffusion du jugement par voie de presse, affichage en mairie pendant deux mois, et à 1 500 € de dommages à l'agent. L'agresseur a été arrêté à l'audience et incarcéré.
Contre les délits d'obstacle aggravé, les condamnations apparaissent souvent satisfaisantes. Le frère d'un gérant, qui avait brandi puis jeté une hache face à une contrôleure du travail lors d'une intervention en forêt, a été condamné à cinq mois de prison, avec sursis et mise à l'épreuve compte tenu de son accord pour effectuer 80 heures de travaux d'intérêt général, ainsi qu'à 1 000 € de dommages civils. Le pharmacien qui avait chassé deux agents en descendant son rideau de fer a été condamné à 3 000 € d'amende.

La protection fonctionnelle des agents en 2013[155]

Les demandes de protection liées aux outrages, menaces, violences verbales ou physiques, à l'encontre des agents de l'inspection du travail lors de l'exercice de leurs missions ont vu leur nombre diminuer en 2013 (92) par rapport à 2012 (104), même si elles demeurent à un niveau élevé.
En 2013, les 92 agents qui ont eu recours à la procédure de demande de protection fonctionnelle se répartissent comme suit :
- 2 responsables d'UT ;
- 2 directeurs adjoints ;
- 26 inspecteurs du travail ;
- 56 contrôleurs du travail ;
- 6 agents d'autres catégories[156].

Six demandes de protection fonctionnelle ont concerné des situations de mise en cause pénale des agents, en hausse par rapport à 2012 (quatre demandes). La moitié des mises en cause a pour objet l'amiante ; deux autres concernent des plaintes pour harcèlement émanant d'employeurs verbalisés pour non respect de la loi. Il est à noter que ces faits nouveaux semblent être amenés à se développer. Enfin, la dernière concerne la contestation d'une décision d'inaptitude donnée.

155. Source : DRH. Voir aussi en annexe (CD) des éléments complémentaires.
156. Dont deux directeurs des relations du travail, un chef de bureau et un médecin inspecteur du travail.



L'origine de la très grande majorité des demandes de protection fonctionnelle reste les outrages et les injures dont le nombre reste globalement stable. Les menaces et menaces de mort diminuent fortement puisque qu'elles passent de 40 en 2011 à 25 en 2012 et 6 en 2013. À l'inverse, les violences et voies de fait qui régressaient depuis 2009 pour se stabiliser autour de 10 ces trois dernières années remontent à 21 en 2013.
Douze demandes de protection fonctionnelle ont fait l'objet de refus en 2013. Pour sept d'entre elles, les faits dénoncés n'étaient pas reliés aux fonctions ou à l'exercice des fonctions de l'agent de contrôle tel que prévu par le 3e alinéa de la loi du 13 juillet 1983[157] ; par exemple : obstacle (quatre demandes) ou accident de service (une demande) ou propos pouvant revêtir un caractère injurieux ou diffamatoire, mais non exprimés « à l'occasion de l'exercice de des fonctions », ni ne mettant ces fonctions en cause (Id.) ou demande indemnitaire (Id.). Pour trois refus, les éléments apportés ne mettaient pas en cause la responsabilité de l'entreprise. Enfin, une demande contestait l'appréciation normale d'un supérieur hiérarchique au regard d'une situation passée, sur un autre poste de travail que celui occupé au moment de la demande.
Vingt décisions de justice sur des affaires concernant des agents ont été rendues en 2013, indépendamment de la date des faits incriminés (36 en 2012) :

- 1 relaxe a été prononcée en 1re instance ;
- 8 décisions de condamnation à une amende seule comprise entre 300 et 3 000 € ;
- 7 décisions de condamnation à une peine d'emprisonnement seule comprise entre 1 mois de prison avec sursis et 10 mois de prison dont 5 mois de prison ferme ;
- 4 décisions de condamnation à l'emprisonnement et une amende, la plus faible étant de 15 jours de prison avec sursis et 600 € d'amende, la plus lourde étant de 4 mois de prison ferme et 5 000 € d'amende.

Le nombre d'affaires jugées en 2013 est plus faible qu'en 2012 au regard du nombre de bénéficiaires de protection fonctionnelle. Cette situation s'explique par le fait que les affaires ne sont pas nécessairement jugées l'année de la commission des faits. Certains jugements sont intervenus plus de 4 ans après la commission des faits. Un nombre équivalent de bénéficiaires de protection fonctionnelle ont fait appel à un avocat (62 % en 2012) contre 56 % en 2011.

157. « La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».

Certains agents ont vu leur affaire traitée dans le cadre d'une composition pénale. Par ailleurs, il est à souligner que les incidents ont occasionné une implication plus importante des Direccte, des Dieccte et des conseillers en prévention, plus associés au soutien et à la prise en charge des agents concernés. L'établissement de relations privilégiées avec les parquets a été de nature à permettre l'accélération des procédures et, dans certains cas, obtenir des condamnations plus lourdes que dans le passé.

II - c - 3 • La mise en valeur de l'action du système d'inspection

Le rôle socio-économique de l'inspection du travail, insuffisamment connu et compris, se trouve tantôt surévalué, tantôt dévalorisé dans l'esprit des usagers.

Deux exemples peuvent être donnés de situations dans lesquelles l'expression d'opinions infondées sur l'inspection du travail, ayant un effet potentiel sur l'action de contrôle, appelait une rectification pour la saine gestion des relations avec les usagers.
Un journal avait cité tels quels des propos d'employeurs qui mettaient en cause la déontologie des contrôles dans des exploitations agricoles. L'unité territoriale a fait valoir son droit de réponse. La rédaction du quotidien a bien voulu recevoir les agents de contrôle en vue d'élaborer un article rééquilibrant sur le fond les appréciations citées.
Dans le secteur de la construction, le recours au détachement transnational de travailleurs était, au cours de l'année, souvent commenté comme malhonnête dans tous les cas, avec une tournure xénophobe, et le grief de laxisme était retourné en reproche sur un manque de discernement dans le ciblage des chantiers contrôlés par les agents de contrôle. Certes les publicités brandies par les professionnels mécontents montraient que des entreprises sises à l'étranger s'offraient pour des travaux dans des termes à travers lesquels la fraude systématisée était déjà flagrante à la simple lecture du prospectus. Il fallait expliquer aux usagers l'action continue et résolue des services, qui ne peuvent néanmoins se prévaloir d'aucune toute-puissance, agissant dans un cadre procédural.

La valorisation, tant en interne qu'à l'externe, de l'activité du système d'inspection du travail est une fonction nécessaire qui incombe à chaque échelon. Les Direccte l'intègrent à leur politique de communication élargie[158].

158. Voir *infra*, au chapitre III - a : *L'action en faveur de l'accès au droit et le conseil.*



Les pôles travail collectent et mettent en forme les faits significatifs communiqués par les agents et les sections. Les agents de la direction générale disposent d'informations panoramiques sur les sujets qu'ils suivent. L'autorité centrale contribue à son niveau à la restitution interne des résultats[159], et à la synthèse des tendances et des difficultés, tout en réfléchissant aux moyens d'enrichir et de rendre plus expressifs les bilans de l'action des services. Pour orienter ses efforts et ses modalités d'intervention, le système d'inspection a besoin d'évaluer les effets correcteurs réels de son action, et les agents de contrôle de connaître les résultats effectifs de leur activité. L'utilité d'un travail de recherche et d'évaluation portant sur les résultats reste donc d'actualité.

Le dispositif de transmission interne des informations sur l'environnement et l'activité de l'inspection du travail[160] alimente en partie la mise en valeur de l'action et de l'efficacité du système, tant vis-à-vis des services qu'à l'intention d'un public plus large, au niveau national comme auprès des instances européennes et internationales. La DGT recueille les événements susceptibles d'interpeller les pouvoirs publics dans le champ du travail[161].

159. Notamment à travers les bilans annuels sur la prestation de service internationale, de la verbalisation, du plan national d'action de lutte contre le travail illégal, des conditions de travail, de la négociation collective.
160. Modifié par l'instruction DGT du 11 mars 2013.
161. Principalement les faits d'actualité ayant un impact sur l'action de l'inspection du travail : événements exceptionnels d'ordre industriel, climatique, environnemental, conflits collectifs, accidents du travail graves ou mortels, agressions d'agents ou obstacles à leurs fonctions, conflits collectifs, lorsqu'ils sont caractérisés par de fortes tensions sociales et des répercussions d'importance (blocage de routes, d'approvisionnement en carburants ou autres, gênes du grand public, etc.) ; faits marquants ou initiatives des services justifiant d'être portés sans délai à la connaissance de l'autorité centrale du fait de leur particularité, de leur impact au niveau territorial ou national, ou de leur médiatisation.

L'activité
de l'inspection du travail



Les missions du système : permanences et évolutions

Aux termes des conventions internationales en vigueur[162] , les trois missions de l'inspection du travail sont l'information et le conseil des administrés, le contrôle de l'application de la législation, et l'information de l'autorité centrale sur les abus et sur les lacunes dans la réglementation.
Vecteur de transformation sociale, le système d'inspection du travail contribue à la régulation du monde du travail par les actions suivantes :

- assurer l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles régissant les relations et les conditions de travail par le contrôle des établissements et par la réalisation d'enquêtes ;
- réguler les relations de travail au moyen de décisions administratives : dérogations, arbitrages, autorisations préalables ;
- apporter aux entreprises et aux salariés des informations et des conseils sur les moyens les plus efficaces de respecter ces dispositions et de rendre effectif le droit ;
- favoriser le dialogue social ;
- repérer les déficiences ou les abus qui ne seraient pas couverts par les normes dans le but d'en alerter l'autorité centrale et de contribuer à l'élaboration de priorités d'actions futures.

Le système d'inspection du travail exerce donc des attributions à la fois d'information, de contrôle d'information, d'animation, de médiation et de développement de la négociation. Il agit dans un ensemble plus grand, l'administration du travail, chargée d'élaborer la norme (de l'analyse et de la réflexion préalables à la rédaction et à l'explication), d'animer le dialogue

162. *Cf.* notamment les article 3 de la convention OIT n° 81, 6 de la convention n° 129, et 2 de la convention n° 178.

social, d'observer les évolutions, de concevoir, mettre en oeuvre, évaluer et adapter l'action de l'État dans ce domaine. L'activité de l'inspection du travail s'exerce dans le cadre d'une *politique du travail*[163] définie, à travers la loi de finances annuelle, par le Gouvernement et par le Parlement. Le programme 111[164] a pour objectif l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés au moyen de plusieurs leviers : la qualité du droit, sa diffusion, le contrôle de sa mise en œuvre, le conseil et l'appui au dialogue social.
Quatre axes structurent l'activité du système d'inspection : la santé et la sécurité au travail, la qualité et l'effectivité du droit, le dialogue social et la démocratie sociale, la lutte contre le travail illégal.

Les grandes orientations thématiques ainsi définies globalement se déclinent régionalement ou même plus localement en actions ciblées. On citera en exemple le contrôle de la prévention de certains risques complexes (chimique, biologique, radioactif) dans les établissements de soins, en lien avec la mise en œuvre du Plan de santé au travail. Les indicateurs associés à cette action, permettant d'apprécier son importance, étaient notamment le nombre de contrôles réalisés, l'élaboration d'un document de prévention des risques professionnels à destination des établissements visés, ou encore le nombre d'établissements s'engageant dans la démarche préventive grâce à l'action de sensibilisation des directeurs, des CHSCT ou des services de contrôle. Emblématique de l'engagement des services contre des risques jusque là insuffisamment maîtrisés, cette action pluriannuelle a d'abord apporté une bien meilleure connaissance notamment en matière d'exposition aux procédés thérapeutiques par eux-mêmes cancérogènes, puis une réduction tendancielle de ces risques. L'appui des ingénieurs de prévention a été primordial : leur technicité a facilité le repérage de certains manquements et les a placés en capacité de proposer des solutions. En outre, ils ont participé à la communication sur d'autres sujets à enjeu de santé au travail comme l'exposition au sang et les risques biologiques associés.

Le dialogue social est, comme on l'a vu, l'un des axes, mais il est essentiel : la politique du travail s'appuie en effet sur deux types fondamentaux de sources de droit et donc de régulation : le régalien, avec la notion d'ordre public social, et la négociation collective. Sans méconnaître la portée des arbitrages politiques, la tendance depuis une décennie est de donner plus de place à la négociation pour organiser les relations dans le monde du travail.

163. L'expression « politique nationale du travail » figure dans la convention n° 150 de l'OIT conclue en 1978, mais n'y est pas définie.
164. Voir en annexe (CD) les documents IIIb.



Du fait de leur étendue mais surtout de leur interconnexion croissante, les missions du corps de contrôle doivent être prises en charge non pas seulement par les agents ou les services isolément, même si l'engagement de chacun d'entre eux est nécessaire, mais par l'action systémique d'inspection du travail, comme l'illustre un schéma des missions et des activités[165].

III - a • L'action en faveur de l'accès au droit et le conseil

L'inspection du travail assure, par une activité consistante, une mission d'information des employeurs et des salariés, de commentaire, de conseil individuel ou collectif, en faveur de l'application de la législation et du droit positif.

À cet égard, le nombre annuel de « contacts » entre l'inspection du travail et ses usagers pour un renseignement ou un conseil est difficile à évaluer de façon exacte, mais il est considérable : des comptages effectués plusieurs années de suite sur les renseignements donnés aux usagers par les seuls agents dédiés à la fonction de renseignement conduisaient à l'estimer en centaines de milliers[166]. Il faut y ajouter non seulement les dizaines de milliers d'observations écrites adressées aux employeurs à la suite de contrôles[167], qui relèvent strictement d'une activité d'information même si elles comportent une nuance d'avertissement ou d'injonction, mais aussi les renseignements donnés formellement ou informellement par l'ensemble du système d'inspection (agents de contrôle, agents de secrétariat, autres agents aux différents échelons du système) ; l'estimation, ici moins fiable, multiplie vraisemblablement le chiffre.

L'intérêt de ce chiffrage est qu'il montre sans nul doute le caractère massif de la demande de renseignement, mais surtout qu'il interroge sur ce que recouvre et signifie le besoin (subjectif et objectif) ainsi mis en évidence. L'inspection du travail offre à titre gratuit une réponse relativement sûre et opérationnelle aux questions touchant au travail salarié. Une cause plus profonde de la demande est l'absence, dans l'enseignement général, des notions de base en droit social et en prévention des risques professionnels, puis le très faible taux de syndicalisation des salariés. L'expérience montre

165. Voir en annexe (CD) document.

166. Le dispositif de l'Observatoire du renseignement (ODR, voir *infra*) devrait permettre à l'avenir de quantifier les sollicitations des usagers et de comptabiliser de façon assez fiable le nombre de contacts entre les services de renseignement et le public. Il fournit déjà des estimations qui confirment celles faites antérieurement.

167. Au nombre de plus de 180 000 en 2013 (source : DGT, application *Delphes*).

effectivement que la plupart d'entre eux « découvrent » tardivement sinon l'existence du moins le contenu du droit positif et la portée des principes gouvernant le monde du travail, non pas même à leur entrée dans la vie active, mais seulement le jour où survient un accident, ou un conflit, plus ou moins grave, qui les oppose soudain sérieusement à l'employeur. Parmi les causes de la demande figure également l'absence de représentants du personnel dans de nombreuses entreprises, notamment celles employant moins de 50 salariés. Par ailleurs, du côté institutionnel, l'absence de ministère public devant les juridictions sociales, les difficultés notoires que les justiciables rencontrent devant les conseils de prud'hommes – opacité, lenteur du procès[168] due à l'encombrement des rôles, logique de radicalisation des litiges devant le juge, très faible taux de conciliation[169] – constitueraient des facteurs collatéraux non négligeables, attirant les usagers à venir consulter un agent du système d'inspection du travail[170].
Faire progresser l'effectivité du droit suppose également que tous les acteurs du monde du travail soient pleinement conscients de la nécessité d'en avoir une connaissance suffisante, opérationnelle. Les organisations syndicales et professionnelles peuvent jouer un rôle important dans ce domaine. De leur côté, certains organismes concourant à la protection sociale ou à la prévention des risques professionnels déploient un savoir-faire à cet égard, traduisant les pratiques conformes et non conformes en résumés simples, mots d'ordre, schémas ou pictogrammes.

Le rôle des différents échelons du système

L'action en faveur de l'accès au droit et au conseil consiste d'une part à répondre à la grande variété des demandes des usagers, d'autre part à diffuser à l'intention des différents publics des messages jugés nécessaires portant sur des aspects de la politique du travail.
Les divers échelons agissent à leur niveau respectif, les uns plutôt sur la réponse à la « demande sociale », les autres plutôt sur les orientations et informations qu'il convient de faire connaître aux acteurs concernés.

168. Couramment trois ans d'attente dans certains ressorts de Seine-Saint-denis, des Hauts-de-Seine, de l'Essonne, voire jusqu'à cinq ans parfois.
169. Moins de 7 % des litiges sont réglés lors de l'audience de conciliation contre environ 80 % il y a 50 ans. Source : *Semaine sociale Lamy*, 17 mars 2014.
170. Les mêmes phénomènes peuvent entraîner des employeurs à s'armer préventivement de positions polémiques et les salariés à convoiter une « intervention » supposée de l'administration, de préférence à une procédure aux longueurs incertaines. Le fait que juridiquement et matériellement, dans une grande partie des cas, l'inspection du travail ne puisse intervenir, ni pratiquer aucune médiation dans les conflits individuels au travail, reste largement ignoré.



L'autorité centrale de l'inspection du travail, la DGT, contribue à son niveau à l'offre globale d'information :

- lorsque le centre d'appel interministériel « Allo service public » du 39.39, qui répond directement aux usagers par téléphone[171], ne peut répondre à une question de droit du travail, l'appel est transféré à un centre interministériel de renseignement[172], qui dispose de contrôleurs du travail formés à cet effet ;
- un Guide pratique du droit du travail, est mis à jour avec la collaboration rédactionnelle de la DGT et publié régulièrement. La 13e édition est parue en février 2014. Cet ouvrage est diffusé par la Documentation française. Il donne au plus large public une information complète sur l'état du droit et des dispositifs concernant le travail, l'emploi et la formation professionnelle, en la reformulant de façon claire et accessible. Il figurait en 2010 au 8e rang des ouvrages des éditions de la Documentation française les plus demandés[173] ;
- indépendamment du site public Légifrance[174], portail d'accès à tous les textes du droit, y compris les conventions collectives, les ressources d'internet sont devenues prépondérantes : le site du ministère offre une variété d'informations, des fiches pratiques conçues pour répondre à des besoins d'usagers[175] ; disponible sur le même site, l'application « COD-IT », périodiquement mise à jour, permet de rechercher des articles du Code du travail en relation avec un thème précis ;
- des fiches pratiques sur le droit du travail sont mises en ligne ;
- un portail internet, « Travailler mieux »[176], dédié exclusivement aux questions de santé, de sécurité, de conditions de travail, donne accès à des outils simples et concrets à l'intention des employeurs ou des salariés, notamment des petites et très petites entreprises, pour leur faciliter la tâche en matière d'amélioration des conditions de travail et de réduction des risques professionnels[177].

171. Voir site de la Direction de l'information légale et administrative (DILA) rattachée au Premier ministre.
172. Source : www.service-public.fr/poser-question/allo-service-public
173. Source : DILA, dossier de presse, Services aux citoyens proposés par la Direction de l'information légale et administrative, 27 mai 2010.
174. www.legifrance.gouv.fr
175. www.travail-emploi-sante.gouv.fr
176. www.travailler-mieux.gouv.fr
177. On citera également « www.substitution-cmr.fr/ » développé par l'Anses avec le soutien du ministère chargé du travail.

Les fiches pratiques les plus consultées en 2013 lors des 24 millions de « visites » du portail « travail-emploi.gouv.fr » par les usagers :
. rupture conventionnelle du contrat de travail : 1,5 million de visites ;
. indemnité de licenciement : 1 million de visites ;
. droit individuel à la formation : 900 000 visites ;
. contrat à déterminé : 650 000 visites ;
. contrat de professionnalisation : 640 000 visites ;
. contrat unique d'insertion ou d'accompagnement : 415 000 visites ;
. période d'essai : 360 000 visites ;
. congés payés : 350 000 visites ;
. droit aux allocations de chômage du salarié démissionnaire : 350 000 visites ;
. congé individuel de formation : 250 000 visites.

En complément, des initiatives nationales de communication ont pour but d'initier et sensibiliser certains publics, voire le grand public, à des aspects méconnus ou modifiés de la réglementation, ou à des problématiques prioritaires, que ce soit par des réunions, des colloques, ou la diffusion d'informations par les médias[178].
Les Direccte jouent un rôle de plus en plus marqué en la matière. La plupart développent une politique de communication[179]. Elles publient des guides, des brochures ou dépliants à l'intention du public, et cultivent des partenariats régionaux favorisant l'assimilation d'un savoir pratique au bénéfice de l'effectivité du droit. Les sujets sont aussi variés que la réforme de la médecine du travail, la prévention de la pénibilité, la prévention des conflits (par exemple en matière de transfert des contrats de travail lors de changements de prestataire de marché), les obligations des maîtres d'ouvrage et l'intérêt de la coordination en termes de sécurité mais aussi économiques, le problème de la qualité de la coordination en lien avec l'amiante, le risque routier et les conduites addictives.

178. La santé et la sécurité au travail, par exemple, ne représentent que 5 % des interrogations présentées aux services de renseignement du public (source : OSP) tandis qu'elles sont une thématique majeure de la politique du travail.
179. La communication peut également, de façon connexe, porter sur les bilans d'action des services et les axes régionaux de contrôle. À titre de simples exemples, voir en annexe (CD, partie IIc) quelques documents de cette nature.

Les Direccte peuvent avoir des actions de communication très ciblées.
Ainsi celles qui sont les plus concernées par la période touristique estivale y adaptent non seulement les contrôles, en visant la restauration, les marchés, les campings, tout le secteur festif en expansion (en Languedoc par exemple, en Bretagne au passage du Tour de France), mais aussi par une communication multithématique conçue du point de vue des diverses préoccupations de l'usager, comme le fait le site de l'unité territoriale de Haute-Corse.
Un dépliant et une affiche ont été conçus et édités[180] pour informer les femmes et les professionnels de santé (médecins généralistes, sages-femmes, gynécologues, PMI et médecins du travail) des dispositions protectrices du Code du travail en matière d'exposition à des produits chimiques nocifs et de conditions de travail durant la grossesse, notamment de la possibilité de suspendre le contrat de travail lorsque l'employeur ne propose pas un poste compatible.
Les agents d'une section d'inspection du travail du Puy-de-Dôme, avec la Carsat et des médecins du travail se sont associés dans une animation incitative à la prévention d'un risque professionnel. Cette année, le bruit : les principes de prévention, des exemples de réalisation, les caractéristiques de la surdité professionnelle ont été présentées à une trentaine d'entreprises, auxquelles une clé USB documentaire a été remise.
Certaines initiatives sont de nature informatives, pédagogiques, et relèvent du conseil tout en côtoyant virtuellement une démarche de contrôle du respect d'engagements : le propos est bien d'agir par persuasion sur le comportement des acteurs et de l'influencer, par exemple dans le sens de la prévention de certains risques professionnels très spécifiques mais très intenses, comme les fumées de soudage ou les rayonnements ionisants. Ainsi, sous l'impulsion de la Direccte de Haute-Normandie, de la Carsat de Normandie, de la division de Caen de l'ASN et avec le concours de professionnels du secteur (donneurs d'ordre, entreprises de maintenance industrielle, de radiographie), une charte de bonnes pratiques en radiographie industrielle conclue en 2008 a été actualisée en 2013. Présentée officiellement au cours d'une manifestation à la Chambre de commerce et d'industrie du Havre, la charte compte à ce jour 28 entreprises adhérentes, qui s'engagent à respecter les bonnes pratiques. Au-delà du caractère volontaire de la démarche, des indicateurs de suivi, élaborés par des préventeurs et des entreprises du secteur, membres du comité de pilotage de la charte, permettront d'en mesurer le respect. En retour, les entreprises sont réunies annuellement pour un bilan général des indicateurs, des contrôles réalisés par l'ASN, des incidents locaux lors d'opérations de radiographie industrielle, et pour partager les expériences d'entreprises adhérentes ou candidates.

180. Direccte de Haute-Normandie et agence régionale de santé.

Au niveau le plus opérationnel, la section d'inspection du travail est par excellence le service public de proximité, diffuseur d'un savoir au fil de ses multiples interventions. Les agents apportent des informations, donnent des conseils, tant à l'extérieur, à l'occasion de visites d'établissements et de chantiers[181], de réunions de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qu'au bureau au cours d'entretiens avec des usagers, ou dans leurs relations informelles avec les employeurs, les salariés, leurs représentants, les représentants des syndicats.

Ouverts au public la majeure partie de la semaine, les services de renseignement assurent sans rendez-vous un accueil de l'usager en personne, geste qualitatif important pour l'aide de proximité aux publics en plus grande fragilité[182] : la fonction d'explication, de conseil s'exerce là au plus près, sur le sens et la portée des règles, sur les moyens les plus efficaces de les appliquer ou faire appliquer[183]. La réponse à l'usager y est personnalisée, et contextualisée en fonction de la connaissance des entreprises, des secteurs d'activité, des partenaires institutionnels et des liens avec les services de contrôle. Cet ancrage dans le tissu local alimente une analyse des situations réelles qui va donc au-delà d'une simple information sur l'état du droit.

En sens inverse, l'apport des interlocuteurs est précieux dans certains cas : à la Direccte de Midi-Pyrénées, une information retenue lors d'un entretien avec un usager a été transmise par le service renseignement à l'inspecteur du travail, ce qui a permis finalement l'intervention du Commissariat au redressement productif dans la défaillance d'une entreprise de dispositifs de géolocalisation.

181. Les observations formulées généralement par écrit à l'issue d'un contrôle participent aussi de la mission d'information et de conseil.

182. Une partie du public reçu est handicapée par l'illettrisme. Par ailleurs, la proportion d'employeurs dans le public est minime.

183. À titre d'exemple, la répartition des demandes selon le thème juridique au service des renseignements de la Direccte de Poitou-Charentes en 2012 était la suivante : embauche 9 %, rupture du contrat de travail 26 %, démission 5 %, droit disciplinaire 2 %, durée du travail, congés, jours fériés 18 %, heures supplémentaires 4 %, salaires et primes 9 %, santé du salarié, hygiène, sécurité 7 %, harcèlement, discrimination 2 %. Source : Direccte de Poitou-Charentes, *Bilan 2012 de l'action de l'inspection du travail et programme d'actions 2013*, mai 2013.

Un agent de renseignement du public parle de la fonction et son vécu[184]

En matière de travail, l'adage selon lequel « nul n'est censé ignorer la loi » trouve sa limite dans la complexité des lois et des nombreux règlements qui en précisent l'application.
Nous recevons le public en face-à-face. Le grand public a ainsi cette possibilité de faire entendre ses interrogations et d'obtenir des réponses. Les personnes viennent à nous pour des demandes sur des sujets variés : contrat de travail, bulletins de paie, rémunération, rupture, conditions de travail, santé et sécurité. La plupart du temps les usagers souhaitent des réponses immédiates.
Notre travail, c'est d'abord écouter, puis aider les interlocuteurs, dont certains sont dans un grand dénuement, en apportant les réponses précises ou en les réorientant vers les services susceptibles de traiter la demande.
Certaines demandes vont bien au-delà de nos compétences : il faut faire comprendre nos propres limites[185].
La fonction exige une forme de rigueur : un souci de neutralité doit guider dans l'analyse d'une situation, des propos tenus ou rapportés, des documents. On informe, on conseille, on oriente, sans aucune forme de jugement, de prise de position. Ce faisant, en même temps, on entre de plain-pied dans des trajectoires individuelles et sociales. Parfois, on reçoit aussi la colère...
Il faut apprécier chaque situation à travers le prisme du droit, mais il est utile de ne pas être indifférent à la personne, c'est là le paradoxe : pour qu'une personne comprenne une information et se l'approprie, il faut de l'empathie de la part de l'agent qui la lui apporte.
Depuis quelque temps, nous commençons à travailler sur des réponses juridiques par courriel, ce qui est encore un autre exercice.

Le souci d'améliorer le service rendu aux usagers, le souhait de tenir compte des enseignements tirés des relations avec ceux-ci[186] pour l'élaboration de la politique du travail, la volonté de mieux caractériser la demande de renseignement et de piloter la fonction au niveau local et national, ont conduit à déployer à la fin de 2013 et début 2014, sur la base d'expérimentations déjà menées, un dispositif nommé Observatoire de la demande de

184. Source : *En Direccte*, lettre interne de la Direccte d'Île-de-France (service communication), n° 4, octobre 2013, extraits d'un entretien avec M. Bruno Charenton, agent du service de renseignement.
185. Limites humaines mais aussi juridiques : ainsi, dans le domaine des situations individuelles traitées par les tribunaux des affaires de sécurité sociale et les tribunaux du contentieux de l'incapacité, qui engagent souvent la vie entière du travailleur, les services de renseignement, hormis quelques informations de base, ne peuvent généralement que décliner toute compétence.
186. Il y a des cas où le passage de la demande individuelle d'un usager à l'action collective du service s'effectue tout naturellement au niveau local, lorsqu'il y a coïncidence entre une situation individuelle signalée et la nécessité d'y intervenir au bénéfice de la collectivité de l'entreprise.

renseignements (ODR), sur lequel travaille une cellule de la DGT. Il s'agit d'un outil mis à la disposition des agents des services de renseignements, qui doit permettre de mieux cerner le nombre et le type de demandes traitées, le profil du demandeur, le type de contrat de travail du demandeur, la durée du travail, les effectifs de l'entreprise, la complexité de la demande (nombre de sujets traités), le questionnement principal et annexe, le secteur d'activité ainsi qu'un état des réponses apportées. Il doit aider à structurer le lien avec les agents de contrôle et contribuer à l'élaboration de la politique du travail et à la valorisation de l'activité des services. Il préfigure un système d'information qui remplira une fonction de veille sociale permettant à l'administration du travail de percevoir plus finement les préoccupations des usagers.

III - b • La fonction de contrôle et d'intervention

La vérification de la régularité des conditions d'emploi et de l'application des règles protectrices des salariés constitue la première des missions.
Les conventions internationales disposent que les établissements devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales. La fonction de contrôle est ainsi soumise à une obligation de moyens par rapport à l'objectif de garantir l'effectivité du droit ; elle nécessite une périodicité adaptée et une inspection soigneuse. Le souci de régularité et de qualité des contrôles appelle nécessairement une programmation des inspections à effectuer et un suivi des inspections réalisées. Les différents échelons du système y contribuent.
Pour être opérationnelle, la programmation du contrôle consiste à opérer des arbitrages entre interventions souhaitables, au regard de caractéristiques propres aux secteurs d'activité et aux entreprises, déterminant des choix d'intervention au niveau national, régional, local. Les facteurs pris en considération sont les axes de la politique publique, par exemple en matière de santé[187], et les tendances observables dans le tissu socio-économique local ou régional (en matière d'anomalies et d'infractions, de saisonnalité de l'activité, de localisation des risques, etc.).
Le contrôle est essentiellement un travail d'investigation et de constat, mais d'autres activités comme la participation aux réunions de CHSCT ou les interventions dans les relations collectives y contribuent et l'alimentent, au-delà de leur tonalité bilatérale et du caractère marginal que semblent leur conférer les statistiques d'activité[188].

187. Voir en annexe (CD) documents IIIb1 à IIIb4 sur la politique du travail.
188. Voir *infra*, § sur les interventions.



Parallèlement à la mission de contrôle stricto sensu, l'inspection du travail intervient également par l'exercice de divers pouvoirs de décision, en matière d'autorisation de licencier, de dérogation aux règles (sur la durée du travail, l'utilisation de machines, par exemple), d'homologation (rupture conventionnelle du contrat de travail). Ces « autres fonctions »[189] ne font pas obstacle aux fonctions principales dans la mesure où elles leur sont étroitement connexes : elles donnent aux agents des opportunités d'intervenir dans les entreprises, et elles ont pour effet de renforcer leur autorité.

Au-delà des fonctions traditionnelles de contrôle et de décision qui constituent le cœur du métier, il y a aussi celles où les agents interviennent comme autorité d'appui au dialogue social pour apporter une médiation, une sécurité dans la négociation, une animation des commissions sectorielles, etc. En matière d'intervention dans les relations du travail, la Direction générale du travail a autorité sur les agents[190]. Parmi des actions diversifiées d'appui au dialogue social[191], l'inspection du travail vérifie davantage, depuis quelques années, l'engagement effectif d'une négociation, dans les entreprises assujetties[192], sur les sujets obligatoires[193]. En 2013, elle s'est employée à favoriser le travail des partenaires sociaux sur les thèmes de la pénibilité, de l'emploi des seniors ou de l'égalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes. L'encadrement du dialogue social a une portée accrue par l'extension conséquente, depuis 2004 et plus récemment, des domaines où l'accord collectif est créateur de normes[194]. L'administration du travail vérifie l'authenticité des accords et leur validité formelle, mais aussi la réalité de la démarche de négociation si celle-ci ne se traduit pas à court terme par un accord. Ce rôle n'est pas seulement celui de facilitateur, mais ressortit plutôt d'une fonction d'incitation, de mise sous tension, puis de contrôle de légalité et d'application effective des normes de nature conventionnelle produites par les acteurs eux-mêmes.

189. Au sens de l'article 3 de la convention n° 81.
190. Article R.8121-13 du Code du travail.
191. Juridiquement, la notion de dialogue social a été introduite dans le champ du droit par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui instituait notamment un Haut conseil au dialogue social.
192. Celles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (L.2242-1).
193. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les salaires et la durée du travail, le régime de prévoyance maladie, l'épargne salariale, les travailleurs handicapés ; dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la gestion prévisionnelle des emplois. L'obligation de négocier sur la pénibilité au travail est prévue par l'article L.138-29 du Code de la sécurité sociale. D'autres sujets de négociation, facultatifs, sont laissés à l'initiative des partenaires sociaux.
194 Voir *infra*, sur les relations collectives de travail.

L'inspection du travail est appelée de façon épisodique à jouer un rôle dans les conflits collectifs du travail, soit en prévention, soit en assistance à leur résolution[195]. Les caractéristiques des conflits présentent des constantes et des tendances qui retiennent son attention, puisque ces conflits sont à la fois tributaires et témoins des mutations socio-économiques C'est par ailleurs l'occasion d'observer la bonne application des dispositions relatives au droit de grève.

La programmation de l'activité

Mobiliser les services sur certaines thématiques de contrôle, notamment dans le cadre de la politique du travail, est un des moyens de susciter des effets de synergie entre eux mais surtout d'obtenir des résultats décisifs pour corriger certains phénomènes préjudiciables. La politique du travail favorise la sélection des entreprises ou des secteurs où il y a une probabilité d'infraction comparativement plus forte que dans d'autres. Par ailleurs, les thématiques choisies incitent les différents échelons à un travail méthodologique qui a vocation à se diffuser ; les équipes bénéficient ainsi d'une clarification de tel sujet perçu comme difficile, d'une stimulation sur tel autre, ou encore d'une opportunité de monter en compétence dans tel domaine.
Quelque planifiée que puisse être son activité, l'inspection du travail reste néanmoins réactive aux signaux qu'elle reçoit d'une réalité mouvante, fertile en événements : le souci de programmation n'a pas pour effet d'éliminer l'imprévu, ni de délaisser des thèmes d'intervention qui ne figurent pas dans les priorités.
En fait, dans la pratique concrète, un contrôle peut typiquement porter sur une situation aux aspects variés, et se ramifier, au fur et à mesure des constats opérés, dans plusieurs champs d'intervention, « prioritaires » ou non.

195. Le rôle de conseil et de conciliation confié à l'inspection du travail en vue de la prévention et du règlement des conflits est exercé (généralement à la demande) en application de l'article R.8112-1 du Code du travail. 1 234 missions de conciliation ont ainsi été réalisées en 2013 (source : *Delphes*, juin 2014) ; encore ce chiffre n'intègre-t-il qu'une partie des interventions dans des conflits du travail, certaines effectuées par les directeurs et leurs adjoints n'étant pas nécessairement enregistrées. Voir *infra*, les interventions en matière de relations collectives de travail.

Un exemple est fourni par ce contrôle à effet correctif sur un accord d'entreprise, relaté dans une note périodique interne.

Lors d'investigations menées dans un magasin alsacien à l'enseigne M. (groupe de 145 supermarchés dans le nord-est) sur la rémunération en fonction de l'organisation du temps de travail, notamment des pauses, le contrôleur du travail met en lumière un impayé total des majorations des heures réalisées au-delà la durée annuelle de 1 527 heures prévue par un accord d'entreprise de 1999 sur la modulation. Il apparaît que l'accord comporte une clause erronée, non repérée jusqu'à ce jour. Les majorations en cas de modulation collective ou individuelle n'interviennent qu'après 86 ou 76 heures de dépassement ; de même, les récupérations prises en cours de modulation ne sont pas majorées. La direction nationale de l'entreprise prend connaissance de ces constats. Comme les mesures de régularisation doivent concerner l'ensemble de l'entreprise, le contrôleur se met en rapport avec l'inspecteur du travail du siège régional et celui du siège national (à Lille). Ceux-ci se concertent avant d'apprécier les intentions de l'employeur, avec lequel plusieurs réunions sont organisées et permettent d'avancer en tenant compte des contraintes juridiques et financières. La direction engage un dialogue avec les institutions représentatives du personnel. L'inspecteur du siège devient l'interlocuteur des parties dans cette phase de recherche de solution, tandis que l'initiateur du contrôle reste attentif au chiffrage de la régularisation mise en œuvre[196].

C'est là un type d'intervention qui se ramifie à la fois thématiquement : du contrôle de la rémunération en fonction de la durée du travail à celui d'un accord, puis à une incitation à (re)négocier -ainsi que géographiquement : les lieux de contrôle, de dialogue et de décision étant à articuler adroitement. Agir à plusieurs niveaux apparaît de plus en plus fréquemment indispensable dans l'intérêt même des parties concernées.

Les moyens d'intervention, les suites du contrôle[197]

Les conventions de l'OIT comme la loi, accordent aux agents de contrôle des moyens de droit[198] qui leur permettent d'enquêter, d'assurer le respect de

196. Source : Direccte d'Alsace
197. Voir en annexe (CD) une fiche plus détaillée sur ce sujet, document IIIb5. Il n'y a pas eu d'évolution notable en 2013 en cette matière.
198. Droit d'entrée des agents dans les locaux de travail ; droit de communication de documents ; faculté d'auditionner des personnes impliquées ou des témoins ; demande de vérification des équipements de travail ; demande d'analyse des matières et substances.

la législation du travail, d'en sanctionner la méconnaissance. Parmi les outils juridiques disponibles pour donner à un contrôle les suites jugées appropriées, les informations, avertissements et conseils figurent en premier : ils permettent de communiquer les constats effectués, mais aussi de fixer, par des observations écrites, les anomalies ou manquements constatés. L'inspection du travail exerce également une action motu proprio par des décisions qu'elle est amenée à prendre et des procédures qu'elle peut engager en vertu d'un pouvoir défini par un texte. La saisine du juge judiciaire par voie de référé est une faculté spéciale ouverte à l'inspecteur du travail pour imposer des mesures urgentes.

L'action de l'inspection du travail est soumise au contrôle des juridictions civiles, administratives mais surtout pénales.

La convention nº 81 de l'OIT[199] dispose que des sanctions, appropriées à la violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle de l'inspection du travail, seront prévues par la législation nationale, et effectivement appliquées. Un important dispositif de sanctions est inscrit dans le Code du travail.

Des sanctions civiles sont définies, principalement en matière de conclusion, exécution et rupture du contrat de travail, et prononcées par les Conseils de prud'hommes, sous le contrôle des juridictions d'appel et de cassation.

Des jugements de nature civile sont rendus par le juge judiciaire, comme on l'a vu, sur saisine de l'inspecteur du travail par voie de référé, sur des situations de danger manifeste et grave ou d'inobservation évidente de certaines dispositions[200].

Sur le plan strictement répressif, les sanctions sont prononcées au terme d'une procédure pénale. Toutefois, des sanctions administratives, ou « disciplinaires » dans certaines professions réglementées, existent également, auxquelles l'inspection du travail entend avoir recours de façon accrue.

199. Article 18.

200. Une soixantaine de procédures de référés a été engagée par les services en 2013.

Exemples de sanctions administratives[201]

Des procédures de fermeture d'entreprises, d'exclusion de chantier et d'exclusion des marchés publics ont été menées à bien en 2013. Un restaurant a fait l'objet d'une fermeture administrative d'une durée de deux mois ; entre novembre 2010 et décembre 2012, l'établissement avait fait l'objet de cinq contrôles au cours desquels avait été chaque fois relevée la dissimulation d'emploi salarié. De même, une entreprise d'électricité, verbalisée à six reprises depuis 2006 pour recours à une entreprise sous-traitante dissimulant des salariés, et déjà condamnée à ce titre, a fait l'objet d'une exclusion des marchés publics pour une durée de trois mois. Enfin une entreprise de bâtiment, déjà verbalisée à deux reprises pour recours à une entreprise sous-traitante dissimulant des salariés, a été contrôlée dans la même situation lors de quatre visites de chantier ; elle a fait l'objet d'une procédure d'exclusion du chantier pour une durée de deux mois.

La CRSA (commission régionale des sanctions administratives des transports routiers) a proposé et obtenu des sanctions contre trois entreprises. Une entreprise de transport de combustible en compte propre a fait l'objet de plusieurs contrôles ayant abouti au constat de dix délits (obstacle, exercice de l'activité sans inscription au registre, non-respect des règles en matière de transport de matières dangereuses, infractions à la réglementation des temps de conduite et de repos, etc.) et de plus de mille infractions en matière de durée du travail. Elle a été sanctionnée par l'immobilisation de cinq véhicules pendant trois mois. Une entreprise de transport de matériaux a été également sanctionnée par une immobilisation de véhicules en raison d'infractions constatés par la DRIEA (six PV en quatre ans, pour obstacle, travail dissimulé, infractions en matière de réglementation des temps de conduite et de repos). Enfin, une interdiction de cabotage d'un an a été prononcée à l'encontre d'une entreprise polonaise, sous-traitante d'une entreprise de transport belge, et dont les chauffeurs étaient ukrainiens, en raison d'infractions en matière de cabotage sur le territoire français.

Par ailleurs, une Commission interrégionale d'agrément et de contrôle (CIAC), chargée d'accorder les autorisations d'activité, de délivrer l'agrément des dirigeants et des agents de sécurité, ainsi que d'assurer des missions de police administrative et disciplinaire dans le secteur de la prévention et de la sécurité, a sanctionné une quinzaine d'entreprises pour exercice de l'activité sans autorisation, absence d'agrément du gérant ou de l'associé, emploi de salariés sans carte professionnelle. Cinq entreprises ont été sanctionnées par des interdictions d'exercice d'une durée allant jusqu'à cinq ans. La Direccte est membre de cette commission.

201. Source : Direccte d'Île-de-France.

Les tableaux présentant l'activité des services[202] montrent que ceux-ci recourent à l'intégralité des différents moyens qui leur sont dévolus pour favoriser l'effectivité du droit dans leur champ de compétence.

III - c • Le référentiel déontologique

Pour un corps de contrôle dépositaire de certaines attributions de l'autorité de l'État ou chargé de missions de service public, la référence à la déontologie permet d'expliciter pour lui-même et pour les usagers l'application des principes sur lesquels se fonde l'exercice légitime de ses fonctions. Les règles déontologiques sont d'autant plus importantes que le droit du travail est en grande partie un droit des relations entre employeurs et travailleurs, dans lesquelles les agents interfèrent en tiers, ainsi qu'un droit « d'exception(s) » qui justifie par des objectifs économiques ou sociaux certaines dérogations à des principes généraux du droit comme la propriété, la liberté individuelle, la liberté d'entreprendre et de contracter, la responsabilité de l'auteur d'un fait, la confidentialité de certaines données, etc.
Issue du droit interne et international, la déontologie est une composante de l'identité professionnelle, construite autour de pratiques partagées par les agents des services[203], et un facteur du « climat » général dans lequel, relativement à l'application du droit, ceux-ci souhaitent voir leurs missions s'accomplir. Elle vise à garantir les droits fondamentaux des usagers, que ce soit au regard d'éventuelles carences des services, ou vis-à-vis d'une utilisation abusive des pouvoirs exercés, et donc à préserver les relations de confiance indispensables entre l'inspection du travail et les usagers.

Une règle propre à l'inspection du travail : la confidentialité des plaintes

Au-delà de l'obligation de discrétion et de secret professionnel qui incombe aux fonctionnaires de façon générale, la confidentialité des plaintes est une obligation particulière aux agents du système d'inspection du travail. Elle est énoncée par les conventions n° 81 et 129 de l'OIT : « Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute

202. Voir *infra* et en annexe (CD).
203. En interne, l'exigence déontologique a fait l'objet d'une explicitation par un livret diffusé dans les services, qui s'adresse personnellement à chaque agent, à quelque niveau qu'il se situe : agents de contrôle, mais également personnels chargés de fonctions de secrétariat, d'appui, de renseignement du public ou d'encadrement (Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, Direction générale du travail : *Principes de déontologie pour l'inspection du travail*, 2010).



plainte leur signalant un défaut dans l'installation (leur signalant une défectuosité, un danger dans les procédés de travail – convention nº 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 ». La plainte, quelle qu'en soit la forme, se définit comme la dénonciation, auprès de la seule inspection du travail, à l'initiative du ou des plaignants, d'une anomalie ou d'une infraction en regard de la législation du travail. La confidentialité absolue porte sur la source d'une plainte, c'est-à-dire sur l'identité du plaignant ; comme elle oblige en fait l'agent de l'inspection du travail à empêcher aussi l'identification même indirecte de la source, elle l'oblige à ne pas non plus faire état de l'existence ni du contenu d'une plainte. À cet égard, la confidentialité est de règle pour l'agent de l'inspection du travail vis-à-vis de l'employeur mais aussi de tout interlocuteur. Dans la pratique, cela conduit les agents à être circonspects et prudents à l'égard de ce qu'il peut y avoir d'implicite ou de suggestif dans leurs propos au sujet d'un contrôle en cours ou d'une intervention dans l'entreprise. C'est en toutes circonstances une préoccupation constante de « ne pas dire ni laisser croire », quel que soit l'interlocuteur. Cette confidentialité de principe a pour but de ne pas exposer le salarié, compte tenu de son état subordonné, à des mesures de rétorsion que pourrait exercer l'employeur à son endroit si l'inspection du travail fait état d'une plainte de sa part ou laisse supposer qu'il en existe une. Elle permet en outre au salarié d'évoquer des faits non encore complètement établis sans s'exposer à une procédure de dénonciation calomnieuse. C'est une garantie indispensable à la confiance dans les relations des travailleurs. La confidentialité, pour l'inspection du travail, n'est ni un droit, ni une prérogative, ni un facteur de partialité, ni un instrument de complicité : c'est un devoir, corollaire du droit du salarié, et de l'usager en général, de pouvoir se confier à un fonctionnaire à compétence spécialisée qui ne trahira pas cette confiance. C'est pourquoi il s'agit d'un principe qui ne souffre que de très rares exceptions[204] et dont le respect doit cependant être conjugué par l'agent de contrôle avec l'obligation de veiller à l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs, et celle qui fait obligation à l'inspecteur du travail d'intervenir et d'opérer les constats nécessaires dès lors que des infractions précises et graves à la législation du travail lui ont été signalées[205].

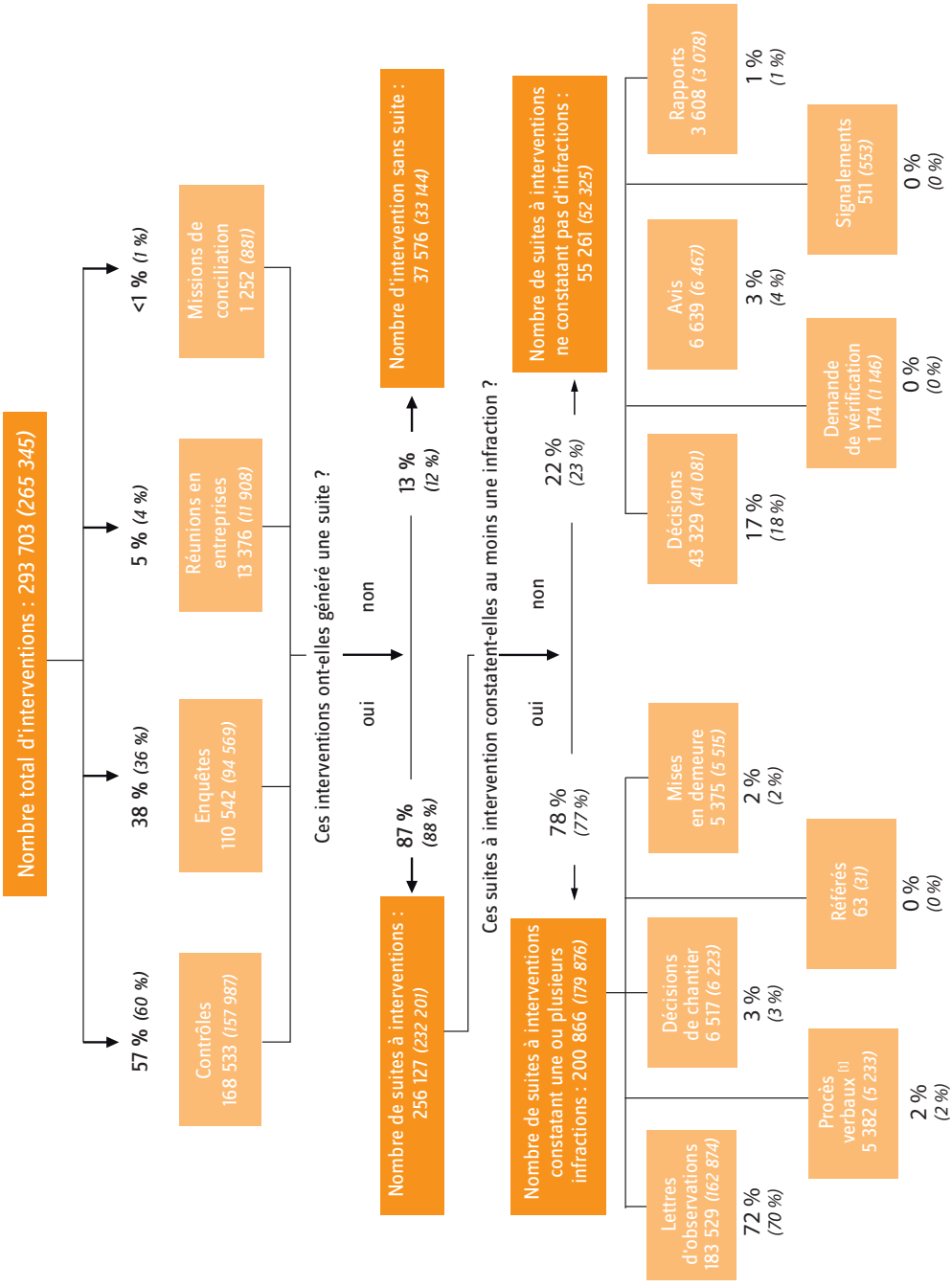
204. Dans la pratique, il arrive que le principe doive être adapté à des cas particuliers, traités dans les *Principes de déontologie pour l'inspection du travail*, livret mentionné plus haut. Voir en annexe (CD), dans les documents IIIc1 et IIIc2, un développement sur la confidentialité extrait du livret mentionné ci-dessus.
205. *Cf.* Conseil d'État, 3 octobre 1997, *Gaillard Bans*.

III - d • Les interventions en 2013

Après une présentation générale par type de suite à intervention et par thème d'intervention, l'activité de l'inspection en 2013 est exposée en tableaux, thème par thème, suivis d'un aperçu des sujets et des modes d'intervention ayant plus particulièrement mobilisé les services durant l'année, avec des exemples.
N.B. : la mention d'un article du code du travail ou d'un autre texte applicable, enregistrée dans le système d'information[206] en lien avec une intervention, est utilisée comme unité statistique, et appelée « référence ». Les chiffres en italique rappellent les données de 2012.

206. Appelé Cap Sitere pour ce qui sert au suivi des interventions. Voir en partie II. Le système d'information Sitere permet une approche statistique et analytique de l'activité de l'inspection du travail. Les données chiffrées présentées dans le présent rapport en ont été extraites en juillet 2014.
Remarques méthodologiques - La nomenclature de référence, gérée à partir de Légifrance, comprend le Code du travail, les décrets et arrêtés, les textes européens ainsi que les articles d'autres Codes visés lors d'interventions des services. Cette nomenclature est utilisée pour la réalisation des statistiques. Cap Sitere permet une présentation en cinq branches (thème, sous-thème, objet, aspect et point de contrôle). Chaque année, une fraction de moins de 10% des références n'est indexée 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 (0,21 pour 2013).

III – d – 1 • L'activité par type d'intervention[207] et de suite

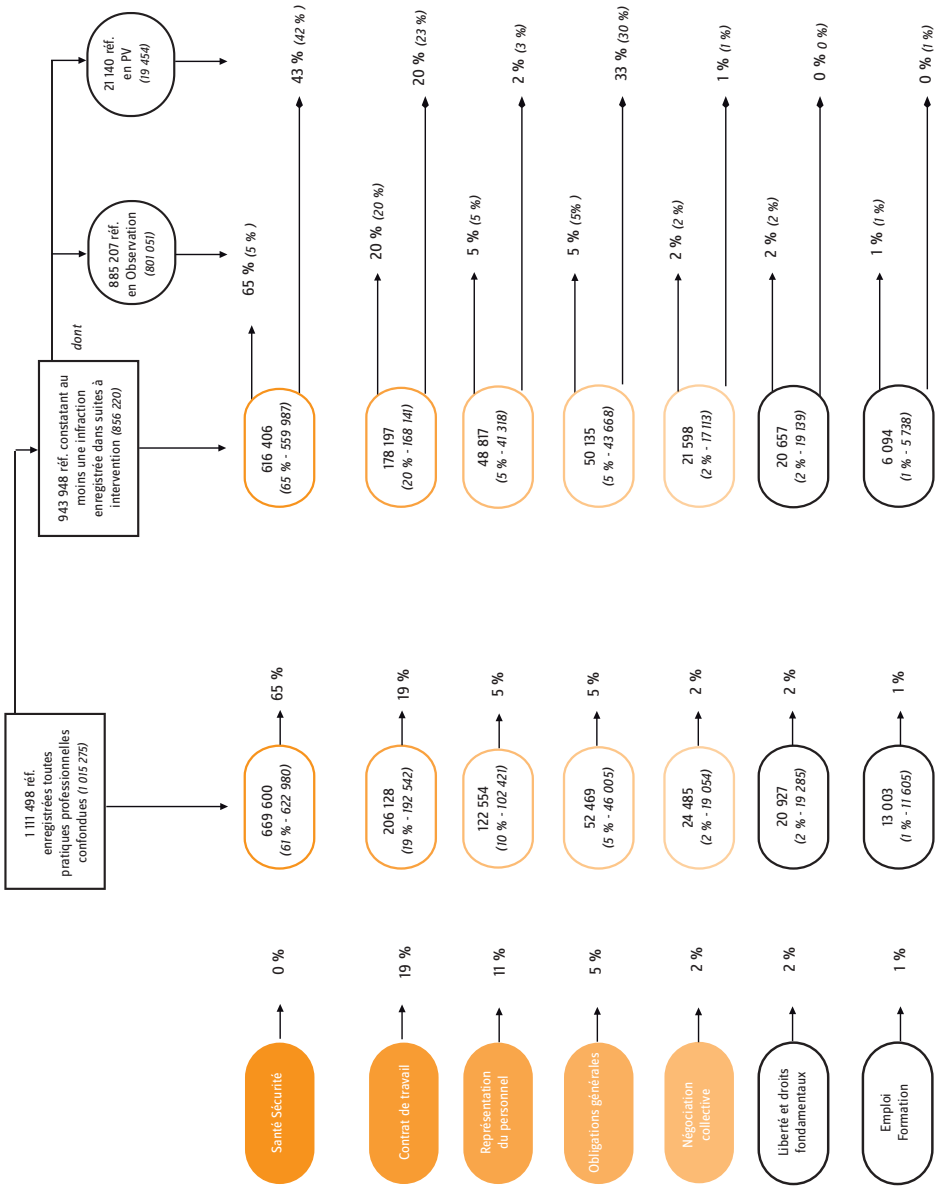


207. Voir en annexe (CD) les documents IIB1 et IIB2

Les agents de contrôle ont effectué, puis enregistré dans le système d'information, près de 294 000 interventions au cours de l'année 2013. Ce volume témoigne d'un rebond de l'activité et/ou de la saisie[208] par rapport à 2012. Cette hausse est constatée pour toutes les modalités d'intervention.
Dans des proportions qui varient assez peu au cours des années, les interventions se distribuent en quatre grands types : les contrôles, définis comme visites et contre visites (57 %) ; les enquêtes (38 %) ; les réunions (5 %) ; les missions de conciliation (moins de 1 %).
Comme les années précédentes, plus des trois quarts des suites à interventions (78 %, 77 % en 2012, 78 % en 2011, 77 % en 2010) mentionnent une référence correspondant au rappel d'une disposition de droit ou au constat d'une infraction. En corollaire, environ un cinquième des suites à interventions n'en mentionne pas : 55 000 suites à interventions font l'objet, lors de leur saisie, de la mention « rien à signaler ».
Près des trois quarts des suites sont des observations écrites ; la majeure partie de l'activité du corps de contrôle consiste donc en un travail d'inspection puis d'information des entreprises sur la base des investigations et constats effectués. Toutes les autres suites à contrôle, qui vont au-delà du simple avertissement[209] (décisions d'arrêt de chantier ou d'activité, référés, mises en demeure, procès-verbaux) sont proportionnellement moins fréquentes, mais ont nécessairement une portée plus conséquente.
Les suites à intervention correspondent à un total général de 1 111 500 références juridiques qui y sont mentionnées. Ce chiffre est en hausse de 9 %, par rapport à 2012, tout en restant en deçà de celui de 2011.

208. La saisie ayant été affectée par un « boycott » partiel en 2012, il n'est pas possible de déterminer exactement, dans la hausse de 2013, ce qui a pour cause une augmentation de l'activité et ce qui a pour cause une saisie plus complète. En tout état de cause, comme on l'a vu, si le reflet statistique de l'activité permet d'en tirer une analyse, une partie de l'activité réelle se situe au-delà des données chiffrées fournies par le système d'information, sans pour autant que cela remette en cause les grandes caractéristiques qu'elles révèlent.
209. Au sens de la convention n° 81 de l'OIT.

III - d - 2 • L'activité par grand thème d'intervention



NB : 0,21 % des 1 111 498 références initiales n'a pu être affecté dans la nomenclature (respectivement 2 332 références dont 1 905 sur observations et 86 sur PV

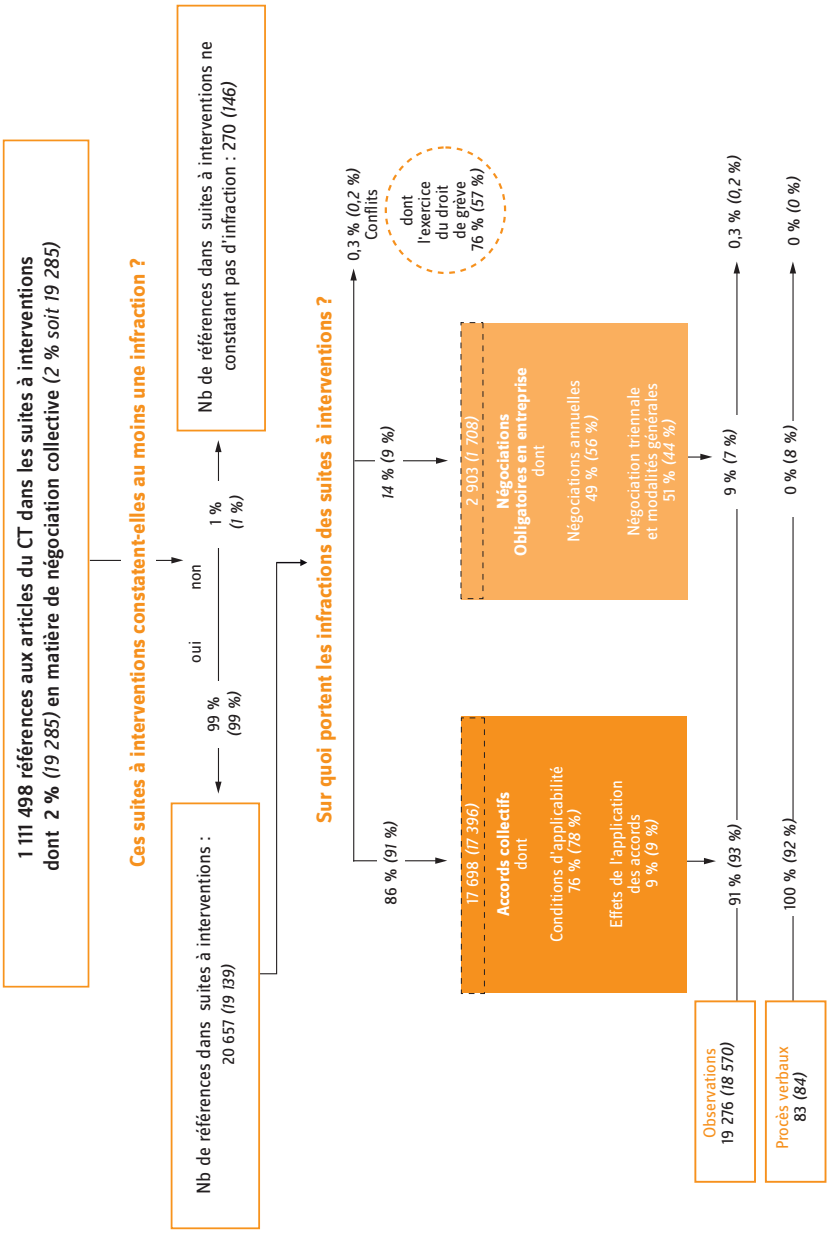
Les proportions relatives de chacun des sept grands thèmes varient peu par rapport à celles observées les années précédentes. Simplement leur hiérarchie change de façon mineure : un nombre plus élevé de références (24 485) vise cette année le thème des « Libertés et droits fondamentaux » par rapport au thème de la « Négociation collective » (20 927).

Comme l'an passé, est également confirmée la spécificité du thème hétérogène des « Obligations générales » (constitué essentiellement des références à la lutte contre le travail illégal) : 5 % seulement des références à ce thème correspondent à des observations tandis que 33 % correspondent à des procès-verbaux[210].

Les grands thèmes ici présentés recouvrent dans la pratique les motifs d'intervention les plus usuels des services, principalement dans le champ des actions prioritaires, et dont les proportions évoluent peu au cours des années : emploi irrégulier, chantiers mal conduits, accidents, équipements non conformes, expositions aux substances dangereuses, tandis que d'autres, plus occasionnels, retiennent leur attention par leur particularité. « Nous sommes sur tous les fronts », remarquait une note régionale. Cette variété induit régulièrement dans les équipes des questionnements pratiques et juridiques à traiter au niveau approprié : fonction d'appui « ressources-méthodes », hiérarchie locale ou régionale, administration centrale.

210. Voir *infra*, le § sur la lutte contre le travail illégal.

Les interventions en matière de relations collectives du travail[211]



211. Il s'agit des relations qui se nouent entre un employeur ou un groupe organisé d'employeurs et un groupe de salariés, qu'il soit ou non organisé. Ces relations se concrétisent le cas échéant par des conventions ou accords à portée normative, limitée aux contractants, dans le cadre de l'ensemble des branches, ou d'une branche, ou d'un groupe, d'une entreprise, d'un établissement.

Le tableau ci-dessus est centré uniquement sur la négociation, objet principal des relations collectives. 2 % de l'ensemble des références relèvent de ce thème. Le sous-thème le plus souvent abordé porte sur les accords collectifs, et particulièrement le sujet de leur applicabilité. Mais la négociation obligatoire en entreprise est un champ d'intervention croissante des services, dans un contexte -en l'état peu reflété statistiquement- où l'action sur le dialogue social en général prend de l'importance, ce qui appelle quelques développements sur les relations collectives du point de vue de l'activité des services d'inspection.

Les relations sociales dans le secteur concurrentiel sont l'objet d'une attention continue des pouvoirs publics depuis le début des années 2000. L'objectif est de remettre un système de relations construit il y a plusieurs décennies à la hauteur des enjeux nouveaux qui ont surgi notamment en matière d'emploi et de qualité du travail. La négociation collective est amenée à jouer un rôle non exclusif mais croissant dans l'évolution du modèle social[212]. La concurrence économique rend particulièrement nécessaire que les acteurs des entreprises disposent entre eux d'une latitude d'organisation et soient écoutés. C'est dans ce but que la Direction générale du travail a œuvré à mieux fonder la représentation, de manière à asseoir la légitimité et l'utilité d'un dialogue social pertinent. Après la mise à jour de la représentativité des organisations syndicales de salariés, les projets de mise à jour et de réforme se sont donc portés en 2013 du côté de la représentativité professionnelle patronale, qui n'apparaît pas assez explicitement fondée[213], et également sur la structuration des branches. Longtemps laissée en suspens, la question de la représentativité des organisations qui siègent aux instances sociales de négociation ou de décision est ainsi affrontée, ce qui permet d'asseoir la légitimité des accords. Le paysage de la négociation collective en France est donc en phase de reconfiguration, notamment par le travail de refondation juridique et sociale de la représentativité initié par la Direction générale du travail.

Comme telle, l'élaboration de textes normatifs est hors du champ des missions de l'inspection du travail. Toutefois, s'il appartient aux organisations syndicales et patronales de négocier librement, il incombe à l'administration de veiller au cadre légal de la négociation, et à l'inspection du travail de suivre et de conforter les relations collectives[214] par ses moyens propres : le contrôle,

212. L'expression *modèle social* ne suggère nullement l'idée d'une perfection accomplie censée être exemplaire mais, comme celle de « modèle économique », elle est employée dans son sens neutre : ensemble complexe d'acteurs poursuivant leurs objectifs propres dans un cadre partagé de dispositions juridiques et d'institutions répondant à des objectifs généraux en matière sociale, par exemple la répartition du revenu national, la compensation de certaines situations individuelles ou collectives défavorables, la protection contre la pauvreté, la précarité et les aléas, etc.

213. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - Direction générale du travail : *Rapport sur la réforme de la représentativité patronale*, par Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail, octobre 2013.

214. Telles que traitée dans la partie 2 du Code du travail.



au niveau des entreprises, du respect de l'obligation de négocier sur les sujets prescrits ; l'incitation des acteurs à se saisir de sujets en lien avec les transformations du travail ; l'intermédiation ; l'encadrement juridique notamment par la vérification de légalité des accords et de conformité des clauses ; l'information des usagers sur ces textes et leur mise à disposition de l'ensemble des personnes intéressées[215].
Le ministère chargé du travail porte la volonté de donner toute sa place au dialogue dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques. Les termes de « dialogue social » dans la dénomination du ministère traduit non seulement une volonté politique mais aussi une conception de l'action publique partagée par les agents. Cette contribution au dialogue social se concrétise dans la production d'outils d'aide à la négociation (guides méthodologiques, expertises juridiques), par l'information des négociateurs, le conseil, ou encore par des interventions dans les conflits et dans le domaine de la représentation du personnel dans les entreprises[216].

Dialogue social territorial

Dans ce domaine d'action de leurs agents, les Direccte obtiennent des résultats, certains intéressants, souvent difficiles, en matière d'incitation à la négociation ; certes l'anxiété économique de l'année inhibe les partenaires, mais s'il est plus difficile de rapprocher les attentes divergentes en temps de crise, la tentative produit régulièrement des réussites.
L'action de représentation, d'impulsion, de contrôle, d'information et de soutien menée par les services peut être illustrée par différents exemples.

215. Dans un souci d'organisation, ces deux dernières tâches sont généralement assurées, au pôle travail de l'unité territoriale, par le service de renseignement du public et par la section centrale travail.
216. Voir *infra* le thème suivant : les interventions en matière de représentation du personnel.

◆ Plusieurs unités territoriales restent actives sur l'ouverture irrégulière des commerces le dimanche avec emploi de salariés. Ce sont des actions qui combinent le contrôle, l'incitation à se conformer aux textes et, au besoin, à se concerter au niveau professionnel ou à négocier en commission d'harmonisation, et cela dans une chronologie souvent complexe où interagissent les décisions de justice civile ou pénale, rapides (référé) ou très différées, la légalité des arrêtés en vigueur, les décisions des maires et des préfets en matière d'arrêtés de fermeture, leurs intentions d'assouplissement ou non, la comparaison que font les administrés entre zones voisines. Les contreparties pour les salariés en cas de travail le dimanche peuvent faire l'objet d'accord collectif territorial, et souvent la Direccte en favorise la négociation. Une action significative peut être citée : il s'agit d'une aide à la négociation en matière de fermeture de commerces le dimanche. Dans plusieurs départements, des litiges existent sur des distorsions de concurrence résultant de l'obsolescence ou du non-respect d'arrêtés réglementant l'ouverture des commerces de détail alimentaires le dimanche. C'est dans ce contexte que l'annulation d'un arrêté préfectoral récent ordonnant la fermeture le dimanche des commerces alimentaire de plus de à 400 m^2 en Haute-Garonne avait créé un vide juridique local et un désaccord patent des parties intéressées. Dans l'intérêt de tous, afin de mieux fonder un nouvel arrêté, l'unité territoriale a organisé un processus de concertation entre partenaires sociaux intéressés, pour parvenir à une position convergente des intéressés. Toutes les organisations professionnelles et interprofessionnelles se sont rendues aux réunions, à l'exception de celle ayant souhaité l'annulation de l'arrêté. Toutes se sont prononcées en faveur d'un nouvel arrêté préfectoral limitant les ouvertures dominicales des commerces de détail alimentaires.

◆ L'indemnisation du déplacement professionnel[217] est également l'objet d'une négociation locale souvent négligée. Malgré plusieurs arrêts qui précisent les conditions de versement, les litiges ne tarissent pas dans les entreprises du secteur de la construction, avec des réclamations auprès des contrôleurs du travail ; les services s'emploient à relancer l'information et le dialogue territorial sur ce sujet.

◆ En Guyane, les inspecteurs du travail président les réunions de mise au point de conventions collectives régionales.

◆ Sur le travail de nuit, sujet polémique, l'inspection du travail rappelle, lorsqu'elles sont méconnues, les conditions de droit nécessaires, notamment un accord issu d'une négociation. ➔

217. Au sens de l'article L.3121-4 du Code du travail.



◆ L'unité territoriale de l'Aube a accueilli plus d'une centaine de délégués syndicaux et secrétaires de comité d'entreprise pour une rencontre d'échanges autour de la loi de sécurisation professionnelle et de ses nouveaux outils, du contrat de génération, de la négociation sur les divers thèmes prescrits et des moyens à mettre en œuvre. Les représentants du personnel se sentent démunis face à certains champs sur lesquels ils sont amenés à négocier avec leur direction, d'où l'utilité très appréciée de la réunion, qu'une aide méthodologique devait compléter avantageusement.
◆ En Midi-Pyrénées, 300 participants dont beaucoup de directeurs des ressources humaines et de représentants du personnel ont débattu sur le dialogue social lors d'une conférence organisée par la Direccte et le réseau Anact. Des témoignages ont illustré les processus de négociation collective sur l'égalité professionnelle, la pénibilité, l'amélioration des conditions de travail.

Les interventions dans les conflits collectifs

L'inspection du travail joue un rôle occasionnel, circonscrit mais important, dans la prévention et le règlement des conflits collectifs[218]. Ce type d'intervention est consacré par le Code du travail[219], qui l'inscrit dans une relation avec l'autorité préfectorale[220]. Dans le respect de l'indépendance des partenaires sociaux, les services du travail contribuent à la prévention, la régulation ou la résolution des conflits dont ils sont saisis. Certains conflits, par leur envergure, ou leur enjeu national, leur médiatisation large ou leur caractère sensible, sont naturellement gérés à un niveau politique ; le champ d'intervention de l'inspection du travail comprend les conflits plus nombreux qui ne présentent pas ces caractéristiques. Comme chaque conflit a son caractère propre, ses acteurs, ses causes souvent complexes et incomplètement exprimées, les modes d'intervention doivent être adaptés aux circonstances particulières[221] : tel ou tel niveau hiérarchique de l'inspection du travail intervient selon l'opportunité dans divers types de médiation, pour rechercher les conditions d'une reprise des négociations

218. Pour un rappel du cadre général en matière de médiation, voir en annexe (CD) le document Ia20.
219. Article R.8112-2 créé par le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 : « L'inspecteur du travail assure un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits ».
220. Article R.2522-1 créé par le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 : « 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. ».
221. Jean Bessière, article paru dans *Droit social*, n° 11, novembre 2011, page 1 023.

entre les parties en conflit et, le cas échéant, accompagner de façon plus ou moins formalisée et structurante les négociations elles-mêmes. Dans cette activité médiatrice et conciliatrice, l'informel prime largement sur une stricte application des procédures définies par le Code du travail. Celui-ci distingue médiation, conciliation et arbitrage des conflits collectifs, prévoit une liste régionale de médiateurs et une commission régionale de conciliation ; mais le plus souvent ces dispositions sont peu usitées, au profit de médiations ad hoc, notamment des services de l'inspection du travail. Le nombre d'interventions en conciliation (1 234, 1 320 en 2012) est stable. Ce chiffre n'exprime au demeurant qu'une partie des interventions. En effet, l'action médiatrice opère non seulement dans les situations conflictuelles déclarées, mais aussi en contexte tendu, voire pré-conflictuel ; elle a par conséquent un caractère diffus, et peut survenir à l'occasion de contacts avec les partenaires sociaux, en réunion de CHSCT, lors de visites de contrôle, de la communication d'un projet de licenciement, etc.

Au total, les interventions conciliatrices sont nombreuses, très productives, au bénéfice du fonctionnement des entreprises. C'est par nature une activité non programmable, dans laquelle les agents de l'administration du travail s'investissent en s'efforçant d'écarter les idées « trop simples » et de s'adapter à chaque cas.

Lorsqu'un conflit du travail menace ou se déclare, l'inspecteur du travail intervient peu à son initiative, mais le plus souvent dans le cas où les parties le sollicitent. Il s'agit pour lui de faciliter une négociation ou aider à trouver une issue. Dans certains conflits plus tendus ou médiatisés, les directeurs adjoints ou les responsables d'UT viennent en renfort. Les parties en conflit se rencontrent ainsi dans un contexte différent, neutre ; les agents peuvent faciliter la rédaction puis la signature d'un accord de fin de conflit. Ce rôle de tiers facilitateur ou médiateur, occasionnellement tenu par des agents de l'inspection du travail, reste assez méconnu : l'obligation de discrétion y contribue, et il est naturel que les partenaires s'expriment eux-mêmes en fin de conflit sur le contenu de l'accord qu'ils ont signé ou non. En interne, c'est un savoir faire qui gagne à être capitalisé et diffusé.

Quelques exemples

Les motifs de grève sont des plus variés : augmentation de salaires, non-respect d'engagement de maintien d'activité, conditions financières de licenciement, non-paiement de salaires, anomalies relationnelles graves muant en « risques psychosociaux », conditions de travail, etc.

Des dizaines de conflits se sont dénoués avec le concours des inspecteurs du travail, des directeurs adjoints, des responsables d'unité territoriale. Les interventions ont lieu dans des buts aussi différents que faire appliquer l'accord de branche des transports routiers en cas de changement de prestataire, ou pour débloquer des situations confuses résultant d'un redressement ou d'une liquidation. →

L'unité territoriale des Pyrénées-Orientales a mené une médiation dans un litige aigu entre la direction d'une imprimerie, filiale d'un groupe étranger, et les salariés, qui avaient appris que les indemnités (650 000 € en tout) ne seraient pas versées aux 19 licenciés pour motif économique.
L'inspection du travail de l'Essonne a suivi et soutenu constamment durant une dizaine de jours une négociation difficile dans un conflit opposant employeur et chauffeurs de cars (scolaires notamment) sur rémunération et conditions de travail.
En Guyane, l'inspecteur du travail s'est occupé d'un conflit dans l'avitaillement pétrolier, qui perturbait les vols.
Dans une grève très tendue à propos de la mise à pied de deux salariés dans un contexte de licenciement collectif, la responsable d'unité territoriale de l'Allier a pu apaiser les relations et contribuer à la solution.
Dans un centre d'appel employant 470 salariés où la négociation annuelle sur les salaires avait tourné à une grève de 15 jours, la médiation de la direction de l'unité territoriale et de l'inspecteur du travail de Seine-Maritime a permis de faire mûrir le litige vers un accord.
À la suite d'engagements non tenus en matière de gestion des risques, d'élections professionnelles, d'hygiène de cuisine et de salles de repos et d'autres dysfonctionnements, un préavis de grève illimitée de pompiers d'aéroport a conduit l'inspecteur du travail à tenir une réunion au terme de laquelle le préavis a été retiré (Dieccte de Guyane).
Au sein d'un lycée privé vendéen en grève, l'inspectrice du travail de Vendée s'est prêtée à des réunions qui ont eu pour effet de temporiser une réorganisation contestée des services éducatifs et de restauration, et de provoquer une négociation sur la durée du travail.
Les inspecteurs du travail compétents ont été appelés pour apaiser le relationnel perturbé, entre institutions représentatives du personnel dans un centre de formation des apprentis en Rhône-Alpes, et dans un supermarché de Champagne-Ardenne où les protagonistes (directeur et élus) en étaient aux injures et dépôts de plaintes.
Dans une entreprise de métallurgie de 73 salariés en grève d'une semaine, les services se sont trouvés engagés dans une médiation à plusieurs niveaux dans un conflit entremêlant dissensions entre actionnaires, difficultés économiques, atteintes psychosociales, mise en cause du président, tentative de licencier un délégué syndical.
Les unités territoriales concernées ont suivi les relations sociales en forte tension, par exemple dans le contexte du dépôt de bilan médiatisé d'un important groupe de transport routier, ou d'une grève pour motif salarial, prolongée plusieurs jours dans un hôpital, nécessitant la réquisition de 100 salariés pour la continuité des soins et, de la part des inspecteurs compétents, l'incitation des parties à renégocier.
L'inspecteur du travail de Saône-et-Loire a relaté un conflit à la plateforme logistique d'une enseigne de distribution. La grève, initialement nationale, entendait contester un système de communication sans fil, appelé « *pick by voice* », pour la préparation de commandes : les salariés sont appareillés non plus d'un écran, mais d'un casque en Wi-Fi avec un micro. Ce système mobile exige de l'opérateur d'être très attentif, de répéter plusieurs fois les codes demandés par le robot vocal, surtout avec le bruit

➔

ambiant et les zones mal couvertes par la Wi-Fi : cause de tension, maux de têtes, fatigue, perte de sommeil. La direction refuse d'y renoncer et promet des améliorations techniques à chaque réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Contrairement au mouvement national qui s'est terminé sur un engagement de négociation, celui de Saône-et-Loire s'est prolongé pour des causes locales surajoutées (mauvaises relations / organisation de travail). Les parties, en phase de finalisation formelle, ont consulté l'inspecteur du travail pour conclure un protocole d'accord.

L'égalité entre les femmes et les hommes[222]

Elle a fait l'objet, en 2013, d'une attention particulière des services, mais aussi des partenaires sociaux précisément sous l'influence de l'action des Direccte et de leurs services. La circulaire DGT n° 01-2013 du 18 janvier 2013 confirmait l'égalité entre les femmes et les hommes comme priorité devant irriguer les politiques publiques. Les mesures à mettre en œuvre s'inscrivent dans la feuille de route établie lors de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012.

Un site internet d'accompagnement des entreprises, "Egapro", conçu avec les partenaires sociaux, a été ouvert à l'intention des acteurs des entreprises ; il offre notamment un outil méthodologique pour élaborer le diagnostic d'égalité professionnelle, le rapport de situation comparée et le rapport unique, et pour remplir l'obligation de négocier sur le sujet.

Dix-huit grandes entreprises engagées dans des démarches innovantes pour faire progresser la place des femmes ont été associées aux travaux collectifs afin de faire profiter de leurs expériences concluantes.

Par ailleurs, le dispositif de pénalité pour les entreprises de plus de cinquante salariés non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle a été adapté par l'article 6 de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir et le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le décret étend les domaines d'action sur lesquels les entreprises devront choisir d'agir plus particulièrement, et rend obligatoire celui de la rémunération.

Les entreprises d'au moins cinquante salariés doivent être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action fixant des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre dans un certain nombre de domaines d'action.

222. Voir aussi *infra* le paragraphe sur les interventions en matière de droits fondamentaux.



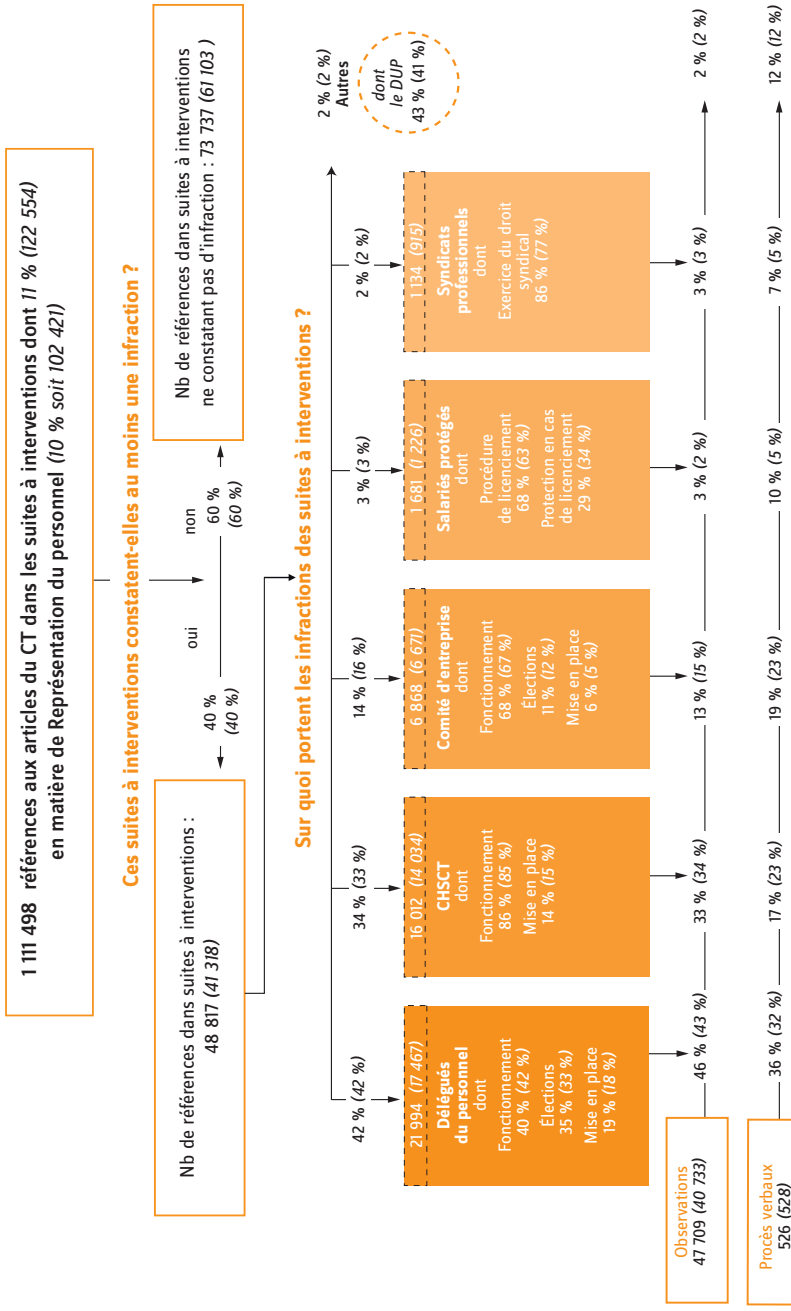
Les services ont procédé à des contrôles portant : 1° sur la priorité donnée à la négociation collective par rapport à l'initiative unilatérale de l'employeur ; 2° sur la conformité du contenu de l'accord ou, à défaut, du plan d'action, notamment en ce qui concerne la rémunération effective, et sa cohérence avec le diagnostic réalisé afin d'identifier les inégalités professionnelles ; 3° le dépôt d'un accord, ou d'un plan d'action accompagné, à peine d'irrecevabilité, d'un procès-verbal de désaccord issu de la négociation préalable ;
Au-delà de cette action, les leviers disponibles au niveau des territoires sont utilisés pour accompagner, sensibiliser et conseiller.
L'impact de ces actions a été sensible dès le mois d'avril 2013 à travers une augmentation de l'activité conventionnelle : le nombre d'accords déposés depuis le 1er janvier par rapport aux neuf mois précédents a quasiment doublé.

Exemples d'actions des Direccte

De façon générale, l'action de l'inspection du travail et des sections centrales travail, à savoir les contrôles et les relances par courriers ciblés ou systématiques, est relayée par une politique active de communication, intégrée à un plan régional concerté en liaison avec l'ensemble des acteurs. De nombreuses actions d'information de sensibilisation, de formation et d'accompagnement sont menées à destination des entreprises, des branches, des salariés.
En Alsace une action intitulée « les métiers n'ont pas de sexe » a été menée avec le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles cofinancée par le Fonds social européen en vue d'une manifestation importante sur l'égalité professionnelle à Strasbourg en fin d'année.
En Aquitaine, les organisations syndicales et professionnelles ont été associées aux conventions entre services de l'État pour le lancement d'un programme territorial d'excellence pour l'égalite professionnelle, dans le but de structurer un réseau d'appui aux entreprises.
La Direccte de Basse-Normandie participe à l'élaboration et au suivi de différentes chartes interprofessionnelles ou professionnelles dans les PME-TPE, dans les secteurs du transport, du BTP, de l'hôtellerie et la restauration, dans les métiers de l'agriculture et de l'agro-alimentaire.
En Champagne-Ardenne, le contrat de génération et les évolutions réglementaires en matière de négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes devraient susciter des candidatures pour le dispositif « PEGASE » (Pénibilité, EGAlité, SEnior), qui se propose de décliner au niveau départemental des groupes de travail inspirés de la méthode « TEMPO ».
En Franche-Comté, où le comité régional d'une organisation syndicale vise à renforcer les compétences de ses militants, un outil de « *e-learning* » aidant à la négociation des accords a été pris en charge par l'Aract. Outil interactif d'information-formation, →

il est destiné en priorité aux dirigeants et aux délégués syndicaux. Un lien est fait entre les différentes obligations en matière de négociation (seniors, égalité professionnelle, pénibilité et handicap).
En Lorraine, le rappel systématique de leurs obligations aux entreprises assujetties a permis d'obtenir un taux de 80 % d'entreprises couvertes par des accords ou plans.
En Midi-Pyrénées les actions d'information et de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises s'appuient d'abord sur les partenaires sociaux avec lesquels un travail de fond est engagé au niveau régional (interprofessionnel et branches) et sur les commissions paritaires locales dans les départements. Le thème de la nécessaire et utile mixité des emplois a été illustré par une entreprise de mécanique dont la dirigeante est une femme et par l'accueil de jeunes étudiantes dans l'industrie aéronautique.
La réelle mobilisation des Direccte sur le thème de l'égalité professionnelle se traduit par une augmentation très significative des accords déposés mais aussi par des décisions de mise en œuvre de la pénalité financière.

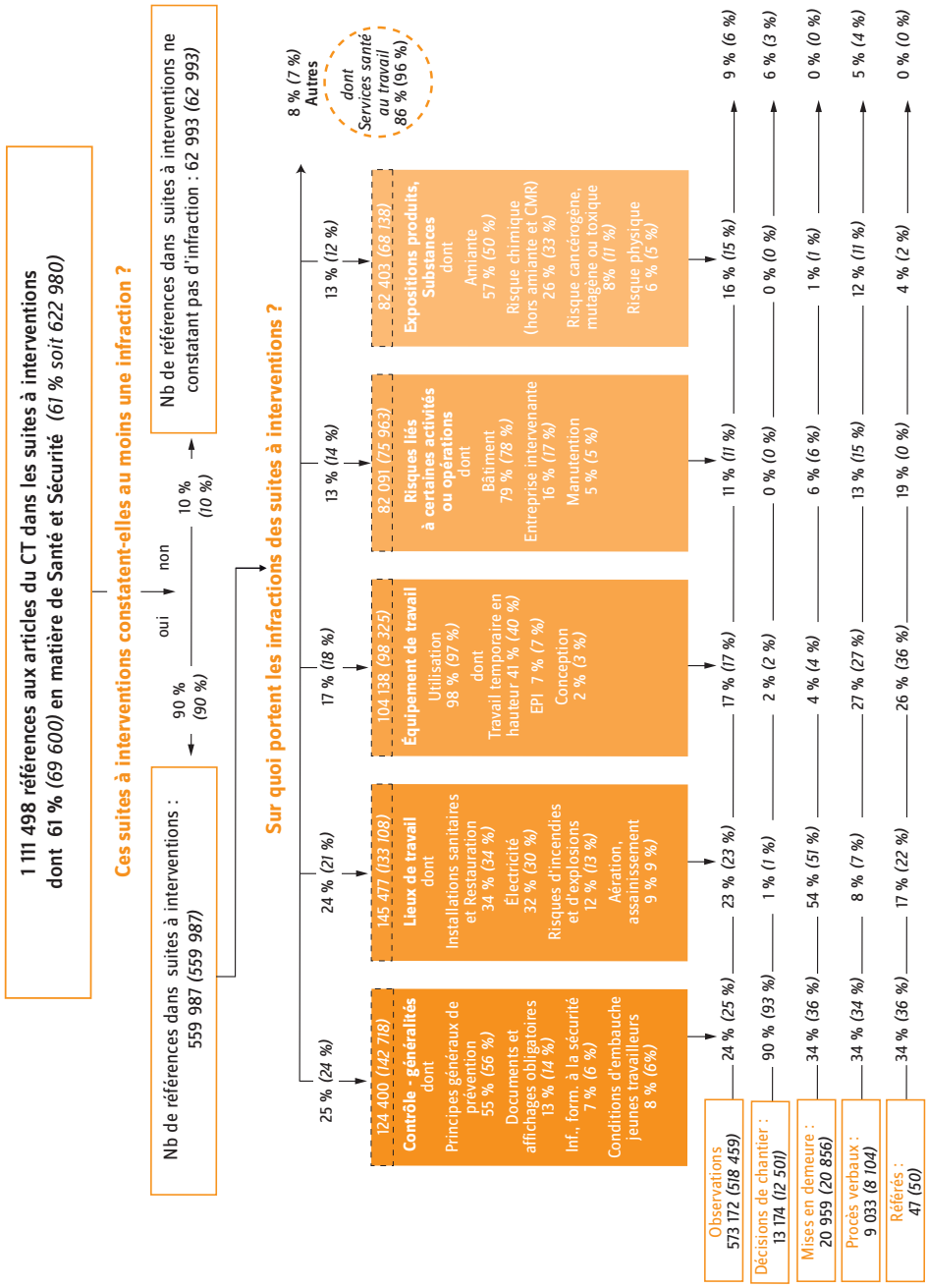
Les interventions en matière de représentation du personnel



Avec plus de 120 000 références, le thème de la représentation du personnel[223] occupe 11 % du total des références enregistrées dans le système d'information.
À l'intérieur du thème, 60 % des références sont mentionnées dans des suites ne constatant pas d'infraction ; elles correspondent en quasi-totalité aux actes d'arbitrage que sont les décisions prises en matière de licenciement ou de transfert du contrat de travail de salariés protégés.
S'agissant des suites à interventions constatant une ou plusieurs infractions, la configuration respective des sous-thèmes ne présente pas d'évolution significative.

223. Traité plus longuement dans le précédent rapport sur 2012 : voir *L'inspection du Travail en France en 2012*.

Les interventions en matière de santé et sécurité au travail



Avec 669 000 références enregistrées (623 000 en 2012), la santé et la sécurité au travail forment le thème d'intervention majoritaire de l'inspection du travail (60 % de l'ensemble des thèmes). La répartition entre les nombres de références constatant des infractions et celles n'en constatant pas est identique à celle observée en 2012 : 90 % des interventions occasionnent un constat d'anomalie. Les parts des sous-thèmes dans les interventions sont réparties de façon assez équilibrée, entre les obligations générales (principes de prévention, information et formation des salariés, etc.) qui sont visées par le plus de références (152 000), et les autres sous-thèmes qui en occasionnent de 82 000 (risques liés à certaines activités) à 145 000 (lieux de travail). Le secteur de la construction reste une cible massive des contrôles. Dans le sous-thème des expositions dangereuses, l'amiante est visée par 57 % des références (50 % en 2012)[224], mais la vigilance des agents de contrôle, appuyés par les ingénieurs de prévention, s'est maintenue aussi dans divers secteurs d'activité, sur les risques liés notamment aux produits chimiques et phytosanitaires, aux poussières de bois et au plomb. Les services ont mentionné près de 105 000 références liées à l'obsolescence ou la non conformité des équipements de travail dont 41 % relatifs aux équipements liés au travail en hauteur –les chutes de hauteur ou chutes d'objet restant en tête du classement des accidents–. Plus de 7 000 références portent sur l'insuffisance ou l'inexistence des équipements de protection individuelle.

L'action en milieu de travail assurée par les services d'inspection porte sur les dispositions de la quatrième partie du Code du travail, intitulée « Santé et sécurité au travail »[225], et des arrêtés pris pour leur application. Ce champ d'intervention génère un flux continu d'interventions courantes, s'inscrivant dans les missions permanentes, par exemple les enquêtes sur les accidents du travail graves ou récurrents, les visites de chantiers, sans oublier des interventions de simple vigilance « de routine » ou suggérées par des informations significatives ; mais il appelle aussi des actions systémiques ayant pour but de mettre l'accent sur des nécessités définies comme prioritaires, au niveau national pour l'ensembles des services, ainsi qu'au niveau régional si le contexte de la région le justifie. En 2013, des thèmes tels

224. Voir complément d'information sur ce sujet en annexe (CD) du rapport de 2012.

225. Relativement longue (plusieurs centaines de pages) et contribuant donc au volume parfois perçu comme hypertrophié du Code du travail, cette partie relative à la santé et à la sécurité contient des énoncés de principes mais surtout des textes de nature technique. Ceux-ci sont nécessairement précis et détaillés dès lors qu'ils traitent de sujets tels que la prévention du risque biologique ou les opérations de bâtiment et génie civil ; dans d'autres systèmes juridiques, les textes ou les référentiels de ce type ne sont pas codifiés, mais ils existent alors à l'état dispersé, par exemple dans une abondante jurisprudence, dans des notices officielles, ou dans des recueils de prescriptions techniques, dont le volume et la densité normative ne sont certainement pas moindres.



que les risques liés aux travaux forestiers et à l'amiante, la prévention de la pénibilité ou la réforme de la médecine du travail avaient été reconduits. Dans le même temps, quelques risques émergents et thèmes nouveaux parfois liés à l'actualité réglementaire ont été davantage appréhendés, comme les substances à l'état nanoparticulaire, la fumigation des conteneurs, la prévention du risque hyperbare, les évolutions des équipements de protection individuelle, la protection des jeunes travailleurs, etc.

La santé et la sécurité sont historiquement des sujets structurants du métier d'agent de contrôle, à travers des types d'intervention dont la légitimité prête peu à discussion, et dont l'impact est gratifiant car souvent efficace dans l'immédiat, et répondant -à sa façon- à la devise par laquelle l'INRS[226] résumait son activité : « Notre métier : rendre le vôtre plus sûr ». Cela ne signifie cependant pas que la tâche soit aisée sur le long terme car, comme en matière de sécurité routière, ni la crainte du risque, ni l'argument du caractère impératif des règles, ni celui du rapport entre le coût de l'investissement dans la prévention et le coût de l'accident ne corrigent à eux seuls l'apprivoisement au danger encouru par les salariés ou les habitudes de négligence opportuniste des responsables.

L'inspection du travail concentre ses interventions, qui restent très variées, sur des risques « traditionnels » massivement préjudiciables, mais elle est simultanément conduite à explorer de nouveaux champs de la prévention face à des risques émergents. La pertinence de son action doit donc être appréciée au regard de différents critères, issus de la connaissance d'une « cartographie » à la fois statistique, thématique, économique et territoriale des risques. Les programmes de recherche de l'INRS sont, par exemple, éclairants sur des orientations prospectives qui, comme on le verra, présentent un parallélisme avec les interventions du corps de contrôle ou sont susceptibles d'infléchir à terme leur répartition ; en 2013, l'institut de recherche retenait notamment[227] des thèmes tels que déchets et recyclage, multi-expositions (produits chimiques et bruits), risques mécaniques et nouvelles technologies, organisation et santé-sécurité au travail.

226. Institut national de recherche et de sécurité.
227. *Cf.* le programme de recherche de l'INRS, *Études & recherche 2012/2013*, juin 2013. Site consultable : www.inrs.fr

Sur l'évaluation des risques

Base doctrinale du droit de la santé et de la sécurité au travail, la démarche d'évaluation, transcrite dans un document, est l'obligation première de l'employeur en matière de risques professionnels. Elle fait l'objet de nombreux contrôles depuis plusieurs années. Malgré les progrès accomplis, cette démarche reste encore méconnue dans une importante minorité d'entreprises notamment des très petites, petites ou moyennes, par exemple dans l'agriculture ; la difficulté de mise en place du document d'évaluation dans des exploitations qui n'emploient pas habituellement de salarié se révèle bloquante lorsqu'elles sollicitent des dérogations relatives aux machines dangereuses pour accueillir un stagiaire, car les machines agricoles sont extrêmement dangereuses comme en attestent de nombreux accidents. Dans les petites entreprises, notamment du secteur de la construction, les contrôles montrent que le document d'évaluation des risques est trop souvent rédigé dans l'abstrait par un administratif, pour le compte d'un simple gérant de droit, tandis que le responsable opérationnel n'est pas impliqué et parfois même ne sait pas vraiment le lire. Cette tendance a un effet négatif, que peine à compenser un gros effort de pédagogie mené par les services, qui incitent à une analyse des risques non pas stéréotypée et interchangeable mais au plus près des modes opératoires réels et de la détection de leurs risques « invisibles ». Par exemple, de graves accidents se produisent dans un contexte apparemment anodin de chargement, déchargement, manutention, ou d'opération préliminaire à une réparation, au moment où des intervenants de différentes entreprises improvisent une phase de coopération inhabituelle : abstraction faite d'éventuels défauts techniques, la sous-évaluation des risques liés aux facteurs humains est dévastatrice ; elle laisse des travailleurs qui se connaissent à peine se polariser sur l'achèvement hâtif d'une tâche qui en conditionne d'autres, de sorte qu'ils sont exposés aux dangers pourtant bien connus des erreurs de représentation, du consensus bâclé sur une façon de procéder, de la faiblesse des signaux d'alerte, des suppositions informulées (« J'ai cru que… »).

L'obligation d'évaluer les risques fait l'objet d'une promotion continuelle auprès des entreprises depuis plus de dix ans. Si le bilan est mitigé, dans la mesure où de nombreux documents de prévention restent inexistants ou inconsistants, l'effort de persuasion de long terme demeure nécessaire pour les services d'inspection[228]. L'intervention d'une représentante de la Dieccte de La Réunion sur le DUER a, par exemple, su rendre ses auditeurs attentifs à un propos à la fois vif et vrai, relevé et entraînant :

228. Cette problématique renvoie bien sûr à celle exposée plus haut, dans le chapitre sur l'action en faveur de l'accès au droit et le conseil.

« Il peut paraître décevant, dix ans après son entrée en vigueur, que le document unique d'évaluation des risques (DUER, ou DU) ne soit pas encore banalisé et entré dans la vie courante des entreprises. La perception positive qu'on doit retenir, c'est qu'il existe une prise de conscience réelle de l'importance de la prévention ; et ce document, il importe de le construire, de le faire vivre, et de l'utiliser comme un outil de travail.

Nous ne rappellerons pas ici ce qu'est l'évaluation des risques professionnels, ni les « tables de la loi » que sont les principes généraux de prévention. Il ne s'agit pas non plus d'expliquer comment écrire le « DU », quelle méthode adopter, avec qui, ni pour quels résultats.

Il s'agit plutôt de planter le décor, du point de vue d'un agent du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, issue du corps de l'inspection du travail, et en prise quotidienne, dans ses fonctions au sein de la Dieccte, avec le monde du travail.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est le document clé qui résume et synthétise les trois mots clés de ce ministère. Mais je les placerai dans le désordre.

Je maintiendrai le *travail* en tête. Car le DU touche à la prévention des risques professionnels, il appartient au Code du travail ; les chefs d'entreprise, les représentants du personnel, les salariés, en sont à la fois les responsables, les acteurs, les bénéficiaires.

Je placerai ensuite la *santé*, au cœur de nos préoccupations quotidiennes : l'ensemble de la société met ce sujet au premier plan. Il n'y a qu'à suivre les actualités, voir le nombre de préconisations, de messages, d'études, de rapports, de publicités. Et dans ce mouvement général, la santé au travail ferait exception ? Bien sûr que non. Elle est de plus en plus dans les préoccupations des salariés. Comme sujet de négociation, elle n'est sans doute pas encore en train de dépasser la rémunération, mais elle prend une place grandissante et touche à des soucis de plus en plus complexes.

Enfin, le document unique est un enjeu pour l'*emploi*. La qualité de l'emploi, l'attractivité de l'emploi et par conséquent la compétitivité et l'attractivité de l'entreprise. Le Directeur général du travail l'écrivait récemment : « Il n'existe pas d'entreprise compétitive à moyen terme qui néglige la santé de ses salariés ».

Ceci étant dit, qu'est ce que le document unique ? Je le définirai d'abord par exclusion, de manière un peu provocatrice. Le document unique n'est pas :

- un catalogue en trois tomes ;
- en vente sur internet (ou s'il l'est, ne l'achetez pas) ;
- un vaccin contre le risque judiciaire ;
- le rapport de stage de votre prochain stagiaire ;
- une complexe formule mathématique ;
- un document comptable.

Le DU est une analyse obligatoire, et les chefs d'entreprises en sont responsables. Dès le premier salarié, le travail d'évaluation doit être réalisé. Les agents de contrôle de l'inspection du travail ont, parmi leurs missions, la charge de demander à vérifier le document d'évaluation lors de leurs visites. →

En cas d'accident ou de maladie professionnelle, l'absence de DU ou l'oubli de sa mise en œuvre est un facteur aggravant devant le juge. Mais surtout, n'écrivez pas ce document pour ces seules raisons-là ; car alors cela ne servirait à rien, ou presque.
Entreprises comme représentants du personnels, persuadez-vous que le document unique fait partie des outils de gestion de l'entreprise : un outil de management, un inventaire, une photographie de la vie quotidienne de l'entreprise, en prise directe avec son objet social et son activité. De fait, cet outil n'est pas facile à réaliser, si l'on veut que ce soit fait sérieusement. D'autant que désormais, salariés, représentants comme employeurs ont bien compris que le spectre des risques est très large, qu'entre un constat simple et relativement facile à régler, par exemple l'absence d'extincteurs, et le constat d'un « risque psychosocial », il y a un écart important, un degré de complexité à franchir. En outre, il ne suffira pas d'avoir fait le travail une fois, il faudra l'actualiser, retoucher, faire vivre le document unique.
Voilà pour les mauvaises nouvelles : c'est obligatoire, c'est important, ce n'est pas simple à faire, et il n'est pas possible de le sous-traiter complètement !
Mais voilà maintenant les bonnes nouvelles : le document unique est vraiment utile, toute entreprise peut réussir à le faire, à la mesure de ses moyens et au regard de sa taille et de son activité. Sans oublier les outils, les méthodes, les accompagnements, les aides qui existent et qui sont à la disposition des chefs d'entreprise et des représentants du personnel, auprès de l'ensemble des acteurs de la prévention (Sécurité sociale, services de santé au travail, chambres consulaires, organisations syndicales et patronales, services de l'État) »[229].

Danger grave et imminent

De nombreux accidents graves, extrêmement coûteux pour la collectivité, se produisent pour cause de négligence, voire d'abandon complet des règles de base dans l'organisation du travail et la sécurité. Repérer et écarter à temps les situations de danger grave et imminent incombe aux employeurs à travers l'évaluation et la prévention, aux travailleurs à travers le droit d'alerte et de retrait, et aux agents de l'inspection du travail à travers l'arrêt de travaux ou d'activité.

229. Intervention (condensée) de Géraldine Morillon-Bofill responsable du pôle travail de la Dieccte de La Réunion, publiée dans le magazine *Prévention Réunion*, janvier 2012.



Droit d'alerte et de retrait

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection »[230]. L'exercice du droit d'alerte et de retrait n'est pas un phénomène marginal : 12 % des salariés, et notamment 18 % des ouvriers, auraient interrompu leur travail ou se seraient soustraits à une tâche, au moins une fois dans l'année 2010, dans le but de sauvegarder leur santé ou leur sécurité[231]. Dans la moitié des cas, le retrait est une décision collective ; il est plus fréquent dans les transports, la production et la distribution d'énergie, la santé, le bâtiment, mais tous les secteurs d'activité sont concernés.

C'est un sujet sur lequel les agents de l'inspection du travail sont régulièrement interrogés et parfois amenés à intervenir. En effet, tandis que la connaissance de la notion de droit de retrait progresse, et que son exercice a tendance à s'étendre à des risques diversifiés lorsque ceux-ci présentent le double caractère de gravité et d'immédiateté, son application demeure un sujet de désaccord, dans les établissements et devant les juridictions saisies.

Quatre exemples réels peuvent être relatés. Dans trois d'entre eux, l'inspection du travail a pu amener les parties à des choix qui ont paru raisonnables et ont évité un contentieux.

230. Article L.4131-1 du Code du travail.
231. Enquête Sumer, 2010. Sondage effectué auprès de 47 983 salariés par 240 médecins de janvier 2009 à avril. 2010. Source : Ministère du travail, 3 avril 2013.

◆ Dans un centre d'essais ferroviaire situé en Lorraine, un conducteur de train s'est retiré de son poste en alléguant une situation similaire à celle ayant entraîné antérieurement un triple accident mortel : défaillance des systèmes d'alerte, multiplication des procédures, etc. L'inspecteur du travail est intervenu ; l'entreprise a corrigé les anomalies du poste tout en protestant de son exemplarité dans la prise en compte de la sécurité.

◆ Après l'exposition de salariés d'un laboratoire parisien de biochimie à des substances ayant provoqué une irritation des yeux et des voies respiratoires, quatre agents ont exercé leur droit de retrait ; un désaccord sérieux et persistant sur les mesures de prévention à prendre est apparu entre les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), réuni en urgence, et auquel ont participé l'inspection du travail et la direction du laboratoire. Pour ce motif, et comme le prévoit la réglementation, la direction a informé le Direccte de cette situation. De nouveaux symptômes sont apparus chez d'autres salariés, mais un accord s'est dégagé sur une procédure de protection.

◆ Dans un établissement alsacien de la filière du traitement et de la valorisation des déchets, des ouvriers ont trouvé des seringues usagées et des stylos à insuline dans des matières plastiques réceptionnées pour être transformées en granulés. Saisi sur leur exercice du droit de retrait, l'inspecteur du travail a pris acte que ces déchets hospitaliers provenaient d'autres déchetteries laxistes. La création d'un CHSCT a cependant été imposée dans l'établissement, qui emploie une vingtaine de salariés. La médiation de l'inspecteur a permis la reprise du travail.

Interventions d'urgence

Parmi les moyens d'intervention présentés plus haut, quelques uns permettent aux agents de contrôle de parer aux situations de danger grave et imminent, justifiant des actes administratifs gradués, entre l'observation orale ou écrite, parfois véhémente, et la procédure de référé. L'arrêt de travaux est conçu comme un moyen pour l'agent de contrôle de se substituer au travailleur qui n'exerce pas le droit de retrait dans une situation de danger constatée. Il s'agit d'une décision administrative ; elle permet de faire cesser immédiatement une exposition aux risques de chute de hauteur, d'ensevelissement, ou d'insuffisance de protection par rapport à une exposition à un produit dangereux[232]. Concrètement, elle s'adresse à l'employeur ou à son représentant, mais elle permet également d'inviter un salarié à arrêter de faire ce qu'il est entrain de faire et à se retirer du risque constaté.

232. L.4731-1.

En 2013 ont été notifiés, hors observations, plus de 5 200 actes[233] visant en urgence une situation de danger pour la santé et/ou la sécurité d'un ou plusieurs travailleurs, dont 2 160 arrêts de travaux pour risque de chute, 60 pour risque d'ensevelissement, 36 pour risque chimique, plus de 3 000 mises en demeure (sur plus de 5 000 notifiées au total) et une trentaine de référés.

Sur les chutes de hauteur

Il s'agit d'une cause majeure d'accidents souvent mortels. Le rôle moteur, sur plusieurs décennies, de l'inspection du travail dans la réduction de certains risques professionnels comme les chutes est reconnu, notamment à travers son investissement massif dans le contrôle des chantiers. Dans la construction, les sous-secteurs des travaux de charpente et des travaux de couverture présentent statistiquement un risque d'accident particulièrement élevé, supérieur à 75 accidents par million d'heures rémunérées, soit plus de trois fois le taux de fréquence moyen[234].

L'action correctrice des agents de contrôle en milieu de travail s'applique à de multiples situations d'imprudence et d'inobservation des dispositions en matière de protections collectives ou, le cas échéant, individuelles contre la chute. Quelques exemples courants peuvent illustrer les risques et les résultats en 2013.

◆ Le plancher en bois vétuste d'une nacelle a cédé, le salarié tout récent d'une entreprise de rénovation de châteaux d'eau et de silos a fait une chute mortelle de 20 mètres (Direccte de Midi-Pyrénées).

◆ Un élagueur est tombé de 7 mètres, son échelle, non arrimée, a été entraînée par la branche qu'il venait de couper ; un intérimaire a été tué par sa chute de 5 mètres depuis une console sans protection au premier étage d'un logement neuf.

◆ En Guyane, des contrôles communs avec la caisse d'assurance maladie visent les défectuosités des protections collectives contre les chutes ; les garde-corps en bois subsistent, et leur efficacité est parfois insuffisante.

◆ Des condamnations pénales sont signalées : 17 000 € pour homicide involontaire (chute d'un échafaudage sur console non-conforme), emploi de travailleurs non formés, absence de coordination, prévention et coordination insuffisantes (Direccte de Basse-Normandie) ; un an d'emprisonnement dont six mois ferme pour homicide involontaire après la chute de 9 mètres d'un salarié en contrat de professionnalisation à travers une trémie bâchée lors de la pose de panneaux photovoltaïques (Direccte d'Île-de-France). →

233. Source DGT, SAT, base Delphes, extraction au 9 mai 2014.
234. Source : Dares, *Analyses, « Les accidents du travail de 2005 à 2010 »*, février 2014.

De façon générale, les efforts des Direccte en matière d'animation et de persuasion sur ces sujets sont importants, de nombreuses actions sont relatées. Une action collective « BTP » organisée sur une courte période par le pôle travail de Nord - Pas-de-Calais a conduit au contrôle de 203 chantiers du bâtiment, notamment sur le risque de chute de hauteur, les engins de levage et les installations de chantier; 1 683 salariés y étaient employés par 306 entreprises; les agents des 49 sections d'inspection du travail de la région ont rédigé 144 lettres d'observations, 5 mises en demeure, 31 arrêts de travaux et deux procès-verbaux durant cette opération.

Les enquêtes relatives aux accidents du travail

Un accident du travail atteint annuellement environ 36 salariés pour 1 000. Plus de 600 accidents par an sont mortels[235]. Plus de 90 % des victimes décédées sont des hommes, dont plus de la moitié est âgée de 40 à 59 ans[236]. En 2012[237], on a observé une diminution du nombre total d'accidents (- 6 %). Les accidents mortels étaient également en baisse (- 9 %).

L'inspection du travail pratique une accidentologie « de terrain », à dominante juridique (l'enquêteur cherche in fine à qualifier les faits en droit) ; elle est amenée à apprécier notamment la connaissance et la prévention ou non du risque par l'employeur et ses préposés, et à émettre une analyse en termes de responsabilité mais aussi, de facto, d'acceptabilité. Tout en cherchant à mettre en lumière les détails et la particularité des circonstances, les rapports et procès-verbaux recèlent aussi, à travers le prisme du droit, une certaine modélisation par la récurrence des scénarios d'accident, comme ceux mis en œuvre dans l'étude des risques routiers.

Les accidents du travail les plus nombreux et graves surviennent dans la construction[238], la grande distribution (risques liés à la manutention), le travail temporaire (défaut de protection, absence de formation à des risques inconnus du salarié). Le deuxième Plan de santé au travail vise à réduire la sinistralité. Les procureurs de la République diligentent des enquêtes sur certains accidents. Par exemple, après la chute de quatre salariés à cause du basculement d'une nacelle suspendue[239], le parquet a requis l'intervention d'un expert et a fait mettre sous scellé l'ensemble de l'équipement de travail. Mais dans la plupart des cas, sauf enquête du CHSCT, l'inspection du travail

235. Sources : CNAMTS et DGT-SAT-DAP. Il convient d'ajouter aux chiffres de la CNAMTS les accidents causant la mort de salariés des secteurs agricole (environ 50 par an) et maritime (une vingtaine en moyenne).
236. Source : CNAMTS, 2011.
237. Source : INRS, *Accidents du travail et maladies professionnelles du BTP - Les statistiques 2012 de l'Assurance maladie-risques professionnels*, mis en ligne le 29 novembre 2013.
238. Le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) présente le plus haut niveau de risque d'accident : en 2012, il occupe 8,6 % des salariés mais recense 16,8 % des accidents avec arrêt et 23,5 % des décès accidentels. Les accidents du travail dans le BTP sont principalement la conséquence des manutentions manuelles (34,4 %). Viennent ensuite les accidents de plain pied (21,1 %) et les accidents comportant une chute avec dénivellation (16,2 %). Les principales causes de décès sont liées aux chutes de hauteur (22,1 %) et aux véhicules (14,5 %). Les décès « divers et non classés » qui représentent 35,9 %, concernent principalement des malaises. Source : www.inrs.fr/accueil/dms/inrs/img/actualites/stats-BTP-2013-regime-general.jpg
239. Direccte de Midi-Pyrénées.

est seule à entreprendre une analyse des causes au regard de la réglementation en matière de prévention des risques. Ceci occupe une partie importante de ses interventions.

Historiquement, les services ont participé directement à la réduction très significative du nombre des accidents en quelques décennies dans la construction ; il reste qu'un accident du travail y atteint annuellement autour de 73 salariés pour mille[240], soit deux fois plus que la moyenne générale. Les chutes de hauteur restent la principale cause d'accidents graves et mortels dans le secteur. Certains faits récurrents sont constatés : les maîtres d'ouvrage n'usent pas suffisamment de leurs prérogatives organisationnelles, la coordination est insuffisante par rapport aux risques de la coactivité.
La présence de l'inspection du travail, notamment en coordination avec les services d'intervention (centre 15, pompiers, police) est importante également dans la lutte contre la dissimulation des accidents[241]; et le renforcement de ses contrôles est déterminant pour le succès de la politique de prévention. L'enquête de l'inspection du travail sur un accident du travail grave conduit à rechercher à la fois les responsabilités et une prévention renforcée, mieux éclairée des risques ; l'expertise des ingénieurs de prévention trouve là une utilité très forte.

La campagne de contrôle des chantiers forestiers et sylvicoles
Le secteur forestier est fortement concerné par des accidents du travail relativement nombreux et graves : chutes de hauteur, chutes de branches ou d'arbres, accidents liés aux équipements de travail (tronçonneuses, dispositifs de levage). Une action sur la prévention des risques professionnels a été réalisée de mars 2013 à février 2014 en partenariat avec le ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt et la caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA). Elle est née du constat des grands progrès restant à accomplir, en termes d'information et de sensibilisation des donneurs d'ordres, des employeurs et des travailleurs indépendants, dans l'application effective des règles de prévention, notamment des nouvelles règles d'hygiène et de sécurité des travailleurs exposés aux risques liés aux travaux forestiers et sylvicoles adoptées en 2010[242].

240. Source : Sécurité sociale, 2011.
241. Dans son rapport de juillet 2011 (p. 107), la commission instituée par l'article L.176-2 du Code de la sécurité sociale évalue la non-déclaration d'une fraction importante des accidents du travail et son impact collatéral sur les comptes publics. Article L.176-2 du Code de la sécurité sociale : « (...) Une commission présidée par un magistrat à la Cour des comptes remet tous les trois ans, au Parlement et au Gouvernement, un rapport évaluant le coût réel pour la branche maladie de la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles (...) ».
242. Voir en annexe (CD) le *Bilan de la campagne de contrôle des chantiers forestiers et sylvicoles*, DGT, 2014.

Le contrôle de 948 chantiers a apporté plusieurs enseignements.
Obligation importante du nouveau dispositif réglementaire, la fiche de chantier qui doit comporter l'évaluation des risques liés aux caractéristiques du terrain, de l'environnement du chantier et de l'état sanitaire du peuplement d'arbres, et auxquels les travailleurs vont se trouver exposés, est établie dans un chantier contrôlé sur trois.
Peu d'entreprises ont donné des informations aux travailleurs sur l'organisation du chantier (notamment sur périmètres de sécurité et procédures de sécurité en cas d'intrusion des personnes sur le chantier).
Les équipements de protection individuelle sont mis à disposition des travailleurs dans 17 % des chantiers.
Les efforts des partenaires sociaux et des acteurs de la prévention des risques professionnels doivent se poursuivre de façon tenace pour que les mesures de sécurité s'améliorent dans ce secteur d'activité.

Locaux et équipements

Exemples d'interventions portant sur les locaux de travail

Une mise en demeure a été envisagée à l'encontre d'un organisme au motif d'une réduction excessive des surfaces de bureau (entre 3 et 5 m^2 par salarié, au lieu des 10 m^2 recommandés par l'AFNOR (Direccte d'Île-de-France).
Dans les commerces, le bruit est devenu un fléau. Le DGT a confirmé sur recours hiérarchique une mise en demeure du Direccte de Haute-Normandie de réduire le bruit de la sono dans un magasin d'une enseigne d'habillement. L'employeur alléguait une exposition moyenne quotidienne n'excédant pas 78,5 décibels, mais s'engageait à baisser le son, ce que l'agent de contrôle et l'ingénieur de prévention ont vérifié.

Interventions portant sur les engins de manutention

De nombreux accidents occasionnent des enquêtes dans ce domaine. Les chariots élévateurs à contrepoids, par exemple, sont des engins de manutention très employés dans de nombreux secteurs industriels : 250 000 chariots automoteurs, 8 200 accidents avec arrêt dont 11 mortels pour le cariste, la moitié par renversement latéral[243]. En l'absence de protections, de consignes et de mode opératoire bien définis, la manutention à l'aide d'engins est très risquée, et le poste de conducteur devient rapidement dangereux. Des accidents graves ou mortels ont été relatés, impliquant →

243. Source : Cnamts et INRS.

par exemple le conducteur d'un tracteur, sans ceinture de sécurité, éjecté de la cabine au cours d'une manœuvre puis tué par la remorque ; le conducteur d'un tracteur maraîcher en vitesse rampante, tombé du siège et écrasé ; un autre écrasé par un pont roulant désaffecté que le mât de son chariot automoteur a fait tomber.
Un agent de propreté a été écrasé sur chemin piétonnier dans l'entreprise lors du recul d'un camion.

Selon des études portant sur l'année 2010, les machines étaient impliquées dans 7,5 % des accidents du travail, dont 43 % dus au levage et à la manutention et 13 % aux outils. Les phases de maintenance et de fonctionnement dégradé sont des principales préoccupations[244].

Risques liés aux équipements de travail

Outre le défaut d'évaluation de dangers rares mais bien réels, certains accidents résultent du défaut de connaissance et de maîtrise des automatismes industriels lors d'interventions de maintenance, qui tournent tout à coup au drame à cause de dysfonctionnements apparemment inconcevables pour les utilisateurs ordinaires, ou hors de leur portée au regard de la formation reçue.
Ainsi un salarié d'une entreprise extérieure de maintenance a été mortellement coincé et asphyxié dans un stockeur automatique. Le responsable d'un abattoir a été tué par l'avance inopinée d'un conteneur de bacs de volailles lors du dépannage d'une cellule photoélectrique, positionnée sur le convoyeur de conteneurs à l'arrêt. L'abattoir a été condamné à 30 000 € d'amende, et 44 000 € de dommages aux ayants droits. L'enquête de l'inspection a révélé des manquements antérieurement soulignés en vain par le bureau de vérification.
Nombreux sont les signalements de lésions graves des mains et des membres, au détriment parfois de jeunes travailleurs ou d'apprentis, et notamment dans le travail du bois et le BTP. Les équipements sont parfois en cause, mais également, dans une majorité de cas, la formation à la sécurité, nulle ou très sommaire.
L'employeur d'une salariée en CDD qui avait eu, deux heures après l'embauche, le doigt arraché dans une machine à cintrer les tôles, a été condamné à 5 000 € d'amende pour défaut de formation à la sécurité. Un confectionneur de pneu, affecté à ce poste depuis le matin même sans formation à la sécurité, en train de découper une lisière →

244. Source : CNAMTS citée par l'INRS.

sur une nappe de gomme non-conforme, a eu le bras coincé entre le rouleau et la nappe de gomme, d'où une double fracture de l'avant-bras. Un salarié a été mortellement happé par le bras entre les rouleaux en rotation (500 mètres/minute) d'une machine à papier alors qu'il intervenait sur une partie voisine à l'arrêt pour débourrage.

Prévention des incendies et des explosions

Les risques de brûlure, d'incendie et d'explosion qui peuvent paraître rares sont en réalité peu mis en relief ; ils sont cependant la cause d'un nombre non négligeable d'accidents, par exemple dans des boulangeries, dans la coulée de revêtement de bitume, lors d'un déchargement de propane d'un bateau à quai, lors de travaux de câblage d'un bâtiment de production d'oxygène. Ils ont occasionnés, au total, 17 500 références dans les suites à contrôle en 2013. Quelques exemples d'événements illustrant les risques et appelant une enquête peuvent être donnés.

En Alsace, un incendie a pris dans une fonderie utilisant du formiate de méthyle, extrêmement inflammable. En Normandie, une poche de gaz a explosé sous un moule, dans un dispositif de chauffage de béton à démouler mal installé, d'où la destruction de matériaux amiantés alentour. Un pulvérisateur (ou « bombe ») à dégrippant sous pression, inflammable mais d'utilisation très courante, laissé malencontreusement à proximité d'une opération de soudure à l'arc, a sans doute été perforé par les projections incandescentes : une flamme d'un mètre cinquante en a jailli brusquement, vers le soudeur qui n'a pu l'esquiver. Ce spray est dans toutes les caisses à outils, sa banalité même en masque les risques. Un décapant de façade classé *facilement inflammable* a mis le feu à un échafaudage de 8 niveaux, sans doute à cause d'une cigarette. Un salarié s'est blessé en sautant.

L'enquête sur l'accident pyrotechnique survenu au Palais des sports de Paris (15 victimes dont un mort et 4 blessés graves) a révélé des manquements à la prévention : stock trop important, absence de déclaration en préfecture, de signalisation du local de stockage, de formation des salariés. Les salariés entendus par les services souffrent de graves séquelles auditives et de traumatismes psychologiques.

Des atmosphères polluées provoquent des risques conséquents : l'intérieur confiné d'un conteneur chargé de rouleaux en mousse de polyéthylène a explosé, tuant celui qui découpait à la disqueuse une ouverture de ventilation ; selon l'enquête, le mélange gazeux explosible émane du gaz d'expansion des mousses ; or les fiches de données de sécurité sont peu explicites sur ce point.



L'examen des interventions qui, en matière de prévention des incendies et des explosions, ont été suivies d'un acte administratif (information de l'employeur sur ses obligations, demande de vérification, relevé d'infractions par procès-verbal, ou autre)[245] met au jour un aspect illustrant la variété d'impact de l'action des agents. S'il existe des domaines où l'inspection du travail intervient presque seule, tel n'est pas le cas dans le champ spécifique de la prévention du feu et de l'explosion, où elle contribue à l'impact global d'un ensemble d'acteurs de prévention : services départementaux d'incendie et de secours, Centre national de prévention et de protection, réseaux régionaux de prévention émanant des Carsat, Cramif et autres assureurs institutionnels, INRS. Les contrôles qui ne conduisent pas à un acte officiel comptabilisé dans le système d'information contribuent eux aussi à entretenir la prévoyance des maîtres d'ouvrage sur la conception des lieux de travail, et la vigilance des responsables d'établissement sur les risques lors de l'utilisation des lieux de travail, principalement en matière de dégagements (parfois encombrés, cadenassés, voire supprimés), de signalisation des issues (en mauvais état), de présence et d'entretien des extincteurs (souvent disparus ou non vérifiés), d'affichage, de repérage des risques d'explosion. Dans les locaux à risque spécifique où sont entreposées et manipulées des substances inflammables ou explosives, l'intervention de l'inspection du travail est importante en termes de prévention. Les procès-verbaux sont dressés notamment à la suite d'accidents du travail, assez peu fréquents, mais graves, dont certains, mortels et spectaculaires, font l'objet d'informations diffusées au sein des services.

Sur le risque électrique

La profonde réforme réglementaire menée à bien en 2012-2013, dont le référentiel de normes[246] ne va pas sans une part de complexité technique absolument inévitable, n'a pas freiné l'action des services en la matière. Ce risque trop souvent non perçu par des personnes insuffisamment averties et formées a motivé 46 500 références dans des suites à contrôle, soit davantage qu'en 2012, et s'est révélé notamment dans une série de dix accidents graves (dont quatre mortels) sur une courte période de l'été 2013.

245. Voir en annexe (CD) le document IIId15, *Les « suites à contrôle » en matière de prévention des risques d'incendie et d'explosion en 2013*, DGT, DAP, 2014.
246. Au sens du document Ia22 figurant en annexe (CD).

◆ Cinq de ces accidents ont été causés par la proximité de lignes sous tension. Deux coffreurs bancheurs ont été électrisés et brûlés lorsqu'ils ont pris en main une chaîne d'élingage : un arc s'est formé par proximité entre le câble de la grue mobile et une ligne à haute tension (Direccte d'Aquitaine). Deux salariés sont morts, l'un dans une nacelle à installer des paratonnerres autour de silos près d'une ligne de 63 000 V (Direccte d'Aquitaine et de Midi-Pyrénées), l'autre dans des circonstances analogues sous une ligne de 20 000 V (Direccte d'Aquitaine). Un travailleur non déclaré a été tué lorsqu'un arc a jailli entre le bras articulé du camion toupie livrant du ciment au chantier et une ligne non consignée (Direccte du Centre). Un ouvrier de 20 ans a été électrisé en tenant une règle métallique, qui a touché la ligne de 20 000 V au dessus du chantier (Direccte du Nord - Pas-de-Calais).

◆ À cause d'une terrible malfaçon, un salarié est mort sous la douche dans un chantier pavillonnaire où aucune vérification n'était faite : dans la cabine, un spot lumineux était alimenté par une boîte de dérivation bricolée, reliée à un pylône électrique (Direccte d'Île-de-France).

◆ Les autres accidents procèdent aussi d'une non-conformité : un monteur de 21 ans, ayant tiré sur une rallonge non caoutchoutée (norme H07RN) pour la débrancher, a eu en main les fils à nu, restés sous tension en l'absence de disjoncteur différentiel 30 MA. Un salarié a été électrisé par une machine de boulangerie : son collègue a rétabli un contact avec des ciseaux. Un salarié a été électrocuté et gravement brûlé alors qu'il démontait une armoire électrique dans une installation hydraulique.

Sur le risque chimique

Un chariot de manutention fonctionnant au gaz a causé une intoxication au monoxyde de carbone qui aurait pu être fatale au conducteur, intérimaire dans un magasin en déménagement aux portes fermées par des rideaux plastiques translucides. C'est là un risque connu depuis plus de deux siècles mais qui continue de tuer souvent. L'inspection du travail agit donc en prévention de risques bien connus liés à certaines substances chimiques ; mais elle est parfois confrontée à des accidents ou expositions moins fréquents voire peu repérés jusqu'à présent. Ainsi l'explosion d'un mélange à base d'aluminium porté à haute température pour la soudure de rails a brûlé trois agents de la SNCF lors de la manipulation du résidu de produit résultant de la combustion (Direccte d'Île-de-France).

Les substances chimiques se signalent plus souvent à l'attention des services par le caractère déconcertant du risque qu'ils présentent en l'absence d'évaluation experte. Quelques exemples de cas d'enquête et de résultats d'intervention peuvent être relatés sommairement. Ils concernent des secteurs d'activité les plus divers.

◆ Une réaction entre préparations à base de javel et d'acide citrique s'écoulant vers les égouts d'une usine serait la cause d'une forte explosion nocturne et d'un dégagement de vapeurs chlorées (Direccte de Champagne-Ardenne). →



◆ Les services ont appris la détection par la Carsat, à l'hôpital de Moulins, de taux de protoxyde d'azote, gaz anesthésiant, neurotoxique, très au-dessus de sa valeur limite d'exposition recommandée (Direccte d'Auvergne).

◆ Deux accidents par utilisation de soude caustique sont survenus : un ouvrier a été brûlé dans une usine de bouchons en plastique (Direccte de Franche-Comté) ; sur une chaîne d'embouteillage, un opérateur qui rechargeait en soude une machine à laver les canettes a été aspergé par une réaction accidentelle avec l'eau, très gravement atteint sur tout le corps, il a été placé en coma artificiel (Dieccte de La Réunion).

L'inspection du travail d'Alsace a participé à l'alerte sur une pollution environnementale au lindane (ancien insecticide, neurotoxique organochloré) affectant un site industriel en cours de traitement, et incommodant les voisins y compris la ville de Bâle. Les analyses ont identifié des émanations de benzène, diluant du lindane, en concentration très supérieure à la valeur limite d'exposition professionnelle.

Le risque chimique et/ou CMR s'accroît dangereusement lors d'opérations sortant du strict ordinaire, ou lorsque les contraintes de cadence de travail ou de coût général s'interposent dans la prévention. L'inspectrice du travail s'est associée à la Dreal pour recadrer des process mélangeant des substances sans précaution, dans une société de nettoyage de conteneurs chimiques, par ailleurs en difficulté et d'autant moins portée à la formation à la sécurité. Dans une usine de pâte de cellulose –déjà sous mise en demeure d'évaluer divers risques chimiques– deux salariés d'une entreprise extérieure, faute de percevoir les alertes sonores et lumineuses, ont été exposés à l'ammoniaque, qui sert à nettoyer la résine de pin dans les machines ; et le chauffeur d'un camion-citerne de 24 000 litres d'ammoniaque a été éclaboussé aux yeux en intervenant sur la fuite d'une vanne.

Le travail de substitution est encouragé secteur par secteur, produit par produit. Un groupe de travail méthodologique sur le risque chimique dans l'aéronautique pourra partager ses résultats notamment en matière de substitution des CMR (Midi-Pyrénées).

La filière du traitement des déchets chimiques, touchée par des incidents dangereux notamment par « rencontre » fortuite de produits incompatibles, a fait l'objet dans plusieurs régions en 2013 d'un suivi renforcé et organisé qui va se poursuivre. Avant intervention, le mode de gestion de chaque déchetterie gérée par une collectivité locale doit être examiné.

Plus généralement les déchetteries, spécialisées ou non, concentrent les risques de mélanges de produits chimiques de rebut, et appellent la vigilance des services. L'UT du Loiret (Direccte du Centre) s'attache à recenser les sites en gestion privée, aux fins de contrôle, notamment des stockages terminaux de substances. 100 000€ ont été requis contre une société jugée pour mise en danger après rapport conjoint de l'inspecteur du travail et de l'Inspection des installations classées sur l'exposition aux poussières toxiques de REFIOMS (résidus d'épuration des fumées d'incinération des ordures ménagères).

Amiante

Le passage vers une nouvelle réglementation n'allant jamais sans vicissitudes[247], la prévention en matière d'amiante est confrontée à des situations instables. Dans ce contexte, le risque lié aux matériaux contenant de l'amiante (MCA) reste un sujet complexe, à intervenants multiples, qui occasionne un flux permanent d'événements imprévus vis-à-vis desquels les services sont amenés à tenir à jour leurs informations et à concevoir les interventions adaptées. Les plans de retrait de MCA apparaissent souvent éloignés des exigences de la nouvelle réglementation. Les signalements de non respect des observations sur plan de retrait font état de la tendance à réaliser les travaux de façon brusquée et non-conforme. La prévention sur d'importants chantiers de réhabilitation est détériorée par les dysfonctionnements nombreux des entreprises et des diagnostiqueurs de MCA. La dispersion et la mobilité des intervenants amène les agents de différentes Direccte à coopérer dans l'urgence avec l'appui des cellules pluridisciplinaires.

Devant les observations de l'inspection du travail, certains intervenants renoncent à une commande ; d'autres reportent l'opération, esquivent les délais, voire brusquent les opérations : une enquête de responsabilité est menée avec la Cramif sur un désamiantage clandestin effectué le week-end dans un hôtel francilien. Plusieurs centaines de personnes (ouvriers, fonctionnaires, personnels de prestataires extérieurs) ont été exposées à l'inhalation de fibres d'amosite amphibole d'un grand immeuble public à la suite d'une dépose de matériaux effectuée sur l'enveloppe métallique de deux poteaux malgré les indications portées au repérage avant travaux. Des mesures atmosphériques et surfaciques ont permis de constater une concentration excessive de fibres plus de 15 jours après l'opération et un large périmètre pollué (voies d'accès, locaux de travail tels qu'imprimerie, nécessaires au fonctionnement de l'institution devant débuter peu après). La dépollution a été programmée après consultation intense de l'inspection du travail d'Alsace.

Le contrôle de l'exposition aux rayonnements ionisants[248]

Les activités recourant à la mise en œuvre de sources de rayonnements ionisants sont nombreuses : production d'électricité, recherche, industrie, radiologie, médecine curative, etc. Les risques sont, selon les secteurs, inégaux en intensité et en probabilité, mais tous présentent des difficultés d'expertise.

247. Pour des informations plus détaillées sur l'inspection du travail et l'évolution de la réglementation relative à l'amiante, voir le Rapport au BIT au titre de 2012 et ses annexes.
248. Voir en annexe (CD) documents IIId28 et IIId29 (ASN) : éléments complémentaires sur l'activité de l'ASN.



Indépendamment de l'activité propre des inspecteurs de l'Autorité de sûreté nucléaires (ASN), certaines sections d'inspection du travail spécialement concernées effectuent, avec l'aide des ingénieurs de prévention, des contrôles de conformité des installations utilisant des sources radioactives aux règles de prévention des risques, notamment dans le secteur hospitalier et dans la radiographie industrielle. Un travail continuel de méthodologie est effectué dans le but de rendre mieux assimilable aux agents, et par conséquent aussi aux entreprises en tant que besoin, le savoir technique utile à la prévention ; ainsi une charte de bonnes pratiques en radiographie industrielle a-t-elle été élaborée en Haute-Normandie.

S'agissant de la protection de la santé des travailleurs dans les activités nucléaires proprement dites, le système de surveillance des expositions externes est fondé principalement sur le port obligatoire du dosimètre passif. Les données enregistrées permettent de connaître la dose d'exposition cumulée sur une période déterminée. Elles sont rassemblées dans le système SISERI géré par l'IRSN et font l'objet d'une publication annuelle. Le constat de risques de défaut de fiabilité du système en raison de facteurs humains et organisationnels[249] a conduit à renforcer les contrôles en matière de licéité de la sous-traitance, comme cela a lieu aussi dans les installations nucléaires de base (INB)[250]. L'action a mis en lumière des abus de recours à la sous-traitance ainsi que d'autres questions juridiques et pratiques à résoudre dans l'intérêt de la sécurité. Un arrêté relatif à la procédure de certification applicable à compter du 1er janvier 2015 aux entreprises extérieures ou de bâtiment et des travaux publics intervenant au sein d'installations nucléaires de base ou d'une installation individuelle comprise dans le périmètre d'une installation nucléaire de base secrète pour y effectuer certains travaux, ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire mettant à disposition des travailleurs pour la réalisation de ces travaux, vise à améliorer l'encadrement des situations de coactivité, afin de s'assurer de la protection effective des travailleurs contre les risques radiologiques. L'arrêté fixe les exigences spécifiques relatives à l'organisation du travail et de la radioprotection des travailleurs.

249. Risques spécialement présents dans les centrales nucléaires de production d'électricité, et illustrés de façon particulièrement vivante par le film *Grand Central*, de Rebecca Zlotovski, avec Léa Seydoux, Tahar Rahim, Olivier Gourmet, sorti le 28 août 2013.

250. Voir le rapport précédent : *L'inspection du travail en France en 2012*.

Sur un échantillon de 18 procès-verbaux dressés par les inspecteurs du travail de l'Autorité de sûreté nucléaire dans les centrales nucléaires de production d'électricité de 2011 à 2013, la majorité vise des infractions diverses, juridiquement extérieures au champ de la prévention des risques en matière de mise en œuvre des rayonnements ionisants, mais qui impliquent néanmoins une augmentation des risques liée à des causes humaines et organisationnelles. Ce sont des infractions simultanées et « systémiques », qui font grief à la fois en matière d'interdiction du travail illégal[251], de licéité des conditions d'emploi et de l'organisation du temps de travail[252], et de prévention des risques professionnels[253] ; d'autres s'y ajoutent parfois, comme l'absence de déclaration d'accident du travail ou le délit d'obstacle aux fonctions de l'inspection du travail. On voit dans ces exemples à quel point les situations de risque peuvent résulter d'une conjonction d'irrégularités dans des domaines différents ; les anomalies sont en réalité ici connexes entre elles et s'alimentent en un cercle vicieux qu'il est important de repérer et de briser dans toutes ses composantes.

L'action en matière de pénibilité

L'activité du système d'inspection du travail sur cette thématique importante résulte du fait que tous les facteurs de pénibilité définis par la loi[254] font partie du domaine familier ou occasionnel des interventions de ses agents : contraintes physiques (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques) ; environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes) ; rythmes de travail particuliers[255] (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif). La prévention est un des axes majeurs de la politique publique initiée en 2012 par l'intermédiaire du programme 111. La prévention de la pénibilité participe désormais des principes généraux de prévention dont l'inspection du travail soutient l'application, notamment lorsque ses agents participent aux travaux des CHSCT pour analyser l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

251. Recours au travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, recours aux services d'une personne exerçant un travail dissimulé, détachement de travailleurs sans déclaration préalable de détachement, etc.
252. Emploi durable et habituel d'un salarié temporaire, embauche de travailleur temporaire sans remise d'un contrat de travail, absence de décompte de la durée du travail, dépassement de la durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail, non respect du repos quotidien et hebdomadaire, par exemple.
253. Absence de document unique d'évaluation des risques (DUER), absence de plan général de coordination (PGC), absence de plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS), absence de formation pratique et appropriée à la sécurité, mise à disposition d'équipements de travail non conformes ou sans information ni formation, ou encore mise à disposition de document de travail en langue étrangère sans version française, non respect de la réglementation en matière d'équipements de travail pour le levage de charges, non respect des règles applicables aux travaux en hauteur, défaut de vérification d'un équipement de travail, défaut de matérialisation des zones dangereuses du secteur d'intervention, stockage de matériaux à proximité d'une ouverture dangereuse, telles sont les nombreuses infractions constatées.
254. Voir en annexe (CD) document IIId17 : note complémentaire sur la notion de pénibilité et ses développements réglementaires.
255. Voir notamment document IIId22 : *Horaires atypiques de travail*, brochure ED 5023, INRS, mars 2013.

Par ailleurs les unités territoriales interviennent si nécessaire afin d'ouvrir la voie à des négociations de bonne foi sur ce sujet conséquent, qui intéresse l'ensemble de la vie professionnelle de nombreux salariés ainsi que leurs employeurs successifs. Deux exemples peuvent illustrer cette action.

Le conseil juridique peut débloquer l'analyse d'une situation : la direction d'une association du secteur social s'estimait à première vue non concernée par le facteur de pénibilité lié au travail en équipes alternantes. Après avis du pôle T, l'inspecteur du travail l'a invitée à lier la notion d'« anomalies du rythme de travail », mentionnée à l'article 20-8 de la convention collective des établissements pour personnes inadaptées ou handicapées, et le travail en équipes successives alternantes visé par la directive européenne du 4 novembre 2003 et par l'article D.4121-5 du Code du travail. Parfois la contrainte seule s'avère nécessaire : un employeur de la grande distribution avait singulièrement minoré la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité, à l'effet de s'exonérer de la négociation sur ce thème ; mais comme il n'a pu justifier sa méthode d'application des critères, il s'est vu notifier par le Direccte une mise en demeure d'engager la négociation.

Travail des jeunes

La directive 94/33/CE relative à la protection des jeunes au travail invite les états de l'Union européenne à interdire certains travaux aux jeunes de moins de 18 ans, mais prévoit la possibilité d'autoriser des dérogations lorsqu'elles sont indispensables à la formation professionnelle des adolescents, sous certaines conditions. Le décret n° 2013-915 du 11 octobre 2013 fixe en application de cette directive les travaux interdits et « réglementés » pour les jeunes de moins de 18 ans. Il prévoit la possibilité de déroger à certaines des interdictions. Le décret n° 2013-914 du 11 octobre 2013 dispose que la demande de dérogation formulée par le chef d'établissement ou l'employeur précise les travaux interdits nécessaires à la formation professionnelle et les équipements de travail précisément identifiés nécessaires à ces travaux. La circulaire interministérielle n° 11 du 23 octobre 2013 précise ce qui est attendu de l'inspecteur du travail. Elle indique de vérifier que les travaux pour lesquels l'autorisation est demandée sont nécessaires à la formation professionnelle, seul ce motif justifiant la délivrance de l'autorisation. « En cas de doute concernant les travaux, les équipements ou les produits objets de la demande, il appartient à l'employeur ou au chef d'établissement de justifier de leur caractère indispensable au regard notamment des objectifs et des contenus des diplômes ou qualifications ou actions concernés et des référentiels pour les diplômes professionnels ». C'est dans cette configuration que l'inspection du travail instruit les demandes de dérogation à l'interdiction de travaux dangereux aux mineurs de 18 ans et y trouve par ailleurs une occasion de regarder le niveau de conformité ou de risque de nombreux équipements de travail.

La prévention des risques psycho-sociaux

Les risques psychosociaux recouvrent des phénomènes portant atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés : stress, harcèlement, épuisement professionnel, souffrance psychique. Ils peuvent entraîner des pathologies professionnelles de nature composite telles que des maladies psychosomatiques mais aussi des troubles musculo-squelettiques, des maladies cardio-vasculaires, voire entraîner des accidents du travail. Ils sont cause de coûts pour les entreprises, que ce soit en termes d'absentéisme, de malfaçon, ou de perte de productivité. La prévention et le traitement des risques psychosociaux consistent à établir un diagnostic du travail réel et « perçu », ainsi que des risques aux niveaux psychologique, relationnel, ergonomique, puis à combattre les causes identifiées.

Les facteurs de risques psychosociaux sont très divers : charge de travail, exigences qualitatives, monotonie, absence d'autonomie, répétition, fragmentation, risques d'erreur, mauvaise organisation du travail, imprécision des missions, injonctions ou exigences contradictoires, inadaptation des horaires de travail aux rythmes biologiques, à la vie sociale et familiale, flux tendu, polyvalence, instabilité et précarité des contrats de travail, manque d'aide de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques, management autoritaire, déficient ou peu participatif, faible reconnaissance du travail accompli, nuisances physiques au poste de travail (bruit, chaleur, humidité, etc.), mauvaise conception des lieux et/ou des postes de travail (manque d'espace, éclairage inadapté), mauvaise santé économique de l'entreprise ou incertitude sur son avenir, surenchère à la compétitivité.

Une note de synthèse[256] répartissait en six dimensions les causes de risques :

- les exigences du travail (quantité de travail, pression temporelle -caractère haché du travail, rythme de travail-, complexité du travail, difficultés de concilier travail et hors travail) ;
- les exigences émotionnelles (contact avec la souffrance, tensions avec le public, devoir cacher ses émotions, peur au travail) ;
- l'autonomie, les marges de manœuvre (autonomie, procédurale, prévisibilité, utilisation des compétences, participation, représentation) ;
- les rapports sociaux en milieux de travail (absence de soutien social, violence au travail, reconnaissance des efforts) ;
- les conflits de valeurs (ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité, devoir faire des choses que l'on désapprouve) ;
- l'insécurité de l'emploi et du salaire.

256. DGT et COCT.

Les risques psycho-sociaux s'imposent comme un souci constant au sein de l'activité de l'inspection du travail. Les services régionaux sont amenés à inciter à une prévention éclairée et adaptée par des moyens de communication et d'échanges tels que réunions, forums, supports d'information[257].

Le recours à la sanction pénale dans un nombre significatif de cas aboutit à des condamnations théoriquement dissuasives[258] ; mais elle a parfois pour effet de figer des situations devenant chroniques, alors que l'objectif à privilégier est de les dénouer malgré leur complexité.

Les suicides et tentatives suicidaires en rapport avec le travail[259] sont les faits les plus en vue du phénomène global de ces risques. Ils font l'objet d'attention, de signalements et d'enquêtes.

Les services rappellent dans les entreprises la nécessité de l'évaluation des risques psycho-sociaux et des mesures correctrices, mais la prévention, même tertiaire, de ces risques reste encore souvent peu élaborée. Dans l'activité de contrôle, les risques psycho-sociaux constituent parfois un révélateur et une « entrée » globale pour appréhender et traiter un ensemble apparemment hétéroclite de dysfonctionnements. Les services interviennent ainsi plutôt en second rang sur ce thème, et par ailleurs l'incitation à négocier peut être un outil adéquat. Quelques exemples illustrent ces tendances.

◆ Un contrôle initié par quatre agents de Franche-Comté lors de la campagne de 2012 sur ce thème s'est ainsi amplifié dans 14 établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (500 salariés en tout), conduisant à une action de mise en conformité des locaux de travail, du travail isolé de nuit, du décompte de la durée du travail et du paiement des heures complémentaires, de l'attribution des jours de repos dus aux travailleurs de nuit, des amplitudes journalières, du recours exagéré aux contrats précaires. D'autres mesures de prévention primaire des risques psycho-sociaux ont été prises, comme des heures d'échanges de pratique professionnelle.

◆ Les services ont suivi la question du droit de retrait qui a été exercé à la suite de l'agression de deux éducatrices d'une association prestataire de la Protection judiciaire pour l'accueil éducatif de jeunes délinquants en Picardie. Les deux salariées avaient été séquestrées par cinq adolescents. →

257. Voir le rapport précédent : *L'inspection du travail en France en 2012*, annexe (CD) documents IIB13 et IIB14.
258. Le directeur d'une Maison familiale rurale a, par exemple, été condamné du chef de harcèlement moral à quatre mois de prison avec sursis et trois mois d'interdiction d'exercer dans tous secteurs. Les deux tiers des employés relataient des faits de harcèlement moral (Direccte de Bretagne).
259. Le Directeur général du travail est membre de l'Observatoire national du suicide créé auprès du ministre chargé de la santé par le décret n° 2013-809 du 9 septembre 2013. L'Observatoire, indépendant et pluridisciplinaire, a pour mission de coordonner et d'améliorer les connaissances sur le suicide et les tentatives de suicide, d'évaluer l'effet des politiques publiques en matière de prévention du suicide, de produire des recommandations, notamment en matière de prévention.

◆ En Auvergne, une entreprise repérée pour sa morbidité après trois suicides consécutifs a été mise en demeure d'établir un plan de réduction des risques psychosociaux. À l'expiration du délai accordé par la mise en demeure du Direccte, l'unité territoriale a reçu les dirigeants puis les secrétaires des CHSCT pour formaliser la restitution du plan d'action envisagé. Les comités ont été incités à s'engager dans la démarche tout en assurant un rôle de sentinelle, et les dirigeants à se conformer à leurs obligations en matière de relations sociales.

Les relations avec les services de santé au travail

La prévention de la santé et la sécurité au travail mobilise les pouvoirs publics avec la réforme de la médecine du travail, la poursuite des plans de santé au travail, la mise en place du Comité régional de prévention des risques professionnel (CRPRP), les nouvelles obligations légales en matière de pénibilité. La réforme conduit à promouvoir l'approche primaire de la prévention des risques professionnels et à y faire participer des compétences pluridisciplinaires, celles des préventeurs, infirmiers et assistants formés spécifiquement, auxquels les médecins doivent pouvoir faire appel. Alors que les années précédentes ont été des années d'élaboration d'outils pour travailler ensemble, quelques services sont actuellement en capacité de demander des dérogations à la périodicité des visites médicales, dans le cadre d'entretiens infirmiers, sous condition de réaliser des activités de prévention primaire auprès des adhérents. Le vieillissement déjà sensible des populations salariées impliquera encore davantage les services de santé au travail dans la prévention primaire des risques professionnels et la sauvegarde de bonnes conditions de travail, ainsi que dans leurs actions de conseil aux entreprises, que ce soit pour limiter l'usure des personnes employées ou favoriser le maintien en activité de celles qui avancent en âge. La réforme de 2011 a rendu obligatoire un « projet de service » comme outil de pilotage du service de santé au travail (SST). Leur effort de lisibilité permettra d'accentuer avec les services d'inspection les synergies qui sont déjà souvent à l'œuvre et fécondes sur le terrain opérationnel.

Les échanges d'information avec les caisses de sécurité sociale

Diverses dispositions réglementaires, codifiées ou non dans le Code de la sécurité sociale et le Code du travail, permettent et favorisent des transmissions -pour information ou avis- sur des faits significatifs en matière de santé et sécurité. Les modalités en sont définies de façon à circonscrire rigoureusement l'objet et les destinataires de l'échange ainsi qu'à préserver les droits des personnes mentionnées. Les informations reçues par les pôles travail en provenance des caisses régionales de sécurité sociale, comme les injonctions notifiées aux employeurs, les projets de contrats de prévention, les procès-verbaux des comités techniques, tiennent l'inspection du travail au courant de risques graves mais aussi de sujets de conseils



donnés en matière de prévention, et de caractéristiques des risques par secteur d'activité. En sens inverse, les informations à destination des services de prévention des caisses régionales de sécurité sociale leur signalent les problèmes émergents mais aussi les accidents du travail les plus graves ou complexes, les décisions d'arrêt de travaux, les mesures prises par l'inspection du travail à l'encontre d'une entreprise dans laquelle elle a constaté une situation de risque exceptionnel[260]. Cette mutualisation de l'information améliore les choix d'intervention, crée ou augmente la synergie entre deux logiques de service distinctes, et aide à évaluer par recoupement la pertinence des actions menées.

Initiatives des services

L'inspection du travail suit l'évolution des connaissances médicales, sanitaires et techniques permettant d'apprécier l'évaluation des risques professionnels et de repérer les déficiences des conditions de travail ainsi que leur impact sur la santé physique et mentale et la sécurité des travailleurs. Les plans de santé au travail traduisent ce souci. Dans ce cadre, des risques relativement dissimulés ont pu être mieux cernés et combattus, comme les process de travail générant des troubles musculo-squelettiques (TMS), première cause de maladies professionnelles reconnues (8 sur 10), et qui affectent la vie des salariés notamment dans la grande distribution, l'agroalimentaire, le BTP, l'industrie, la propreté, les établissements de soins, la collecte et le tri des déchets, etc.

Les services relatent une difficulté accrue à faire progresser la santé et la sécurité dans les entreprises à cause du marasme économique (par exemple en raison du coût des vérifications et des mises en conformité des installations et équipements). Dans ce contexte, l'information et la communication par tous les moyens sont des leviers de persuasion et d'amélioration qui précèdent le plus possible la contrainte ou la sanction. Il s'agit d'associer les décideurs et les acteurs à une prise de conscience et à un mouvement d'ensemble en faveur de la prévention des risques.

À Mayotte, se sont tenues les premières assises sur les risques professionnels, dans le contexte de la création de l'Aract. La déclaration des accidents du travail a été un des thèmes traités.

En Bretagne, la Direccte a participé à la matinée de restitution à des entreprises d'une expérience menée en matière de prévention des TMS.

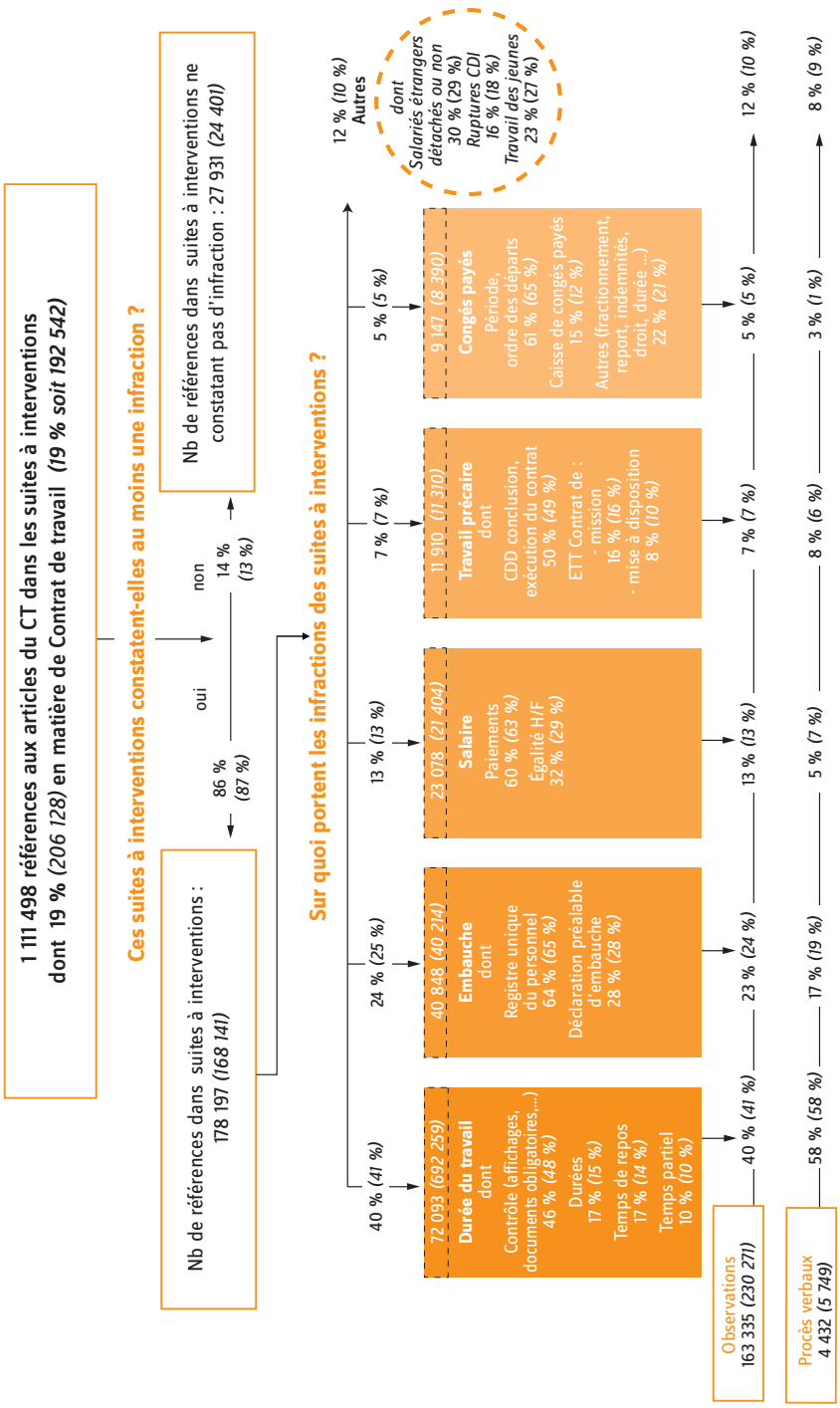
D'autres exemples très nombreux pourraient illustrer cette implication des services dans l'animation en faveur de la culture de la prévention. →

260. Article R.8112-6 du Code du travail.

Par ailleurs, les services centraux produisent des supports pédagogiques pour l'assimilation de la réglementation et des documents méthodologiques pour le contrôle de l'application, à l'usage des agents, par exemple sur la nouvelle réglementation électrique[261], la formation des coordonnateurs en matière de sécurité et de protection de la santé, la location de matériel et d'engins de chantier notamment au regard du travail illégal.

261. Installations électriques permanentes et outils juridiques de l'inspection ; Le contrôle des chantiers du bâtiment et des travaux publics

Les interventions en matière de contrat de travail



Avec plus de 200 000 références, le thème du contrat de travail représente 19 % du total des références, part quasi-stable depuis trois ans (+ 1 point en 2012). La répartition entre les nombres de références constatant des infractions et celles n'en constatant pas est stable également. La hiérarchie des sous-thèmes est identique à celle des années précédentes. Avec plus de 70 000 références (40 %), le thème de la durée du travail se décline en manquements sur la tenue et l'affichage des documents obligatoires (46 %), sur la durée par elle-même (17 %) ou sur le respect des temps de repos (17 %) et des temps partiels (10 %). Les contrôles donnent lieu au constat d'infractions régulièrement rencontrées : modulation illicite, absence d'enregistrement du temps de travail, dépassement de la durée de travail hebdomadaire et journalière, absence de repos, heures supplémentaires ou complémentaires non rémunérées, pré-remplissage des documents. Dans le transport routier, les services font ressortir les graves conséquences des dépassements des durées de conduite et du non respect des périodes de repos avec les possibilités de fraude que permettent, malgré tout, les instruments de contrôle performants. Les conditions d'embauche occasionnent plus de 40 000 références dont les deux tiers relatifs à la non tenue ou la tenue incorrecte du registre unique du personnel et un petit tiers relatif aux déclarations préalables à l'embauche. Ces manquements, quand l'intention de dissimuler n'est pas avérée, ne font pas partie des infractions de travail illégal. Les manquements sur les salaires (retards de paiement, infractions aux accessoires de salaire, aux minimaux conventionnels voire au SMIC) dépassent 23 000, dont 32 % en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Dans le travail précaire, qui capte près de 12 000 références, les constats sur les CDD restent majoritaires par rapport au travail intérimaire.

Une récente étude de l'Insee[262] objective un phénomène massif, bien repéré par les acteurs, et qui impacte sur une longue période l'activité de l'inspection du travail : « Alors que certains indicateurs traditionnels de l'instabilité de l'emploi ne présentent pas d'évolution marquée, d'autres indicateurs portant sur les flux, comme la part des CDD dans les embauches ou le taux de rotation, sont toujours nettement orientés à la hausse : en 30 ans, dans le privé, la mobilité augmente de 25 %, la part des formes particulières d'emploi de 150 % et la rotation de plus de 350 %. Cette évolution (…) montre un

262. INSEE, Claude Picart (département emploi et revenus d'activité) : *Une rotation de la main d'oeuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage* - Document de travail de la Direction des statistiques démographiques et sociales, n° F1402, avril 2014.

raccourcissement de la durée de certains emplois, notamment des missions d'intérim et des CDD, et un changement profond de leur mode d'utilisation par les entreprises : ce sont de moins en moins souvent des tremplins vers l'emploi stable et de plus en plus des situations récurrentes pour les salariés concernés, notamment dans les professions à CDD d'usage. La rotation est en effet de plus en plus concentrée dans certains métiers ». Ce phénomène concerne également les seniors. Les interventions sur le thème du contrat de travail et sur les conditions de travail sont durablement affectées par ces évolutions de fond, comme l'augmentation du nombre de travailleurs soumis à des horaires de travail atypiques et de la variabilité de ces horaires[263].

Les questions liées au repos hebdomadaire et au repos dominical continuent à être traitées par les services sous différentes formes : référés, interventions sur l'application des arrêtés de fermeture, contrôles des ouvertures illégales. Les services consacrent localement beaucoup de temps, notamment par l'aide à la négociation sectorielle, aux infractions constatées en matière de repos dominical, et relatent les décisions obtenues du juge des référés et du juge pénal. Les interventions en matière de contrat, de durée du travail, de repos et congés, de rémunération restent abondantes ; deux exemples les illustreront.

◆ En matière de rémunération au regard du temps de travail, le contrôle est parfois fructueux dans le commerce alimentaire. Dans un supermarché, les cadres rémunérés sur la base d'un forfait d'heures travaillaient en fait un nombre d'heures très supérieur au forfait. Sur injonction de l'inspectrice du travail, la direction a effectué un rappel de salaire sur un an pour plusieurs cadres. Ailleurs un salarié employé en contrat à durée déterminée a reçu 4 000 € après simple constat, par l'agent de contrôle, d'heures supplémentaires effectuées sans paiement. Une enseigne qui ne donnait pas la prime de pause à certains salariés a été incitée à le faire (Direccte d'Île-de-France).

◆ Un réseau d'agences franchisées de 140 entreprises multi-spécialistes de services à domicile employant 8 000 salariés commettait des infractions systématiques à la limitation et aux majorations des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel. Les contrats comportant une base mensuelle de 8 heures, au-delà de laquelle les heures sont considérées facultatives et hors de toute règle, continuaient d'être conclus bien que l'employeur ait été condamné à plusieurs reprises à la suite de procès-verbaux (Direccte des Pays de la Loire).

263. Voir notamment : *Horaires atypiques de travail*, brochure ED 5023, INRS, mars 2013.

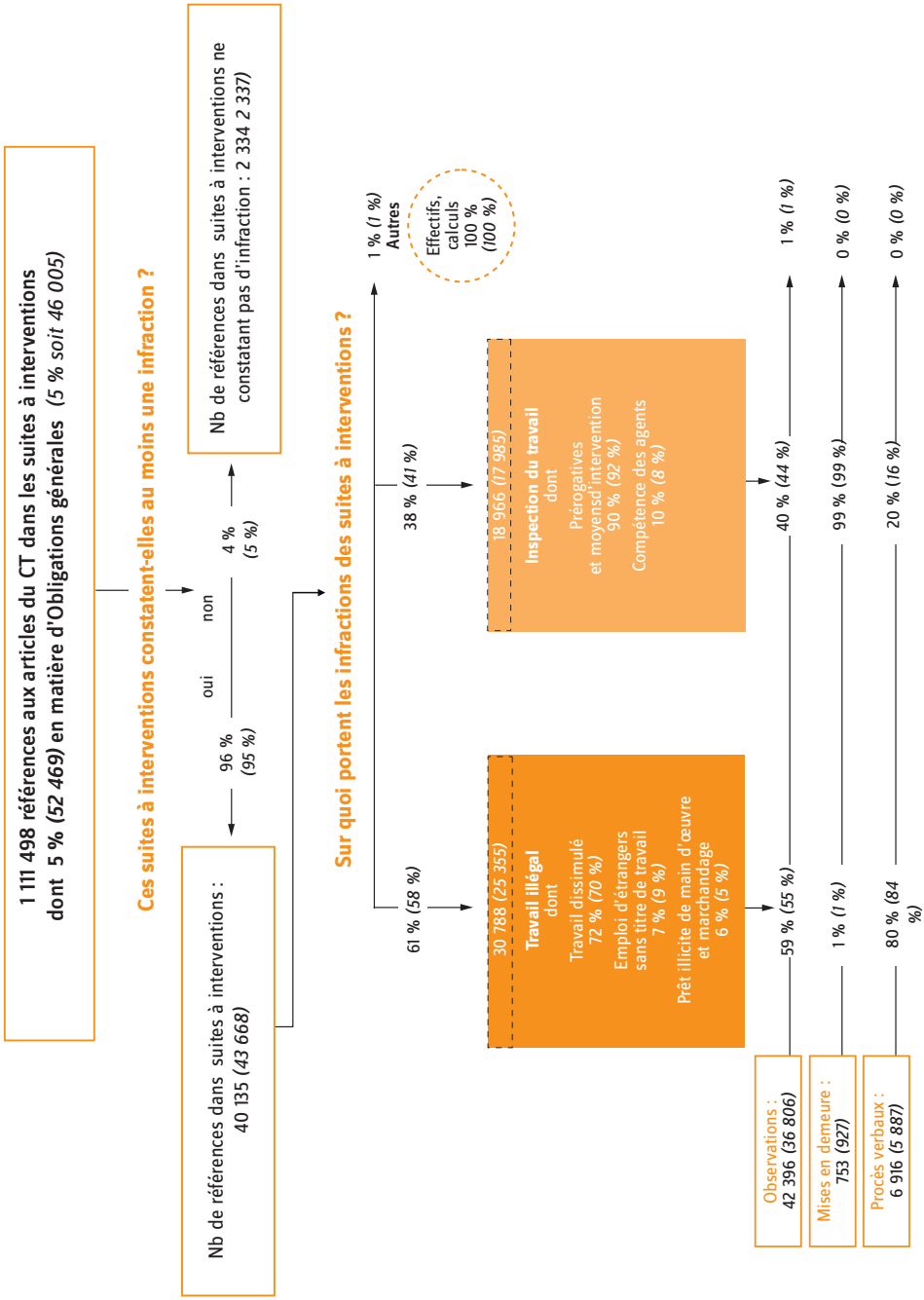
L'homologation des ruptures conventionnelles

La rupture conventionnelle est une procédure désormais bien connue permettant à l'employeur et au salarié de définir, dans un cadre juridique sûr, les conditions dans lesquelles ils se proposent de rompre d'un commun accord le contrat de travail qui les lie. La rupture prend effet après homologation de la convention par les services du travail[264]. La fonction d'homologation est assurée en général par un service central du pôle travail d'une UT, comme la SCT ; les inspecteurs du travail y sont impliqués lorsque le salarié bénéficie d'une protection légale qui conditionne la rupture de son contrat à l'obtention d'une autorisation administrative. Le déploiement national d'un portail public, TéléRC, couplé à un outil interne (IntraRC) est entré en fonctionnement, afin d'alléger matériellement le travail administratif des agents de traitement.

Hors salariés protégés, le nombre de ruptures conventionnelles s'est élevé à 318 511 en 2013[265], soit 0,4 % de moins qu'en 2012. Le nombre de demandes d'homologation a augmenté de 2 % par rapport à 2012, mais le taux de refus a augmenté aussi, atteignant entre 6 à 8 % selon les mois. La surreprésentation des seniors dans les salariés ayant conclu une rupture conventionnelle, à 18 %, a justifié un questionnement des observateurs sur ce dispositif qui mérite un suivi attentif des pouvoirs publics.

264. Voir aussi le rapport précédent : *L'inspection du travail en France en 2012*, page 95, et ses annexes (CD).
265. Source : Dares, 28 janvier 2014. Sur le contexte de fond dans lequel interviennent les services à cet égard, voir : Dares, *Analyses*, n° 64, octobber 2013, « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle - Une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat ».

La lutte contre le travail illégal



Le thème des obligations générales réunit deux sous-thèmes distincts[266] : la lutte contre le travail illégal d'une part, d'autre part les moyens d'intervention et la compétence de l'inspection du travail. Ce dernier sous-thème comprend d'une part les références à la question purement juridique de la compétence ou non des services dans telle ou telle situation, d'autre part les références à la mise en cause infondée, voire délictuelle, de l'exercice de leurs compétences et de la mise en œuvre de leurs moyens d'intervention[267], notamment par des actes susceptibles de recevoir la qualification pénale d'obstacle aux fonctions ou d'outrage. Par lui-même, ce type de faits est pour ainsi dire extérieur au domaine de la mission de contrôle de l'inspection du travail. Il appelle en revanche une réactivité particulière de l'administration, organisée en conséquence. C'est pourquoi il est traité plus haut, en partie II.

La lutte contre le travail illégal, en revanche, fait partie des priorités nationales des services, et occupe de fait une place capitale dans l'activité de contrôle. Du point de vue statistique, elle est visée par 31 000 références (25 000 en 2012, 32 000 en 2011, 30 000 en 2010), soit une augmentation de 21 %, supérieure à la hausse générale constatée tous secteurs confondus (+ 9 %). Cette hausse correspond à une réelle accentuation, au cours de l'année, de la lutte contre l'ensemble des fraudes au travail. La dissimulation d'activité ou d'emploi salarié capte encore 72 % des références, tandis que 7 % des références visent l'emploi d'étrangers sans titre de travail (9 % en 2012), et 6 % le prêt illicite de main d'œuvre et le marchandage (5 % en 2012). Cela ne signifie pas un délaissement de ces incriminations car elles sont souvent utilisées dans le cadre du contrôle des prestations de service internationales (PSI)[268], qui est en plein essor. Les 31 000 références au travail illégal représentent a priori un assez faible pourcentage des 1 111 500 références de l'année[269], en revanche le nombre de suites « ne constatant pas d'infraction » est très bas dans ce domaine et le taux de verbalisation y est le plus élevé par rapport aux autres thèmes : le travail illégal est la première cible de la verbalisation des services avec plus de 5 500 références (5 000 en 2012, 6 000 en 2011, 4 600 en 2010), ainsi que le premier sujet des signalements et le deuxième des rapports. En effet, ce champ d'intervention est celui des fraudes tendant fondamentalement à éluder d'emblée toute obligation, à travers des infractions qui ne peuvent que bien rarement être mise au compte d'un manque d'information de leurs auteurs, et doivent être relevées sur le champ.

266. Ces sous-thèmes correspondent à des textes inclus dans la partie 8 du Code du travail.
267. Le droit d'entrée, le droit d'audition, de constat, l'accès aux documents prévus par la réglementation, etc. Voir supra le § sur les moyens d'intervention, les suites du contrôle, ainsi que le § sur la protection de l'exercice des fonctions.
268. *Cf. infra.*
269. Cela s'explique en partie par le fait que ce type d'infractions est défini et réprimé par un petit nombre d'articles du Code du travail, tandis que la santé et la sécurité, par exemple, ou la durée du travail, font l'objet d'un beaucoup plus grand nombre d'articles et de textes non codifiés.



Les formes du travail illégal sont multiples[270]. Le plan national de lutte[271], élaboré en novembre 2012 pour les années 2013-2015 dans le cadre de la Commission nationale de lutte contre le travail illégal[272], axe plus fortement les actions sur les fraudes complexes et organisées, comme le recours frauduleux à des statuts spécifiques et les fraudes au détachement dans le cadre des prestations de services transnationales. La lutte contre ce type de fraudes mobilise une grande partie des services, tant en termes de prévention, par la sensibilisation des acteurs impliqués, qu'en termes de contrôle des situations d'emploi non conformes. Les contrôles sont le plus souvent engagés dans un cadre interministériel. Le plan donne lieu à des déclinaisons opérationnelles aux niveaux régional et départemental.
À travers le plan national de lutte contre le travail illégal 2013-2015, le Gouvernement souhaite poursuivre la dynamique engagée contre le travail dissimulé, mais aussi aller plus loin et s'attaquer aux fraudes les plus complexes et/ou préjudiciables aux salariés, entreprises et aux finances publiques. Le plan national 2013-2015 entend avoir une approche globale. Son objet est de combattre les situations de fraude par une politique de prévention plus efficace, un meilleur ciblage des contrôles et une coordination accrue des corps de contrôle. Pour la mise en oeuvre du Plan national d'action (PNA), un plan d'action régional, validé par le préfet de région est élaboré. Ce plan s'articule autour de mesures de prévention, de formation et de communication et des contrôles accompagnés de mesures répressives sur les cinq objectifs du PNLTI dans des secteurs prioritaires.

Les objectifs :
- poursuivre l'effort concernant la lutte contre toutes les formes de travail dissimulé ;
- renforcer la lutte contre les fraudes au détachement dans le cadre des prestations de services transnationales ;
- développer le contrôle des opérations de sous-traitance «en cascade» ;
- intensifier le contrôle et la sanction du recours aux faux statuts ;
- sanctionner le recours à des étrangers sans titre de travail et garantir les droits que les salariés en situation irrégulière ont acquis du fait de l'exécution de leur travail.

270. Voir : DGT, *L'inspection du travail en 2011*, 2012, p. 91 ; et en annexe (CD), document IIB22 : DGT/DNLF, *Analyse de la verbalisation du travail illégal en 2010 et 2011*, 2012.
271. Voir en annexe (CD) document IIId23 à IIId26.
272. Composée des partenaires sociaux, de parlementaires, de représentants des administrations concernées.

Secteurs particulièrement ciblés :
- le bâtiment et les travaux publics ;
- les transports routiers de marchandises ;
- le travail saisonnier en agriculture.

Autres secteurs concernés :
- les hôtels, cafés, restaurants (HCR) ;
- le commerce de détail alimentaire ;
- les services ;
- le secteur du spectacle.

Ce plan d'action régional intègre également les actions départementales décidées au sein des comités opérationnels départementaux anti-fraude (Codaf) placés sous l'autorité conjointe des préfets de département et des procureurs de la République.
Sa mise en oeuvre repose sur une phase de diagnostic des principaux enjeux du travail illégal dans la région partagée avec les organismes et administrations impliqués dans la lutte contre le travail illégal.
Certains secteurs d'activité exposés à la concurrence d'intervenants qui recourent au travail illégal font l'objet d'efforts particuliers, comme les activités privées de prévention et de sécurité[273]. Une brochure intitulée Questions-réponses sur le cadre juridique des contrats de prestation et de sous-traitance dans la sécurité privée a été ainsi élaboré par un groupe de travail réunissant des représentants des administrations, des organisations professionnelles et des syndicats concernés des entreprises de prévention et sécurité, et diffusé en mars 2013.

Faits et contrôles[274]

Les services mettent au jour une grande variété de situations, plus fréquemment dans des secteurs d'activité récurrents, tandis que les autres paraissent exempts de tendances frauduleuses. Les entreprises concernées sont souvent petites, mais de grandes entreprises sont régulièrement visées également.Une pizzeria occupant 13 salariés, surprise cinq fois en infractions de dissimulation d'emploi en deux ans, a fait l'objet d'une procédure de fermeture administrative (Direccte d'Île-de-France).

→

273. Voir en annexe (CD) des éléments sur le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS)
274. Extraits des notes périodiques sur l'environnement et l'activité de l'inspection du travail

La coiffure à bas prix (8 ou 10 € la coupe) a justifié une enquête conjointe sur dissimulation partielle d'activité, faux documents et autres chefs ; la police de l'air et des frontières (PAF) a des indices d'une filière frauduleuse (Direccte de Franche-Comté). De même, des annonces sur sites internet pour des lissages brésiliens à prix séduisants correspondaient à une activité dissimulée, avec usage de produits cancérogènes-mutagènes-reprotoxiques (CMR) visés par une interdiction de mise sur le marché il y a deux ans pour taux trop élevé de formaldéhyde (Direccte d'Île-de-France). Une décision de justice a été remarquée : une compagnie aérienne a été condamnée à 150 000 € d'amende pour avoir recouru à une entreprise de sécurité reconnue coupable de travail dissimulé.

L'outremer n'est pas en reste en matière de contrôle. À Mayotte, deux établissements ont été surpris en état de dissimulation d'emploi et aide au séjour irrégulier. Une destruction des produits saisis est prévue par les services de la répression des fraudes. L'estimation du chiffre d'affaires dissimulé est en cours : autour de 225 000 €, ce qui est considérable. DEAL, gendarmerie, douanes et inspection du travail de Martinique ont constaté, dans un garage de récupération de véhicules hors d'usage, un ensemble d'infractions telles que dissimulation d'activité et d'emploi, pollution aux huiles, hydrocarbures, fluides frigorigènes, le tout justifiant la suspension d'activité.

◆ Une grande opération de contrôle organisée par la DGT a été menée sur des chantiers du bâtiment et des travaux publics les 25 et 26 juin dans toute la France. Plus de 3 000 agents appartenant aux administrations de contrôle compétentes en matière de lutte contre le travail illégal ont participé à cette opération placée sous l'autorité des procureurs de la République dans le cadre des comités opérationnels départementaux anti-fraude avec le soutien et l'appui de la Délégation nationale à la lutte contre la fraude. Plus de 1 800 entreprises ont été contrôlées sur 300 chantiers. Les conditions d'emploi de plus de 6 000 salariés ont pu être vérifiées. Une attention particulière a été portée aux conditions de recours à la sous-traitance et à la prestation de service internationale. Dans la seule Guyane, 50 entreprises et plus de 250 salariés ont été contrôlés. Cette opération a témoigné d'une bonne coordination, significative en termes de procès-verbaux envisagés, de demandes de fermeture administrative, de propositions de refus ou de remboursement d'aides à l'emploi et, enfin, de projets de redressement de cotisations sociales par les Urssaf. La mise en cause de la responsabilité de donneurs d'ordres a fait l'objet d'une expertise dans un grand nombre de situations en raison de suspicions de recours à des montages frauduleux : fausse sous-traitance par mise à disposition de personnel, par recours à des travailleurs indépendants, par recours à des autoentrepreneurs et détournement des règles du détachement. En Rhône-Alpes, comme dans d'autres régions, plusieurs articles de presse ont fait état de l'action des services à cette occasion ; les organisations professionnelles ont été invitées à se constituer partie civile dans les procédures pénales engagées à cette occasion.

◆ Le contrôle des activités et manifestations saisonnières le long du littoral a connu son intensité estivale dans les zones touristiques, les festivals, les événements comme l'Armada de Rouen ou le Tour de France lors de ses étapes afin de détecter les phénomènes collatéraux tels que vendeurs à la sauvette, faux bénévolat, faux

→

stagiaires et autres formes de travail dissimulé. Les services s'efforcent de faire entrer en jeu tous les moyens de lutte.
Sur le plan pénal, les résultats les plus satisfaisants font l'objet de diffusion.

- Un procès-verbal a visé un distributeur de prospectus publicitaires (23 000 salariés, 250 sites) pour travail dissimulé par dissimulation d'heures : le découpage des secteurs géographiques sous-estimait systématiquement le temps nécessaire à la distribution, au grave préjudice des salariés, en termes de rémunération, ou de santé -par intensification du travail-.
- Des jugements au-delà des réquisitions du Parquet : 10 000 € d'amende et huit mois de prison dont six avec sursis pour travail dissimulé ; 25 000 € d'amende et publicité du jugement dans la presse locale dans un autre cas (Direccte de Rhône-Alpes).
- Des gérants de discothèques ont été condamnés à 4 000 euros d'amendes au profit du Trésor public et de l'Urssaf pour emploi non déclaré de six salariés rémunérés 50 € en espèces par nuit (Direccte de Picardie).
- En Alsace, la collaboration entre les différents corps de contrôle est bien établie ; ainsi 20 % des procédures pénales sont issues de contrôles conjoints. La qualité du fonctionnement du bureau de liaison franco-allemand, et l'entretien de relations suivies avec les autorités allemandes ont permis de mettre en œuvre plusieurs fois par an des actions coordonnées transnationales sur le thème du travail illégal et du détachement. 53 dossiers ont fait l'objet de demandes d'information de la France vers l'Allemagne, 23 dossiers ont fait l'objet de demandes d'information de l'Allemagne vers la France.

Les fraudes à la prestation de service internationale

Au cours des sept dernières années, le nombre de salariés en provenance d'autres États et ayant fait l'objet d'une déclaration de détachement en France a été multiplié par plus que quatre (169 500 salariés détachés en 2012 contre 38 000 en 2006), avec une croissance particulièrement importante constatée entre 2010 et 2012 (+ 17 % en 2012 et + 30 % en 2011, contre + 5 % les deux années précédentes). Les secteurs principalement concernés sont ceux de la construction (40 %), l'industrie (un quart), et des entreprises de travail temporaire (près d'un cinquième). Les pays fondateurs de l'Union européenne concentrent 59 % des déclarations, mais l'augmentation de celles-ci en nombre (+ 19 %) est plus modérée que dans les nouveaux États membres (+ 44 %)[275].

275. Voir Rapport au BIT au titre de 2012.

La prestation de services internationale (PSI) désigne une pratique définie et autorisée, mais dont la légalité est conditionnée au respect de certaines règles. Son développement rapide constitue cependant un enjeu concurrentiel et social majeur. Il nécessite une vigilance accrue des services de contrôle afin de vérifier le respect des règles nationales applicables aux entreprises étrangères détachant en France des travailleurs affectés à la réalisation de prestations. En dépit de son encadrement juridique, la prestation de services internationale peut être dénaturée et servir de masque à des dévoiements et à des abus : elle peut être le prétexte à divers moyens frauduleux de réduire les coûts de la prestation et de s'exonérer d'obligations sociales, ce qui porte préjudice aux salariés, introduit une concurrence déloyale, et déstabilise le secteur économique qui en est la proie.
Les irrégularités sont graduées, depuis les omissions simples jusqu'aux fraudes complexes, suivant la typologie du droit pénal :

- infractions contraventionnelles : omission de déclaration de détachement, défaut de certificat A1, non-paiement des salaires, dépassement des durées légales de travail et non-paiement des heures supplémentaires, etc. ;
- infractions délictuelles : montages organisant la dissimulation -partielle ou totale- de l'activité et/ou des salariés ; recours à de multiples sous-traitants dont certains sont fictifs, dépourvus d'existence juridique ou sans organe ni représentation effective ; trafic de main d'œuvre et d'êtres humains.

Dans beaucoup de cas, une grande partie de ces éléments infractionnels sont cumulés et combinés ; et, au-delà du détournement même de la notion de PSI, la stratégie frauduleuse s'étend à des manquements délibérés en matière de prévention des risques professionnels, de surveillance médicale des travailleurs et de déclaration des accidents du travail, à des conditions de travail contraires aux règles en vigueur, voire incompatibles avec la dignité humaine, et à l'abus de vulnérabilité.
En raison des nombreux constats d'infractions relatés par les services mais aussi par la difficulté que comporte ce type de contrôle pour les agents (caractère temporaire de la prestation, difficultés linguistiques, absence de responsable présent sur le site de la prestation), l'objectif 2 du plan 2013-2015 de lutte contre le travail illégal est le renforcement de la lutte contre la fraude dans le cadre des PSI. Il s'agit d'orienter l'action des pouvoirs publics vers une meilleure mise en œuvre de la Directive nº 96/71 dans quatre types d'action complémentaires : prévention, contrôle, sanction, évolution du cadre juridique -notamment européen[276].

276. *Cf.* Commission nationale de lutte contre le travail illégal, 27 novembre 2012 : objectif 2, p. 12-15.

Faits et contrôles en matière de fraude à la prestation de service internationale[277]

La prestation étrangère réalise des opérations de plus en plus conséquentes, telles que la réfection complète d'une installation de traitement de surface.
La pose de panneaux photovoltaïques a été en 2013 un secteur à surveiller en raison de conditions de travail très dégradées. Sur un chantier d'une ferme photovoltaïque, le manque d'hygiène était criant ; si quelques déclarations de détachement avaient été faites, en réalité plus de 200 ressortissants étrangers étaient employés : l'enquête devait éclaircir dans quelles conditions, et décrire les liens entre donneur d'ordre et plus de dix entreprises impliquées (Direccte d'Auvergne).
Les ouvriers sud-américains d'une société de droit espagnol attributaire d'un marché de travaux publics étaient exploités hors de toute référence légale : logement indigne, faible paie, durée de travail au-delà des maximums, éviction des accidentés (Direccte de Midi-Pyrénées).
À l'occasion de la campagne sur les risques des chantiers forestiers, plusieurs sous-traitances illicites sont apparues : le travail de coupe est confié par les donneurs d'ordre (négociants, exploitants) à des entreprises de travaux forestiers (ETF), installées sur le territoire français, qui font appel à des entreprises étrangères de l'espace européen. Les règles de la PSI n'étaient pas respectées. La rémunération due et perçue des travailleurs détachés, roumains, bulgares, est à vérifier, compte tenu du transport, de l'hébergement, de la nourriture et du temps de travail effectif. De fait, certaines ETF sont souvent en infraction continue (Direccte de Lorraine). L'envoi des déclarations au dernier moment, la mention de dates d'intervention révisables ou la rotation des salariés sur moins d'un mois sont des procédés ayant non seulement pour effet, mais sans doute parfois pour but de complexifier et ainsi entraver le contrôle.
La vérification de grande ampleur des conditions d'emploi et de travail des vendangeurs a occupé par journées complètes une partie des agents dans les diverses régions viticoles, souvent avec la Mutualité sociale agricole, l'Urssaf et d'autres membres des comités anti-fraudes. L'analyse de la licéité du recours à la prestation de service internationale a tenu une place importante, du fait de la présence de nombreux prestataires et ressortissants étrangers -bulgares, marocains, vietnamiens, iraniens, tchadiens, uruguayens, vénézuéliens, etc.- et, dans bien des cas, de présomptions de fraudes complexes et variées -par exemple dans le vignoble du Toulois.
Les Pyrénées-Orientales, frontalières avec l'Espagne, sont confrontées aux prestations d'entreprises étrangères, ce qui a généré en 2012 des réactions fortes du secteur du BTP, qui estime que les entreprises espagnoles font une concurrence déloyale. Les services ont mis en place, en 2013, une procédure de collaboration avec le secteur, reposant notamment sur la formalisation des signalements : l'objectif est de leur donner une périodicité hebdomadaire ; ainsi en Cerdagne, zone frontalière où de nombreuses irrégularités ont été constatées. →

277. Extraits des notes périodiques sur l'environnement et l'activité de l'inspection du travail.

Les collaborations transfrontalières s'accentuent dans la lutte contre les détournements de la prestation de service internationale. Ainsi, en Alsace, des agents français et allemands ont examiné la situation de 49 entreprises allemandes, une bosniaque et une hongroise intervenant dans des chantiers frontaliers ; en Champagne-Ardenne, la collaboration franco-belge de lutte contre le travail illégal a permis à des fonctionnaires belges de participer à des contrôles. En Alsace, des agents français et allemands ont examiné la situation de salariés d'une quarantaine d'entreprises présentes à la Foire européenne de Strasbourg ; l'intégration au contrôle d'agents des douanes allemandes (FKS) a permis de vérifier plus finement la situation de salariés détachés, en vue d'éventuelles poursuites en Allemagne.
Toute la chaîne de responsabilité a été verbalisée dans une opération de BTP où des travailleurs roumains étaient payés 700 €/mois pour plus de 40 heures par semaine ; le maître d'ouvrage avait déjà fait appel à ce type de montage illégal (Direccte d'Auvergne).
Lors d'une formation-action de trois jours sur la prestation de service internationale, le chantier concret de la ligne à grande vitesse Tours-Bordeaux a servi de support pédagogique : des agents concernés ont pu en apprendre davantage, et échanger sur leurs méthodes. Deux inspecteurs du travail portugais sont venus apporter des éléments de droit et d'expérience très éclairants (Direccte du Centre et de Poitou-Charentes, INTEFP).

La lutte contre le travail illégal dans le secteur des transports routiers
Exemple : le contrôle des chantiers de déménagement.
La saison d'été concentre le plus grand nombre de déménagements de particuliers. C'est une activité de main d'oeuvre assez peu qualifiée, ce qui la rend propice au recours au travail dissimulé. De plus, la mécanisation y est limitée, l'emploi de la force humaine reste la règle, d'où une forte exposition aux risques liés à la manutention. Les contrôles de l'inspection du travail s'adaptent à ces particularités : d'abord localiser des prestations par nature mobiles et momentanées, savoir distinguer les déménagements à caractère professionnel des déménagements privés, intégrer les critères de conformité de la réglementation du transport (car ce secteur est soumis à des règles spécifiques d'accès à la profession, de durée de conduite, de repos et de durée du travail).

Pendant l'été 2013, certaines unités territoriales de la Direccte d'Île-de-France ont renforcé leur activité de contrôle dans ce secteur, en particulier à Paris et dans les Yvelines. Plusieurs contrôles ont conduit à constater l'ampleur du recours au travail dissimulé, parfois par des entreprises en règle qui sous-traitent à d'autres recourant à du travail dissimulé ou non inscrites au registre des transporteurs. De nombreux manquements aux règles de durée du travail, de conduite et de repos ont été constatés, ainsi qu'en matière de sécurité du travail : défaut de vérification des équipements →

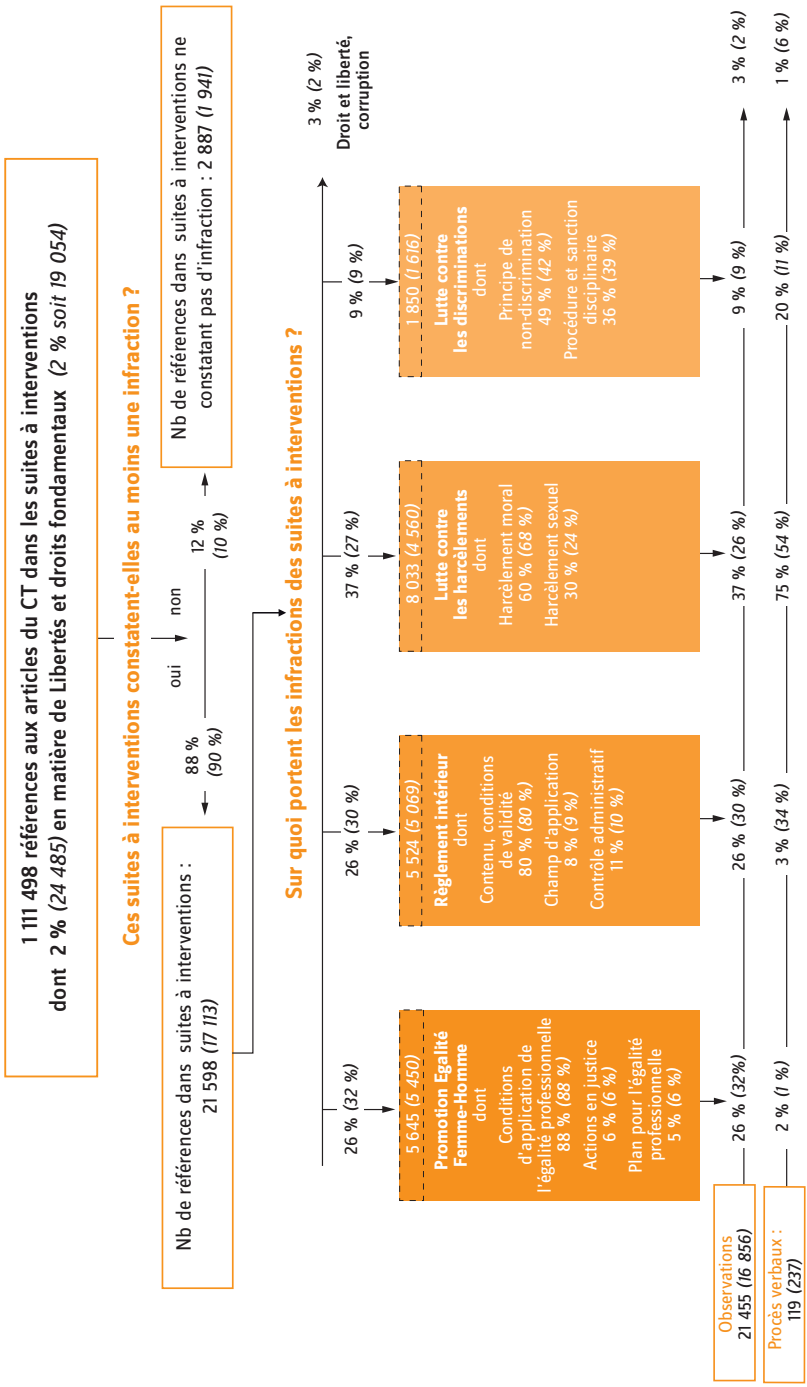
de levage, de formation aux gestes et postures, de port des équipements de protection individuelle, etc. La multiplication des entreprises éphémères difficiles à contrôler (entreprises domiciliées, louant leurs véhicules et d'une durée de vie d'un à deux ans) exige de maintenir la mobilisation pour limiter les atteintes au droit du travail dans ce secteur.

Le travail illégal dans l'événementiel

Les foires commerciales, salons, expositions, grandes manifestations sportives, grands spectacles vivants représentent un secteur économique sensible où se cumulent plusieurs problématiques : la précarité dans l'emploi notamment l'intermittence dans le spectacle, le recours croissant à la prestation de service internationale, le travail illégal sous toutes ses formes. De même que dans la construction, l'augmentation du risque professionnel en matière de santé et de sécurité est corrélée à la pratique du travail illégal. Dans certaines régions, en premier lieu l'Île-de-France, particulièrement concernée, l'action des services vise à renforcer les méthodes de contrôle dans l'événementiel en général et à coordonner des contrôles en impliquant les organisateurs.

En Île-de-France, des contrôles ont été réalisés dans le domaine du spectacle, des tournages et des défilés de mode. Ils ont mis en évidence des problèmes complexes. Dans bien des cas, les situations juridiques mises en place visent à faire échec à la présomption de salariat, en particulier dans le métier de mannequin par l'interposition d'entreprises établies hors de France. Les professions de costumier ou coiffeur recourent de plus en plus rarement à l'emploi salarié, ces professionnels se voyant contraint de s'inscrire en qualité d'autoentrepreneurs pour trouver du travail, alors même que les conditions d'intervention sur les tournages ou dans le cadre d'événementiels les placent dans une situation d'étroite subordination ; par ailleurs les montants facturés paraissent faibles et sont souvent établis en tenant compte du nombre d'heures d'intervention active. Les professionnels subissent là un préjudice manifeste, ne cotisant plus au régime spécifique d'assurance-chômage pour les techniciens (dit « Annexe 8 »).

Les interventions en matière de libertés et de droits fondamentaux



Avec plus de 24 500 références, la fréquence des références au thème des libertés et droits fondamentaux reste à un niveau modeste (2 % de l'ensemble) qui s'explique, comme antérieurement, par la rareté relative des situations rencontrées occasionnant une intervention. Le sous-thème de la « Lutte contre les harcèlements », en progression forte (+ 76 % en 2013), devient le premier du thème[278]. Le sous-thème de la promotion pour l'égalité entre femmes et hommes s'atténue légèrement, une bonne partie du travail d'incitation des entreprises à remplir leurs obligations en matière de négociation ou de plan d'action ayant été achevé au cours de l'année. Dans les références figurent occasionnellement celles relatives à l'abus de vulnérabilité au sens des articles 223-15-2 et 314-2 alinéa 4 du Code pénal. Souvent issues de contrôles en matière de travail illégal lors desquels des situations humaines particulièrement indignes ont été découvertes, elles sont rares mais donnent lieu à des signalements, à l'autorité judiciaire et à la hiérarchie. Le poids relatif des références portant sur le règlement intérieur reste stable ; ces références concernent principalement des manquements au contenu ou aux conditions de validité du règlement. Les discriminations visées par les enquêtes ont pour origine l'activité syndicale des salariés mais également celles relatives à l'état de santé, voire à la maternité.

La recherche de la preuve reste la difficulté majeure en cette matière ; si les reconstitutions de carrière des représentants du personnel sont aisément praticables, la caractérisation des autres types de discrimination est semée d'obstacles. En fin d'année, un perfectionnement du cadre juridique était évoqué plus généralement en matière de discrimination, notamment à la suite d'un rapport[279] sur les améliorations susceptibles d'être apportées dans la détection et le traitement des discriminations collectives dans le monde du travail. Les discriminations touchent principalement les femmes, les seniors, les salariés titulaires de mandats représentatifs, et les salariés d'origine étrangère. Les pistes de propositions portent sur un accès meilleur aux éléments de preuve, la possibilité d'une action collective en justice afin que soit ordonné à l'employeur de prendre des mesures pour mettre un terme à une discrimination, et la possibilité pour les différents acteurs impliqués dans la lutte contre les discriminations de transmettre au procureur de la République les dossiers paraissant établir l'existence d'une discrimination collective, aux fins de poursuites.

278. Le harcèlement sexuel a été redéfini par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, après une période de vide juridique qui a affecté cette incrimination.
279. Laurence Pécaut-Rivolier, magistrate de la Cour de cassation, *Lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif*, rapport remis le 13 décembre 2013.



L'inspection du travail, qui se trouve souvent freinée lorsqu'elle doit agir seule contre des agissements illicites de cette nature, se trouve confortée par une action plus organisée des différents services de l'État.

En matière de droits fondamentaux : faits et interventions

◆ Après enquête de l'inspecteur du travail au siège d'une entreprise multinationale de routage sur un fichier illégal de données personnelles, comportant des appréciations désobligeantes sur les salariés, la direction s'est engagée à permettre à chaque salarié de consulter les informations le concernant, puis à le détruire. La Cnil en a été informée (Direccte d'Île-de-France).

◆ Le problème de la transmission sécurisée des dossiers médicaux personnels d'un médecin du travail licencié s'est posé dans un hôpital, par ailleurs objet d'une injonction de la Carsat pour risques psychosociaux. Le directeur s'était emparé de la clé de l'armoire malgré l'intervention du médecin-inspecteur du travail. Le chef de pôle T lui a écrit de laisser le médecin assurer la continuité du secret médical.

◆ Sur procès-verbal d'un contrôleur du travail, des faits de discrimination syndicale ont valu à leur auteur trois mois de prison avec sursis, 15 000 € d'amende et 7 000 € de dommages et intérêt (Direccte de Lorraine).

◆ Selon des constats effectués par procès-verbal, des travailleurs temporaires du secteur de la production d'électricité se trouvaient rémunérés en méconnaissance du principe d'égalité de traitement, étant privés de certaines indemnités et avantages institués par le statut applicable au secteur (Direccte de Midi-Pyrénées).

◆ Une enquête a réuni des éléments récurrents démontrant une stratégie disciplinaire, appliquée depuis des années par les directeurs d'établissements de transport et logistique, mais élaborée en fait par le siège dans les Hauts-de-Seine, à l'encontre de salariés atteints de longues maladies. Au retour d'un arrêt de travail ou à l'entretien professionnel, ceux-ci se voyaient notifier des rappels à l'ordre pour absences répétées, ou excès d'arrêts de travail, suivis d'avertissements préalables à procédure de licenciement. Un salarié, atteint depuis plusieurs années de la maladie de Crohn nécessitant des arrêts de travail réguliers, a ainsi reçu une lettre d'avertissement. Les éléments matériels et intentionnels de la discrimination liée à l'état de santé des salariés au sens des dispositions du Code pénal ont paru réunis, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. Il était suspecté que le procédé discriminatoire existât dans d'autres établissements de l'entreprise (Direccte de Franche-Comté).

L'incitation à établir l'égalité professionnelle entre femmes et hommes

Un effort global est accompli, notamment en France, pour étudier de plus près les processus sociaux générant des inégalités en fonction du genre, et pour définir des moyens de les supprimer[280]. L'action de l'inspection du travail s'inscrit dans ce contexte mais surtout dans une politique gouvernementale volontariste, traduite en un programme d'intervention sur les acteurs économiques.

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes traduisent pour partie les inégalités professionnelles. Dans le secteur concurrentiel, tous temps de travail confondus, en 2009 la rémunération annuelle des femmes est inférieure de 24 % à celle des hommes[281]. En prenant uniquement les salaires des travailleurs à temps complet, le salaire net mensuel moyen d'une femme est, dans le secteur privé et semi-public, inférieur de 19,3 % à celui d'un homme en 2011. L'écart de salaires s'explique -sans en être nécessairement justifié- par la part importante de femmes occupant des postes à temps partiel (80 % des emplois), les interruptions de carrière, et le fait qu'elles effectuent moins d'heures supplémentaires que les hommes. En outre, les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux postes d'encadrement et occupent plus souvent des emplois peu qualifiés et dans des secteurs non mixtes et moins rémunérateurs. Une fois intégrés ces facteurs structurels, il reste une part importante des écarts de salaires entre femmes et hommes qui sont dépourvus de toute cause autre que la discrimination, collective ou individuelle. Si le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » est inscrit dans le Code du travail depuis 1972, il est demeuré largement inappliqué et les sanctions dépourvues de toute effectivité. Le décret du 18 décembre 2012 a renforcé les exigences vis-à-vis des entreprises en inscrivant le thème de l'égalité de rémunération parmi ceux devant être traités par les accords et plans d'action, dans un but de réduction des écarts de salaires. La priorité est donnée à la négociation collective, mais il convient de vérifier que celle-ci est engagée et présente un caractère substantiel et loyal ; un procès-verbal de désaccord peut en faire foi ; à défaut, l'employeur peut élaborer un plan unilatéral.

La lutte contre l'inégalité salariale est un sujet complexe appelé à être pris en compte dans des actions territoriales intégrant tous les leviers d'action disponibles : l'information et la sensibilisation, l'accompagnement des

280. Un faisceau de publications officielles en témoignent :
- *Guide d'introduction à l'égalité de rémunération*, de Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei, Bureau international du Travail, Département des normes internationales du travail, Département des conditions de travail et de l'égalité, Genève, 2013 ;
- « La répartition des hommes et des femmes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », *Dares analyses*, n° 79, décembre 2013 ;
- *Relations de travail entre les femmes et les hommes*, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, 2013 ;
- *Inégalités professionnelles - Vers l'égalité entre les femmes et les hommes*, Ministère des droits des femmes, 2014.

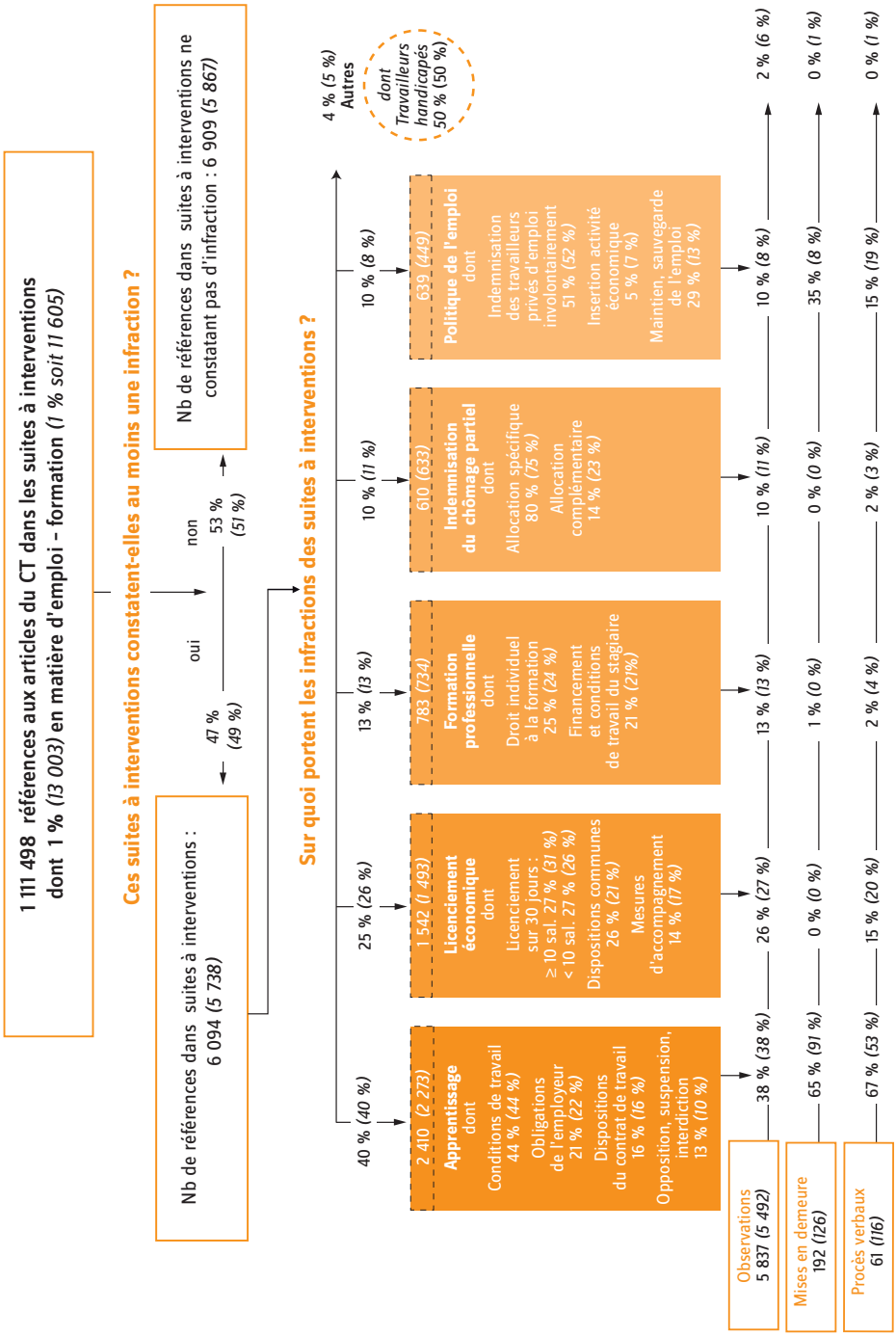
281. *Dares Analyses*, n° 106, mars 2012.

entreprises de dimension modeste, le contrôle. Une stratégie globale de constat des situations de défaillance les plus flagrantes a été définie pour que l'inspection du travail, tant à l'échelon de la section qu'à celui de l'unité territoriale (section centrale travail) ou de la Direccte, puisse contribuer à la mise en action des outils disponibles : lettres d'observation, mises en demeure et, en cas d'absence manifeste de volonté de mise en conformité, engagement de la procédure de pénalité[282]. À cet égard, bien que la thématique de l'égalité de genre soit venue s'ajouter à d'autres priorités déjà définies, les services ont effectué les actions de constats, d'information et de relance lors de leurs interventions auprès des employeurs potentiellement assujettis (c'est-à-dire de plus de 49 salariés, mais en fait surtout dans les grandes entreprises). Entre décembre 2012 et décembre 2013, cinq entreprises ont été sanctionnées par des pénalités financières, 545 ont été mises en demeures, tandis que 4 030 entreprises ont envoyé leurs plans ou accords d'égalité professionnelle à l'administration. Le taux de couverture par un accord d'entreprise ou un plan d'action a ainsi atteint 61,9 % pour les entreprises de plus de mille salariés, et 50 % pour celles de plus 300 salariés et de moins de mille salariés.

Après recueil d'éléments par l'inspecteur du travail et mise en demeure, la pénalité prévue à l'article L.2242-5-1 du Code du travail a été appliquée, au maximum prévu (1 % de la masse salariale, compte tenu de l'absence de motif de défaillance prévus à l'article R.2242-6), à l'encontre d'une école supérieure technique pour absence de mesures prises sur l'égalité femmes/hommes malgré un écart de salaire médian de 566 € et moyen de 472 € au détriment des femmes cadres. En cas d'application du montant forfaitaire, cela représenterait 9 443 €/mois (Direccte d'Île-de-France).

282. Des documents-types ont été diffusés : une lettre type d'information incitant l'employeur à vérifier la situation de l'entreprise au regard de son obligation ; deux mises en demeure type sur l'inexistence de l'accord ou du plan d'action et l'insuffisance de l'accord ou du plan d'action ; quatre décisions type du Direccte (non application de la pénalité en cas de régularisation ; non application de la pénalité eu égard aux motifs de défaillance fixés par le Code du travail ; notification de la pénalité ; levée de la pénalité suite à régularisation). Un tableau excel permet d'analyser la conformité des accords et des plans d'action lors du dépôt.

Les interventions en matière d'emploi et de formation





Avec 13 000 références, le thème dénommé « emploi-formation »[283] est l'objet d'une augmentation d'activité par rapport à 2012.
Le sous-thème de l'apprentissage reste le plus important dans le domaine ici concerné. Ces références portent sur les conditions de travail des apprentis pour 44 %, dont près de la moitié sur la durée du travail des apprentis de moins de 18 ans. La part des actes administratifs portant opposition, suspension ou interdiction en matière d'emploi d'apprentis augmente un peu. Il en est de même pour le sous-thème du licenciement économique.
Les références relatives à la formation professionnelle, quelques centaines chaque année, concernent le droit individuel à la formation, objet de négligences et de litiges, et les conditions d'emploi et de travail des stagiaires, ce dernier sujet étant lié aux abus identifiés et commentés dans le débat public. Bien qu'également marginal par lui-même du point de vue quantitatif, le sous-thème de la politique de l'emploi fait l'objet d'une forte augmentation des références (+ 42 %), essentiellement due à l'évolution de la rubrique du maintien dans l'emploi et de la sauvegarde de l'emploi qui fait plus que doubler, par l'effet des mesures instituées par le Gouvernement en la matière, à la mise en œuvre desquelles l'inspection du travail est amenée à participer.

III – d – 3 • L'activité de contrôle dans quelques secteurs spécifiques

Le secteur agricole

En 2013, les interventions effectuées dans les entreprises de production agricole sont au nombre de 17 000[284] (15 300 en 2012). Ces interventions comprennent notamment 8 000 contrôles, et 4 700 enquêtes. Parmi les 17 270 suites à intervention, le nombre d'observations notifiées s'élève à 10 680, les mises en demeure à 146, les procès-verbaux à 308, les décisions à 5 050.

283. Ce thème traduit uniquement l'activité de l'inspection du travail dans ces domaines, où elle intervient de façon spécifique et assez ponctuelle par rapport d'autres services dédiés des Direccte tels que le pôle 3E et le service spécialisé de contrôle de la formation professionnelle.
284. Source : requête dans *Delphes*, 10 juillet 2014.

Le secteur maritime

L'activité dans ce secteur ne fait pas en l'état l'objet d'une requête statistique spécifique. Les services compétents[285] poursuivent, dans une dynamique collective, leur adaptation aux nouveautés et aux spécificités de leurs missions :

- périmètre d'intervention de l'inspection du travail différent des autres secteurs car contraint par la mobilité des navires ;
- présence de partenaires divers (Directions départementales du territoire et de la mer, centres de sécurité des navires, Enim) mieux préparés aux interventions en mer ;
- évolution en cours de la réglementation sous l'impulsion de la convention du travail maritime ;
- conditions de travail difficiles des gens de mer, risques professionnels élevés, organisation du temps de travail, habitudes et contraintes très particulières de ces métiers ;
- nécessité de mutualiser entre agents les expériences et les pratiques. À cet égard, le site agrégateur de liens www.netvibes.com/docpdl, à l'enseigne « 20 000 liens sur la mer », a été créé par les documentalistes de la Direccte des Pays de Loire, avec le concours actif du groupe de travail « réglementation maritime » de Bretagne et Pays de la Loire, et a été ouvert, à l'usage des agents « maritimes » en premier lieu.

La journée du Droit du travail maritime est un exemple d'animation dans le domaine de compétence des services : organisée par la Direccte de Languedoc-Roussillon et la section d'inspection du travail, elle a réuni 106 participants, en présence de la Direction générale du travail et de l'Enim, autour de nombreux sujets d'actualité des activités de la mer.

Le secteur des transports routiers

Le nombre d'interventions de l'inspection du travail en 2013 est proportionné à l'importance relative du secteur[286]. Tandis que le nombre relatif des demandes d'autorisation de licenciement de salariés protégés y a été beaucoup plus important que dans les autres secteurs, l'activité de contrôle

285. Voir la partie I.
286. En 2013, pour 42 000 établissements de transport routier, 7 214 interventions dont 346 contrôles et 230 procès verbaux.



au sens strict est un peu inférieure. Le taux d'infraction constaté y est identique à ce qui est observable dans l'ensemble des secteurs d'activité, mais l'activité répressive est le double de celle qui est pratiquée dans l'ensemble des secteurs.
Dans plusieurs régions, deux services de contrôle de la Direccte, l'inspection du travail et le service métrologie du pôle C, coopèrent à des opérations conjointes de surveillance des chrono-tachygraphes et du temps de conduite et de repos des conducteurs de camion. Ces contrôles sont effectués généralement en se rendant à une « base logistique » (vaste installation polyvalente de chargement, déchargement, transit et prestations diverses) où sont présents de nombreux camions. Ils consistent à vérifier si les données d'activité du conducteur et le matériel numérique qui mesure les temps de conduite et de repos sont conformes aux exigences de la réglementation sociale européenne.

Les centrales nucléaires[287]

En 2013, l'inspection du travail de l'ASN a mené 834 interventions lors de 283 journées d'inspection sur le terrain, dont 38 réunions de CHSCT, relevé 1 786 observations et adressé 10 procès verbaux aux parquets concernés[288].

Les emprises de la Défense nationale

Les inspections réalisées en 2013 sont au nombre de 575 (586 en 2012), dont 160 contrôles de chantiers (182 en 2012), 44 d'entreprises (110 en 2012), le reste des contrôles (371) ayant été effectués dans les organismes de la Défense[289].

287. Pour mémoire, le contrôle des inspecteurs du travail de l'Autorité de sûreté nucléaire, seuls compétents dans les centrales nucléaires de production d'électricité (CNPE), porte sur l'ensemble des dispositions du Code du travail dans ces établissements spécifiques. Voir *supra*, dans la première partie, les éléments sur la compétence des inspecteurs du travail de l'ASN. Voir aussi le *Rapport de l'ASN sur l'état de la sûreté nucléaire et de la radioprotection en France en 2013*, ASN, avril 2014, notamment p. 373 et 396, accessible par : www.asn.fr/Informer/Publications/Rapports-de-l-ASN/La-surete-nucleaire-et-la-radioprotection-en-France-en-2013
288. Source : ASN, juillet 2014. Voir document IIId28 et IIId29.
289. Source : Inspection du travail dans les armées, juillet 2014.

III - e • Le recours à la procédure pénale[290]

En dix ans (2004-2013), l'inspection du travail a transmis 63 839 procès-verbaux (PV) aux procureurs de la République.
6 374 ont été transmis en 2013. Abstraction faite d'un « pic » constaté en 2011 (8 435 PV), l'année 2013 s'inscrit, sans écart très significatif, dans la moyenne des cinq dernières années, qui fluctue entre 6 000 et 8 000 PV chaque année. Par rapport aux contrôles donnant lieu à constat d'infraction, la procédure de transmission par procès-verbal, marquant la saisine de l'autorité judiciaire, est engagée dans moins de 4 % des situations. L'agent de contrôle dispose en effet par ailleurs de différents outils juridiques autres que le procès-verbal[291].
La répartition des procès-verbaux par thème et, plus détaillée, par « sous-thème », est relativement stable sur longue période[292]. Le sous-thème de la répression du travail illégal y occupe de beaucoup la première place, avec 30 % des procédures. Dans leur globalité, près d'un tiers des PV visent des infractions en matière de santé et de sécurité ; mais à l'intérieur de ce champ juridique, leur répartition par sous-thème est moins précise parce que, le plus souvent, un seul et même procès-verbal vise une pluralité d'infractions relevant de différents « sous-thèmes ». Ainsi, au nombre de procédures visant exclusivement le risque CMR, l'absence d'équipements de protection ou encore l'exposition aux chutes de hauteur, certains procès-verbaux classés « divers » doivent s'additionner de sorte que le total en est nécessairement plus important que ne le montrent les chiffres des sous-thèmes. En revanche la répartition est plus fine et significative dans le thème « contrat de travail » (21 % des procédures). Les infractions en matière de durée du travail y sont les plus souvent visées (près de 11 % du total des PV tous thèmes confondus). En y ajoutant le repos hebdomadaire et les jours fériés (10 % du sous-thème), c'est l'implication des services dans le champ de la réglementation du temps de travail qui apparaît significative.

Le suivi et l'animation de l'activité pénale

L'autorité centrale de l'inspection du travail a énoncé des règles qui sont suivies par les agents de contrôle et leur hiérarchie lors de la rédaction, de la transmission et du suivi d'un procès-verbal[293]. L'Observatoire des suites

290. Voir en annexe (CD) document IIIe.
291. Voir plus haut, le § intitulé *Les moyens d'intervention, les suites du contrôle.*
292. Voir en annexe (CD) les tableaux en III[e], notamment la répartition de la verbalisation par sous-thèmes.
293. Voir dans le rapport précédent publié au titre de 2012 un § qui traite de l'instruction DGT n° 11 du 12 septembre 2012 sur les procès-verbaux de l'inspection du travail. Cette instruction actualise les règles d'élaboration des procès-verbaux et de leur suivi au regard des évolutions du système d'inspection du travail et du *corpus* réglementaire et jurisprudentiel en matière de procédure pénale.

pénales (OSP) au sein de la DGT a pour but de recenser l'ensemble des procès-verbaux dressés et transmis à la justice et d'en suivre les résultats, par une mise à jour permanente des suites données tant par les parquets que par les juridictions. La valorisation des procédures pénales, que ce soit en interne, en favorisant la qualité du procès-verbal comme geste professionnel ultime mais essentiel, ou vis-à-vis des citoyens, en marquant le caractère inadmissible de certains agissements, incombe aux divers échelons du système d'inspection.
Le suivi des procédures est réalisé par les unités territoriales, qui transmettent les éléments actualisés à l'Observatoire des suites pénales. Des tableaux récapitulatifs des suites judiciaires réservées aux procédures transmises à la Justice depuis dix ans sont présentés en annexe[294]. Les deux tiers des procédures rédigées et transmises en 2013 n'ont pas encore de suite connue à la mi-2014 ; cela est dû au délai de traitement par l'autorité judiciaire : en effet, il faut en moyenne 5 à 6 ans pour avoir connaissance de la suite réservée à une procédure. C'est pourquoi l'analyse porte sur les années 2008 et précédentes, années pour lesquelles le taux d'information est devenu significatif : 64 % des suites à PV sont maintenant connues pour 2008, 67 % pour 2007. Les suites judiciaires aux PV transmis en 2007[295] et 2008[296], quelle que soit la date de la suite, font apparaître que :

- les classements sans suite, tous motifs confondus, représentent environ un quart des décisions (respectivement 23 % et 27 %) ;
- 39 % et 33 % des procédures ont fait l'objet de poursuites par décision des parquets ;
- les procédures alternatives aux poursuites[297], avec une large majorité de rappels à la loi et d'avertissements, sur les périodes considérées, représentent 17 % et 18 % des suites connues.

L'analyse des jugements rendus sur la base des procédures transmises en 2008[298] et 2009[299] fait apparaître une forte proportion de condamnations (plus de 90 %), et des relaxes dans environ un cas sur dix. Pour ces deux années, dans plus de 70 % des cas, il s'agit de peines d'amende. Les peines de prison sont prononcées dans un cas sur sept environ et sont majoritairement assorties d'un sursis.

294. Voir en annexe (CD) les tableaux en III[e]
295. *Id.*
296. *Id.*
297. Ces procédures alternatives, qui concernent des infractions simples, élucidées et reconnues par le mis en
298. Voir en annexe (CD) les tableaux en IIIe.
299. *Id.*

L'analyse par thème des jugements rendus sur les PV transmis en 2008, quelle que soit la date du jugement, fait apparaître :

- sur le sous-thème « obligations générales » (incluant en majorité l'interdiction du travail illégal) : 64 % d'amendes seules, 25 % de peines d'amendes assorties de prison, 6 % de peines de prison seule, 1 % de dispense de peine ou autres décisions, et 4 % sans autre précision ;
- sur le sous-thème « santé et sécurité » : 76 % d'amendes seules, 12 % de peines de prison accompagnées de peines d'amendes, 2 % de prison seule, 1 % de dispense de peine ou autres décisions. Les relaxes sur ce sous-thème représentent 41 % des relaxes sur des PV de 2008 ;
- sur le sous-thème « contrat de travail » : 75 % d'amendes contraventionnelles ou délictuelles, 13 % de peines de prison assorties d'amendes, 3 % de peines de prison, 2 % de dispenses de peine ou autres décisions et 7 % sans précision. 8 % de relaxes sur le total des relaxes 2008. Les relaxes sur ce sous-thème représentent 14 % des relaxes sur des PV de 2008 ;
- sur le sous-thème « représentation du personnel » : 85 % d'amendes seules, 4 % de peines de prison accompagnées de peines d'amendes ;
- sur le sous-thème « emploi formation » : 90 % d'amendes seules, 10 % de peines de prison.

L'analyse par thème des jugements rendus sur les PV transmis en 2009, quelle que soit la date du jugement, fait apparaître :

- sur le sous-thème « obligations générales » (incluant en majorité l'interdiction du travail illégal) : 65 % d'amendes seules, 20 % de peines d'amendes assorties de prison, 3 % de peines de prison seule, 3 % des PV en dispense de peine ou autres décisions. Les relaxes sur ce sous-thème représentent 27 % des relaxes sur des PV de 2008 ;
- sur le sous-thème « santé et sécurité » : 71 % d'amendes seules, 13 % de peines de prison accompagnées de peines d'amendes, 1 % de prison seule, 4 % de dispense de peine ou autres décisions. Les relaxes sur ce sous-thème représentent 39 % des relaxes sur des PV de 2008 ;
- sur le sous-thème « contrat de travail » : 78 % d'amendes contraventionnelles ou délictuelles, 2 % de peines de prison assorties d'amendes, 2 % de peines de prison, 5 % de dispenses de peine ou autres décisions. Les relaxes sur ce sous-thème représentent 27 % des relaxes sur des PV de 2009 ;
- sur le sous-thème « représentation du personnel » : 77 % d'amendes seules, 9 % de peines de prison accompagnées de peines d'amendes ;
- sur le sous-thème « emploi formation » : 67 % d'amendes seules.

Le suivi des procès-verbaux est un des thèmes récurrents des réunions des agents de contrôle, animées par leur hiérarchie, parfois avec les interlocuteurs habituels de l'inspection du travail au sein de la magistrature dans le ressort de chaque tribunal. Le propos est de faire le point des difficultés et de dénouer les éventuels blocages à la verbalisation.

Les relations que les parquets nouent avec l'inspection du travail résultent de diverses nécessités, la première étant la participation des agents verbalisateurs au traitement judiciaire des procédures. Les agents sont appelés à exprimer leur avis pratique et juridique sur les procès-verbaux d'audition par officier de police judiciaire des personnes mises en cause. Ils assistent généralement à l'audience pénale. Plus généralement, les parquets sollicitent les services en tant que praticiens du droit du travail pour enrichir l'appréciation de certains faits susceptibles de poursuites ; ainsi la politique pénale du travail, souvent perçue comme réduite au travail illégal et aux accidents du travail graves, peut être mieux appréhendée par les magistrats. Des échanges réguliers ont lieu sur les actions prioritaires, sur les dossiers sensibles, sur la rédaction des procès-verbaux, sur des questions juridiques et pratiques telles que les moyens de faciliter le travail des greffiers, les poursuites engagées exclusivement à l'encontre des personnes morales, ou encore la mise en application des peines alternatives aux poursuites[300]. Dans certaines régions, des chartes traduisent les bonnes pratiques relationnelles souhaitées au niveau local par les deux administrations.

III - f • Le signalement des déficiences et des abus en matière de législation

Les agents de l'inspection du travail ont, conformément à l'article 3 de la convention n° 81[301], la mission de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences du droit, ainsi que les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes[302], notamment les contournements, évitements ou détournements juridiques dont ces dispositions seraient l'objet. Le Bureau international du travail commentait ainsi cette mission : « 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 »[303].

300. Un exemple de peine alternative proposée aux contrevenants en matière de santé et de sécurité au travail est l'obligation de suivre une formation de plusieurs jours à la prévention des risques. Ce dispositif est généralement réservé aux employeurs de petites entreprises, auteurs présumés d'infractions n'ayant pas entraîné d'accident
301. Également l'article 6 de la convention n° 129.
302. Ce rôle a été illustré par l'intervention emblématique d'un inspecteur du travail, Denis Auribault, auteur en 1906 d'une note d'alerte aussi perspicace que précoce sur les dangers de l'amiante.
303. BIT, *Étude d'ensemble sur l'inspection du travail*, Conférence internationale du travail, 95e session, 2006, rapport III (partie 1 B), p. 48, § 133.

La contribution à l'amélioration du droit est une fonction qui s'exerce suivant trois modalités formelles, sans que celles-ci excluent d'autres voies de signalement des difficultés :

- conformément à une instruction du 23 mars 2013, les directeurs régionaux (Direccte et Dieccte) sollicitent leur pôle T pour adresser tous les quinze jours à l'autorité centrale, sur l'activité et l'environnement de l'inspection du travail, une note faisant ressortir les principaux éléments relatifs aux tendances économiques et sociales conjoncturelles, aux relations et conditions de travail dans la région. Cette périodicité rapprochée permet que soient évoqués certains dossiers précis. À partir des éléments transmis sur le contexte et l'activité des services, une note bimestrielle restitue un éventail de faits notables, révélateurs de tendances, ou sortant de l'ordinaire ;
- une synthèse sur les relations du travail et l'action de l'inspection du travail est rédigée annuellement par chaque Direccte et transmise à la DGT. Ces rapports régionaux intègrent les observations en provenance essentiellement des sections d'inspection du travail[304] sur l'application des dispositions dont elles sont chargées d'assurer l'exécution. Une compilation nationale permet tout à la fois l'information hiérarchique et transversale sur les grandes tendances du monde du travail ainsi que le recueil des questions juridiques ou techniques. Les bureaux compétents de la DGT participent en fonction de leur disponibilité à l'élaboration des réponses, qui sont diffusées au fur et à mesure par l'intranet professionnel Sitere dès lors qu'elles ont pu être mises en forme et validées ;
- enfin, la même instruction 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 entre autres à une perception centralisée et rapide d'éventuels phénomènes émergents, grâce à des informations permettant une synthèse des problèmes qu'ils dénotent, sans attendre les bilans annuels.

Au cours de l'année 2013, les directions régionales ont ainsi pu contribuer à l'information de l'autorité centrale sur les difficultés du contrôle de conformité des cas de plus en plus nombreux de recours aux prestations d'entreprises étrangères[305]. La prestation de service internationale, qui est prévue par les directives européennes, est en effet l'occasion de certaines dérives comme la fausse sous-traitance et le trafic →

304. Article R.8112-4.
305. Ce qui par ailleurs a généré tout au long de l'année des réactions fortes des professionnels, par exemple dans le secteur de la construction, qui estime subir une concurrence irrégulière et déloyale.

de main d'œuvre, et d'anomalies comme la déclaration partielle ou la fausse déclaration. Ces signalements ont alimenté l'argumentaire présenté devant les ministres du travail de l'Union européenne réunis le 9 décembre pour délibérer sur le renforcement des procédures en matière de détachement transfrontalier de travailleurs et de lutte contre les pratiques frauduleuses.

De son côté, l'inspection du travail de l'Autorité de sûreté nucléaire faisait part de ses interrogations, en matière de sous-traitance, sur la différence et l'éventuelle articulation entre la notion de « surveillance des prestataires » au titre du régime des installations nucléaires de base et celle de « surveillance du respect des mesures de prévention à la charge des entreprises extérieures » inscrite dans les dispositions de l'article L.4522-1 du Code du travail[306].

Dans le secteur des services en ingéniérie informatique, le contrôle de la durée du travail se heurte à la question de la détermination du régime d'horaires applicable compte tenu des dispositions conventionnelles, à la difficulté d'obtenir la mise en place d'un système de décompte de la durée du travail et de s'assurer de la sincérité du décompte du fait de l'exécution délocalisée du contrat de travail chez des clients. Ces particularités conditionnent l'aboutissement du contrôle à des constats effectués au siège de l'entreprise pour confronter les relevés d'heures en possession de l'employeur légal avec les éléments produits par le client.

Sujet plus restreint et saisonnier : les épisodes de forte chaleur estivale. Lors de questions par téléphone, des usagers exprimaient leur insatisfaction de l'absence de température limite fixée par des textes. Toutefois on observait qu'un consensus à cet égard pouvait se dégager après un drame : en Alsace, à la suite du malaise mortel ayant frappé vers 14 h 30, sous une température de 35 ° à l'ombre, un ouvrier intérimaire de la construction âgé de 57 ans, une réunion extraordinaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a conduit à limiter l'intensité du travail, à arrêter le travail à 13 h au-delà de 32 °, et à adapter les moyens de protection et de rafraîchissement.

En matière de transport routier, outre les contrôles du respect de la réglementation sociale européenne sur le temps de conduite des chauffeurs, les services se sont préoccupés de l'abus du cabotage. Celui-ci est la faculté accordée à titre temporaire à un transporteur européen titulaire d'une licence communautaire de réaliser un transport intérieur sur le territoire français. Il est encadré par le règlement CE 1072/2009. Ce règlement prévoit notamment lorsqu'un transport international est à destination du territoire français, que le cabotage est autorisé, après déchargement des marchandises, dans la limite de trois opérations sur le territoire français qui doivent être achevées dans un délai de sept jours. Les services se soucient du fait que ces règles ne sont pas respectées : les véhicules d'entreprises de transport étrangères ne quittent plus le territoire français, et ce type d'abus est matériellement difficile à combattre de façon systématique.

306. L'ASN signalait par exemple aussi que lors d'incidents significatifs de radioprotection en INB impliquant des sous-traitants, seuls les exploitants nucléaires font la déclaration alors que l'employeur du salarié victime de l'incident devrait également le faire.

D'autres sujets ont occasionné des signalements d'amélioration souhaitable, de vigilance ou de meilleure explicitation, par exemple l'insuffisante coordination des chantiers de construction, le travail en milieu pénitentiaire, les conditions de travail et leur contrôle dans la navigation intérieure, le statut juridique du travailleur indépendant et le manque de netteté des textes applicables, le secret défense (objet, périmètre, opposabilité), le travailleur à domicile ou le télétravailleur (nature du contrôle de l'inspection du travail), l'hébergement collectif de travailleurs (clarification des divers moyens dont dispose l'agent de contrôle notamment le droit d'entrée dans les locaux, les arrêtés préfectoraux de fermeture, l'articulation des infractions au Code du travail et au Code pénal), les nanomatériaux (nature des risques, mesures de prévention).

Documents disponibles
dans le CD-ROM annexe

I • Compétence, organisation

Ia. Généralités, champ d'intervention, compétence des services

Ia1. La France. Généralités
Ia2. Les institutions françaises
Ia3. Organisation juridictionnelle de la France
Ia4. Les textes de référence pour la rédaction du rapport annuel au BIT sur l'inspection du travail
Ia5. La convention n° 81
Ia6. La convention n° 129
Ia7. La convention n° 178
Ia8. La convention du travail maritime de 2006
Ia9. Textes législatifs sur l'inspection du travail
Ia10. Textes réglementaires sur l'inspection du travail
Ia11. Sigles utilisés parfois ou souvent
Ia12. Petit glossaire
Ia13. Données INSEE - Voir pages 42 et s.
Ia14. Au Royaume-Uni : une inspection du travail axée sur la santé et la sécurité
Ia15. Éléments complémentaires sur les secteurs maritime et portuaire
Ia16. Implantation des sections d'inspection du travail compétentes dans le secteur maritime (France entière)
Ia17. L'Inspection du travail dans les armées : informations complémentaires, textes, organisation, activité
Ia18. Éléments complémentaires sur l'Inspection du travail dans les armées
Ia19. L'intervention de l'inspection du travail en matière de contrat de travail : une compétence limitée
Ia20. Conciliation, médiation et arbitrage dans les conflits du travail
Ia21. Les textes parus en 2013 en lien avec l'activité de l'inspection du travail
Ia22. Les normes
Ia23. La notion juridique d'« ordre public » en droit du travail

Ib. La direction du système d'inspection

Ib1. Schéma institutionnel du système français d'inspection du travail
Ib2. Organigramme de la Direction générale du travail
Ib3. Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT). Éléments complémentaires sur le fonctionnement et l'activité en 2013
Ib4. Conseil d'orientation sur les conditions de travail : attributions et missions
Ib5. Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail
Ib6. Pilotage et animation du système d'inspection du travail : le Service d'animation territoriale
Ib7. La DGEFP : quelques informations complémentaires
Ib8. Rapport d'activité de la Direction des affaires européennes et internationales (DAEI)
Ib9. L'INTEFP
Ib10. INTEFP. Rapport d'activité 2013

Ic. Les échelons territoriaux

Ic1. Les fonctions des médecins inspecteurs du travail
Ic2. Le pôle travail dans une unité territoriale
Ic3. Nombre de sections d'inspection du travail par régions et par départements
Ic4. La fonction de renseignement du public dans les Unités territoriales
Ic5. Les fonctions d'expertise et de soutien aux agents de contrôle

Id. Les coopérations internes et externes

Id1. Santé au travail : schéma institutionnel
Id2. Dix-sept organismes concourant à l'effectivité du droit dans le domaine du travail
Id3. Le Comité opérationnel départemental antifraudes (CODAF)
Id4. L'inspection des installations classées
Id5. La coopération internationale
Id6. Eurogip

II • Ressources, gestion et valorisation de l'inspection du travail

IIa. Moyens de fonctionnement

IIa1. Les moyens matériels alloués à l'inspection du travail
IIa2. Remboursement des frais de déplacement et de mission

IIb. Ressources humaines

IIb1. Effectifs d'agents de contrôle
IIb2. Ventilation des agents par catégorie
IIb3. Situation et évolution catégorielles et fonctionnelles des effectifs du système d'inspection du travail 2013
IIb4. Recrutement et formation des agents de l'inspection du travail
IIb5. Les grilles indiciaires dans l'inspection du travail
IIB6. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Bilan social 2012

IIc. Aspects managériaux

IIc1. Quelques observations sur les incidents de contrôle
IIc2. Textes de référence relatifs à la protection fonctionnelle des agents de l'inspection du travail
IIc3. La protection fonctionnelle des agents en 2013
IIc4. Direccte Poitou-Charentes. Rapport d'activité 2013
IIc5. Bilan 2013 de l'action de l'inspection du travail et programme d'actions en 2014 en Poitou-Charentes
IIc6. L'inspection du travail dans le Bas-Rhin
IIc7. Pour un ministère du Travail fort. Dossier d'information. Inspection du travail. Novembre 2013
IIc8. Aspects patrimoniaux

III • L'activité de l'inspection du travail

III. Schéma des activités de l'inspection du travail

IIIa. L'aide à l'accès au droit et le conseil
IIIa1. Vous avez été employé(e) dans une entreprise ou par un particulier, sans posséder de titre de séjour ou de travail, la loi protège vos droits acquis par le travail. Dépliant
IIIa2. Exploitation de l'enquête Sumer 2010. Direccte d'Île de France, février 2014
IIIa3. Repérer, évaluer et prévenir les risques professionnels dans les métiers de la propreté

IIIb. La fonction d'intervention et de contrôle

IIIb1. La politique du travail
IIIb2. Présentation stratégique du projet annuel de performances
IIIb3. Objectifs et indicateurs de performance
IIIb4. PLR 2013. Extrait du RAP de la mission Travail et Emploi
IIIb5. Les moyens et les suites du contrôle

IIIc. Le référentiel déontologique

IIIc1. La confidentialité des plaintes : une obligation spécifique à l'inspection du travail

IIIc2. Confidentialité et information

IIId. Les interventions en 2013

IIId1. Les interventions par type et par région

IIId2. Les suites à intervention par type et par région

IIId3. Les articles visés par type de suite et par objet

IIId4. La négociation collective en 2013. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

IIId5. Haut conseil du dialogue social. Présentation de la mesure d'audience syndicale au niveau national et interprofessionnel. Mars 2013

IIId6. Le contexte de l'action des services en matière de représentation du personnel

IIId7. Guide d'introduction à l'égalité des rémunérations. OIT, Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei, 2013

IIId8. Relations de travail entre les femmes et les hommes. Présentation des résultats de la consultation des salariés de 9 grandes entreprises françaises. Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, Brigitte Grésy

IIId9. Vers l'égalité réelle entre les hommes et les femmes. Chiffres clés. Ministère des droits des femmes, 2014

IIId10. Le traitement des demandes d'autorisation relatives aux salariés protégés

IIId11. « Les salariés déclarant avoir interrompu ou refusé une tâche pour préserver leur santé ou leur sécurité », Dares Analyses, n° 23, avril 2013

IIId12. « La prévention des risques professionnels vue par les médecins du travail », Dares Analyses, n° 55, septembre 2013

IIId13. Plan santé au travail 2010-2014, Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, 2010

IIId14. Bilan de la campagne nationale de contrôle sur les risques forestiers et sylvicoles. Réalisée de mars 2013 à février 2014, Direction générale du travail, extrait

IIId15. Les « suites à contrôle » de l'inspection du travail en matière de prévention des risques d'incendies et d'explosions en 2013

IIId16. « Les expositions aux produits chimiques cancérogènes en 2010 », Dares Analyses, n° 54, septembre 2013

IIId17. L'action sur la pénibilité au travail

IIId18. « L'apprentissage en 2012 », Dares Analyses, n° 42, juin 2014

IIId19. Procédure de rupture conventionnelle, DDTEFP de la Seine-Maritime, 2008

IIId20. « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle », Dares Analyses, n° 64, octobre 2013

IIId21. « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2013, Dares Analyses, n° 76, décembre 2013

IIId22.« Horaires atypiques de travail », Le point des connaissances sur..., INRS, ED 5023, mars 2013

IIId23. Bilan du PNLTI 2013-2015, perspectives 2014, Commission nationale de lutte contre le travail illégal, 2013

IIId24. Premiers résultats d'une opération nationale d'envergure pour la lutte contre le travail illégal dans le secteur du BTP. Communiqué de presse, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, 2013

IIId25. Prévention du travail illégal dans le secteur de la sécurité privée. Questions réponses sur le cadre juridique des contrats de prestation et de sous-traitance dans la sécurité privée, mars 2013

IIId26. Instruction DGT-DNLF-ACOSS-MSA n° 2013-7 du 29 mars 2013 relative à la lutte contre le travail illégal et à la poursuite de la coopération en les Direccte, les Urssaf et les caisses de mutualité sociale agricole

IIId27. « La répartition des hommes et des femmes par métiers », Dares Analyses, n° 79, décembre 2013

IIId28. Activité de l'inspection du travail dans les centrales nucléaires

IIId29. Contribution de l'Autorité de sûreté nucléaire au rapport sur l'inspection du travail en France en 2013 rédigé en application des articles 20 et 21 de la Convention n° 81 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

IIIe Le recours à la procédure pénale

IIIe1. Évolution de la verbalisation par thème

IIIe2. PV transmis aux parquets en 2012 dans les départements d'outre-mer (par thème)

IIIe3. Suites judiciaires des PV de l'inspection du travail dressés de 2004 à 2013

IIIe4. Suites données aux procès-verbaux dressés en 2008

IIIe5. Suites données aux procès-verbaux dressés en 2009

IIIe6. Jugements prononcés sur les PV dressés en 2008

IIIe7. Jugements prononcés sur les PV dressés en 2009

IIIe8. Les PV, par thème et sous-thème, 2004-2013

IIIe9. L'analyse de la verbalisation et des suites pénales : note méthodologique sur l'exploitation de l'observatoire des suites pénales (OSP)

Table des matières

Avant-propos 3
Quelques faits marquants de l'inspection du travail en 2013 5
Quelques chiffres - clés 7
Note liminaire ou « comment lire » le rapport au BIT 9

I • Champ d'action et organisation 11
I - a Une compétence généraliste 11
I - a - 1 Le champ d'intervention 13
Les secteurs d'intervention 15
Dans le secteur agricole 17
En matière de transport 18
Compétence et organisation dans le secteur maritime 18
Dans les anciens établissements publics, régies ou sociétés nationales 21
I – a - 2 Les secteurs à compétence spécifique 21
Production et transport d'électricité 21
Autorité de sûreté nucléaire 22
Dreal et DRIEE 22
Mines et carrières 23
L'inspection du travail dans les armées (ITA) 23
I – a - 3 Les limites de la compétence 24
La compétence en fonction du lien salarié/employeur 24
Dans le secteur public, une compétence différenciée 25
En matière de contrat de travail, une compétence partielle 27
En matière de relations collectives de travail, une compétence aménagée 27
Compétence et frontières : quelques aspects 28
I - b La direction du système d'inspection du travail 29
I - b - 1 L'autorité centrale de l'inspection du travail 30
Les fonctions assurées par la Direction générale du travail (DGT) 31
Pilotage et animation du système : le service d'animation territoriale 32
L'inspection médicale du travail 32
I - b - 2 Les institutions centrales 32
Le Conseil national de l'inspection du travail (CNIT) 32
Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) 33
Le Haut conseil du dialogue social 33

L'Inspection générale des affaires sociales (Igas) 34
La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) 34
I - b - 3 Les organes centraux de gestion et d'études 35
Le secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales 35
La restructuration de l'administration générale et de la gestion des ressources 35
La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) 35
I - b - 4 L'organisme dédié à la formation en matière de travail : l'INTEFP 36
I - c Les échelons territoriaux 37
I - c - 1 Direccte et Dieccte : le pôle T 38
Le pôle T 39
Les fonctions d'expertise et de soutien 40
I - c - 2 L'unité territoriale (UT) 41
I - c - 3 Le fonctionnement en système et sa réorganisation 44
I - d Les coopérations externes 44
I - d - 1 La coopération avec les acteurs nationaux 45
I - d - 2 La coopération internationale 48

II · Ressources, gestion et valorisation de l'inspection du travail 49
II - a Les moyens de fonctionnement 49
II - b Les ressources humaines 50
II - b - 1 Des agents d'un haut niveau de formation 51
II - b - 2 Les effectifs de l'inspection du travail 51
Situation moyenne des sections 52
Situation et évolution catégorielles et fonctionnelles des effectifs 52
Réforme sur les contrôleurs du travail 53
II – b - 3 Rémunération et carrière des agents 54
Le corps de l'inspection du travail 54
Le corps des contrôleurs du travail 54
Le personnel sous statut d'emploi 55
Les médecins inspecteurs du travail (MIT) 55
II – c Aspects managériaux 55
II - c - 1 La réorganisation du système d'inspection 55
II - c - 2 La protection de l'exercice des fonctions 57
Le dispositif d'accompagnement 58
La protection fonctionnelle des agents en 2013 60
II - c - 3 La mise en valeur de l'action du système d'inspection 62

III • L'activité de l'inspection du travail **65**
Les missions du système : permanences et évolutions 65
III - a - L'aide en faveur de l'accès au droit et le conseil 67
Le rôle des différents échelons du système 68
III - b - La fonction de contrôle et d'intervention 74
La programmation de l'activité 76
Les moyens d'intervention, les suites du contrôle 77
III - c - Le référentiel déontologique 80
Une règle propre à l'inspection du travail : la confidentialité des plaintes 80
III - d - Les interventions en 2013 82
III - d - 1 - L'activité par type d'intervention et de suite 83
III - d - 2 – L'activité par grand thème d'intervention 85
Les interventions en matière de relations collectives du travail 87
Les interventions en matière de représentation du personnel 97
Les interventions en matière de santé et sécurité au travail 99
Les interventions en matière de contrat de travail 125
La lutte contre le travail illégal 129
Les interventions en matière de libertés et de droits fondamentaux 139
Les interventions en matière d'emploi et de formation 144
III - d - 3 L'activité de contrôle dans quelques secteurs spécifiques 145
Le secteur agricole 145
Le secteur maritime 146
Le secteur des transports routiers 146
Les centrales nucléaires 147
Les emprises de la Défense nationale 147

III - e - Le recours à la procédure pénale 148
Le suivi et l'animation de l'activité pénale 148
III - f - Le signalement des déficiences et des abus en matière de législation 151

Documents disponibles dans le CD-ROM annexe 155

Conception et coordination
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social
Direction générale du travail (DGT)
Département de l'animation de la politique du travail et du contrôle

Secrétariat d'édition et réalisation
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social
Délégation à l'information et à la communication (Dicom)

N° ISBN 978-2-11-129978-8

Achevé d'imprimer au mois de novembre 2014
sur les presses de la DILA
Dépôt légal : 4e trimestre 2014

Documents disponibles sur le CD annexe

I - Compétence, organisation

I a. Généralités, champ d'intervention, compétence des services

Ia1. La France. Généralités
Ia2. Les institutions françaises
Ia3. Organisation juridictionnelle de la France
Ia4. Les textes de référence pour la rédaction du rapport annuel au BIT sur l'inspection du travail
Ia5. La convention n° 81
Ia6. La convention n° 129
Ia7. La convention n° 178
Ia8. La convention du travail maritime de 2006
Ia9. Textes législatifs sur l'inspection du travail
Ia10. Textes réglementaires sur l'inspection du travail
Ia11. Sigles utilisés parfois ou souvent
Ia12. Petit glossaire
Ia13. Données INSEE - Voir pages 42 et s.
Ia14. Au Royaume-Uni : une inspection du travail axée sur la santé et la sécurité
Ia15. Éléments complémentaires sur les secteurs maritime et portuaire
Ia16. Implantation des sections d'inspection du travail compétentes dans le secteur maritime (France entière)
Ia17. L'Inspection du travail dans les armées : informations complémentaires, textes, organisation, activité
Ia18. Eléments complémentaires sur l'Inspection du travail dans les armées
Ia19. L'intervention de l'inspection du travail en matière de contrat de travail : une compétence limitée
Ia20. Conciliation, médiation et arbitrage dans les conflits du travail
Ia21. Les textes parus en 2013 en lien avec l'activité de l'inspection du travail
Ia22. Les normes
Ia23. La notion juridique d'« ordre public » en droit du travail

Ib. La direction du système d'inspection

Ib1. Schéma institutionnel du système français d'inspection du travail
Ib2. Organigramme de la Direction générale du travail
Ib3. Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT). Éléments complémentaires sur le fonctionnement et l'activité en 2013
Ib4. Conseil d'orientation sur les conditions de travail : attributions et missions
Ib5. Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail
Ib6. Pilotage et animation du système d'inspection du travail : le Service d'animation territoriale
Ib7. La DGEFP : quelques informations complémentaires
Ib8. Rapport d'activité de la Direction des affaires européennes et internationales (DAEI)
Ib9. L'INTEFP
Ib10. INTEFP. Rapport d'activité 2013

Ic. Les échelons territoriaux

Ic1. Les fonctions des médecins inspecteurs du travail
Ic2. Le pôle travail dans une unité territoriale
Ic3. Nombre de sections d'inspection du travail par régions et par départements
Ic4. La fonction de renseignement du public dans les Unités territoriales
Ic5. Les fonctions d'expertise et de soutien aux agents de contrôle

Id. Les coopérations internes et externes

Id1. Santé au travail : schéma institutionnel
Id2. Dix-sept organismes concourant à l'effectivité du droit dans le domaine du travail
Id3. Le Comité opérationnel départemental antifraudes (CODAF)
Id4. L'inspection des installations classées
Id5. La coopération internationale
Id6. Eurogip

II – Ressources, gestion et valorisation de l'inspection du travail

IIa. Moyens de fonctionnement

IIa1. Les moyens matériels alloués à l'inspection du travail
IIa2. Remboursement des frais de déplacement et de mission

IIb. Ressources humaines

IIb1. Effectifs d'agents de contrôle
IIb2. Ventilation des agents par catégorie
IIb3. Situation et évolution catégorielles et fonctionnelles des effectifs du système d'inspection du travail 2013
IIb4. Recrutement et formation des agents de l'inspection du travail
IIb5. Les grilles indiciaires dans l'inspection du travail
IIB6. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Bilan social 2012

IIc. Aspects managériaux

IIc1. Quelques observations sur les incidents de contrôle
IIc2. Textes de référence relatifs à la protection fonctionnelle des agents de l'inspection du travail
IIc3. La protection fonctionnelle des agents en 2013
IIc4. Direccte Poitou-Charentes. Rapport d'activité 2013
IIc5. Bilan 2013 de l'action de l'inspection du travail et programme d'actions en 2014 en Poitou-Charentes
IIc6. L'inspection du travail dans le Bas-Rhin
IIc7. Pour un ministère du Travail fort. Dossier d'information. Inspection du travail. Novembre 2013
IIc8. Aspects patrimoniaux

III – L'activité de l'inspection du travail

III. Schéma des activités de l'inspection du travail

IIIa. L'aide à l'accès au droit et le conseil

IIIa1. Vous avez été employé(e) dans une entreprise ou par un particulier, sans posséder de titre de séjour ou de travail, la loi protège vos droits acquis par le travail. Dépliant

IIIa2. Exploitation de l'enquête Sumer 2010. Direccte d'Île de France, février 2014

IIIa3. Repérer, évaluer et prévenir les risques professionnels dans les métiers de la propreté

IIIb. La fonction d'intervention et de contrôle

IIIb1. La politique du travail

IIIb2. Présentation stratégique du projet annuel de performances

IIIb3. Objectifs et indicateurs de performance

IIIb4. PLR 2013. Extrait du RAP de la mission Travail et Emploi

IIIb5. Les moyens et les suites du contrôle

IIIc. Le référentiel déontologique

IIIc1. La confidentialité des plaintes : une obligation spécifique à l'inspection du travail

IIIc2. Confidentialité et information

IIId. Les interventions en 2013

IIId1. Les interventions par type et par région

IIId2. Les suites à intervention par type et par région

IIId3. Les articles visés par type de suite et par objet

IIId4. *La négociation collective en 2013.* Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

IIId5. Haut conseil du dialogue social. Présentation de la mesure d'audience syndicale au niveau national et interprofessionnel. Mars 2013

IIId6. Le contexte de l'action des services en matière de représentation du personnel

IIId7. *Guide d'introduction à l'égalité des rémunérations.* OIT, Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei, 2013

IIId8. *Relations de travail entre les femmes et les hommes. Présentation des résultats de la consultation des salariés de 9 grandes entreprises françaises.* Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, Brigitte Grésy

IIId9. *Vers l'égalité réelle entre les hommes et les femmes. Chiffres clés.* Ministère des droits des femmes, 2014

IIId10. Le traitement des demandes d'autorisation relatives aux salariés protégés

IIId11. « Les salariés déclarant avoir interrompu ou refusé une tâche pour préserver leur santé ou leur sécurité », *Dares Analyses*, n° 23, avril 2013

IIId12. « La prévention des risques professionnels vue par les médecins du travail » , *Dares Analyses*, n° 55, septembre 2013

IIId13. *Plan santé au travail 2010-2014*, Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, 2010

IIId14. *Bilan de la campagne nationale de contrôle sur les risques forestiers et sylvicoles. Réalisée de mars 2013 à février 2014*, Direction générale du travail, extrait

IIId15. Les « suites à contrôle » de l'inspection du travail en matière de prévention des risques d'incendies et d'explosions en 2013

IIId16. « Les expositions aux produits chimiques cancérogènes en 2010 », *Dares Analyses*, n° 54, septembre 2013

IIId17. L'action sur la pénibilité au travail

IIId18. « L'apprentissage en 2012 », *Dares Analyses*, n° 42, juin 2014

IIId19. *Procédure de rupture conventionnelle*, DDTEFP de la Seine-Maritime, 2008

IIId20. « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle », *Dares Analyses*, n° 64, octobre 2013

IIId21. « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2013, *Dares Analyses*, n° 76, décembre 2013

IIId22. « Horaires atypiques de travail », *Le point des connaissances sur…*, INRS, ED 5023, mars 2013

IIId23. *Bilan du PNLTI 2013-2015, perspectives 2014*, Commission nationale de lutte contre le travail illégal, 2013

IIId24. *Premiers résultats d'une opération nationale d'envergure pour la lutte contre le travail illégal dans le secteur du BTP. Communiqué de presse*, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, 2013

IIId25. *Prévention du travail illégal dans le secteur de la sécurité privée. Questions réponses sur le cadre juridique des contrats de prestation et de sous-traitance dans la sécurité privée*, mars 2013

IIId26. Instruction DGT-DNLF-ACOSS-MSA n° 2013-7 du 29 mars 2013 relative à la lutte contre le travail illégal et à la poursuite de la coopération en les Direccte, les Urssaf et les caisses de mutualité sociale agricole

IIId27. « La répartition des hommes et des femmes par métiers », *Dares Analyses*, n° 79, décembre 2013

IIId28. Activité de l'inspection du travail dans les centrales nucléaires

IIId29. Contribution de l'Autorité de sûreté nucléaire au rapport sur l'inspection du travail en France en 2013 rédigé en application des articles 20 et 21 de la Convention n° 81 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

IIIe Le recours à la procédure pénale

IIIe1. Évolution de la verbalisation par thème

IIIe2. PV transmis aux parquets en 2012 dans les départements d'outre-mer (par thème)

IIIe3. Suites judiciaires des PV de l'inspection du travail dressés de 2004 à 2013

IIIe4. Suites données aux procès-verbaux dressés en 2008

IIIe5. Suites données aux procès-verbaux dressés en 2009

IIIe6. Jugements prononcés sur les PV dressés en 2008

IIIe7. Jugements prononcés sur les PV dressés en 2009

IIIe8. Les PV, par thème et sous-thème, 2004-2013

IIIe9. L'analyse de la verbalisation et des suites pénales : note méthodologique sur l'exploitation de l'observatoire des suites pénales (OSP)

LA FRANCE
Généralités

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

Relief et climat

Plaines : 2/3 de la superficie totale.

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

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

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

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

Environnement

Les zones de production agricole et forestière couvrent une superficie de 48 millions d'hectares, soit 82 % du territoire métropolitain. Le massif forestier représente à lui seul près de 30 % du territoire et constitue le troisième massif de l'Union européenne après ceux de Suède et de Finlande. La superficie de la forêt française a progressé de 46 % depuis 1945 et doublé en 200 ans. En 2006 47,7 milliards d'euros sont consacrés à la protection de l'environnement, soit 755 euros par habitant. La gestion des eaux usées et des déchets représente les 3/4 de la dépense totale. Au niveau international, la France est partie à de nombreux traités et conventions, dont celles élaborées par les Nations unies sur le climat, la biodiversité et la désertification.

Population

65,6 millions d'habitants en 20131. Au deuxième rang de l'Union européenne, après l'Allemagne (82,3 millions) et devant le Royaume-Uni et l'Italie. Densité : 98,1 hab./km2. L'agglomération de Paris, avec 10 millions d'habitants, est la plus peuplée de l'Union européenne (avant Londres), viennent ensuite eux aequo Lyon et Marseille - Aix-en-Provence avec 1,350 million d'habitants, puis Lille avec 1,1 million. La France compte 57 unités urbaines de plus de 100 000 habitants.

Organisation administrative de la République française

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

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

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

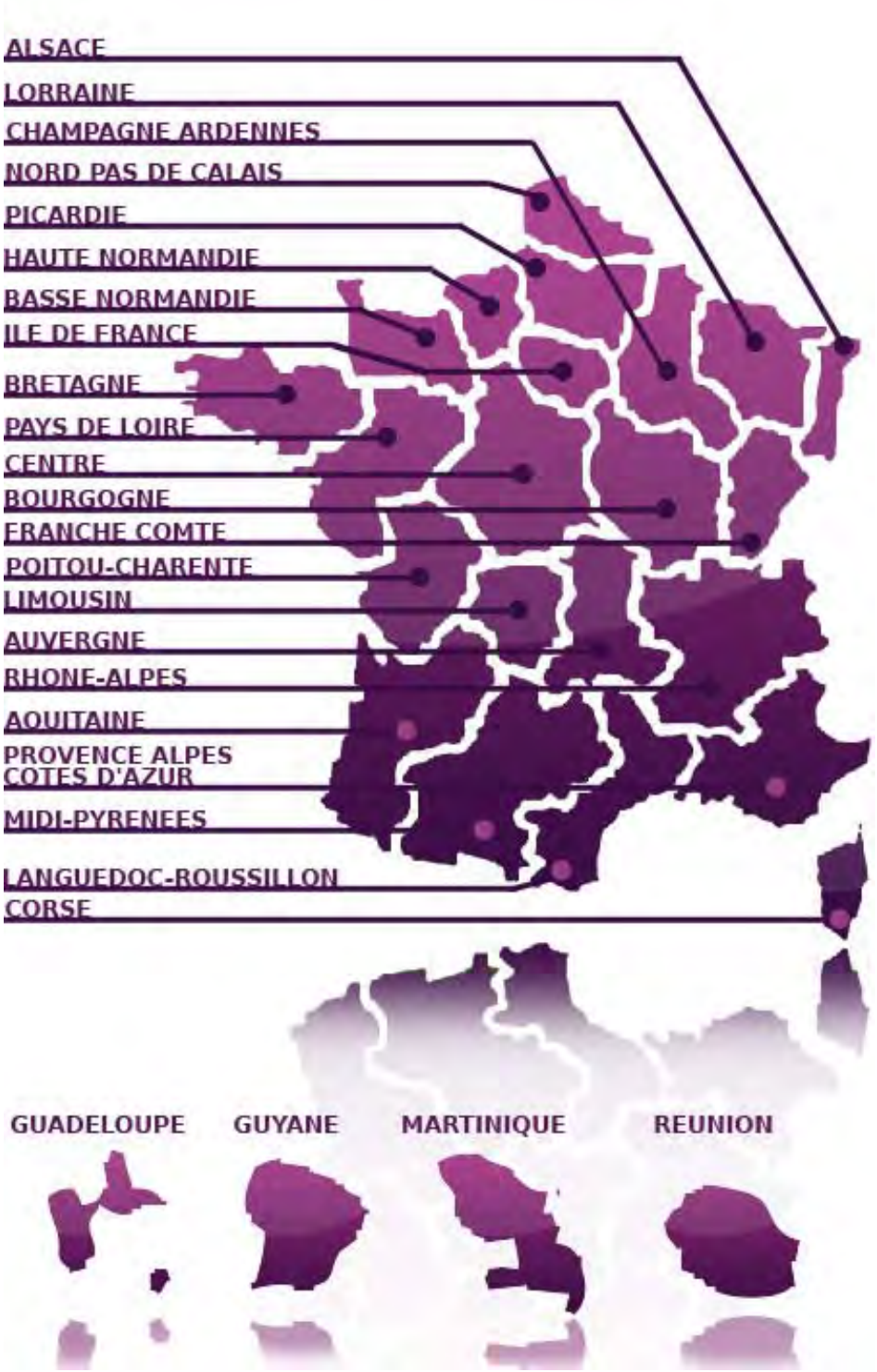
Une collectivité sui generis : La Nouvelle Calédonie.

[1] *Tableaux de l'économie française*, Collection Insee Références, Édition 2014.

Les divisions administratives

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

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



Économie

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

Transports

Rail : 30 000 Km dont 2 000 kms 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 Kms dont 10 486 Kms d'autoroutes.

Syndicalisme

1,5 à 2 millions de personnes sont syndiquées (suivant les sources). Les principales centrales syndicales ouvrières sont la CGT, la CFDT, FO, la CFTC, la CFE-CGC. Il existe d'autres centrales syndicales dont l'UNSA, la FSU et SUD. Les règles de la représentativité ont été modifiées profondément par une loi de 2008. Les principales organisations patronales sont le MEDEF, la CGPME, l'UPA et la FNSEA.

La protection sociale

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

Les institutions françaises

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

Le Conseil constitutionnel

Composé de neuf membres, il veille notamment à la régularité des élections et à la constitutionnalité des lois organiques ainsi que des lois qui lui sont déférées. Pour en savoir plus : Site du Conseil constitutionnel

Le Président de la République



Palais de l'Élysée (Paris)
© F. de La Mure/MAE

Pour en savoir plus : Site de l'Elysée

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

M. François Hollande, septième Président de la V^e^ République, a été élu le 6 mai 2012.

Le Président de la République nomme le Premier ministre et, sur proposition de celui-ci, les membres du gouvernement (article 8 de la Constitution).Il préside le Conseil des ministres, promulgue les lois et il est le chef des armées. Il peut dissoudre l'Assemblée nationale et, en cas de crise grave, exercer des pouvoirs exceptionnels (article 16).

Le Premier ministre et le gouvernement

Sous la direction du Premier ministre, le gouvernement détermine et conduit la politique de la Nation. Il est responsable devant le Parlement (article 20). Le Premier ministre dirige l'action du gouvernement et assure l'exécution des lois (article 21). M. Jean-Marc Ayrault a été nommé Premier ministre le 15 mai 2012. Pour en savoir plus : www.premier-ministre.gouv.fr

Le Parlement

Il est composé de deux assemblées :



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

- le Sénat, élu au suffrage universel indirect et renouvelable par tiers tous les trois ans. La dernière élection a eu lieu en septembre 2011 ;
- L'Assemblée nationale, dont les députés sont élus au suffrage universel direct pour cinq ans. La dernière élection a eu lieu en juin 2012. Les deux assemblées, outre leur fonction de contrôle du gouvernement, élaborent et votent les lois. À cet égard et en cas de désaccord, l'Assemblée nationale statue définitivement.

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

La justice

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

L'ordre judiciaire comporte deux types de juridictions

Les juridictions civiles :

- juridiction de droit commun (le Tribunal de grande instance) ou spécialisée (le Tribunal d'instance, le Tribunal de commerce, le Tribunal des affaires de sécurité sociale et le Conseil des prud'hommes qui règle les litiges entre salariés et employeurs).

Les juridictions pénales qui traitent trois niveaux d'infractions :

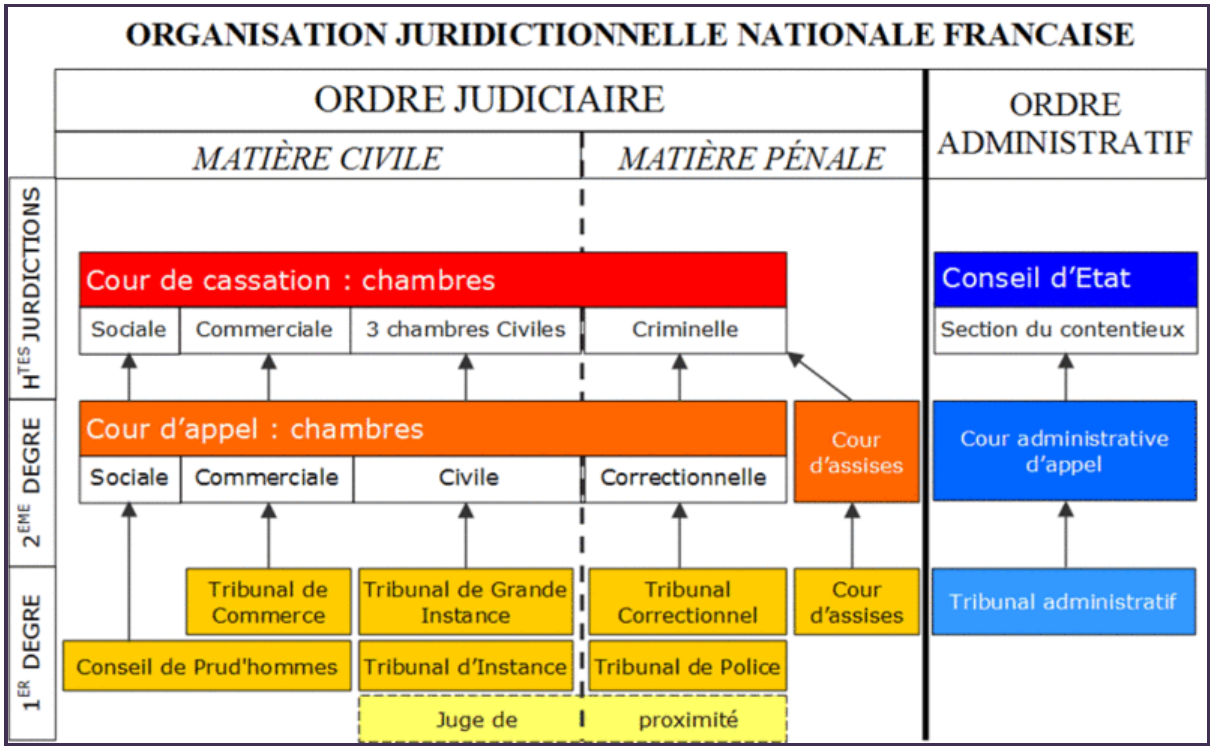
- les contraventions jugées par le Tribunal de police ;
- les délits jugés par le Tribunal correctionnel ;
- les crimes par la Cour d'assises.

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

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

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

Extraits de www.diplomatie.gouv.fr



Source : Erasoft24 - wikipedia.fr

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



Appel

Cour d'appel

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

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



Contrôle (Pourvoi)

Cour de cassation

Cette juridiction ne juge pas l'affaire une troisième fois. Elle vérifie que les lois ont été correctement appliquées par les tribunaux et les cours d'appel.
Il y a une Cour de cassation pour toute la République car son rôle est de faire en sorte que la loi soit appliquée de la même manière sur tout le territoire.

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

Les textes de référence
pour la rédaction du rapport annuel au BIT sur l'inspection du travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'article 21 de cette même convention dispose :

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

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

b) personnel de l'inspection du travail ;

c) statistiques des établissements assujettis au contrôle de l'inspection et nombre des travailleurs occupés dans ces établissements ;

d) statistiques des visites d'inspection ;

e) statistiques des infractions commises et des sanctions imposées ;

f) statistiques des accidents du travail ;

g) statistiques des maladies professionnelles ;

ainsi que sur tous autres points se rapportant à ces matières pour autant que ces sujets et ces points relèvent du contrôle de cette autorité centrale ».

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

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

« 1. L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel sur l'activité des services d'inspection dans l'agriculture, soit sous forme d'un rapport séparé, soit comme partie de son rapport annuel général ;
2. ces rapports annuels seront publiés dans un délai raisonnable, ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent ;
3. des copies des rapports annuels seront communiquées au Directeur général du Bureau international du travail dans un délai de trois mois après leur publication. »

L'article 27 de cette même convention dispose :

Les rapports annuels publiés par l'autorité centrale d'inspection porteront notamment sur les sujets suivants, pour autant que ces sujets relèvent du contrôle de cette autorité :
a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail dans l'agriculture ;
b) personnel de l'inspection du travail dans l'agriculture ;
c) statistiques des entreprises agricoles soumises au contrôle de l'inspection et nombre des personnes occupées dans ces entreprises ;
d) statistiques des visites d'inspection ;
e) statistiques des infractions commises et des sanctions infligées ;
f) statistiques des accidents du travail et de leurs causes ;
g) statistiques des maladies professionnelles et de leurs causes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Texte original

Convention internationale n° 81 du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce

Adoptée à Genève le 11 juillet 1947
Approuvée par l'Assemblée fédérale le 16 juin 1949[1]
Instrument de ratification déposé par la Suisse le 13 juillet 1949
Entrée en vigueur pour la Suisse le 13 juillet 1950[2]

(Etat le 17 août 2008)

Partie I
Inspection du travail dans l'industrie

Art. 1

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements industriels.

Art. 2

1. Le système d'inspection du travail dans les établissements industriels s'appliquera à tous les établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

2. La législation nationale pourra exempter les entreprises minières et de transport ou des parties de telles entreprises de l'application de la présente convention.

Art. 3

1. Le système d'inspection du travail sera chargé:

   a. D'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions;

   b. De fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;

RO **1950** 761; FF **1949** I 1

1 A l'exception de la partie II qui a été approuvée par l'AF du 8 mars 1971 (RO **1950** 759, **1971** 1135).

2 A l'exception de la partie II qui est entrée en vigueur le 1er juillet 1972.

c. De porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

2. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Art. 4

1. Pour autant que cela sera compatible avec la pratique administrative du Membre, l'inspection du travail sera placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale.

2. S'il s'agit d'un Etat fédératif, le terme «autorité centrale» pourra désigner soit l'autorité fédérale, soit une autorité centrale d'une entité constituante fédérée.

Art. 5

L'autorité compétente devra prendre les mesures appropriées pour favoriser:

a. Une coopération effective entre les services d'inspection, d'une part, et d'autres services gouvernementaux et les institutions publiques et privées exerçant des activités analogues, d'autre part;

b. La collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations.

Art. 6

Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

Art. 7

1. Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des membres des services publics, les inspecteurs du travail seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude du candidat à remplir les tâches qu'il aura à assumer.

2. Les moyens de vérifier ces aptitudes seront déterminés par l'autorité compétente.

3. Les inspecteurs du travail doivent recevoir une formation appropriée, pour l'exercice de leurs fonctions.

Art. 8

Les femmes aussi bien que les hommes pourront être désignées comme membres du personnel du service d'inspection; si besoin est, des tâches spéciales pourront être assignées aux inspecteurs ou aux inspectrices respectivement.

Art. 9

Chaque Membre prendra les mesures nécessaires pour assurer la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés, y compris des techniciens en médecine, en mécanique, en électricité et en chimie, au fonctionnement de l'inspection, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales, afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur profession, et de s'enquérir des effets des procédés employés, des matières utilisées et des méthodes de travail, sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Art. 10

Le nombre des inspecteurs du travail sera suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et sera fixé en tenant compte:

a. De l'importance des tâches que les inspecteurs auront à accomplir, et notamment:
   i) du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des établissements assujettis au contrôle de l'inspection;
   ii) du nombre et de la diversité des catégories de travailleurs qui sont occupés dans ces établissements;
   iii) du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée;
b. Des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs;
c. Des conditions pratiques dans lesquelles les visites d'inspection devront s'effectuer pour être efficaces.

Art. 11

1. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail:

a. Des bureaux locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service et accessibles à tous intéressés;
b. Les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.

2. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Art. 12

1. Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés:

a. A pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection;

b. A pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection;

c. A procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment:

i) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales;

ii) à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits;

iii) à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales;

iv) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin.

2. A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Art. 13

1. Les inspecteurs du travail seront autorisés à provoquer des mesures destinées à éliminer les défectuosités constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

2. Afin d'être à même de provoquer ces mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner:

a. Que soient apportées aux installations, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité des travailleurs;

b. Que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

3. Si la, procédure fixée au paragraphe 2 n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire du Membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires.

Art. 14

L'inspection du travail devra être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

Art. 15

Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail:

a. N'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle;

b. Seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;

c. Devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

Art. 16

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

Art. 17

1. Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale pourra prévoir des exceptions pour les cas où un avertissement préalable devra être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.

2. Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

Art. 18

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'inspecteurs du travail et pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

Art. 19

1. Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon les cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques d'un caractère général sur les résultats de leurs activités.

2. Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par l'autorité centrale; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que l'autorité centrale le prescrira, et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

Art. 20

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

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

3. Des copies des rapports annuels seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail dans un délai raisonnable après leur parution, mais en tout cas dans un délai ne dépassant pas trois mois.

Art. 21

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

a. Lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail;

b. Personnel de l'inspection du travail;

c. Statistiques des établissements assujettis au contrôle de l'inspection et nombre des travailleurs occupés dans ces établissements;

d. Statistique des visites d'inspection;

e. Statistiques des infractions commises et des sanctions imposées;

f. Statistiques des accidents du travail;

g. Statistiques des maladies professionnelles;

ainsi que sur tous autres points se rapportant à ces matières pour autant que ces sujets et ces points relèvent du contrôle de cette autorité centrale.

Partie II
Inspection du travail dans le commerce[3]

Art. 22

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente partie de la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux.

Art. 23

Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux s'applique aux établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

Art. 24

Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux devra satisfaire aux dispositions des articles 3 à 21 de la présente convention, pour autant qu'ils sont applicables.

Partie III
Mesures diverses

Art. 25

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, exclure la Partie II de son acceptation de la convention.

2. Tout Membre qui a fait une telle déclaration peut l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.

3. Tout Membre à l'égard duquel est en vigueur une déclaration faite conformément au paragraphe 1 du présent article indiquera chaque année, dans son rapport annuel sur l'application de la présente convention, l'état de sa législation et de sa pratique concernant les dispositions de la Partie II de la présente convention en précisant dans quelle mesure il a été donné suite ou il est proposé de donner suite auxdites dispositions.

Art. 26

Dans les cas où il ne paraît pas certain qu'un établissement ou une partie ou un service d'un établissement sont soumis à la présente convention, c'est à l'autorité compétente qu'il appartiendra de trancher la question.

[3] Cette partie a été ratifiée par le conseil fédéral le 19 mai 1971.

Art. 27

Dans la présente convention le terme «dispositions légales» comprend, outre la législation, les sentences arbitrales et les contrats collectifs ayant force de loi et dont les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application.

Art. 28

Des informations détaillées concernant toute la législation nationale donnant effet aux dispositions de la présente convention seront contenues dans les rapports annuels à soumettre conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail[4].

Art. 29

1. Lorsque le territoire d'un Membre comprend de vastes régions où en raison du caractère clairsemé de la population ou en raison de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut exempter lesdites régions de l'application de la convention soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certains établissements ou de certains travaux.

2. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail[5], toute région pour laquelle il se propose d'avoir recours aux dispositions du présent article, et doit donner les raisons pour lesquelles il se propose d'avoir recours à ces dispositions. Par la suite, aucun Membre ne pourra recourir aux dispositions du présent article, sauf en ce qui concerne les régions qu'il aura ainsi indiquées.

3. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions.

Art. 30

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail[6] telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946, à l'exclusion des territoires visés par les paragraphes 4 et 5 dudit article ainsi amendé, tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention doit communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, dans le plus bref délai possible après sa ratification, une déclaration faisant connaître:

a. Les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;

4 RS **0.820.1**
5 RS **0.820.1**
6 RS **0.820.1**

b. Les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;

c. Les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;

d. Les territoires pour lesquels il réserve sa décision.

2. Les engagements mentionnés aux alinéas a et b du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.

3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b, c et d du paragraphe 1 du présent article.

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 34, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Art. 31

1. Lorsque les questions traitées par la présente convention entrent dans le cadre de la compétence propre des autorités d'un territoire non métropolitain, le Membre responsable des relations internationales de ce territoire, en accord avec le gouvernement dudit territoire, pourra communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration d'acceptation, au nom de ce territoire, des obligations de la présente convention.

2. Une déclaration d'acceptation des obligations de la présente convention peut être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail:

a. Par deux ou plusieurs Membres de l'Organisation pour un territoire placé sous leur autorité conjointe;

b. Par toute autorité internationale responsable de l'administration d'un territoire en vertu des dispositions de la Charte des Nations Unies[7] ou de toute autre disposition en vigueur, à l'égard de ce territoire.

3. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux dispositions des paragraphes précédents du présent article doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modification; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

4. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer, entièrement ou partiellement par une déclaration ultérieure au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

7 RS **0.120**

5. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 34, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Partie IV
Dispositions finales

Art. 32

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Art. 33

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 34

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Art. 35

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Art. 36

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies[8], des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Art. 37[9]

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art. 38

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a. La ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 34 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Art. 39

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

(Suivent les signatures)

8 RS **0.120**

9 Nouvelle teneur selon l'art. 1 de la conv. n° 116 du 26 juin 1961, approuvée par l'Ass. féd. le 2 oct. 1962 et en vigueur pour la Suisse depuis le 5 nov. 1962 (RS **0.822.721.6**).

Champ d'application le 17 août 2008[10]

Etats parties	Ratification Adhésion (A) Déclaration de succession (S)		Entrée en vigueur	
Albanie	18 août	2004	18 août	2005
Algérie	19 octobre	1962 S	19 octobre	1962
Allemagne	14 juin	1955	14 juin	1956
Angola	4 juin	1976 S	4 juin	1976
Antigua-et-Barbuda [a]	2 février	1983 S	2 février	1983
Arabie Saoudite	15 juin	1978	15 juin	1979
Argentine	17 février	1955	17 février	1956
Arménie	17 décembre	2004	17 décembre	2005
Australie* [a b]	24 juin	1975	24 juin	1976
Autriche	30 avril	1949	30 avril	1950
Azerbaïdjan	9 août	2000	9 août	2001
Bahamas	25 mai	1976	25 mai	1977
Bahreïn	11 juin	1981	11 juin	1982
Bangladesh	22 juin	1972 S	22 juin	1972
Barbade [a]	8 mai	1967 S	8 mai	1967
Bélarus	25 septembre	1995	25 septembre	1996
Belgique	5 avril	1957	5 avril	1958
Belize	15 décembre	1983 S	15 décembre	1983
Bénin	11 juin	2001	11 juin	2002
Bolivie	15 novembre	1973	15 novembre	1974
Bosnie et Herzégovine	2 juin	1993 S	2 juin	1993
Brésil	11 octobre	1989	11 octobre	1990
Bulgarie	29 décembre	1949	29 décembre	1950
Burkina Faso	21 mai	1974	21 mai	1975
Burundi	30 juillet	1971	30 juillet	1972
Cameroun [a]	25 mai	1970	25 mai	1970
Cap-Vert	16 octobre	1979 S	16 octobre	1979
Chine				
Hong Kong [c]	6 juin	1997	1er juillet	1997
Macao [d]	13 juillet	1999	20 décembre	1999
Chypre	23 septembre	1960	16 août	1960
Colombie [a]	13 novembre	1967	13 novembre	1968
Comores	23 octobre	1978 S	23 octobre	1978
Congo (Brazzaville)	26 novembre	1999	26 novembre	2000
Congo (Kinshasa)	19 avril	1968	19 avril	1969
Costa Rica	2 juin	1960	2 juin	1961
Côte d'Ivoire	5 juin	1987	5 juin	1988
Croatie	8 octobre	1991 S	8 octobre	1991

10 Une version du champ d'application mise à jour est publiée sur le site web du DFAE (http://www.dfae.admin.ch/traites).

Etats parties	Ratification Adhésion (A) Déclaration de succession (S)		Entrée en vigueur	
Cuba	7 septembre	1954	7 septembre	1955
Danemark	6 août	1958	6 août	1959
Djibouti	3 août	1978 S	3 août	1978
Dominique	28 février	1983	28 février	1984
Egypte	11 octobre	1956	11 octobre	1957
El Salvador	15 juin	1995	15 juin	1996
Emirats arabes unis	27 mai	1982	27 mai	1983
Equateur	26 août	1975	26 août	1976
Espagne	30 mai	1960	30 mai	1961
Estonie	1er février	2005	1er février	2006
Fidji	19 avril	1974 S	19 avril	1974
Finlande	20 janvier	1950	20 janvier	1951
France	16 décembre	1950	16 décembre	1951
Guadeloupe	27 avril	1954 A	27 avril	1955
Guyana (française)	27 avril	1954 A	27 avril	1955
Martinique	27 avril	1954 A	27 avril	1955
Nouvelle-Calédonie [e]	27 novembre	1974	27 novembre	1974
Polynésie française	27 novembre	1974	27 novembre	1974
Réunion	27 avril	1954 A	27 avril	1955
Saint-Pierre-et-Miquelon	27 novembre	1974	27 novembre	1974
Gabon	17 juillet	1972	17 juillet	1973
Ghana	2 juillet	1959	2 juillet	1960
Grèce	16 juin	1955	16 juin	1956
Grenade [a]	9 juillet	1979 S	9 juillet	1979
Guatemala	13 février	1952	13 février	1953
Guinée	26 mars	1959	26 mars	1960
Guinée-Bissau	21 février	1977	21 février	1977
Guyana [a]	8 juin	1966 S	8 juin	1966
Haïti	31 mars	1952	31 mars	1953
Honduras	6 mai	1983	6 mai	1984
Hongrie	4 janvier	1994	4 janvier	1995
Inde [a]	7 avril	1949	7 avril	1950
Indonésie	29 janvier	2004	29 janvier	2005
Iraq	13 janvier	1951	13 janvier	1952
Irlande	16 juin	1951	16 juin	1952
Israël	7 juin	1955	7 juin	1956
Italie	22 octobre	1952	22 octobre	1953
Jamaïque [a]	26 décembre	1962 S	26 décembre	1962
Japon	20 octobre	1953	20 octobre	1954
Jordanie	27 mars	1969	27 mars	1970
Kazakhstan	6 juillet	2001	6 juillet	2002
Kenya	13 janvier	1964 S	13 janvier	1964
Kirghizistan	26 juillet	2000	26 juillet	2001
Koweït	23 novembre	1964	23 novembre	1965

Etats parties	Ratification Adhésion (A) Déclaration de succession (S)		Entrée en vigueur	
Lesotho	14 juin	2001	14 juin	2002
Lettonie	25 juillet	1994	25 juillet	1995
Liban	26 juillet	1962	26 juillet	1963
Libéria	25 mars	2003	25 mars	2004
Libye	27 mai	1971	27 mai	1972
Lituanie	26 septembre	1994	26 septembre	1995
Luxembourg	3 mars	1958	3 mars	1959
Macédoine	17 novembre	1991 S	17 novembre	1991
Madagascar	21 décembre	1971	21 décembre	1972
Malaisie	3 mars	1964 S	3 mars	1964
Malawi	22 mars	1965	22 mars	1966
Mali	2 mars	1964	2 mars	1965
Malte [a]	4 janvier	1965 S	4 janvier	1965
Maroc	14 mars	1958	14 mars	1959
Maurice	2 décembre	1969 S	2 décembre	1969
Mauritanie	8 novembre	1963	8 novembre	1964
Moldova	12 août	1996	12 août	1997
Monténégro	3 juin	2006	3 juin	2007
Mozambique	6 juin	1977	6 juin	1978
Niger	9 janvier	1979	9 janvier	1980
Nigéria [a]	17 octobre	1960 S	17 octobre	1960
Norvège	5 janvier	1949	7 avril	1950
Nouvelle-Zélande [a]	30 novembre	1959	30 novembre	1960
Ouganda [a]	4 juin	1963 S	4 juin	1963
Pakistan	10 octobre	1953	10 octobre	1954
Panama	3 juin	1958	3 juin	1959
Paraguay	28 août	1967	28 août	1968
Pays-Bas	15 septembre	1951	15 septembre	1952
Antilles néerlandaises	15 septembre	1951	15 septembre	1952
Aruba [f]	1er janvier	1986	1er janvier	1986
Pérou	1er février	1960	1er février	1961
Pologne	2 juin	1995	2 juin	1996
Portugal	12 février	1962	12 février	1963
Qatar	18 août	1976	18 août	1977
République centrafricaine	9 juin	1964	9 juin	1965
République dominicaine	22 septembre	1953	22 septembre	1954
Roumanie	6 juin	1973	6 juin	1974
Royaume-Uni* [a]	28 juin	1949	28 juin	1950
Gibraltar*	22 mars	1958 A	22 mars	1959
Russie	2 juillet	1998	2 juillet	1999
Rwanda	2 décembre	1980	2 décembre	1981
Saint-Vincent-et-les Grenadines	21 octobre	1998 S	21 octobre	1998
Salomon, Iles	6 août	1985 S	6 août	1985
Sao Tomé-et-Principe	1er juin	1982 S	1er juin	1982

Etats parties	Ratification Adhésion (A) Déclaration de succession (S)		Entrée en vigueur	
Sénégal	22 octobre	1962	22 octobre	1963
Serbie	24 novembre	2000 S	18 août	1956
Seychelles	28 octobre	2005	28 octobre	2006
Sierra Leone [a]	13 juin	1961 S	13 juin	1961
Singapour	25 octobre	1965 S	25 octobre	1965
Slovénie	29 mai	1992 S	29 mai	1992
Soudan	22 octobre	1970	22 octobre	1971
Sri Lanka	3 avril	1956	3 avril	1957
Suède	25 novembre	1949	25 novembre	1950
Suisse	13 juillet	1949	13 juillet	1950
Suriname	15 juin	1976 S	15 juin	1976
Swaziland	5 juin	1981	5 juin	1982
Syrie	26 juillet	1960	26 juillet	1961
Taïwan (Taipei chinois)	13 février	1962	13 février	1963
Tanzanie [a]	30 janvier	1962 S	30 janvier	1962
Tchad	30 novembre	1965	30 novembre	1966
Trinité-et-Tobago	17 août	2007	17 août	2008
Tunisie	15 mai	1957	15 mai	1958
Turquie	5 mars	1951	5 mars	1952
Ukraine	10 novembre	2004	10 novembre	2004
Uruguay	28 juin	1973	28 juin	1974
Venezuela	21 juillet	1967	21 juillet	1968
Vietnam	3 octobre	1994	3 octobre	1995
Yémen	29 juillet	1976	29 juillet	1977
Zimbabwe	16 septembre	1993	16 septembre	1994

* Réserves et déclarations, voir ci-après.

a Cet Etat est lié à la convention à l'exclusion de la partie II.

b La conv. n'est pas applicable à Norfolk.

c Du 22 mars 1959 au 30 juin 1997, la conv. était applicable à Hong Kong sur la base d'une déclaration d'extension territoriale du Royaume-Uni. A partir du 1er juillet 1997, Hong Kong est devenue une Région administrative spéciale (RAS) de la République populaire de Chine. En vertu de la déclaration chinoise du 6 juin 1997, la conv. est également applicable à la RAS Hong Kong à partir du 1er juillet 1997.

d En vertu d'une déclaration de la République populaire de Chine du 13 juillet 1999, la conv. est applicable à la Région administrative spéciale (RAS) de Macao à partir du 20 déc. 1999.

e La conv. est applicable sans modification à la Nouvelle-Calédonie avec effet le 5 avril 2000.

f Au 1er janv. 1986 l'île d'Aruba, qui faisait partie des Antilles néerlandaises, a acquis son autonomie interne au sein du Royaume des Pays-Bas. Ce changement n'affecte que le fonctionnement des relations constitutionnelles internes au sein du Royaume.

Réserves et déclarations

Royaume-Uni

Le Gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord déclare que:

1) Il appliquera les dispositions de la Convention, pour autant qu'elles concernent l'industrie, y compris l'industrie minière et y compris les ateliers des entreprises de transport et leurs opérations de chargement et de déchargement des navires;

2) pour le moment, il se propose de profiter des dispositions permettant que certains établissements soient exclus de l'application de la Convention et n'a pas l'intention d'appliquer les dispositions de la Convention aux entreprises de transport au-delà de ce qui est prévu à l'alinéa 1) ci-dessus ni aux établissements commerciaux.

— 35 —

Décret n° 74-456 du 15 mai 1974 portant publication de la Convention internationale du travail n° 129 concernant l'inspection du travail dans l'agriculture, adoptée par la Conférence internationale du travail le 25 juin 1969 (1).

(*Journal officiel* du 18 mai 1974, p. 5370.)

Le Président du Sénat, exerçant provisoirement les fonctions du Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre, du ministre des affaires étrangères et du ministre du travail, de l'emploi et de la population,

Vu les articles 52 à 55 de la Constitution ;

Vu le décret n° 53-192 du 14 mars 1953 relatif à la ratification et à la publication des engagements internationaux souscrits par la France,

Décrète :

Art. 1er. — La convention internationale du travail n° 129 concernant l'inspection du travail dans l'agriculture, adoptée par la conférence internationale du travail le 25 juin 1969, sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Art. 2. — Le Premier ministre, le ministre des affaires étrangères et le ministre du travail, de l'emploi et de la population sont chargés de l'exécution du présent décret.

Fait à Paris, le 15 mai 1974.

ALAIN POHER.

Par le président du Sénat, exerçant provisoirement les fonctions du Président de la République :

Le Premier ministre,

PIERRE MESSMER.

Le ministre des affaires étrangères,

MICHEL JOBERT.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la population,

GEORGES GORSE.

(1) Les formalités prévues à l'article 29 (§ 3) de la présente convention, en vue de son entrée en vigueur, ont été accomplies, en ce qui concerne la France, le 28 décembre 1972.

CONVENTION INTERNATIONALE DU TRAVAIL N° 129
CONCERNANT L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS L'AGRICULTURE

La Conférence générale de l'Organisation internationale du travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du travail et s'y étant réunie le 4 juin 1969, en sa cinquante-troisième session ;

Notant les termes des Conventions internationales du travail existantes concernant l'inspection du travail, telles que la Convention sur l'inspection du travail, 1947, qui s'applique à l'industrie et au commerce, et la Convention sur les plantations, 1958, qui s'applique à un type particulier d'entreprises agricoles ;

Considérant qu'il est souhaitable d'adopter à présent des normes internationales sur l'inspection du travail dans l'agriculture en général ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'inspection du travail dans l'agriculture, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une Convention internationale,

adopte, le 25 juin 1969, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 :

Article 1er.

1. Aux fins de la présente Convention, les termes « entreprise agricole » désignent les entreprises ou parties d'entreprises ayant pour objet la culture, l'élevage, la sylviculture, l'horticulture, la transformation primaire des produits agricoles par l'exploitant, ou toutes autres formes d'activité agricole.

2. Lorsqu'il sera nécessaire, l'autorité compétente déterminera, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, s'il en existe, la ligne de démarcation entre l'agriculture, d'une part, et l'industrie et le commerce, d'autre part, de telle sorte qu'aucune entreprise agricole n'échappe au système national d'inspection du travail.

3. Dans tous les cas où il n'apparaît pas certain que la Convention s'applique à une entreprise ou partie d'entreprise, la question sera tranchée par l'autorité compétente.

Article 2.

Dans la présente Convention, les termes « dispositions légales » comprennent, outre la législation, les sentences arbitrales et les contrats collectifs ayant force de loi et dont les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application.

Article 3.

Tout Membre de l'Organisation internationale du travail pour lequel la présente Convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans l'agriculture.

Article 4.

Le système d'inspection du travail dans l'agriculture s'appliquera aux entreprises agricoles dans lesquelles sont occupés des travailleurs salariés ou des apprentis, quels que soient leur mode de rémunération et le type, la forme ou la durée de leur contrat.

Article 5.

1. Tout Membre qui ratifie la présente Convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, s'engager à étendre son système d'inspection du travail dans l'agriculture à une ou plusieurs des catégories suivantes de personnes travaillant dans des entreprises agricoles :

a) Fermiers n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, métayers et catégories analogues de travailleurs agricoles ;

b) Personnes associées à la gestion d'une entreprise collective, telles que les membres d'une coopérative ;

c) Membres de la famille de l'exploitant tels que définis par la législation nationale.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente Convention pourra par la suite communiquer au Directeur général du Bureau international du travail une déclaration par laquelle il s'engage à étendre son système d'inspection du travail dans l'agriculture à une ou plusieurs des catégories de personnes énumérées au paragraphe précédent qui n'auraient pas déjà été mentionnées dans une déclaration antérieure.

3. Tout Membre ayant ratifié la présente Convention devra indiquer, dans les rapports qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du travail, dans quelle mesure il a donné suite ou se propose de donner suite aux dispositions de la Convention en ce qui concerne celles des catégories de personnes énumérées au paragraphe 1 ci-dessus qui n'auraient pas fait l'objet de telles déclarations.

Article 6.

1. Le système d'inspection du travail dans l'agriculture sera chargé :

a) D'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions concernant la durée du travail, les salaires, le repos hebdomadaire et les congés, la sécurité, l'hygiène et le bien-être, l'emploi des femmes, des enfants et des adolescents, et d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions ;

b) De fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;

c) De porter à l'attention de l'autorité compétente les défectuosités ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes et de lui soumettre des propositions sur l'amélioration de la législation.

2. La législation nationale peut confier aux inspecteurs du travail dans l'agriculture des fonctions d'assistance ou de contrôle portant sur l'application de dispositions légales relatives aux conditions de vie des travailleurs et de leur famille.

3. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail dans l'agriculture, celles-ci ne doivent pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Article 7.

1. Pour autant que cela est compatible avec la pratique administrative du Membre, l'inspection du travail dans l'agriculture sera placée sous la surveillance et le contrôle d'un organe central.

2. S'il s'agit d'un Etat fédératif, l'expression « organe central » peut désigner un organe central établi soit au niveau fédéral, soit au niveau d'une entité constituante fédérée.

3. L'inspection du travail dans l'agriculture pourra être assurée par exemple :

a) Par un organe unique d'inspection du travail, compétent pour toutes les branches de l'activité économique ;

b) Par un organe unique d'inspection du travail, comportant une spécialisation fonctionnelle assurée par la formation adéquate des inspecteurs chargés d'exercer leurs fonctions dans l'agriculture ;

c) Par un organe unique d'inspection du travail, comportant une spécialisation institutionnelle assurée par la création d'un service techniquement qualifié dont les agents exerceraient leurs fonctions dans l'agriculture ;

d) Par une inspection spécialisée, chargée d'exercer ses fonctions dans l'agriculture, mais dont l'activité serait placée sous la surveillance d'un organe central doté des mêmes prérogatives, en matière d'inspection du travail, dans d'autres branches de l'activité économique, telles que l'industrie, les transports et le commerce.

Article 8.

1. Le personnel de l'inspection du travail dans l'agriculture doit être composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

2. Lorsque cela est conforme à la législation ou à la pratique nationales, les Membres ont la faculté d'inclure dans leur système d'inspection du travail dans l'agriculture des agents ou représentants des organisations professionnelles, dont l'action compléterait celle des fonctionnaires publics ; ces agents ou représentants doivent bénéficier de garanties quant à la stabilité de leurs fonctions et être à l'abri de toute influence extérieure indue.

Article 9.

1. Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des agents de la fonction publique, les inspecteurs du travail dans l'agriculture seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude des candidats à remplir les tâches qu'ils ont à assumer.

2. Les moyens de vérifier cette aptitude doivent être déterminés par l'autorité compétente.

3. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture doivent recevoir une formation adéquate pour l'exercice de leurs fonctions, et des mesures seront prises pour assurer, de manière appropriée, leur perfectionnement en cours d'emploi.

Article 10.

Les femmes, aussi bien que les hommes, peuvent être désignées comme membres du personnel des services d'inspection du travail dans l'agriculture ; si besoin est, des tâches spéciales pourront être assignées aux inspecteurs ou aux inspectrices, respectivement.

Article 11.

Tout Membre doit prendre les mesures nécessaires pour assurer que des experts et techniciens dûment qualifiés et pouvant apporter leur concours à la solution des problèmes nécessitant des connaissances techniques collaborent au fonctionnement de l'inspection du travail dans l'agriculture, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales.

Article 12.

1. L'autorité compétente doit prendre les mesures appropriées pour favoriser une coopération effective entre les services d'inspection du travail dans l'agriculture et les services gouvernementaux ou institutions publiques ou agréées qui peuvent être appelés à exercer des activités analogues.

2. Si les circonstances l'exigent, l'autorité compétente peut confier, à titre auxiliaire, certaines fonctions d'inspection, au niveau régional ou local, à des services gouvernementaux appropriés ou à des institutions publiques, ou associer auxdites fonctions de tels services ou institutions, pour autant que l'application des principes prévus par la présente Convention n'en soit pas affectée.

Article 13.

L'autorité compétente doit prendre les mesures appropriées pour favoriser la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail dans l'agriculture, les employeurs et les travailleurs, ou leurs organisations, s'il en existe.

Article 14.

Des dispositions doivent être prises afin que le nombre des inspecteurs du travail dans l'agriculture soit suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et soit fixé compte tenu :

a) De l'importance des tâches à accomplir, et notamment :

i) Du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des entreprises agricoles assujetties au contrôle de l'inspection ;

ii) Du nombre et de la diversité des catégories de personnes qui sont occupées dans ces entreprises ;

iii) Du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée ;

b) Des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs ;

c) Des conditions pratiques dans lesquelles les visites doivent être effectuées pour être efficaces.

Article 15.

1. L'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires en vue de mettre à la disposition des inspecteurs du travail dans l'agriculture :

a) Des bureaux d'inspection locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service, accessibles, dans la mesure du possible, à tous intéressés, et situés en des lieux choisis en fonction de la situation géographique des entreprises agricoles et des facilités de communication existantes ;

b) Les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.

2. L'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail dans l'agriculture de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Article 16.

1. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, doivent être autorisés :

a) A pénétrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, sur les lieux de travail assujettis au contrôle de l'inspection ;

b) A pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection ;

c) A procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment :

i) A interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur, le personnel de l'entreprise ou toute autre personne se trouvant dans l'exploitation, sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales ;

ii) A demander, selon des modalités qui pourraient être définies par la législation nationale, communication de tous livres, registres et autres documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail et de vie, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits ;

iii) A prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des produits, matières et substances utilisés ou manipulés, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des produits, matières ou substances ont été prélevés et emportés à cette fin.

2. Les inspecteurs ne peuvent pas pénétrer, en vertu des alinéas *a* ou *b* du paragraphe précédent, dans l'habitation privée de l'exploitant d'une entreprise agricole, à moins qu'ils n'aient obtenu son accord ou qu'ils ne soient munis d'une autorisation spéciale délivrée par l'autorité compétente.

3. Les inspecteurs doivent, à l'occasion d'une visite d'inspection, informer de leur présence l'employeur ou son représentant ainsi que les travailleurs ou leurs représentants, à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Article 17.

Les services d'inspection du travail dans l'agriculture doivent être associés, dans les cas et dans les conditions prévus par l'autorité compétente, au contrôle préventif des nouvelles installations, des nouvelles substances et des nouveaux procédés de manipulation ou de transformation des produits, qui seraient susceptibles de constituer une menace à la santé ou à la sécurité.

Article 18.

1. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture doivent être autorisés à prendre des mesures destinées à éliminer les défectuosités constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail dans les entreprises agricoles, y compris l'utilisation de substances dangereuses, et qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité.

2. Afin d'être à même de prendre de telles mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner :

a) Que soient apportées aux installations, aux locaux, aux outils, à l'équipement ou aux appareils, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité ;

b) Que des mesures immédiatement exécutoires, pouvant aller jusqu'à l'arrêt du travail, soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité.

3. Si la procédure envisagée au paragraphe 2 ci-dessus n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire du Membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires.

4. Les défectuosités constatées par l'inspecteur lors de la visite d'une entreprise, ainsi que les mesures ordonnées en application du paragraphe 2 ou sollicitées en application du paragraphe 3, doivent être portées immédiatement à l'attention de l'employeur et des représentants des travailleurs.

Article 19.

1. L'inspection du travail dans l'agriculture doit être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle survenant dans le secteur agricole, dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

2. Dans la mesure du possible, les inspecteurs du travail doivent être associés à toute enquête sur place portant sur les causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles les plus graves, notamment lorsqu'il s'agit d'accidents ou de maladies entraînant la mort ou faisant un certain nombre de victimes.

Article 20.

Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail dans l'agriculture :

a) N'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle ;

b) Seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté le service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ;

c) Devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant une défectuosité, un danger dans les procédés de travail ou une infraction aux dispositions légales, et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection à la suite d'une plainte.

Article 21.

Les entreprises agricoles devront être inspectées aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales pertinentes.

Article 22.

1. Les personnes qui violent ou négligent d'observer les dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail dans l'agriculture sont passibles de poursuites judiciaires ou administratives immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale peut pré-

voir des exceptions pour les cas où un avertissement préalable doit être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.

2. Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

Article 23.

Si les inspecteurs du travail dans l'agriculture ne sont pas eux-mêmes habilités à intenter des poursuites, ils ont le droit de saisir directement l'autorité investie du pouvoir de les intenter, des procès-verbaux constatant des infractions aux dispositions légales.

Article 24.

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail dans l'agriculture et pour obstruction faite auxdits inspecteurs dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

Article 25.

1. Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon les cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques sur les résultats de leurs activités dans l'agriculture.

2. Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale d'inspection et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par cette autorité ; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que ladite autorité le prescrira et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

Article 26.

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

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

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

Article 27.

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

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

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

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

d) Statistiques des visites d'inspection ;

e) Statistiques des infractions commises et des sanctions infligées ;

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

g) Statistiques des maladies professionnelles et de leurs causes.

Article 28.

Les ratifications formelles de la présente Convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du travail et par lui enregistrées.

Article 29.

1. La présente Convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 30.

1. Tout membre ayant ratifié la présente Convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la Convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente Convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera

lié pour une nouvelle période de dix années et, par suite, pourra dénoncer la présente Convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 31.

1. Le Directeur général du Bureau international du travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente Convention entrera en vigueur.

Article 32.

Le Directeur général du Bureau international du travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 33.

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente Convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa revision totale ou partielle.

Article 34.

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle Convention portant revision totale ou partielle de la présente Convention, et à moins que la nouvelle Convention ne dispose autrement :

a) La ratification par un Membre de la nouvelle Convention portant revision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 30 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente Convention, sous réserve que la nouvelle Convention portant revision soit entrée en vigueur ;

b) A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention portant revision, la présente Convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente Convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la Convention portant revision.

Article 35.

Les versions française et anglaise du texte de la présente Convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la Convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail dans sa cinquante-troisième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 25 juin 1969.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures le 25 juin 1969 :

Le Président de la Conférence,
J. MÖRI.

Le Directeur général du Bureau international du travail,
DAVID A. MORSE.

C178 Convention sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996

Convention concernant l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer ((Note: Date d'entrée en vigueur: VIGUEUR=22:04:2000. Cette convention a été révisée en 2006 par la Convention du travail maritime (MLC).)
Lieu: Genève
Session de la Conférence:84
Date d'adoption:22:10:1996
Sujet: **Gens de mer**

Statut: Instrument à jour Cette convention a été adoptée après 1985 et est considérée à jour.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 octobre 1996, en sa quatre-vingt-quatrième session;

Notant les changements survenus dans la nature du secteur maritime et les changements qui en résultent pour les conditions de travail et de vie des gens de mer depuis que la recommandation sur l'inspection du travail (gens de mer), 1926, a été adoptée;

Rappelant les dispositions de la convention et de la recommandation sur l'inspection du travail, 1947; de la recommandation sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947, et de la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976;

Rappelant l'entrée en vigueur, le 16 novembre 1994, de la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer, 1982;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la recommandation sur l'inspection du travail (gens de mer), 1926, question qui constitue le premier point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale s'appliquant seulement à l'Etat du pavillon,

adopte, ce vingt-deuxième jour d'octobre mil neuf cent quatre-vingt-seize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996.

PARTIE I. CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS

Article 1

1. Sous réserve des dispositions contraires figurant dans le présent article, la présente convention s'applique à tout navire de mer immatriculé dans le territoire d'un Membre pour lequel la convention est en vigueur, de propriété publique ou privée, affecté, à des fins commerciales, au transport de marchandises ou de passagers ou utilisé à d'autres fins commerciales. Aux fins de la convention, un navire qui est immatriculé dans le territoire de deux Membres est considéré comme étant immatriculé dans le territoire de celui dont il bat le pavillon.

2. La législation nationale déterminera quels navires seront réputés navires de mer aux fins de la présente convention.

3. La présente convention s'applique aux remorqueurs de mer.

4. La présente convention ne s'applique pas aux navires d'une jauge brute inférieure à 500 ni aux navires tels que les plates-formes de forage et d'exploitation quand ils ne sont pas utilisés pour la navigation. Il incombera à l'autorité centrale de coordination de décider, en consultation avec les organisations les plus représentatives des armateurs et des gens de mer, quels sont les navires visés par le présent alinéa.

5. Pour autant que l'autorité centrale de coordination le juge réalisable, après consultation des organisations représentatives des armateurs à la pêche et des pêcheurs, les dispositions de la convention s'appliqueront aux bateaux de pêche maritime commerciale.

6. En cas de doute sur la question de savoir si un navire doit être considéré comme affecté à l'exploitation maritime commerciale ou à la pêche maritime commerciale aux fins de la convention, la question sera réglée par l'autorité centrale de coordination, après consultation des organisations d'armateurs, de gens de mer et de pêcheurs intéressées.

7. Aux fins de la convention:

a) l'expression ***autorité centrale de coordination*** désigne les ministres, les services gouvernementaux ou toutes autres autorités publiques habilitées à édicter des arrêtés, règlements ou autres instructions ayant force obligatoire pour l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer, concernant tout navire immatriculé dans le territoire du Membre, et à en surveiller l'application;

b) le terme ***inspecteur*** désigne tout fonctionnaire ou autre agent public chargé d'inspecter tout aspect des conditions de travail et de vie des gens de mer, ainsi que toute autre personne munie de titres justificatifs appropriés qui procède à de telles inspections pour le compte d'une institution ou d'une organisation autorisée par l'autorité centrale de coordination, conformément aux dispositions de l'article 2, paragraphe 3;

c) l'expression ***dispositions légales*** couvre, outre la législation nationale, les sentences arbitrales et les conventions collectives ayant force obligatoire;

d) l'expression ***gens de mer*** désigne les personnes employées, à quelque titre que ce soit, à bord d'un navire de mer auquel la convention s'applique. En cas de doute sur les catégories de personnes devant, aux fins de la présente convention, être considérées comme des gens de mer, la question sera réglée par l'autorité centrale de coordination après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées;

e) l'expression ***conditions de travail et de vie des gens de mer*** désigne les conditions telles que celles concernant les normes d'entretien et de propreté des lieux de vie et de travail à bord, l'âge minimum, les contrats d'engagement, l'alimentation et le service de table, le logement de l'équipage, le recrutement, les effectifs, les qualifications, la durée du travail, les examens médicaux, la prévention des accidents du travail, les soins médicaux, les prestations de maladie et d'accident, le bien-être et les questions connexes, le rapatriement, les conditions et modalités

d'emploi soumis à la législation nationale, et la liberté syndicale telle qu'elle est définie dans la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de l'Organisation internationale du Travail.

PARTIE II. ORGANISATION DE L'INSPECTION

Article 2

1. Tout Membre auquel s'applique la convention devra assurer un système d'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer.

2. L'autorité centrale de coordination devra coordonner les inspections entièrement ou partiellement consacrées aux conditions de travail et de vie des gens de mer, et établir des principes à respecter.

3. L'autorité centrale de coordination assumera dans tous les cas la responsabilité de l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer. Elle pourra autoriser des institutions publiques ou d'autres organisations dont elle reconnaît la compétence et l'indépendance à procéder, en son nom, à une telle inspection. Elle devra tenir à jour et mettre à disposition du public une liste de ces institutions ou organisations.

Article 3

1. Chaque Membre veillera à ce que tous les navires immatriculés sur son territoire soient inspectés à des intervalles n'excédant pas trois ans et, lorsque cela est réalisable, chaque année, afin de vérifier que les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord sont conformes à la législation nationale.

2. Si un Membre reçoit une plainte ou acquiert la preuve qu'un navire immatriculé sur son territoire ne se conforme pas à la législation nationale concernant les conditions de travail et de vie des gens de mer, le Membre devra prendre des mesures pour procéder à l'inspection du navire dès que cela est réalisable.

3. Dans les cas de changements significatifs apportés à la construction ou aux aménagements du navire, il sera procédé à son inspection dans les trois mois qui suivent ces changements.

Article 4

Tout Membre devra désigner des inspecteurs qualifiés pour exercer les fonctions dont ils sont chargés et prendre les mesures nécessaires pour s'assurer qu'ils sont en nombre suffisant pour répondre aux exigences de la présente convention.

Article 5

1. Le statut et les conditions de service des inspecteurs devront les rendre indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

2. Les inspecteurs, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, seront autorisés:

a) à monter à bord des navires immatriculés dans le territoire du Membre et à pénétrer dans les locaux à des fins d'inspection;

b) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes qu'ils jugent nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont strictement respectées;

c) à exiger qu'il soit remédié aux carences;

d) à interdire, sous réserve de tout droit de recours devant l'autorité administrative ou l'autorité judiciaire, à un navire de quitter le port jusqu'à ce que les dispositions nécessaires aient été prises, lorsqu'ils ont des raisons de croire qu'une carence constitue un danger significatif pour la santé et la sécurité des gens de mer, le navire ne devant pas être indûment retenu ou retardé.

Article 6

1. Lorsqu'il sera procédé à une inspection ou lorsque des mesures seront prises conformément aux dispositions de la présente convention, tous les efforts raisonnables devront être déployés pour éviter que le navire ne soit indûment retenu ou retardé.

2. L'armateur ou l'exploitant du navire pourra prétendre à une compensation pour tout préjudice ou perte qui résulterait d'une telle immobilisation ou d'un tel retard indu, la charge de la preuve lui incombant.

PARTIE III. SANCTIONS

Article 7

1. Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application incombe aux inspecteurs et pour obstruction faite aux inspecteurs dans l'exercice de leurs fonctions devront être prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

2. Les inspecteurs auront la faculté de donner des avertissements et des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

PARTIE IV. RAPPORTS

Article 8

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

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

Article 9

1. Les inspecteurs devront, pour toute inspection effectuée, soumettre un rapport à l'autorité centrale de coordination. Une copie de ce rapport en langue anglaise ou dans la langue de travail du navire sera remise au capitaine, une autre sera affichée sur le tableau d'affichage du navire pour l'information des gens de mer à bord ou communiquée à leurs représentants.

2. Dans le cas d'une inspection faisant suite à un incident majeur, le rapport devra être soumis aussitôt que possible et au plus tard un mois après la conclusion de l'inspection.

PARTIE V. DISPOSITIONS FINALES

Article 10

La présente convention remplace la recommandation sur l'inspection du travail (gens de mer), 1926.

Article 11

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 12

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 13

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 14

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 15

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 16

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 17

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 13 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 18

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

MLC Convention du travail maritime, 2006[1]

Convention du travail maritime, 2006 (Note: Date d'entrée en vigueur: 00:00:0000)
Lieu : Genève
Date d'adoption:07:02:2006
Session de la Conférence:94
Sujet: **Gens de mer**

Statut: Instrument à jour Cette convention a été adoptée après 1985 et est considérée à jour.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 février 2006 en sa quatre-vingt-quatorzième session;

Désireuse de créer un instrument unique et cohérent qui intègre autant que possible toutes les normes à jour contenues dans les actuelles conventions et recommandations internationales du travail maritime ainsi que les principes fondamentaux énoncés dans d'autres conventions internationales du travail, notamment:
- la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930;
- la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948;
- la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;
- la convention (no 100) sur l'égalité de rémunération, 1951;
- la convention (no 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957;
- la convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
- la convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973;
- la convention (no 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999;

Consciente que l'Organisation a pour mandat fondamental de promouvoir des conditions de travail décentes;
Rappelant la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998;

Consciente également que les gens de mer peuvent se prévaloir des dispositions d'autres instruments de l'OIT et doivent jouir des libertés et droits fondamentaux reconnus à toutes les personnes;

Considérant que les activités du secteur maritime se déploient dans le monde entier et que les gens de mer doivent par conséquent bénéficier d'une protection particulière;

Tenant compte également des normes internationales sur la sécurité des navires, la sécurité et la sûreté des personnes et la qualité de la gestion des navires édictées dans la Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer, telle que modifiée, et dans la Convention de 1972 sur le règlement international pour prévenir les abordages en mer, telle que modifiée, ainsi que des prescriptions relatives à la formation et aux compétences requises des gens de mer qui figurent dans la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, telle que modifiée;

[1] http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm

Rappelant que la Convention des Nations Unies de 1982 sur le droit de la mer établit un cadre juridique général régissant l'ensemble des activités sur les mers et les océans, qu'elle revêt une importance stratégique comme base de l'action et de la coopération nationales, régionales et mondiales dans le secteur maritime et que son intégrité doit être préservée;

Rappelant l'article 94 de la Convention des Nations Unies de 1982 sur le droit de la mer qui définit les devoirs et les obligations incombant à l'Etat du pavillon notamment en ce qui concerne les conditions de travail, les effectifs et les questions sociales à bord des navires qui battent son pavillon;

Rappelant le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail qui dispose que l'adoption d'une convention ou d'une recommandation par la Conférence ou la ratification d'une convention par un Membre ne devront en aucun cas être considérées comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention ou la recommandation;

Déterminée à faire en sorte que ce nouvel instrument soit conçu de manière à recueillir la plus large acceptation possible par les gouvernements, les armateurs et les gens de mer attachés aux principes du travail décent, qu'il soit facile à mettre à jour et qu'il puisse être appliqué et respecté de manière effective;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'élaboration d'un tel instrument, question qui constitue le seul point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-troisième jour de février deux mille six, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention du travail maritime, 2006.

Obligations générales

Article I

1. 1. Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à donner plein effet à ses dispositions conformément aux prescriptions de l'article VI afin de garantir le droit de tous les gens de mer à un emploi décent.

2. Les Membres coopèrent entre eux pour assurer l'application effective et le plein respect de la présente convention.

Définitions et champ d'application

Article II

1. Aux fins de la présente convention, et sauf stipulation contraire dans une disposition particulière, l'expression:

a) ***autorité compétente*** désigne le ministre, le service gouvernemental ou toute autre autorité habilitée à édicter des règlements, des arrêtés ou autres instructions ayant force obligatoire dans le domaine visé par la disposition en question et à les faire appliquer;

b) ***déclaration de conformité du travail maritime*** désigne la déclaration visée dans la règle 5.1.3;

c) ***jauge brute*** désigne la jauge brute d'un navire mesurée conformément aux dispositions pertinentes de l'annexe I à la Convention internationale de 1969 sur le jaugeage des navires ou de toute autre convention l'ayant remplacée. Pour les navires visés par les dispositions transitoires de jaugeage adoptées par l'Organisation maritime internationale, la jauge brute est celle qui est indiquée dans la rubrique OBSERVATIONS du Certificat international de jaugeage des navires (1969);

d) ***certificat de travail maritime*** désigne le certificat visé dans la règle 5.1.3;

e) ***prescriptions de la présente convention*** renvoie aux prescriptions des articles, des règles et de la partie A du code qui font partie de la présente convention;

f) ***gens de mer*** ou ***marin*** désigne les personnes employées ou engagées ou travaillant à quelque titre que ce soit à bord d'un navire auquel la présente convention s'applique;

g) ***contrat d'engagement maritime*** renvoie à la fois au contrat de travail du marin et au rôle d'équipage;

h) ***service de recrutement et de placement des gens de mer*** désigne toute personne, société, institution, agence ou autre organisation du secteur public ou du secteur privé s'occupant du recrutement de gens de mer pour le compte d'armateurs ou de leur placement auprès d'armateurs;

i) ***navire*** désigne tout bâtiment ne naviguant pas exclusivement dans les eaux intérieures ou dans des eaux situées à l'intérieur ou au proche voisinage d'eaux abritées ou de zones où s'applique une réglementation portuaire;

j) ***armateur*** désigne le propriétaire du navire ou toute autre entité ou personne, telle que le gérant, l'agent ou l'affréteur coque nue, à laquelle le propriétaire a confié la responsabilité de l'exploitation du navire et qui, en assumant cette responsabilité, a accepté de se charger des tâches et obligations incombant aux armateurs aux termes de la présente convention, indépendamment du fait que d'autres entités ou personnes s'acquittent en son nom de certaines de ces tâches ou responsabilités.

2. Sauf disposition contraire expresse, la présente convention s'applique à tous les gens de mer.

3. Si, aux fins de la présente convention, l'appartenance d'une catégorie de personnes aux gens de mer soulève un doute, la question est tranchée par l'autorité compétente de chacun des Membres après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.

4. Sauf disposition contraire expresse, la présente convention s'applique à tous les navires appartenant à des entités publiques ou privées normalement affectés à des activités commerciales, à l'exception des navires affectés à la pêche ou à une activité analogue et des navires de construction traditionnelle tels que les boutres et les jonques. La présente convention ne s'applique ni aux navires de guerre ni aux navires de guerre auxiliaires.

5. En cas de doute sur l'applicabilité de la présente convention à un navire ou à une catégorie de navires, la question est tranchée par l'autorité compétente de chacun des

Membres après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.

6. Lorsque l'autorité compétente décide qu'il ne serait pas raisonnable ou possible au moment présent d'appliquer certains éléments particuliers du code visé à l'article VI, paragraphe 1, à un navire ou à certaines catégories de navires battant le pavillon du Membre, les dispositions pertinentes dudit code ne s'appliqueront pas, dès lors que la question visée est régie différemment par la législation nationale, des conventions collectives ou d'autres mesures. L'autorité compétente ne pourra en décider ainsi qu'en consultation avec les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, et seulement pour des navires d'une jauge brute inférieure à 200 qui n'effectuent pas de voyages internationaux.

7. Toute décision prise par un Membre en application des paragraphes 3, 5 ou 6 doit être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail qui en informera les Membres de l'Organisation.

8. Sauf disposition contraire expresse, toute référence à la «convention» vise également les règles et le code.

Droits et principes fondamentaux

Article III

Tout Membre vérifie que les dispositions de sa législation respectent, dans le contexte de la présente convention, les droits fondamentaux suivants:

a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;

b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;

c) l'abolition effective du travail des enfants;

d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Droits en matière d'emploi et droits sociaux des gens de mer

Article IV

1. Tous les gens de mer ont droit à un lieu de travail sûr et sans danger où les normes de sécurité sont respectées.

2. Tous les gens de mer ont droit à des conditions d'emploi équitables.

3. Tous les gens de mer ont droit à des conditions de travail et de vie décentes à bord des navires.

4. Tous les gens de mer ont droit à la protection de la santé, aux soins médicaux, à des mesures de bien-être et aux autres formes de protection sociale.

5. Tout Membre veille, dans les limites de sa juridiction, à ce que les droits en matière d'emploi et les droits sociaux des gens de mer, tels qu'énoncés dans les paragraphes qui précèdent, soient pleinement respectés conformément aux prescriptions de la présente convention. Sauf disposition contraire de celle-ci, le respect de ces droits peut être assuré par la législation nationale, les conventions collectives applicables, la pratique ou d'autres

mesures.

Responsabilité d'appliquer et de faire respecter les dispositions

Article V

1. Tout Membre applique et fait respecter la législation ou les autres mesures qu'il a adoptées afin de s'acquitter des obligations contractées aux termes de la présente convention en ce qui concerne les navires et les gens de mer relevant de sa juridiction.

2. Tout Membre exerce effectivement sa juridiction et son contrôle sur les navires battant son pavillon en se dotant d'un système propre à assurer le respect des prescriptions de la présente convention, notamment par des inspections régulières, des rapports, des mesures de suivi et l'engagement de poursuites conformément à la législation applicable.

3. Tout Membre veille à ce que les navires battant son pavillon soient en possession d'un certificat de travail maritime et d'une déclaration de conformité du travail maritime, comme le prescrit la présente convention.

4. Tout navire auquel la présente convention s'applique peut, conformément au droit international, faire l'objet de la part d'un Membre autre que l'Etat du pavillon, lorsqu'il se trouve dans l'un de ses ports, d'une inspection visant à vérifier que ce navire respecte les prescriptions de la présente convention. 5. Tout Membre exerce effectivement sa juridiction et son contrôle sur les services de recrutement et de placement des gens de mer éventuellement établis sur son territoire.

6. Tout Membre interdit les violations des prescriptions de la présente convention et doit, conformément au droit international, établir des sanctions ou exiger l'adoption de mesures correctives en vertu de sa législation, de manière à décourager toute violation.

7. Tout Membre s'acquitte des responsabilités contractées aux termes de la présente convention en faisant en sorte que les navires battant le pavillon de tout Etat ne l'ayant pas ratifiée ne bénéficient pas d'un traitement plus favorable que ceux battant le pavillon de tout Etat l'ayant ratifiée.

Règles et parties A et B du code

Article VI

1. Les règles et les dispositions de la partie A du code ont force obligatoire. Les dispositions de la partie B du code n'ont pas force obligatoire.

2. Tout Membre s'engage à respecter les droits et principes énoncés dans les règles et à appliquer chacune d'entre elles de la manière indiquée dans les dispositions correspondantes de la partie A du code. En outre, il doit dûment envisager de s'acquitter de ses obligations de la manière prescrite dans la partie B du code.

3. Un Membre qui n'est pas en mesure de mettre en œuvre les droits et principes de la manière indiquée dans la partie A du code peut, sauf disposition contraire expresse de la présente convention, en appliquer les prescriptions par la voie de dispositions législatives, réglementaires ou autres qui sont équivalentes dans l'ensemble aux dispositions de la partie A.

4. Aux seules fins des dispositions du paragraphe 3 du présent article, une loi, un règlement, une convention collective ou toute autre mesure d'application est considéré comme équivalent dans l'ensemble dans le contexte de la présente convention si le Membre vérifie que: a) il favorise la pleine réalisation de l'objectif et du but général de la disposition ou des dispositions concernées de la partie A du code;

b) il donne effet à la disposition ou aux dispositions concernées de la partie A du code.

Consultations avec les organisations d'armateurs et de gens de mer

Article VII

Les dérogations, exemptions et autres applications souples de la présente convention nécessitant, aux termes de celle-ci, la consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer ne peuvent être décidées par un Membre, en l'absence de telles organisations représentatives sur son territoire, qu'après consultation avec la commission visée à l'article XIII.

Entrée en vigueur

Article VIII

1. Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

2. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général.

3. La convention entrera en vigueur douze mois après que la ratification d'au moins 30 Membres représentant au total au moins 33 pour cent de la jauge brute de la flotte marchande mondiale aura été enregistrée.

4. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Dénonciation

Article IX

1. Un Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix ans à compter de la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation ne prend effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre qui, dans l'année après la période de dix années mentionnée au paragraphe 1 du présent article, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue sera lié pour une nouvelle période de dix ans et pourra, par la suite, dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article. Effet de l entrée en vigueur

Article X

La présente convention porte révision des conventions suivantes:

Convention (nº 7) sur l'âge minimum (travail maritime), 1920
Convention (nº 8) sur les indemnités de chômage (naufrage), 1920
Convention (nº 9) sur le placement des marins, 1920
Convention (nº 16) sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921
Convention (nº 22) sur le contrat d'engagement des marins, 1926
Convention (nº 23) sur le rapatriement des marins, 1926
Convention (nº 53) sur les brevets de capacité des officiers, 1936
Convention (nº 54) des congés payés des marins, 1936
Convention (nº 55) sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer, 1936
Convention (nº 56) sur l'assurance-maladie des gens de mer, 1936
Convention (nº 57) sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936
Convention (nº 58) (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936
Convention (nº 68) sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946
Convention (nº 69) sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946
Convention (nº 70) sur la sécurité sociale des gens de mer, 1946
Convention (nº 72) des congés payés des marins, 1946
Convention (nº 73) sur l'examen médical des gens de mer, 1946
Convention (nº 74) sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946
Convention (nº 75) sur le logement des équipages, 1946
Convention (nº 76) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1946
Convention (nº 91) sur les congés payés des marins (révisée), 1949
Convention (nº 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949
Convention (nº 93) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1949
Convention (nº 109) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1958
Convention (nº 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970
Convention (nº 134) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970
Convention (nº 145) sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976
Convention (nº 146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976
Convention (nº 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976
Protocole de 1996 relatif à la convention (nº 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976
Convention (nº 163) sur le bien-être des gens de mer, 1987
Convention (nº 164) sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer), 1987
Convention (nº 165) sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987
Convention (nº 166) sur le rapatriement des marins (révisée), 1987
Convention (nº 178) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996
Convention (nº 179) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996
Convention (nº 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996.

Fonctions de dépositaire

Article XI

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toute ratification, acceptation et dénonciation qui lui seront communiquées en vertu de la présente convention.
2. Quand les conditions énoncées au paragraphe 3 de l'article VIII auront été remplies, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article XII

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, aux fins d'enregistrement conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets sur toute ratification, acceptation et dénonciation enregistrée en vertu de la présente convention.

Commission tripartite spéciale

Article XIII

1. Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail suit en permanence l'application de la présente convention par le truchement d'une commission créée par lui et dotée d'une compétence spéciale dans le domaine des normes du travail maritime.

2. Pour traiter des questions relevant de la présente convention, cette commission est composée de deux représentants désignés par le gouvernement de chacun des Membres ayant ratifié la présente convention et des représentants des armateurs et des gens de mer désignés par le Conseil d'administration après consultation de la Commission paritaire maritime.

3. Les représentants gouvernementaux des Membres n'ayant pas encore ratifié la présente convention peuvent participer aux travaux de la commission mais sans droit de vote sur les questions relevant de la convention. Le Conseil d'administration peut inviter d'autres organisations ou entités à se faire représenter à la commission par des observateurs.

4. Les droits de vote des représentants des armateurs et des représentants des gens de mer à la commission sont pondérés de façon à garantir que chacun de ces deux groupes possède la moitié des droits de vote dont dispose l'ensemble des gouvernements représentés à la réunion et autorisés à voter.

Amendement à la présente convention

Article XIV

1. La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail peut adopter des amendements à toute disposition de la présente convention dans le cadre de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et des règles et procédures de l'Organisation relatives à l'adoption des conventions. Des amendements au code peuvent également être adoptés conformément aux procédures prescrites à l'article XV.

2. Le texte desdits amendements est communiqué pour ratification aux Membres dont les instruments de ratification de la présente convention ont été enregistrés avant leur adoption.

3. Le texte de la convention modifiée est communiqué aux autres Membres de l'Organisation pour ratification conformément à l'article 19 de la Constitution.

4. Un amendement est réputé avoir été accepté à la date à laquelle ont été enregistrés les instruments de ratification de cet amendement ou, selon le cas, les instruments de ratification de la convention modifiée d'au moins 30 Membres représentant au total au moins 33 pour cent de la jauge brute de la flotte marchande mondiale.

5. Un amendement adopté dans le cadre de l'article 19 de la Constitution n'a force obligatoire que pour les Membres de l'Organisation dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail. 6. Pour les Membres visés au paragraphe 2 du présent article, un amendement entre en vigueur douze mois après la date d'acceptation visée au paragraphe 4 du présent article, ou douze mois après la date d'enregistrement de leur instrument de ratification, si cette date est postérieure.

7. Sous réserve des dispositions du paragraphe 9, pour les Membres visés au paragraphe 3 du présent article, la convention modifiée entre en vigueur douze mois après la date d'acceptation visée au paragraphe 4 du présent article, ou douze mois après la date d'enregistrement de leur instrument de ratification, si cette date est postérieure.

8. Pour les Membres dont la ratification de la convention a été enregistrée avant l'adoption d'un amendement mais qui n'ont pas ratifié celui-ci, la présente convention demeure en vigueur sans l'amendement en question.

9. Tout Membre dont l'instrument de ratification de la présente convention est enregistré après l'adoption de l'amendement mais avant la date visée au paragraphe 4 du présent article peut préciser, dans une déclaration jointe audit instrument, qu'il ratifie la convention mais non l'amendement. Si l'instrument de ratification est accompagné d'une telle déclaration, la convention entre en vigueur pour le Membre concerné douze mois après la date d'enregistrement de l'instrument de ratification. Si celui-ci n'est pas accompagné d'une déclaration ou s'il est enregistré à la date ou après la date visée au paragraphe 4, la convention entre en vigueur pour le Membre concerné douze mois après cette date; dès l'entrée en vigueur de la convention modifiée conformément au paragraphe 7 du présent article, l'amendement a force obligatoire pour le Membre concerné, sauf disposition contraire dudit amendement.

Amendements au code

Article XV

1. Le code peut être amendé soit selon la procédure énoncée à l'article XIV, soit, sauf disposition contraire expresse, selon la procédure décrite dans le présent article.

2. Un amendement au code peut être proposé au Directeur général du Bureau international du Travail par le gouvernement d'un Membre de l'Organisation, par le groupe des représentants des armateurs ou par le groupe des représentants des gens de mer nommés à la commission visée à l'article XIII. Un amendement proposé par un gouvernement doit avoir été proposé ou être appuyé par au moins cinq gouvernements de Membres ayant ratifié la convention ou par le groupe des représentants des armateurs ou des gens de mer susvisés.

3. Après avoir vérifié que la proposition d'amendement remplit les conditions établies au paragraphe 2 du présent article, le Directeur général la communique sans tarder, avec toute observation ou suggestion jugée opportune, à l'ensemble des Membres de l'Organisation en les invitant à lui faire connaître leurs observations ou suggestions sur cette proposition dans un délai de six mois ou dans le délai, compris entre trois et neuf mois, fixé par le Conseil d'administration.

4. A l'expiration du délai visé au paragraphe 3 du présent article, la proposition, accompagnée d'un résumé des observations ou suggestions faites selon le même paragraphe, est transmise à la commission pour examen dans le cadre d'une réunion. Un

amendement est réputé adopté:

a) si la moitié au moins des gouvernements des Membres ayant ratifié la présente convention sont représentés à la réunion au cours de laquelle la proposition est examinée;

b) si une majorité d'au moins deux tiers des membres de la commission votent en faveur de l'amendement; et

c) si cette majorité rassemble au moins la moitié des voix des membres gouvernementaux, la moitié des voix des représentants des armateurs et la moitié des voix des représentants des gens de mer inscrits à la réunion lorsque la proposition est mise aux voix.

5. Un amendement adopté conformément aux dispositions du paragraphe 4 du présent article est présenté à la session suivante de la Conférence pour approbation. Pour être approuvé, il doit recueillir la majorité des deux tiers des voix des délégués présents. Si cette majorité n'est pas atteinte, l'amendement est renvoyé devant la commission pour que celle-ci le réexamine, si elle le souhaite.

6. Le Directeur général notifie les amendements approuvés par la Conférence à chacun des Membres dont l'instrument de ratification de la présente convention a été enregistré avant la date de cette approbation. Ces Membres sont désignés ci-après comme les «Membres ayant déjà ratifié la convention». La notification qu'ils reçoivent fait référence au présent article et un délai leur est imparti pour exprimer formellement leur désaccord. Ce délai est de deux ans à compter de la date de notification sauf si, lorsqu'elle approuve l'amendement, la Conférence fixe un délai différent qui doit être au minimum d'une année. Une copie de la notification est communiquée pour information aux autres Membres de l'Organisation.

7. Un amendement approuvé par la Conférence est réputé avoir été accepté sauf si, avant la fin du délai prescrit, plus de 40 pour cent des Membres ayant ratifié la convention et représentant 40 pour cent au moins de la jauge brute de la flotte marchande mondiale des Membres ayant ratifié la convention expriment formellement leur désaccord auprès du Directeur général.

8. Un amendement réputé avoir été accepté entre en vigueur six mois après la fin du délai fixé pour tous les Membres ayant déjà ratifié la convention, sauf ceux ayant exprimé formellement leur désaccord conformément aux dispositions du paragraphe 7 du présent article et n'ayant pas retiré ce désaccord conformément aux dispositions du paragraphe 11. Toutefois:

a) avant la fin du délai fixé, tout Membre ayant déjà ratifié la convention peut informer le Directeur général qu'il ne sera lié par l'amendement que lorsqu'il aura notifié expressément son acceptation;

b) avant la date d'entrée en vigueur de l'amendement, tout Membre ayant déjà ratifié la convention peut informer le Directeur général qu'il n'appliquera pas cet amendement pendant une période déterminée.

9. Un amendement faisant l'objet de la notification mentionnée au paragraphe 8 a) du présent article entre en vigueur pour le Membre ayant notifié son acceptation six mois après la date à laquelle il a informé le Directeur général qu'il accepte l'amendement ou à la date à laquelle l'amendement entre en vigueur pour la première fois, si celle-ci est postérieure.

10. La période visée au paragraphe 8 b) du présent article ne devra pas dépasser une année

à compter de la date d'entrée en vigueur de l'amendement ou se prolonger au-delà de la période plus longue prescrite par la Conférence au moment où elle a approuvé l'amendement.

11. Un Membre ayant exprimé formellement son désaccord sur un amendement donné peut le retirer à tout moment. Si la notification de ce retrait parvient au Directeur général après l'entrée en vigueur dudit amendement, celui-ci entre en vigueur pour le Membre six mois après la date à laquelle ladite notification a été enregistrée.

12. Une fois qu'un amendement est entré en vigueur, la convention ne peut être ratifiée que sous sa forme modifiée.

13. Dans la mesure où un certificat de travail maritime porte sur des questions couvertes par un amendement à la convention qui est entré en vigueur:

a) un Membre ayant accepté cet amendement n'est pas tenu d'étendre le bénéfice de la convention en ce qui concerne les certificats de travail maritime délivrés à des navires battant le pavillon d'un autre Membre qui:

i) a exprimé formellement, selon le paragraphe 7 du présent article, un désaccord avec l'amendement et ne l'a pas retiré; ou

ii) a notifié, selon le paragraphe 8 a) du présent article, que son acceptation est subordonnée à une notification ultérieure expresse de sa part et n'a pas accepté l'amendement;

b) un Membre ayant accepté l'amendement étend le bénéfice de la convention en ce qui concerne les certificats délivrés à des navires battant le pavillon d'un autre Membre qui a notifié, selon le paragraphe 8 b) du présent article, qu'il n'appliquera pas l'amendement pendant une période déterminée conformément au paragraphe 10 du présent article.

Textes faisant foi

Article XVI

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Note explicative sur les règles et le code de la convention du travail maritime

1. La présente note ne fait pas partie de la convention du travail maritime. Elle vise seulement à en faciliter la lecture.

2. La convention se compose de trois parties distinctes mais reliées entre elles, à savoir les articles, les règles et le code.

3. Les articles et les règles énoncent les droits et principes fondamentaux ainsi que les obligations fondamentales des Membres ayant ratifié la convention. Ils ne peuvent être modifiés que par la Conférence sur le fondement de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (voir article XIV de la convention).

4. Le code indique comment les règles doivent être appliquées. Il se compose d'une partie A (normes obligatoires) et d'une partie B (principes directeurs non obligatoires). Le code peut être modifié suivant la procédure simplifiée décrite à l'article XV de la convention. Etant donné qu'il contient des indications détaillées sur la manière dont les dispositions doivent

être appliquées, les modifications qui lui seront éventuellement apportées ne devront pas réduire la portée générale des articles et des règles.

5. Les dispositions des règles et du code sont regroupées sous les cinq titres suivants:

Titre 1: Conditions minimales requises pour le travail des gens de mer à bord des navires

Titre 2: Conditions d'emploi

Titre 3: Logement, loisirs, alimentation et service de table

Titre 4: Protection de la santé, soins médicaux, bien-être et protection en matière de sécurité sociale

Titre 5: Conformité et mise en application des dispositions

6. Chaque titre contient des groupes de dispositions ayant trait à un droit ou à un principe (ou à une mesure de mise en application pour le titre 5), avec une numérotation correspondante. Ainsi, le premier groupe du titre 1 comprend la règle 1.1, la norme A1.1 et le principe directeur B1.1 (concernant l'âge minimum).

7. La convention a trois objectifs sous-jacents:

a) établir (dans les articles et règles) un ensemble solide de droits et de principes;

b) laisser aux Membres (grâce aux dispositions du code) une grande souplesse dans la manière dont ils mettent en œuvre ces principes et droits;

c) veiller (via le titre 5) à ce que les principes et les droits soient correctement respectés et mis en application.

8. La souplesse d'application résulte essentiellement de deux éléments: le premier est la faculté donnée à chaque Membre, si nécessaire (article VI, paragr. 3), de donner effet aux prescriptions détaillées de la partie A du code en mettant en œuvre des mesures équivalentes dans l'ensemble (telles que définies à l'article VI, paragr. 4).

9. Le second élément de souplesse réside dans les prescriptions obligatoires d'un grand nombre des dispositions de la partie A qui sont énoncées d'une façon plus générale, ce qui laisse une plus grande latitude quant aux mesures précises devant être prises au niveau national. Dans ces cas-là, des orientations pour la mise en œuvre sont données dans la partie B, non obligatoire, du code. Ainsi, les Membres ayant ratifié la convention peuvent vérifier le type de mesures qui peuvent être attendues d'eux en vertu de l'obligation générale énoncée dans la partie A, ainsi que les mesures qui ne seraient pas nécessairement exigées. Par exemple, la norme A4.1 prescrit que tous les navires doivent permettre un accès rapide aux médicaments nécessaires pour les soins médicaux à bord des navires (paragr. 1 b)) et que «tout navire dispose d'une pharmacie de bord» (paragr. 4 a)). Pour s'acquitter en toute bonne foi de cette obligation, il ne suffit manifestement pas d'avoir une pharmacie à bord de chaque navire. Une indication plus précise de ce qui est nécessaire pour garantir que le contenu de la pharmacie sera correctement stocké, utilisé et entretenu figure dans le principe directeur B4.1.1 (paragr. 4).

10. Les Membres ayant ratifié la convention ne sont pas liés par les principes directeurs indiqués et, comme il est précisé dans le titre 5 à propos du contrôle par l'Etat du port, les

inspections ne viseront que les prescriptions pertinentes (articles, règles et normes de la partie A). Toutefois, les Membres sont tenus, aux termes du paragraphe 2 de l'article VI, de dûment envisager de s'acquitter des obligations qui leur incombent au titre de la partie A du code de la manière indiquée dans la partie B. Après avoir dûment étudié les principes directeurs correspondants, ils peuvent décider de prendre des dispositions différentes pour le stockage, l'utilisation et l'entretien du contenu de la pharmacie, pour prendre l'exemple déjà cité. Ceci est acceptable. Toutefois, s'ils suivent les principes directeurs de la partie B, les Membres concernés, de même que les organes du BIT chargés de contrôler l'application des conventions internationales du travail, peuvent s'assurer sans plus ample examen que les dispositions prises par les Membres montrent qu'ils se sont acquittés de manière adéquate des obligations énoncées dans la partie A.

Les règles et le code

Titre 1. Conditions minimales requises pour le travail des gens de mer à bord d'un navire

Règle

Règle 1.1 - Age minimum

Objet: assurer qu'aucune personne n'ayant pas l'âge minimum ne travaille à bord d'un navire

1. 1. Aucune personne d'un âge inférieur à l'âge minimum ne peut être employée ou engagée ou travailler à bord d'un navire.

2. L'âge minimum au moment de l'entrée en vigueur initiale de la présente convention est de 16 ans.

3. Un âge minimum supérieur est exigé dans les cas spécifiés dans le code.

Norme

Norme A1.1 - Age minimum

1. L'emploi ou l'engagement ou le travail à bord d'un navire de toute personne de moins de 16 ans est interdit.

2. Le travail de nuit par un marin de moins de 18 ans est interdit. Aux fins de la présente norme, le terme «nuit» est défini conformément à la législation et à la pratique nationales. Il couvre une période de neuf heures consécutives au moins, commençant au plus tard à minuit et se terminant au plus tôt à 5 heures du matin.

3. Une dérogation à la stricte observation de la restriction concernant le travail de nuit peut être décidée par l'autorité compétente quand:

a) la formation effective des gens de mer concernés dans le cadre de programmes et plans d'études établis pourrait en être compromise; ou

b) la nature particulière de la tâche ou un programme de formation agréé exige que les gens de mer visés par la dérogation travaillent la nuit et l'autorité décide, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, que ce travail ne portera pas préjudice à leur santé ou à leur bien-être.

4. L'emploi ou l'engagement ou le travail des gens de mer de moins de 18 ans est interdit lorsque le travail est susceptible de compromettre leur santé ou leur sécurité. Les types de travail en question seront déterminés par la législation nationale ou par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, conformément aux normes internationales applicables.

Principe directeur

Principe directeur B1.1 - Age minimum

1. Lorsqu'ils établissent des règlements relatifs aux conditions de travail et de vie, les Membres devraient accorder une attention particulière aux besoins des jeunes de moins de 18 ans.

Règle

Règle 1.2 - Certificat médical

Objet: assurer que tous les gens de mer sont médicalement aptes à exercer leurs fonctions en mer

1. Aucun marin ne peut travailler à bord d'un navire s'il ne produit pas un certificat médical attestant qu'il est médicalement apte à exercer ses fonctions.

2. Des exceptions ne sont possibles que dans les cas spécifiés dans le code.

Norme

Norme A1.2 - Certificat médical

1. L'autorité compétente exige qu'avant de commencer à servir à bord d'un navire les gens de mer soient en possession d'un certificat médical valide attestant qu'ils sont médicalement aptes aux fonctions qu'ils accompliront en mer.

2. Pour que les certificats médicaux rendent compte fidèlement de l'état de santé des gens de mer eu égard aux fonctions qu'ils ont à exercer, l'autorité compétente détermine, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, et compte dûment tenu des directives internationales applicables mentionnées dans la partie B du code, la nature de l'examen médical et du certificat correspondant.

3. La présente norme s'applique sans préjudice de la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, telle que modifiée (STCW). Un certificat médical délivré conformément aux prescriptions de la STCW est accepté par l'autorité compétente aux fins de la règle 1.2. Un certificat médical conforme en substance à ces prescriptions, dans le cas des gens de mer qui ne sont pas couverts par la STCW, est également accepté.

4. Le certificat médical est délivré par un médecin dûment qualifié ou, dans le cas d'un certificat concernant uniquement la vue, par une personne reconnue par l'autorité compétente comme étant qualifiée pour délivrer de tels certificats. Les médecins doivent disposer d'une entière indépendance professionnelle en ce qui concerne les procédures d'examen médical.

5. En cas de refus de délivrance d'un certificat ou de limitation imposée à l'aptitude au travail en termes notamment de durée, de domaine d'activité ou de zone géographique, les gens de mer peuvent se faire examiner à nouveau par un autre médecin ou par un arbitre médical indépendants.

6. Le certificat médical indique notamment que:

a) l'ouïe et la vue de l'intéressé, ainsi que la perception des couleurs s'il s'agit d'une personne devant être employée à des tâches pour lesquelles l'aptitude au travail risque d'être diminuée par le daltonisme, sont toutes satisfaisantes;

b) l'intéressé n'est atteint d'aucun problème médical qui risque d'être aggravé par le service en mer, de le rendre inapte à ce service ou de mettre en danger la santé d'autres personnes à bord.

7. A moins qu'une période plus courte ne soit prescrite en raison de la nature des fonctions que l'intéressé aura à exécuter ou en vertu de la STCW:

a) un certificat médical reste valide pendant deux ans au maximum à moins que le marin n'ait moins de 18 ans, auquel cas la durée maximale de validité sera d'un an;

b) un certificat se rapportant à la perception des couleurs reste valide pendant six ans au maximum.

8. Dans les cas d'urgence, l'autorité compétente peut autoriser un marin à travailler sans certificat médical valide jusqu'au prochain port d'escale où il pourra se faire délivrer un certificat médical par un médecin qualifié, à condition que:

a) la durée de validité de cette autorisation ne dépasse pas trois mois;

b) l'intéressé soit en possession d'un certificat médical d'une date récente périmé.

9. Si la période de validité d'un certificat expire au cours d'un voyage, le certificat reste valide jusqu'au prochain port d'escale où le marin pourra se faire délivrer un certificat médical par un médecin qualifié, à condition que cette période n'excède pas trois mois.

10. Les certificats médicaux des gens de mer travaillant à bord des navires effectuant normalement des voyages internationaux doivent au minimum être fournis en anglais.

Principe directeur

Principe directeur B1.2 - Certificat médical

Principe directeur B1.2.1 - Directives internationales

1. L'autorité compétente, les médecins, les examinateurs, les armateurs, les représentants des gens de mer et toutes les autres personnes intéressées par la conduite des visites médicales destinées à déterminer l'aptitude physique des futurs gens de mer et des gens de mer en activité devraient suivre les Directives relatives à la conduite des examens médicaux d'aptitude précédant l'embarquement et des examens médicaux périodiques des gens de mer BIT/OMS, y compris toute version ultérieure, et toutes autres directives internationales applicables publiées par l'Organisation internationale du Travail, l'Organisation maritime

internationale ou l'Organisation mondiale de la santé.

Règle

Règle 1.3 - Formation et qualifications

Objet: assurer que les gens de mer sont formés ou qualifiés pour exercer leurs fonctions à bord des navires

1. Pour travailler à bord d'un navire, un marin doit avoir suivi une formation, être titulaire d'un certificat de capacité ou être qualifié à un autre titre pour exercer ses fonctions.

2. Les gens de mer ne doivent être autorisés à travailler à bord d'un navire que s'ils ont suivi avec succès une formation à la sécurité individuelle à bord des navires.

3. Les formations et brevets conformes aux instruments ayant force obligatoire adoptés par l'Organisation maritime internationale sont considérés comme répondant aux prescriptions des paragraphes 1 et 2 de la présente règle.

4. Tout Membre qui, au moment où il ratifie la présente convention, est lié par les dispositions de la convention (no 74) sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946, doit continuer à s'acquitter des obligations découlant de cet instrument, sauf si des dispositions à caractère contraignant portant sur la question ont été adoptées par l'Organisation maritime internationale et sont entrées en vigueur, ou jusqu'à ce que tel soit le cas, ou jusqu'à ce que cinq ans se soient écoulés depuis l'entrée en vigueur de la présente convention conformément au paragraphe 3 de l'article VIII, la date la plus rapprochée étant retenue.

Règle 1.4 - Recrutement et placement

Objet: assurer que les gens de mer ont accès à un système efficient et bien réglementé de recrutement et de placement des gens de mer

1. 1. Tous les gens de mer doivent pouvoir avoir accès à un système efficient, adéquat et transparent pour trouver sans frais un emploi à bord d'un navire.

2. 2. Les services de recrutement et de placement des gens de mer opérant sur le territoire d'un Membre doivent se conformer aux normes énoncées dans le code.

3. Tout Membre exige, en ce qui concerne les gens de mer qui travaillent à bord de navires battant son pavillon, que les armateurs qui utilisent des services de recrutement et de placement des gens de mer établis dans des pays ou territoires auxquels la présente convention ne s'applique pas s'assurent que ces services se conforment aux prescriptions énoncées dans le code.

Norme

Norme A1.4 - Recrutement et placement

1. Tout Membre qui a mis en place un service public de recrutement et de placement des gens de mer veille à ce que ce service soit géré dans les règles de façon à protéger et promouvoir les droits des gens de mer en matière d'emploi tels qu'ils sont énoncés dans la

présente convention.

2. Lorsque des services privés de recrutement et de placement des gens de mer dont l'objet principal est le recrutement et le placement des gens de mer ou qui recrutent et placent un nombre non négligeable de gens de mer opèrent sur le territoire d'un Membre, ils ne peuvent exercer leur activité qu'en vertu d'un système normalisé de licence ou d'agrément ou d'une autre forme de réglementation. Un tel système ne peut être établi, modifié ou remplacé qu'après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées. En cas de doute sur la question de savoir si la présente convention s'applique à un service privé de recrutement et de placement donné, la question doit être tranchée par l'autorité compétente de chaque Membre après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées. Il convient de ne pas encourager une prolifération excessive de ces services privés de recrutement et de placement.

3. Les dispositions du paragraphe 2 de la présente norme s'appliquent aussi, dans la mesure où l'autorité compétente, en consultation avec les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, estime qu'elles sont adaptées, dans le cas des services de recrutement et de placement assurés par une organisation de gens de mer sur le territoire d'un Membre pour fournir des gens de mer qui sont ressortissants du Membre à des navires qui battent son pavillon. Les services visés par ce paragraphe sont ceux qui remplissent les conditions suivantes:

a) le service de recrutement et de placement est géré conformément à une convention collective conclue entre cette organisation et un armateur;

b) tant l'organisation des gens de mer que l'armateur sont établis sur le territoire du Membre;

c) le Membre dispose d'une législation nationale ou d'une procédure pour autoriser ou enregistrer la convention collective qui permet l'exploitation du service de recrutement et de placement;

d) le service de recrutement et de placement est géré dans les règles et des mesures comparables à celles prévues au paragraphe 5 de la présente norme existent pour protéger et promouvoir les droits des gens de mer en matière d'emploi.

4. Rien dans la présente norme ou dans la règle 1.4 n'a pour effet:

a) d'empêcher un Membre d'assurer un service public gratuit de recrutement et de placement des gens de mer dans le cadre d'une politique visant à répondre aux besoins des gens de mer et des armateurs, que ce service fasse partie du service public de l'emploi ouvert à l'ensemble des travailleurs et des employeurs ou qu'il agisse en coordination avec ce dernier;

b) d'imposer à un Membre l'obligation d'établir sur son territoire un système de gestion des services privés de recrutement et de placement des gens de mer.

5. Tout Membre adoptant le système mentionné au paragraphe 2 de la présente norme doit au minimum, par voie de législation ou par d'autres mesures:

a) interdire aux services de recrutement et de placement des gens de mer d'avoir recours à des moyens, mécanismes ou listes pour empêcher ou dissuader les gens de mer d'obtenir un emploi pour lequel ils possèdent les qualifications requises;

b) interdire que des honoraires ou autres frais soient facturés aux gens de mer, directement ou indirectement, en tout ou en partie, pour le recrutement, le placement ou l'obtention d'un emploi, en dehors du coût que les gens de mer doivent assumer pour obtenir un certificat médical national obligatoire, le livret professionnel national et un passeport ou autre document personnel de voyage similaire, sauf le coût des visas qui doit être à la charge de l'armateur;

c) s'assurer que les services de recrutement et de placement des gens de mer opérant sur son territoire:

i) tiennent à disposition, aux fins d'inspection par l'autorité compétente, un registre à jour de tous les gens de mer recrutés ou placés par leur intermédiaire;

ii) s'assurent que, préalablement à l'engagement ou au cours du processus d'engagement, les gens de mer sont informés des droits et obligations énoncés dans leur contrat d'engagement et que les dispositions nécessaires sont prises pour que les gens de mer puissent examiner leur contrat d'engagement avant et après leur signature et pour qu'un exemplaire du contrat leur soit remis;

iii) vérifient que les gens de mer recrutés ou placés par leur intermédiaire possèdent les qualifications requises et détiennent les documents nécessaires pour l'emploi considéré, et que les contrats d'engagement maritime sont conformes à la législation et à toute convention collective incluse dans le contrat;

iv) s'assurent, dans la mesure où cela est réalisable, que l'armateur a les moyens d'éviter que les gens de mer ne soient abandonnés dans un port étranger;

v) examinent toute plainte concernant leurs activités et y répondent et avisent l'autorité compétente des plaintes pour lesquelles aucune solution n'a été trouvée;

vi) mettent en place un système de protection, sous la forme d'une assurance ou d'une mesure équivalente appropriée, pour indemniser les gens de mer ayant subi des pertes pécuniaires du fait que le service de recrutement et de placement ou l'armateur en vertu du contrat d'engagement maritime n'a pas rempli ses obligations à leur égard.

6. L'autorité compétente supervise et contrôle étroitement tous les services de recrutement et de placement des gens de mer opérant sur le territoire du Membre concerné. Les licences ou agréments ou autres autorisations permettant de gérer un service privé sur le territoire sont accordés ou renouvelés seulement après vérification que le service de recrutement et de placement concerné remplit les conditions prévues par la législation nationale.

7. L'autorité compétente s'assure que des mécanismes et procédures appropriés existent en vue d'enquêter, si nécessaire, au sujet des plaintes relatives aux activités des services de recrutement et de placement des gens de mer, avec le concours, lorsqu'il y a lieu, des représentants des armateurs et des gens de mer.

8. Tout Membre doit, dans la mesure du possible, informer ses ressortissants des problèmes qui peuvent résulter d'un engagement sur un navire battant le pavillon d'un Etat qui n'a pas ratifié la présente convention, tant qu'il n'est pas établi que des normes équivalentes à celles fixées par cette convention sont appliquées. Les mesures prises à cet effet par le Membre qui a ratifié la convention ne devront pas être en contradiction avec le principe de la libre circulation des travailleurs stipulé par les traités auxquels les deux Etats concernés peuvent

être parties.

9. Tout Membre doit exiger que les armateurs de navires battant son pavillon qui utilisent des services de recrutement et de placement des gens de mer établis dans des pays ou territoires auxquels la présente convention ne s'applique pas s'assurent, dans la mesure du possible, que ces services respectent les prescriptions de la présente norme.

10. Rien dans la présente norme n'a pour effet de réduire les obligations et responsabilités des armateurs ou d'un Membre en ce qui concerne les navires battant son pavillon.

Principe directeur

Principe directeur B1.4 - Recrutement et placement

Principe directeur B1.4.1 - Directives organisationnelles et opérationnelles

1. En exécutant ses obligations en vertu du paragraphe 1 de la norme A1.4, l'autorité compétente devrait envisager de:

a) prendre les mesures nécessaires pour promouvoir une coopération efficace entre les services de recrutement et de placement des gens de mer, qu'ils soient publics ou privés;

b) prendre en compte, avec la participation des armateurs, des gens de mer et des établissements de formation concernés, les besoins du secteur maritime, aux niveaux national et international, lors de l'élaboration des programmes de formation des gens de mer qui, à bord, ont des responsabilités dans la sécurité de la navigation et la prévention de la pollution;

c) prendre des dispositions appropriées en vue de la coopération des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer à l'organisation et au fonctionnement des services publics de recrutement et de placement des gens de mer, là où ils existent;

d) déterminer, compte dûment tenu du respect de la vie privée et de la nécessité de protéger la confidentialité, les conditions dans lesquelles les données personnelles sur les gens de mer peuvent être traitées par les services de recrutement et de placement des gens de mer, y compris la collecte, la conservation, le recoupement et la communication de ces données à des tiers;

e) disposer d'un mécanisme de collecte et d'analyse des informations pertinentes sur le marché du travail maritime, notamment sur l'offre actuelle et prévisible de gens de mer embarqués, classés par âge, sexe, grade et qualifications, ainsi que sur les besoins du secteur, la collecte de données sur l'âge ou le sexe n'étant admissible qu'à des fins statistiques ou si elles sont utilisées dans le cadre d'un programme visant à prévenir toute discrimination fondée sur l'âge ou le sexe;

f) veiller à ce que le personnel responsable de la supervision des services publics et privés de recrutement et de placement des gens de mer qui, à bord, ont des responsabilités dans la sécurité de la navigation et la prévention de la pollution soit convenablement formé, en ayant acquis notamment une expérience reconnue du service en mer, et à ce qu'il possède une connaissance appropriée du secteur maritime, y compris les instruments internationaux maritimes sur la formation, les certificats de capacité et les normes du travail;

g) prescrire des normes opérationnelles et adopter des codes de conduite et des pratiques

éthiques pour les services de recrutement et de placement des gens de mer;

h) exercer un contrôle du système de licence ou d'agrément dans le cadre d'un système de normes de qualité.

2. Lors de la mise en place du système mentionné au paragraphe 2 de la norme A1.4, tout Membre devrait envisager d'exiger des services de recrutement et de placement des gens de mer établis sur son territoire qu'ils mettent au point et qu'ils maintiennent des pratiques de fonctionnement vérifiables. Ces pratiques de fonctionnement pour les services privés de recrutement et de placement des gens de mer et, dans la mesure où elles sont applicables, pour les services publics de recrutement et de placement des gens de mer devraient porter sur les points suivants:

a) les examens médicaux, les documents d'identité des gens de mer et toutes autres formalités auxquelles ceux-ci doivent satisfaire pour obtenir un emploi;

b) la tenue, dans le respect de la vie privée et de la confidentialité, de registres complets et détaillés des gens de mer couverts par leur système de recrutement et de placement, lesquels devraient au moins inclure les informations suivantes: i) les qualifications des gens de mer; ii) leurs états de service; iii) les données personnelles pertinentes pour l'emploi; iv) les données médicales pertinentes pour l'emploi;

c) la tenue à jour de listes des navires auxquels les services de recrutement et de placement fournissent des gens de mer et l'assurance qu'il existe un moyen de contacter ces services à tout moment en cas d'urgence;

d) les procédures propres à assurer que les services de recrutement et de placement des gens de mer ou leur personnel n'exploitent pas les gens de mer lorsqu'il s'agit d'obtenir un engagement à bord de tel ou tel navire ou dans telle ou telle compagnie;

e) les procédures propres à parer aux risques d'exploitation des gens de mer pouvant résulter de la remise d'avances sur salaire ou de toute autre transaction financière conclue entre l'armateur et les gens de mer et traitée par les services de recrutement et de placement;

f) la nécessité de faire connaître clairement les frais que les gens de mer devront éventuellement prendre à leur charge lors du recrutement;

g) la nécessité de veiller à ce que les gens de mer soient informés de toutes conditions particulières applicables au travail pour lequel ils vont être engagés, ainsi que des politiques adoptées par l'armateur en ce qui concerne leur emploi;

h) les procédures établies pour traiter les cas d'incompétence ou d'indiscipline conformément aux principes d'équité, à la législation et à la pratique nationales et, le cas échéant, aux conventions collectives;

i) les procédures propres à assurer, dans la mesure où cela est réalisable, que tous les certificats et documents obligatoires présentés par les gens de mer pour obtenir un emploi sont à jour et n'ont pas été obtenus frauduleusement, et que les références professionnelles sont vérifiées;

j) les procédures propres à assurer que les demandes d'informations ou de conseils formulées par les proches des gens de mer lorsque les gens de mer sont à bord sont traitées

sans délai, avec bienveillance et sans frais;

k) la vérification que les conditions de travail à bord des navires sur lesquels des gens de mer sont placés sont conformes aux conventions collectives applicables conclues entre un armateur et une organisation représentative des gens de mer, et, par principe, la mise à disposition de gens de mer aux seuls armateurs qui offrent des conditions d'emploi conformes à la législation ou aux conventions collectives applicables.

3. La coopération internationale entre les Membres et les organisations intéressées pourrait être encouragée, notamment en ce qui concerne:

a) l'échange systématique d'informations sur le secteur et le marché du travail maritimes, sur une base bilatérale, régionale et multilatérale;

b) l'échange d'informations sur la législation du travail maritime;

c) l'harmonisation des politiques, des méthodes de travail et de la législation régissant le recrutement et le placement des gens de mer;

d) l'amélioration des procédures et des conditions de recrutement et de placement des gens de mer sur le plan international;

e) la planification de la main-d'œuvre, compte tenu de l'offre et de la demande de gens de mer et des besoins du secteur maritime.

Titre 2. Conditions d'emploi

Règle

Règle 2.1 - Contrat d'engagement maritime

Objet: assurer aux gens de mer un contrat d'engagement maritime équitable

1. Les conditions d'emploi d'un marin sont définies ou mentionnées dans un contrat rédigé en termes clairs, ayant force obligatoire, et doivent être conformes aux normes énoncées dans le code.

2. Le contrat d'engagement maritime doit être approuvé par le marin dans des conditions telles que l'intéressé a le loisir d'en examiner les clauses et conditions, de demander conseil à cet égard et de les accepter librement avant de signer.

3. Dans la mesure où la législation et la pratique du Membre le permettent, le contrat d'engagement maritime s'entend comme incluant les conventions collectives applicables.

Norme

Norme A2.1 - Contrat d'engagement maritime

1. Tout Membre adopte une législation exigeant que les navires qui battent son pavillon respectent les prescriptions suivantes:

a) à bord des navires battant son pavillon, les gens de mer doivent être en possession d'un contrat d'engagement maritime signé par le marin et l'armateur ou son représentant, ou,

lorsqu'ils ne sont pas salariés, d'un document attestant l'existence d'un arrangement contractuel ou assimilable, leur garantissant des conditions de travail et de vie décentes à bord ainsi que l'exige la présente convention;

b) les gens de mer signant un contrat d'engagement maritime doivent pouvoir examiner le document en question et demander conseil avant de le signer et disposer de toute autre facilité propre à assurer qu'ils se lient librement en étant dûment informés de leurs droits et responsabilités;

c) l'armateur et le marin détiennent l'un et l'autre un original signé du contrat d'engagement maritime;

d) des mesures sont prises pour que les gens de mer, y compris le capitaine du navire, puissent obtenir à bord, sans difficulté, des informations précises sur les conditions de leur emploi, et pour que les fonctionnaires de l'autorité compétente, y compris dans les ports où le navire fait escale, puissent aussi accéder à ces informations, y compris la copie du contrat d'engagement maritime;

e) tout marin reçoit un document mentionnant ses états de service à bord du navire.

2. Lorsque le contrat d'engagement maritime est constitué pour tout ou partie par une convention collective, un exemplaire de cette convention est tenu à disposition à bord. Lorsque le contrat d'engagement maritime et les conventions collectives applicables ne sont pas en anglais, les documents suivants sont tenus à disposition en anglais, sauf sur les navires affectés seulement à des trajets domestiques:

a) un exemplaire d'un contrat type;

b) les parties de la convention collective qui donnent lieu à une inspection par l'Etat du port conformément aux dispositions de la règle 5.2 de la présente convention.

3. Le document mentionné au paragraphe 1 e) de la présente norme ne contient aucune appréciation de la qualité du travail du marin et aucune indication de son salaire. La législation nationale détermine la forme de ce document, les mentions qui y figurent et la manière dont elles sont consignées.

4. Tout Membre doit adopter une législation indiquant les mentions à inclure dans tous les contrats d'engagement maritime régis par le droit national. Le contrat d'engagement maritime comprend dans tous les cas les indications suivantes:

a) le nom complet du marin, sa date de naissance ou son âge, ainsi que son lieu de naissance;

b) le nom et l'adresse de l'armateur;

c) le lieu et la date de la conclusion du contrat d'engagement maritime;

d) la fonction à laquelle le marin doit être affecté;

e) le montant du salaire du marin ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer;

f) le congé payé annuel ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer;

g) le terme du contrat et les conditions de sa cessation, notamment:

i) si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, les conditions dans lesquelles chaque partie pourra le dénoncer ainsi que le délai de préavis, qui ne doit pas être plus court pour l'armateur que pour le marin;

ii) si le contrat est conclu pour une durée déterminée, la date d'expiration; iii) si le contrat est conclu pour un voyage, le port de destination et le délai à l'expiration duquel l'engagement du marin cesse après l'arrivée à destination;

h) les prestations en matière de protection de la santé et de sécurité sociale qui doivent être assurées au marin par l'armateur;

i) le droit du marin à un rapatriement;

j) la référence à la convention collective, s'il y a lieu;

k) toutes autres mentions que la législation nationale pourrait imposer.

5. Tout Membre adopte une législation établissant les durées minimales du préavis qui est donné par les gens de mer et par les armateurs pour la cessation anticipée du contrat d'engagement maritime. Ces délais de préavis sont fixés après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressés et ne sont pas inférieurs à sept jours.

6. Un préavis d'une durée inférieure au minimum peut être donné dans les circonstances reconnues par la législation nationale ou par les conventions collectives applicables comme justifiant la cessation du contrat d'engagement avec un préavis plus court ou sans préavis. En déterminant ces circonstances, le Membre s'assure que la nécessité pour le marin de résilier, sans pénalité, le contrat d'engagement avec un préavis plus court ou sans préavis, pour des raisons humanitaires ou pour d'autres motifs d'urgence, est prise en considération.

Principe directeur

Principe directeur B2.1 - Contrat d'engagement maritime

Principe directeur B2.1.1 - Etats de service

1. S'agissant des informations devant figurer dans les états de service visés au paragraphe 1 e) de la norme A2.1, tout Membre devrait veiller à ce que le document en question contienne suffisamment d'informations, accompagnées de leur traduction en anglais, pour faciliter l'accès à un autre emploi ou pour satisfaire aux conditions de service en mer requises à des fins d'avancement ou de promotion. Un livret de débarquement peut satisfaire aux prescriptions du paragraphe 1 e) de cette norme.

Règle

Règle 2.2 - Salaires

Objet: assurer aux gens de mer la rétribution de leurs services

1. Tous les gens de mer doivent être rétribués pour leur travail régulièrement et

intégralement conformément à leur contrat d'engagement.

Norme

Norme A2.2 - Salaires

1. Tout Membre exige que les sommes dues aux gens de mer travaillant à bord des navires battant son pavillon soient versées à des intervalles n'excédant pas un mois et conformément aux dispositions des conventions collectives applicables.

2. Les gens de mer reçoivent un relevé mensuel des montants qui leur sont dus et de ceux qui leur ont été versés, sur lequel devront figurer les salaires, les paiements supplémentaires et le taux de change appliqué si les versements ont été effectués dans une monnaie ou à un taux distincts de ceux qui avaient été convenus.

3. Tout Membre exige de l'armateur qu'il prenne des mesures, telles que celles qui sont mentionnées au paragraphe 4 de la présente norme, pour donner aux gens de mer la possibilité de faire parvenir une partie ou l'intégralité de leurs rémunérations à leurs familles, aux personnes à leur charge ou à leurs ayants droit.

4. Les mesures à prendre pour assurer que les gens de mer pourront faire parvenir leurs rémunérations à leurs familles sont notamment les suivantes:

a) un système permettant aux gens de mer de demander, au moment de prendre leurs fonctions ou en cours d'emploi, qu'une partie de leurs salaires soit régulièrement versée à leurs familles, par virement bancaire ou par des moyens analogues;

b) l'obligation que ces virements soient effectués en temps voulu et directement à la personne ou aux personnes désignées par les gens de mer.

5. Tout frais retenu pour le service visé aux paragraphes 3 et 4 de la présente norme doit être d'un montant raisonnable et, sauf dispositions contraires, le taux de change appliqué devra, conformément à la législation nationale, correspondre au taux courant du marché ou au taux officiel publié et ne pas être défavorable au marin.

6. Tout Membre qui adopte des lois ou règlements régissant les salaires des gens de mer doit dûment envisager d'appliquer les principes directeurs énoncés dans la partie B du code.

Principe directeur

Principe directeur B2.2 - Salaires

Principe directeur B2.2.1 - Définitions particulières

1. Aux fins du présent principe directeur:

a) ***matelot qualifié*** désigne tout marin qui est jugé posséder la compétence professionnelle nécessaire pour remplir toute tâche dont l'exécution peut être exigée d'un matelot affecté au service du pont, autre que les tâches du personnel d'encadrement ou spécialisé, ou tout marin défini comme tel par la législation ou la pratique nationale ou en vertu d'une convention collective;

b) ***salaire ou solde de base*** désigne la rémunération perçue, quels qu'en soient les

éléments, pour une durée normale du travail, ce qui exclut le paiement des heures supplémentaires, les primes ou gratifications, allocations, congés payés et autres émoluments complémentaires;

c) ***salaire forfaitaire*** désigne un salaire composé du salaire de base et d'autres prestations liées au salaire; le salaire forfaitaire peut inclure la rémunération de toutes les heures supplémentaires effectuées et toutes autres prestations liées au salaire, ou il peut n'inclure que certaines prestations dans le cas d'un forfait partiel;

d) ***durée du travail*** désigne le temps durant lequel les gens de mer sont tenus de travailler pour le navire;

e) ***heures supplémentaires*** désigne les heures de travail effectuées en sus de la durée normale du travail.

Principe directeur B2.2.2 - Calcul et paiement

1. Pour les gens de mer qui reçoivent une rémunération séparée pour les heures supplémentaires effectuées:

a) la durée normale du travail à la mer et au port ne devrait pas, aux fins du calcul du salaire, être supérieure à huit heures par jour;

b) aux fins du calcul des heures supplémentaires, la durée normale du travail par semaine, rémunérée par le salaire ou la solde de base, devrait être fixée par la législation nationale, pour autant qu'elle n'est pas fixée par des conventions collectives; elle ne devrait pas être supérieure à 48 heures; les conventions collectives peuvent prévoir un traitement différent mais non moins favorable;

c) le taux ou les taux de rémunération des heures supplémentaires, qui devraient dans tous les cas être supérieurs d'au moins 25 pour cent au taux horaire du salaire ou de la solde de base, devraient être prescrits par la législation nationale ou par convention collective, selon le cas;

d) le capitaine, ou une personne désignée par lui, devrait tenir un registre de toutes les heures supplémentaires effectuées; ce registre devrait être émargé par le marin à intervalles ne dépassant pas un mois.

2. Pour les gens de mer dont le salaire est intégralement ou partiellement forfaitaire:

a) le contrat d'engagement maritime devrait spécifier clairement, s'il y a lieu, le nombre d'heures de travail censées être effectuées par le marin pour la rémunération prévue, ainsi que toutes allocations supplémentaires qui pourraient lui être dues en sus du salaire forfaitaire et dans quels cas;

b) lorsque des heures supplémentaires sont payables pour des heures de travail effectuées en sus des heures couvertes par le salaire forfaitaire, le taux horaire devrait être supérieur d'au moins 25 pour cent au taux horaire de base correspondant à la durée normale du travail telle que définie au paragraphe 1 du présent principe directeur; le même principe devrait être appliqué aux heures supplémentaires couvertes par le salaire forfaitaire;

c) pour la partie du salaire intégralement ou partiellement forfaitaire qui correspond à la durée normale du travail, telle que définie au paragraphe 1 a) du présent principe directeur,

la rémunération ne devrait pas être inférieure au salaire minimum applicable;

d) pour les gens de mer dont le salaire est partiellement forfaitaire, des registres de toutes les heures supplémentaires effectuées devraient être tenus et émargés comme prévu au paragraphe 1 d) du présent principe directeur. 3. La législation nationale ou les conventions collectives pourraient prévoir que les heures supplémentaires ou le travail effectué le jour de repos hebdomadaire ou les jours fériés seront compensés par une période au moins équivalente d'exemption de service et de présence à bord ou par un congé supplémentaire en lieu et place d'une rémunération ou par toute autre compensation qu'elles pourraient prévoir.

4. La législation nationale adoptée après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer ou, selon le cas, les conventions collectives devraient tenir compte des principes suivants:

a) le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale devrait être appliqué à tous les gens de mer travaillant sur le même navire, sans discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale ou l'origine sociale;

b) le contrat d'engagement maritime spécifiant le montant ou le taux des salaires devrait être disponible à bord; il faudrait tenir à la disposition du marin des informations sur le montant des salaires ou leurs taux en lui remettant au moins une copie signée de l'information correspondante dans une langue qu'il comprenne, ou en plaçant une copie du contrat à un endroit accessible à l'équipage, ou par tout autre moyen approprié;

c) les salaires devraient être payés dans une monnaie ayant cours légal, le cas échéant par virement bancaire, chèque bancaire ou postal ou ordre de paiement;

d) à la fin de l'engagement, toute rémunération restant due devrait être payée sans délai indu;

e) des sanctions adéquates ou d'autres mesures appropriées devraient être prises par l'autorité compétente à l'encontre de tout armateur qui retarderait indûment ou n'effectuerait pas le paiement de toute rémunération due;

f) les salaires devraient être versés directement sur le compte bancaire désigné par le marin, sauf s'il a demandé par écrit qu'il en soit autrement;

g) sous réserve des dispositions de l'alinéa h) du présent paragraphe, l'armateur ne devrait restreindre d'aucune manière la liberté du marin de disposer de son salaire;

h) les retenues sur salaires ne devraient être autorisées que si:

i) cela est expressément prévu par la législation nationale ou une convention collective applicable et le marin a été informé, de la façon que l'autorité compétente considère comme la plus appropriée, des conditions dans lesquelles ces retenues sont opérées;

ii) elles ne dépassent pas au total la limite éventuellement établie par la législation nationale, les conventions collectives ou les décisions judiciaires;

i) aucune retenue ne devrait être effectuée sur la rémunération du marin pour l'obtention ou

la conservation d'un emploi;

j) il devrait être interdit d'infliger aux gens de mer des amendes autres que celles autorisées par la législation nationale, les conventions collectives ou d'autres dispositions;

k) l'autorité compétente devrait être habilitée à inspecter les magasins et services disponibles à bord afin de s'assurer qu'ils pratiquent des prix justes et raisonnables dans l'intérêt des gens de mer concernés;

l) les créances des travailleurs relatives à leurs salaires et autres sommes dues au titre de leur emploi, dans la mesure où elles ne sont pas garanties conformément à la Convention internationale de 1993 sur les privilèges et hypothèques maritimes, devraient être protégées par un privilège, conformément à la convention (no 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992.

5. Tout Membre devrait, après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer, instituer des procédures pour instruire les plaintes relatives à toutes questions couvertes par le présent principe directeur.

Principe directeur B2.2.3 - Salaires minima

1. 1. Sans préjudice du principe de la libre négociation collective, tout Membre devrait établir, après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer, des procédures de fixation des salaires minima pour les gens de mer. Les organisations représentatives des armateurs et des gens de mer devraient participer au fonctionnement de ces procédures.

2. En établissant de telles procédures et en fixant les salaires minima, il faudrait tenir dûment compte des normes internationales du travail relatives aux salaires minima ainsi que des principes suivants:

a) le niveau des salaires minima devrait tenir compte de la nature de l'emploi maritime, des effectifs des navires et de la durée normale du travail des gens de mer; b) le niveau des salaires minima devrait être ajusté à l'évolution du coût de la vie et des besoins des gens de mer.

3. L'autorité compétente devrait s'assurer:

a) au moyen d'un système de contrôle et de sanctions, que les salaires versés ne sont pas inférieurs aux taux établis;

b) que tout marin qui a été rémunéré à un taux inférieur au taux minimum peut recouvrer, par une procédure judiciaire ou autre, accélérée et peu onéreuse, la somme qui lui reste due.

Principe directeur B2.2.4 - Montant mensuel minimum du salaire ou de la solde de base des matelots qualifiés

1. Le salaire ou la solde de base pour un mois civil de service d'un matelot qualifié ne devrait pas être inférieur au montant établi périodiquement par la Commission paritaire maritime ou par un autre organe autorisé à le faire par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail. Sur décision du Conseil d'administration, le Directeur général notifiera toute révision du montant ainsi établi aux Membres de l'Organisation.

2. Rien dans le présent principe directeur ne devrait être interprété comme affectant les accords entre les armateurs, ou leurs organisations, et les organisations de gens de mer en ce qui concerne la réglementation des conditions minimales d'emploi, sous réserve que ces conditions soient reconnues par l'autorité compétente.

Règle

Règle 2.3 - Durée du travail ou du repos

Objet: assurer aux gens de mer une durée de travail ou de repos réglementée

1. Tout Membre veille à ce que la durée du travail ou du repos des gens de mer soit réglementée.

2. Tout Membre fixe un nombre maximal d'heures de travail ou un nombre minimal d'heures de repos sur une période donnée conformément aux dispositions du code.

Norme

Norme A2.3 - Durée du travail ou du repos

1. Aux fins de la présente norme:

a) ***heures de travail*** désigne le temps durant lequel le marin est tenu d'effectuer un travail pour le navire;

b) ***heures de repos*** désigne le temps qui n'est pas compris dans la durée du travail; cette expression n'inclut pas les interruptions de courte durée.

2. Dans les limites indiquées aux paragraphes 5 à 8 de la présente norme, tout Membre fixe soit le nombre maximal d'heures de travail qui ne doit pas être dépassé durant une période donnée, soit le nombre minimal d'heures de repos qui doit être accordé durant une période donnée.

3. Tout Membre reconnaît que la norme de durée du travail pour les gens de mer, comme pour les autres travailleurs, est de huit heures, avec un jour de repos par semaine, plus le repos correspondant aux jours fériés. Cependant, rien n'empêche un Membre d'adopter des dispositions visant à autoriser ou à enregistrer une convention collective qui fixe les horaires normaux de travail des gens de mer sur une base qui ne soit pas moins favorable que ladite norme. 4. Pour définir les normes nationales, tout Membre prend en compte les dangers qu'entraîne une fatigue excessive des gens de mer, notamment de ceux dont les tâches ont une incidence sur la sécurité de la navigation et sur la sûreté et la sécurité de l'exploitation du navire.

5. Les limites des heures de travail ou de repos sont établies comme suit:

a) le nombre maximal d'heures de travail ne doit pas dépasser:

i) 14 heures par période de 24 heures;

ii) 72 heures par période de sept jours;

ou

b) le nombre minimal d'heures de repos ne doit pas être inférieur à:

i) 10 heures par période de 24 heures;

ii) 77 heures par période de sept jours.

6. Les heures de repos ne peuvent être scindées en plus de deux périodes, dont l'une d'une durée d'au moins six heures, et l'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne doit pas dépasser 14 heures.

7. Les rassemblements, les exercices d'incendie et d'évacuation et les exercices prescrits par la législation nationale et par les instruments internationaux doivent se dérouler de manière à éviter le plus possible de perturber les périodes de repos et à ne pas provoquer de fatigue.

8. Lorsqu'un marin est sur appel, par exemple lorsqu'un local de machines est sans présence humaine, il bénéficie d'une période de repos compensatoire adéquate si la durée normale de son repos est perturbée par des appels.

9. S'il n'existe ni convention collective ni sentence arbitrale ou si l'autorité compétente décide que les dispositions de la convention collective ou de la sentence arbitrale sont insuffisantes en ce qui concerne les paragraphes 7 et 8 de la présente norme, l'autorité compétente fixe les dispositions visant à assurer aux gens de mer un repos suffisant.

10. Tout Membre exige que soit affiché à un endroit facilement accessible un tableau précisant l'organisation du travail à bord, qui doit indiquer pour chaque fonction au moins:

a) le programme du service à la mer et au port;

b) le nombre maximal d'heures de travail ou le nombre minimal d'heures de repos prescrit par la législation nationale ou les conventions collectives applicables.

11. Le tableau visé au paragraphe 10 de la présente norme est établi selon un modèle normalisé dans la ou les langues de travail du navire ainsi qu'en anglais.

12. Tout Membre exige que des registres des heures quotidiennes de travail ou de repos des gens de mer soient tenus pour qu'il soit possible de veiller au respect des paragraphes 5 à 11 de la présente norme. Ces registres suivent un modèle normalisé établi par l'autorité compétente compte tenu des directives disponibles de l'Organisation internationale du Travail ou tout modèle normalisé établi par l'Organisation. Ils sont dans les langues indiquées au paragraphe 11 de la présente norme. Le marin reçoit un exemplaire des inscriptions aux registres le concernant, qui doit être émargé par le capitaine, ou par une personne autorisée par ce dernier, ainsi que par le marin.

13. Rien dans les paragraphes 5 et 6 de la présente norme n'empêche un Membre d'adopter une législation nationale ou une procédure permettant à l'autorité compétente d'autoriser ou d'enregistrer des conventions collectives prévoyant des dérogations aux limites fixées. Ces dérogations doivent, dans la mesure du possible, être conformes aux dispositions de la présente norme mais peuvent tenir compte de périodes de congé plus fréquentes ou plus longues, ou de l'octroi de congés compensatoires aux gens de mer de quart ou aux gens de

mer travaillant à bord de navires affectés à des voyages de courte durée.

14. Rien dans la présente norme n'affecte le droit du capitaine d'un navire d'exiger d'un marin les heures de travail nécessaires pour assurer la sécurité immédiate du navire, des personnes à bord ou de la cargaison ou pour porter secours à d'autres navires ou aux personnes en détresse en mer. Le cas échéant, le capitaine pourra suspendre les horaires normaux de travail ou de repos et exiger qu'un marin accomplisse les heures de travail nécessaires jusqu'au retour à une situation normale. Dès que cela est réalisable après le retour à une situation normale, le capitaine doit faire en sorte que tout marin ayant effectué un travail alors qu'il était en période de repos selon l'horaire normal bénéficie d'une période de repos adéquate.

Principe directeur

Principe directeur B2.3 - Durée du travail ou du repos

Principe directeur B2.3.1 - Jeunes gens de mer

1. En mer comme au port, les dispositions ci-après devraient s'appliquer à tous les jeunes gens de mer de moins de 18 ans:

a) l'horaire de travail ne devrait pas excéder huit heures par jour ni 40 heures par semaine et les intéressés ne devraient effectuer d'heures supplémentaires que lorsque cela est inévitable pour des raisons de sécurité;

b) une pause suffisante devrait être accordée pour chacun des repas et une pause d'au moins une heure devrait être assurée pour prendre le repas principal; c) un repos de 15 minutes intervenant aussitôt que possible après la fin d'une période de travail de deux heures devrait être assuré.

2. A titre exceptionnel, les dispositions du paragraphe 1 du présent principe directeur pourront ne pas être appliquées lorsque:

a) il n'est pas possible de les concilier avec le service de quart des jeunes gens de mer à la passerelle, aux machines ou au service général ou lorsque le travail organisé par équipe ne le permet pas;

b) la formation effective des jeunes gens de mer, selon des programmes et plans d'études établis, pourrait en être compromise.

3. De telles exceptions devraient être enregistrées, avec indication des motifs, et signées par le capitaine.

4. Le paragraphe 1 du présent principe directeur ne dispense pas les jeunes gens de mer de l'obligation générale, faite à l'ensemble des gens de mer, de travailler dans toute situation d'urgence, conformément aux dispositions du paragraphe 14 de la norme A2.3.

Règle

Règle 2.4 - Droit à un congé

Objet: assurer aux gens de mer un congé approprié

1. 1. Tout Membre exige que les gens de mer employés sur des navires battant son pavillon aient droit à un congé annuel rémunéré dans les conditions voulues, conformément aux dispositions du code.

2. Des permissions à terre sont accordées aux gens de mer dans un souci de santé et de bien-être, pour autant qu'elles soient compatibles avec les exigences pratiques de leur fonction.

Norme

Norme A2.4 - Droit à un congé

1. Tout Membre adopte une législation qui détermine les normes minimales de congé annuel applicables aux gens de mer engagés sur des navires battant son pavillon, en tenant dûment compte des besoins particuliers des gens de mer en matière de congé.

2. Sous réserve des dispositions de toute convention collective ou législation prévoyant un mode de calcul approprié tenant compte des besoins particuliers des gens de mer à cet égard, les congés payés annuels sont calculés sur la base d'un minimum de 2,5 jours civils par mois d'emploi. Le mode de calcul de la période de service est fixé par l'autorité compétente ou l'organisme approprié dans chaque pays. Les absences au travail justifiées ne sont pas comptées comme congé annuel.

3. Tout accord portant sur la renonciation au droit au congé payé annuel minimum défini dans la présente norme, sauf dans les cas prévus par l'autorité compétente, est interdit.

Principe directeur

Principe directeur B2.4 - Droit à un congé

Principe directeur B2.4.1 - Calcul des droits

1. Dans les conditions déterminées par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, toute période de service effectuée en dehors du contrat d'engagement maritime devrait être comptée dans la période de service.

2. Dans les conditions déterminées par l'autorité compétente ou fixées dans une convention collective applicable, les absences au travail pour participer à un cours agréé de formation professionnelle maritime ou pour des motifs tels qu'une maladie ou un accident, ou pour cause de maternité, devraient être comptées dans la période de service.

3. Le niveau de rémunération pendant le congé annuel devrait être celui de la rémunération normale du marin telle qu'établie par la législation nationale ou le contrat d'engagement maritime applicable. Dans le cas des gens de mer employés pour des périodes de moins d'une année ou en cas de cessation de la relation de travail, la rémunération du congé devrait être calculée au prorata.

4. Ne devraient pas être comptés dans le congé payé annuel:

a) les jours fériés officiels et coutumiers reconnus comme tels dans l'Etat du pavillon, qu'ils se situent ou non dans la période de congé payé annuel;

b) les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents, ou pour cause de

maternité, dans les conditions déterminées par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays;

c) les permissions à terre temporaires accordées aux gens de mer pendant le contrat d'engagement;

d) les congés compensatoires de toute nature, dans les conditions déterminées par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

Principe directeur B2.4.2 - Prise du congé annuel

1. L'époque à laquelle le congé sera pris devrait être déterminée par l'armateur après consultation et, dans la mesure du possible, avec l'accord des gens de mer intéressés ou de leurs représentants, à moins qu'elle ne soit fixée par voie réglementaire, par convention collective, par sentence arbitrale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

2. Les gens de mer devraient en principe avoir le droit de prendre leur congé annuel à l'endroit où ils ont des attaches effectives, c'est-à-dire en général au lieu vers lequel ils ont le droit d'être rapatriés. Les gens de mer ne devraient pas être tenus, sans leur consentement, de prendre le congé annuel qui leur est dû à un endroit autre, sauf en application des dispositions du contrat d'engagement maritime ou de la législation nationale.

3. Les gens de mer qui sont obligés de prendre leur congé annuel alors qu'ils se trouvent à un endroit autre que le lieu autorisé au paragraphe 2 du présent principe directeur devraient avoir droit au transport gratuit jusqu'au lieu le plus proche de leur domicile, qu'il s'agisse du lieu d'engagement ou du lieu de recrutement; leurs frais d'entretien et les autres frais en rapport direct avec ce voyage devraient être à la charge de l'armateur, et le temps de voyage ne devrait pas être déduit du congé payé annuel qui leur est dû.

4. Les gens de mer en congé annuel ne devraient être rappelés que dans les cas d'extrême urgence et avec leur accord.

Principe directeur B2.4.3 - Fractionnement et cumul

1. Le fractionnement du congé payé annuel ou le cumul du congé acquis au cours d'une année avec un congé ultérieur peut être autorisé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

2. Sous réserve des dispositions du paragraphe 1 du présent principe directeur, et à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'armateur et les gens de mer intéressés, le congé payé annuel recommandé dans le présent principe directeur devrait consister en une période ininterrompue.

Principe directeur B2.4.4 - Jeunes gens de mer

1. Des mesures particulières devraient être envisagées pour tout marin de moins de 18 ans qui a servi pendant six mois, ou toute autre durée inférieure en application d'une convention collective ou d'un contrat d'engagement maritime, sans congé à bord d'un navire allant à l'étranger, qui n'est pas retourné dans le pays où il a son domicile durant cette période et n'y retournera pas durant les trois mois de voyage suivants. Ces mesures pourraient consister à lui donner le droit d'être rapatrié, sans frais pour lui-même, au lieu de son engagement d'origine dans le pays de son domicile afin qu'il puisse prendre les congés accumulés

pendant le voyage.

Règle

Règle 2.5 - Rapatriement

Objet: assurer aux gens de mer la possibilité de rentrer chez eux

1. Les gens de mer ont le droit d'être rapatriés sans frais pour eux-mêmes dans les cas et dans les conditions spécifiés dans le code.

2. Tout Membre exige des navires battant son pavillon qu'ils fournissent une garantie financière en vue d'assurer que les gens de mer sont dûment rapatriés, conformément au code.

Norme

Norme A2.5 - Rapatriement

1. Tout Membre veille à ce que les gens de mer embarqués sur des navires battant son pavillon aient le droit d'être rapatriés dans les cas suivants:

a) lorsque le contrat d'engagement maritime expire alors que les intéressés se trouvent à l'étranger;

b) lorsque le contrat d'engagement maritime est dénoncé: i) par l'armateur; ou ii) par le marin pour des raisons justifiées;

c) lorsque le marin n'est plus en mesure d'exercer les fonctions prévues par le contrat d'engagement maritime ou qu'il n'est pas possible de lui demander de les exercer compte tenu de circonstances particulières.

2. Tout Membre veille à ce que des dispositions appropriées soient prévues dans sa législation ou d'autres mesures ou dans les conventions collectives, prescrivant:

a) les cas dans lesquels les gens de mer ont le droit d'être rapatriés, conformément au paragraphe 1 b) et c) de la présente norme;

b) la durée maximale des périodes d'embarquement au terme desquelles les gens de mer ont droit au rapatriement; ces périodes doivent être inférieures à douze mois;

c) le détail des droits devant être octroyés par l'armateur en matière de rapatriement, y compris les destinations du rapatriement, le mode de transport, les dépenses devant être prises en charge et autres dispositions qu'il lui incombe de prendre.

3. Tout Membre doit interdire à l'armateur d'exiger du marin, au début de son emploi, une avance en vue de couvrir les frais de son rapatriement et, également, de recouvrer auprès du marin les frais de rapatriement sur son salaire ou ses autres droits, sauf si l'intéressé a été reconnu, conformément à la législation nationale, à d'autres dispositions ou aux conventions collectives applicables, coupable d'un manquement grave aux obligations de son emploi.

4. La législation nationale ne doit pas faire obstacle au droit de l'armateur de recouvrer le

coût du rapatriement au titre d'arrangements contractuels avec des tiers.

5. Si un armateur omet de prendre des dispositions pour le rapatriement d'un marin qui y a droit ou d'en assumer les frais:

a) l'autorité compétente de l'Etat du pavillon organise le rapatriement du marin; si elle omet de le faire, l'Etat à partir du territoire duquel le marin doit être rapatrié ou l'Etat dont il est ressortissant peuvent organiser le rapatriement et en recouvrer les frais auprès de l'Etat du pavillon;

b) l'Etat du pavillon pourra recouvrer auprès de l'armateur les frais encourus pour le rapatriement du marin; c) les frais de rapatriement ne doivent en aucun cas être à la charge du marin, sauf dans les conditions prévues au paragraphe 3 de la présente norme.

6. En tenant compte des instruments internationaux applicables, y compris la Convention internationale de 1999 sur la saisie conservatoire des navires, un Membre qui a payé le coût du rapatriement conformément aux dispositions du code peut immobiliser les navires de l'armateur concerné, ou demander leur immobilisation, jusqu'à ce que le remboursement soit effectué conformément aux dispositions du paragraphe 5 de la présente norme.

7. Tout Membre facilite le rapatriement des gens de mer qui servent sur des navires faisant escale dans ses ports ou traversant ses eaux territoriales ou intérieures, ainsi que leur remplacement à bord.

8. En particulier, un Membre ne doit pas refuser à un marin le droit d'être rapatrié du fait de la situation financière d'un armateur ou au motif que celui-ci est dans l'impossibilité ou refuse de remplacer l'intéressé.

9. Tout Membre exige que, sur les navires battant son pavillon, une copie des dispositions nationales applicables au rapatriement soit détenue et mise à la disposition des gens de mer, dans la langue qui convient.

Principe directeur

Principe directeur B2.5 - Rapatriement

Principe directeur B2.5.1 - Conditions des droits au rapatriement

1. Tout marin devrait avoir le droit d'être rapatrié:

a) dans le cas prévu au paragraphe 1 a) de la norme A2.5, à la fin de la période de préavis donné conformément aux dispositions du contrat d'engagement maritime;

b) dans les cas prévus au paragraphe 1 b) et c) de la norme A2.5:

i) en cas de maladie ou d'accident ou pour une autre raison d'ordre médical qui exige le rapatriement du marin quand il est reconnu médicalement en< état de voyager;

ii) en cas de naufrage;

iii) quand l'armateur n'est plus en mesure de remplir ses obligations légales ou contractuelles d'employeur vis-à-vis du marin pour cause d'insolvabilité, de vente du navire, de changement

d'immatriculation du navire, ou pour toute autre raison analogue;

iv) quand un navire fait route vers une zone de guerre, telle que définie par la législation nationale ou le contrat d'engagement maritime, où le marin n'accepte pas de se rendre;

v) en cas de cessation ou de suspension de l'emploi du marin conformément à une sentence arbitrale ou à une convention collective, ou en cas de cessation de l'emploi pour toute autre raison similaire.

2. Pour fixer les durées maximales des périodes d'embarquement au terme desquelles le marin a droit au rapatriement, conformément au présent code, il faudrait tenir compte des facteurs qui affectent le milieu de travail du marin. Tout Membre devrait, dans toute la mesure possible, s'efforcer de réduire ces durées en fonction des changements et évolutions de la technologie et pourrait s'inspirer des recommandations de la Commission paritaire maritime en la matière.

3. En application de la norme A2.5, les frais à la charge de l'armateur en cas de rapatriement devraient inclure au moins:

a) le voyage jusqu'à la destination choisie pour le rapatriement, conformément au paragraphe 6 du présent principe directeur;

b) le logement et la nourriture du marin depuis le moment où il quitte le navire jusqu'à son arrivée à la destination de rapatriement;

c) la rémunération et les indemnités depuis le moment où le marin quitte le navire jusqu'à son arrivée à la destination de rapatriement si cela est prévu par la législation nationale ou par les conventions collectives;

d) le transport de 30 kilogrammes de bagages personnels du marin jusqu'à la destination de rapatriement;

e) le traitement médical, si nécessaire, en attendant que l'état de santé du marin lui permette de voyager jusqu'à sa destination de rapatriement.

4. Le temps passé dans l'attente du rapatriement et la durée du voyage ne devraient pas être déduits des congés payés que le marin a acquis.

5. L'armateur devrait continuer de supporter les frais de rapatriement jusqu'à ce que le marin soit débarqué à une destination fixée conformément au présent code, ou jusqu'à ce qu'il obtienne un emploi convenable à bord d'un navire se rendant à l'une de ces destinations.

6. Tout Membre devrait prévoir que l'armateur aura la responsabilité d'organiser le rapatriement par des moyens appropriés et rapides. Le transport aérien devrait être le mode normal de transport. Le Membre devrait prescrire les destinations vers lesquelles les gens de mer peuvent être rapatriés. Ces destinations devraient comprendre les pays avec lesquels les gens de mer seront réputés avoir des attaches effectives, y compris:

a) le lieu où le marin a accepté de s'engager;

b) le lieu stipulé par convention collective;

c) le pays de résidence du marin;

d) tout autre lieu convenu entre les parties au moment de l'engagement.

7. Le marin devrait avoir le droit de choisir, parmi les destinations prescrites, le lieu vers lequel il doit être rapatrié.

8. Le droit au rapatriement peut expirer si le marin intéressé ne le revendique pas dans un délai raisonnable défini par la législation nationale ou les conventions collectives.

Principe directeur B2.5.2 - Mise en œuvre par les Membres

1. Toute l'assistance pratique possible devrait être apportée au marin resté dans un port étranger en attendant son rapatriement et, lorsqu'il tarde à être rapatrié, l'autorité compétente du port étranger devrait veiller à ce que le représentant consulaire ou le représentant local de l'Etat du pavillon et de l'Etat dont le marin est ressortissant ou de l'Etat où il réside en soient informés immédiatement.

2. Tout Membre devrait en particulier s'assurer que des arrangements satisfaisants existent:

a) pour que tout marin employé sur un navire battant pavillon d'un pays étranger soit rapatrié lorsqu'il est débarqué dans un port étranger pour une cause dont il n'est pas responsable:

i) soit vers le port d'engagement;

ii) soit vers un port de l'Etat dont il est ressortissant ou de l'Etat où il réside, selon le cas;

iii) soit vers tout autre port fixé par accord entre l'intéressé et le capitaine ou l'armateur, avec l'approbation de l'autorité compétente ou sous réserve d'autres garanties appropriées;

b) pour que tout marin employé sur un navire battant pavillon d'un pays étranger reçoive des soins médicaux et des prestations d'entretien lorsqu'il est débarqué dans un port étranger en raison d'une maladie ou d'un accident survenus, sans faute intentionnelle de sa part, au service du navire.

3. S'il apparaît qu'après avoir servi sur un navire pendant au moins quatre mois au cours de son premier voyage à l'étranger un marin de moins de 18 ans n'est pas apte à la vie en mer, il devrait avoir la possibilité d'être rapatrié, sans frais pour lui-même, du premier port de relâche qui s'y prête dans lequel se trouvent des services consulaires de l'Etat du pavillon du navire ou de l'Etat dont le jeune marin est ressortissant ou de l'Etat où il réside. Le rapatriement effectué dans les conditions ci-dessus ainsi que ses raisons devraient être notifiés aux autorités qui ont délivré le document ayant permis au jeune marin d'embarquer.

Règle

Règle 2.6 - Indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage

Objet: assurer que les gens de mer seront indemnisés en cas de perte du navire ou de naufrage

1. Les gens de mer ont droit à une indemnisation adéquate en cas de lésion, perte ou chômage découlant de la perte du navire ou du naufrage.

Norme

Norme A2.6 - Indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage

1. Tout Membre prend des dispositions pour que, en cas de perte du navire ou de naufrage, l'armateur paie à chaque marin à bord une indemnité pour faire face au chômage résultant de la perte ou du naufrage.

2. Les dispositions du paragraphe 1 de la présente norme sont sans préjudice des autres droits que les gens de mer peuvent avoir en vertu de la législation nationale du Membre concerné en cas de pertes ou de lésions découlant de la perte du navire ou du naufrage.

Principe directeur

Principe directeur B2.6 - Indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage

Principe directeur B2.6.1 - Calcul de l'indemnité de chômage

1. L'indemnité due pour le chômage résultant de la perte du navire ou du naufrage devrait être payée pour tous les jours de la période effective de chômage du marin au taux du salaire payable en vertu du contrat d'engagement, mais le montant total de l'indemnité payable à chaque marin pourra être limité à deux mois de salaire.

2. Tout Membre devrait veiller à ce que les gens de mer puissent avoir recours, pour le recouvrement de ces indemnités, aux mêmes procédures légales que pour le recouvrement des arriérés de salaires gagnés pendant le service.

Règle

Règle 2.7 - Effectifs

Objet: faire en sorte que les gens de mer travaillent à bord de navires dotés d'effectifs suffisants pour assurer la sécurité, l'efficience et la sûreté de l'exploitation des navires

1. Tout Membre exige que tous les navires battant son pavillon soient dotés d'un nombre suffisant de gens de mer employés à bord pour assurer la sécurité et l'efficience de l'exploitation du navire, l'attention nécessaire étant accordée à la sûreté, quelles que soient les circonstances, compte tenu du souci d'éviter une trop grande fatigue aux gens de mer ainsi que de la nature et des conditions particulières du voyage.

Norme

Norme A2.7 - Effectifs

1. Tout Membre exige que tous les navires battant son pavillon aient à bord des effectifs suffisants pour assurer la sécurité et l'efficience de l'exploitation des navires, l'attention nécessaire étant accordée à la sûreté. Tout navire doit avoir à bord un équipage suffisant, en nombre et en qualité, pour assurer la sécurité et la sûreté du navire et de son personnel, quelles que soient les conditions d'exploitation, conformément au document spécifiant les effectifs minima de sécurité ou à tout autre document équivalent établi par l'autorité compétente, et pour satisfaire aux normes de la présente convention.

2. Pour déterminer, approuver ou réviser les effectifs d'un navire, l'autorité compétente tient compte de la nécessité d'éviter ou de restreindre une durée du travail excessive afin d'assurer un repos suffisant et de limiter la fatigue, ainsi que des principes énoncés à ce sujet dans les instruments internationaux applicables, notamment ceux de l'Organisation maritime internationale.

3. Lorsqu'elle détermine les effectifs, l'autorité compétente tient compte de toutes les prescriptions de la règle 3.2 et de la norme A3.2 concernant l'alimentation et le service de table.

Principe directeur

Principe directeur B2.7 - Effectifs

Principe directeur B2.7.1 - Règlement des différends

1. Tout Membre devrait instituer ou vérifier qu'il existe un mécanisme efficace pour instruire et régler les plaintes ou différends relatifs aux effectifs d'un navire.

2. Des représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer devraient participer, avec ou sans d'autres personnes ou autorités, au fonctionnement de ce mécanisme.

Règle

Règle 2.8 - Développement des carrières et des aptitudes professionnelles et possibilités d'emploi des gens de mer<

Objet: promouvoir le développement des carrières et des aptitudes professionnelles ainsi que les possibilités d'emploi des gens de mer

1. Tout Membre doit avoir des politiques nationales visant à promouvoir l'emploi dans le secteur maritime et à encourager l'organisation des carrières et le développement des aptitudes professionnelles ainsi que l'amélioration des possibilités d'emploi des gens de mer domiciliés sur son territoire.

Norme

Norme A2.8 - Développement des carrières et des aptitudes professionnelles et possibilités d'emploi des gens de mer

1. Tout Membre doit avoir des politiques nationales propres à encourager le développement des carrières et des aptitudes professionnelles ainsi que les possibilités d'emploi des gens de mer, afin que le secteur maritime soit pourvu d'une main-d’œuvre stable et compétente.

2. Les politiques visées au paragraphe 1 de la présente norme ont pour but d'aider les gens de mer à renforcer leurs compétences, leurs qualifications et leurs possibilités d'emploi.

3. Tout Membre, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, fixe des objectifs clairs en matière d'orientation, d'éducation et de formation professionnelles des gens de mer dont les fonctions à bord du navire ont essentiellement trait à la sécurité de l'exploitation et de la navigation du navire, y compris en matière de formation continue.

Principe directeur

Principe directeur B2.8 - Développement des carrières et des aptitudes professionnelles et possibilités d'emploi des gens de mer

Principe directeur B2.8.1 - Mesures tendant à promouvoir le développement des carrières et des aptitudes professionnelles ainsi que les possibilités d'emploi des gens de mer

1. Les mesures à prendre pour atteindre les objectifs énoncés dans la norme A2.8 pourraient notamment être les suivantes:

a) des accords sur le développement des carrières et la formation conclus avec un armateur ou une organisation d'armateurs;

b) des dispositions visant à promouvoir l'emploi grâce à l'établissement et à la tenue de registres ou de listes, par catégorie, de gens de mer qualifiés;

c) la promotion de possibilités, à bord et à terre, de perfectionnement professionnel des gens de mer afin de développer leurs aptitudes professionnelles et de les doter de compétences transférables, en vue de leur permettre de trouver un travail décent et de le garder, d'améliorer les perspectives d'emploi de chacun et de s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail dans le secteur maritime.

Principe directeur B2.8.2 - Registre des gens de mer

1. Lorsque des registres ou des listes régissent l'emploi des gens de mer, ces registres et ces listes devraient comprendre toutes les catégories professionnelles de gens de mer selon des modalités déterminées par la législation ou la pratique nationales ou les conventions collectives.

2. Les gens de mer inscrits sur un tel registre ou une telle liste devraient avoir priorité d'engagement pour la navigation.

3. Les gens de mer inscrits sur un tel registre ou une telle liste devraient se tenir prêts à travailler selon des modalités que la législation ou la pratique nationales ou les conventions collectives détermineront.

4. Dans la mesure où la législation nationale le permet, l'effectif des registres et des listes des gens de mer devrait être révisé périodiquement afin de le fixer à un niveau correspondant aux besoins du secteur maritime.

5. Lorsqu'une réduction de l'effectif d'un tel registre ou d'une telle liste devient nécessaire, toutes mesures utiles devraient être prises en vue d'en prévenir ou d'en atténuer les effets préjudiciables aux gens de mer, compte tenu de la situation économique et sociale du pays.

Titre 3. Logement, loisirs, alimentation et service de table

Règle

Règle 3.1 - Logement et loisirs

Objet: assurer que les gens de mer disposent à bord d'un logement et de lieux de loisirs

décents

1. Tout Membre veille à ce que les navires battant son pavillon fournissent et entretiennent pour les gens de mer travaillant et vivant à bord un logement et des lieux de loisirs décents afin de promouvoir leur santé et leur bien-être.

2. Les prescriptions du code mettant en œuvre la présente règle qui ont trait à la construction et à l'équipement des navires ne s'appliquent qu'aux navires construits à la date ou après la date d'entrée en vigueur de la présente convention pour le Membre concerné. Pour les navires construits avant cette date, les prescriptions relatives à la construction et à l'équipement des navires énoncées dans la convention (no 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949, et la convention (no 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970, continueront à s'appliquer, dans la mesure où elles étaient applicables avant cette date en vertu de la législation ou de la pratique du Membre concerné. Un navire est réputé avoir été construit à la date à laquelle sa quille a été posée ou lorsque sa construction se trouve à un stade équivalent.

3. Sauf disposition contraire expresse, toute prescription résultant d'un amendement au code concernant le logement des gens de mer et les lieux de loisirs ne s'appliquera qu'aux navires construits à la date ou après la date à laquelle l'amendement prendra effet pour le Membre concerné.

Norme

Norme A3.1 - Logement et loisirs

1. Tout Membre adopte une législation exigeant que les navires battant son pavillon:

a) respectent les normes minimales nécessaires pour garantir que les logements mis à la disposition des gens de mer travaillant ou vivant à bord soient sûrs, décents et conformes aux dispositions pertinentes de la présente norme;

b) soient soumis à des inspections visant à assurer le respect initial et permanent de ces normes.

2. Pour l'élaboration et l'application de la législation relative à la présente norme, l'autorité compétente, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées:

a) tient compte de la règle 4.3 et des dispositions correspondantes du code qui concernent la protection de la santé et de la sécurité ainsi que la prévention des accidents à la lumière des besoins spécifiques des gens de mer qui vivent et travaillent à bord des navires;

b) envisage dûment de suivre les principes directeurs énoncés dans la partie B du code.

3. Les inspections prescrites par la règle 5.1.4 ont lieu: a) lors de la première immatriculation du navire ou lors d'une nouvelle immatriculation; b) en cas de modification substantielle du logement des gens de mer à bord du navire.

4. L'autorité compétente veille avec un soin particulier à l'application des prescriptions de la présente convention concernant:

a) la taille des cabines et autres espaces de logement;

b) le chauffage et la ventilation;
c) le bruit et les vibrations ainsi que les autres facteurs ambiants;
d) les installations sanitaires;
e) l'éclairage;
f) l'infirmerie.

5. L'autorité compétente de tout Membre veille à ce que les navires battant le pavillon de ce Membre observent, en ce qui concerne les installations de logement et les lieux de loisirs à bord, les normes minimales qui sont prévues aux paragraphes 6 à 17 de la présente norme.

6. En ce qui concerne les prescriptions générales relatives aux logements: a) dans tous les locaux destinés au logement des gens de mer, la hauteur de l'espace libre doit être suffisante; elle ne doit pas être inférieure à 203 centimètres dans les locaux destinés au logement des gens de mer afin d'assurer une entière aisance de mouvement; l'autorité compétente peut autoriser une réduction, dans certaines limites, de la hauteur de l'espace libre dans tout ou partie de l'espace de ces locaux si elle juge que cette réduction:

i) est raisonnable;

ii) ne nuit pas au confort des gens de mer;

b) les logements doivent être convenablement isolés;

c) sur les navires autres que les navires à passagers, tels que définis à la règle 2 e) et f) de la Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer, telle que modifiée (Convention SOLAS), les cabines doivent être situées au-dessus de la ligne de charge, au milieu ou à l'arrière du navire, sauf dans des cas exceptionnels où elles peuvent être situées à l'avant du navire, parce qu'un autre emplacement ne serait pas envisageable compte tenu du type du navire, de ses dimensions ou du service auquel il est destiné mais en aucun cas au-delà de la cloison d'abordage;

d) sur les navires à passagers, et sur les navires spéciaux construits conformément aux dispositions du Recueil de règles de sécurité applicables aux navires spéciaux de l'OMI, 1983, et de ses versions ultérieures (dénommés ci-après «navires spéciaux»), l'autorité compétente peut, sous réserve que des dispositions satisfaisantes soient prises pour l'éclairage et la ventilation, permettre que les cabines soient installées au-dessous de la ligne de charge mais en aucun cas juste au-dessous des coursives de service;

e) les cabines ne doivent pas ouvrir directement sur les compartiments affectés à la cargaison, la salle des machines, les cuisines, les magasins, les séchoirs ou les installations sanitaires communes; les parties des cloisons séparant ces locaux des cabines, ainsi que les cloisons extérieures, doivent être convenablement construites en acier ou en tout autre matériau approuvé et être imperméables à l'eau et aux gaz;

f) les matériaux utilisés pour construire les cloisons intérieures, les panneaux et les revêtements, les sols et les raccordements doivent être adaptés à leur usage et propres à garantir un environnement sans danger pour la santé;

g) les logements doivent être bien éclairés et des dispositifs suffisants doivent être prévus pour l'écoulement des eaux;

h) les installations prévues pour le logement, les loisirs et le service de table doivent être conformes aux prescriptions de la règle 4.3 et aux dispositions correspondantes du code qui

ont trait à la protection de la santé et de la sécurité ainsi qu'à la prévention des accidents pour ce qui concerne la prévention du risque d'exposition à des niveaux nocifs de bruit et de vibrations et à d'autres facteurs ambiants ainsi qu'aux substances chimiques à bord des navires et pour garantir aux gens de mer un milieu de travail et un cadre de vie acceptables à bord.

7. En ce qui concerne la ventilation et le chauffage:

a) les cabines et les réfectoires doivent être convenablement ventilés;

b) tous les navires, hormis ceux qui naviguent régulièrement dans des zones où le cli< mat tempéré ne l'exige pas, doivent être équipés d'un système de climatisation des logements des gens de mer, du local radio et de tout poste central de commande des machines;

c) l'aération de toutes les installations sanitaires doit se faire par communication directe avec l'air libre, indépendamment de toute autre partie des logements; d) une installation de chauffage satisfaisante doit fournir la chaleur voulue, sauf à bord des navires qui naviguent exclusivement sous des climats tropicaux.

8. En ce qui concerne les prescriptions pour l'éclairage, sous réserve des aménagements particuliers éventuellement autorisés à bord des navires à passagers, les cabines et les réfectoires doivent être éclairés par la lumière naturelle et pourvus d'un éclairage artificiel adéquat.

9. Lorsque des cabines sont nécessaires à bord des navires, elles doivent répondre aux prescriptions suivantes:

a) sur les navires autres que les navires à passagers, chaque marin doit disposer d'une cabine individuelle; dans le cas des navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 ou des navires spéciaux, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, autoriser des dérogations à cette prescription;

b) des cabines séparées doivent être mises à la disposition des hommes et des femmes;

c) les cabines doivent être d'une taille convenable et aménagées de manière à assurer un confort raisonnable et à en faciliter la bonne tenue;

d) chaque marin doit disposer en toute circonstance de sa propre couchette;

e) les dimensions intérieures des couchettes ne doivent pas être inférieures à 198 centimètres sur 80 centimètres;

f) la superficie par occupant des cabines des gens de mer à une seule couchette ne doit pas être inférieure à:

i) 4,5 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000;

ii) 5,5 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 3 000 mais inférieure à 10 000;

iii) 7 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 10 000;

g) cependant, pour permettre l'aménagement de cabines à une seule couchette à bord des

navires d'une jauge brute inférieure à 3 000, des navires à passagers et des navires spéciaux, l'autorité compétente peut autoriser une superficie plus réduite;

h) sur les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 autres que les navires à passagers et les navires spéciaux, les cabines peuvent être occupées par deux marins au maximum. La superficie de ces cabines ne doit pas être inférieure à 7 mètres carrés;

i) à bord des navires à passagers et des navires spéciaux, la superficie des cabines des gens de mer qui n'exercent pas les fonctions d'officier ne doit pas être inférieure à:

i) 7,5 mètres carrés pour les cabines de deux personnes;

ii) 11,5 mètres carrés pour les cabines de trois personnes;

iii) 14,5 mètres carrés pour les cabines de quatre personnes;

j) sur les navires spéciaux, les cabines peuvent être occupées par plus de quatre personnes. La superficie par occupant de ces cabines ne doit pas être inférieure à 3,6 mètres carrés;

k) sur les navires autres que les navires à passagers et les navires spéciaux, la superficie par occupant des cabines destinées aux gens de mer qui exercent les fonctions d'officier, lorsque ceux-ci ne disposent pas d'un salon particulier ou d'un bureau, ne doit pas être inférieure à:

i) 7,5 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000;

ii) 8,5 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 3 000 mais inférieure à 10 000;

iii) 10 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 10 000;

l) sur les navires à passagers et les navires spéciaux, la superficie par occupant des cabines destinées aux gens de mer qui exercent les fonctions d'officier, lorsque ceux-ci ne disposent pas d'un salon particulier ou d'un bureau, ne doit pas être inférieure à 7,5 mètres carrés pour les officiers subalternes et à 8,5 mètres carrés pour les officiers supérieurs. On entend par officiers subalternes les officiers au niveau opérationnel et par officiers supérieurs les officiers chargés de la gestion;

m) le capitaine, le chef mécanicien et le second capitaine doivent disposer d'une pièce contiguë à leur cabine qui leur servira de salon particulier ou de bureau ou d'un espace équivalent. L'autorité compétente peut exempter de cette obligation les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées;

n) pour chaque occupant, le mobilier doit comprendre une armoire à vêtements d'une contenance minimale de 475 litres et un tiroir ou un espace équivalent d'au moins 56 litres. Si le tiroir est incorporé dans l'armoire, le volume minimal combiné de celle-ci doit être de 500 litres. Elle doit être pourvue d'une étagère et son utilisateur doit pouvoir la fermer à clé afin de préserver sa vie privée;

o) chaque cabine doit être pourvue d'une table ou d'un bureau, de modèle fixe, rabattable ou à coulisse, et de sièges confortables suivant les besoins. 10. En ce qui concerne les

prescriptions pour les réfectoires:

a) les réfectoires doivent être séparés des cabines et situés aussi près que possible de la cuisine. L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, exempter de cette obligation les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000;

b) les réfectoires doivent être d'une taille et d'un confort suffisants et être convenablement meublés et aménagés, y compris en ce qui concerne la possibilité de se procurer des boissons en tout temps, compte tenu du nombre de gens de mer susceptibles de les utiliser à un moment donné. Des réfectoires séparés ou communs sont prévus s'il y a lieu.

11. En ce qui concerne les prescriptions pour les installations sanitaires:

a) tous les gens de mer doivent avoir commodément accès à des installations sanitaires à bord répondant à des normes minimales de santé et d'hygiène et à des normes raisonnables de confort, des installations séparées étant prévues pour les hommes et pour les femmes;

b) il doit y avoir des installations sanitaires aisément accessibles de la passerelle de navigation et de la salle des machines ou situées près du poste de commande de cette salle; l'autorité compétente peut exempter les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 de cette obligation après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées;

c) à bord de tout navire, il y a lieu de prévoir en un endroit approprié au minimum des toilettes, un lavabo et une baignoire ou une douche, ou les deux, pour chaque groupe de six personnes ou moins qui ne disposent pas d'installations personnelles;

d) sauf sur les navires à passagers, chaque cabine doit être équipée d'un lavabo alimenté en eau douce courante, chaude et froide, sauf lorsqu'il en existe un dans le cabinet de toilette attenant;

e) à bord des navires à passagers effectuant normalement des voyages d'une durée ne dépassant pas quatre heures, l'autorité compétente peut envisager des dispositions spéciales ou une réduction du nombre d'installations sanitaires requises;

f) tous les points d'eau affectés aux soins de propreté doivent être alimentés en eau douce courante, chaude et froide.

12. En ce qui concerne les prescriptions pour l'infirmerie, tout navire embarquant 15 marins ou plus et affecté à un voyage d'une durée de plus de trois jours dispose d'une infirmerie distincte réservée à des fins exclusivement médicales. L'autorité compétente peut accorder des dérogations à cette disposition en ce qui concerne les navires affectés à la navigation côtière. Lors de l'approbation de l'infirmerie, l'autorité compétente doit s'assurer qu'elle est facile d'accès par tous les temps et que ses occupants sont confortablement logés et peuvent recevoir rapidement les soins nécessaires.

13. Des installations de blanchisserie convenablement situées et aménagées doivent être prévues.

14. A bord de tous les navires, les gens de mer doivent pouvoir avoir accès en dehors de leurs heures de service à un ou plusieurs emplacements sur un pont découvert; cet espace doit avoir une superficie suffisante, compte tenu des dimensions du navire et du nombre de

gens de mer à bord.

15. Tous les navires doivent disposer de bureaux séparés ou d'un bureau commun au navire pour le service du pont et pour celui des machines; l'autorité compétente peut exempter de cette obligation les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.

16. Les navires touchant régulièrement des ports infestés de moustiques doivent être équipés en conséquence selon les prescriptions de l'autorité compétente.

17. Des installations, commodités et services de loisirs appropriés, adaptés aux besoins particuliers des gens de mer qui doivent vivre et travailler à bord des navires, sont mis à la disposition de tous les gens de mer à bord, en tenant compte des dispositions de la règle 4.3 et des dispositions correspondantes du code qui ont trait à la protection de la santé et de la sécurité et à la prévention des accidents.

18. L'autorité compétente doit exiger que des inspections fréquentes soient menées à bord des navires par le capitaine ou sous son autorité, de façon à ce que le logement des gens de mer soit maintenu en bon état d'entretien et de propreté et offre des conditions d'habitabilité décentes. Les résultats de chaque inspection sont consignés par écrit et sont disponibles pour consultation.

19. Dans le cas des navires où il y a lieu de tenir compte, sans qu'il en résulte de discrimination, des intérêts des gens de mer ayant des pratiques religieuses et sociales différentes et distinctes, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, autoriser des dérogations, appliquées équitablement, aux dispositions de la présente norme, à condition qu'il n'en résulte pas une situation qui, dans l'ensemble, serait moins favorable que celle qui aurait découlé de l'application de ladite norme.

20. Tout Membre peut, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, exempter des prescriptions des dispositions de la présente norme énumérées ci-dessous les navires d'une jauge brute inférieure à 200 lorsque cela est raisonnable, en tenant compte de la taille du navire et du nombre de personnes à bord:

a) paragraphes 7 b), 11 d) et 13; b) paragraphe 9 f) et h) à l), uniquement en ce qui concerne la superficie.

21. Des dérogations aux prescriptions de la présente norme ne seront possibles que dans les cas expressément prévus dans ladite norme et seulement dans des circonstances particulières où des motifs solides peuvent être invoqués pour les justifier et sous réserve de protéger la santé et la sécurité des gens de mer.

Principe directeur

Principe directeur B3.1 - Logement et loisirs

Principe directeur B3.1.1 - Conception et construction

1. Les cloisons extérieures des cabines et des réfectoires devraient assurer une isolation adéquate. Les encaissements des machines, ainsi que les cloisons qui limitent les cuisines ou les autres locaux dégageant de la chaleur, devraient être convenablement calorifugés lorsque cette chaleur pourrait incommoder dans les logements et les coursives adjacents.

Des dispositions devraient également être prises pour assurer une protection contre les effets de la chaleur dégagée par les canalisations de vapeur ou d'eau chaude, ou les deux.

2. Les cabines, les réfectoires, les salles de récréation et les coursives situées à l'intérieur du logement de l'équipage devraient être convenablement isolés de façon à éviter toute condensation ou toute chaleur excessive.

3. Les cloisons et les plafonds devraient être faits d'un matériau dont la surface puisse aisément être maintenue en état de propreté. Il faudrait éviter tout type de construction susceptible d'abriter de la vermine.

4. Les cloisons et plafonds des cabines et réfectoires devraient pouvoir être maintenus aisément en état de propreté et devraient être d'une couleur claire, résistante et non toxique.

5. Les matériaux et le mode de construction des revêtements de pont dans tout local affecté au logement des gens de mer devraient être approuvés; ces revêtements devraient être antidérapants et imperméables à l'humidité, et leur maintien en état de propreté devrait être aisé.

6. Lorsque les revêtements de pont sont en matière composite, le raccordement avec les parois devrait être profilé de manière à éviter les fentes.

Principe directeur B3.1.2 - Ventilation

1. Le système de ventilation des cabines et des réfectoires devrait être réglable de façon à maintenir l'air dans des conditions satisfaisantes et à en assurer une circulation suffisante par tous les temps et sous tous les climats.

2. Les systèmes de climatisation, qu'ils soient de type individuel ou central, devraient être conçus de façon:

a) à maintenir l'atmosphère à une température et à un degré d'humidité relative satisfaisants par rapport aux conditions atmosphériques extérieures, à assurer un renouvellement d'air suffisant dans tous les locaux climatisés, à tenir compte des caractéristiques particulières de l'exploitation en mer et à ne pas produire de vibrations ou de bruits excessifs;

b) à faciliter l'entretien et la désinfection afin de prévenir ou contrôler la propagation des maladies.

3. La force motrice nécessaire pour faire fonctionner le système de climatisation et les autres systèmes de ventilation prévus aux paragraphes ci-dessus du présent principe directeur devrait être disponible pendant tout le temps où les gens de mer habitent ou travaillent à bord et quand les circonstances l'exigent. Toutefois, il n'est pas nécessaire d'utiliser à cette fin une source d'énergie de secours.

Principe directeur B3.1.3 - Chauffage

1. L'installation de chauffage du logement des gens de mer devrait fonctionner pendant tout le temps où les gens de mer habitent ou travaillent à bord et quand les circonstances l'exigent.

2. A bord de tout navire où doit exister une installation de chauffage, celui-ci devrait être assuré par l'eau chaude, l'air chaud, l'électricité, la vapeur ou un moyen équivalent.

Toutefois, dans la zone réservée au logement, la vapeur ne devrait pas être utilisée pour la transmission de la chaleur. L'installation de chauffage devrait être en mesure de maintenir dans le logement des gens de mer la température à un niveau satisfaisant dans les conditions normales de temps et de climat que le navire est susceptible de rencontrer en cours de navigation. L'autorité compétente devrait prescrire les conditions à réaliser.

3. Les radiateurs et autres appareils de chauffage devraient être placés et, si nécessaire, protégés de manière à éviter le risque d'incendie et à ne pas constituer une source de danger ou d'incommodité pour les occupants des locaux.

Principe directeur B3.1.4 - Eclairage

1. Tout navire devrait être pourvu d'une installation permettant d'éclairer à l'électricité le logement des gens de mer. S'il n'existe pas à bord deux sources indépendantes de production d'électricité, un éclairage supplémentaire de secours devrait être fourni au moyen de lampes ou d'appareils d'éclairage de modèle approprié.

2. Dans les cabines, une lampe de lecture électrique devrait être placée à la tête de chaque couchette.

3. Des normes appropriées d'éclairage naturel et artificiel devraient être établies par l'autorité compétente.

Principe directeur B3.1.5 - Cabines

1. Les couchettes devraient être aménagées de manière à assurer le plus grand confort possible au marin et au partenaire qui l'accompagne éventuellement.

2. Lorsque cela est raisonnable et réalisable, compte tenu des dimensions du navire, de l'activité à laquelle il est affecté et de son agencement, les cabines devraient être conçues et équipées avec un cabinet de toilette comportant des toilettes, afin d'assurer un confort raisonnable à leurs occupants et d'en faciliter la bonne tenue.

3. Pour autant que cela est réalisable, les cabines devraient être réparties de façon à séparer les quarts et à éviter que des personnes qui travaillent le jour et des personnes assurant les quarts ne partagent une même cabine.

4. Les membres du personnel de maistrance ne devraient pas être logés plus de deux par cabine.

5. Pour autant que cela est réalisable, il faudrait envisager de faire bénéficier le second mécanicien de la disposition figurant au paragraphe 9 m) de la norme A3.1.5.

6. L'espace occupé par les couchettes, les armoires, les commodes et les sièges devrait être compris dans le calcul de la superficie. Les espaces exigus ou de forme irrégulière qui n'augmentent pas effectivement l'espace disponible pour circuler et qui ne peuvent être utilisés pour y placer des meubles ne devraient pas être compris dans ce calcul.

7. La superposition de plus de deux couchettes devrait être interdite. Dans le cas où des couchettes sont placées le long de la muraille du navire, il devrait être interdit de superposer des couchettes à l'endroit où un hublot est situé au-dessus d'une couchette.

8. Lorsque des couchettes sont superposées, la couchette inférieure ne devrait pas être

placée à moins de 30 centimètres du plancher; la couchette supérieure devrait être disposée à mi-hauteur environ entre le fond de la couchette inférieure et le dessous des barrots de plafond.

9. Le cadre d'une couchette et, le cas échéant, la planche de roulis devraient être d'un matériau approuvé, dur, lisse et non susceptible de se corroder ou d'abriter de la vermine.

10. Les cadres tubulaires éventuellement utilisés pour la construction des couchettes devraient être totalement fermés et ne pas comporter de perforations qui pourraient offrir un accès à la vermine.

11. Chaque couchette devrait être pourvue d'un matelas confortable avec sommier ou d'un matelas-sommier combiné. Le matelas et son rembourrage devraient être d'une matière approuvée. Il ne faudrait pas utiliser pour le rembourrage des matelas une matière de nature à abriter de la vermine.

12. Lorsque des couchettes sont superposées, un fond imperméable à la poussière devrait être fixé en dessous du sommier à ressorts de la couchette supérieure.

13. Le mobilier devrait être construit en un matériau lisse et dur, non susceptible de se déformer ou de se corroder.

14. Les hublots des cabines devraient être garnis de rideaux ou d'un équivalent.

15. Chaque cabine devrait être pourvue d'un miroir, de petits placards pour les articles de toilette, d'une étagère à livres et d'un nombre suffisant de patères.

Principe directeur B3.1.6 - Réfectoires

1. Les réfectoires peuvent être communs ou séparés. La décision en la matière devrait être prise après consultation des représentants des gens de mer et des armateurs et sous réserve de l'approbation de l'autorité compétente. Il faudrait tenir compte de facteurs tels que les dimensions du navire et les diverses caractéristiques culturelles, religieuses ou sociales des gens de mer.

2. Dans le cas où des réfectoires distincts doivent être installés pour les gens de mer, des réfectoires distincts devraient être prévus pour:

a) le capitaine et les officiers; b) le personnel de maistrance et autres gens de mer.

3. A bord des navires autres que les navires à passagers, la superficie des réfectoires à l'usage des gens de mer ne devrait pas être inférieure à 1,5 mètre carré par place assise prévue.

4. A bord de tous les navires, les réfectoires devraient être pourvus de tables et de sièges appropriés, fixes ou amovibles, en nombre suffisant pour le plus grand nombre de gens de mer susceptibles de les utiliser en même temps.

5. Les installations suivantes devraient être utilisables à tout moment lorsque les gens de mer sont à bord:

a) un réfrigérateur d'un accès commode et d'une capacité suffisante pour le nombre de

personnes utilisant le ou les réfectoires;

b) des installations permettant de disposer de boissons chaudes; c) des installations de distribution d'eau fraîche.

6. Une installation convenable pour le lavage des ustensiles de table ainsi que des placards suffisants pour y ranger ces ustensiles devraient être prévus lorsque les offices qui peuvent exister ne sont pas directement accessibles des réfectoires.

7. Le dessus des tables et des sièges devrait être d'une matière résistant à l'humidité.

Principe directeur B3.1.7 - Installations sanitaires

1. Les lavabos et les baignoires devraient être de dimensions suffisantes et d'un matériau approuvé, à surface lisse, non susceptible de se fissurer, de s'écailler ou de se corroder.

2. Toutes les toilettes devraient être d'un modèle approuvé et pourvues d'une chasse d'eau puissante ou d'un autre moyen d'évacuation adéquat, tel qu'un système d'aspiration, en état constant de fonctionnement et à commande individuelle.

3. Les installations sanitaires destinées à être utilisées par plusieurs personnes devraient être conformes à ce qui suit:

a) les revêtements de sol devraient être d'un matériau durable approuvé, imperméable à l'humidité; ils devraient être pourvus d'un système efficace d'écoulement des eaux;

b) les parois devraient être en acier ou en tout autre matériau approuvé et être étanches sur une hauteur d'au moins 23 centimètres à partir du plancher;

c) les locaux devraient être suffisamment éclairés, chauffés et aérés;

d) les toilettes devraient être situées en un endroit aisément accessible des cabines et des points d'eau affectés aux soins de propreté, mais elles devraient en être séparées; elles ne devraient pas donner directement sur les cabines ni sur un passage qui constituerait seulement un accès entre cabines et toilettes; toutefois, cette dernière disposition ne devrait pas s'appliquer aux toilettes situées entre deux cabines dont le nombre total d'occupants ne dépasse pas quatre;

e) lorsque plusieurs toilettes sont installées dans un même local, elles devraient être suffisamment encloses pour assurer l'intimité.

4. Le matériel mis à la disposition des gens de mer pour la lessive devrait comprendre:

a) des machines à laver;

b) des machines à sécher le linge ou des locaux de séchage convenablement chauffés et ventilés;

c) des fers à repasser et des planches à repasser ou des appareils équivalents.

Principe directeur B3.1.8 - Infirmerie

1. L'infirmerie devrait être conçue de manière à faciliter les consultations et l'administration

des premiers soins ainsi qu'à contribuer à prévenir la propagation des maladies infectieuses.

2. L'entrée, les couchettes, l'éclairage, la ventilation, le chauffage et l'installation d'eau devraient être aménagés de manière à assurer le confort et à faciliter le traitement des occupants.

3. Le nombre de couchettes à installer dans l'infirmerie devrait être prescrit par l'autorité compétente.

4. Les occupants de l'infirmerie devraient disposer, pour leur usage exclusif, d'installations sanitaires qui fassent partie de l'infirmerie elle-même ou soient situées à proximité immédiate de celle-ci. Ces installations sanitaires devraient comprendre au minimum des toilettes, un lavabo, une baignoire ou une douche.

Principe directeur B3.1.9 - Autres installations

1. Lorsque des installations séparées sont prévues pour permettre au personnel du service des machines de se changer, celles-ci devraient être:

a) situées à l'extérieur de la salle des machines, mais aisément accessibles de celle-ci;

b) équipées d'armoires individuelles, ainsi que de baignoires ou de douches, ou des deux, et de lavabos, alimentés en eau douce courante, chaude et froide.

Principe directeur B3.1.10 - Articles de literie, ustensiles de table et articles divers

1. Tout Membre devrait envisager d'appliquer les principes suivants:

a) des articles de literie et des ustensiles de table en bon état de propreté devraient être fournis par l'armateur à tous les gens de mer, qui les utiliseront à bord pendant qu'ils seront au service du navire et qui, aux dates spécifiées par le capitaine et lorsqu'ils cesseront d'être au service du navire, devront les rendre;

b) la literie devrait être de bonne qualité. Les assiettes, les gobelets et autres ustensiles de table devraient être d'une matière approuvée et se prêtant à un nettoyage facile;

c) des serviettes de toilette, du savon et du papier hygiénique devraient être fournis par l'armateur à tous les gens de mer.

Principe directeur B3.1.11 - Installations de loisirs et dispositions concernant le courrier et les visites à bord des navires

1. Il faudrait réexaminer fréquemment les installations et services de loisirs afin d'assurer qu'ils soient adaptés aux besoins des gens de mer, compte tenu de l'évolution de la technique et des conditions d'exploitation et de toute autre nouveauté dans le secteur des transports maritimes.

2. Les installations de loisirs devraient au minimum être équipées d'une bibliothèque et des moyens nécessaires pour lire et pour écrire et, si possible, de jeu.

3. Lors de l'établissement des plans concernant les installations de loisirs, l'autorité compétente devrait envisager l'installation d'une cantine.

4. Lorsque cela est réalisable, il faudrait aussi envisager de fournir gratuitement aux gens de mer:

a) un fumoir;

b) la possibilité de regarder la télévision et d'écouter la radio;

c) la possibilité de regarder des films, dont le stock devrait être suffisant pour la durée du voyage et, le cas échéant, être renouvelé à des intervalles raisonnables;

d) des articles de sport, y compris du matériel de culture physique, des jeux de table et des jeux de pont;

e) lorsque cela est approprié, des moyens de pratiquer la natation;

f) une bibliothèque contenant des ouvrages de caractère professionnel et autre, en quantité suffisante pour la durée du voyage, et dont le stock devrait être renouvelé à des intervalles raisonnables;

g) des moyens de réaliser des travaux d'artisanat pour se détendre;

h) des appareils électroniques tels que radios, télévisions, magnétoscopes, lecteurs de CD/DVD, ordinateurs, logiciels, magnétophones à cassettes;

i) s'il y a lieu, des bars pour les gens de mer, à moins que cela ne soit contraire aux habitudes nationales, religieuses ou sociales;

j) un accès raisonnable à des communications téléphoniques avec la terre ainsi qu'à des services de messagerie électronique et à Internet, s'il y a lieu, le cas échéant pour un tarif raisonnable.

5. Tout devrait être mis en uvre pour que le courrier des gens de mer soit acheminé dans les conditions les plus sûres et les plus rapides possible. Des efforts devraient aussi être envisagés pour éviter que les gens de mer n'aient à payer des frais supplémentaires lorsque le courrier leur est réexpédié par suite de circonstances indépendantes de leur volonté.

6. Des mesures devraient être envisagées pour garantir, sous réserve de la législation nationale ou internationale applicable, que, chaque fois que cela est possible et raisonnable, les gens de mer obtiennent rapidement l'autorisation de recevoir leur partenaire ou leurs parents et amis à bord de leur navire à titre de visiteurs quand celui-ci se trouve au port. Ces mesures devraient tenir compte des autorisations requises à des fins de sûreté.

7. La possibilité d'autoriser les gens de mer à être accompagnés de leur partenaire de temps à autre lors d'un voyage devrait être prise en considération, lorsque cela est possible et raisonnable. Les partenaires devraient être munis d'une assurance adéquate couvrant les risques d'accident et de maladie; l'armateur devrait accorder aux gens de mer tout son concours pour contracter cette assurance.

Principe directeur B3.1.12 - Prévention du bruit et des vibrations

1. Les installations pour le logement, les loisirs et le service de table devraient être situées aussi loin que possible des machines, du compartiment de l'appareil à gouverner, des treuils du pont, des installations de ventilation, de chauffage et de climatisation, ainsi que des

autres machines et appareils bruyants.

2. Des matériaux insonorisant ou d'autres matériaux adaptés absorbant le bruit devraient être utilisés pour la construction et la finition des parois, des plafonds et des ponts à l'intérieur des espaces bruyants, ainsi que des portes automatiques propres à assurer une isolation phonique des locaux abritant des machines.

3. La salle des machines et les autres locaux abritant des machines devraient être dotés, lorsque cela est réalisable, de postes centraux de commande insonorisés à l'usage du personnel de la salle des machines. Les postes de travail tels que l'atelier devraient être isolés, dans la mesure du possible, pour éviter le bruit général de la salle des machines, et des mesures devraient être prises pour réduire le bruit du fonctionnement des machines.

4. Les niveaux de bruit autorisés dans les postes de travail et les locaux d'habitation devraient être conformes aux directives internationales de l'OIT relatives aux niveaux d'exposition, y compris celles figurant dans le recueil de directives pratiques du BIT intitulé Les facteurs ambiants sur le lieu de travail, 2001, et, le cas échéant, aux normes de protection particulières recommandées par l'Organisation maritime internationale, ainsi qu'à tout texte modificatif ou complémentaire ultérieur relatif aux niveaux de bruit acceptables à bord des navires. Un exemplaire des instruments applicables, en anglais ou dans la langue de travail du navire, devrait être conservé à bord et être à la disposition des gens de mer.

5. Le logement, les lieux de loisirs et le service de table ne devraient pas être exposés à des vibrations excessives.

Règle

Règle 3.2 - Alimentation et service de table

Objet: assurer aux gens de mer une alimentation de bonne qualité, y compris l'eau potable, servie dans des conditions d'hygiène réglementées

1. Tout Membre doit veiller à ce que les navires qui battent son pavillon transportent à bord et fournissent de la nourriture et de l'eau potable d'une qualité appropriée, dont la valeur nutritionnelle et la quantité répondent aux besoins des personnes à bord, en tenant compte de leurs appartenances culturelles et religieuses différentes.

2. Les gens de mer à bord d'un navire sont nourris gratuitement jusqu'à la fin de leur engagement.

3. Les gens de mer employés comme cuisiniers de navire chargés de la préparation des repas doivent posséder la formation et les qualifications requises pour ce poste.

Norme

Norme A3.2 - Alimentation et service de table

1. Tout Membre doit adopter une législation ou d'autres mesures visant à garantir des normes minimales en ce qui concerne la quantité et la qualité de l'alimentation et de l'eau potable ainsi que des normes relatives au service de table pour les repas servis aux gens de mer à bord des navires qui battent son pavillon et doit, par des activités éducatives, faire connaître les normes visées au présent paragraphe et en promouvoir l'application.

2. Tout Membre veille à ce que les navires qui battent son pavillon observent les normes minimales suivantes:

a) un approvisionnement suffisant en vivres et en eau potable, d'une valeur nutritive, d'une qualité et d'une variété satisfaisantes, compte tenu du nombre de gens de mer à bord, de leur religion et de leurs habitudes culturelles en matière alimentaire ainsi que de la durée et de la nature du voyage;

b) un aménagement et un équipement du service de cuisine et de table qui permettent de fournir aux gens de mer des repas convenables, variés et nutritifs, préparés et servis dans des conditions d'hygiène satisfaisantes;

c) un personnel de cuisine et de table convenablement formé ou ayant reçu l'instruction nécessaire.

3. Les armateurs veillent à ce que les gens de mer engagés comme cuisinier de navire soient formés, qualifiés et reconnus compétents pour le poste conformément aux dispositions de la législation du Membre concerné.

4. Les prescriptions visées au paragraphe 3 de la présente norme incluent la nécessité de suivre avec succès un cours de formation agréé ou reconnu par l'autorité compétente, portant sur l'aptitude pratique à faire la cuisine, l'hygiène personnelle et l'hygiène alimentaire, le stockage des vivres, la gestion des stocks, et la protection de l'environnement et la santé et la sécurité dans le service de cuisine et de table.

5. A bord des navires opérant avec un effectif prescrit de moins de dix personnes qui, en raison de la taille de l'équipage ou du mode d'exploitation, peuvent ne pas être tenus par l'autorité compétente d'avoir à bord un cuisinier pleinement qualifié, quiconque prépare la nourriture dans la cuisine doit avoir reçu une formation ou une instruction dans des domaines incluant l'hygiène alimentaire et personnelle ainsi que la manipulation et le stockage des aliments à bord.

6. Dans des circonstances d'extrême nécessité, l'autorité compétente peut délivrer une dispense autorisant un cuisinier qui n'est pas pleinement qualifié à servir sur un navire donné et pour une période déterminée, jusqu'au port d'escale approprié suivant ou pour une période ne dépassant pas un mois, à condition que la personne à qui la dispense est accordée ait reçu une formation ou une instruction dans des domaines incluant l'hygiène alimentaire et personnelle ainsi que la manipulation et le stockage des aliments à bord.

7. Conformément aux procédures prévues au titre 5 en matière de conformité continue des dispositions, l'autorité compétente exige que des inspections documentées fréquentes soient menées à bord des navires, par le capitaine ou sous son autorité, dans les domaines suivants:

a) l'approvisionnement en vivres et en eau potable;

b) tous locaux et équipements utilisés pour le stockage et la manipulation des vivres et de l'eau potable;

c) la cuisine et toute autre installation utilisée pour la préparation et le service des repas.

Principe directeur

8. Aucun marin de moins de 18 ans ne doit être employé ou engagé ou travailler comme cuisinier de navire.

Principe directeur B3.2 - Alimentation et service de table

Principe directeur B3.2.1 - Inspection, éducation, recherche et publication

1. En coopération avec d'autres agences et organisations compétentes, l'autorité compétente devrait recueillir des informations à jour sur la nutrition et sur les méthodes d'achat, de stockage et de conservation des vivres, ainsi que sur la façon de préparer et de servir les repas, compte tenu des spécificités du service de table à bord d'un navire. Ces informations devraient être mises gratuitement ou à un coût raisonnable à la disposition des fabricants et des commerçants spécialisés dans la fourniture de vivres ou de matériel de cuisine et de table pour les navires, des capitaines, maîtres d'hôtel et cuisiniers de navire, et des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées. A cette fin, il faudrait utiliser des moyens appropriés de diffusion, tels que manuels, brochures, affiches, graphiques ou annonces dans des périodiques professionnels.

2. L'autorité compétente devrait faire des recommandations en vue d'éviter le gaspillage de vivres, de faciliter le maintien d'un niveau adéquat d'hygiène et d'assurer une organisation du travail optimale.

3. En coopération avec des agences et des organisations compétentes, l'autorité compétente devrait élaborer du matériel didactique et diffuser des informations à bord concernant les méthodes propres à assurer une alimentation et un service de table satisfaisants.

4. L'autorité compétente devrait coopérer étroitement avec les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées et avec les autorités nationales ou locales qui s'occupent des questions d'alimentation et de santé; elle pourra en cas de besoin recourir aux services de ces autorités.

Principe directeur B3.2.2 - Cuisiniers de navire

1. Ne devraient obtenir un certificat de capacité comme cuisinier de navire que les gens de mer qui remplissent les conditions suivantes:

a) avoir servi en mer pendant une période minimum fixée par l'autorité compétente et qui peut varier en fonction des qualifications ou de l'expérience pertinentes des intéressés;

b) avoir réussi l'examen prescrit par l'autorité compétente ou un examen équivalent à l'issue d'un cours de formation agréé pour les cuisiniers.

2. L'examen prescrit peut être organisé et le certificat délivré soit directement par l'autorité compétente, soit, sous le contrôle de celle-ci, par une école de cuisine agréée.

3. L'autorité compétente devrait prévoir la reconnaissance, le cas échéant, des certificats de capacité de cuisinier de navire délivrés par des Membres ayant ratifié la présente convention ou la convention (nº 69) sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946, ou par toute autre institution agréée.

Titre 4. Protection de la santé, soins médicaux, bien-être et protection en matière de sécurité sociale

Règle

Règle 4.1 - Soins médicaux à bord des navires et à terre

Objet: protéger la santé des gens de mer et leur assurer un accès rapide à des soins médicaux à bord et à terre

1. Tout Membre s'assure que tous les gens de mer qui travaillent sur des navires battant son pavillon sont couverts par des mesures appropriées pour la protection de leur santé et ont accès à des soins médicaux rapides et adéquats pendant la durée de leur service à bord.

2. La protection et les soins visés au paragraphe 1 de la présente règle sont en principe assurés gratuitement aux gens de mer.

3. Tout Membre s'assure que les gens de mer travaillant à bord de navires qui se trouvent sur son territoire ont accès à ses installations médicales à terre s'ils requièrent des soins médicaux immédiats.

4. Les dispositions énoncées dans le code concernant la protection de la santé et les soins médicaux à bord comportent des normes relatives à des mesures visant à assurer aux gens de mer une protection de la santé et des soins médicaux aussi comparables que possible à ceux dont bénéficient en général les travailleurs à terre.

Norme

Norme A4.1 - Soins médicaux à bord des navires et à terre

1. Pour protéger la santé des gens de mer travaillant à bord d'un navire battant son pavillon et leur assurer des soins médicaux qui comprennent les soins dentaires essentiels, tout Membre s'assure que soient adoptées des mesures qui:

a) garantissent l'application aux gens de mer de toutes les dispositions générales relatives à la protection de la santé au travail et aux soins médicaux qui concernent leur service, ainsi que de toutes les dispositions spéciales spécifiques au travail à bord d'un navire;

b) garantissent aux gens de mer une protection de la santé et des soins médicaux aussi comparables que possible à ceux dont bénéficient en général les travailleurs à terre, y compris un accès rapide aux médicaments, au matériel médical et aux services de diagnostic et de traitement nécessaires, ainsi qu'à l'information et aux connaissances médicales;

c) accordent aux gens de mer le droit de consulter sans délai un médecin ou un dentiste qualifié dans les ports d'escale, lorsque cela est réalisable;

d) garantissent que, dans une mesure conforme à la législation et à la pratique du Membre, les services de soins médicaux et de protection de la santé soient fournis sans frais pour eux-mêmes aux gens de mer à bord ou débarqués dans un port étranger;

e) ne se limitent pas au traitement des gens de mer malades ou blessés mais comprennent également des mesures de caractère préventif, notamment l'élaboration de programmes de promotion de la santé et d'éducation sanitaire.

2. L'autorité compétente adopte un modèle type de rapport médical à l'usage des capitaines

et du personnel médical compétent à terre et à bord. Ce rapport a un caractère confidentiel et sert exclusivement à faciliter le traitement des gens de mer.

3. Tout Membre adopte une législation établissant, pour les soins médicaux et hospitaliers à bord des navires qui battent son pavillon, des prescriptions concernant les installations, les équipements et la formation.

4. La législation nationale exige au minimum le respect des prescriptions suivantes:

a) tout navire dispose d'une pharmacie de bord, de matériel médical et d'un guide médical, dont les spécifications sont prescrites par l'autorité compétente et qui sont inspectés régulièrement par elle. Les prescriptions nationales doivent tenir compte du type de navire, du nombre de personnes à bord, de la nature, de la destination et de la durée des voyages ainsi que des normes médicales recommandées sur le plan national et international;

b) tout navire ayant à son bord 100 personnes ou plus et effectuant normalement des voyages internationaux de plus de trois jours doit disposer d'un médecin qualifié chargé des soins médicaux. La législation nationale détermine également, compte tenu notamment de facteurs comme la durée, la nature et les conditions du voyage et le nombre des gens de mer, quels autres navires doivent disposer d'un médecin à bord;

c) les navires n'ayant pas de médecin à bord doivent compter au moins un marin chargé des soins médicaux et de l'administration des médicaments dans le cadre de ses fonctions normales ou un marin apte à administrer les premiers secours. Les gens de mer chargés d'assurer les soins médicaux à bord et qui ne sont pas médecins doivent avoir suivi avec succès une formation aux soins médicaux qui soit conforme aux dispositions de la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, telle que modifiée (STCW). Les gens de mer chargés d'administrer les premiers secours doivent avoir suivi avec succès une formation aux premiers secours, conforme aux dispositions de la STCW. La législation nationale précise le niveau de formation exigé compte tenu notamment de facteurs comme la durée, la nature et les conditions des voyages, ainsi que le nombre de gens de mer à bord;

d) l'autorité compétente prend les mesures voulues pour que des consultations médicales par radio ou par satellite, y compris des conseils de spécialistes, soient possibles pour les navires en mer, à toute heure. Ces consultations médicales, y compris la transmission par radio ou par satellite de messages médicaux entre un navire et les personnes à terre donnant des conseils, sont assurées gratuitement à tous les navires, quel que soit leur pavillon.

Principe directeur

Principe directeur B4.1 - Soins médicaux à bord des navires et à terre

Principe directeur B4.1.1 - Fourniture de soins médicaux

1. Pour les navires qui ne sont pas tenus de disposer d'un médecin à bord, l'autorité compétente, en déterminant le niveau de formation aux soins médicaux nécessaire, devrait exiger que:

a) les navires pouvant d'ordinaire avoir accès dans les huit heures à des soins médicaux qualifiés et à des équipements médicaux comptent au moins dans leur équipage un marin ayant reçu la formation agréée en soins médicaux de premiers secours requise par la

STCW, qui lui permette de prendre immédiatement des mesures efficaces en cas d'accident ou de maladie susceptible de survenir à bord et de faire bon usage des conseils médicaux transmis par radio ou par satellite;

b) tous les autres navires disposent d'au moins un marin ayant reçu la formation agréée en soins médicaux exigée par la STCW, comprenant une formation pratique et une formation à des techniques de soins d'urgence comme la thérapie intraveineuse, qui doit permettre aux intéressés de participer efficacement à des programmes coordonnés d'assistance médicale aux navires en mer et d'assurer aux malades et aux blessés un niveau de soins médicaux satisfaisant au cours de la période pendant laquelle ils sont susceptibles de rester à bord.

2. Les formations visées au paragraphe 1 du présent principe directeur devraient être fondées sur le contenu des éditions les plus récentes du Guide médical international de bord, du Guide des soins médicaux d'urgence à donner en cas d'accidents dus à des marchandises dangereuses, du Document destiné à servir de guide - Guide international de formation maritime, et de la partie médicale du Code international des signaux ainsi que des guides nationaux analogues.

3. Les personnes visées au paragraphe 1 du présent principe directeur et tous les autres gens de mer désignés par l'autorité compétente devraient suivre, approximativement tous les cinq ans, des cours de perfectionnement leur permettant d'entretenir et d'accroître leurs connaissances et leurs compétences et de se tenir au courant des nouveautés.

4. La pharmacie de bord et son contenu ainsi que le matériel médical et le guide médical à conserver à bord devraient être correctement entretenus et inspectés à des intervalles réguliers, ne dépassant pas douze mois, par des personnes responsables désignées par l'autorité compétente, qui devraient contrôler les étiquettes, les dates de péremption, les conditions de conservation et les indications d'emploi de tous les médicaments et s'assurer du fonctionnement conforme de tous les équipements. Lors de l'adoption ou de la révision du guide médical de bord en usage dans le pays, pour déterminer le contenu de la pharmacie de bord et le matériel médical à conserver à bord, l'autorité compétente devrait tenir compte des recommandations internationales dans ce domaine, y compris de l'édition la plus récente du Guide médical international de bord ainsi que des autres guides mentionnés au paragraphe 2.

5. Lorsqu'une cargaison classée dangereuse ne figure pas dans l'édition la plus récente du Guide des soins médicaux d'urgence à donner en cas d'accidents dus à des marchandises dangereuses, l'information nécessaire sur la nature des substances, les risques encourus, les équipements de protection individuelle à utiliser, les procédures médicales appropriées et les antidotes spécifiques devrait être communiquée aux gens de mer. Les antidotes spécifiques et les équipements de protection individuelle devraient se trouver à bord lorsque des marchandises dangereuses sont transportées. Cette information devrait être intégrée dans les politiques et programmes de sécurité et de santé au travail exposés dans la règle 4.3 et dans les dispositions correspondantes du code.

6. Tous les navires devraient avoir à bord une liste complète et à jour des stations de radio par l'intermédiaire desquelles des consultations médicales peuvent être obtenues et, s'ils sont équipés d'un système de communication par satellite, ils devraient avoir à bord une liste complète et à jour des stations côtières par l'intermédiaire desquelles les consultations médicales peuvent être obtenues. Les gens de mer chargés des soins médicaux ou des premiers secours à bord devraient être préparés à l'utilisation du guide médical de bord et de la partie médicale de l'édition la plus récente du Code international des signaux, afin de pouvoir comprendre le type d'informations nécessaires au médecin consulté ainsi que les

conseils qu'ils en reçoivent.

Principe directeur B4.1.2 - Modèle de rapport médical

1. Le modèle de rapport médical pour les gens de mer prescrit dans la partie A du code devrait être conçu de manière à faciliter les échanges d'informations médicales et assimilées concernant les gens de mer entre le navire et la terre en cas de maladie ou d'accident.

Principe directeur B4.1.3 - Soins médicaux à terre

1. Les services médicaux à terre prévus pour le traitement des gens de mer devraient être adéquats, et les médecins, dentistes et autres membres du personnel médical devraient être dûment qualifiés.

2. Des mesures devraient être prises pour que les gens de mer, dans les ports, puissent:

a) recevoir un traitement ambulatoire en cas de maladie ou d'accident;

b) être hospitalisés au besoin;

c) recevoir un traitement dentaire, surtout en cas d'urgence.

3. Des mesures appropriées devraient être prises pour faciliter le traitement des gens de mer malades. En particulier, les gens de mer devraient être promptement admis dans les cliniques et les hôpitaux à terre, sans difficulté et sans distinction de nationalité ou de confession, et, dans toute la mesure possible, des dispositions devraient être prises pour assurer, lorsque cela est nécessaire, la continuité du traitement complétant l'action des services sanitaires qui leur sont ouverts.

Principe directeur B4.1.4 - Assistance médicale aux autres navires et coopération internationale

1. Tout Membre devrait dûment envisager de participer à la coopération internationale en matière d'assistance, de programmes et de recherches dans les domaines de la protection de la santé et des soins médicaux. Cette coopération pourrait viser à:

a) développer et coordonner les efforts de recherche et de sauvetage et organiser une aide et une évacuation médicales rapides en mer, en cas de maladie ou d'accident grave à bord d'un navire, grâce notamment à des systèmes de signalement périodique de la position des navires, à des centres de coordination des opérations de sauvetage et à des services d'urgence par hélicoptère, conformément à la Convention internationale de 1979 sur la recherche et le sauvetage maritimes, ainsi qu'au Manuel international de recherche et de sauvetage aéronautiques et maritimes (IAMSAR);

b) utiliser de façon optimale tout navire ayant à bord un médecin ainsi que les navires pré positionnés en mer pouvant fournir des services hospitaliers et des moyens de sauvetage;

c) établir et tenir à jour une liste internationale de médecins et d'établissements médicaux disponibles à travers le monde pour assurer des soins médicaux d'urgence aux gens de mer;

d) débarquer les gens de mer à terre en vue d'un traitement d'urgence;

e) rapatrier les gens de mer hospitalisés à l'étranger dès que cela est réalisable,

conformément à l'avis médical des médecins traitant le cas, en tenant compte des souhaits et des besoins du marin;

f) prendre des dispositions visant à apporter une assistance personnelle aux gens de mer pendant leur rapatriement, conformément à l'avis médical des médecins traitant le cas, en tenant compte des souhaits et des besoins du marin;

g) s'efforcer d'établir des centres sanitaires pour les gens de mer, qui seraient chargés de:

i) mener des recherches sur l'état de santé, les traitements médicaux et les soins de santé préventifs des gens de mer;

ii) former le personnel médical et le personnel de santé à la médecine maritime;

h) collecter et évaluer les statistiques sur les accidents du travail, les maladies professionnelles et les décès de gens de mer et les intégrer dans le système national de statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles couvrant d'autres catégories de travailleurs, en les harmonisant avec ce système;

i) organiser des échanges internationaux d'informations techniques, de matériel pédagogique et de personnel enseignant ainsi que des cours de formation, des séminaires et des groupes de travail internationaux;

j) assurer à tous les gens de mer des services de santé et des services médicaux, curatifs et préventifs, qui leur soient spécialement destinés dans les ports ou mettre à leur disposition des services généraux médicaux, de santé et de rééducation;

k) prendre les dispositions nécessaires en vue de rapatrier, dès que cela est possible, le corps ou les cendres des gens de mer décédés, conformément aux souhaits de leurs parents les plus proches.

2. La coopération internationale dans le domaine de la protection de la santé et des soins médicaux des gens de mer devrait se fonder sur des accords bilatéraux ou multilatéraux ou des consultations entre Membres.

Principe directeur B4.1.5 - Personnes à la charge des gens de mer

1. Tout Membre devrait adopter des mesures propres à assurer aux personnes à la charge des gens de mer ayant leur domicile sur son territoire des soins médicaux appropriés et suffisants, en attendant la création d'un service de soins médicaux ouvert aux travailleurs en général et aux personnes à leur charge quand de tels services n'existent pas, et informer le Bureau international du Travail des mesures prises à cet effet.

Règle

Règle 4.2 - Responsabilité des armateurs

Objet: assurer la protection des gens de mer contre les conséquences financières d'une maladie, d'un accident ou d'un décès survenant en relation avec leur emploi

1. Tout Membre veille à ce que des mesures prises conformément au code soient appliquées à bord des navires qui battent son pavillon pour assurer aux gens de mer travaillant à bord de ces navires le droit à une assistance et à un soutien matériel de la part

de l'armateur pour faire face aux conséquences financières des maladies, accidents ou décès survenant pendant leur service dans le cadre d'un contrat d'engagement maritime ou résultant de leur emploi dans le cadre de ce contrat.

2. La présente règle est sans préjudice des autres moyens de droit dont le marin pourrait disposer.

Norme

Norme A4.2 - Responsabilité des armateurs

1. Tout Membre adopte une législation disposant que les armateurs des navires battant son pavillon sont responsables de la protection de la santé et des soins médicaux de tous les gens de mer travaillant à bord de ces navires, conformément aux normes minimales suivantes:

a) les armateurs doivent prendre à leur charge le coût pour les gens de mer travaillant à bord de leurs navires de toute maladie et tout accident survenant entre la date stipulée pour le commencement du service et la date à laquelle ils sont censés avoir été dûment rapatriés ou résultant de leur emploi entre ces deux dates;

b) les armateurs doivent prendre à leur charge une couverture financière pour garantir une indemnisation en cas de décès ou d'incapacité de longue durée des gens de mer résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un risque professionnel, telle que prévue par la législation nationale, le contrat d'engagement maritime ou une convention collective;

c) les frais médicaux, y compris le traitement médical et la fourniture des médicaments et autres moyens thérapeutiques, sont à la charge de l'armateur, ainsi que la nourriture et le logement du marin malade ou blessé hors de son domicile jusqu'à sa guérison ou jusqu'à la constatation du caractère permanent de la maladie ou de l'incapacité;

d) les frais d'inhumation, si le décès survient à bord ou s'il se produit à terre pendant la période de l'engagement, sont à la charge de l'armateur.

2. La législation nationale peut limiter la responsabilité de l'armateur en matière de prise en charge des soins médicaux, de la nourriture ou du logement à une période qui ne pourra être inférieure à 16 semaines à partir du jour de l'accident ou du début de la maladie.

3. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une incapacité de travail, l'armateur verse:

a) la totalité du salaire tant que le malade ou le blessé demeure à bord ou jusqu'à ce qu'il ait été rapatrié conformément à la présente convention;

b) la totalité ou une partie du salaire, selon ce que prévoient la législation nationale ou les conventions collectives, à partir du rapatriement ou du débarquement du marin jusqu'à sa guérison ou, si l'éventualité se présente plus tôt, jusqu'à ce qu'il ait droit à des prestations en espèces au titre de la législation du Membre concerné.

4. La législation nationale peut limiter l'obligation de l'armateur de verser à un marin débarqué tout ou partie de son salaire à une période qui ne peut être inférieure à 16 semaines à partir du jour de l'accident ou du début de la maladie.

5. La législation nationale peut exempter l'armateur de toute responsabilité pour:

a) un accident qui n'est pas survenu au service du navire;

b) un accident ou une maladie imputable à une faute intentionnelle du marin malade, blessé ou décédé;

c) une maladie ou une infirmité dissimulée volontairement au moment de l'engagement.

6. Dès lors que la responsabilité en est assumée par les autorités publiques, la législation nationale peut exempter l'armateur de l'obligation d'acquitter les frais des soins médicaux, du logement et de la nourriture, ainsi que de l'inhumation.

7. L'armateur, ou ses représentants, doivent prendre des mesures afin de sauvegarder les biens laissés à bord par les gens de mer malades, blessés ou décédés et pour les faire parvenir à eux-mêmes ou à leurs parents les plus proches.

Principe directeur

Principe directeur B4.2 - Responsabilité de l'armateur

1. Le paiement de la totalité du salaire, prévu par le paragraphe 3 a) de la norme A4.2, peut exclure les primes.

2. La législation nationale peut prévoir que l'armateur cesse d'être tenu de prendre en charge les frais d'un marin malade ou blessé dès que celui-ci peut bénéficier de prestations médicales dans le cadre d'un régime d'assurance maladie ou d'assurance accident obligatoire ou d'indemnisation des travailleurs accidentés.

3. La législation nationale peut prévoir le remboursement par une institution d'assurance des frais d'inhumation supportés par l'armateur, lorsque le système d'assurance sociale ou de réparation comporte une prestation en ce qui concerne le marin décédé.

Règle

Règle 4.3 - Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

Objet: faire en sorte que le milieu de travail des gens de mer à bord des navires contribue à leur santé et à leur sécurité au travail

1. Tout Membre veille à ce que les gens de mer travaillant à bord des navires qui battent son pavillon bénéficient d'un système de protection de la santé au travail et à ce qu'ils vivent, travaillent et se forment à bord des navires dans un environnement sûr et sain.

2. Tout membre, après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer et en tenant compte des codes, directives et normes applicables recommandées par les organisations internationales, les administrations nationales et les organismes du secteur maritime, élabore et promulgue des directives nationales relatives à la gestion de la sécurité et de la santé au travail à bord des navires battant son pavillon.

3. Tout Membre adopte une législation et d'autres mesures au sujet des questions précisées dans le code, en tenant compte des instruments internationaux applicables, et fixe les normes relatives à la protection de la sécurité et de la santé au travail et à la prévention des

accidents à bord des navires battant son pavillon.

Norme

Norme A4.3 - Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

1. La législation et les autres mesures à adopter conformément au paragraphe 3 de la règle 4.3 couvrent les sujets suivants:

a) l'adoption et l'application effective ainsi que la promotion de politiques et programmes de sécurité et de santé au travail à bord des navires qui battent le pavillon du Membre, y compris l'évaluation des risques et la formation et l'instruction des gens de mer;

b) les précautions raisonnables afin de prévenir les accidents du travail et les lésions et maladies professionnelles à bord des navires, y compris les mesures visant à réduire et à prévenir les risques d'exposition à des niveaux nocifs de facteurs ambiants et de produits chimiques, ainsi que les risques de lésion ou de maladie pouvant résulter de l'utilisation de l'équipement et des machines à bord des navires;

c) des programmes à bord visant la prévention des accidents du travail et des lésions et maladies professionnelles, ainsi qu'une amélioration constante de la protection de la sécurité et de la santé au travail, avec la participation des représentants des gens de mer et de toutes autres personnes intéressées à leur mise en œuvre, en tenant compte des mesures de prévention, y compris le contrôle de la conception et les mesures d'ingénierie, le remplacement des processus et procédures applicables aux tâches collectives et individuelles et l'utilisation de l'équipement de protection individuelle;

d) les prescriptions relatives à l'inspection, à la notification et à la correction des situations dangereuses ainsi qu'à l'enquête sur les accidents du travail survenus à bord et à leur notification.

2. Les dispositions prévues au paragraphe 1 de la présente norme doivent: a) tenir compte des instruments internationaux applicables relatifs à la protection de la sécurité et de la santé au travail en général, ainsi qu'aux risques particuliers, et traiter de tous les aspects de la prévention des accidents du travail et des lésions et maladies professionnelles qui sont susceptibles de s'appliquer au travail des gens de mer, et particulièrement de ceux qui sont propres à l'exercice du métier de marin; b) indiquer clairement l'obligation qu'ont les armateurs, les gens de mer et les autres personnes intéressées de se conformer aux normes applicables ainsi qu'aux politiques et programmes applicables au navire en matière de sécurité et santé au travail, une attention particulière étant accordée à la santé et à la sécurité des gens de mer de moins de 18 ans; c) indiquer les fonctions du capitaine ou de la personne désignée par lui, ou des deux, pour assumer la responsabilité particulière de la mise en uvre et du respect de la politique et du programme du navire en matière de sécurité et de santé au travail; d) indiquer l'autorité dont sont investis les gens de mer du navire qui ont été nommés ou élus en tant que délégués à la sécurité aux fins de participer aux réunions du comité de sécurité du navire. Un tel comité doit être établi sur les bateaux à bord desquels se trouvent cinq marins ou plus.

3. La législation et les autres mesures visées au paragraphe 3 de la règle 4.3 sont régulièrement examinées en consultation avec les représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer et, si nécessaire, révisées compte tenu de l'évolution de la technologie et de la recherche, afin de faciliter une amélioration constante des politiques et programmes en matière de sécurité et de santé au travail et d'assurer un milieu de travail sans danger aux gens de mer employés à bord des navires qui battent le pavillon du

Membre.

4. Le respect des prescriptions des instruments internationaux applicables qui portent sur les niveaux acceptables d'exposition aux risques professionnels à bord des navires et sur l'élaboration et l'application des politiques et programmes des navires en matière de sécurité et de santé au travail est réputé équivaloir au respect des prescriptions de la présente convention.

5. L'autorité compétente veille à ce que: a) les accidents du travail et les lésions et maladies professionnelles soient dûment déclarés, en tenant compte des orientations fournies par l'Organisation internationale du Travail au sujet de la notification et de l'enregistrement des accidents du travail et des maladies professionnelles; b) des statistiques complètes de ces accidents et maladies soient tenues, analysées et publiées et, s'il y a lieu, suivies par des recherches sur les tendances générales et les risques identifiés; c) les accidents du travail fassent l'objet d'une enquête.

6. Les déclarations et enquêtes relatives aux questions de sécurité et de santé au travail sont de nature à garantir la protection des données personnelles des gens de mer et tiennent compte des orientations fournies par l'Organisation internationale du Travail à ce sujet.

7. L'autorité compétente coopère avec les organisations d'armateurs et de gens de mer afin de prendre des mesures pour informer tous les gens de mer des risques particuliers rencontrés à bord des navires sur lesquels ils travaillent, par exemple par l'affichage d'avis officiels exposant les instructions à ce sujet.

8. L'autorité compétente exige des armateurs, lorsqu'ils évaluent les risques dans le cadre de la gestion de la sécurité et de la santé au travail, qu'ils se réfèrent aux informations statistiques appropriées émanant de leurs navires et aux statistiques générales fournies par l'autorité compétente.

Principe directeur

Principe directeur B4.3 - Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

Principe directeur B4.3.1 - Dispositions concernant les accidents du travail et les lésions et maladies professionnelles

1. Les dispositions visées à la norme A4.3 devraient tenir compte du recueil de directives pratiques du BIT intitulé Prévention des accidents à bord des navires en mer et dans les ports, 1996, et de ses versions ultérieures, ainsi que des autres normes et directives connexes de l'Organisation internationale du Travail, et des autres normes, directives et recueils pratiques internationaux concernant la protection de la sécurité et de la santé au travail, y compris les niveaux d'exposition qui y figurent.

2. L'autorité compétente devrait veiller à ce que les directives nationales relatives à la gestion de la sécurité et de la santé au travail portent en particulier sur les points suivants:

a) dispositions générales et dispositions de base;
b) caractéristiques structurelles du navire, y compris les moyens d'accès et les risques liés à l'amiante;
c) machines;
d) effets des températures extrêmement basses ou extrêmement élevées de toute surface

avec laquelle les gens de mer peuvent être en contact;
e) effets du bruit auxquels sont soumis les gens de mer dans les postes de travail et les logements à bord;
f) effets des vibrations auxquels sont soumis les gens de mer dans les postes de travail et les logements à bord;
g) effets des facteurs ambiants autres que ceux visés aux alinéas e) et f) auxquels sont soumis les gens de mer dans les postes de travail et les logements à bord, y compris la fumée du tabac;
h) mesures spéciales de sécurité sur le pont et au-dessous;
i) matériel de chargement et de déchargement;
j) prévention et extinction des incendies;
k) ancres, chaînes et câbles;
l) cargaisons dangereuses et lest;
m) équipement de protection individuelle des gens de mer;
n) travail dans des espaces confinés;
o) effets physiques et mentaux de la fatigue;
p) effets de la dépendance envers les drogues et l'alcool;
q) protection et prévention relatives au VIH/SIDA;
r) réponse aux urgences et aux accidents.

3. L'évaluation des risques et la réduction de l'exposition en ce qui concerne les points auxquels se réfère le paragraphe 2 du présent principe directeur devraient tenir compte des effets physiques, y compris ceux résultant de la manutention de charges, du bruit et des vibrations, des effets chimiques et biologiques et des effets mentaux sur la santé au travail, des effets de la fatigue sur la santé physique et mentale, et des accidents du travail. Les mesures nécessaires devraient tenir dûment compte du principe de prévention selon lequel, entre autres choses, la lutte contre les risques à la source, l'adaptation des tâches à l'individu, particulièrement en ce qui concerne la conception des lieux de travail, et le remplacement de ce qui est dangereux par des éléments exempts de danger ou moins dangereux, doivent primer sur l'utilisation d'équipement de protection individuelle pour les gens de mer.

4. Par ailleurs, l'autorité compétente devrait veiller à ce qu'il soit tenu compte des conséquences pour la santé et la sécurité, particulièrement dans les domaines suivants:

a) réponse aux urgences et aux accidents;

b) effets de la dépendance envers les drogues et l'alcool;

c) protection et prévention relatives au VIH/SIDA.

Principe directeur B4.3.2 - Exposition au bruit

1. L'autorité compétente, conjointement avec les organes internationaux compétents et les représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, devrait examiner de façon continue la question du bruit à bord des navires en vue d'améliorer la protection des gens de mer, dans toute la mesure possible, contre les effets nocifs de l'exposition au bruit.

2. L'examen visé au paragraphe 1 du présent principe directeur devrait tenir compte des effets nocifs de l'exposition à un bruit excessif sur l'ouïe, la santé et le confort des gens de mer, ainsi que des mesures à prescrire ou à recommander pour réduire le bruit à bord des navires en vue de protéger les gens de mer. Les mesures à envisager devraient inclure les

suivantes:

a) informer les gens de mer des dangers qu'une exposition prolongée à des niveaux de bruit élevés comporte pour l'ouïe et la santé et leur apprendre à se servir du matériel de protection contre le bruit;

b) fournir aux gens de mer lorsque c'est nécessaire un équipement de protection de l'ouïe homologué;

c) évaluer les risques et réduire l'exposition au bruit dans toutes les installations prévues pour le logement, les loisirs et le service de table, ainsi que dans la salle des machines et les autres locaux abritant des machines.

Principe directeur B4.3.3 - Exposition aux vibrations

1. L'autorité compétente, conjointement avec les organismes internationaux compétents et les représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, et en tenant compte, s'il y a lieu, des normes internationales pertinentes, devrait examiner de façon continue la question des vibrations à bord des navires en vue d'améliorer la protection des gens de mer, dans toute la mesure possible, contre les effets nocifs de ces vibrations.

2. L'examen visé au paragraphe 1 du présent principe directeur devrait inclure les effets de l'exposition à des vibrations excessives sur la santé et le confort des gens de mer, ainsi que les mesures à prescrire ou à recommander pour réduire les vibrations à bord des navires en vue de protéger les gens de mer. Les mesures à envisager devraient inclure les suivantes:

a) informer les gens de mer des dangers qu'une exposition prolongée à des vibrations comporte pour leur santé;

b) fournir aux gens de mer lorsque c'est nécessaire un équipement de protection individuelle homologué;

c) évaluer les risques et réduire l'exposition aux vibrations dans toutes les installations prévues pour le logement, les loisirs et le service de table en adoptant des mesures conformes aux orientations fournies par le recueil de directives pratiques du BIT intitulé Les facteurs ambiants sur le lieu de travail, 2001, et ses révisions ultérieures, en tenant compte des différences existant entre l'exposition dans ces installations et aux postes de travail.

Principe directeur B4.3.4 - Obligations de l'armateur

1. 1. Toute obligation incombant à l'armateur de fournir du matériel de protection ou d'autres dispositifs de prévention des accidents devrait être assortie, en général, de dispositions en vertu desquelles les gens de mer sont tenus d'utiliser ces dispositifs et d'observer les mesures de prévention des accidents et de protection de la santé qui les concernent.

2. Il faudrait aussi tenir compte des articles 7 et 11 de la convention (nº 119) sur la protection des machines, 1963, et des dispositions correspondantes de la recommandation (nº 118) sur la protection des machines, 1963, qui disposent qu'il incombe, d'une part, à l'employeur de veiller à ce que les machines soient munies de dispositifs de protection appropriés et à ce qu'aucune machine ne soit utilisée sans ces dispositifs et, d'autre part, au travailleur de ne pas utiliser une machine si les dispositifs de protection dont elle est pourvue ne sont pas en place, et de ne pas rendre inopérants ces dispositifs.

Principe directeur B4.3.5 - Déclaration des accidents du travail et compilation des statistiques

1. Tous les accidents du travail et les maladies professionnelles devraient être signalés pour faire l'objet d'enquêtes et pour que des statistiques détaillées soient établies, analysées et publiées, en tenant compte de la protection des données personnelles des gens de mer concernés. Les rapports ne devraient pas être limités aux cas d'accidents et de maladies mortels ni aux accidents impliquant le navire.

2. Les statistiques visées au paragraphe 1 du présent principe directeur devraient porter sur le nombre, la nature, les causes et les conséquences des accidents, des lésions et des maladies professionnels et préciser, le cas échéant, dans quel service du navire l'accident s'est produit, le type d'accident et s'il est survenu en mer ou dans un port.

3. Tout Membre devrait tenir dûment compte de tout système ou modèle international d'enregistrement des accidents des gens de mer éventuellement établi par l'Organisation internationale du Travail.

Principe directeur B4.3.6 - Enquêtes

1. 1. L'autorité compétente devrait entreprendre une enquête sur les causes et les circonstances de tous les accidents du travail et de toutes les lésions et maladies professionnelles entraînant des pertes de vies humaines ou de graves lésions corporelles, ainsi que sur tous autres cas spécifiés par la législation nationale.

2. Il faudrait envisager d'inclure les points suivants parmi ceux qui pourraient faire l'objet d'une enquête:

a) le milieu de travail, par exemple les surfaces de travail, la disposition des machines, les moyens d'accès, l'éclairage et les méthodes de travail;
b) la fréquence par groupe d'âge des accidents du travail et des lésions et des maladies professionnelles;
c) les problèmes physiologiques ou psychologiques spéciaux posés par le séjour à bord des navires;
d) les problèmes résultant de la tension physique à bord des navires, en particulier lorsqu'elle est la conséquence de l'accroissement de la charge de travail;
e) les problèmes et les conséquences résultant des progrès techniques, ainsi que de leur influence sur la composition des équipages;
f) les problèmes résultant de défaillances humaines.

Principe directeur B4.3.7 - Programmes nationaux de protection et de prévention

1. Afin de disposer d'une base fiable pour l'adoption de mesures visant à promouvoir la protection de la sécurité et de la santé au travail et la prévention des accidents du travail et des lésions et des maladies professionnelles qui sont dus aux risques propres au travail maritime, il faudrait entreprendre des recherches sur les tendances générales ainsi que sur les risques révélés par les statistiques.

2. La mise en œuvre des programmes de protection et de prévention pour la promotion de la sécurité et de la santé au travail devrait être organisée de telle sorte que l'autorité compétente, les armateurs et les gens de mer ou leurs représentants et les autres organismes intéressés puissent y jouer un rôle actif, y compris par des moyens comme l'organisation de sessions d'information et l'adoption de directives sur les niveaux

d'exposition maxima aux facteurs ambiants potentiellement nocifs et aux autres risques ou les résultats d'une évaluation systématique des risques. En particulier, il faudrait créer des commissions mixtes, nationales ou locales, chargées de la prévention et de la protection de la sécurité et de la santé au travail ou des groupes de travail ad hoc et des comités à bord, au sein desquels les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées seraient représentées. 3. Lorsque ces activités sont menées au niveau de la compagnie, il conviendrait d'envisager la représentation des gens de mer dans tout comité de sécurité à bord des navires de l'armateur en question.

Principe directeur B4.3.8 - Contenu des programmes de protection et de prévention

1. Il faudrait envisager d'inclure les fonctions suivantes parmi les fonctions attribuées aux commissions et autres organismes visés au paragraphe 2 du principe directeur B4.3.7:

a) l'élaboration de directives et de politiques nationales relatives aux systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail et de dispositions, de règles et de manuels relatifs à la prévention des accidents;

b) l'organisation d'une formation et de programmes relatifs à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents;

c) l'organisation d'une information publique en matière de protection de la sécurité et de la santé au travail et de prévention des accidents, en particulier au moyen de films, d'affiches, d'avis et de brochures;

d) la distribution de documentation et la diffusion d'informations relatives à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents, de façon à atteindre les gens de mer à bord des navires.

2. Les règles ou recommandations adoptées par les autorités ou organismes nationaux ou par les organisations internationales intéressées devraient être prises en considération pour la préparation des textes relatifs aux mesures de protection en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention des accidents ou l'élaboration des pratiques recommandées.

3. Lors de l'élaboration des programmes de protection en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention des accidents, tout Membre devrait tenir dûment compte de tout recueil de directives pratiques concernant la sécurité et la santé des gens de mer éventuellement publié par l'Organisation internationale du Travail.

Principe directeur B4.3.9 - Formation relative à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents du travail

1. Les programmes relatifs à la formation visée au paragraphe 1 a) de la norme A4.3 devraient être périodiquement revus et mis à jour pour tenir compte de l'évolution des types de navires et de leurs dimensions ainsi que des changements intervenus dans le matériel utilisé, dans l'organisation des équipages, dans les nationalités, dans les langues et dans les méthodes de travail à bord.

2. L'information publique relative à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents devrait être continue. Elle pourrait revêtir les formes suivantes:

a) matériel éducatif audiovisuel, tel que films, à utiliser dans les centres de formation professionnelle des gens de mer et, si possible, présenté à bord des navires;

b) affiches apposées à bord des navires;

c) insertion, dans les périodiques lus par les gens de mer, d'articles sur les risques professionnels maritimes et sur les mesures de protection en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention des accidents;

d) campagnes spéciales utilisant divers moyens d'information pour instruire les gens de mer, y compris des campagnes sur les méthodes de travail sûres.

3. L'information publique visée au paragraphe 2 du présent principe directeur devrait tenir compte des nationalités, langues et cultures différentes des gens de mer à bord d'un navire.

Principe directeur B4.3.10 - Education des jeunes gens de mer en matière de sécurité et de santé

1. Les règlements sur la sécurité et la santé devraient se référer aux dispositions générales concernant les examens médicaux, avant l'entrée en fonction et en cours d'emploi, ainsi que la prévention des accidents et la protection de la santé au travail, qui sont applicables aux activités des gens de mer. Ces règlements devraient préciser en outre les mesures propres à réduire au minimum les risques professionnels auxquels sont exposés les jeunes gens de mer dans l'exercice de leurs fonctions.

2. Les règlements devraient établir des restrictions empêchant que des jeunes gens de mer dont les aptitudes correspondantes ne seraient pas pleinement reconnues par l'autorité compétente exécutent sans contrôle ni instruction appropriés certains types de travaux comportant un risque particulier d'accident ou d'atteinte à leur santé ou à leur développement physique ou exigeant un degré particulier de maturité, d'expérience ou d'aptitude. L'autorité compétente pourrait prendre en considération, en particulier, les tâches comportant:

a) le levage, le déplacement ou le transport de charges ou d'objets lourds;

b) le travail à l'intérieur des chaudières, des réservoirs et des caissons étanches;

c) l'exposition à des bruits ou à des vibrations atteignant des niveaux nocifs;

d) la conduite d'engins de levage ou d'autres équipements ou outils à moteur ou la communication par signes avec les conducteurs d'équipements de ce genre;

e) la manipulation de câbles d'amarrage ou de remorquage ou des apparaux de mouillage;

f) le gréement;

g) le travail dans la mâture ou sur le pont par gros temps;

h) le quart de nuit;

i) l'entretien de l'équipement électrique;

j) le contact avec des matières potentiellement dangereuses ou avec des agents physiques

nocifs, tels que des substances dangereuses ou toxiques, et l'exposition à des rayonnements ionisants;

k) le nettoyage des appareils de cuisine;

l) la manipulation ou la responsabilité des embarcations annexes.

3. Des mesures pratiques devraient être prises par l'autorité compétente ou par un organisme approprié pour attirer l'attention des jeunes gens de mer sur l'information concernant la prévention des accidents et la protection de leur santé à bord des navires. Ces mesures pourraient inclure des cours et des campagnes d'information officielles de prévention des accidents à l'intention des jeunes, ainsi qu'une instruction et une surveillance professionnelles des jeunes gens de mer.

4. Les programmes d'éducation et de formation des jeunes gens de mer, tant à terre qu'à bord, devraient prévoir un enseignement sur les dangers que l'abus d'alcool, de drogues et d'autres substances potentiellement nocives peut avoir sur leur santé et leur bien-être, ainsi que sur les risques et problèmes posés par le VIH/SIDA et les autres activités dangereuses pour la santé.

Principe directeur B4.3.11 - Coopération internationale

1. Les Membres, au besoin avec l'assistance d'organismes intergouvernementaux et d'autres organisations internationales, devraient s'efforcer conjointement de parvenir à la plus grande uniformité possible de l'action visant à protéger la sécurité et la santé au travail et à prévenir les accidents.

2. Lors de l'élaboration de programmes de promotion de la protection en matière de sécurité et de santé au travail et de la prévention des accidents du travail conformément aux dispositions de la norme A4.3, tout Membre devrait tenir dûment compte des recueils de directives pratiques publiés par l'Organisation internationale du Travail, ainsi que des normes appropriées des organisations internationales.

3. Les Membres devraient tenir compte de la nécessité d'une coopération internationale en vue de la promotion continue d'activités relatives à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents du travail. Cette coopération pourrait revêtir les formes suivantes:

a) accords bilatéraux ou multilatéraux visant à uniformiser les normes et les dispositifs de protection en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention des accidents;

b) échanges de renseignements sur les risques particuliers auxquels sont exposés les gens de mer et sur les moyens de promouvoir la sécurité et la santé au travail et de prévenir les accidents;

c) assistance en matière d'essais de matériel et d'inspection, conformément aux dispositions nationales de l'Etat du pavillon;

d) collaboration pour l'établissement et la diffusion des dispositions, des règles ou des manuels relatifs à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents;

e) collaboration pour la production et l'utilisation du matériel de formation; f) mise en commun

des moyens matériels ou assistance mutuelle pour la formation des gens de mer dans le domaine de la protection en matière de sécurité et de santé au travail, de la prévention des accidents et des méthodes de travail sûres.

Règle

Règle 4.4 - Accès à des installations de bien-être à terre

Objet: assurer aux gens de mer qui travaillent à bord d'un navire l'accès à des installations et services à terre afin d'assurer leur santé et leur bien-être

1. 1. Tout Membre veille à ce que les installations de bien-être à terre, s'il en existe, soient aisément accessibles. Il doit aussi promouvoir la mise en place d'installations de bien-être, telles que celles qui sont énumérées dans le code, dans des ports déterminés en vue d'assurer aux gens de mer des navires se trouvant dans ces ports l'accès à des installations et services de bien-être adéquats.

2. Les responsabilités du Membre concernant les installations à terre telles que les installations et services culturels, de bien-être, de loisirs et d'information, sont énoncées dans le code.

Norme

Norme A4.4 - Accès à des installations de bien-être à terre

1. Tout Membre doit exiger que les installations de bien-être existant sur son territoire puissent être utilisées par tous les gens de mer, quels que soient leur nationalité, leur race, leur couleur, leur sexe, leur religion, leurs opinions politiques ou leur origine sociale et quel que soit l'Etat du pavillon du navire à bord duquel ils sont employés ou engagés, ou travaillent. 2. Tout Membre doit promouvoir la mise en place d'installations de bien-être dans les ports appropriés du pays et déterminer, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, quels sont les ports appropriés.

3. Tout Membre doit favoriser la création de conseils du bien-être chargés d'examiner régulièrement les installations et services de bien-être afin de veiller à ce qu'ils soient adaptés eu égard aux changements des besoins des gens de mer résultant de l'évolution de la technique, de l'exploitation ou de toute autre nouveauté dans le secteur des transports maritimes.

Principe directeur

Principe directeur B4.4 - Accès à des installations de bien-être à terre

Principe directeur B4.4.1 - Responsabilités des Membres

1. Tout Membre devrait:

a) prendre des mesures pour que des installations et services de bien-être adéquats soient fournis aux gens de mer dans des ports d'escale déterminés et qu'une protection adéquate leur soit assurée dans l'exercice de leur profession;

b) tenir compte, dans la mise en œuvre de ces mesures, des besoins particuliers des gens de mer en matière de sécurité, de santé et de loisirs, surtout à l'étranger et à leur arrivée

dans des zones de guerre.

2. Les dispositions prises pour le contrôle des installations et services de bienêtre devraient prévoir la participation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer intéressées.

3. Tout Membre devrait prendre des mesures visant à accélérer la libre circulation, entre les navires, les organisations centrales d'approvisionnement et les institutions de bien-être, de tout le matériel nécessaire, tel que films, livres, journaux et équipement sportif, à l'usage des gens de mer, tant à bord de leur navire que dans les centres à terre.

4. Les Membres devraient coopérer entre eux en vue de promouvoir le bienêtre des gens de mer, en mer et dans les ports. Cette coopération devrait comprendre les mesures suivantes:

a) des consultations entre autorités compétentes en vue d'offrir des installations et services de bien-être aux gens de mer, dans les ports et à bord des navires, ou de les améliorer;

b) des accords sur la mise en commun de ressources et la fourniture conjointe d'installations de bien-être dans les grands ports de façon à éviter les doubles emplois inutiles;

c) l'organisation de compétitions sportives internationales et l'encouragement des gens de mer à participer à des activités sportives; d) l'organisation de séminaires internationaux sur la question du bien-être des gens de mer, en mer et dans les ports.

Principe directeur B4.4.2 - Installations et services de bien-être dans les ports

1. Tout Membre devrait offrir les installations et services de bien-être nécessaires dans des ports appropriés du pays ou veiller à ce qu'ils soient offerts.

2. Les installations et services de bien-être devraient être fournis, conformément aux conditions et à la pratique nationales, par une ou plusieurs des institutions suivantes:

a) les pouvoirs publics;

b) les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, en vertu des conventions collectives ou d'autres dispositions arrêtées d'un commun accord; c) des organisations bénévoles.

3. Les installations nécessaires de bien-être et de loisirs devraient être créées ou développées dans les ports. Elles devraient comprendre:

a) des salles de réunion et de détente, selon les besoins;

b) des installations de sport et autres installations de plein air, notamment pour des compétitions; c) des installations pédagogiques;

d) le cas échéant, des installations permettant de pratiquer la religion et d'obtenir des conseils personnels.

4. Ces installations peuvent être fournies en mettant à la disposition des gens de mer, selon leurs besoins, les installations destinées à un usage plus général.

5. Lorsqu'un grand nombre de gens de mer de différentes nationalités ont besoin, dans un

port déterminé, de certaines installations telles qu'hôtels, clubs ou installations sportives, les autorités ou les institutions compétentes de leurs pays d'origine et des Etats du pavillon ainsi que les associations internationales intéressées devraient procéder à des consultations et coopérer entre elles, de même qu'avec les autorités et les organes compétents du pays dans lequel le port est situé, en vue de mettre leurs ressources en commun et d'éviter les doubles emplois inutiles.

6. Il devrait y avoir des hôtels ou foyers adaptés aux besoins des gens de mer, là où cela est nécessaire. Ils devraient offrir des services équivalant à ceux d'un hôtel de bonne classe et devraient, autant que possible, être bien situés et ne pas se trouver à proximité immédiate des installations portuaires. Ces hôtels ou foyers devraient être soumis à un contrôle approprié, les prix devraient être raisonnables et, lorsque cela est nécessaire et réalisable, des dispositions devraient être prises pour permettre de loger les familles des gens de mer.

7. Ces installations devraient être ouvertes à tous les gens de mer sans distinction de nationalité, de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique ou d'origine sociale et quel que soit l'Etat du pavillon du navire à bord duquel ils sont employés ou engagés ou travaillent. Sans contrevenir de quelque manière que ce soit à ce principe, il pourrait être nécessaire, dans certains ports, de prévoir plusieurs types d'installations d'un niveau comparable mais adaptées aux coutumes et aux besoins des différents groupes de gens de mer.

8. Des dispositions devraient être prises pour que, dans la mesure où cela est nécessaire, du personnel qualifié soit employé à plein temps, en plus d'éventuels agents bénévoles, pour la gestion des installations et services de bien-être des gens de mer.

Principe directeur B4.4.3 - Conseils du bien-être

1. Il conviendrait de créer des conseils de bien-être, selon le cas au niveau du port ou au niveau régional ou national. Leurs fonctions devraient être notamment:

a) de s'assurer que les installations de bien-être sont toujours adéquates et de déterminer s'il convient d'en créer d'autres ou de supprimer celles qui sont sous-utilisées;

b) d'aider et de conseiller ceux à qui il incombe de fournir des installations de bienêtre et d'assurer une coordination entre eux.

2. Les conseils de bien-être devraient compter parmi leurs membres des représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer, de l'autorité compétente et, le cas échéant, d'organisations bénévoles et d'organismes sociaux.

3. Selon les circonstances, les consuls des Etats maritimes et les représentants locaux des organismes de bien-être étrangers devraient être associés, conformément à la législation nationale, aux travaux des conseils de bien-être portuaires, régionaux ou nationaux.

Principe directeur B4.4.4 - Financement des installations de bien-être

1. Conformément aux conditions et à la pratique nationales, un appui financier aux installations de bien-être dans les ports devrait provenir d'une ou de plusieurs des sources suivantes:

a) subventions publiques;

b) taxes ou autres droits spéciaux acquittés par les milieux maritimes;

c) contributions volontaires versées par les armateurs, les gens de mer ou leurs organisations;

d) contributions volontaires d'autres sources.

2. Lorsque des impôts, taxes et autres droits spéciaux sont prévus afin de financer les services de bien-être, ils ne devraient être employés qu'aux fins pour lesquelles ils sont levés.

Principe directeur B4.4.5 - Diffusion d'informations et mesures de facilitation

1. Les gens de mer devraient recevoir des informations sur tous les moyens à la disposition du public dans les ports d'escale, notamment les moyens de transport, les services de bien-être, les services récréatifs et éducatifs et les lieux de culte, ainsi que sur ceux qui leur sont spécialement destinés.

2. Des moyens de transport adéquats à prix modique devraient être disponibles à tout moment raisonnable lorsque cela est nécessaire pour permettre aux gens de mer de se rendre en ville à partir d'endroits d'accès facile dans la zone portuaire.

3. Les autorités compétentes devraient prendre les mesures nécessaires pour faire connaître aux armateurs ainsi qu'aux gens de mer arrivant dans un port toute loi ou coutume spéciale dont la violation pourrait mettre leur liberté en danger.

4. Les autorités compétentes devraient doter les zones portuaires et les routes d'accès aux ports d'un éclairage suffisant et de panneaux indicateurs et y faire effectuer des patrouilles régulières en vue d'assurer la protection des gens de mer.

Principe directeur B4.4.6 - Gens de mer dans un port étranger

1. En vue de protéger les gens de mer qui se trouvent dans un port étranger, il conviendrait de prendre des mesures tendant à faciliter:

a) l'accès au consul de l'Etat dont ils sont ressortissants ou de l'Etat où ils résident;

b) une coopération efficace entre les consuls et les autorités locales ou nationales.

2. Le cas des gens de mer incarcérés ou consignés dans un port étranger doit être traité rapidement, conformément à la procédure légale, et les intéressés doivent bénéficier de la protection consulaire appropriée.

3. Lorsqu'un marin est incarcéré ou consigné, pour quelque raison que ce soit, sur le territoire d'un Membre, l'autorité compétente devrait, si le marin le demande, en informer immédiatement l'Etat du pavillon ainsi que l'Etat dont le marin est ressortissant. L'autorité compétente devrait rapidement informer le marin de son droit de présenter une telle demande. L'Etat dont le marin est ressortissant devrait informer rapidement la famille du marin. L'autorité compétente devrait autoriser les agents consulaires de ces Etats à voir immédiatement le marin et à lui rendre visite régulièrement par la suite aussi longtemps qu'il sera incarcéré.

4. Tout Membre devrait, chaque fois que cela est nécessaire, prendre des mesures pour

protéger les gens de mer des agressions et autres actes illégaux lorsque le navire se trouve dans ses eaux territoriales et en particulier aux abords des ports.

5. Les responsables dans les ports et à bord des navires devraient faire tout leur possible pour permettre aux gens de mer d'aller à terre au plus tôt après l'arrivée du navire au port.

Règle

Règle 4.5 - Sécurité sociale

Objet: assurer l'adoption de mesures visant à faire bénéficier les gens de mer de la sécurité sociale

1. Tout Membre veille à ce que tous les gens de mer et, dans la mesure prévue par sa législation nationale, les personnes à leur charge bénéficient d'une protection de sécurité sociale conforme au code, sans préjudice, toutefois, des conditions plus favorables prévues au paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution.

2. Tout Membre s'engage à prendre des mesures, en fonction de sa situation nationale, à titre individuel comme dans le cadre de la coopération internationale, pour atteindre progressivement une protection de sécurité sociale complète pour les gens de mer.

3. Tout Membre veille à ce que les gens de mer qui sont soumis à sa législation en matière de sécurité sociale et, dans la mesure prévue par sa législation nationale, les personnes à leur charge soient admis à bénéficier d'une protection de sécurité sociale qui ne soit pas moins favorable que celle dont jouissent les travailleurs employés à terre.

Norme

Norme A4.5 - Sécurité sociale

1. Les branches à prendre en considération pour atteindre progressivement la protection complète de sécurité sociale prévue à la règle 4.5 sont les soins médicaux,

les indemnités de maladie, les prestations de chômage, les prestations de vieillesse, les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les prestations familiales, les prestations de maternité, les prestations d'invalidité et les prestations de survivants, qui complètent la protection prévue par les règles 4.1, concernant les soins médicaux, et 4.2, concernant la responsabilité des armateurs, ainsi que par d'autres titres de la présente convention.

2. Lors de la ratification, la protection assurée par tout Membre conformément au paragraphe 1 de la règle 4.5 doit inclure au moins trois des neuf branches énumérées au paragraphe 1 de la présente norme.

3. Tout Membre prend des mesures, en fonction de sa situation nationale, pour assurer la protection de sécurité sociale complémentaire prévue au paragraphe 1 de la présente norme à tous les gens de mer résidant habituellement sur son territoire. Cette responsabilité peut être mise en œuvre, par exemple, au moyen d'accords bilatéraux ou multilatéraux en la matière ou de systèmes fondés sur des cotisations. La protection ainsi garantie ne doit pas être moins favorable que celle dont jouissent les personnes travaillant à terre qui résident sur le territoire du Membre en question.

4. Nonobstant l'attribution des responsabilités indiquée au paragraphe 3 de la présente norme, les Membres peuvent établir, par des accords bilatéraux ou multilatéraux, ou par des dispositions adoptées dans le cadre des organisations régionales d'intégration économique, d'autres règles relatives à la législation de la sécurité sociale applicable aux gens de mer.

5. Les responsabilités de tout Membre concernant les gens de mer à bord des navires qui battent son pavillon comprennent celles qui sont prévues par les règles 4.1 et 4.2 et par les dispositions correspondantes du code ainsi que celles qui sont inhérentes à ses obligations générales en vertu du droit international.

6. Tout Membre doit examiner les diverses modalités selon lesquelles, en l'absence d'une couverture suffisante dans les branches mentionnées au paragraphe 1 de la présente norme, des prestations comparables seront offertes aux gens de mer, conformément à la législation et à la pratique nationales.

7. La protection visée au paragraphe 1 de la règle 4.5 peut, selon le cas, être prévue par la législation, des régimes privés, des conventions collectives ou une combinaison de ces moyens.

8. Dans la mesure compatible avec leur législation et leur pratique nationales, les Membres coopèrent, par voie d'accord bilatéraux ou multilatéraux ou d'autres arrangements, pour garantir le maintien des droits relatifs à la sécurité sociale, qu'ils soient assurés par des systèmes contributifs ou non contributifs, acquis ou en cours d'acquisition par les gens de mer, indépendamment de leur lieu de résidence.

9. Tout Membre définit des procédures équitables et efficaces pour le règlement des différends.

10. Tout Membre, lors de la ratification, précise les branches pour lesquelles la protection est assurée, conformément au paragraphe 2 de la présente norme. Lorsqu'il assurera par la suite la couverture d'une ou de plusieurs des autres branches énumérées au paragraphe 1 de la présente norme, il en informera le Directeur général du Bureau international du Travail, lequel tiendra un registre de ces avis, qu'il mettra à la disposition de toutes les parties intéressées.

11. Les rapports soumis au Bureau international du Travail en vertu de l'article 22 de la Constitution doivent également contenir des informations sur les mesures prises conformément au paragraphe 2 de la règle 4.5 pour étendre la protection à d'autres branches.

Principe directeur

Principe directeur B4.5 - Sécurité sociale

1. La protection assurée lors de la ratification, conformément au paragraphe 2 de la norme A4.5, devrait porter au minimum sur les soins médicaux, les indemnités de maladie et les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

2. Dans les cas mentionnés au paragraphe 6 de la norme A4.5, des prestations comparables pourront être fournies par voie d'assurance, d'accords bilatéraux ou multilatéraux ou d'autres moyens appropriés, en tenant compte des dispositions des conventions collectives applicables. Lorsque de telles mesures sont adoptées, les gens de mer auxquels elles s'appliquent devraient être informés des modalités selon lesquelles la protection assurée par

les diverses branches de la sécurité sociale sera fournie.

3. Lorsque les gens de mer relèvent de plus d'une législation nationale en matière de sécurité sociale, les Membres concernés devraient coopérer en vue de déterminer par accord mutuel celle des législations qui s'appliquera, en tenant compte de facteurs comme le type et le niveau de protection plus favorables aux gens de mer intéressés, ainsi que la préférence de ceux-ci.

4. Les procédures à définir en vertu du paragraphe 9 de la norme A4.5 devraient être conçues de manière à couvrir tous les différends relatifs aux réclamations des gens de mer intéressés, quelle que soit la manière dont la couverture est assurée.

5. Tout Membre ayant des gens de mer nationaux ou des gens de mer non nationaux, ou les deux, employés à bord des navires battant son pavillon devrait offrir la protection de sécurité sociale prévue par la présente convention, telle qu'applicable, et devrait réexaminer périodiquement les branches de la protection de sécurité sociale visée au paragraphe 1 de la norme A4.5 en vue d'identifier toute autre branche utile aux gens de mer concernés.

6. Le contrat d'engagement maritime devrait préciser les modalités selon lesquelles la protection des différentes branches de la sécurité sociale sera assurée à l'intéressé par l'armateur et contenir toute autre information utile dont dispose celui-ci, comme les déductions obligatoires du salaire du marin et les cotisations de l'armateur qui peuvent être exigées, conformément aux prescriptions des organismes autorisés spécifiés dans le cadre des régimes nationaux de sécurité sociale applicables.

7. Lorsqu'il exerce effectivement sa juridiction dans le domaine des questions sociales, le Membre dont le navire bat pavillon devrait s'assurer que les obligations des armateurs en matière de protection de sécurité sociale sont respectées, notamment en ce qui concerne le versement des cotisations aux régimes de sécurité sociale.

Titre 5. Conformité et mise en application des dispositions

1. Les règles qui figurent sous ce titre précisent la responsabilité de tout Membre quant au plein respect et à l'application des principes et droits définis dans les articles de la présente convention ainsi que des obligations spécifiques mentionnées sous ses titres 1, 2, 3 et 4.

2. Les paragraphes 3 et 4 de l'article VI, qui autorisent la mise en œuvre des dispositions de la partie A du code par des dispositions équivalentes dans l'ensemble, ne s'appliquent pas à la partie A du code relevant du présent titre.

3. Conformément au paragraphe 2 de l'article VI, tout Membre doit s'acquitter des responsabilités qui lui incombent en application des règles de la manière indiquée dans les normes correspondantes de la partie A du code en tenant dûment compte des principes directeurs correspondants de la partie B du code.

4. Les dispositions du présent titre sont mises en œuvre en tenant compte du fait que les gens de mer et les armateurs, comme toute autre personne, sont égaux devant la loi et ont droit à une protection juridique égale; ils ont accès sans faire l'objet de discrimination aux cours, tribunaux ou autres mécanismes de règlement des différends. Les dispositions du présent titre ne portent pas attribution de compétence matérielle ou territoriale.

Règle

Règle 5.1 - Responsabilités de l'Etat du pavillon

Objet: assurer que tout Membre s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente convention à l'égard des navires qui battent son pavillon

Règle 5.1.1 - Principes généraux

1. Il incombe à tout Membre de veiller à ce que ses obligations en vertu de la présente convention soient mises en œuvre à bord des navires battant son pavillon.

2. Tout Membre établit un système efficace d'inspection et de certification des conditions du travail maritime, conformément aux règles 5.1.3 et 5.1.4, en vue d'assurer que les conditions de travail et de vie des gens de mer sont et demeurent conformes aux normes de la présente convention à bord des navires battant son pavillon.

3. Aux fins de l'instauration d'un système efficace d'inspection et de certification des conditions du travail maritime, un Membre peut, le cas échéant, habiliter des institutions publiques ou d'autres organismes, y compris ceux d'un autre Membre, si celui-ci y consent, dont il reconnaît la compétence et l'indépendance pour réaliser des inspections ou délivrer des certificats, ou les deux. Dans tous les cas, le Membre conserve la pleine responsabilité de l'inspection et de la certification des conditions de travail et de vie des gens de mer intéressés à bord des navires battant son pavillon.

4. Le certificat de travail maritime, complété par une déclaration de conformité du travail maritime, atteste, sauf preuve contraire, que le navire a été dûment inspecté par l'Etat du pavillon et que les prescriptions de la présente convention concernant les conditions de travail et de vie des gens de mer ont été suivies dans la mesure certifiée.

5. Des informations sur le système mentionné au paragraphe 2 de la présente règle, y compris la méthode utilisée pour évaluer son efficacité, doivent figurer dans les rapports soumis par le Membre au Bureau international du Travail en vertu de l'article 22 de la Constitution.

Norme

Norme A5.1.1 - Principes généraux

1. 1. Tout Membre définit des objectifs et des normes précis pour l'administration de ses systèmes d'inspection et de certification, ainsi que des procédures générales appropriées pour évaluer dans quelle mesure ces objectifs sont atteints et ces normes respectées.

2. Tout Membre exige qu'un exemplaire de la présente convention soit tenu à disposition à bord de tous les navires battant son pavillon.

Principe directeur

Principe directeur B5.1.1 - Principes généraux

1. L'autorité compétente devrait prendre les dispositions nécessaires pour favoriser une coopération efficace entre les institutions publiques et les autres organismes auxquels se réfèrent les règles 5.1.1 et 5.1.2 et qui sont intéressés par les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord des navires.

2. En vue d'assurer plus efficacement la coopération entre les inspecteurs et les armateurs, les gens de mer et leurs organisations respectives, et afin de maintenir ou d'améliorer les conditions de travail et de vie des gens de mer, l'autorité compétente devrait consulter à intervalles réguliers les représentants des dites organisations quant aux meilleurs moyens d'atteindre ces objectifs. Les modalités de ces consultations devraient être déterminées par l'autorité compétente après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer.

Règle

Règle 5.1.2 - Habilitation des organismes reconnus

1. L'autorité compétente doit avoir établi que les institutions publiques ou autres organismes mentionnés au paragraphe 3 de la règle 5.1.1 (les «organismes reconnus»), sont conformes aux prescriptions du code quant à leur compétence et à leur indépendance. Les fonctions d'inspection ou de certification que les organismes reconnus pourront être autorisés à assurer doivent relever des activités pour lesquelles le code dit expressément qu'elles seront réalisées par l'autorité compétente ou un organisme reconnu.

2. Les rapports mentionnés au paragraphe 5 de la règle 5.1.1 doivent contenir des informations relatives à tout organisme reconnu, à la portée des pouvoirs qui lui sont conférés et aux dispositions prises par le Membre pour assurer que les activités autorisées sont menées à bien de façon complète et efficace.

Norme

Norme A5.1.2 - Habilitation des organismes reconnus

1. Aux fins de l'habilitation visée au paragraphe 1 de la règle 5.1.2, l'autorité compétente doit examiner la compétence et l'indépendance de l'organisme intéressé et établir que celui-ci a démontré que, dans la mesure nécessaire à l'exercice des activités visées par l'habilitation:

a) il possède l'expertise correspondant aux aspects pertinents de la présente convention ainsi qu'une connaissance suffisante de l'exploitation des navires, y compris les conditions minimales requises pour le travail à bord d'un navire, les conditions d'emploi, le logement et les loisirs, l'alimentation et le service de table, la prévention des accidents, la protection de la santé, les soins médicaux, le bien-être et la protection en matière de sécurité sociale;

b) il est en mesure de maintenir et d'actualiser les compétences de son personnel;

c) il a une connaissance suffisante des prescriptions de la présente convention ainsi que de la législation nationale applicable et des instruments internationaux pertinents;

d) sa taille, sa structure, son expérience et ses moyens correspondent au type et à la portée de l'habilitation.

2. Toute habilitation accordée en matière d'inspection doit au moins autoriser l'organisme reconnu à exiger la correction des défauts qu'il aura constatés quant aux conditions de travail et de vie des gens de mer et à effectuer des inspections dans ce domaine si l'Etat du port le lui demande.

3. Tout Membre doit établir:

a) un système propre à assurer l'adéquation des tâches réalisées par les organismes

reconnus, y compris des informations sur l'ensemble des dispositions applicables de la législation nationale et des instruments internationaux pertinents;

b) des procédures de communication avec ces organismes et de contrôle de leur action.

4. Tout Membre fournit au Bureau international du Travail la liste des organismes reconnus qu'il a habilités à agir en son nom et doit tenir cette liste à jour. La liste doit indiquer les fonctions que les organismes reconnus sont habilités à assumer. Le Bureau tiendra cette liste à la disposition du public.

Principe directeur

Principe directeur B5.1.2 - Habilitation des organismes reconnus

1. L'organisme demandant à être reconnu devrait démontrer qu'il a la compétence et la capacité nécessaires, sur le plan technique et administratif et en matière de gestion, pour assurer la prestation d'un service de qualité dans les délais prescrits.

2. Aux fins de l'évaluation des moyens dont dispose un organisme donné, l'autorité compétente devrait vérifier que celui-ci:

a) dispose d'un personnel technique, de gestion et d'appui adéquat;

b) dispose, pour fournir les services requis, de professionnels qualifiés en nombre suffisant et répartis de sorte à assurer une couverture géographique satisfaisante;

c) a démontré sa capacité à fournir des services de qualité dans les délais prescrits;

d) est indépendant et capable de rendre compte de son action.

3. L'autorité compétente devrait conclure un accord écrit avec tout organisme qu'elle reconnaît en vue d'une habilitation. Cet accord devrait notamment porter sur les aspects suivants:

a) champ d'application;
b) objet;
c) conditions générales;
d) exécution des fonctions visées par l'habilitation;
e) base juridique des fonctions visées par l'habilitation;
f) communication de rapports à l'autorité compétente;
g) notification de l'habilitation par l'autorité compétente à l'organisme reconnu;
h) contrôle par l'autorité compétente des activités déléguées à l'organisme reconnu.

4. Tout Membre devrait exiger des organismes reconnus qu'ils élaborent un système pour la qualification du personnel employé comme inspecteurs de sorte à assurer la mise à jour régulière de leurs connaissances et compétences.

5. Tout Membre devrait exiger des organismes reconnus qu'ils tiennent des registres de leurs services de sorte à pouvoir établir qu'ils ont agi conformément aux normes applicables pour les aspects couverts par ces services.

6. Lors de l'élaboration des procédures de contrôle mentionnées au paragraphe 3 b) de la norme A5.1.2, tout Membre devrait tenir compte des Directives pour l'habilitation des

organismes agissant au nom de l'administration adoptées dans le cadre de l'Organisation maritime internationale.

Règle

Règle 5.1.3 - Certificat de travail maritime et déclaration de conformité du travail maritime

1. La présente règle s'applique aux navires:

a) d'une jauge brute égale ou supérieure à 500, effectuant des voyages internationaux;

b) d'une jauge brute égale ou supérieure à 500, battant le pavillon d'un Membre et opérant à partir d'un port ou entre deux ports d'un autre pays.

Aux fins de la présente règle, «voyage international» désigne un voyage d'un pays à un port d'un autre pays.

2. La présente règle s'applique également à tout navire qui bat le pavillon d'un Membre et qui n'est pas couvert par le paragraphe 1 de la présente règle, sur demande de l'armateur au Membre concerné.

3. Tout Membre doit exiger des navires battant son pavillon qu'ils conservent et tiennent à jour un certificat de travail maritime certifiant que les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord, y compris les mesures visant à assurer la conformité continue des dispositions adoptées qui doivent être mentionnées dans la déclaration de conformité du travail maritime dont il est question au paragraphe 4 de la présente règle, ont fait l'objet d'une inspection et répondent aux prescriptions de la législation nationale ou autres dispositions visant l'application de la présente convention.

4. Tout Membre doit exiger des navires battant son pavillon qu'ils conservent et tiennent à jour une déclaration de conformité du travail maritime mentionnant les prescriptions nationales visant l'application de la présente convention en ce qui concerne les conditions de travail et de vie des gens de mer et énonçant les mesures adoptées par l'armateur pour assurer le respect de ces prescriptions sur le navire ou les navires concernés.

5. Le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime doivent être conformes au modèle prescrit par le code.

6. Lorsque l'autorité compétente du Membre ou un organisme reconnu dûment habilité à cet effet a vérifié par une inspection qu'un navire battant le pavillon du Membre respecte ou continue de respecter les normes de la présente convention, elle doit délivrer ou renouveler le certificat de travail maritime correspondant, et le consigner dans un fichier accessible au public.

7. Des prescriptions détaillées concernant le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime, y compris une liste des points devant faire l'objet d'une inspection et être approuvés, sont énoncées dans la partie A du code.

Norme

Norme A5.1.3 - Certificat de travail maritime et déclaration de conformité du travail maritime

1. Le certificat de travail maritime est délivré au navire, pour une durée n'excédant pas cinq

ans, par l'autorité compétente ou par un organisme reconnu dûment habilité à cet effet. La liste des points qui doivent être inspectés et jugés conformes à la législation nationale ou autres dispositions visant l'application des prescriptions de la présente convention pour ce qui touche aux conditions de travail et de vie des gens de mer à bord avant qu'un certificat de travail maritime puisse être délivré figure à l'annexe A5-I.

2. La validité du certificat de travail maritime est subordonnée à la réalisation d'une inspection intermédiaire, effectuée par l'autorité compétente ou par un organisme reconnu dûment habilité à cet effet, qui a pour objet de vérifier que les prescriptions nationales visant l'application de la présente convention sont toujours respectées. Si une seule inspection intermédiaire est effectuée alors que le certificat a une durée de validité de cinq ans, cette inspection doit avoir lieu entre le deuxième et le troisième anniversaire de la date d'établissement du certificat. La date anniversaire s'entend du jour et du mois de chaque année qui correspondent à la date d'expiration du certificat de travail maritime. L'inspection intermédiaire doit être tout aussi étendue et approfondie que les inspections effectuées en vue du renouvellement du certificat. Le certificat sera visé à l'issue d'une inspection intermédiaire favorable.

3. Nonobstant le paragraphe 1 de la présente norme, lorsque l'inspection effectuée aux fins d'un renouvellement a eu lieu dans les trois mois précédant l'échéance du certificat en cours, le nouveau certificat de travail maritime est valide à partir de la date à laquelle l'inspection en question a été effectuée, pour une durée n'excédant pas cinq ans à partir de la date d'échéance du certificat en cours.

4. Lorsque l'inspection effectuée aux fins d'un renouvellement a eu lieu plus de trois mois avant la date d'échéance du certificat en cours, le nouveau certificat de travail maritime est valide pour une durée n'excédant pas cinq ans à partir de la date à laquelle l'inspection en question a eu lieu.

5. Le certificat de travail maritime peut être délivré à titre provisoire:

a) aux nouveaux navires, à la livraison;

b) lorsqu'un navire change de pavillon;

c) lorsqu'un armateur prend à son compte l'exploitation d'un navire qui est nouveau pour cet armateur.

6. Un certificat de travail maritime ne peut être délivré à titre provisoire que pour une durée n'excédant pas six mois par l'autorité compétente ou un organisme reconnu dûment habilité à cet effet.

7. Un certificat de travail maritime provisoire n'est délivré qu'une fois qu'il a été établi que:

a) le navire a été inspecté, dans la mesure où cela est raisonnablement possible, au regard des prescriptions énumérées à l'annexe A5-I, en tenant compte de la vérification des éléments visés aux alinéas b), c) et d) du présent paragraphe;

b) l'armateur a démontré à l'autorité compétente ou à l'organisme reconnu que des procédures adéquates sont mises en œuvre à bord en vue d'assurer le respect des dispositions de la présente convention;

c) le capitaine connaît les prescriptions de la présente convention et les obligations en

matière de mise en œuvre;

d) les informations requises ont été présentées à l'autorité compétente ou à l'organisme reconnu en vue de l'établissement d'une déclaration de conformité du travail maritime.

8. La délivrance du certificat de travail maritime à durée de validité ordinaire est subordonnée à la réalisation, avant la date d'échéance du certificat provisoire, d'une inspection complète telle que prévue au paragraphe 1 de la présente norme. Aucun nouveau certificat provisoire ne sera délivré après la période initiale de six mois mentionnée au paragraphe 6 de la présente norme. La délivrance d'une déclaration de conformité du travail maritime n'est pas requise pendant la durée de validité du certificat provisoire.

9. Le certificat de travail maritime, le certificat de travail maritime provisoire et la déclaration de conformité du travail maritime seront établis conformément aux modèles présentés à l'annexe A5-II.

10. La déclaration de conformité du travail maritime sera annexée au certificat de travail maritime. Elle comprend deux parties:

a) la partie I est établie par l'autorité compétente, qui:

i) indique la liste des points qui doivent être inspectés en application du paragraphe 1 de la présente norme;

ii) indique les prescriptions nationales donnant effet aux dispositions pertinentes de la présente convention en renvoyant aux dispositions applicables de la législation nationale et en donnant, dans la mesure nécessaire, des informations concises sur les points importants des prescriptions nationales;

iii) fait référence aux prescriptions de la législation nationale relatives à certaines catégories de navires;

iv) mentionne toute disposition équivalente dans l'ensemble adoptée en vertu du paragraphe 3 de l'article VI; v) indique clairement toute dérogation octroyée par l'autorité compétente en vertu du titre 3;

b) la partie II est établie par l'armateur et énonce les mesures adoptées pour assurer une conformité continue avec les prescriptions nationales entre deux inspections ainsi que les mesures proposées pour assurer une amélioration continue.

L'autorité compétente ou l'organisme reconnu dûment habilité à cet effet certifie la partie II et délivre la déclaration de conformité du travail maritime.

11. Le résultat de toutes les inspections ou autres vérifications effectuées ultérieurement sur le navire et tous défauts importants relevés au cours de ces vérifications sont consignés, de même que la date du constat qu'il a été remédié aux défauts. Ces informations, accompagnées d'une traduction en anglais lorsqu'elles ne sont pas consignées dans cette langue, sont soit transcrites sur la déclaration de conformité du travail maritime, soit annexées à ce document, soit tenues à la disposition des gens de mer, des inspecteurs de l'Etat du pavillon, des fonctionnaires autorisés de l'Etat du port et des représentants des armateurs et des gens de mer par d'autres moyens, conformément à la législation nationale.

12. Un exemplaire valide et à jour du certificat de travail maritime et de la déclaration de

conformité du travail maritime, et leur traduction en anglais lorsque l'original n'est pas dans cette langue, doit être conservé à bord et une copie doit être affichée bien en vue à un endroit accessible aux gens de mer. Copie de ces documents est communiquée aux gens de mer, inspecteurs de l'Etat du pavillon, fonctionnaires autorisés de l'Etat du port ou représentants des armateurs et des gens de mer qui en feront la demande, conformément à la législation nationale.

13. L'obligation relative à la production d'une traduction en anglais, mentionnée aux paragraphes 11 et 12 de la présente norme, ne concerne pas un navire n'effectuant pas un voyage international.

14. Tout certificat établi en application des paragraphes 1 ou 5 de la présente norme perd sa validité:

a) si les inspections prescrites ne sont pas effectuées dans les délais fixés au paragraphe 2 de la présente norme;

b) si le certificat n'est pas visé conformément au paragraphe 2 de la présente norme;

c) s'il y a changement du pavillon du navire;

d) lorsqu'un armateur cesse d'assumer la responsabilité de l'exploitation d'un navire;

e) lorsque des modifications importantes ont été apportées à la structure ou aux équipements visés au titre 3.

15. Dans le cas mentionné au paragraphe 14 c), d) ou e) de la présente norme, le nouveau certificat n'est délivré que si l'autorité compétente ou l'organisme reconnu qui le délivre est pleinement convaincu que le navire est conforme aux prescriptions de la présente norme.

16. Un certificat de travail maritime est retiré par l'autorité compétente ou l'organisme reconnu dûment habilité à cet effet par l'Etat du pavillon s'il est avéré que le navire en question ne respecte pas les prescriptions de la présente convention et qu'aucune mesure corrective prescrite n'a été prise.

17. Lorsqu'un retrait de certificat de travail maritime est envisagé conformément au paragraphe 16 de la présente norme, l'autorité compétente ou l'organisme reconnu tient compte de la gravité ou de la fréquence des manquements.

Principe directeur

Principe directeur B5.1.3 - Certificat de travail maritime et déclaration de conformité du travail maritime

1. L'énoncé des prescriptions nationales figurant dans la partie I de la déclaration de conformité du travail maritime devrait inclure ou être accompagné de références aux dispositions législatives régissant les conditions de travail et de vie des gens de mer pour chacune des prescriptions énumérées à l'annexe A5-I. Lorsque la législation nationale reprend précisément les prescriptions énoncées dans la présente convention, il suffira d'y faire référence. Lorsqu'une disposition de la présente convention est mise en œuvre par des dispositions équivalentes dans l'ensemble, conformément au paragraphe 3 de l'article VI, elle devrait être identifiée et une explication concise devrait être fournie. Lorsqu'une dérogation est octroyée par l'autorité compétente en vertu du titre 3, la disposition ou les

dispositions en question devraient être clairement indiquées.

2. Les mesures mentionnées dans la partie II de la déclaration de conformité du travail maritime, établie par l'armateur, devraient notamment indiquer en quelles occasions la conformité continue avec certaines prescriptions nationales sera vérifiée, les personnes devant procéder à la vérification, les registres devant être tenus ainsi que les procédures devant être suivies si un défaut de conformité est constaté. La partie II peut se présenter sous des formes diverses. Elle pourra renvoyer à une documentation plus générale portant sur les politiques et procédures relatives à d'autres aspects du secteur maritime, comme les documents requis par le Code international de la gestion de la sécurité (Code ISM) ou les informations requises en application de la règle 5 du chapitre XI-1 de la Convention SOLAS, qui porte sur la fiche synoptique continue des navires.

3. Les mesures pour assurer une conformité continue devraient se référer notamment aux prescriptions internationales générales faisant obligation à l'armateur et au capitaine de se tenir informés des derniers progrès réalisés en matière technologique et scientifique en ce qui concerne l'aménagement des lieux de travail, compte tenu des dangers inhérents au travail des gens de mer, et d'informer en conséquence les représentants des gens de mer, garantissant ainsi un meilleur niveau de protection des conditions de travail et de vie des gens de mer à bord.

4. Il importe par-dessus tout que la déclaration de conformité du travail maritime soit libellée en termes clairs choisis en vue d'aider tous les intéressés, notamment les inspecteurs de l'Etat du pavillon, les fonctionnaires autorisés de l'Etat du port et les gens de mer, à vérifier que les prescriptions sont bien mises en œuvre.

5. L'annexe B5-I présente un exemple des informations pouvant figurer dans la déclaration de conformité du travail maritime.

6. Lorsqu'un navire change de pavillon comme indiqué au paragraphe 14 c) de la norme A5.1.3 et que les deux Etats concernés ont ratifié la présente convention, l'Etat dont le navire était autorisé à battre pavillon précédemment devrait, dans les meilleurs délais, communiquer à l'autorité compétente de l'autre Membre copie du certificat de travail maritime et de la déclaration de conformité du travail maritime conservés à bord du navire avant le changement de pavillon et, le cas échéant, copie des rapports d'inspection pertinents si l'autorité compétente en fait la demande dans les trois mois suivant la date du changement du pavillon.

Règle

Règle 5.1.4 - Inspection et mise en application

1. Tout Membre vérifie, par un système efficace et coordonné d'inspections périodiques, de surveillance et d'autres mesures de contrôle, que les navires qui battent son pavillon respectent les prescriptions de la présente convention telles qu'elles sont mises en œuvre par la législation nationale.

2. La partie A du code contient des prescriptions détaillées au sujet du système d'inspection et de mise en application mentionné au paragraphe 1 de la présente règle.

Norme

Norme A5.1.4 - Inspection et mise en application

1. Tout Membre dispose d'un système d'inspection des conditions faites aux gens de mer à bord des navires battant son pavillon, notamment pour vérifier que les mesures relatives aux conditions de travail et de vie énoncées dans la déclaration de conformité du travail maritime, le cas échéant, sont suivies et que les prescriptions de la présente convention sont respectées.

2. L'autorité compétente désigne des inspecteurs qualifiés en nombre suffisant pour assumer les responsabilités qui lui incombent en application du paragraphe 1 de la présente norme. Lorsque des organismes reconnus sont habilités à mener à bien des inspections, le Membre exige que les personnes affectées à cette activité disposent des qualifications requises à cet effet et donne aux intéressés l'autorité juridique nécessaire pour exercer leurs fonctions.

3. Les dispositions nécessaires sont prises pour assurer que les inspecteurs ont la formation, les compétences, les attributions, les pouvoirs, le statut et l'indépendance nécessaires ou souhaitables pour pouvoir effectuer la vérification et assurer la conformité visées au paragraphe 1 de la présente norme.

4. Les inspections sont effectuées à des intervalles conformes aux prescriptions de la norme A5.1.3, le cas échéant. Ces intervalles ne doivent en aucun cas excéder trois ans.

5. Si un Membre reçoit une plainte qui ne lui apparaît pas manifestement infondée ou acquiert la preuve qu'un navire battant son pavillon ne se conforme pas aux prescriptions de la présente convention ou qu'il y a de sérieux manquements dans l'application des mesures énoncées dans la déclaration de conformité du travail maritime, il prend les dispositions nécessaires pour enquêter sur la question et s'assurer que des mesures sont prises pour remédier aux manquements constatés.

6. Tout Membre formule des règles adaptées et en assure l'application effective en vue de garantir aux inspecteurs un statut et des conditions de service propres à les rendre indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

7. Les inspecteurs, ayant reçu des instructions claires quant aux tâches à accomplir et munis des pouvoirs appropriés, sont autorisés:

a) à monter à bord des navires battant le pavillon du Membre;

b) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes qu'ils jugent nécessaires pour s'assurer que les normes sont strictement respectées;

c) à exiger qu'il soit remédié à tout manquement et à interdire à un navire de quitter le port jusqu'à ce que les mesures nécessaires aient été prises lorsqu'ils ont des raisons de croire que les manquements constituent une infraction grave aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer, ou représentent un grave danger pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer.

8. Toute mesure prise en vertu du paragraphe 7 c) de la présente norme doit pouvoir faire l'objet d'un recours devant l'autorité judiciaire ou administrative.

9. Les inspecteurs ont la faculté de donner des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites lorsqu'il n'y a pas une infraction manifeste aux prescriptions de la présente convention qui met en danger la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer

concernés et qu'il n'existe pas d'antécédents d'infractions analogues.

10. Les inspecteurs tiennent confidentielle la source de toute plainte ou réclamation alléguant qu'il existe un danger ou des manquements de nature à compromettre les conditions de travail et de vie des gens de mer, ou qu'il y a violation des dispositions législatives, et s'abstiennent de révéler à l'armateur ou à son représentant ou à l'exploitant du navire qu'il a été procédé à une inspection à la suite d'une telle plainte ou réclamation.

11. Les inspecteurs ne doivent pas se voir confier des tâches en nombre ou d'une nature tels qu'elles soient susceptibles de nuire à une inspection efficace ou de porter préjudice à leur autorité ou à leur impartialité vis-à-vis des armateurs, des gens de mer ou de toute autre partie intéressée. Les inspecteurs doivent notamment:

a) avoir l'interdiction de posséder un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les activités qu'ils sont appelés à contrôler;

b) être tenus, sous peine de sanctions ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne pas révéler, même après avoir cessé leurs fonctions, les secrets commerciaux ou les procédés d'exploitation confidentiels ou les informations de nature personnelle dont ils pourraient avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

12. Les inspecteurs, pour toute inspection effectuée, soumettent un rapport à l'autorité compétente. Une copie de ce rapport, en langue anglaise ou dans la langue de travail du navire, est remise au capitaine et une autre est affichée sur le tableau d'affichage du navire pour l'information des gens de mer et communiquée à leurs représentants, sur demande.

13. L'autorité compétente tient des registres des inspections des conditions faites aux gens de mer à bord des navires battant le pavillon du Membre dont elle relève. Elle publie un rapport annuel sur les activités d'inspection dans un délai raisonnable ne dépassant pas six mois à partir de la fin de l'année.

14. Dans le cas d'une enquête faisant suite à un incident majeur, le rapport est soumis à l'autorité compétente dès que possible et au plus tard un mois après la conclusion de l'enquête.

15. Lorsqu'il est procédé à une inspection ou lorsque des mesures sont prises conformément aux dispositions de la présente norme, tous les efforts raisonnables sont faits pour éviter que le navire ne soit indûment retenu ou retardé.

16. Des indemnités sont versées conformément à la législation nationale pour tout préjudice ou perte résultant de l'exercice illicite des pouvoirs des inspecteurs. La charge de la preuve incombe dans chaque cas au plaignant.

17. Des sanctions appropriées et d'autres mesures correctives sont prévues et effectivement appliquées par tout Membre en cas d'infraction aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer, et d'entrave à l'exercice des fonctions des inspecteurs.

Principe directeur

Principe directeur B5.1.4 - Inspection et mise en application

1. L'autorité compétente et tout autre service ou autorité responsable de tout ou partie de l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer devraient disposer des

ressources nécessaires pour pouvoir remplir leurs fonctions. En particulier:

a) tout Membre devrait prendre les mesures nécessaires pour que les inspecteurs puissent disposer, en tant que de besoin, de l'assistance d'experts et de techniciens dûment qualifiés dans l'accomplissement de leur travail;

b) les inspecteurs devraient disposer de locaux convenablement situés ainsi que de moyens matériels et de transport adéquats pour pouvoir s'acquitter de manière efficace de leurs tâches.

2. L'autorité compétente devrait élaborer une politique en matière de conformité et de mise en application en vue de garantir une certaine cohérence et de guider les activités d'inspection et de mise en application relatives à la présente convention. L'énoncé de cette politique devrait être communiqué à tous les inspecteurs et aux représentants de la loi concernés et tenu à la disposition du public ainsi que des armateurs et des gens de mer.

3. L'autorité compétente devrait instituer des procédures simples lui permettant d'être saisie de façon confidentielle de toute information relative à des infractions éventuelles aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer, soumise par les gens de mer directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants et faire en sorte que les inspecteurs puissent enquêter sans délai à ce sujet, y compris:

a) en habilitant le capitaine, les gens de mer ou les représentants de ces derniers à demander une inspection lorsqu'ils le jugent nécessaire;

b) en fournissant aux armateurs et aux gens de mer ainsi qu'aux organisations intéressées des informations et conseils techniques au sujet des moyens les plus efficaces de donner effet aux prescriptions de la présente convention et d' œuvrer à une amélioration continue des conditions faites aux gens de mer à bord des navires.

4. Les inspecteurs devraient être pleinement formés et suffisamment nombreux pour pouvoir s'acquitter efficacement de leurs tâches compte dûment tenu des éléments suivants:

a) l'importance des tâches leur incombant, en particulier le nombre, la nature et la taille des navires soumis à l'inspection ainsi que le nombre et la complexité des dispositions légales à appliquer;

b) les ressources mises à la disposition des inspecteurs;

c) les conditions pratiques dans lesquelles l'inspection doit être effectuée pour être efficace.

5. Sous réserve des conditions établies par la législation nationale pour le recrutement dans le service public, les inspecteurs devraient posséder des qualifications et une formation adéquate pour exercer leurs fonctions et, autant que possible, avoir une formation maritime ou une expérience de marin. Ils devraient posséder une connaissance adéquate des conditions de travail et de vie des gens de mer ainsi que de la langue anglaise.

6. Des mesures devraient être prises pour assurer aux inspecteurs un perfectionnement approprié en cours d'emploi.

7. Tous les inspecteurs devraient connaître précisément les circonstances dans lesquelles il y a lieu de procéder à une inspection, l'étendue de l'inspection à effectuer dans les

différentes circonstances visées et la méthode générale d'inspection.

8. Les inspecteurs, munis des pouvoirs nécessaires en application de la loi nationale, devraient au moins être autorisés:

a) à monter à bord des navires librement et à l'improviste. Cependant, au moment d'engager l'inspection du navire, les inspecteurs devraient informer de leur présence le capitaine ou la personne assumant le commandement et, selon le cas, les gens de mer ou leurs représentants;

b) à interroger le capitaine, les gens de mer ou toute autre personne, y compris l'armateur ou son représentant, sur toute question concernant l'application des prescriptions de la législation, en présence de tout témoin que la personne peut avoir demandé;

c) à exiger communication de tous les livres, journaux de bord, registres, certificats ou autres documents ou informations ayant directement trait à l'objet de l'inspection en vue de vérifier que la législation nationale assurant la mise en œuvre de la présente convention est respectée;

d) à s'assurer de l'affichage des avis requis par la législation nationale mettant en œuvre la présente convention;

e) à prélever et à emporter, aux fins d'analyse, des échantillons de produits, de marchandises, d'eau potable, de vivres, de matériaux et de substances utilisés ou manipulés;

f) à la suite d'une inspection, à porter immédiatement à l'attention de l'armateur, de l'exploitant du navire ou du capitaine les manquements pouvant porter préjudice à la santé et à la sécurité des personnes à bord;

g) à alerter l'autorité compétente et, s'il y a lieu, l'organisme reconnu sur tous manquements ou abus que la législation en vigueur ne prend pas spécifiquement en compte et à les saisir de propositions pour l'amélioration de cette législation;

h) à aviser l'autorité compétente de tout accident du travail ou maladie professionnelle affectant des gens de mer dans les cas et selon la manière prescrits par la législation.

9. Lorsqu'un échantillon est prélevé ou emporté conformément au paragraphe 8 e) du présent principe directeur, l'armateur ou son représentant et, selon le cas, un marin devraient assister à l'opération ou en être avisés. La quantité de l'échantillon devrait être dûment consignée par l'inspecteur.

10. Le rapport annuel publié par l'autorité compétente de tout Membre en ce qui concerne les navires battant le pavillon de ce Membre devrait inclure:

a) une liste des lois et des règlements en vigueur relatifs aux conditions de travail et de vie des gens de mer, ainsi que tous les amendements devenus applicables pendant l'année;

b) des informations détaillées sur l'organisation du système d'inspection;

c) des statistiques des navires ou autres locaux assujettis à l'inspection et des navires ou autres locaux effectivement inspectés;

d) des statistiques de l'ensemble des gens de mer assujettis à la législation nationale;

e) des statistiques et des informations sur les violations de la législation, les sanctions infligées et les cas où des navires ont été immobilisés;

f) des statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles affectant des gens de mer et ayant fait l'objet d'une déclaration.

Règle

Règle 5.1.5 - Procédures de plainte à bord

1. Tout Membre exige qu'il existe à bord des navires battant son pavillon des procédures permettant un règlement juste, efficace et rapide de toute plainte présentée par un marin alléguant une infraction aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer.

2. Tout Membre interdit et sanctionne toute forme de victimisation d'un marin ayant porté plainte.

3. Les dispositions de la présente règle et des sections correspondantes du code sont sans préjudice du droit du marin de chercher réparation par tout moyen légal lui paraissant approprié.

Norme

Norme A5.1.5 - Procédures de plainte à bord

1. Sans préjudice d'une portée plus large que la législation ou les conventions collectives nationales pourront préciser, les gens de mer pourront avoir recours aux procédures à bord pour porter plainte sur toute question constituant selon eux une infraction aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer.

2. Tout Membre veille à ce que la législation prévoie l'établissement de procédures de plainte à bord appropriées en vue de satisfaire aux prescriptions de la règle 5.1.5. Ces procédures doivent viser à ce que le litige à l'origine de la plainte soit réglé au niveau le plus bas possible. Cependant, dans tous les cas, les gens de mer ont le droit de porter plainte directement auprès du capitaine et, s'ils le jugent nécessaire, auprès d'autorités extérieures appropriées.

3. Les gens de mer ont le droit d'être accompagnés ou représentés pendant la procédure de plainte à bord et des mesures seront prévues pour prévenir la victimisation de gens de mer ayant porté plainte. Le terme ***victimisation*** désigne tout acte malveillant, quel qu'en soit l'auteur, à l'encontre d'un marin ayant présenté une plainte qui n'est pas manifestement abusive ni calomnieuse.

4. Tous les gens de mer doivent recevoir, outre un exemplaire de leur contrat d'engagement maritime, un document décrivant les procédures de plainte en vigueur à bord du navire. Le document doit mentionner notamment les coordonnées de l'autorité compétente dans l'Etat du pavillon et, si ce n'est pas le même, dans le pays de résidence des gens de mer, ainsi que le nom d'une ou de plusieurs personnes se trouvant à bord qui seraient susceptibles, à titre confidentiel, de les conseiller de manière impartiale quant à leur plainte et de les aider de toute autre manière à mettre en œuvre la procédure de plainte qui leur est ouverte tandis

qu'ils sont à bord.

Principe directeur

Principe directeur B5.1.5 - Procédures de plainte à bord

1. Sous réserve de toutes dispositions pertinentes d'une convention collective applicable, l'autorité compétente devrait, en étroite consultation avec les organisations d'armateurs et de gens de mer, établir un modèle en vue de l'établissement de procédures équitables, rapides et étayées par des documents pour le traitement des plaintes à bord des navires battant le pavillon du Membre concerné. Les éléments suivants devraient être pris en compte lors de l'établissement de ces procédures:

a) de nombreuses plaintes peuvent viser précisément les personnes à qui elles doivent être soumises, voire le capitaine du navire. En tout état de cause, les gens de mer devraient aussi pouvoir se plaindre directement au capitaine ou auprès d'instances extérieures;

b) afin d'éviter toute victimisation des gens de mer ayant présenté une plainte relative à des questions relevant de la présente convention, les procédures devraient encourager la désignation à bord du navire d'une personne à même de conseiller les gens de mer sur les procédures auxquelles ils peuvent avoir recours et, si le marin auteur de la plainte le lui demande, d'assister à tout entretien ou audience se rapportant au motif du litige.

2. Les procédures examinées pendant les consultations visées au paragraphe 1 du présent principe directeur devraient au minimum prévoir ce qui suit:

a) les plaintes devraient être soumises au chef de service du marin qui porte plainte ou à son responsable hiérarchique;

b) le chef de service ou le responsable hiérarchique du marin devrait s'efforcer de régler le problème dans un délai prescrit, adapté à la gravité de l'objet du litige;

c) si le chef de service ou le responsable hiérarchique ne parvient pas à régler le litige à la satisfaction du marin, celui-ci peut en référer au capitaine, qui devrait s'occuper personnellement de la question;

d) les gens de mer devraient en tout temps avoir le droit d'être accompagnés et représentés par un autre marin de leur choix à bord du navire concerné;

e) les plaintes et les décisions auxquelles elles ont donné lieu devraient être enregistrées et copie devrait en être remise aux gens de mer concernés;

f) si une plainte ne peut être réglée à bord, elle devrait être soumise à terre à l'armateur, qui devrait disposer d'un délai suffisant pour régler le problème, s'il y a lieu en consultation avec les gens de mer concernés ou toute personne qu'ils peuvent nommer pour les représenter;

g) dans tous les cas, les gens de mer devraient avoir le droit d'adresser leur plainte directement au capitaine et à l'armateur ainsi qu'aux autorités compétentes.

Règle

Règle 5.1.6 - Accidents maritimes

1. Tout Membre diligente une enquête officielle sur tout accident maritime grave ayant entraîné blessure ou perte de vie humaine qui implique un navire battant son pavillon. Le rapport final de cette enquête est en principe rendu public.

2. Les Membres doivent coopérer en vue de faciliter les enquêtes sur les accidents maritimes graves visés au paragraphe 1 de la présente règle.

Norme

Norme A5.1.6 - Accidents maritimes

(Pas de dispositions)

Principe directeur

Principe directeur B5.1.6 - Accidents maritimes

(Pas de dispositions)

Règle

Règle 5.2 - Responsabilités de l'Etat du port

Objet: permettre à tout Membre d'assumer les responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente convention en ce qui concerne la coopération internationale nécessaire pour assurer la mise en œuvre et le respect des normes de la convention à bord de navires étrangers

Règle 5.2.1 - Inspections dans le port

1. Chaque navire étranger faisant escale, dans le cours normal de son activité ou pour une raison inhérente à son exploitation, dans le port d'un Membre est susceptible d'être inspecté, conformément aux dispositions du paragraphe 4 de l'article V, pour vérifier la conformité aux prescriptions de la présente convention relatives aux conditions de travail et de vie des gens de mer à bord du navire, y compris les droits des gens de mer.

2. Tout Membre accepte le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime exigés par la règle 5.1.3 comme attestant, sauf preuve contraire, la conformité aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer. En conséquence, sauf dans les cas précisés dans le code, l'inspection dans ses ports est limitée à un contrôle du certificat et de la déclaration.

3. Les inspections dans les ports sont effectuées par des fonctionnaires autorisés, conformément aux dispositions du code et des autres accords internationaux applicables régissant les inspections menées sur le territoire du Membre au titre du contrôle des navires par l'Etat du port. Ces inspections se limitent à vérifier que les aspects examinés sont conformes aux prescriptions applicables des articles et des règles de la présente convention ainsi que de la seule partie A du code.

4. Les inspections effectuées en application de la présente règle se fondent sur un système efficace d'inspection et de surveillance relevant de l'Etat du port et propre à contribuer à assurer que les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord des navires relâchant

dans le port du Membre intéressé sont conformes aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer.

5. Des informations relatives au système visé au paragraphe 4 de la présente règle, y compris la méthode utilisée pour évaluer son efficacité, figurent dans les rapports soumis par les Membres en application de l'article 22 de la Constitution.

Norme

Norme A5.2.1 - Inspections dans le port

1. Lorsqu'un fonctionnaire autorisé, s'étant présenté à bord pour effectuer une inspection et ayant demandé, le cas échéant, le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime, constate que:

a) les documents requis ne sont pas présentés ou ne sont pas tenus à jour, ou le sont de façon mensongère, ou que les documents présentés ne contiennent pas les informations exigées par la présente convention ou ne sont pas valables pour une autre raison; ou

b) il existe de solides raisons de croire que les conditions de travail et de vie à bord du navire ne sont pas conformes aux prescriptions de la présente convention; ou

c) il existe des motifs raisonnables de penser que le navire a changé de pavillon dans le but d'échapper à l'obligation de se conformer aux dispositions de la présente convention; ou

d) une plainte a été déposée au motif que certaines conditions de travail et de vie à bord du navire ne sont pas conformes aux prescriptions de la présente convention;

une inspection plus approfondie peut être effectuée afin de vérifier les conditions de travail et de vie à bord du navire. Une telle inspection sera en tout état de cause effectuée lorsque les conditions de travail et de vie dont il est jugé ou allégué qu'elles ne sont pas conformes pourraient constituer un réel danger pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer, ou lorsque le fonctionnaire autorisé a des raisons de croire que tout manquement constitue une infraction grave aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer.

2. Lorsqu'une inspection plus approfondie est effectuée sur un navire étranger dans le port d'un Membre par des fonctionnaires autorisés dans les circonstances indiquées au paragraphe 1 a), b) ou c) de la présente norme, elle porte, en principe, sur les points énumérés à l'annexe A5-III.

3. Lorsqu'une plainte est déposée en vertu du paragraphe 1 d) de la présente norme, l'inspection doit se limiter en général à l'objet de la plainte, à moins que la plainte ou son instruction ne fournisse de solides raisons de procéder à une inspection approfondie, conformément au paragraphe 1 b) de la présente norme. Aux fins du paragraphe 1 d) de la présente norme, il faut entendre par «plainte» toute information soumise par un marin, un organisme professionnel, une association, un syndicat ou, de

manière générale, toute personne ayant un intérêt à la sécurité du navire, y compris sous l'aspect des risques pour la sécurité ou la santé des gens de mer à bord.

4. Lorsque, à la suite d'une inspection plus détaillée, il est constaté que les conditions de travail et de vie à bord du navire ne sont pas conformes aux prescriptions de la présente

convention, le fonctionnaire autorisé doit immédiatement porter à la connaissance du capitaine du navire les manquements constatés et les délais dans lesquels il doit y être remédié. Au cas où le fonctionnaire autorisé considère que les manquements constatés sont importants, ou si ces manquements ont un rapport avec une plainte déposée en vertu du paragraphe 3 de la présente norme, le fonctionnaire autorisé les porte à la connaissance des organisations d'armateurs et de gens de mer présentes sur le territoire du Membre où l'inspection est effectuée, et il peut:

a) informer un représentant de l'Etat du pavillon;

b) communiquer les informations pertinentes aux autorités compétentes du port d'escale suivant.

5. Le Membre sur le territoire duquel l'inspection est effectuée a le droit d'adresser au Directeur général du Bureau international du Travail une copie du rapport d'inspection accompagnée, le cas échéant, de la réponse communiquée dans le délai prescrit par les autorités compétentes de l'Etat du pavillon, afin que soit prise toute mesure pouvant être considérée comme appropriée et utile pour s'assurer que cette information est consignée et qu'elle est portée à la connaissance des parties susceptibles d'utiliser les moyens de recours pertinents.

6. Au cas où, après une inspection plus approfondie de la part du fonctionnaire autorisé, il est constaté que le navire n'est pas conforme aux prescriptions de la présente convention et que:

a) les conditions à bord présentent un danger évident pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer; ou

b) la non-conformité constitue une infraction grave ou répétée aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer,

le fonctionnaire autorisé prend des mesures pour assurer que le navire ne prendra pas la mer tant que les non-conformités visées aux alinéas a) ou b) du présent paragraphe n'auront pas été rectifiées, ou encore tant qu'il n'aura pas accepté un plan visant à les rectifier et ne sera pas convaincu que le plan sera mis en œuvre rapidement. Si le navire est interdit d'appareiller, le fonctionnaire autorisé en informe sans délai l'Etat du pavillon et invite un de ses représentants à être présent, si possible, et demande une réponse de l'Etat du pavillon dans le délai prescrit. Le fonctionnaire autorisé informe également, sans délai, les organisations d'armateurs et de gens de mer appropriées de l'Etat du port où a eu lieu l'inspection.

7. Tout Membre veille à ce que ses fonctionnaires autorisés reçoivent des orientations, du type indiqué dans la partie B du code, concernant la nature des circonstances qui justifient l'immobilisation d'un navire en vertu du paragraphe 6 de la présente norme.

8. Dans l'exercice des responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente norme, tout Membre évite, dans toute la mesure possible, d'immobiliser ou de retarder indûment un navire. S'il est établi qu'un navire a été indûment immobilisé ou retardé, des dommages et intérêts sont payés pour toute perte ou tout préjudice subi. La charge de la preuve incombe dans chaque cas au plaignant.

Principe directeur

Principe directeur B5.2.1 - Inspection dans le port

1. L'autorité compétente devrait élaborer une politique d'inspection à l'intention des fonctionnaires autorisés qui procèdent à des inspections en vertu de la règle 5.2.1. Cette politique devrait viser à assurer une certaine cohérence et à guider par ailleurs les activités d'inspection et de mise en application liées aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer. L'énoncé de cette politique devrait être communiqué à tous les fonctionnaires autorisés et tenu à la disposition du public ainsi que des armateurs et des gens de mer.

2. Aux fins de l'élaboration d'une politique relative aux circonstances justifiant l'immobilisation d'un navire en vertu du paragraphe 6 de la norme A5.2.1, l'autorité compétente devrait tenir compte que, en ce qui concerne les infractions visées au paragraphe 6 b) de la norme A5.2.1, la gravité de la violation peut être due à la nature du manquement en question. Cela s'applique particulièrement aux cas de violation des droits et principes fondamentaux ou des droits en matière d'emploi et des droits sociaux des gens de mer tels qu'établis par les articles III et IV. Par exemple, l'emploi d'une personne d'un âge inférieur à l'âge prescrit devrait être considéré comme une infraction grave, même si cela ne concerne qu'une seule personne à bord. Dans d'autres cas, le nombre de manquements différents constatés au cours d'une inspection donnée devrait être pris en compte: par exemple, il faudrait éventuellement plusieurs manquements concernant le logement ou l'alimentation et le service de table qui ne menacent pas la sécurité ou la santé pour que cela soit considéré comme constitutif d'une infraction grave.

3. Les Membres devraient, autant que possible, coopérer les uns avec les autres pour l'adoption de directives relatives aux politiques d'inspection, reconnues au niveau international, notamment en ce qui concerne les circonstances justifiant l'immobilisation d'un navire.

Règle

Règle 5.2.2 - Procédures de traitement à terre des plaintes des gens de mer

1. Tout Membre veille à ce que les gens de mer se trouvant à bord de navires faisant escale dans un port situé sur son territoire qui font état d'une infraction à des prescriptions de la convention, y compris les droits des gens de mer, aient le droit de déposer une plainte pour y remédier de façon rapide et concrète.

Norme

Norme A5.2.2 - Procédures de traitement à terre des plaintes des gens de mer

1. Une plainte d'un marin alléguant une infraction aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer, peut être déposée auprès d'un fonctionnaire autorisé au port où le navire fait escale. Dans ce cas, ledit fonctionnaire doit entreprendre une enquête initiale.

2. Dans les cas appropriés, eu égard à la nature de la plainte, l'enquête initiale doit vérifier si les procédures de plaintes à bord prévues à la règle 5.1.5 ont été envisagées. Le fonctionnaire autorisé peut également mener une inspection plus détaillée conformément à la norme A5.2.1.

3. Le fonctionnaire autorisé doit, dans les cas appropriés, encourager le règlement de la

plainte à bord du navire.

4. Si l'enquête ou l'inspection menée au titre de la présente norme révèle la non-conformité avec le paragraphe 6 de la norme A5.2.1, les dispositions de ce paragraphe sont appliquées.

5. Lorsque les dispositions du paragraphe 4 de la présente norme ne s'appliquent pas et que la plainte n'a pas été réglée à bord du navire, le fonctionnaire autorisé doit sans délai en aviser l'Etat du pavillon, en cherchant à obtenir, dans un délai prescrit, des conseils et un plan de mesures correctives.

6. Lorsque la plainte n'a pas été réglée malgré les mesures prises conformément au paragraphe 5 de la présente norme, l'Etat du port doit communiquer une copie du rapport établi par le fonctionnaire autorisé au Directeur général. Le rapport doit être accompagné de toute réponse reçue dans les délais prescrits de la part de l'autorité compétente de l'Etat du pavillon. Les organisations d'armateurs et de gens de mer appropriées de l'Etat du port sont également informées. En outre, des statistiques et des informations concernant les plaintes réglées doivent être régulièrement communiquées par l'Etat du port au Directeur général. Ces deux communications sont faites afin que, sur la base d'une action appropriée et rapide, un registre de ces informations soit tenu et porté à la connaissance des parties, y compris les organisations d'armateurs et de gens de mer qui sont susceptibles d'utiliser les moyens de recours pertinents.

7. Des mesures appropriées doivent être prises pour garantir la confidentialité des plaintes déposées par les gens de mer.

Principe directeur

Principe directeur B5.2.2 - Procédures de traitement à terre des plaintes des gens de mer

1. Lorsqu'une plainte visée à la norme A5.2.2 est traitée par un fonctionnaire autorisé, celui-ci devrait déterminer dans un premier temps s'il s'agit d'une plainte de nature générale qui concerne tous les gens de mer à bord du navire ou une catégorie d'entre eux, ou d'une plainte relative au cas particulier du marin concerné.

2. Si la plainte est de nature générale, le recours à une inspection plus détaillée, conformément à la norme A5.2.1, devrait être envisagé.

3. Si la plainte concerne un cas particulier, il convient de prendre connaissance de l'issue des procédures d'examen de la plainte éventuellement menées à bord du navire pour son règlement. Si de telles procédures n'ont pas été envisagées, le fonctionnaire autorisé devrait encourager le plaignant à avoir recours à toutes procédures disponibles à bord du navire. De bonnes raisons doivent exister pour justifier l'examen d'une plainte avant que toute procédure de plainte à bord du navire ait été envisagée. Celles-ci incluent l'inadéquation ou la lenteur des procédures internes ou encore la crainte du plaignant de subir des représailles pour avoir déposé une plainte.

4. Dans toute enquête relative à une plainte, le fonctionnaire autorisé devrait donner au capitaine, à l'armateur et à toute personne impliquée dans la plainte la possibilité de faire connaître leurs vues.

5. Le fonctionnaire autorisé peut s'abstenir d'intervenir davantage dans le règlement de la plainte dans le cas où l'Etat du pavillon, répondant à la notification de l'Etat du port conformément au paragraphe 5 de la norme A5.2.2, démontre qu'il est en mesure de traiter

la question et dispose de procédures adéquates à cette fin, et qu'il a présenté un plan d'action acceptable.

Règle

Règle 5.3 - Responsabilités du fournisseur de main-d’œuvre

Objet: assurer que tout Membre s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente convention en ce qui concerne le recrutement et le placement des gens de mer ainsi que leur protection sociale

1. Sans préjudice du principe de sa responsabilité en ce qui concerne les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord des navires battant son pavillon, tout Membre a également la responsabilité de veiller à l'application des prescriptions de la présente convention relatives au recrutement, au placement et à la protection en matière de sécurité sociale des gens de mer qui sont ses nationaux, ou des résidents, ou encore des personnes domiciliées sur son territoire, dans la mesure où cette responsabilité est prévue dans la présente convention.

2. Des précisions détaillées pour la mise en œuvre du paragraphe 1 de la présente règle figurent dans le code.

3. Tout Membre met en place un système efficace d'inspection et de surveillance pour s'acquitter de ses responsabilités en tant que fournisseur de main-d’œuvre en vertu de la présente convention.

4. Des informations relatives au système mentionné au paragraphe 3 de la présente règle, y compris la méthode utilisée pour évaluer son efficacité, devront figurer dans les rapports soumis par les Membres en application de l'article 22 de la Constitution.

Norme

Norme A5.3 - Responsabilités du fournisseur de main-d’œuvre

1. Tout Membre assure le respect des prescriptions de la présente convention applicables à l'administration et aux activités des services de recrutement et de placement des gens de mer établis sur son territoire au moyen d'un système d'inspection et de surveillance et par des procédures légales en cas d'infraction aux dispositions en matière de licence et autres prescriptions prévues dans la norme A1.4.

Principe directeur

Principe directeur B5.3 - Responsabilités du fournisseur de main-d’œuvre

1. Les services privés de recrutement et de placement des gens de mer établis sur le territoire du Membre et fournissant les services d'un marin à un armateur, où qu'ils se trouvent, devraient être tenus de s'engager à veiller au respect par l'armateur des termes des contrats d'engagement maritime conclus avec les gens de mer.

Annexe A5-I

Conditions de travail et de vie des gens de mer devant être inspectées et approuvées par l Etat du pavillon avant la certification d un navire conformément à la norme A5.1.3,

paragraphe 1:

Age minimum

Certificat médical

Qualifications des gens de mer

Contrats d engagement maritime

Recours à tout service de recrutement et de placement privé sous licence ou agréé ou réglementé

Durée du travail ou du repos

Effectifs du navire

Logement

Installations de loisirs à bord

Alimentation et service de table

Santé et sécurité et prévention des accidents

Soins médicaux à bord

Procédures de plainte à bord

Paiement des salaires

Annexe A5-II (format PDF 204KB)

Annexe A5-III

Eléments généraux sujets à un contrôle détaillé par un fonctionnaire autorisé de l Etat du port effectuant une inspection au titre de la norme A5.2.1:

Age minimum

Certificat médical

Qualifications des gens de mer

Contrats d engagement maritime

Recours à tout service de recrutement et de placement privé sous licence ou agréé ou réglementé

Durée du travail ou du repos

Effectifs du navire

Logement

Installations de loisirs à bord

Alimentation et service de table

Santé et sécurité et prévention des accidents

Soins médicaux à bord

Procédures de plainte à bord

Paiement des salaires

Annexe B5-I Exemple de déclaration nationale (format PDF 77KB)

Cross références
Révision: C007 Cette convention révise la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920
Révision: C008 Cette convention révise la convention sur les indemnités de chômage (naufrage), 1920
Révision: C009 Cette convention révise la convention sur le placement des marins, 1920
Révision: C016 Cette convention révise la convention sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921
Révision: C022 Cette convention révise la convention sur le contrat d'engagement des marins, 1926
Révision: C023 Cette convention révise la convention sur le rapatriement des marins, 1926
Révision: C053 Cette convention révise la convention sur les brevets de capacité des officiers, 1936
Révision: C054 Cette convention révise la convention des congés payés des marins, 1936
Révision: C055 Cette convention révise la convention sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer, 1936
Révision: C056 Cette convention révise la convention sur l'assurance-maladie des gens de mer, 1936
Révision: C057 Cette convention révise la convention sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936
Révision: C058 Cette convention révise la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936
Révision: C068 Cette convention révise la convention sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946
Révision: C069 Cette convention révise la convention sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946
Révision: C070 Cette convention révise la convention sur la sécurité sociale des gens de mer, 1946
Révision: C072 Cette convention révise la convention des congés payés des marins, 1946
Révision: C073 Cette convention révise la convention sur l'examen médical des gens de mer, 1946
Révision: C074 Cette convention révise la convention sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946
Révision: C075 Cette convention révise la convention sur le logement des équipages, 1946
Révision: C076 Cette convention révise la convention sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1946

Révision: C091 Cette convention révise la convention sur les congés payés des marins (révisée), 1949
Révision: C092 Cette convention révise la convention sur le logement des équipages (révisée), 1949
Révision: C093 Cette convention révise la convention sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1949
Révision: C109 Cette convention révise la convention sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1958
Révision: C133 Cette convention révise la convention sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970
Révision: C134 Cette convention révise la convention sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970
Révision: C145 Cette convention révise la convention sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976
Révision: C146 Cette convention révise la convention sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976
Révision: C147 Cette convention révise la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976
Révision: P147 Cette convention révise la Protocole de 1996 relatif à la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976
Révision: C163 Cette convention révise la convention sur le bien-être des gens de mer, 1987
Révision: C164 Cette convention révise la convention sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer), 1987
Révision: C165 Cette convention révise la convention sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987
Révision: C166 Cette convention révise la convention sur le rapatriement des marins (révisée), 1987
Révision: C178 Cette convention révise la convention sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996
Révision: C179 Cette convention révise la convention sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996
Révision: C180 Cette convention révise la convention sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996.

ILO home **NORMES home** **ILOLEX home** **Recherche universelle** **NATLEX**

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail (NORMES) par courriel:
infonorm@ilo.org

Copyright © 2011 Organisation Internationale du Travail (OIT)
Déni de responsabilité
webinfo@ilo.org

Textes législatifs sur l'inspection du travail[1]

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

Article L.8112-1

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

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

Article L.8112-2

Les inspecteurs du travail constatent également :

- 1° les infractions commises en matière de discriminations prévues au 3° et au 6° de l'article 225-2 du Code pénal, ainsi que les infractions relatives aux conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité des personnes, prévues par les articles 225-13 à 225-15-1 du même Code ;
- 2° les infractions aux mesures de prévention édictées par les caisses régionales d'assurance maladie et étendues sur le fondement de l'article L.422-1 du Code de la sécurité sociale ainsi que les infractions aux dispositions relatives à la déclaration des accidents du travail et à la délivrance d'une feuille d'accident, prévues aux articles L.441-2 et L.441-5 du même Code ;
- 3° les infractions aux dispositions relatives à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, prévues à l'article L.3511-7 du Code de la santé publique ;
- 4° les infractions relatives aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France, prévues par les articles L.622-1 et L.622-5 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;
- 5° les infractions aux dispositions de la section 4 du chapitre V du titre I^{er} du livre I^{er} du Code de la consommation, relatives à la certification des services et produits autres qu'alimentaires, ainsi qu'au livre II de ce même Code, relatives à la conformité et la sécurité des produits et des services ;
- 6° les infractions aux dispositions des articles L.123-10 à L.123-11-1 du Code de commerce, relatives à la domiciliation des personnes immatriculées au registre du commerce et des sociétés.

Article L.8112-3

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

Article L.8112-4

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

[1] Mis à jour au 31 décembre 2011.

Article L.8112-5

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

Article L.8113-1

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

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

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

Article L.8113-2

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

Article L.8113-3

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

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

Article L.8113-4

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

Article L.8113-5

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

- 1° des dispositions des articles L.1132-1 à L.1132-4 du Code du travail et de celles de l'article 225-2 du Code pénal, relatives aux discriminations ;
- 2° des dispositions des articles L.1142-1 et L.1142-2, relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 3° des dispositions des articles L.2141-5 à L.2141-8, relatives à l'exercice du droit syndical.

Article L.8113-6

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

Article L.8113-7

Modifié par la loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3.

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

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

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

Article L.8113-8

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

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

Article L.8113-9

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

Article L.8113-10

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

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

Article L.8113-11

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

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

Article L.8114-1

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

Article L.8114-2

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

Article L.8114-3

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

Article L.8123-1

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

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

Article L.8123-2

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

Article L.8123-3

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

Article L.8123-4

Modifié par la loi n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 170.

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

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

Article L.8123-5

Modifié par la loi n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 170

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

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

Article L.8123-6

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

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

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

Textes réglementaires sur l'inspection du travail[1]

Articles R 8111-1 à R 8123-9 du code du travail

Article R 8111-1

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Sous réserve de s di spositions des a utres se ctions du présent c hapitre, l es missions d'inspection du travail sont exercées par les inspecteurs et contrôleurs du travail placés sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Article R 8111-8

Modifié par Décret n°2009-235 du 27 février 2009 - art. 5 (V)

Dans les mines et carrières, ainsi que dans leurs dépendances, les missions d'inspection du travail so nt e xercées par l es f onctionnaires habilités à c et e ffet par l es di recteurs régionaux de l'environnement, de l'aménagement et du logement parmi les agents placés sous leur autorité. Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Toutefois, pour l'application de l'article 2 18 du c ode m inier, c es fonctionnaires r elèvent exclusivement du ministre chargé des mines.

Article R8111-9

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

Pour c es de rnières, l es m issions d' inspection du t ravail so nt e xercées par de s ag ents habilités à cet effet par le ministre de la Défense.

Article R 8111-10

Modifié par Décret n°2009-235 du 27 février 2009 - art. 5 (V)

Dans les établissements et ouvrages suivants, placés sous le contrôle du ministre chargé de l'énergie, l es m issions d' inspection du t ravail so nt e xercées par l es i ngénieurs o u techniciens, habi lités à c et e ffet par l es di recteurs r égionaux de l 'environnement, de l'aménagement et du logement parmi les agents placés sous leur autorité :

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

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

Article R 8111-11

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Dans l es c entrales de p roduction d' électricité c omprenant une o u pl usieurs i nstallations nucléaires de base au sens du l II de l'article 28 de l a l oi n° 2 006-686 du 1 3 j uin 2 006 relative à la transparence et à l a sécurité en matière nucléaire, les missions d'inspection du travail so nt exercées par les i ngénieurs ou techniciens, habilités à c et effet pa r l'Autorité de sûreté nucléaire, parmi les agents en relevant.

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

[1] Mis à jour au 31 décembre 2011.

Article R 8111-12

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

Article R 8112-1

Modifié par Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 (V)

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

Outre l'exercice de ces attributions principales, il concourt à l'exécution des missions de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, en ce qui concerne les politiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article R 8112-2

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

Article R 8112-3

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

Article R 8112-4

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

L'inspecteur du travail fournit des rapports circonstanciés sur l'application, dans toute l'étendue de sa circonscription, des dispositions dont il est chargé d'assurer le contrôle de l'exécution.

Ces rapports mentionnent les accidents dont les salariés ont été victimes et leurs causes.

Ils contiennent des propositions relatives aux prescriptions nouvelles qui seraient de nature à mieux assurer la santé et la sécurité au travail.

Article R 8112-5

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

Article R 8113-1

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

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

Article D 8113-2

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

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

Article D 8113-3

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

Article R 8113-4

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

Article R 8113-5

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

Article R 8113-6

Modifié par Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 (V)

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

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

Article R 8113-7

Modifié par Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 (V)

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

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

Article R 8113-8

Modifié par Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 (V)

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

Article D 8113-9

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

Article R 8114-1

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

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

Article R 8114-2

Créé par Décret n°2009-289 du 13 mars 2009 - art. 4

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

Article D 8121-1

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

Article D 8121-2

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

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

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

Article D 8121-3

Modifié par Décret n°2011-184 du 15 février 2011 - art. 55 (V)

Le Conseil national de l'inspection du travail peut être saisi par le ministre chargé du travail ou par un autre ministre en charge d'un service d'inspection du travail de toute

question à caractère général concernant le respect des missions et garanties de l'inspection du travail.

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

Article D 8121-4

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

Article D 8121-5

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

Article D 8121-6

Modifié par Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 (V)

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

- 1° d'un conseiller d'État désigné par le vice-président du Conseil d'État ;
- 2° d'un conseiller à la Cour de cassation désigné par le premier président de la Cour de cassation ;
- 3° d'un inspecteur général des affaires sociales, désigné par le chef de l'inspection générale des affaires sociales ;
- 4° d'un membre du corps de l'inspection du travail exerçant les fonctions de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi désigné par le collège des directeurs régionaux ;
- 5° d'un inspecteur du travail, sur proposition des représentants du personnel élus à la commission administrative paritaire du corps interministériel des inspecteurs du travail ;
- 6° d'un contrôleur du travail, sur proposition des représentants du personnel élus à la commission administrative paritaire du corps interministériel des contrôleurs du travail.

Article D 8121-7

Modifié par Décret n°2008-1510 du 30 décembre 2008 - art. 1

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

Article D 8121-8

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

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

Article D 8121-9

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

Article D 8121-10

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

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

Article D 8121-11

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

Article D 8121-12

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

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

Article R 8121-13

Modifié par Décret n°2008-1503 du 30 décembre 2008 - art. 1

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

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

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

Article R 8121-14

Modifié par Décret n°2008-1503 du 30 décembre 2008 - art. 1

La direction générale du travail :

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

Article R 8122-1

Transféré par Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 13 (V)

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

- 1° met en œuvre au plan régional la politique définie par les pouvoirs publics afin d'améliorer les relations collectives et individuelles et les conditions de travail dans les entreprises ;
- 2° définit les orientations générales des actions d'inspection de la législation du travail, qu'il organise, coordonne, suit et évalue ;
- 3° coordonne l'action de ses services avec les autres services de l'État et les organismes chargés de la prévention ou du contrôle, en matière d'inspection de la législation du travail, de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. À ce titre, il est tenu informé par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail de ses interventions dans la région ;
- 4° assure le suivi de la négociation collective dans les entreprises et au niveau territorial ;
- 5° est chargé des relations avec les autorités judiciaires, sous réserve des attributions confiées par la loi aux inspecteurs du travail ;
- 6° exerce les pouvoirs propres qui lui sont conférés par les dispositions en vigueur ou sur le fondement de telles dispositions.

Article R 8122-2

Transféré par Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 13 (V)

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

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

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

Article R 8122-3

Modifié par Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 13 (V)

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

Article R 8122-4

Modifié par Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 13 (V)

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

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

Article R 8123-1

Modifié par Décret n°2008-1503 du 30 décembre 2008 - art. 1

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

À ce titre, il formule les avis et prend les décisions prévues par les dispositions légales.

Il est notamment chargé de l'étude des risques professionnels et de leur prévention. Il exerce une mission d'information au bénéfice des médecins du travail et des médecins de main-d'œuvre, qu'il associe aux études entreprises.

Il est chargé du contrôle technique de l'activité des médecins de main-d'œuvre.

Article D 8123-2

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

Article D 8123-3

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

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

Article D 8123-4

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

Article D 8123-5

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

Article R 8123-6

Modifié par Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 (V)

Le médecin inspecteur du travail est placé sous l 'autorité du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sauf dans

l'exercice des compétences qu'il tient directement des dispositions légales, et sous réserve des dispositions de l'article R. 8123-7.

Article R 8123-7

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

Article R 8123-8

Modifié par Décret n°2009-289 du 13 mars 2009 - art. 4

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

Article R 8123-9

Modifié par Décret n°2009-289 du 13 mars 2009 - art. 4

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

Sigles utilisés parfois ou souvent

ARM : appui ressources méthodes

BOP : budget opérationnel de programme

CAP-SITERE : système d'information en réseau de l'inspection du travail, centré sur les informations relatives aux entreprises et aux interventions effectuées par les agents

Carsat : caisses régionales d'assurance-retraite et de la santé au travail

CHRIT : comité des hauts responsables de l'inspection du travail (européen)

CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CMR : cancérogène, mutagène, reprotoxique

CNIT : conseil national de l'inspection du Travail

CT : contrôleur du travail

Codaf : comité opérationnel départemental antifraudes

Dagemo : directeur - direction de l'administration générale et de la modernisation des services

DAT : directeur adjoint du travail

DELPHES : données extraites localement en phase d'exploitation statistique

DGAC : direction générale de l'aviation civile

DGT : directeur général du travail - direction générale du travail

Direccte : directeur régional (ou direction régionale) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DOM : département d'outre-mer

Dreal : direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement

DUER : document unique d'évaluation des risques

ETP : équivalent temps plein

IGAS : inspection générale des affaires sociales

ICPE : installations classées pour la protection de l'environnement

IRP : institution représentative du personnel

IT : inspecteur du travail - inspection du travail

LOLF : loi organique relative aux lois de finances

MIT : médecin inspecteur du travail

NAF : nomenclature des activités françaises

OSP : observatoire des suites pénales

PAP : programme 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 de santé au travail

RPS : risques psychosociaux

SIT : section d'inspection du travail

SITERE : système d'information de l'inspection du travail

TMS : troubles musculo-squelettiques

UT : unité territoriale

VLEP : valeur limite d'exposition professionnelle

Petit glossaire

Arrêt d'activité : mesure notifiée par l'IT, après mise en demeure, en présence d'un risque lié à une substance CMR (cancérogène et/ou mutagène et/ou reprotoxique -ou toxique pour la reproduction-) ; l'arrêt a pour but de retirer les salariés d'une situation d'exposition au risque et de faire éliminer par l'employeur les défectuosités constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'il y a un motif de considérer comme une menace pour la santé des travailleurs.

Arrêt de chantier (ou arrêt de travaux) : décision écrite entrainant l'arrêt temporaire d'un chantier en raison de la présence d'au moins un salarié en situation de danger grave et imminent découlant du non-respect de la réglementation.

Avis : position transmise par les services d'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 dans un site de travail afin d'en vérifier la mise en conformité au regard des observations formulées lors de la visite de contrôle initiale.

Contrôle : terme générique regroupant visite de contrôle et contre-visite ; processus par lequel un agent vérifie la conformité d'un établissement aux dispositions du Code du travail et le cas échéant à d'autres textes.

Décision : dérogation ou autorisation. Les décisions de l'inspection du travail peuvent être réparties en deux catégories :

- celles qui concernent les conditions d'exécution de la relation de travail ; elles appliquent les dispositions en vigueur à une situation particulière de l'entreprise ou d'un salarié ;
- celles qui traitent de l'adaptation de l'entreprise à une situation économique ou à des contraintes de production.

Demande de vérification : demande 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 : processus d'investigation, qui peut être préalable à une décision, ou porter sur des faits à constater dans le cadre d'un contrôle, pour analyser une situation ou rechercher des infractions.

Intervention sans suite : intervention n'occasionnant aucune référence à un texte juridique, donc apparemment aucun constat d'anomalie ni observation ou conseil.

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 : décision notifiée par l'agent de contrôle obligeant l'employeur à se conformer à certaines dispositions réglementaires avant l'échéance d'un délai fixé, dont la durée est parfois prévue par le Code du travail.

Mission de conciliation : participation à la recherche d'une solution à un conflit collectif.

Nomenclature : construite et modifiée d'après Légifrance, définie principalement d'après les dispositions du Code du travail, la nomenclature de base des textes qui peuvent être visés par les agents de contrôle lorsqu'ils enregistrent leurs interventions dans Cap Sitère 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 mentions « Inconnu », « Vide » ou « Sans référence » correspondent à 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(s) effectué par l'agent de contrôle, faisant foi jusqu'à preuve du contraire, transmis au procureur de la République.

Rapport : constat d'une situation établi par un agent de contrôle, avec une analyse ou un commentaire, dans le but d'informer la hiérarchie.

Référé : procédure judiciaire prévue dans des cas définis par la loi autorisant l'inspecteur du travail à saisir le juge des référés afin que celui-ci impose des mesures conservatoires sous astreinte afin de prévenir un danger, un dommage, ou de faire corriger une situation manifestement illicite.

Référence : texte juridique en vigueur mentionné par l'agent de contrôle à l'occasion d'une intervention.

Réunion en entreprise : déplacement d'un agent de contrôle dans 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 : transmission au procureur de la République d'informations relatives à un délit ne relevant pas de la compétence de l'inspection du travail, en application de l'article 40 du Code de procédure pénale.

Suite à intervention : mise en œuvre d'un des moyens juridiques dont dispose l'agent de contrôle (lettre d'observation, arrêt de travaux, mise en demeure, référé, avis, procès-verbal, etc.) pour faire cesser des manquements constatés.

Visite de contrôle : déplacement d'un agent de contrôle dans un site de travail afin de contrôler le respect de tout ou partie de la réglementation du travail qui lui est applicable. Au besoin, une partie de la « visite » peut être complétée au bureau de l'agent de contrôle, soit pour que l'employeur apporte des éléments initialement manquants, soit pour des raisons de confidentialité ou de protection de témoins.

TEF





Tableaux de l'économie française

Collection Insee Références
Édition 2014

Mesurer pour comprendre

STATISTIQUE PUBLIQUE

Insee

Édition 2014

Tableaux de l'économie française

Territoire - Population

1. Territoire

1.1 Pays du Monde 10
1.2 Union européenne 12
1.3 Régions - Départements 14
1.4 Villes de France 16

2. Développement durable

2.1 Environnement 18
2.2 Utilisation des ressources 20
2.3 Changement climatique et effet de serre 22

3. Population

3.1 Évolution de la population 24
3.2 Population par âge 26
3.3 Vie en couple 28
3.4 Ménages - Familles 30
3.5 Natalité - Fécondité 32
3.6 Espérance de vie - Mortalité 34
3.7 Étrangers - Immigrés 36
3.8 Parité hommes-femmes 38

Emploi - Revenus

4. Travail - Emploi

4.1 Population active 42
4.2 Chômage 44
4.3 Politiques d'emploi 46
4.4 Durée et conditions de travail 48
4.5 Emploi de la Fonction publique 50
4.6 Emploi par âge 52
4.7 Emploi par activité 54

5. Revenus - Salaires

5.1 Salaires dans les entreprises 56
5.2 Salaires dans la Fonction publique 58
5.3 Salaire minimum - Coût du travail 60
5.4 Revenus des ménages 62
5.5 Niveaux de vie - Pauvreté 64
5.6 Retraites 66
5.7 Protection et aide sociale 68

Conditions de vie - Société

6. Consommation

6.1 Consommation des ménages 72
6.2 Équipement des ménages 74
6.3 Multimédias 76
6.4 Vacances - Loisirs - Sports 78
6.5 Culture 80

7. Logement

7.1 Logement 82
7.2 Propriétaires - Locataires 84

8. Justice

8.1 Criminalité - Délinquance 86
8.2 Justice 88

9. Santé - Handicap - Dépendance

9.1 Maladies - Accidents 90
9.2 Addictions 92
9.3 Personnels et équipements de santé 94
9.4 Dépenses de santé 96
9.5 Personnes handicapées 98
9.6 Personnes âgées dépendantes 100

Économie - Finances

10. Enseignement - Éducation
10.1 Enseignement des 1er et 2nd degrés 102
10.2 Enseignement supérieur 104
10.3 Établissements - Enseignants 106
10.4 Niveaux de formation 108

11. Économie générale
11.1 Principaux indicateurs économiques 112
11.2 Croissance - Productivité 114
11.3 Production des branches 116
11.4 Prix à la consommation 118

12. Monnaie - Marchés financiers
12.1 Monnaie - Crédit 120
12.2 Épargne - Patrimoine 122
12.3 Bourse - Marchés financiers 124

13. Finances publiques
13.1 Dette et déficit publics 126
13.2 Prélèvements obligatoires 128
13.3 Dépense publique 130
13.4 Finances publiques locales 132
13.5 Union monétaire européenne 134

14. Échanges extérieurs
14.1 Importations - Exportations 136
14.2 Balance commerciale 138
14.3 Échanges bilatéraux 140
14.4 Investissements internationaux 142

Système productif

15. Entreprises
15.1 Démographie des sociétés et des EI 146
15.2 Caractéristiques des sociétés et des EI 148
15.3 Catégories d'entreprises 150
15.4 Entreprises publiques 152
15.5 Artisanat 154

16. Recherche - Innovation
16.1 Recherche & Développement 156
16.2 Innovation 158

17. Agriculture - Pêche
17.1 Revenus et productions agricoles 160
17.2 Exploitations agricoles 162
17.3 Pêche - Aquaculture 164

18. Industrie - Construction
18.1 Industrie 166
18.2 Industrie agroalimentaire 168
18.3 Industrie automobile 170
18.4 Construction 172

19. Énergie
19.1 Bilan énergétique 174
19.2 Pétrole - Charbon 176
19.3 Électricité - Gaz naturel 178

20. Commerce - Services
20.1 Commerce 180
20.2 Services marchands 182
20.3 Banques - Assurances 184
20.4 Communication 186
20.5 Audiovisuel 188
20.6 Tourisme 190
20.7 Transports de voyageurs 192
20.8 Transports de marchandises 194

Annexes

Définitions 199
Adresses utiles 249
Index alphabétique 255

Au Royaume-Uni : une inspection du travail axée sur la santé et la sécurité[1]

Contrairement au système français d'inspection généraliste, l'inspection du travail au Royaume-Uni ne contrôle que la santé-sécurité dans l'entreprise. L'agence qui gère l'inspection du travail britannique (sous tutelle du ministère de l'Emploi) s'appelle d'ailleurs Health and Safety Executive (HSE).

Le HSE n'est pas l'unique organisme chargé de la santé et de la sécurité au travail : les *Local Authorities* (équivalent des communautés d'agglomération ou des départements) se chargent du contrôle du secteur tertiaire et du commerce.

Le système d'inspection britannique se concentre sur la prévention et le contrôle des risques liés à la santé et à la sécurité au travail au sens large, c'est-à-dire incluant la protection des travailleurs, mais aussi celle du public dès lors que celui-ci se trouve exposé à des dangers inhérents au travail. C'est la raison pour laquelle le HSE est aussi responsable, par exemple, de la sûreté des installations industrielles (y compris nucléaires), responsabilité exercée en France par le ministère de l'Industrie.

Les effectifs sont scindés entre 1 500 inspecteurs généralistes (bien que pouvant être dédiés à certains secteurs d'activité comme la construction ou la chimie) et 1 300 spécialistes (ingénieurs mécaniciens, chimistes, biologistes, ou assistants de visite, assistants administratifs, assistants contentieux ou assistants diagnostic économique).

Les procédures judiciaires (500 environ chaque année) sont plus rares qu'en France, compte tenu de l'efficacité des autres outils (7 000 mises en demeure et 3 800 arrêts d'activité et/ou de travaux). Les procédures judiciaires sont par ailleurs plus souvent menées à leur fin puisque les juges prononcent des condamnations dans plus de 90 % des cas (amende et peine de prison).

Les inspecteurs du travail britanniques utilisent deux moyens d'action originaux :

- l'ensemble des suites données aux interventions fait l'objet d'une publication sur internet, permettant à chacun, candidat, client, fournisseur, banquier ou autre, de s'informer sur la situation de l'entreprise au regard de la réglementation du travail : c'est le système dit *name and shame*[2] ;
- depuis le 1er octobre 2012, le HSE facture ses coûts d'intervention à l'entreprise, à hauteur de 124 £ de l'heure, dès lors que des infractions ont été commises ; ce *Fee For Intervention*[3] constitue pour les employeurs une incitation supplémentaire à se conformer à la loi, mais présente aussi le risque d'inciter certains à réduire le temps consacré au dialogue avec les inspecteurs…

[1] Source citée : *(É)changeons pour un ministère fort*, mai 2013, n° 3.

[2] « Nommer et faire honte » ou « nom et opprobre ».

[3] Frais d'intervention.

Éléments complémentaires sur les secteurs maritime et portuaire

Estimations chiffrées sur le secteur maritime

Dans ce secteur, le dénombrement des salariés, des établissements et des navires est rendu inégalement fiable et précis par le double effet de l'hétérogénéité des réalités à appréhender statistiquement et de la dispersion des données disponibles. Il est toutefois possible d'énoncer les ordres de grandeur suivants[1].

Navires sous pavillon français

Les navires de commerce (hors plaisance professionnelle) représentent 243 navires de commerce, employant globalement 19 140 salariés résidents français, 152 salariés étrangers, et un nombre indéterminé de salariés non résidents sur les navires RIF[2].

Parmi les navires de commerce, environ 300 ont une jauge supérieure à 500 tonneaux.

La plaisance professionnelle représente un peu plus de 1 000 emplois, mais dans ce secteur en pleine progression, la lutte contre le travail dissimulé est un enjeu qui apparaît important.

L'armement de pêche représente environ 7 450 navires, emploie globalement 17 200 salariés français et 2 200 salariés étrangers, ce chiffre ne comprenant pas les pêcheurs indépendants, auxquels la convention n° 188 de l'OIT imposera, lorsqu'elle sera ratifiée, des exigences en matière de durée des repos.

Les activités de pêche, difficiles à chiffrer, occupent entre 20 et 25 000 personnes[3], y compris les indépendants.

Au total, en incluant les navires de culture marine et ceux dont le genre de navigation est indéterminé, la base GINA comptabilise environ 45 000 marins actifs. Il s'y ajoute un nombre indéterminé de « gens de mer non marins ».

Navires sous pavillons étrangers

Leur nombre est difficile à évaluer. En matière de pavillons de complaisance, le nombre de navires est important, le nombre de navires à contrôler est faible. Cependant, l'entrée en vigueur de la convention de travail maritime en 2013 accroît considérablement le rôle des inspecteurs du travail à leur égard.

Les nouvelles obligations de contrôle des navires

La mise en œuvre des prescriptions de la convention de travail maritime le 28 février 2014 contraint l'inspection du travail à développer le contrôle des navires de manière substantielle.

Les navires soumis aux visites préalables à la certification sociale par la Direction des affaires maritimes, avec l'appui de la DGT sur le plan du droit du travail, sont au nombre de 200[4]. Les navires de commerce français soumis à l'obligation de contrôle par l'inspection du travail tous les

[1] Source : référent DGT-DAP, 2012.

[2] RIF = registre international français ; il s'agit du pavillon de complaisance français. On y trouve jusqu'à 70 % de salariés « non résidents dans l'UE » qui échappent à une partie de la réglementation française (notamment tout ce qui porte sur la protection sociale, de sorte qu'il n'est pas possible de les dénombrer) mais qui n'échappent pas au contrôle de l'inspection du travail.

[3] Dans une définition large (toutes activités de pêche, y compris fluviale ou avec des moyens rudimentaires comme la pirogue), elles occupent environ 20 millions de personnes dans le monde, dont 200 000 en Europe (soit 1 %). Europe et Amérique du Nord représentent à peine 2 % des travailleurs de la pêche dans le monde.

[4] Au sens de la convention de travail maritime applicable le 28 février 2014.

trois ans sont au nombre de 2 240 soit 750 par an. Dans quelques temps, les 7 467 navires de pêche français seront concernés par la visite triennale soit 1 590 navires par an.

Précisions en matière de compétence

Le sujet des prérogatives de l'inspection du travail en matière de contrôle du respect du droit du travail et des conditions de travail sur tout navire battant pavillon étranger est complexe.

Le contrôle par l'État du port peut s'effectuer sur les navires étrangers aux quels la seule réglementation que l'administration de cet État puisse appliquer résulte de sc onventions internationales de l'OIT, mais pour lesquels il n'y a pas de dispositions réglementaires nationales applicables. Sur ces navires, l'inspection du travail peut participer au contrôle par l'État du port (article L.5548-2 du Code des transports), en appui aux inspecteurs de la sécurité des navires[5] chargés de l'inspection par l'État du port, mais elle n'a pas de pouvoir d'intervention autonome.

En revanche, pour le contrôle des navires étrangers effectuant du cabotage national maritime (entre deux ports français), le décret de 1 999 applique à ces navires une partie du droit français, notamment en matière de durée du travail.

Les agents de l'inspection du travail sont chargés du contrôle des dispositions de législation du travail qui ont été rendues applicables aux équipages de navires battant pavillon étranger. Ils ont également libre accès à bord pour l'exercice de l'ensemble de leurs missions (article 25-3 I du décret 84-810 du 30 août 1984 relatif à la sauvegarde de la vie humaine en mer [SVHM] modifié en dernier lieu par le décret 2012-161 du 30 janvier 2012). Il s'agit d'un pouvoir autonome de l'inspection du travail, indépendant du contrôle par l'État du port.

Par exemple, dans le cas de navires étrangers exerçant un cabotage triangulaire entre l'Italie, la métropole et la Corse, le décret de 1999 n'est applicable que pour les liaisons Corse-métropole, et non pour les liaisons Corse-Italie. Un contrôle en commun est possible avec les agents chargés du contrôle par l'État du port, par exemple sur la durée du travail effectué lors d'un voyage comportant une escale dans un port italien.

Les dispositions applicables au cabotage national maritime sont susceptibles d'être élargies ; un projet de loi en ce sens devait être examiné par le Parlement. Le décret de 1999 sera vraisemblablement modifié en conséquence.

Le contrôle sur le secteur maritime dans le cadre de la réforme du système d'inspection du travail

Les sections en charge du secteur maritime sont réparties comme suit :

- 13 sections couvrent tout le littoral d'un seul département ; deux sections ont une forte activité maritime (celles de Seine-Maritime et des Bouches-du-Rhône) ; les autres ont une activité maritime moyenne, faible, voire très faible ;

[5] Ces inspecteurs exercent leurs fonctions dans des Centres de sécurité des navires, qui traitent, sous la direction du chef de centre, l'ensemble des problèmes de sécurité des navires. Ces centres, hiérarchiquement rattachés aux directions interrégionales de la mer, sont au nombre de 15 répartis, de Dunkerque à Marseille, tout au long du littoral. Ils sont les interlocuteurs privilégiés des armateurs, des chantiers de construction navale, des professionnels la mer, ou des plaisanciers en cette matière. Outre les agents des centres de sécurité des navires, les inspecteurs qui visitent les navires dans le cadre habituel du renouvellement des titres de sécurité (c'est-à-dire du permis de navigation pour la grande majorité des petits navires) proviennent également des directions départementales des affaires maritimes, et en particulier des unités du littoral des affaires maritimes (ULAM). Pour naviguer dans les règles, les navires professionnels doivent recevoir la visite des inspecteurs de la sécurité des navires. Les inspecteurs vérifient la conformité aux règlements, dans des domaines très divers tels que la sécurité de la construction, la stabilité, la lutte contre l'incendie, les installations de sauvetage, de radiocommunications, la sécurité de la navigation, la sécurité du chargement, le transport des marchandises dangereuses, l'habitabilité, etc. À l'issue de la visite, ils rédigent un procès verbal de visite et délivrent les titres de sécurité du navire.

- 6 sections sont partiellement dédiées au contrôle de l'activité maritime le long d'un littoral qui borde plusieurs départements, dont deux en Bretagne ont une compétence quasi exclusivement maritime ;
- 8 sections généralistes infra-départementales et bordées d'un littoral.

Les sections maritimes, soit circonscrites à une unité territoriale, soit interdépartementales, sont maintenues dans le cadre de la réorganisation en projet.

L'objectif est d'éviter de diluer la compétence maritime au sein d'un grand nombre d'agents. En effet, celle-ci nécessite plus que jamais un minimum de spécialisation[6]. Les Direccte pourront néanmoins apprécier comment préserver une certaine polyvalence et être en mesure de remplacer facilement les agents en cas de départ, mutation, intérims, par des agents ayant une compétence maritime.

L'organisation doit pouvoir garantir l'atteinte des objectifs de la convention de travail maritime en matière de contrôles.

Les sections maritimes devront (autant que possible) pouvoir couvrir à la fois les sièges et les établissements administratifs des armateurs et leurs navires.

Les activités conchylicoles ou ostréicoles sont appelées à être prises en charge par les sections maritimes.

La complémentarité de compétence avec le contrôle de la manutention portuaire doit être recherchée, voire avec d'autres autorités portuaires.

La compétence dans les eaux territoriales adjacentes doit être prise en considération, par exemple s'agissant d'éoliennes en mer (contrôle de navires desservant l'éolienne, et de travaux sur l'éolienne), ou de navires mouillant dans un port situé dans la section mais n'envisageant pas d'accoster à leur port d'attache ou d'immatriculation (hors de la section) : les modalités de contrôle sont appelées à être fixées avant l'expiration de la période des trois ans prescrite par la convention de travail maritime

L'appui technique, juridique et méthodologique à la professionnalisation des agents

En matière maritime, et en application du protocole d'accord de 2009 conclu entre les ministères chargés du travail et des transports, un référent régional, nommé dans chaque Direccte bordée d'un littoral, maintient une coordination nécessaire avec les services chargés de la mer. Il participe au pilotage de l'action régionale, développe la coopération en matière de contrôle et contribue au bilan de l'activité de l'inspection du travail dans ce secteur. Il apporte également un appui technique et juridique ; il répond aux questions posées par les agents de contrôle ou, suivant le caractère de complexité de celles-ci, les transmet à l'administration centrale. En outre, un référent national, affecté au département d'appui à la politique du travail (DAP) de la DGT, maintient l'impulsion nécessaire à une coordination générale. Des réunions permettent des échanges et retours d'expérience entre agents des Direccte en charge du secteur maritime et agents des directions départementales des territoires et de la mer (DDTM) et les directions interrégionales de la mer (DIRM).

L'organisation maritime prend en compte également l'augmentation des interventions induite par les nouvelles obligations issues de la Convention du travail maritime (*cf. supra*).

Le principe d'une organisation interrégionale d'appui spécifique au secteur maritime est acquis. Il s'agit d'un appui technique sur le mode « agents ressources-méthodes » au niveau interrégional, permettant de réagir aux demandes des agents de contrôle, favorisant le développement des échanges professionnels avec les unités territoriales des régions concernées, les référents maritimes, les cellules pluridisciplinaires et les correspondants de la DGT et organisant des rencontres régionales ou interrégionales d'échanges de pratiques professionnelles.

[6] Un minimum de 30 % d'activité est évoqué par certains agents.

Il concourra à développer les relations des services avec les partenaires du monde maritime et notamment les services des affaires maritimes.

Le contrôle dans les ports maritimes

Depuis la fusion des services d'inspection du travail, la compétence de l'inspection du travail est conditionnée par le statut du port. La question du statut des ports maritimes reste à préciser.

Le contrôle des conditions d'emploi et de travail des gens de mer travaillant sur les navires étrangers et des équipements de travail qui s'y trouvent à demeure ne relève pas de l'inspection du travail mais des inspecteurs de la sécurité des navires chargés du contrôle par l'État du port.

Le statut des ports maritimes est traité dans la partie législative du Code des transports (articles L.5311-1 et suivants). La partie réglementaire est en cours de codification. Un état des règles applicables au 29 juillet 2012 et le projet de recodification en trois colonnes et tableau de correspondance est inséré à titre documentaire ci-dessous.

La manutention portuaire est une activité à risque. Un nombre significatif d'accidents graves surviennent entre le quai et le navire. Ils relèvent alternativement des accidents des gens de mer (entrant dans ce cas dans les statistiques de l'ENIM si le navire bat pavillon français) ou des accidents portuaires.

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

1. Nord - Pas-de-Calais
3 agents, section d'inspection du travail à Boulogne-sur-Mer (62)
compétence régionale

2. Picardie
3 agents - 1re section d'inspection du travail à Amiens (80)
compétence régionale

3. Haute Normandie
2 agents - 10e section d'inspection du travail au Havre (76)
compétence Seine-Maritime

4. Basse-Normandie
2 agents - 8e section d'inspection du travail à Hérouville-Saint-Clair (14)
compétence Calvados

5. Basse-Normandie
4 agents - 6e section d'inspection du travail à Saint-Lô (50)
compétence Manche

6. Bretagne
2,5 agents - section maritime à Quimper (29) et antenne à Saint-Brieuc (22)
compétence Finistère, Côtes-d'Armor

7. Bretagne
1 agent - section maritime à Rennes (35)
compétence Ille-et-Vilaine et Morbihan

8. Pays de la Loire
6 agents - 3 sections d'inspection du travail à Saint-Nazaire (44)
compétence dédiée : pêche/port et transport maritime et fluvial/cultures marines

9. Pays de la Loire
4 agents - 2 sections d'inspection du travail à La Roche-sur-Yon (85)
compétence dédiée : pêche, transports maritimes et fluviaux/aquaculture et transformation

10. Poitou-Charentes
3 agents - section d'inspection du travail à La Rochelle (17)
compétence Charente-Maritime

11. Aquitaine
2 agents - section 33A1 à Bordeaux (33)
compétence Gironde

12. Aquitaine
5 agents - 7e section à Bayonne (64)
compétence Pyrénées-Atlantiques

13. Languedoc- Roussillon
2 agents - 4e section d'inspection du travail à Perpignan (66)
compétence Aude et Pyrénées-Orientales

14. Languedoc- Roussillon
3 agents - 2e section d'inspection du travail à Sète (34)
compétence Gard et Hérault

15. PACA
2 agents - section d'inspection du travail à Marseille (13)
compétence Bouches-du-Rhône

16. PACA
1 agent - section d'inspection du travail à Toulon (83)
compétence Var

17. PACA
2 agents - section d'inspection du travail à Nice (06)
compétence Alpes-Maritimes

18. Corse
Les agents des cinq sections exercent la compétence maritime

19. Guadeloupe
1 agent - 4e section d'inspection du travail à Baie-Mahault (971)
compétence tout le territoire sauf Saint Martin et Saint Barthélémy

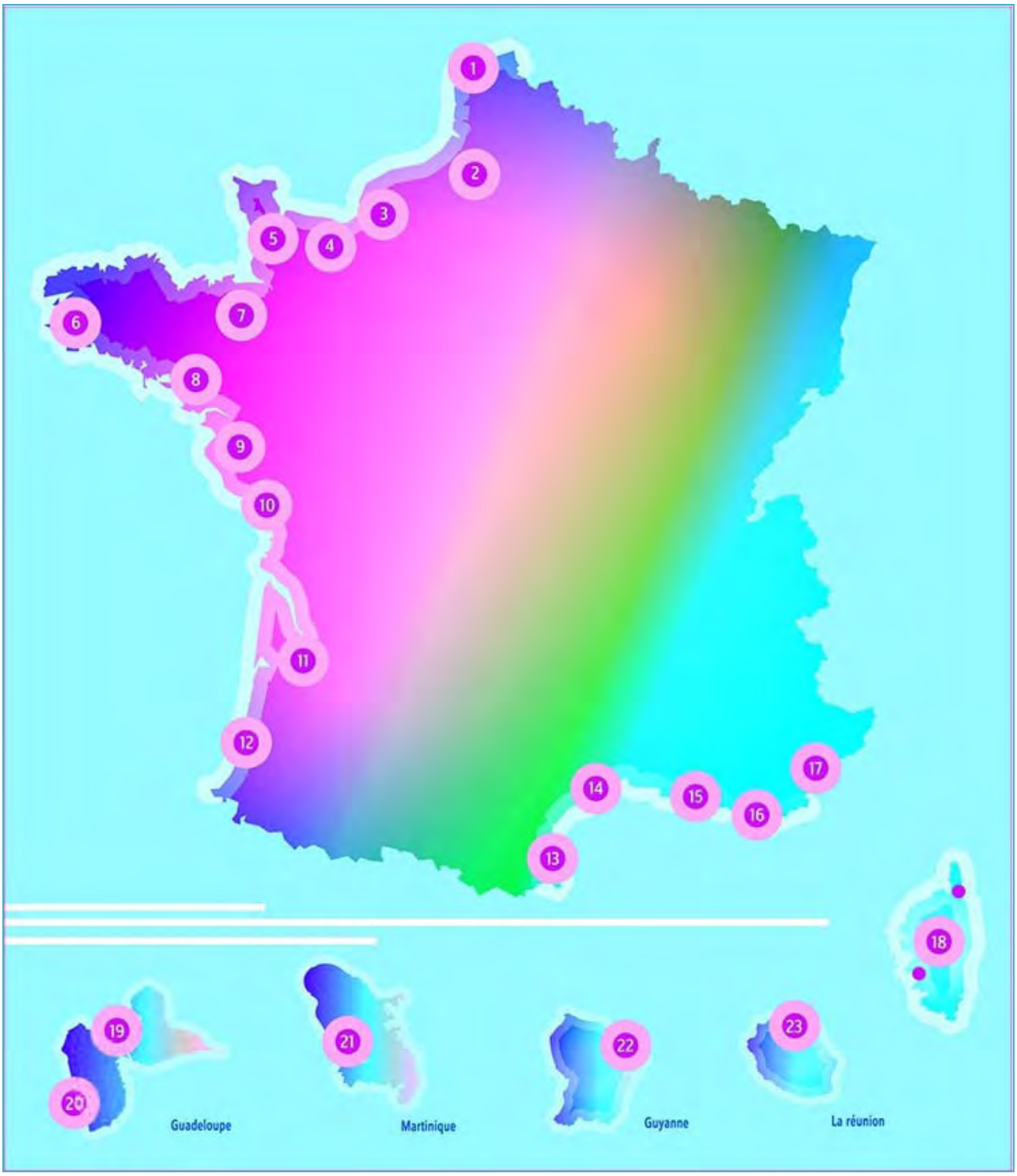
20. Guadeloupe
1 agent - 3e section d'inspection du travail à Marigot (971)
compétence Saint Martin et Saint Barthélémy

21. Martinique
1 agent - section d'inspection du travail à Fort-de-France (972)
compétence sur tout le territoire

22. Guyane
1 agent - 1re section d'inspection du travail à Cayenne (973)
compétence sur tout le territoire

23. La Réunion
1 agent - 3e section d'inspection du travail à Saint-Denis (974)
compétence sur tout le territoire

N.B. : le tableau ci-dessus montre le nombre physique d'agents ayant compétence dans le secteur maritime, par région ; il convient de préciser que, selon les régions, l'activité de ces agents s'exerce à temps complet ou partiel, voire accessoire.



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

L'Inspection du travail dans les armées : informations complémentaires, textes, organisation, activité

L'ITA est un ensemble pluridisciplinaire regroupant quatre entités, dotées d'attributions et de prérogatives différentes, mais travaillant en synergie afin d'être en mesure d'avoir une appréhension globale des situations de travail et une approche systémique du ministère, sans se limiter à l'approche analytique imposée par les différentes réglementations.

Les inspecteurs du travail dans les armées

Munis d'un titre d'habilitation et assermentés, les inspecteurs du travail dans les armées ont une double mission.

1 - Une mission au bénéfice de tous les agents civils et militaires du ministère de la défense.

Au titre de l'article D.3123-14 du Code de la défense et de l'article 4 du décret 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la Défense, conformément à l'arrêté relatif à l'exercice des attributions confiées au contrôle général des armées en matière d'inspection du travail du 9 octobre 2000, modifié par l'arrêté du 30 avril 2002 [1], les inspecteurs du travail dans les armées assurent le contrôle de l'application de la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail au bénéfice de l'ensemble du personnel militaire et civil du ministère de la défense.

Dans ce cadre, s'ils constatent une situation dangereuse résultant de la méconnaissance de dispositions réglementaires, ils peuvent notamment, par délégation du chef de l'ITA, mettre en demeure le chef d'organisme de prendre toutes mesures utiles pour y remédier.

2 - Une mission au bénéfice des salariés des entreprises privées travaillant sur les emprises de la Défense.

Au titre de l'article R.8111-12 du Code du travail, dans les établissements placés sous l'autorité du ministre de la Défense dont l'accès est réglementé et surveillé, les inspecteurs du travail dans les armées se substituent à l'inspection du travail du régime général pour l'ensemble des missions d'inspection du travail[2].

Agents militaires et civils de la Défense, ils exercent les mêmes attributions que les inspecteurs du travail de droit commun ; ils jouissent des mêmes prérogatives et des mêmes moyens d'action à l'encontre des employeurs qu'ils contrôlent :

- droit d'accès et de visite ;
- droit d'enquête ;
- droit d'accès aux documents et droit d'obtenir communication de documents ;
- droit de vérification d'identité ;
- droit de prescrire des vérifications et d'effectuer des prélèvements ;
- droit de constater les infractions ;
- pouvoir d'arrêter l'activité ;
- pouvoir d'arrêter les travaux ;
- pouvoir de dresser procès-verbal ;

[1] L'arrêté du 9 octobre 2000 est en cours de refonte.

[2] Les inspecteurs du travail dans les armées sont également compétents au titre de l'article R.8111-9 du Code du travail pour les carrières situées au sein des emprises de la Défense.

- pouvoir d'agir en référé.

Les inspecteurs du travail dans les armées interviennent dans ce cadre principalement en protection des salariés présents à quelque titre que ce soit (CDI, CDD, intérim, sous-traitance, stages, etc.) dans les emprises de la Défense.

Dans leur ressort géographique de compétence, ils se substituent également aux inspecteurs du travail du régime général à l'égard du personnel de sétablissements publics à caractère administratif (EPA) dans la limite des attributions fixées par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, modifié par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011, à savoir : en cas de mission confiée par les instances dirigeantes de l'EPA, de désaccord sérieux et durable entre la direction et le comité d'hygiène, de sécurité et de sconditions de travail (CHSCT), ou de contestation de l'usage du droit de retrait[3].

En outre, les inspecteurs du travail dans les armées ont une compétence circonscrite au contrôle de l'application de la réglementation relative à la santé et sécurité au travail (SST) pour les centres de formation de l'établissement public d'insertion de la Défense (EPIDe) et pour l'institut de Saint-Louis (ISL) au titre des textes fondateurs de ces organismes[4].

Chaque inspecteur du travail dans les armées est donc compétent :

- en matière de santé et sécurité au travail, à l'égard du personnel militaire et civil de la Défense en poste à la Défense, des agents des centres de formation de l'EPIDe et des agents de l'ISL quel que soit leur positionnement géographique ;
- si l'emprise de la Défense a un accès réglementé et surveillé :
  - pour l'intégralité des règles du Code du travail, à l'égard des salariés présents, que ces salariés interviennent ou non dans le cadre d'un contrat avec la Défense, avec un EPA ou avec une entreprise,
  - pour quelques sujets présentant une sensibilité particulière, à l'égard du personnel des EPA.

Inspections réalisées en 2013

	2010	2011	2012	**2013**
Nombre total d'inspections	453	433	586	**575**
Dont inspections de chantiers	140	161	182	**160**
Dont contrôles d'entreprises (hors chantiers)	54	79	110	**44**
Dont organismes Défense	259	193	294	**370**
Dont autres	-	-	-	**1**

[3] Articles 5-4 et 5-5.

[4] Ordonnance du 2 août 2005 partiellement codifiée aux articles L.3414-1 et suivants du Code de la défense pour l'EPIDe, et convention du 31 mars 1958 pour l'ISL.

3 - Dans les collectivités d'outre-mer à statut autonome, la répartition des compétences entre les inspecteurs du travail dans les armées et l'inspection du régime général est distincte du régime prévu dans le Code du travail.

La compétence de l'ITA est expressément circonscrite aux établissements de l'État dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service[5].

L'ITA exerce donc un contrôle d'inspection de la santé et de la sécurité au travail (ISST) dans tous les établissements relevant de la défense, à l'égard des agents publics (titulaires et contractuels), mais une distinction supplémentaire doit être effectuée s'agissant des salariés relevant exclusivement du Code du travail : seuls les salariés travaillant au sein des emprises expressément mentionnées par décret[6] relèvent de la compétence de l'ITA, les personnes travaillant dans les autres établissements de la Défense relevant de la compétence de l'inspecteur du travail local.

En outre, ces collectivités sont dotées de leur propre Code du travail, que les inspecteurs du travail dans les armées sont amenés à appliquer pour les salariés de droit privé relevant de leur compétence. Ainsi la collectivité de Mayotte dispose-t-elle de son propre Code du travail[7], dont l'existence n'a pas été remise en cause depuis son accession au statut de département d'outre-mer le 31 mars 2011. En conséquence, l'inspecteur du travail dans les armées en charge de Mayotte doit contrôler, à l'égard du personnel des entreprises locales, le respect de ce Code et non de la réglementation applicable en métropole.

Toutefois, en matière de santé et de sécurité au travail, sont privilégiées les dispositions les plus protectrices des travailleurs, ce qui entraîne la plupart du temps l'application du Code du travail métropolitain par préférence au Code du travail local.

Les inspecteurs de la radioprotection (IRAD)

Si le contrôle des mesures de radioprotection prises pour les installations et activités nucléaires intéressant la Défense[8] était assuré par des inspecteurs désignés par le DSND, le nucléaire diffus n'était pas soumis à des contrôles spécifiques jusqu'à la loi relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire du 13 juin 2006 dont l'une des dispositions a été de créer l'autorité de sûreté nucléaire (ASN).

Les premières inspections de radioprotection conduites par cette autorité sur des sites militaires ont montré qu'un effort particulier était à entreprendre pour que le ministère se mette rapidement en conformité avec le droit commun. Ce constat a entraîné, entre autres, la décision de mettre en place et de désigner des inspecteurs spécialisés, exclusivement compétents pour le nucléaire de proximité en application des articles L.1333-18 et R.1333-102 2° du Code de la santé publique, et de les rattacher à l'ITA. Les IRAD ont été nommés sur ce fondement en 2009 et 2010.

Par suite du renvoi qu'opère l'article R.1333-102 2° du Code de la santé publique à l'article R.8111-12 du Code du travail, ils ont, comme les inspecteurs du travail dans les armées, compétence à l'égard du personnel de la Défense d'une part, et compétence d'autre part à l'égard des tous les travailleurs présents à quelque titre que ce soit au sein des emprises placées sous l'autorité du ministre de la défense dont l'accès est réglementé et surveillé.

---

[5] Ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 modifiée relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie et dépendances ; loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 modifiée, relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française.

[6] Ces emprises figurent au décret n° 92-287 du 27 mars 1992 s'agissant de la Nouvelle-Calédonie et au décret n° 87-1007 du 17 décembre 1987 s'agissant de la Polynésie française.

[7] Ordonnance n° 2012-792 du 7 juin 2012.

[8] Au sens de l'article R.1333-37 du Code de la défense.

Leur mission d'inspection[9], définie par l'article R.1333-98 du Code de la santé publique, est similaire à celle des inspecteurs de l'ASN :

- contrôle de l'application des dispositions législatives et réglementaires du Code de la santé publique relatives aux rayonnements ionisants ;
- contrôle des mesures de radioprotection prévues par le Code du travail.

La similitude de cette mission a conduit l'ASN et l'ITA à se rapprocher pour définir dans un protocole la coordination indispensable de leurs activités d'inspection. Ce document a été signé par le directeur général de l'ASN et le chef du CGA le 4 avril 2012.

Devant être assermentés et astreints au secret professionnel, les IRAD disposent des mêmes prérogatives et moyens d'action que ceux que le Code de la santé publique[10] et le Code du travail[11] attribuent aux inspecteurs de l'ASN :

- droit d'accès aux lieux de travail et aux installations ;
- droit d'accès à la documentation et droit d'en obtenir communication ;
- droit de prescrire des vérifications et des mesures à effectuer par un organisme de contrôle agréé ou par l'institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) ;
- droit d'effectuer des prélèvements d'échantillons.

L'article L. 1337-1-1 du Code de la santé publique leur donne également compétence pour constater les infractions et dresser procès-verbal.

À ces prérogatives générales, s'ajoute le pouvoir qu'ont tous les inspecteurs de l'ITA, au titre de l'article 4 du décret n° 2012-422, de mettre en demeure, par délégation du chef de l'ITA, un chef d'organisme de prendre toutes mesures nécessaires pour remédier à une situation dangereuse.

L'inspecteur de la médecine de prévention dans les armées (IMPA)

Rattaché au Contrôle général des armées et à l'ITA en vertu de l'article D.3123-14 du Code de la défense et de l'article 4 alinéa 3 du décret n° 2012-422 déjà évoqué, l'IMPA tient ses attributions de l'arrêté du 7 janvier 1983[12] fixant les conditions d'exercice de l'inspection de la médecine du travail dans les armées. Ainsi contrôle-t-il, dans le cadre de ses missions d'inspection, l'organisation et les conditions de fonctionnement des centres de médecine de prévention des armées (CMPA) :

- l'observation par les médecins et le personnel paramédical des règles techniques relatives à l'exercice de la médecine de prévention ;
- l'application sur le plan médical, dans les organismes de la Défense, des règles de prévention des accidents de service ou du travail, des maladies professionnelles ou à caractère professionnel, ainsi que des dispositions régissant l'hygiène et la sécurité au travail.

En outre, l'IMPA intervient dans un cadre consultatif. Il participe ainsi à l'étude des moyens propres à améliorer les conditions sanitaires d'exécution du travail au sein de la Défense. Il fournit également des avis techniques :

- au directeur central du service de santé des armées (SSA) en cas de difficulté relative à l'exercice de la médecine de prévention ou à l'organisation ou au fonctionnement des CMPA ; ou encore en cas de différend entre la direction régionale du SSA et le médecin compétent sur la nature et la fréquence des examens complémentaires demandés ;
- au chef de l'ITA lorsque l'ITA est saisie d'un différend relatif à une décision d'aptitude.

[9] L'ASN n'a pas qu'une mission d'inspection. Elle reçoit et instruit les dossiers de déclaration et les demandes d'autorisation d'activités nucléaires ; elle délivre les autorisations correspondantes.

[10] Article L.1333-19.

[11] Articles R.4456-27 et R.4722-21.

[12] Arrêté en cours de refonte.

L'IMPA dispose, par délégation du chef de l'ITA, de la faculté de mettre en demeure un chef d'organisme de la Défense de prendre toutes mesures utiles pour remédier à une situation dangereuse résultant de la méconnaissance de dispositions réglementaires.

L'inspecteur technique de la prévention et de la protection contre l'incendie

Rattaché au CGA à la suite de la mission d'un inspecteur civil de la Défense portant sur la politique de prévention de l'incendie dont devait se doter le ministère, l'ITPCI a quitté l'inspection de l'armée de terre afin de bénéficier de compétences interarmées, englobant l'ensemble des organismes de la Défense. Il intervient ainsi aujourd'hui dans le cadre défini par l'arrêté du 8 avril 2008 qui fixe ses attributions.

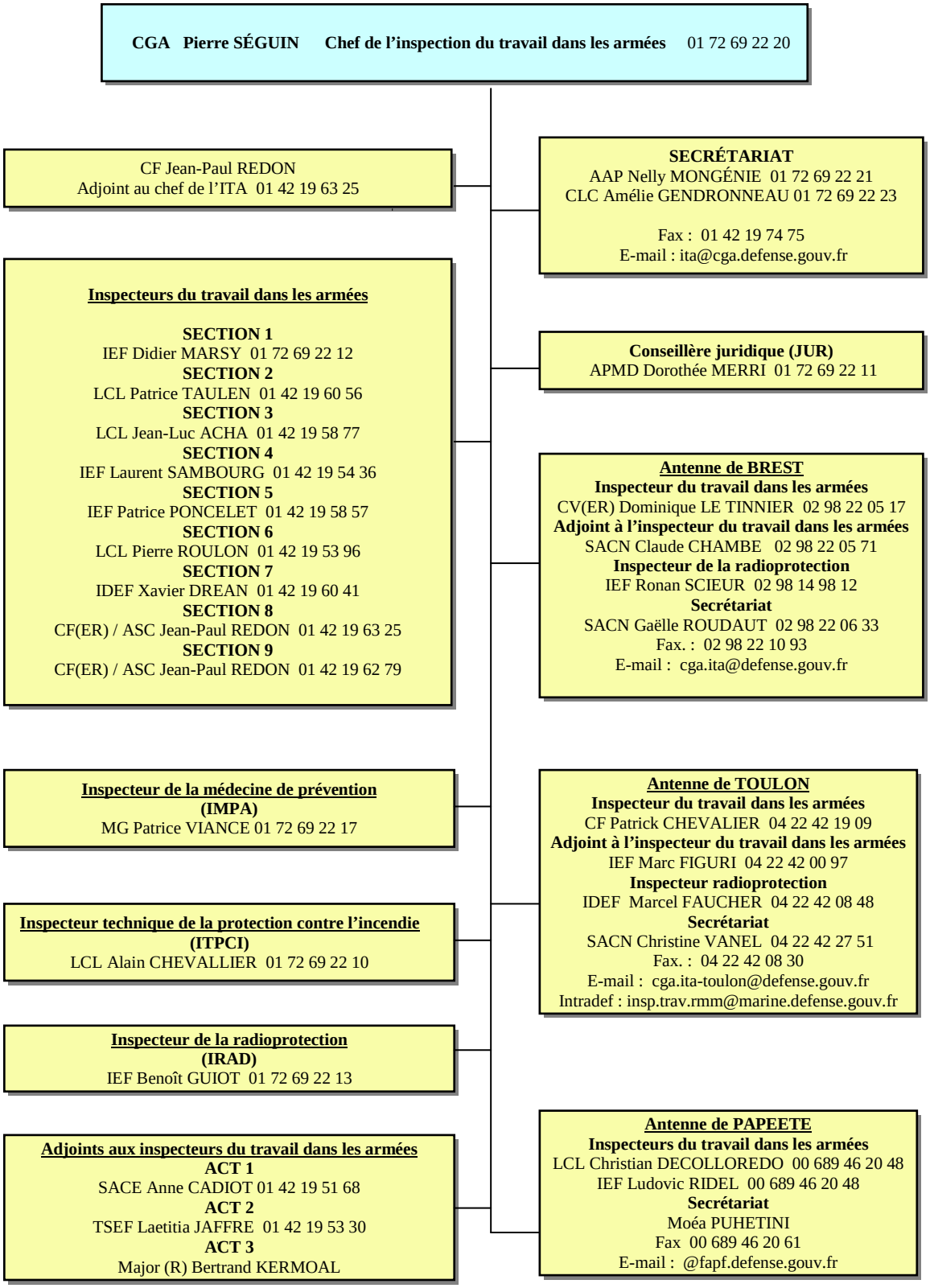
L'ITPCI a pour mission de s'assurer de :

- l'application des mesures réglementaires de protection contre l'incendie adoptées pour la construction et l'exploitation des infrastructures;
- l'efficacité des dispositifs mis en place.

Dans ce but, il identifie notamment les dysfonctionnements constatés au cours de l'exploitation des immeubles ainsi que leurs non-conformités, le niveau de formation atteint par les services internes de prévention et de secours, le niveau de protection incendie dont peuvent se prévaloir les organismes.

Son action ne se limite pas au contrôle. Elle englobe l'information et le conseil des autorités -en particulier au bénéfice du service d'infrastructure de la Défense (SID)- ainsi que la formation des agents chargés de la prévention des incendies, à laquelle il contribue.

Comme les autres inspecteurs, par délégation du chef de l'ITA, l'ITPCI peut mettre en demeure un chef d'organisme de prendre toutes mesures nécessaires pour remédier à une situation dangereuse sur le fondement du décret n° 2012-422, déjà cité.


CGA Pierre SÉGUIN Chef de l'inspection du travail dans les armées 01 72 69 22 20
CF Jean-Paul REDON
Adjoint au chef de l'ITA 01 42 19 63 25
SECRÉTARIAT
AAP Nelly MONGÉNIE 01 72 69 22 21
CLC Amélie GENDRONNEAU 01 72 69 22 23
Fax : 01 42 19 74 75
E-mail : ita@cga.defense.gouv.fr
Inspecteurs du travail dans les armées
SECTION 1
IEF Didier MARSY 01 72 69 22 12
SECTION 2
LCL Patrice TAULEN 01 42 19 60 56
SECTION 3
LCL Jean-Luc ACHA 01 42 19 58 77
SECTION 4
IEF Laurent SAMBOURG 01 42 19 54 36
SECTION 5
IEF Patrice PONCELET 01 42 19 58 57
SECTION 6
LCL Pierre ROULON 01 42 19 53 96
SECTION 7
IDEF Xavier DREAN 01 42 19 60 41
SECTION 8
CF(ER) / ASC Jean-Paul REDON 01 42 19 63 25
SECTION 9
CF(ER) / ASC Jean-Paul REDON 01 42 19 62 79
Conseillère juridique (JUR)
APMD Dorothée MERRI 01 72 69 22 11
Antenne de BREST
Inspecteur du travail dans les armées
CV(ER) Dominique LE TINNIER 02 98 22 05 17
Adjoint à l'inspecteur du travail dans les armées
SACN Claude CHAMBE 02 98 22 05 71
Inspecteur de la radioprotection
IEF Ronan SCIEUR 02 98 14 98 12
Secrétariat
SACN Gaëlle ROUDAUT 02 98 22 06 33
Fax. : 02 98 22 10 93
E-mail : cga.ita@defense.gouv.fr
Inspecteur de la médecine de prévention
(IMPA)
MG Patrice VIANCE 01 72 69 22 17
Antenne de TOULON
Inspecteur du travail dans les armées
CF Patrick CHEVALIER 04 22 42 19 09
Adjoint à l'inspecteur du travail dans les armées
IEF Marc FIGURI 04 22 42 00 97
Inspecteur radioprotection
IDEF Marcel FAUCHER 04 22 42 08 48
Secrétariat
SACN Christine VANEL 04 22 42 27 51
Fax. : 04 22 42 08 30
E-mail : cga.ita-toulon@defense.gouv.fr
Intradef : insp.trav.rmm@marine.defense.gouv.fr
Inspecteur technique de la protection contre l'incendie
(ITPCI)
LCL Alain CHEVALLIER 01 72 69 22 10
Inspecteur de la radioprotection
(IRAD)
IEF Benoît GUIOT 01 72 69 22 13
Adjoints aux inspecteurs du travail dans les armées
ACT 1
SACE Anne CADIOT 01 42 19 51 68
ACT 2
TSEF Laetitia JAFFRE 01 42 19 53 30
ACT 3
Major (R) Bertrand KERMOAL
Antenne de PAPEETE
Inspecteurs du travail dans les armées
LCL Christian DECOLLOREDO 00 689 46 20 48
IEF Ludovic RIDEL 00 689 46 20 48
Secrétariat
Moéa PUHETINI
Fax 00 689 46 20 61
E-mail : @fapf.defense.gouv.fr

L'intervention de l'inspection du travail en matière de contrat de travail : une compétence limitée

Aux termes des conventions internationales en vigueur, fournir des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs est l'une des missions d'un système d'inspection du travail, avec celle de contrôler l'application de la législation dans les entreprises.

Dans les faits, l'inspection du travail est très souvent sollicitée en matière de contrat de travail.

Dans ce champ juridique, elle est à la fois garante de l'ordre public (1) et au service des usagers en mettant à disposition des informations (2) voire en effectuant des interventions (3) ; mais sa compétence reste limitée à certains types de faits et doit coexister sans empiètement (4) avec celle du Conseil des prud'hommes (5).

1 – Une inspection du travail garante de l'ordre public

Des textes de pénalités peuvent donner lieu, sur initiative de l'inspection du travail, à des interventions et à des constats à visée correctrice ou répressive, par exemple en ce qui concerne l'abus de contrats de travail précaires (CDD et intérim), le non-respect de la durée légale du travail, ou le paiement de salaires inférieurs au salaire minimal légal ou conventionnel. Dans le cadre de ses contrôles qu'elle effectue, l'inspection du travail, notamment dès lors qu'est en vigueur un texte définissant une infraction, a compétence pour assurer l'ordre public et les droits collectifs des travailleurs : par exemple, pour examiner la licéité d'un contrat de travail au regard des règles qui en gouvernent la conclusion, apprécier la régularité du recours par l'employeur à un contrat précaire (à durée déterminée, ou temporaire), ou encore vérifier les conditions de licéité des contrats à temps partiel.

En toute rigueur, la compétence de l'agent de contrôle s'arrête néanmoins dès l'instant où le caractère éventuellement illicite du fait soumis à son regard n'est réprimé par aucune disposition légale et que, par conséquent, l'illicéité et le préjudice qu'elle cause, par sa nature individuelle et civile, relève du champ de compétence du Conseil de prud'hommes : celui-ci traite de l'ensemble des litiges relatifs au contrat de travail.

2 – Une inspection du travail au service des usagers en mettant à disposition des informations

Cependant l'inspection du travail, très souvent sollicitée par des demandes de renseignement portant sur l'état du droit positif en la matière, est amenée à prodiguer des informations, voire des conseils[1]. Les unités territoriales disposent majoritairement d'un service spécialement dédié à cette fonction, qui répond en général à toutes les questions de droit du travail, principalement celles s'inscrivant dans une problématique individuelle : notamment sur la conclusion, l'exécution ou la rupture du contrat de travail -par exemple la période d'essai, la durée du travail, la procédure de licenciement, etc. Si une intervention paraît nécessaire, le service de renseignement en informe la section d'inspection du travail concernée. Les usagers ne disposent cependant pas d'un droit à faire intervenir l'inspection du travail dans un litige.

3 – Une inspection du travail effectuant des interventions

[1] Sur le service de renseignement, voir le document principal.

À titre d'information, l'inspection du travail peut se rapprocher des parties pour préciser leurs obligations réciproques, issues du Code du travail, des conventions collectives, du contrat de travail, de la jurisprudence.

Par une démarche analogue au contrôle, elle a la faculté d'intervenir dans un établissement à partir d'informations reçues d'un salarié sur une anomalie dans la situation de l'employeur à son égard (exemple : non remise de documents obligatoires).

Une telle intervention relève d'une décision de l'agent ou de la section[2]. Les modalités de l'intervention sont soumises aux règles strictes énoncées par les dispositions de la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail, notamment son article 15 relatif à la confidentialité absolue des plaintes. Par extension du principe ainsi énoncé, il est rigoureusement défendu à tout agent de l'inspection du travail (agent de contrôle, agent de secrétariat, membre de la hiérarchie) de révéler à quiconque l'existence d'une plainte ou *a fortiori* sa source.

L'inspection du travail ne peut donc intervenir que selon deux modalités distinctes :

- sans nommer le salarié, ni mentionner aucune plainte, ni même laisser deviner l'existence ou la source d'une plainte ;
- nommément, seulement lorsque le salarié a explicitement délié l'agent de l'obligation de confidentialité en adressant lui-même la plainte à l'employeur et en l'informant que l'inspection du travail en est saisie.

Le devoir de réserve sur l'aspect civil du litige s'impose lors d'une intervention de ce type[3].

À aucun moment l'agent de l'inspection du travail ne saurait perdre de vue que le traitement en dernière instance des litiges individuels entre un employeur et un salarié au sujet du contrat de travail relève de la compétence exclusive du Conseil de prud'hommes ; celui-ci intervient d'abord par la voie de la conciliation (étape obligatoire), puis par jugement si la conciliation n'aboutit pas (L.1411-1).

Dans cette matière où le juge civil est prépondérant au niveau individuel, l'inspection du travail intervient, comme dans d'autres domaines, par les voies alternatives de l'information et du contrôle.

Il reste qu'en matière de compétence, le champ du contrat de travail apparaît comme particulièrement complexe dans la pratique quotidienne, tant sous l'aspect de la compétence juridique, matérielle et territoriale, que du point de vue de la nécessité ou non d'intervenir : l'agent de contrôle doit pouvoir analyser une sollicitation en matière de contrat de travail au regard des diverses règles déontologiques (diligence normale, libre décision), qu'il lui appartient de mettre en œuvre et, le cas échéant, d'articuler entre elles.

Vis-à-vis de l'usager, il importe que puissent être explicités les critères permettant de déterminer qu'il soit adressé exclusivement au service de renseignement, ou bien, dans certains cas limitativement définis, orienté vers l'agent de contrôle territorialement compétent après que cet usager (le plus souvent un salarié) a reçu l'information générale adéquate du service de renseignements à compétence globale.

4 - Au-delà d'une simple intervention à titre de conseil,

L'intervention régalienne dans le champ du contrat de travail est donc conditionnée par une compétence strictement limitée à certains faits juridiquement qualifiables.

Par principe, le Conseil de prud'hommes est le seul juge du contrat de travail dans son aspect civil, tant des conditions de son exécution que de sa modification et de sa rupture.

---

[2] En tenant compte de la règle déontologique de la diligence normale, voir note suivante.

[3] *Cf.* la brochure *Principes de déontologie pour l'inspection du travail,* Direction générale du travail, 2010, chapitres « Impartialité », « Réserve », « Confidentialité des plaintes », « Discrétion professionnelle ».

L'inspection du travail ne peut donc ni se prononcer, ni intervenir dans un litige relatif au contrat de travail et à sa rupture, exceptés quelques cas particuliers (examinés *infra*). Ses agents ne peuvent en aucune façon se substituer au juge prud'homal ; en vertu du principe de séparation des pouvoirs, il n'entre notamment pas dans les fonctions d'un agent de se prononcer sur la nature du motif d'un licenciement individuel à la place de l'employeur, celui-ci détenant le pouvoir de direction dans l'entreprise. Dans ce domaine, l'inspection du travail a simplement vocation à renseigner le public, par exemple sur les procédures de licenciement, la nécessité d'une cause réelle et sérieuse pour rompre le contrat de travail, etc. Sur toute contestation du motif du licenciement (absence de cause réelle et sérieuse) ou de la procédure mise en œuvre par l'employeur, les agents de l'inspection du travail ne peuvent qu'orienter les salariés vers le Conseil de prud'hommes.

Les cas d'intervention après rupture du contrat de travail sont limités, et l'inspection du travail n'est alors susceptible d'intervenir que dans des cas spécifiques[4] :

- infractions commises au détriment du salarié, antérieurement à la rupture (exemples : paiement du salaire minimal) ;
- motif de rupture substitué à un autre (exemple : discrimination) ;
- licenciement illicite (exemples : salarié protégé, femme en congé de maternité).

À l'inverse, l'inspection du travail a *compétence liée* (intervention obligatoire) dans des dispositifs juridiques où elle est dessaisie comme ayant un pouvoir de contrôle, préalablement à la rupture du contrat de travail : le licenciement des salariés protégés ; les décisions en matière d'aptitude physique au poste de travail et d'aménagement du poste ; la restriction d'aptitude, l'inaptitude, le licenciement pour inaptitude.

Elle intervient enfin, en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale, dans la suspension ou la rupture du contrat d'apprentissage.

5 – Les Conseils de prud'hommes

Ils traitent des litiges liés au travail salarié, ou liés à l'interprétation d'un accord collectif.

Employeurs, salariés, retraités, demandeurs d'emploi, les conseillers prud'hommes sont des magistrats non professionnels dont la mission est de régler sur demande les litiges individuels entre employeur et salarié, nés de l'application d'un contrat de travail de droit privé.

Les conseillers exercent leur magistrature au sein de la juridiction paritaire du Conseil de prud'hommes. Ils siègent comme conseiller employeur ou conseiller salarié dans une des sections de la juridiction : agriculture, industrie, commerce et activités diverses, encadrement. Rattachés à la section correspondante à leur profession, ils sont des acteurs de terrain qui jugent en connaissance de la réalité socio-économique.

D'abord conciliateurs (en « bureau de conciliation »), puis, en cas d'échec de la conciliation, juges de première instance (en « bureau de jugement »), les Conseils de prud'hommes sont compétents pour connaître des litiges relatifs au contrat de travail, et le cas échéant (en fait, dans la plupart des cas) pour rendre un jugement à leur propos. Ils interviennent aussi bien dans les litiges faisant suite à une embauche (non reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail, période d'essai, paiement de salaire, temps de travail et heures supplémentaires), que dans ceux portant sur l'exécution, la modification, ou la rupture du contrat. Cela les amène à devoir analyser des plaintes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, non-paiement partiel ou total du salaire, non-attributions d'avantages divers, discrimination, harcèlement, mauvaises conditions d'hygiène et de sécurité au poste de travail, sanctions disciplinaires irrégulières ou injustifiées, non remise d'attestation destinée à Pôle emploi, ou du certificat de travail, motif de licenciement insuffisant, etc.

[4] Voir éléments de droit et de pratique plus détaillés en annexe dans le CD.

Les conseillers prud'hommes sont au nombre de 15 000 environ et traitent plus de 200 000 affaires par an. Ils sont élus tous les cinq ans à l'occasion d'une élection nationale. Le mandat est renouvelable. Électeurs employeurs et salariés, élisent le même nombre de conseillers. Côté salarié, peuvent être électeurs et éligibles aux élections prud'homales, les personnes titulaires d'un contrat de travail de droit privé, en cours d'exécution ou de suspension. Côté employeur, peuvent être électeurs et éligibles aux élections prud'homales les personnes qui emploient au moins un salarié et notamment les associés en nom collectif, les présidents, les directeurs généraux, gérants, et tous les cadres munis d'une délégation d'embauche et de licenciement.

Les conseillers prud'homaux prêtent serment. Ils sont soumis à des obligations -indépendance, impartialité et secret des délibérés- et connaissent des avantages et mesures protectrices. Vis-à-vis de l'employeur, ils bénéficient de mesures leur permettant d'exercer librement leur mandat. Pendant les heures de travail, ils disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions prud'homales. Dans l'hypothèse d'un licenciement, les conseillers et candidat aux élections prud'homales bénéficient de la même protection que celle accordée au délégué syndical. Ils ne peuvent être licenciés qu'après autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Le temps passé pendant les heures de travail n'entraîne aucune perte de salaire et avantages. Les membres d'un conseil de prud'hommes peuvent bénéficier pour se former d'autorisations d'absence rémunérée.

Annexe

Cas dans lesquels l'inspection du travail est susceptible d'intervenir auprès d'un employeur au niveau individuel en matière d'exécution ou de rupture du contrat de travail

Infractions commises à l'endroit d'un salarié, antérieurement à la rupture.

Au titre de sa compétence générale, l'inspection du travail peut, le cas échéant, effectuer un contrôle dans l'entreprise, si elle est informée, de façon documentée, d'infractions commises à l'endroit d'un salarié et qui présentent une portée collective. Il doit s'agir de faits pouvant faire l'objet de constats, en matière de :

- paiement du SMIC ou du salaire minimum conventionnel ;
- abus de contrats de travail précaires (CDD, travail temporaire, etc.) ;
- attribution de congés ;
- limite et décompte de la durée de travail ;
- conditions de travail ;
- surveillance médicale ;
- harcèlement « institutionnel » (effet d'une organisation du travail) ;
- défaut de représentation du personnel ;
- manquements en matière de santé et sécurité ;
- etc.

Motif de rupture substitué à un autre

Au titre de sa compétence générale, l'inspection du travail est susceptible d'enquêter si elle dispose d'éléments faisant présumer fortement que le motif de rupture invoqué par l'employeur est différent du motif réel et que celui-ci comporte un élément illicite, notamment :

- licenciement économique dissimulé en licenciement pour motif personnel (disciplinaire ou autre), ayant pour but d'éluder les mesures sociales en matière de licenciements collectifs pour motif économique et les règles de procédure d'information consultation des IRP ;
- licenciement pour motif personnel discriminatoire (âge, etc.) dissimulé en licenciement économique, par exemple, sans effort de reclassement.

Motif de rupture illicite

Au titre de sa compétence générale, l'inspection du travail peut enquêter si des éléments établissant le caractère illicite de la rupture ou de ses motifs viennent à sa connaissance, par exemple :

- discrimination, quel qu'en soit le critère illicite : état de santé, situation de famille, âge, sexe, activité syndicale etc. (articles 225-1 et 225-2 du Code pénal, articles L.1132-1 à 3, L.1142-1 du Code du travail) ;
- licenciement ou rupture de CDD, sans autorisation administrative, d'un salarié protégé : salarié demandeur des élections, candidat et/ou élu aux élections de représentants du personnel, ancien candidat ou ancien élu (protégés six mois après la candidature ou après la fin du mandat), salarié investi d'un mandat -syndical ou désignatif-, d'une fonction de conseiller du salarié, de conseiller prud'homme, ancien délégué syndical ou ancien salarié mandaté ;

- licenciement d'une femme en état de grossesse, ou pendant la période du congé de maternité prolongée de quatre semaines, soit pour un motif qui n'est pas étranger à cette situation, soit pour un motif autre que ceux prévus par loi (faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement - article L.1225-4 du Code du travail) ;
- licenciement d'un salarié pendant la suspension de son contrat de travail suite à un accident du travail ou suite à la déclaration d'une maladie professionnelle pour un motif autre que les cas prévus par la loi (faute grave et impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie - article L.1226-9 du Code du travail) ;
- rétorsion contre témoin de faits de harcèlement (articles L.1152-2, L.1153-2 du Code du travail).

Cas dans lesquels l'inspection du travail est saisie au niveau individuel dans la relation de travail ou la rupture du contrat de travail

À l'inverse des cas exposés ci-dessus, l'inspection du travail a *compétence liée* (intervention obligatoire) dans des dispositifs juridiques concernant la relation d'emploi ou précédant la rupture du contrat de travail, par exemple :

- **le licenciement des salariés protégés**

Le licenciement ou la rupture de CDD des salariés protégés ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Celui-ci assure, par une enquête approfondie, un contrôle préalable sur l'ensemble du projet de licenciement ; à titre d'exemple : régularité de la procédure, réalité et gravité des faits en cas de motif disciplinaire, réalité du motif et effort de reclassement en cas de motif économique. De plus, le licenciement n'est autorisé que si n'apparaît aucun lien entre le projet de licencier et le mandat détenu par le salarié. L'inspecteur du travail notifie une décision d'autorisation ou de refus, qui prend effet aussitôt, mais qui peut être contestée, par la partie à laquelle elle fait grief, auprès du ministre du travail et/ou du tribunal administratif.

Dans ce dispositif, la compétence du Conseil de prud'hommes est réduite : elle se limite à l'application des critères pour le choix des salariés à licencier pour motif économique, aux indemnités dues ou non (faute grave), et au contrôle du solde de tout compte ;

- **décisions en matière d'aptitude physique au poste de travail et d'aménagement du poste**

L'aptitude physique du salarié est déterminante pour l'exécution du contrat de travail en ce qu'elle conditionne l'affectation du salarié à son poste de travail. En effet, la réglementation fait de l'aptitude une condition obligatoire, à l'embauche du salarié, puis tant que se poursuit la relation contractuelle (articles R.4624-10 et suivants du Code du travail).

Lorsqu'un salarié présente des restrictions d'aptitude ou est déclaré inapte, l'employeur est tenu d'aménager son poste de travail, ou de le reclasser. En cas d'impossibilité d'aménagement ou de reclassement, l'employeur est amené à rompre le contrat de travail. Que ce soit en matière d'aptitude ou de préconisations d'aménagement de poste, il est inévitable que les avis rendus par le médecin du travail puissent être une cause de désaccords. C'est dans ce contexte que l'intervention de l'inspection du travail est définie. La loi prévoit en effet (article L.4624-1 du Code du travail) que les avis et préconisations de mesures individuelles rendus par le médecin du travail sont susceptibles

d'être contestés, par voie de recours, devant l'inspecteur du travail. L'inspecteur du travail peut être saisi, par le salarié ou par l'employeur.

Toutes les mesures individuelles sont concernées : avis sur l'aptitude médicale au poste et préconisations portant sur les mutations, transformations de poste en considération de l'âge, de la résistance physique ou de l'état de santé physique et mentale du salarié. Toutefois, dans un premier temps, l'employeur est tenu de prendre en considération les propositions du médecin du travail et, en cas de refus, d'en faire connaître les motifs (même article). L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail (même article). La décision de l'inspecteur du travail se substitue à l'avis du médecin du travail. Il peut arriver que la décision, prise par l'inspection du travail sur recours, interfère avec une procédure de licenciement pour inaptitude. Le bien-fondé du licenciement se trouvera alors conditionné par ce que dira la décision ;

- **restriction d'aptitude, inaptitude, licenciement pour inaptitude**

Notamment à l'issue d'une suspension du contrat de travail consécutive à une maladie ou à un accident (articles L.1226-2 et suivants du Code du travail), l'aptitude médicale d'un salarié à son poste de travail fait l'objet d'un examen par le médecin du travail (R.4624-10 et suivants).

Celui-ci peut le déclarer apte au poste sans restriction, apte avec des restrictions (exemples : limitation du port de charges, interdictions de postures ou de certaines activités, affectation à un autre service, etc.), ou inapte après étude du poste et des conditions de travail et après deux examens médicaux espacés de deux semaines (article R.4624-31 du Code du travail). Dans tous les cas d'inaptitude, le salarié ou l'employeur peuvent saisir l'inspecteur du travail d'un recours sur l'avis du médecin du travail ;

- **rupture du contrat d'apprentissage**

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail, après enquête, propose au responsable de l'unité territoriale la suspension temporaire ou définitive du contrat d'apprentissage.

Conciliation, médiation et arbitrage dans les conflits du travail

Les conflits personnels ou collectifs sont parfois perçus comme nécessaires et inéluctables par leurs acteurs. Certains, surtout lorsqu'ils demeurent à l'état latent ou ne sont pas gérés, sont pénibles pour les parties et sont coûteux tant humainement que financièrement. La médiation, en tant que mode de résolution par le dialogue social, paraît se développer, notamment par l'intervention de médiateurs, professionnels ou occasionnels[1], et dans le cadre juridique de l'ordonnance n° 2011-1540 du 16 novembre 2011 portant transposition de la directive 2008/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 mai 2008 sur certains aspects de la médiation en matière civile et commerciale.

La médiation est un « processus de communication approfondi, sécurisé et bienveillant »[2], par lequel un tiers impartial favorise le règlement du désaccord par l'écoute active, la reformulation, le questionnement. C'est un processus structuré[3] que l'on peut scinder en deux grandes étapes : la préparation individuelle des parties, puis l'organisation et l'animation de leur rencontre. Il s'agit d'amener les parties à préciser le plus finement possible leurs attentes, besoins ou aspirations, de définir leurs limites, de cerner les enjeux, afin de confronter ensuite utilement les points de vue. Une sérénité suffisante doit être dégagée de ce premier travail pour l'éventuelle résolution du désaccord. Une préparation soigneuse permet aux protagonistes de bien conduire leur rencontre en présence du médiateur, en vue de reprendre la relation, de l'aménager, ou, à défaut, de la rompre en connaissance de cause et de poursuivre la résolution du conflit par d'autres voies.

S'agissant spécifiquement des conflits collectifs, la réglementation a prévu plusieurs modes de résolution[4].

Trois de ces procédures sont prévues par le Code du travail : la conciliation, la médiation et l'arbitrage ; une est prévue par le Code de procédure civile : la médiation judiciaire. Le recours à ces dispositifs juridiques est relativement peu fréquent en matière de conflits du travail.

À coté de ces procédures formelles, existe aussi la médiation informelle de l'inspection du travail.

Les modalités d'intervention de l'inspection du travail sont multiples : elles peuvent se concrétiser par la réception et l'audition des parties, une intervention *in situ*, ou s'orienter vers une véritable action de facilitation pour régler un différend. Ces modalités dépendent des circonstances locales et de la volonté des parties au conflit.

Les actions de conciliation et de médiation présentées ci-dessous portent donc sur les différentes modalités d'intervention de l'État lors de conflits collectifs.

[1] Certains se regroupent en association, notamment dans un but déontologique, comme la Chambre professionnelle de la médiation et de la négociation, ou l'Association nationale des médiateurs (ANM), qui a pour objet d'offrir aux médiateurs un lieu d'échange, de formation et de perfectionnement et de leur apporter un soutien professionnel (assistance technique et gestion), de promouvoir et favoriser la médiation par tous moyens appropriés, de proposer à toute personne physique ou morale, privée ou publique, des médiateurs dont elle reconnaît la compétence et l'indépendance.

[2] *Le Monde*, 28 janvier 2014, supplément *Management*, page 9.

[3] Voir notamment le site www.mediatoroscope.com

[4] Source citée : Ministère du Travail, *La négociation collective en 2012*, coll. Bilans et rapports, mai 2013.

Les modes de résolution des conflits collectifs

On distingue plusieurs modes de règlement des conflits collectifs.

Les procédures définies par le Code du travail

La conciliation

Définie aux articles L.2522-1 et suivants et R.2522-1 et suivants du Code du travail, la conciliation est une procédure facultative de règlement des conflits laissée à l'appréciation des parties au litige. Le conflit peut être soumis :

- soit à une procédure de conciliation établie par convention ou par accord collectif ;
- soit à la conciliation réglementaire figurant dans le Code du travail.

Dans ce second cas, le litige est porté, par l'une des parties ou par toutes, devant une commission composée de représentants de s organisations syndicales d'employeurs et de salariés en nombre égal ainsi que des représentants des pouvoirs publics dont le nombre ne peut excéder un tiers des membres de la commission (article L.2522-7 du Code du travail).

Selon l'ampleur du conflit, le litige sera porté :

- soit devant la commission nationale de conciliation ;
- soit devant la commission régionale de conciliation, au sein de laquelle peuvent être organisées des circonscriptions départementales, dont la composition correspond à celle des commissions régionales.

Un procès-verbal d'accord, de désaccord total ou partiel est rédigé à l'issue de la conciliation. En cas d'échec, le conflit est soumis soit à la procédure de médiation si les deux parties en conviennent, soit à la procédure d'arbitrage.

La médiation

La procédure de médiation est définie aux articles L.2523-1 et suivants et R.2523-1 et suivants du Code du travail.

Elle peut être engagée :

- soit par le président de la commission de conciliation, qui invite les parties à désigner un médiateur ;
- soit par l'autorité administrative, sur demande conjointe, écrite et motivée, des parties au litige.

Comme pour la conciliation, l'autorité administrative compétente est déterminée par l'incidence géographique du conflit :

- le ministre en charge du travail pour les conflits nationaux ou interrégionaux ;
- le préfet de région, pour les conflits d'incidence régionale, départementale ou locale.

Si les parties ne s'entendent pas sur la désignation du médiateur, l'autorité administrative désigne ce dernier :

- sur une liste régionale élaborée par le directeur régional de s entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et arrêtée par le préfet de région ;
- sur une liste nationale.

Le médiateur soumet aux parties, dans un délai d'un mois à compter de sa désignation, des propositions, sous forme de recommandation motivée, en vue du règlement des points de conflit.

Le médiateur a les plus larges pouvoirs d'investigation et d'enquête : il peut requérir la production des documents utiles à sa mission, se faire assister par des experts (article R.2523-11

du Code du travail). La comparution personnelle des parties, comme la communication des documents requis, sont assorties de sanctions pénales (article L.2525-1 du Code du travail). Le mémoire remis par chaque partie doit être communiqué à la partie adverse. Les parties ont la faculté, dans les huit jours suivant la réception de la proposition de règlement du médiateur, de notifier à celui-ci le refus de sa proposition. À défaut d'un tel rejet motivé par l'une des parties, le médiateur constate l'accord des parties.

En cas de refus par les parties de la recommandation du médiateur, les conclusions de la recommandation et les rejets motivés des parties sont rendus publics, dans un délai de trois mois, par le ministre chargé du travail qui peut, en outre, publier le rapport du médiateur, s'il l'estime opportun (article L.2523-7 du Code du travail). Les parties ne peuvent pas s'opposer à la publication. L'accord des parties a les mêmes effets que les conventions collectives.

L'arbitrage

La procédure d'arbitrage est définie aux articles L.2524-1 et suivants et R.2524-1 et suivants du Code du travail. L'arbitre est choisi par les parties au conflit, ou selon les modalités établies d'un commun accord entre elles.

Les sentences arbitrales doivent être motivées et ne peuvent faire l'objet d'autres recours que devant la cour supérieure d'arbitrage.

La cour supérieure d'arbitrage connaît des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi formés par les parties contre les sentences arbitrales. Si la cour prononce l'annulation de tout ou partie d'une sentence arbitrale, elle renvoie l'affaire aux parties qui peuvent désigner un nouvel arbitre.

Si la nouvelle sentence arbitrale fait l'objet d'un recours et est annulée, la cour suprême d'arbitrage désigne l'un de ses rapporteurs dont la sentence arbitrale ne pourra faire l'objet d'aucun recours.

La médiation judiciaire

La loi n° 95-125 du 8 février 1995 (titre II, article 1er) relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative, et le décret d'application n° 96-652 du 22 juillet 1996 relatif à la conciliation et à la médiation judiciaires, prévoient les conditions de mise en oeuvre de la conciliation et de la médiation judiciaires.

Ces dispositions sont codifiées aux articles 131-1 à 131-15 du Code de procédure civile.

Il s'agit d'une des mesures que peut ordonner le juge judiciaire en cas d'urgence (article 808 du Code de procédure civile) ou en cas de dommage imminent ou de trouble manifestement illicite (article 809 du Code de procédure civile).

Le médiateur est nommé par le juge avec l'accord des parties, son intervention est d'une durée de trois mois renouvelable. Il ne dispose pas de pouvoir d'instruction mais peut entendre les parties. Il rend compte des difficultés rencontrées au juge. Si la médiation aboutit à un accord, ce dernier est homologué par le juge.

La médiation informelle de l'inspection du travail

Dans le cadre de ses missions, l'inspecteur du travail peut être sollicité par les parties en conflit ou se proposer pour une médiation[5].

[5] Sur ce sujet, voir développements dans le livret principal du présent Rapport.

Les normes

Au sens de l'Organisation internationale du travail

Au sens général qu'utilise l'Organisation internationale du travail (OIT), les « normes du travail » sont d'une part les règles énoncées par l'OIT elle-même, d'autre part toutes les lois, règles ou prescriptions nationales ou internationales que doivent suivre les employeurs et leurs préposés dans le cadre de l'emploi de salariés.

Au sens technique devenu le plus courant

L'acception aujourd'hui la plus fréquente du mot norme, née au début du 20e siècle, est différente[1] : une norme est un document énonçant, au sujet de produits, de biens et de services, des solutions de référence à des problèmes techniques ou commerciaux récurrents qui affectent les relations entre les partenaires économiques, scientifiques, techniques ou sociaux.

Par elle-même, une norme implique une application libre et volontaire ; mais par sa pertinence elle peut se trouver attirée, comme on va le voir, vers la sphère des obligations juridiques strictes.

Il s'agit concrètement d'un recueil rédigé en consensus par les professionnels pour fixer soit les données essentielles (caractéristiques, qualités, mesures, formules) définissant un matériau, un produit, un objet ou un procédé, soit les processus permettant de rendre plus simple, plus sûre, plus efficace, rationnelle ou économique la production d'un matériau, d'une énergie, la fabrication d'un équipement, d'un produit, la mise en oeuvre d'un procédé.

Le propos est de définir des références précises pour résoudre les problèmes répétitifs (par exemple des dysfonctionnements dans des installations électriques, dans des rapports commerciaux, dans des dispositifs de prévention, etc.).

Bien qu'il concerne en premier lieu les services qui élaborent les textes réglementaires, l'accroissement du nombre et de l'influence des normes aura et a déjà un impact sur l'exercice des fonctions de l'inspection du travail.

Le contexte est à cet égard en constante évolution à cause de l'européanisation des règles et sous l'influence de la mondialisation des échanges. De façon plus immédiate, le règlement n° 1025/2012 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 relatif à la normalisation européenne, entré en vigueur le 1er janvier 2013, renforce le pouvoir d'intervention des acteurs privés, notamment à travers les normes qu'ils proposent.

Un grand nombre d'activités, de produits ou de services est affecté désormais par les normes. Rendues visibles par étiquetage[2], les normes ont peu à peu pénétré tous les domaines de la vie quotidienne comme l'industrie, la construction, l'environnement domestique, et même le management.

À la normalisation correspond une nouvelle approche de la réglementation, à partir du savoir et de l'expérience des acteurs les premiers intéressés. L'administration s'y adapte en procédant aux réformes nécessaires des textes (les normes sont introduites dans la réglementation, par exemple dans celle relative à la prévention du risque électrique, publiée et entrée en vigueur en 2013). Un guide sur la bonne utilisation des normes dans la réglementation a été diffusé. L'AFNOR[3] a été réformée en 2009.

---

[1] Merci à Laure Ginesty (bureau CT3) pour la mise à disposition d'un diaporama sur les enjeux de la normalisation pour nos services.

[2] Des sigles indiquent l'origine de la norme auquel le produit est déclaré conforme : NF, EN, ISO, XP. Le catalogue des normes est accessible par le site www.afnor.org.

[3] *Cf.* le décret du 16 juin 2009. L'Association française de normalisation (AFNOR) est l'organisme officiel français de normalisation. Elle représente la France auprès de l'Organisation internationale de normalisation (ISO), du Comité

Les normes sont élaborées dans un contexte consensuel, entre professionnels. Mais elles ne peuvent contredire le droit ; elles doivent se conformer à la loi et à la réglementation en vigueur.

Lorsqu'elles atteignent une maturité technique suffisante, elles peuvent devenir, aux mains des autorités publiques, des instruments auxiliaires du droit. Parmi les normes citées dans la réglementation, il faut donc distinguer celles qui portent simplement présomption de conformité, et celles qui créent une obligation (résultant par exemple d'un arrêté du ministre chargé de l'industrie, ou d'une inscription de la norme comme référence ou critère dans un texte créant des obligations).

Les avantages et les conséquences de l'introduction des normes dans la réglementation sont divers.

- Pour ceux qui élaborent la réglementation, la norme est un outil technique de qualité, qui permet une simplification, une réglementation plus lisible, un travail d'élaboration plus aisé. Par ailleurs, l'impact des normes est contrôlable à travers des procédures comme l'objection formelle[4] ou l'homologation. La plupart des normes suit un cycle de « vie » : élaboration, publication, homologation, révision, obsolescence, abrogation ou « mort ». Une norme est une référence qui est datée, « millésimée », mais « glissante », car sa validité est affectée par l'évolution des connaissances et des pratiques, et susceptible d'être remise en cause à tout moment.

Il convient donc, à chaque étape, de consulter et d'examiner les documents diffusés à son sujet.

- Pour ceux qui sont chargés de faire appliquer la réglementation, l'existence de normes suppose de savoir les comprendre, avec l'aide d'expert le cas échéant ; elle conduit à identifier les problèmes d'adéquation de ces normes aux normes supérieures (loi, règlement) et les difficultés d'application aux situations rencontrées. Seule la communication des anomalies constatées permet de faire intégrer si possible des solutions dans la version suivante de la norme.

européen de normalisation (CEN). Depuis le 1er janvier 2014, suite au rapprochement d'AFNOR et de l'UTE (Union technique de l'électricité), elle est membre du Comité européen de normalisation en électronique et en électrotechnique (CENELEC) au niveau européen, et de l'IEC au niveau international. L'AFNOR a été créée en 1926 ; elle est placée sous la tutelle du ministère chargé de l'industrie. Elle compte environ 3 000 entreprises adhérentes. Depuis sa fusion avec l'Association française pour l'assurance de la qualité en 2004, elle fait partie du groupe AFNOR. L'AFNOR édite la collection des normes NF qui identifie habituellement un document par la forme NF L CC-CCC dans la nomenclature nationale française.

[4] Le règlement européen sur la normalisation prévoit qu'à compter du 1er janvier 2013 le Parlement européen pourra formuler des objections formelles sur les normes.

La notion juridique d'« ordre public » en droit du travail

En droit civil

L'ordre public est le caractère des règles juridiques auxquelles les parties ne peuvent déroger. Toute convention contraire à l'ordre public est nulle et sans effet.

En droit du travail

Une disposition d'ordre public n'est pas celle qui est assortie d'une sanction pénale (ni inversement). On ne peut la reconnaître à un signe particulier apparent.

Le Code du travail mentionne rarement la notion d'ordre public[1].

La principale occurrence de la notion, à l'article L.2251-1, est d'une grande portée : « *Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public* ».

Cet article précise la portée de la hiérarchie entre normes issues de la loi et normes issues de la négociation.

Au-delà de cette précision, à travers beaucoup de ses dispositions, le droit du travail véhicule implicitement un ordre public de protection du salarié et d'encadrement de la concurrence.

Critères

Une disposition d'ordre public en droit du travail est celle qui énonce une norme

- à laquelle il est impossible de déroger par quelque moyen que ce soit ;
- ou à laquelle, dans certaines limites prédéfinies, il est possible de déroger (par contrat, accord collectif, convention, règlement intérieur, etc.).

Sont d'ordre public absolu :

- les dispositions qui transposent ou appliquent en droit social des règles générales (exemple : L.1142-1 et suivants en matière d'interdiction de la discrimination) ;
- les dispositions participant au socle des droits protecteurs collectifs des salariés, et auxquelles le Code du travail ne prévoit aucune dérogation, ni aucun aménagement, y compris dans un sens supposé favorable au(x) salarié(s) (exemples de clauses contraires à l'ordre public : renonciation par un élu à son statut protecteur, dépassement négocié de la durée du travail maximale, élections de délégués du personnel tous les ans, prévues par une convention collective).

Sont d'ordre public relatif (ou « social ») les dispositions participant au socle des droits protecteurs des salariés, et pour lesquelles il est prévu des dérogations :

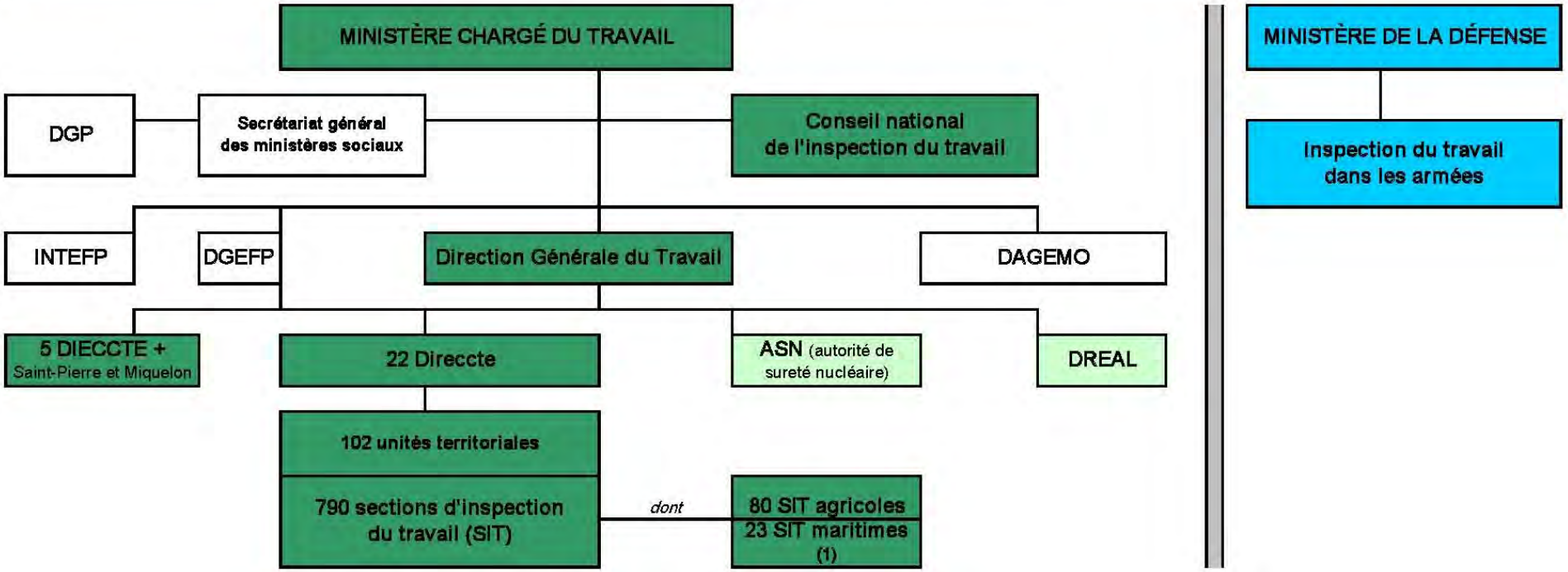
- soit, par accord, dans un sens favorable aux salariés –selon un « principe de faveur » propre à cet ordre public particulier- (exemple : salaire conventionnel supérieur au SMIC), avec application de l'article L.2251-1 cité ci-dessus ;

[1] Au sens que traite cette fiche, seulement deux fois, en L.2251-1 et L.2141-8.

- soit, par accord, dans un sens non obligatoirement favorable (exemple : durée du travail).

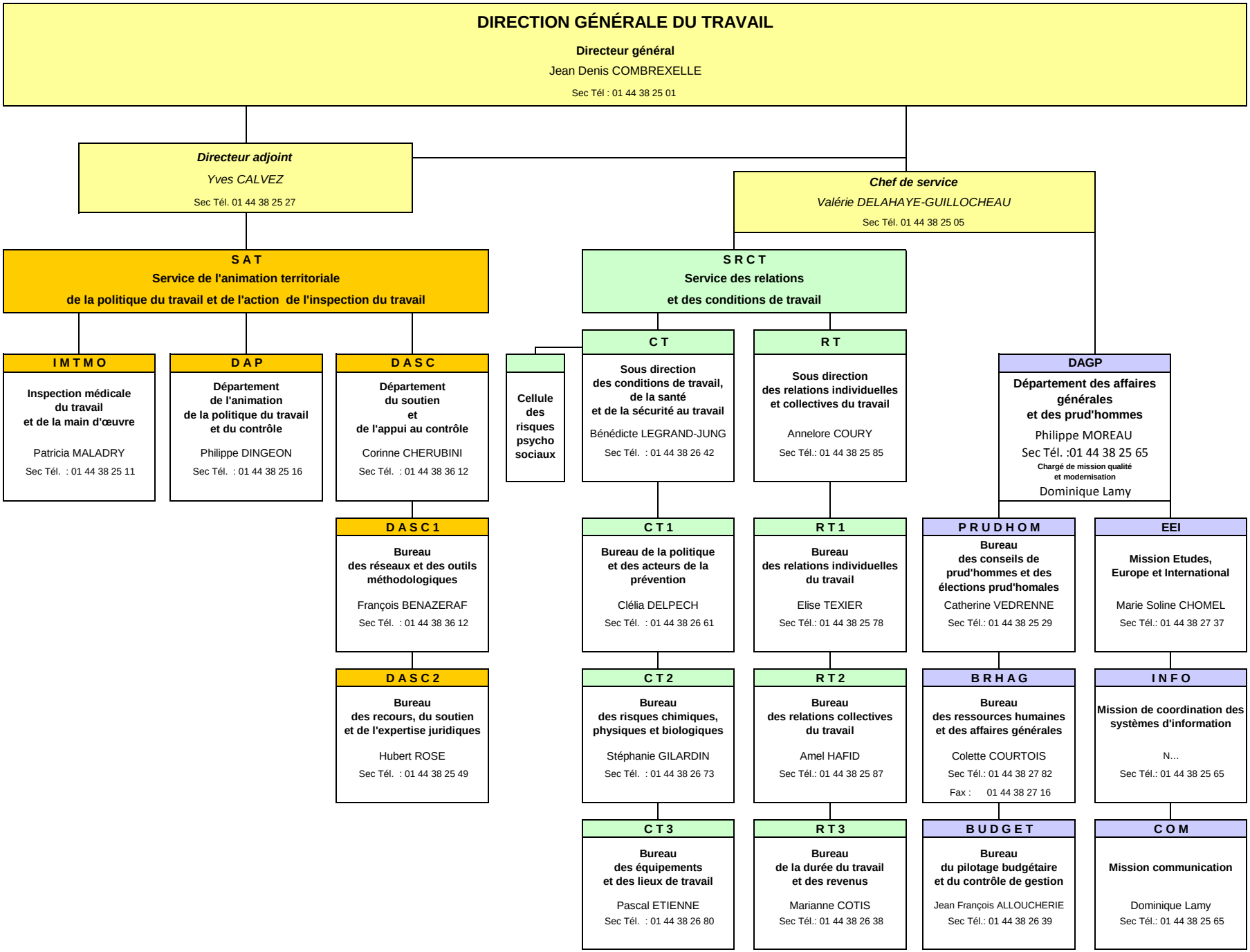
Dans tous les cas, les dispositions de référence garantissent les droits des salariés en cas d'accord illicite ou mal appliqué. Elles sont d'ordre public en ce qu'elles se substituent d'office à des clauses d'accord dérogatoire qui seraient viciées ou qui détourneraient les textes ouvrant la possibilité de dérogation.

Schéma intitutionnel du système français d'inspection du travail



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

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


DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL
Directeur général
Jean Denis COMBREXELLE
Sec Tél : 01 44 38 25 01
Directeur adjoint
Yves CALVEZ
Sec Tél. 01 44 38 25 27
Chef de service
Valérie DELAHAYE-GUILLOCHEAU
Sec Tél. 01 44 38 25 05
S A T
Service de l'animation territoriale
de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail
S R C T
Service des relations
et des conditions de travail
I M T M O
Inspection médicale du travail et de la main d'œuvre
Patricia MALADRY
Sec Tél. : 01 44 38 25 11
D A P
Département de l'animation de la politique du travail et du contrôle
Philippe DINGEON
Sec Tél. : 01 44 38 25 16
D A S C
Département du soutien et de l'appui au contrôle
Corinne CHERUBINI
Sec Tél. : 01 44 38 36 12
Cellule des risques psycho sociaux
C T
Sous direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail
Bénédicte LEGRAND-JUNG
Sec Tél. : 01 44 38 26 42
R T
Sous direction des relations individuelles et collectives du travail
Annelore COURY
Sec Tél.: 01 44 38 25 85
DAGP
Département des affaires générales et des prud'hommes
Philippe MOREAU
Sec Tél. :01 44 38 25 65
Chargé de mission qualité et modernisation
Dominique Lamy
D A S C 1
Bureau des réseaux et des outils méthodologiques
François BENAZERAF
Sec Tél. : 01 44 38 36 12
C T 1
Bureau de la politique et des acteurs de la prévention
Clélia DELPECH
Sec Tél. : 01 44 38 26 61
R T 1
Bureau des relations individuelles du travail
Elise TEXIER
Sec Tél.: 01 44 38 25 78
P R U D H O M
Bureau des conseils de prud'hommes et des élections prud'homales
Catherine VEDRENNE
Sec Tél.: 01 44 38 25 29
EEI
Mission Etudes, Europe et International
Marie Soline CHOMEL
Sec Tél.: 01 44 38 27 37
D A S C 2
Bureau des recours, du soutien et de l'expertise juridiques
Hubert ROSE
Sec Tél. : 01 44 38 25 49
C T 2
Bureau des risques chimiques, physiques et biologiques
Stéphanie GILARDIN
Sec Tél. : 01 44 38 26 73
R T 2
Bureau des relations collectives du travail
Amel HAFID
Sec Tél.: 01 44 38 25 87
B R H A G
Bureau des ressources humaines et des affaires générales
Colette COURTOIS
Sec Tél.: 01 44 38 27 82
Fax : 01 44 38 27 16
I N F O
Mission de coordination des systèmes d'information
N...
Sec Tél.: 01 44 38 25 65
C T 3
Bureau des équipements et des lieux de travail
Pascal ETIENNE
Sec Tél. : 01 44 38 26 80
R T 3
Bureau de la durée du travail et des revenus
Marianne COTIS
Sec Tél.: 01 44 38 26 38
B U D G E T
Bureau du pilotage budgétaire et du contrôle de gestion
Jean François ALLOUCHERIE
Sec Tél.: 01 44 38 26 39
C O M
Mission communication
Dominique Lamy
Sec Tél.: 01 44 38 25 65

13 mai 2013

Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT)[1] Éléments complémentaires sur le fonctionnement et l'activité en 2013

Institué par le décret n° 2008-1217 du 25 novembre 2008, le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) s'inscrit dans une approche globale de la santé au travail et des conditions de travail. C'est l'instance de dialogue et de coopération en matière de politique de santé et de conditions de travail.

Il est composé de quatre collèges, correspondant aux quatre grands groupes d'acteurs intervenant en santé au travail : un collège des départements ministériels, un collège des partenaires sociaux, un collège des organismes d'expertise et de prévention et un collège des personnes qualifiées et des associations de victimes de risques professionnels. Il est organisé autour de trois formations :

- le Comité permanent ;
- la Commission générale ;
- les Commissions spécialisées.

Attributions et missions du Comité permanent

Le Comité permanent du COCT est consulté sur les plans nationaux d'action et les projets d'orientation des politiques publiques relatives aux conditions de travail ; il propose des orientations et formule les recommandations qui lui paraissent appropriées ; il examine le bilan annuel national et les bilans régionaux ; il établit un état des lieux et adresse au ministre une synthèse annuelle sur les évolutions constatées ; il organise le suivi des statistiques et réalise des études à son initiative.

Le Comité permanent porte différentes ambitions, notamment débattre des orientations des politiques, conduire des réflexions approfondies sur des sujets difficiles. Il s'inscrit dans une démarche d'échange et d'ouverture entre tous les acteurs de la prévention des risques professionnels, notamment les partenaires sociaux. Il conduit des travaux qui visent à aboutir à des diagnostics partagés, à proposer des orientations opérationnelles, à anticiper les évolutions, à identifier et encourager les pratiques innovantes, et à identifier et prévenir les risques émergents, en vue de contribuer à assurer la santé et la sécurité au travail, et l'amélioration des conditions de travail, dans le cadre d'une politique de qualité durable de l'emploi et des relations du travail et d'effectivité du droit.

Pour l'organisation de ses travaux et l'établissement de ses avis, propositions, états des lieux, études, rapports, le Comité permanent du COCT est animé par un secrétariat général.

Aux termes de son décret constitutif, le Comité permanent est assisté d'un Observatoire de la pénibilité (apprécie la nature des activités pénibles et propose toute mesure pour améliorer les conditions de travail des salariés exposés)

Le programme annuel de travail du Comité permanent est soumis à ses membres. Son secrétariat général publie une Lettre d'information.

[1] Institué par le décret n° 2008-1217 du 25 novembre 2008.

La Commission générale

La Commission générale participe à l'élaboration des projets de loi, d'ordonnance et de décret : elle est consultée avant leur adoption, formule des recommandations et fait des propositions d'orientation sur la législation et la réglementation. La Commission générale est présidée par le Président de la section sociale du Conseil d'État. Son secrétariat est assuré par la Direction générale du travail. Elle comprend 26 membres, dont cinq membres du collège des départements ministériels, dix du collège des partenaires sociaux, cinq de celui des organismes nationaux d'expertise et de prévention et les six présidents des commissions spécialisées.

Des documents sont téléchargeables sur :

www.travail-emploi.gouv.fr/le-ministere,149/le-conseil-d-orientation-sur-les,1455/

Le Comité permanent

Président : le ministre

Vice-président : M Jean-Marc BOULANGER

Secrétaire général : Christian LENOIR

- Représentant des salariés :

CGT : M Alain ALPHON-LAYRE, M Jean-François NATON

CFDT : M Hervé GARNIER, M Henri FOREST

CGT-FO : M Jean-Marc BILQUEZ, M Bertrand NEYRAND

CFTC : M Pierre-Yves MONTELEON

CGC M Bernard SALENGRO

- Représentants des employeurs :

MEDEF : M Benoît ROGER-VASSELIN, Mme BUET, M Jean-François PILLIARD

CGPME : M Pierre THILLAUD

UPA : M Philippe THOURON

UNAPL : Mme Chirine MERCIER

FNSEA/CNMCCA : M Gilles DEBAIRE

Entreprises publiques : M Jean-Louis SIMONOTTI

- Personnes qualifiées :

M Arnaud de BROCA (FNATH)

M François DESRIAUX (ANDEVA)

M Jean-Loup COMMO AFNOR

M Jacques POMONTI Président de la commission n° 1

M Pierre BARBEY Président de la commission n° 2

M Xavier CUNY Président de la commission n° 3

M Rolland MASSE Président de la commission n° 4

M Jean-François CAILLARD Président de la commission n° 5

Mme Sophie VILLERS Président de la commission n° 6

CAT/MP : Président : M Frank GAMBELLI

Vice-présidents : M Jean-François NATON, M Jean-Michel REBERRY

Organismes nationaux : ANSES, ANACT, INRS, CNAMTS, CCMSA, OPPBTP, InVS, IRSN

Administrations : DGT, DGAFP, DGTIM, DGCL, DGCIS, DGPR, DAFSL, DGS, DSS, DHOS, IGAS

Le Comité permanent est composé de neuf personnalités qualifiées désignées en raison de leurs compétences médicales, techniques ou organisationnelles et de représentants des quatre collèges suivants :

- 11 membres de départements ministériels (travail, santé, sécurité sociale, fonction publique, collectivités locales, entreprises, agriculture, offre de soins, inspection générale des affaires sociales, transports, environnement) ;
- 8 représentants des organismes nationaux d'expertise et de prévention (ANSES, InVS, CNAMTS, INRS, ANACT, MSA, OPPBTP et IRSN) ;
- 16 représentants des partenaires sociaux dont 8 représentants des employeurs (Medef, Cgpme, UPA, entreprises publiques, UNAPL, FNSEA/CNMCCA) et 8 représentants des salariés (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC) ;
- 3 représentants des associations de victimes de risques professionnels et des organisations professionnelles de prévention.

Les six Commissions spécialisées

Commission n° 1 : orientations transversales, questions internationales, recherche

Commission n° 2 : risques pour la santé

Commission n° 3 : équipements et lieux de travail

Commission n° 4 : pathologies professionnelles

Commission n° 5 : acteurs de la prévention en entreprise

Commission n° 6 : activités agricoles

Les six Commissions spécialisées sont composées de façon identique. Elles comprennent :

- cinq membres de départements ministériels ;
- dix représentants des partenaires sociaux ;
- cinq représentants des organismes nationaux d'expertise et de prévention ;
- quatre personnes désignées au titre de leurs compétences (cinq pour la commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles).

La feuille de route issue de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 énonce que « le Gouvernement proposera de mener avec les partenaires sociaux un travail commun pour renforcer la gouvernance de la politique de santé au travail tant au niveau national qu'au niveau régional». Il est précisé : « Deux groupes de réflexion seront consacrés l'un à l'évolution de l'ANACT et de son réseau, l'autre au renforcement du rôle du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) et des Comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP). »

La réunion du 14 mai 2013

Le ministre a réaffirmé l'importance d'allier une politique du travail à la politique de l'emploi, pour que les emplois créés, aidés ou sauvegardés soient des emplois de qualité, c'est-à-dire durables, permettant aux salariés de développer leurs compétences, de construire une véritable carrière et de s'épanouir personnellement et professionnellement.

M. Michel Sapin a présenté des propositions qui ont été débattues avec les membres du comité. La qualité du travail et la santé au travail seront des sujets de la Grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013 au cours de laquelle État et partenaires sociaux pourront aborder les trois grands chantiers de la période à venir :

- la préparation du nouveau Plan santé au travail ;
- la prévention de la pénibilité au travail en lien avec la réforme des retraites ;
- la promotion dans les entreprises de la qualité de vie au travail à partir des négociations en cours.

La grande conférence sociale de 2012 avait décidé de la formation de deux groupes de travail :

- celui consacré à l'ANACT et au réseau des ARACT a tenu plusieurs réunions et a achevé ses travaux. Le Comité permanent a débattu des conclusions de ce groupe et a souhaité leur mise en œuvre rapide ;
- le groupe de travail consacré à la gouvernance de la santé au travail sera mis en place à la rentrée prochaine. Il sera présidé par Jean-Marc Boulanger.

La réunion du 20 septembre 2013

Le comité permanent du COCT s'est réuni le 20 septembre 2013 sous la présidence de Jean-Marc Boulanger, son vice-président.

En introduction, celui-ci a présenté Christian Lenoir, désormais chargé des fonctions de secrétaire général du COCT.

Le comité permanent a abordé les différents points prévus à son ordre du jour :

- présentation du bilan des conditions de travail 2012 ;
- Plan santé au travail 2 : suivi annuel du PST2 et des PRST et premiers éléments pour un bilan à mi-parcours ;
- point d'information et d'actualité sur les chantiers annoncés lors de la Grande conférence sociale de juin 2013 :
  - lancement du groupe de travail sur la gouvernance,
  - éléments de méthode pour un premier bilan de la réforme des services de santé au travail au début 2014 ;
- stratégie européenne en santé au travail.

En soulignant d'emblée la qualité de ce Bilan annuel 2012, les participants ont fait part de leurs observations relatives aux évolutions des risques professionnels et au niveau d'exigence à maintenir en faveur de la prévention. Les pilotes des axes du PST2 ont effectué quelques présentations illustrant sa mise en œuvre.

Les membres du comité permanent ont décidé d'engager l'élaboration de la synthèse annuelle de leurs observations à partir d'un avant projet élaboré par le secrétariat général du COCT.

LE CONSEIL D'ORIENTATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL (COCT)
Attributions et missions (Décret n° 2008-1217 du 25/11/08)

Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail

Participe à la politique nationale de protection et de promotion de la santé-sécurité du travail et d'amélioration des conditions de travail

Comité Permanent

- ✓ **Consulté sur les plans nationaux d'action et les projets d'orientation des politiques publiques**
- ✓ **Propose des orientations et formule les recommandations qui lui paraissent appropriées**
- ✓ **Examine le bilan national et les bilans régionaux**
- ✓ **Etablit un état des lieux et adresse au ministre une synthèse annuelle sur les évolutions constatées**
- ✓ **Organise le suivi des statistiques et réalise toute étude**

Assisté d'un observatoire de la pénibilité (apprécie la nature des activités pénibles et propose toute mesure pour améliorer les conditions de travail des salariés exposés)

Commission Générale

- ✓ **Participe à l'élaboration des projets de textes législatifs et réglementaires et est consultée avant leur adoption.**
- ✓ **Formule des recommandations et fait des propositions d'orientation sur la législation et la réglementation.**

6 commissions spécialisées

N.B : les administrations et établissements publics communiquent au COCT les éléments d'information, statistiques et études disponibles. Le programme de travail du COCT est pris en compte par eux dans leurs travaux statistiques et leurs études.

Le Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT)

Institué par le décret n° 2008-1217 du 25 novembre 2008, le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) s'inscrit dans une approche globale de la santé au travail et des conditions de travail. C'est l'instance de dialogue et de coopération en matière de politique de santé et de conditions de travail.

Il est composé de quatre collèges, correspondant aux quatre grands groupes d'acteurs intervenant en santé au travail : un collège des départements ministériels, un collège des partenaires sociaux, un collège des organismes d'expertise et de prévention et un collège des personnes qualifiées et des associations de victimes de risques professionnels. Il est organisé autour de trois formations :

- le Comité permanent
- la Commission générale
- les Commissions spécialisées.

*

* *

La Feuille de route issue de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet dernier énonce que *« Le Gouvernement proposera de mener avec les partenaires sociaux un travail commun pour renforcer la gouvernance de la politique de santé au travail tant au niveau national qu'au niveau régional»*. Il est précisé que : *« Deux groupes de réflexion seront consacrés l'un à l'évolution de l'ANACT et de son réseau, l'autre au renforcement du rôle du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) et des comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP). »*

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

COCT

Conseil d'Orientation sur les conditions de travail
39-43, Quai André Citroën
75902 PARIS CEDEX 15

Attributions et missions du Comité permanent

Le Comité permanent du COCT est consulté sur les plans nationaux d'action et les projets d'orientation des politiques publiques relatives aux conditions de travail ; il propose des orientations et formule les recommandations qui lui paraissent appropriées ; il examine le bilan annuel national et les bilans régionaux ; il établit un état des lieux et adresse au ministre une synthèse annuelle sur les évolutions constatées ; il organise le suivi des statistiques et réalise des études à son initiative.

Le Comité permanent porte différentes ambitions, notamment débattre des orientations des politiques, conduire des réflexions approfondies sur des sujets difficiles. Il s'inscrit dans une démarche d'échange et d'ouverture entre tous les acteurs de la prévention des risques professionnels, notamment les partenaires sociaux. Il conduit des travaux qui visent à aboutir à des diagnostics partagés, à proposer des orientations opérationnelles, à anticiper les évolutions, à identifier et encourager les pratiques innovantes, et à identifier et prévenir les risques émergents, en vue de contribuer à assurer la santé et la sécurité au travail, et l'amélioration des conditions de travail, dans le cadre d'une politique de qualité durable de l'emploi et des relations du travail et d'effectivité du droit.

Pour l'organisation de ses travaux et l'établissement de ses avis, propositions, états des lieux, études, rapports, le Comité Permanent du COCT est animé par un **secrétariat général**.

Aux termes de son décret constitutif, le Comité permanent est assisté d'un **Observatoire de la pénibilité** (apprécie la nature des activités pénibles et propose toute mesure pour améliorer les conditions de travail des salariés exposés)

Composition du Comité permanent

Président : le ministre chargé du travail
Vice-Président : Monsieur Jean-Marc Boulanger
Secrétaire général par intérim : Monsieur Norbert Holcblat

Le Comité permanent est composé de neuf personnalités qualifiées désignées en raison de leurs compétences médicales, techniques ou organisationnelles et de représentants des quatre collèges suivants :

- 11 membres de départements ministériels (travail, santé, sécurité sociale, fonction publique, collectivités locales, entreprises, agriculture, offre de soins, inspection générale des affaires sociales, transports, environnement) ;
- 8 représentants des organismes nationaux d'expertise et de prévention (ANSES, InVS, CNAMTS, INRS, ANACT, MSA, OPPBTP et IRSN) ;
- 16 représentants des partenaires sociaux dont 8 représentants des employeurs (Medef, Cgpme, UPA, entreprises publiques, UNAPL, FNSEA/CNMCCA) et 8 représentants des salariés (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC) ;
- 3 représentants des associations de victimes des risques professionnels et des organisations professionnelles de prévention.
-

Le programme annuel de travail du Comité permanent est soumis à ses membres.

Son secrétariat général publie une **Lettre d'information** sous sa propre responsabilité.

La Commission générale

La Commission générale participe à l'élaboration des projets de loi, d'ordonnance et de décret : elle est consultée avant leur adoption, formule des recommandations et fait des propositions d'orientation sur la législation et la réglementation**.**

Composition

La Commission générale est présidée par le Président de la section sociale du Conseil d'Etat.

Son secrétariat est assuré par la Direction générale du travail.

Elle comprend 26 membres, dont cinq membres du collège des départements ministériels, dix du collège des partenaires sociaux, cinq de celui des organismes nationaux d'expertise et de prévention et les six présidents des commissions spécialisées.

*

* *

Les six Commissions spécialisées

Commission n°1 : orientations transversales, quest ions internationales, recherche
Commission n°2 : risques pour la santé
Commission n°3 : équipements et lieux de travail
Commission n°4 : pathologies professionnelles
Commission n°5 : acteurs de la prévention en entre prise
Commission n°6 : activités agricoles

Les six Commissions spécialisées sont composées de façon identiques. Elles comprennent :

- cinq membres de départements ministériels
- dix représentants des partenaires sociaux
- cinq représentants des organismes nationaux d'expertise et de prévention
- quatre personnes désignées au titre de leurs compétences (cinq pour la commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles)

Les réunions du Comité permanent du COCT

Depuis son installation, le Comité permanent a tenu douze réunions.

En 2009 :

Le 30 avril 2009, sous la présidence du Ministre, M.Brice Hortefeux
Installation du Conseil d'orientation
Bilan des conditions de travail

Le 7 juillet 2009, sous la présidence de M. Bernard Krynen, Vice-président
Bilan du Plan Santé Travail (PST) 2005-2009
Programme de travail du Comité permanent
Organisation des groupes de travail

Le 9 octobre 2009, sous la présidence du Ministre, M. Xavier Darcos
Prévention des risques psychosociaux sur les lieux de travail
Mise en place d'un «Plan d'urgence pour la prévention du stress au travail»

Le 4 décembre 2009, sous la présidence du Ministre, M. Xavier Darcos
Réforme des services de santé au travail.

En 2010 :

Le 15 janvier 2010, sous la présidence du Ministre, M. Xavier Darcos
Présentation du projet de deuxième Plan Santé Travail 2010-2014.

Le 24 février 2010, sous la présidence du Ministre, M. Xavier Darcos
Bilan de la mise en œuvre du «Plan d'urgence»

Le 11 mai 2010, sous la présidence du Ministre, M. Eric Woerth
Présentation du Bilan des conditions de travail 2009.
Présentation des enjeux du PST2 (2010-2014
Point sur le projet de réforme des services de santé au travail

En 2011 :

Le 1er mars 2011, sous la présidence de M. Bernard Krynen, Vice-président
Présentation de l'étude en cours sur la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail des seniors dans des accords et plans d'action
Présentation du rapport de l'InVS, sur la faisabilité de la construction d'un outil centralisateur des données de réparation issues des différents régimes de sécurité social
Echange sur la nature et le contenu de la Synthèse annuelle 2010 du COCT
Echange sur les modalités d'organisation d'une rencontre COCT/Recherche

Le 19 avril 2011, sous la présidence du Ministre, M. Xavier Bertrand
Présentation du bilan des conditions de travail 2010
Mise en œuvre du PST 2
Campagne de communication sur les TMS
Présentation du rapport du collège d'expertise sur le suivi des risques psycho-sociaux au travail et présentation de l'analyse des accords
Présentation d'une « boîte à outils » pour la prévention de la pénibilité, pour la négociation d'accords ou la mise en œuvre de plans d'action

Le 30 septembre 2011, sous la présidence de M. Bernard Krynen, Vice-président
Les membres du COCT ont souhaité débattre sur les principes de la prévention au travail et toxicomanie.

Tel était l'objet de cette réunion qui a abouti à un avis, approuvé par une partie des membres du Comité permanent du COCT, devant être remis à monsieur Xavier BERTRAND, ministre du travail, de l'emploi et de la santé

En 2012 :

Le 15 février 2012 : sous la présidence de M. Bernard Krynen :
● Présentation par la DGT d'un point sur le suivi du PST 2
● Bilan de la « rencontre en santé au travail et perspectives
● Discussion autour du projet de programme de travail 2012 du Comité permanent

Le 15 mai 2012 : sous la présidence de M Bernard Krynen :
● Présentation du bilan des conditions de travail 2011
● Communication de l'InVS sur la déclaration des mésothéliomes
● Présentation du processus d'élaboration de la « synthèse annuelle 2011 »

En 2013 :

Le 14 mai 2013 : sous la présidence du Ministre, M. Michel Sapin
● Présentation du nouveau vice-président du Comité permanent : M. Jean-Marc Boulanger.
● Présentation par le Ministre de propositions dans la perspective de la Grande conférence sociale des 20 et 21 juin au cours de laquelle Etat et partenaires sociaux pourront aborder trois grands chantiers : préparation du nouveau Plan Santé au travail, prévention de la pénibilité au travail en lien avec la réforme des retraites, promotion dans les entreprises de la qualité de vie au travail.
● Débat sur les conclusions du groupe de travail consacré à l'ANACT et au réseau des ARACT.

Rencontre sur la Recherche en Santé-travail

Le 21 novembre 2011, une première rencontre sur la recherche en santé au travail a réuni une centaine de participants : chercheurs des établissements publics à caractère scientifique et technologique (CNRS, Inserm, …) et de laboratoires universitaires, représentants d'organismes experts (Anses, INRS, InVS, ANACT, DARES, etc.), acteurs sociaux, représentants des administrations du travail et de la recherche.

La rencontre a été préparée par un groupe de travail composé de représentants des organismes experts présents au COCT. Un premier état des lieux de la recherche en Santé travail a été réalisé par l'ANSES avec l'aide de l'Agence nationale pour la recherche.

Cette rencontre a permis de dégager plusieurs axes de réflexion et de progrès, destinés à :
- mieux valoriser la recherche finalisée, y compris celle des centres techniques,
- mieux affirmer les liens du monde de la recherche avec la prévention des risques professionnels et la formation des acteurs,
- avoir une meilleure visibilité et pouvoir échanger sur des recherches menées en santé publique comportant potentiellement des aspects santé-travail,
- développer les échanges au sein des réseaux européens.

Le débat a également permis de mettre en lumière certaines difficultés et contraintes pesant sur
les chercheurs comme les méthodes d'évaluation dans le cadre universitaire, les inquiétudes sur certaines disciplines – toxicologie, médecine du travail, etc.).

Les groupes de travail du Comité permanent

En 2010 :

Groupes de travail préparatoires à l'élaboration du Plan Santé au Travail (PST) 2010-2014 sur :

- L'amélioration de la connaissance en santé au travail
- La contribution au suivi et à l'évaluation du PST2
- l'approche de la prévention dans les TPE et PME

En 2011 :

Groupe de réflexion pour recenser et mutualiser les travaux menés sur les seniors et les conditions de travail

Ce groupe a tenu trois réunions en 2011 : les 12 avril, 28 juin et 22 novembre 2011.
Il a auditionné les différents régimes sociaux sur leurs actions :
· Caisse nationale d'assurance vieillesse : l'offre de service de la branche en direction des entreprises (le 28 juin).
· Caisse centrale de la mutualité sociale agricole : le maintien dans l'emploi des seniors en agriculture (le 28 juin)
· Régime social des indépendants : la prévention des risques professionnels (le 22 novembre)
Eurogip a également été entendu sur des exemples européens de prévention de la désinsertion professionnelle, le 22 novembre.
Par ailleurs, divers documents lui ont été présentés :
· Document d'études de la DARES « Les accords collectifs d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse de 116 textes » (réunion du 12 avril)
· Déterminants du maintien en emploi des seniors (secrétariat général du COCT : note de problématique préparatoire au groupe de réflexion du Comité permanent – réunion du 12 avril).
Les trois réunions du groupe ont aussi été consacrées au suivi de l'étude sur la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail des seniors, dans des accords et plans d'action sur l'emploi des seniors, et dans des accords sur les conditions de travail.

Préparation de la synthèse annuelle (2010) du COCT

Préparation, par le Comité permanent, d'une « synthèse annuelle portant sur les évolutions constatées dans le domaine des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels » conformément à l'article R. 4641-13 du code du travail
Le 26 avril 2011 :
● Examen et discussion générale autour du document de travail élaboré par le SG du COCT
● Procédure et échéance de validation de la synthèse par le Comité permanent du COCT
Cette « Synthèse », accompagnée de la « Lettre de transmission » a été remise le jeudi 19 mai 2011 à monsieur Xavier BERTRAND, ministre du travail, de l'emploi et de la santé. Elle traite notamment de l'engagement des membres du COCT pour la mise en oeuvre du PST2 et des PRST, de la dynamique de prévention des RPS et de la pénibilité et de la réforme de la médecine du travail.

En 2012 :

Préparation de la synthèse annuelle (2011) du COCT

Préparation, par le Comité permanent, de la synthèse annuelle portant sur les évolutions constatées en 2011 dans le domaine des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels

● Examen et discussion générale autour du document de travail élaboré par le SG du COCT

● Procédure et échéance de validation de la synthèse par le Comité permanent du COCT
Cette « Synthèse », accompagnée de la « Lettre de transmission » a été remise le jeudi 26 juin 2012 à Monsieur Michel SAPIN, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Elle traite notamment du nécessaire caractère partenarial de la mise en œuvre et du suivi du PST et des PRST, de la nécessité de tirer des bilans des thèmes prioritaires de négociation et de l'importance de l'effort d'étude et de recherche.

Les travaux du Secrétariat Général

►L'étude « accords seniors et conditions de travail »

Fin 2010 a été lancée une étude intitulée « Accords seniors et conditions de travail » visant à analyser la genèse, le contenu, la mise en oeuvre et les impacts de dispositions relatives à la prévention de la pénibilité et à l'aménagement des conditions de travail des seniors, au sein d'entreprises ayant conclu des accords ou mis en oeuvre des plans d'action dans ces domaines.

L'objectif poursuivi est d'identifier des expériences intéressantes et d'en tirer des enseignements, de sorte de permettre au Comité permanent d'élaborer d'éventuelles recommandations pour l'action. Cette étude a été suivie par un groupe de réflexion ad hoc, au cours de trois réunions de recensement et mutualisation des travaux menés sur les seniors et les conditions de travail.

Treize monographies d'entreprises ont été réalisées. Si ces entreprises sont diverses en raison de leur secteur et de leur taille, elles ne constituent en rien un échantillon « représentatif ». L'étude n'avait pas vocation à proposer un bilan de ces négociations et actions à l'échelle du pays entier.L'étude est disponible sur le site du Comité permanent du COCT.

►La lettre d'information :

L'élaboration d'une lettre d'information électronique du comité permanent pour faire le point sur les travaux en cours et surtout, pour attirer l'attention des membres du COCT sur des travaux et initiatives en cours en santé et travail, en particulier, en matière d'études et de recherche.

L'ensemble de ces documents sont téléchargeables sur :

http://www.travail-emploi.gouv.fr/le-ministere,149/le-conseil-d-orientation-sur-les,1455/

►La participation active à de nombreuses manifestations publiques et groupes de travail (InVS, ANSES, etc.)

Pilotage et animation du système d'inspection du travail : le service d'animation territoriale

Le service d'animation territoriale (SAT) assiste le Directeur général du travail dans l'exercice de sa fonction d'autorité centrale. Il est organisé en deux départements, en fonction de deux axes majeurs : l'animation de l'action, le soutien aux services d'inspection du travail.

Le département de l'animation de la politique du travail (DAP) est chargé du pilotage de l'activité du système d'inspection

Il prépare et veille à la mise en œuvre, par les Direccte et Dieccte, des orientations nationales de la politique du travail ; dans ce cadre, il détermine, en lien avec les autres services de la direction, la programmation nationale du contrôle, en assure la coordination et veille à la cohérence globale de l'action de l'inspection du travail. Il met en œuvre l'ingénierie des campagnes de contrôle, en lien avec le CHRIT.

Il assure dans le cadre des procédures et du programme budgétaire 111 (amélioration de la qualité de l'emploi et de ses relations du travail), le suivi et le bilan des actions déconcentrées et le dialogue de gestion avec les Direccte et les Dieccte. À ce titre il définit, en liaison avec les autres directions du ministère et avec les ministères chargés de l'agriculture, de la mer et des transports, les indicateurs permettant d'assurer le suivi de la politique du travail.

Il définit, à partir d'une analyse des fraudes détectées par les services de contrôle, les priorités de la politique de lutte contre le travail illégal en lien avec les autres ministères concernés et assure le secrétariat de la CNLTI. Il organise les collaborations avec les partenaires de la lutte contre le travail illégal (DNLF, OCLTI, Acoss, MSA, DSS, DIMM, Gendarmerie, Police, PAF, Douanes…).

Il apporte de l'appui aux organisations territoriales et contribue à la définition de cibles organisationnelles. Il veille à l'adéquation des missions aux moyens dévolus.

Il définit les référentiels métiers, participe à la gestion des compétences et identifie les besoins de formation.

Il assure le lien avec les administrations partenaires (agriculture, transports, affaires maritimes, justice) pour favoriser les synergies en matière de réglementation et de contrôle, et anime les réseaux internes (fer, aérien, maritime, agricole et travail illégal).

Il participe aux réunions et groupes de travail du comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT), et répond aux sollicitations du BIT ou des États membres de l'Union européenne. Il participe aux projets engagés par le GIP INTER.

Il assure une veille sur l'évolution des systèmes d'inspection du travail européens.

Il assure une veille sur l'actualité en lien les missions des services, élabore les bilans et rapports, des synthèses régulières sur leur activité, et contribue à la communication sur ces sujets. Il gère et exploite les bases de données relatives à l'activité (Delphes, OSP, TADEES, PSI), prépare les supports chiffrés des rapports et bilans et les tableaux de bord de pilotage.

Enfin, il tient le secrétariat du Conseil national de l'inspection du travail.

Le département de l'appui et du soutien au contrôle (DASC)

Il conçoit et met en œuvre les modalités d'animation du système d'inspection du travail ainsi que les méthodes et référentiels adaptés à l'action des Direccte. Il assure une expertise et un appui technique et méthodologique aux services.

Il répond aux questions déontologiques. Il accompagne l'adaptation de l'organisation des services. Il participe à la définition des référentiels de recrutement et de formation. Il contribue à l'appui aux agents de contrôle en situation d'urgence. Il apporte une expertise sur les compétences respectives de différents services de contrôle et sur la communication des documents administratifs.

Il assure la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information utilisés pour la mise en œuvre de la politique du travail (SITERE, ODR).

Il instruit les recours hiérarchiques et contentieux concernant les salariés protégés, et apporte l'appui aux services déconcentrés sur cette thématique.

Il anime le réseau des agents en matière de transport routier et fluvial.

Le SAT comprend également l'inspection médicale du travail (IMT), qui assure la direction technique et l'animation des médecins inspecteurs du travail[1].

[1] Voir fiche annexe Ic1 à ce sujet.

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) : quelques informations complémentaires

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, placée sous l'autorité du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, est chargée de la conception et de la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les autres départements ministériels et les partenaires sociaux.

Elle conduit et coordonne la mise en œuvre des dispositifs et en évalue les résultats.

Elle veille à l'inscription de cette politique dans la stratégie européenne pour l'emploi et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Elle assure la gestion des programmes soutenus par le fonds social européen (FSE) en France. Ces politiques sont relayées et mises en œuvre sur le territoire national par l'action du service public de l'emploi.

La déléguée générale est Mme Emmanuelle Wargon depuis 2012.

La déléguée est responsable du programme n° 102 « accès et retour à l'emploi » et du programme n° 103 « accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi ».

La DGEFP compte environ 260 agents (ETP), essentiellement des cadres, d'origines diverses et de statuts différents.

- Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social
- Ministère des affaires sociales et de la santé

DAEI
RAPPORT D'ACTIVITÉ
2012- 2013

SOMMAIRE

ÉDITORIAL

PANORAMA 2012-2013 : FAITS SAILLANTS

P. 7 Une imbrication croissante des enjeux internationaux et nationaux dans les missions des ministères sociaux
P. 8 Trois orientations structurantes pour l'activité de la DAEI
P. 12 L'activité internationale a mobilisé de multiples relais
- P. 13 La DAEI nourrit le dialogue social
- P. 13 Les dates clés
- P. 14 Les chiffres clés
- P. 15 La DAEI communique et informe

DOSSIERS PHARES DE L'ACTION EUROPEENNE ET INTERNATIONALE

P. 18 Approfondir l'Europe sociale dans le nouveau contexte européen
P. 21 Promouvoir la dimension sociale de la mondialisation
P. 26 Faire respecter et promouvoir les droits de l'Homme
P. 30 Faire progresser la santé dans le monde

GRAND ANGLE SUR LA COOPERATION ET LES RELATIONS BILATERALES

P. 36 Relations avec nos partenaires européens (santé-travail)
P. 38 Relations bilatérales hors Europe
P. 40 Le suivi des opérateurs

LA VOIX DU RESEAU

P. 45 Un réseau spécifique, de petite taille, implanté sur 14 sites en 2013
P. 46 Un socle de missions communes et des attributions spécifiques
P. 46 Un réseau réorganisé et valorisé en 2012-2013
P. 50 Perspectives 2014 pour le réseau des Conseillers pour les affaires sociales

Annexe - Organigramme de la DAEI

Délégation aux affaires européennes et internationales (DAEI)

10, place des cinq martyrs du lycée Buffon
75 015 Paris

Adresse postale :

14, avenue Duquesne
75350 Paris 07 SP

Tél. 00 33 (0)1 40 56 73 81
Fax 00 33 (0)1 40 56 72 43

ÉDITO

Ce rapport d'activité, qui couvre les deux dernières années écoulées 2012 et 2013, témoigne de la place importante qu'occupent aujourd'hui les questions européennes et internationales dans l'activité des ministères sociaux. Il s'agit d'abord d'un prolongement naturel de l'exercice de leurs missions nationales. Comme chez la plupart de nos partenaires, la protection de la santé de nos concitoyens, l'accès aux prestations sociales mais aussi la régulation du marché du travail, la lutte contre le chômage et la précarité sont des questions qui ne peuvent plus être traitées indépendamment de la prise en compte du contexte international, et d'abord européen.

Une partie importante des normes dont la mise en œuvre et le contrôle relèvent de nos ministères sociaux sont des normes européennes : droit du travail (santé sécurité), droit du médicament. Les libertés fondamentales des traités européens, qu'il s'agisse de la libre circulation des personnes ou de la libre circulation des services et des biens ont des incidences importantes sur les politiques publiques dont nos ministères sont responsables.

Cette évolution a plusieurs incidences : les normes que nous appliquons ne résultent plus seulement d'une expertise nationale ou de choix nationaux, mais d'un processus international ; nos ministères ont progressé dans cette ouverture, en atteste notamment notre présence dans de nombreux travaux d'experts à Bruxelles ou à Genève. Aujourd'hui, cette valorisation de l'expertise française au plan international est un objectif qui nous est explicitement et fortement rappelé par le gouvernement. Nous nous y engagerons encore davantage en 2014.

Un autre signe de cette ouverture internationale est l'intérêt porté aux travaux de comparaison entre pays auxquels se livrent les organisations internationales. Je pense notamment à l'OCDE, à ses travaux en 2013 sur l'emploi des jeunes ou l'évolution des systèmes de



Cyril Cosme
Dicom / Jacky D. Fresnoy

santé, autant d'enjeux recouvrant les priorités de nos ministères, qu'il s'agisse de la lutte contre le chômage des jeunes ou le développement de la stratégie nationale de santé.

L'enjeu de l'action internationale des ministères sociaux, c'est aussi notre contribution aux priorités de notre diplomatie.

Le Comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID) qui s'est réuni le 30 juillet dernier a rappelé les priorités géographiques et thématiques de la politique de coopération française. A côté de l'éducation et de la santé, l'emploi et la protection sociale sont aujourd'hui reconnus comme des facteurs importants de développement. Plus généralement, la question sociale joue un rôle majeur parmi les facteurs de stabilité ou au contraire d'instabilité géopolitique. Les Printemps arabes ont eu l'occasion de l'illustrer, et notre coopération, particulièrement active au Maroc et en Tunisie, s'inscrit dans ce contexte. L'OIT et l'OMS sont les deux institutions sur lesquelles il faut compter pour assurer toute leur place aux questions sociales dans l'agenda international. Au sein de la première, l'action du gouvernement se conjugue avec celle des partenaires sociaux.

La DAEI et ses partenaires

Cette implication internationale des ministères sociaux mobilise la DAEI et les Conseillers pour les affaires sociales bien sûr, mais pas seulement. Y concourent l'ensemble des services internationaux des directions techniques (DGS, DSS, DGCS, DGEFP, DGT, DARES et DREES), les opérateurs sur lesquels nous nous appuyons pour mener les actions de coopération et d'assistance technique (GIP Inter, GIP Esther, ADECRI, GIP Spsi), les opérateurs des politiques publiques, les agences spécialisées, dont l'expertise nous est indispensable (agences sanitaires, opérateurs hospitaliers, Pôle emploi, AFPA...).

Cette implication internationale se double d'un travail partenarial avec les organisations syndicales et professionnelles, avec lesquelles nous nous réunissons régulièrement dans le cadre du Comité du dialogue social pour les questions européennes et internationales (CDSEI) ou de la commission 144 (OIT). Au-delà du partage de l'information et de la concertation formelle qui découle du tripartisme, les échanges que nous avons tenus dans ces deux enceintes au cours de l'année écoulée ont mis en lumière un certain nombre d'intérêts et d'objectifs convergents, au plan européen (je pense à la directive d'application sur le détachement) comme au plan de l'OIT (recherche d'une solution durable à la crise du système de supervision des normes). Ce faisant, nous avons respecté la lettre et l'esprit des conclusions de la table ronde sur l'Europe sociale organisée dans le cadre de la grande conférence sociale qui s'est réunie en juin 2013.

Enfin, cette implication internationale nous met en relation avec nos collègues des ministères des pays partenaires, et de façon presque quotidienne, avec nos collèges des ambassades à Paris. La qualité de ces relations représente un avantage considérable dans notre travail.

Échéances

Je voudrais pour finir revenir sur quelques faits saillants de l'année écoulée, et quelques échéances importantes pour l'année à venir.

En commençant par l'Europe, qui constitue le premier terrain d'exposition de nos ministres hors de France. Les lignes ont bougé en 2013 sur bon nombre de dossiers liés à l'Europe sociale ou à l'Europe de la santé. Nos ministres ont systématiquement recherché de nouvelles initiatives susceptibles de dépasser les clivages et les blocages. Il y a eu, dans

le domaine de la santé, à la suite de plusieurs scandales sanitaires, la prise de conscience de certaines défaillances et limites de la réglementation européenne. Notre ministre de la santé, Marisol Touraine, a fortement soutenu la refonte de la réglementation européenne sur la sécurité des dispositifs médicaux, pour parvenir à une véritable matériovigilance au plan communautaire. Cette négociation est en cours. Une autre négociation importante a porté sur la refonte des règles de fabrication et de présentation des cigarettes, qui vient d'aboutir sur un compromis ambitieux (avertissements sanitaires, interdiction des cigarettes aromatiques notamment).

Dans le domaine du travail, les propositions que Michel Sapin avait présentées à ses collègues fin 2012 ont contribué à replacer l'Europe sociale dans l'agenda communautaire ; elles ont nourri des initiatives franco-allemandes, et au-delà des actions concertées avec nombre de nos partenaires européens (Italie, Espagne) :

- l'emploi des jeunes a suscité une mobilisation au plus haut niveau, avec la conférence européenne organisée à ce sujet en juillet 2013 à Berlin puis à Paris en novembre 2013, avec l'adoption de la garantie pour la jeunesse ;
- l'importance de développer une dimension sociale au sein de l'Union économique et monétaire (UEM)a été reconnue par le Conseil européen et de nouveaux indicateurs sociaux ont été adoptés qui permettront de mieux mesurer l'impact des stratégies économiques européennes sur l'emploi, le chômage, la pauvreté et les inégalités de revenus. C'est un progrès qu'il ne faut pas négliger ;
- un compromis a été trouvé sur la directive d'application sur le détachement des travailleurs, évitant ainsi de façon décisive l'enlisement qui menaçait et qui avait ces dernières années caractérisé d'autres négociations difficiles comme le temps de travail.

En matière d'égalité, nous sommes attachés à donner un nouvel élan à la négociation de la directive sur la parité dans les conseils d'administration des sociétés cotées, négociation dans laquelle Najat Vallaud-Belkacem s'est impliquée tout particulièrement.

Cet agenda européen se poursuivra en 2014, avec notamment une nouvelle conférence sur l'emploi des jeunes que l'Italie devrait organiser le 11 juillet prochain, et une adoption finale de la directive d'application de la directive sur le détachement des travailleurs (96/71).

Cet agenda européen n'est pas seulement communautaire, il est aussi bilatéral. Nous travaillons sur un grand nombre de sujets liés à la politique de l'emploi, de la santé, depuis la lutte contre le travail illégal jusqu'à la réponse au défi des démences séniles et de la maladie d'Alzheimer, thème que le Royaume-Uni a mis à l'ordre du jour du G8 santé qu'il présidait en décembre dernier. La Russie vient de prendre le relais, même si les travaux ont été interrompus à la suite de la crise ukrainienne.

2013 a aussi été l'année du renouvellement du partenariat entre la France et l'OMS, qui rappelle l'engagement de la France à soutenir les efforts de l'organisation dans au moins quatre domaines : la sécurité sanitaire, les facteurs de risques pour prévenir les maladies non transmissibles, le développement des systèmes de santé (dans le cadre de la couverture santé universelle) et l'impact de l'environnement sur la santé. Sur ce dernier point, l'année 2014 sera importante pour la préparation de la convention sur le changement climatique, qui se tiendra à Paris (décembre 2015), et à laquelle Margaret Chan est invitée. A la mi-avril se réunit une importante conférence ministérielle associant les secteurs de la santé, des transports et de l'environnement, co-organisée par la France, l'OMS et la commission économique de l'ONU.

2013 a été une année importante pour l'OIT également. Son directeur général met en œuvre une réforme importante pour rénover cette organisation dont le rôle est indispensable

pour promouvoir la dimension sociale dans les nouvelles régulations internationales, qu'il s'agisse de la coopération économique avec le G20, de l'impact social des accords de commerce, ou bien sûr de la promotion des normes fondamentales du travail. Concrètement, nous interviendrons en 2014 pour soutenir ces efforts de réforme dans trois directions :

- l'appui au nouveau centre de recherche récemment créé au sein du Bureau international du travail (BIT), à partir de l'Institut d'études ;
- l'appui aux programmes d'assistance technique du BIT dans le cadre du partenariat France BIT qui entre dans sa dernière année d'exécution ;
- enfin l'appui aux efforts du BIT pour soutenir les stratégies de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) pour que les entreprises, à travers leurs politiques d'achat et d'approvisionnement notamment, puissent relayer les efforts du BIT et de la communauté internationale dans l'agenda du travail décent ; à cet égard, Michel Sapin a décidé de soutenir l'action en cours du BIT au Bangladesh dans le secteur du textile, après l'accident dramatique du Rana Plaza en avril dernier.

Avec les partenaires sociaux, nous mettrons à profit l'année qui vient pour partager les expériences et préparer au mieux le renouvellement du partenariat France BIT l'année prochaine.

Enfin, 2014 verra l'ambitieuse révision des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et l'adoption des objectifs pour le développement durable entrer dans une phase décisive. C'est un exercice important car il influencera la politique des grands bailleurs de l'aide au développement. Avec le travail décent, les socles de protection sociale et la couverture santé universelle, nos ministres relayent vis-à-vis de leurs collègues et chaque fois qu'ils en ont l'occasion l'importance d'inscrire ces priorités dans l'agenda de la communauté internationale après 2015.

Enfin, au plan interne, et au niveau de notre organisation, plusieurs chantiers d'évaluation sont en cours, par la Cour des Comptes ou par la MAP (modernisation de l'administration publique). Ils visent à améliorer notre fonctionnement collectif, je pense en particulier à l'organisation de notre dispositif de coopération internationale et de mobilisation de l'expertise technique. Compte tenu du changement de modèle économique de notre coopération internationale, avec le primat des financements multilatéraux, c'est un chantier important. Nous avons déjà réalisé, en 2013, des progrès dans le rapprochement de nos opérateurs (Esther, Inter, ADECRI et SPSI) ; la DAEI s'efforcera dans les mois qui viennent d'accentuer ces rapprochements.

C'est un agenda ambitieux que nous fixent nos ministres et le gouvernement. Nous ne pouvons réussir que collectivement, en articulant l'intervention d'acteurs institutionnels très nombreux. La DAEI, qui est d'abord un service de coordination, poursuivra ses efforts en ce sens.

PANORAMA 2012-13 : FAITS SAILLANTS

UNE IMBRICATION CROISSANTE DES ENJEUX INTERNATIONAUX ET NATIONAUX DANS LES MISSIONS DES MINISTERES SOCIAUX

La lutte contre le chômage, la réforme des retraites, la modernisation de l'offre de soins et l'élaboration d'une stratégie nationale de santé constituent d'importantes priorités du gouvernement, au cœur de l'agenda des ministères sociaux ces deux dernières années. Or, la mise en œuvre de ces priorités s'inscrit dans un contexte européen et international de plus en plus déterminant.

Dans le cadre du semestre européen de l'Union européenne, les règles d'évaluation mutuelle et de surveillance multilatérale des politiques des États membres conduisent chaque gouvernement à devoir justifier leurs réformes au regard des recommandations qui leur sont adressées par le Conseil européen. En 2012 et en 2013, ces recommandations concernant la France ont porté sur la réforme du marché du travail, le coût du travail, l'indemnisation du chômage ou encore la protection sociale et les retraites.

Au-delà de l'Europe, de nouveaux cadres de coordination des politiques économiques s'inscrivent dans le paysage international, par exemple à travers le G20. La France défend de longue date une mondialisation plus juste, convaincue que le progrès humain et le progrès social ne résultent pas mécaniquement des échanges économiques ni de la croissance du PIB mondial, mais requièrent des politiques volontaristes au plan national (protection sociale, solidarité, cohésion sociale, qualité de l'emploi) en même temps que des normes effectives (OIT) et une gouvernance équilibrée au plan international.

Nos ministres, en 2012 et 2013, ont contribué à ce plaidoyer international : la ministre de la santé à la tribune de l'Assemblée mondiale de la santé (mai 2013), le ministre du travail à celle de la Conférence internationale du travail (juin 2013) et lors des ministérielles du G20 emploi (Moscou, juillet 2013), la ministre des droits des femmes à celle de l'ONU à de nombreuses reprises. Nos ministres se sont engagés, dans un contexte budgétaire tendu,

dans des actions de coopération concrète, concourant ainsi à rendre crédible ce message de politique générale : soutien aux programmes d'assistance technique de l'OIT, actions du GIP International (travail, social) et du GIP Esther (santé, VIH-sida), notamment.

A Genève, à l'OIT comme à l'OMS, nos ministres partagent avec leurs pairs leurs choix et l'évaluation des politiques qui bien souvent répondent à des préoccupations communes. Ce faisant, ils participent à l'action internationale de notre pays, à son influence et à la promotion de son image, de ses idées, de ses réalisations. Le Président de la République a appelé au renforcement de l'OIT. En 2012 et 2013, la mise en œuvre de réformes sur la sécurisation de l'emploi et la formation professionnelle, issues d'accords entre partenaires sociaux, montrent l'actualité du tripartisme et la force du dialogue social, à l'inverse de l'affaiblissement dont ils sont l'objet dans d'autres régions d'Europe et du monde. A l'OMS, la Directrice générale de l'Organisation a publiquement salué la transparence dont avait fait preuve la France dans la gestion de la crise du coronavirus, qui a révélé l'importance du bon fonctionnement des mécanismes de surveillance épidémiologique et de réponse aux crises mises en place au plan international (Règlement sanitaire international - RSI) à l'heure de la mondialisation.

Les relations bilatérales avec les ministères sociaux des pays partenaires, en Europe ou hors d'Europe, notamment par l'entremise des Conseillers pour les affaires sociales présents dans quatorze pays, ont permis au cours des deux dernières années de placer les réformes mises en œuvre en France dans une véritable perspective comparative internationale (réforme de la politique familiale, stratégie nationale de santé, lutte contre le chômage des jeunes…), comme de relayer nos préoccupations, notre vision de la dimension sociale de la gouvernance internationale et européenne et de promouvoir les politiques mises en œuvre en France. En 2012 et 2013, un effort sans précédent a été fait en direction des puissances émergentes, Chine, Brésil, Inde, Russie.

Dans ce contexte, l'activité internationale et européenne des ministères sociaux n'est pas séparable de l'exercice de leurs missions régaliennes. Conformément à ses missions, la Délégation aux affaires européennes et internationales (DAEI) a contribué, en liaison avec les directions qui sont en charge de la mise en œuvre des politiques nationales, à identifier les intérêts et les enjeux à l'international des ministères sociaux, à orienter leurs stratégies et leur implication dans les cadres multilatéraux comme bilatéraux, à nourrir le dialogue avec les partenaires sociaux sur les questions internationales et européennes et à préparer et coordonner les positions françaises dans les négociations multilatérales comme dans les relations bilatérales.

TROIS ORIENTATIONS STRUCTURANTES POUR L'ACTIVITÉ DE LA DAEI

L'implication dans les négociations communautaires et les débats sur l'intégration européenne restent une constante

Un nombre croissant des normes et des orientations politiques dont la mise en œuvre relève des ministères sociaux résultent d'une expertise ou d'un processus de décision communautaire. Il est de plus en plus difficile d'isoler le domaine communautaire du domaine national. Au fil des présidences en 2012 et 2013, l'intégration de l'UE s'est poursuivie et consolidée : adhésion de la Croatie, fin des mesures restrictives pour l'emploi des ressortissants bulgares et roumains. En 2012, le Conseil européen a mandaté le Président Van Rompuy pour proposer une nouvelle gouvernance de l'Union économique et monétaire (UEM), avec une dimension sociale affirmée. Face à la préoccupation montante du chômage, l'emploi des jeunes a suscité une intense mobilisation en 2013. C'est précisément sur le terrain de l'Europe sociale que les ministères sociaux ont contribué à relancer le débat européen, notamment à partir de propositions communes présentées par les ministres français et allemand.

> Entrée de la Croatie dans l'UE

Signé le 9 décembre 2011 à Bruxelles, le traité d'adhésion de la Croatie à l'UE est entré en vigueur au 1er juillet 2013, faisant ainsi passer l'UE à 28 États membres. La DAEI a suivi les chapitres sociaux des négociations d'élargissement. Les ressortissants croates bénéficient dorénavant de la liberté de circulation des personnes au sein de l'UE et de la liberté d'établissement. Si les travailleurs croates sont soumis à des mesures transitoires et restrictives dans l'accès au marché du travail en France, ils bénéficient toutefois des assouplissements dont bénéficiaient jusqu'en décembre 2013 les travailleurs roumains et bulgares alors soumis au même régime transitoire, telle que l'extension de la liste des métiers pour lesquels l'accès de plein droit à l'emploi en France est effectif (soit 291 métiers dits « en tension » qui représentent plus de 70% des offres de Pôle emploi). Premier État à mettre en œuvre le principe de réciprocité en tant que nouvel État membre de l'UE, la Croatie applique des mesures restrictives de l'accès au marché du travail aux ressortissants de tous les États membres qui ont décidé une période transitoire à la libre circulation à l'égard des travailleurs croates. Ainsi, les ressortissants français doivent bénéficier d'une autorisation administrative de travail pour trouver un emploi sur le territoire croate.

> L'emploi des jeunes

Face au défi que représente l'insertion des jeunes sur le marché du travail, en particulier dans les pays du sud de l'UE, les États membres ont fait de la lutte contre le chômage des jeunes la priorité de l'agenda européen. A partir d'une initiative franco-allemande au printemps 2013, la mobilisation des États membres, de la Commission européenne, du Parlement européen, du Conseil EPSSCO et du Conseil européen des 24 et 25 juin 2013 a débouché sur l'adoption d'une recommandation du Conseil pour la mise en place d'une garantie pour la jeunesse (proposition d'un emploi ou d'une formation dans les quatre mois suivant l'inscription du jeune chômeur) et l'adoption de l'Initiative européenne de la jeunesse, dotée d'un fonds de 6 milliards d'euros.

Après une réunion en format restreint à Rome le 14 juin 2013 (associant la France, l'Allemagne, l'Espagne et l'Italie – niveau ministres du travail et des finances), une réunion à Madrid le 19 juin avec des représentants du ministère du travail des 27 États membres et une réunion à Berlin le 3 juillet avec les Chefs d'État et ministres du travail, la DAEI a participé à l'organisation d'une conférence à Paris, le 12 novembre 2013, sur le même format que la conférence de Berlin. Cette conférence a permis d'étudier la mise en œuvre de nouveaux outils des services publics de l'emploi des différents pays européens permettant aux jeunes qui sont en dehors du système éducatif, d'accéder à un emploi ou une formation (NEETs) de bénéficier d'un accompagnement vers le marché du travail : garantie pour la jeunesse, aide à la création d'entreprises, accompagnement à la mobilité, développement de l'apprentissage et de l'alternance, etc.

> Directive détachement

A l'issue d'une ultime séance de négociation sur la proposition relative à l'exécution de la directive (96/71/CE) concernant le détachement de travailleurs, les 28 ministres du travail ont réussi à sortir de l'impasse, lors de la réunion du Conseil EPSSCO du 9 décembre 2013, sous présidence lituanienne. Ces négociations portaient surtout sur deux dispositions phares qui cristallisaient l'opposition ; le principe d'accès à une liste non limitée de documents, pour contrôler les entreprises ayant recours au détachement (article 9), et le principe de la responsabilité conjointe et solidaire, en tant que moyen d'assainir les chaînes de sous-traitance transfrontalières et de lutter contre les montages frauduleux (article 12). Ces deux dispositifs ont finalement été retenus dans le compromis final, grâce à l'appui in extremis de la Pologne et à une solide convergence franco-allemande.

Le trilogue entre le Conseil, la Commission et le Parlement européen s'est achevé avec succès sous présidence grecque au premier semestre 2014.
Avec la RP de Bruxelles et sur la base de l'expertise de la DGT, la DAEI a joué un rôle actif dans ces négociations, en maintenant un dialogue constant avec ses principaux acteurs dans les capitales européennes (Berlin, Londres, Varsovie) et à Bruxelles avec la Commission et le Parlement européen, où s'est rendu le ministre Michel Sapin en novembre 2013.

> L'Europe sociale

En proposant à ses partenaires du conseil EPSSCO, notamment allemands, plusieurs propositions de nature à relancer l'agenda social européen, le ministre du travail Michel Sapin a initié une dynamique qui a contribué au succès des négociations sur le détachement des travailleurs, mais pas seulement : révision et pérennisation du fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEAM), fonds européen d'aide aux plus démunis (FEAD). Il a aussi facilité la pose des premiers jalons d'une dimension sociale de la gouvernance de l'UEM. En décembre 2013, le Conseil européen inscrit cette dimension sociale dans la feuille de route du Président Van Rompuy. De son côté la Commission européenne a proposé de nouveaux indicateurs d'alerte sur la situation sociale des pays de l'UE (emploi, pauvreté, inégalités), susceptibles de mieux anticiper les déséquilibres entre pays et les risques de divergences dans leurs trajectoires économiques et sociales.
Dans ce contexte, la DAEI a constitué la cheville ouvrière des propositions formulées par le ministre, à travers le « non papier » présenté en février 2013, puis à travers la contribution franco-allemande qui s'en est suivie, ainsi qu'à la promotion de ces propositions vis-à-vis de nos partenaires. La concertation avec les partenaires sociaux est restée étroite, tout au long de ce processus, avec en point d'orgue la tenue de la table ronde « Europe sociale » de la grande conférence sociale de juin 2013, sous la présidence du ministre des affaires européennes Thierry Repentin.

La promotion d'une dimension sociale de la mondialisation

Les phases de récession et de crise que le monde a traversées ces dernières années ont revalorisé le rôle des politiques sociales, comme facteurs d'amortissement des chocs économiques de même que comme facteur de développement et de croissance, à travers leur impact sur le « capital humain » et la productivité. Cette imbrication de l'économique et du social est au cœur de l'argumentaire porté par nos ministres en faveur d'une mondialisation régulée et de sa dimension sociale. La DAEI intervient en soutien à l'élaboration comme à la tenue de ce plaidoyer dans différentes enceintes : OIT, G20 en particulier.

La DAEI a été activement mobilisée en 2012 et 2013 pour :
- assurer la préparation et le suivi des réunions des ministres du travail et de l'emploi du G20 (Guadalajara au Mexique en mai 2012, Moscou en juillet 2013) et de la première réunion conjointe des ministres du travail et de l'emploi et des ministres des finances du G20 (Moscou, juillet 2013). La DAEI a également contribué à la finalisation des aspects sociaux des Déclarations adoptées par les leaders du G20 (Los Cabos 2012 et Saint-Pétersbourg 2013) ;
- préparer et participer à des événements de haut niveau portant sur l'emploi : Conférence régionale européenne de l'OIT, 2013 ; organisation à Paris d'un séminaire à haut niveau sur l'emploi, intitulé « Regards croisés sur les stratégies pour l'emploi en France et au Maroc » (mars 2013) ;
- maintenir et développer, sur ces sujets, un dialogue constructif avec les partenaires sociaux français et internationaux. Ainsi, la participation du Point de contact national (PCN) aux réunions tripartites (syndicats-entreprises-administration) pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, en coordination avec la direction générale du Trésor, témoigne de la mobilisation qui a suivi le drame du Rana Plaza à Dacca le 24 avril 2013 ;

- élargir et approfondir les échanges pour une meilleure prise en compte de la dimension sociale de la mondialisation, en y associant d'autres administrations, des représentants d'organisations internationales, des universitaires, des professionnels et des représentants de la société civile (associations, ONG...), au travers de l'organisation de conférences thématiques. On peut citer par exemple la Conférence sur la « Dimension sociale dans les accords de libre-échange » organisée avec l'Institut International d'Etudes Sociales de l'OIT en collaboration avec le Bureau de l'OIT en France, en septembre 2013.

Le souci de faire progresser la santé dans le monde a continué de s'affirmer avec une dimension stratégique.

Les nouvelles réalités politiques, économiques, sociales et environnementales qui découlent de la mondialisation renouvellent aussi les enjeux dans le domaine de la santé. La DAEI, durant les années 2012 et 2013, a été mobilisée tant au plan multilatéral qu'au niveau bilatéral.

Les différentes épidémies de grippe de même qu'au printemps 2013 les inquiétudes suscitées par le développement du coronavirus ont rappelé la circulation particulièrement rapide des virus à l'heure de la mondialisation. La sécurité sanitaire est un véritable enjeu mondial de santé publique, que ce soit au regard de la mise en œuvre du Règlement sanitaire international (RSI), de la préparation mondiale à une pandémie grippale, du contrôle et de l'organisation de l'éradication des maladies infectieuses (rougeole...), de la sécurité des produits (médicaments, aliments...) ou encore de l'augmentation des résistances médicamenteuses. S'agissant du coronavirus, la crise de 2013 a montré les progrès réalisés au plan international en matière de veille épidémiologique et de réponse coordonnée, à travers la mise en œuvre du RSI.

Cependant davantage de personnes meurent chaque année d'une maladie non transmissible que d'une maladie infectieuse. La communauté internationale souligne que ces maladies non transmissibles constituent un problème de santé publique majeur notamment dans les pays émergents et en voie de développement où elles restent trop souvent négligées, en raison du coût de la prise en charge et de la difficulté de la prévention.

Par ailleurs, le lien entre environnement, réchauffement climatique, développement durable et santé commence à faire l'objet d'une attention croissante de la part des décideurs et des experts internationaux. En effet, des facteurs environnementaux négatifs favorisent l'apparition de plus de 80 maladies et l'OMS estime que 13 millions de décès pourraient être évités chaque année, en améliorant la qualité de l'environnement.

Ces thèmes font ou ont fait l'objet de sommets internationaux importants, ces dernières années (Sommet des chefs d'État, New-York septembre 2011, Conférence Rio+20 sur le développement durable, juin 2012) et sont à la base des discussions sur l'agenda du développement post 2015, à un an de l'échéance des Objectifs du Millénaire pour le Développement. Ces rendez-vous politiques encouragent les États à prendre la mesure des urgences de santé publique qui sont de véritables bombes à retardement, tant au plan sanitaire qu'économique. La communauté internationale prend conscience qu'il ne suffit plus d'abonder des structures d'achat de vaccins et de médicaments pour lutter contre des pathologies mais qu'un développement soutenable passe d'abord par un renforcement des systèmes de santé (ressources humaines en santé, couverture maladie, accès géographique à des structures de santé) et une action sur les déterminants sociaux et environnementaux de la santé.

À la tribune de l'Assemblée mondiale de la santé en mai 2013, la ministre Marisol Touraine a rappelé à la fois la nécessité de maintenir l'effort pour disposer à travers le RSI d'un outil fiable pour assurer la sécurité sanitaire internationale et l'importance de répondre au défi des maladies non transmissibles au plan mondial. Elle a aussi insisté sur l'enjeu que représentent les maladies tropicales négligées et les efforts consentis par le ministère de la santé français pour contribuer aux efforts de l'OMS en ce domaine.

Reflet de ces préoccupations montantes, la fin de l'année 2013 a vu la conclusion du troisième accord-cadre de coopération entre la France et l'OMS, en présence de Margaret Chan, directrice générale de l'OMS, du ministre des affaires étrangères Laurent Fabius et de la ministre des affaires sociales et de la santé Marisol Touraine.

Enfin, l'année 2012 a également été marquée par la célébration des dix ans du GIP ESTHER, créé en 2002 pour aider les pays du Sud au moyen des jumelages hospitaliers à prendre en charge les malades du VIH-Sida. Depuis, le GIP est devenu un acteur internationalement reconnu et a vu son action s'étendre sur près de 18 pays en Afrique et en Asie et son champ d'intervention s'élargir à de nouvelles thématiques telles que les coïnfections, l'hygiène hospitalière ou le renforcement des systèmes de santé.

L'ACTIVITÉ INTERNATIONALE A MOBILISÉ DE MULTIPLES RELAIS

Pour progresser sur ces trois orientations structurantes, la DAEI s'est notamment appuyée sur des relais privilégiés.

Le développement de la coopération et des relations bilatérales

Elles se sont intensifiées en 2012 et 2013, qu'il s'agisse de :
- relations structurées dans le cadre d'accords bilatéraux avec des organisations multilatérales (OIT, OMS) ou des États partenaires privilégiés, en Europe (Allemagne…) ou au-delà (Chine, en particulier) ;
- coopérations « au fil de l'eau », en vue, notamment, de renforcer des alliances dans les discussions multilatérales.

La concertation avec les partenaires sociaux

En 2012-2013, la DAEI a organisé 22 réunions du Comité du dialogue social pour les questions européennes et internationales (CDSEI), confirmant toute l'importance des échanges entre pouvoirs publics et partenaires sociaux sur ces problématiques : concertation relatives aux négociations sur le détachement des travailleurs, à la gouvernance économique et sociale de l'UEM, à la mise en œuvre des recommandations faites à la France dans le cadre du semestre européen…

L'animation du réseau des conseillers pour les affaires sociales

En 2012 et 2013, la DAEI a développé de nouveaux outils de pilotage et d'animation du réseau des Conseillers pour les affaires sociales (CAS) qui sont placés auprès de quatorze de nos ambassades pour y couvrir l'ensemble du champ social (travail, emploi, social, solidarité, santé, etc.), formant un réseau qui a connu un redéploiement stratégique vers les pays émergents et le multilatéral au cours des deux dernières années.
Au-delà des dossiers propres à l'actualité du pays concerné (réactions face à la crise économique ou réformes sanitaires, par exemple), les CAS se sont largement mobilisés sur des actions de négociation ou de soutien aux positions françaises dans les négociations internationales (présidence française du G20…). Ils établissent également des comparaisons internationales afin de nourrir les réflexions sur les réformes engagées en France dans le domaine du travail, de l'emploi, de la protection et des politiques sociales. Cette fonction de veille et d'analyse est désormais valorisée par la diffusion bimensuelle de « la veille internationale sociale et sanitaire des Conseillers pour les affaires sociales », synthétisée par la DAEI.

LA DAEI NOURRIT LE DIALOGUE SOCIAL

La DAEI assure la préparation et le secrétariat du Comité du dialogue social pour les questions européennes et internationales (CDSEI). Ce comité consultatif, placé auprès du ministre en charge des relations sociales, est une instance de dialogue avec les partenaires sociaux français sur les questions européennes et internationales et leur dimension sociale.

> Onze rencontres de ce comité réunissant les partenaires sociaux, dont une présidée par le ministre, ont eu lieu en 2012 sur les thématiques suivantes :
- la préparation des Conseils EPSSCO ;
- la préparation du Programme Nationale de Réforme (PNR) ;
- la proposition de directive « détachement » ;
- la présidence mexicaine du G20 et de la Task Force sur l'emploi ;
- l'extension de la liste des métiers ouverts aux travailleurs bulgares et roumains ;
- le Plan national de responsabilité sociale des entreprises (RSE).

> Également onze réunions du CDSEI, dont deux présidées par le ministre, se sont tenues en 2013 sur :
- la préparation des Conseils EPSSCO ;
- la préparation du PNR ;
- la négociation de la directive « détachement » ;
- l'emploi des jeunes, dont le projet de plan de mise en œuvre de la « Garantie jeunesse » ;
- la préparation de la réponse de la France à la consultation de la Commission européenne sur la santé et la sécurité au travail ;
- la dimension sociale de l'UEM.

LES DATES CLÉS

1966
> Mise en place de la Division des relations internationales (DRI) - base de la future DAEI.

1997
> Création de la Délégation aux affaires européennes et internationales par *le décret n° 97-531 du 27 mai 1997.*

2006
> Réorganisation de la Délégation aux affaires européennes et internationales par *l'arrêté du 19 septembre 2006.*

La DAEI resserre son organigramme autour de trois grandes politiques – Europe communautaire, International-santé, International-travail et social – et d'une mission d'animation et d'appui.

2011
> Dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de l'État, la DAEI est rattachée, en tant que service transversal des ministères sociaux, au Secrétariat Général des ministères chargés des affaires sociales par *le décret n°2011-499 du 5 mai 2011.*

LES CHIFFRES CLÉS

Budget

> Un budget opérationnel de programme 2013 de 6.83 millions d'euros (M€)

- 3.26 M€ de subvention pour charge de service public au GIP ESTHER (cofinancement avec le ministère des affaires étrangères) ;
- 2.88 M€ de subventions / contributions volontaires à des organisations internationales (OIT, OMS, autres) ;
- 0.45 M€ de frais de fonctionnement du réseau des conseillers pour les affaires sociales (CAS) ;
- 0.24 M€ de frais de fonctionnement de la DAEI (colloques, séminaires, frais d'interprétariat et de traduction...).

Ressources humaines

> La DAEI compte un effectif de 34 agents au 31 décembre 2013

- Encadrement supérieur = 2 agents
- Cadre A = 24 agents
- Cadre B = 2 agents
- Cadre C = 6 agents

Le réseau des conseillers pour les affaires sociales au 31 décembre 2013

> 17 conseillers pour les affaires sociales et 15 assistants, dont 13 agents de droit local, implantés sur 14 missions diplomatiques.

Les 17 CAS sont répartis en :

- six postes multilatéraux : trois à Bruxelles à la Représentation permanente de la France auprès de l'Union européenne, deux à Genève à la Mission permanente de la France auprès des Nations Unies et un à New-York à la Mission permanente de la France auprès des Nations Unies ;
- cinq postes bilatéraux à vocation régionale dans les pays de l'Union européenne : Londres, Berlin, Rome, Madrid et Stockholm (Pays nordiques) ;
- six postes bilatéraux dans le reste du monde : Washington, Moscou, Pékin, Brasilia, New Delhi et Rabat (ce dernier poste ayant une extension à certains pays du sud de la Méditerranée).

Lien vers la rubrique internet « Europe-International » des portails des ministères sociaux (Présentation de la fonction, de l'action, de l'actualité et des enjeux internationaux des ministères sociaux)

LA DAEI COMMUNIQUE ET INFORME

La DAEI conçoit et organise des actions de communication destinées à animer une réflexion collective des ministères sociaux sur les questions européennes et internationales en associant ses différents partenaires académiques et institutionnels (partenaires sociaux, autres ministères...). Elle s'attache à diffuser une information synthétique et accessible sur l'expertise mobilisée par les ministères sociaux à l'international et sur l'implication de nos ministres sur la scène internationale à travers de nombreux vecteurs : conférences et séminaires, manifestations et célébrations, espaces sur les portails intranet et internet et publications d'articles dans les revues et lettres ministérielles.
À l'image d'une actualité euro-internationale particulièrement riche, le programme de communication en 2012-2013 a été dense et varié.

Conférences d'information et de sensibilisation

> Le cycle annuel des conférences de la DAEI propose d'apporter aux agents et aux partenaires des ministères sociaux un éclairage comparatif issu des pratiques et expériences étrangères sur les grandes politiques publiques au cœur de notre actualité sanitaire et sociale. Ces rencontres régulières offrent des regards croisés et des moments d'échanges permettant de mieux connaître l'action internationale du ministère.
Plus de 600 agents et représentants de notre réseau (ambassades, agences et opérateurs, ministères et partenaires sociaux) se sont inscrits aux cinq séquences proposées sur ces deux années :

- La dimension sociale dans les accords de libre échange (25 septembre 2013) ;
- Accessibilité financière et géographique aux soins : l'expérience de nos partenaires étrangers (28 juin 2013) ;
- La dimension sociale de l'Union européenne (UE) et de l'Union économique et monétaire (UEM) : quelles réponses sociales à une Europe dans la tourmente économique ? (jeudi 16 mai 2013) ;
- L'impact de la crise sur les marchés du travail : approche comparative internationale et européenne (22 novembre 2012) ;
- L'application par la France des droits sociaux garantis par la Charte sociale européenne : quelles règles du jeu ? (16 février 2012).

Lien vers la rubrique intranet des conférences de la DAEI

Tout au long de l'année 2012, en tant que coordonnateur national de l'Année européenne dédiée au vieillissement actif et à la solidarité entre les générations, la DAEI a également développé un programme spécifique de quatre conférences sur le thème de l'âge au regard du marché du travail, de la santé et de la solidarité :

- deux conférences ministérielles de lancement (28 février 2012) et de clôture (18 décembre 2012) ;
- une conférence sur l'activité culturelle comme levier du bien-être des seniors (15 mai 2012) ;
- une conférence sur la remise du Prix Chronos (4 juin 2012).

Ces conférences très ouvertes sur la société civile se sont appuyées sur une diversité d'intervenants, issus des acteurs du secteur, des directions des ministères sociaux, d'un réseau d'experts.

Lien vers le site internet de « l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle »

Communication événementielle

Une communication spécifique a accompagné deux évènements marquants de cette période 2012-2013, outre l'Année européenne 2012 du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle, dont la DAEI a porté la coordination au niveau national : en 2013 le cinquantenaire de l'amitié franco-allemande et en 2012 et 2013 la Fête de l'Europe.

- La coopération franco-allemande a célébré en 2013 le Cinquantenaire du Traité de l'Elysée. A cette occasion, la journée de l'amitié avec l'Allemagne a donné lieu le 22 janvier à un programme très varié d'actions d'information et de sensibilisation. Organisées avec le soutien du MAE, de l'ambassade d'Allemagne, du CIDAL, de l'Institut Goethe et d'Arte et en lien avec la DICOM, une exposition « L'Allemagne et la France, un demi-siècle d'amitié et de coopération » accompagnée d'une large documentation et huit web documentaires « Dix jours en Allemagne » ont été proposés aux agents qui ont également été conviés à se retrouver autour d'un repas allemand organisé par les services de restauration du ministère. En 2012, la dimension culturelle et cinématographique avait inspiré la présentation d'un Quizz sur l'Allemagne dont les 40 gagnants se sont vus remettre le DVD du film Métropolis de Fritz Lang, mis à l'honneur par la Cinémathèque française dans le cadre d'une exposition.

Lien intranet vers la rubrique dédiée à l'amitié franco-allemande

- La « Fête de l'Europe » permet chaque 9 mai de relancer l'intérêt sur les questions européennes. 2013 était l'année européenne des citoyens. L'exposition « Parlons d'Europe pour une citoyenneté européenne active » réalisée par le CIDEM et la diffusion d'un clip-vidéo de quatre minutes « Qu'est-ce que la citoyenneté européenne ? », réalisé par José Manuel Lamarque, journaliste de France Inter, ont apporté de nombreuses informations sur les droits civiques des européens et le rôle des institutions, notamment du Parlement européen. Les visiteurs ont pu échanger sur la construction européenne et ses apports au quotidien. En clôture de cette célébration, une conférence-débat sur « La dimension sociale de l'Union européenne (UE) et de l'Union économique et monétaire (UEM) : Quelles réponses sociales à une Europe dans la tourmente économique ? » a nourri la réflexion sur l'Europe sociale.
  En 2012, la thématique de l'année européenne sur le vieillissement actif et la solidarité intergénérationnelle a été mise à l'honneur de la fête de l'Europe. Sous le patronage du bureau d'information du Parlement européen et de la représentation de la Commission européenne, la DAEI a animé aux côtés de la DGEFP le stand des ministères sociaux dans le village européen installé sur le parvis de l'Hôtel de Ville de Paris. L'exposition du Parlement européen composée de 14 panneaux sur ce thème a présenté durant une semaine les différentes dimensions et facettes du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle dans le cadre de l'année européenne qui lui était dédiée.

Lien intranet vers la rubrique « Fête de l'Europe »

- À partir de 2013, en étroite association avec la DRH, les changements de présidence du Conseil de l'UE sont accompagnés par les services de restauration d'un repas dédié à la gastronomie du pays qui préside.

Internet

L'ouverture au grand public de l'information européenne et internationale dans le champ sanitaire et social s'est renforcée en 2012 et 2013 sur les espaces des portails des ministères sociaux.
La rubrique « Europe-International » sur le portail internet travail-emploi et affaires sociales-santé informe le grand public sur l'implication et l'actualité européenne et internationale des ministères sociaux en fiches simplifiées.
Tout au long de 2012, l'espace internet dédié à « l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle » créé en décembre 2011 a joué son rôle de plateforme unique d'information, au niveau national et régional, des acteurs engagés dans ce secteur et du grand public. L'agenda des évènements nationaux et régionaux, les conférences, les labellisations des projets portés par la société civile, les expériences des autres États membres ont enrichi au quotidien l'information mise en ligne.

Publications et articles de sensibilisation

Deux dépliants complètent depuis 2013 la plaquette de présentation de la DAEI. L'un présente le réseau des Conseillers pour les affaires sociales, piloté par la DAEI, et placé auprès des ambassades françaises à l'étranger et des organisations européennes et onusiennes. L'autre plaquette traite de la dimension sociale de la mondialisation. Elle promeut l'action multilatérale de la France portée au niveau supranational auprès de l'ONU, de l'OIT, de l'OCDE et du Conseil de l'Europe mais aussi dans le cadre des formats internationaux comme le G20 et l'UpM et souligne le rôle d'un dialogue social constructif et constant.

Lien intranet vers les deux dépliants

Dans les revues et lettres ministérielles «Acteurs Magazine», «Connexion Santé» et «Connexion Travail», plus d'une cinquantaine d'articles (à raison de deux ou trois publications mensuelles) ont relayé l'actualité euro-internationale sous forme de brèves, d'interviews de collaborateurs du ministère, d'articles de vulgarisation ou de dossiers de fond.

N°159 Octobre / Novembre 2013 *L'Assemblée mondiale de la santé : anticiper les enjeux sanitaires de demain / Présidence Lituanienne du Conseil de l'UE : vers une croissance durable favorisant la cohésion sociale*
N°158 Août / Septembre 2013 *Coopération Franco-allemande : l'aventure continue ! / Maîtrise des volumes hospitaliers : l'expertise française à l'honneur / La couverture sanitaire universelle : un objectif de développement durable*
N°157 Juin / Juillet 2013 *L'Europe sociale en débat dans les ministères sociaux / Normes sociales : préserver l'influence française / Des assises pour renforcer la coopération franco-russe en santé / 50 ans de l'amitié franco-allemande : le dialogue social et l'emploi au cœur de la coopération*
N°156 Avril / Mai 2013 *Vieillissement actif et solidarité intergénérationnelle : les Européens ont échangé leurs bonnes idées / Autonomie des seniors : l'exemple québécois / Une table ronde sur le développement en santé / Les 10 ans du GIP ESTHER*
N°155 Mars 2013 *Édito de Cyril Cosme sur les 50 ans de l'amitié franco-allemande*
Dossier- Décryptage : Les noces d'or du couple franco-allemand / Les CMFA, la coopération sanitaire transfrontalière, les temps forts de l'année jubilaire / Interview de Sabine Kohl, conseillère aux affaires sociales à l'ambassade d'Allemagne à Paris / Présidence irlandaise du Conseil de l'UE
N°154 Janvier / Février 2013 *La 4e rencontre franco-allemande pour la famille / Réforme des études médicales en Russie*
N°153 Décembre 2012 *Un réseau d'expertise sociale qui se déploie vers de nouveaux pays*
N°152 Novembre 2012 *Les indicateurs de qualité : un exemple de coopération renforcée entre le ministère et l'OCDE / Cyril Cosme, chef de service, délégué aux affaires européennes et internationales / VIH-sida : une conférence porteuse d'espoirs / Santé-affaires sociales : les priorités de la présidence chypriote*
N°151 Septembre / Octobre 2012 *L'implication du ministère de la santé dans les travaux de l'OCDE / Organisation mondiale de santé : une institution essentielle aux politiques de santé*
N°150 Juillet / Août 2012 *L'Europe à l'honneur dans les ministères sociaux / Forum ministériel de Mexico : vers une couverture de santé pour tous ?*
N°149 Mai / Juin 2012 *L'Europe redonne un coup de jeune aux seniors / G20 social : focus sur l'emploi des jeunes / Une nouvelle coopération pour une Libye nouvelle*
N°148 Avril 2012 *Prix des Droits de l'homme : honneur aux femmes ! / France-Allemagne : une coopération toujours plus étroite dans le contexte européen et international / VIH/Sida : une coopération opérationnelle efficace / Charte sociale européenne : mieux comprendre les règles du jeu*
N°147 Mars 2012 *Les systèmes de santé jouent leur rôle à plein / Santé-social : Les priorités de la présidence danoise*
N°146 Février 2012 *La coopération franco-néerlandaise se penche sur les jeunes et leurs aînés / Lutte contre le bioterrorisme : huit pays très engagés*
N°145 Janvier 2012 *Le bilan social du G20 / 2012 : L'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle*

DOSSIERS PHARES DE L'ACTION EUROPEENNE ET INTERNATIONALE



APPROFONDIR L'EUROPE SOCIALE DANS LE NOUVEAU CONTEXTE EUROPEEN

Au niveau communautaire, l'activité de la DAEI est guidée naturellement par le calendrier des travaux du Conseil de l'Union européenne présidée successivement, en 2012, par le Danemark et Chypre, puis en 2013, par l'Irlande et la Lituanie: préparation des Conseils emploi, politiques sociales, santé et consommateurs (EPSSCO), des réunions ministérielles informelles, des conférences ministérielles, etc.
L'action des présidences s'inscrit dans le cadre de programmes successifs de 18 mois, associant un groupe de trois pays. Le dernier «Trio» est formé par l'Irlande (1er semestre 2013), la Lituanie (2e semestre 2013) et la Grèce (1er semestre 2014). Ces programmes assurent une cohérence des travaux du Conseil, en lien avec la Commission qui détient le monopole de l'initiative au niveau législatif.
Les principaux dossiers communautaires qui ont, par leur caractère transversal, mobilisé la DAEI concernent entre autres la stratégie Europe 2020, l'initiative européenne pour la jeunesse et la lutte contre le chômage des jeunes, la transposition de la directive sur la mobilité des patients, la directive d'application de la directive relative aux droits des travailleurs détachés, la dimension sociale de l'UEM et enfin la négociation du règlement sur les données personnelles.

Stratégie Europe 2020

La DAEI participe à la mise en œuvre du «semestre européen» qui désigne l'exercice de coordination et de surveillance mutuelle des politiques nationales dans différents domaines, y compris et de plus en plus dans le domaine social. Le semestre européen est devenu le cadre d'évaluation des «réformes structurelles» mises en œuvre dans chaque État pour répondre non seulement aux objectifs généraux de la stratégie 2020 de l'UE (hausse des taux d'emploi, efforts dans la R&D, réduction de la pauvreté, changement climatique, éducation et formation) mais aussi aux recommandations adressées chaque année aux États par le Conseil européen. S'agissant de la France en 2012 et 2013, les recommandations ont pour l'essentiel porté sur l'équilibre des finances des régimes de protection sociale à moyen terme, la réforme

des retraites et de l'assurance chômage, la réforme du marché du travail (pour réduire les phénomènes de segmentation et de fonctionnement dual qui engendrent exclusions et précarité d'une partie des salariés), la maîtrise de l'évolution du coût du travail, la modernisation des services publics de l'emploi, l'accès à la formation professionnelle.

En fin d'année (vers novembre), la Commission publie son examen annuel de la croissance qui fixe les priorités de l'UE pour stimuler la croissance et l'emploi au cours de l'année à venir. En mars, les Chefs d'État et de gouvernement se fondent sur ce rapport pour formuler les lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi concernant les politiques nationales. En avril, les États membres présentent leurs programmes de stabilité qui visent à garantir la viabilité de leurs finances publiques ainsi que les réformes et les mesures permettant de décliner, au niveau national, les objectifs de la stratégie Europe 2020 (le programme national de réforme).
En juin, la Commission évalue ces programmes et adresse des recommandations propres à chaque pays.

Sous l'égide du SGAE, la France a élaboré en 2012 et 2013 son programme national de réforme, auquel la DAEI participe. La DAEI organise également la consultation des partenaires sociaux dans le cadre du comité du dialogue social pour les questions européennes et internationales (CDSEI). Par ailleurs, elle représente les ministères sociaux aux différentes rencontres bilatérales avec la Commission européenne sur la mise en œuvre du programme.

Dimension sociale de l'UEM et promotion de l'Europe sociale

Les conclusions du Conseil européen de décembre 2012 ont donné mandat au Président du Conseil européen, Hermann Van Rompuy, pour inscrire la dimension sociale, y compris le dialogue social, dans les travaux visant à aménager la gouvernance de l'UEM en tirant les leçons de la crise de l'euro des dernières années.
Le 2 octobre 2013, la Commission européenne a adopté une communication sur le renforcement de la dimension sociale de l'Union économique et monétaire, à la demande du Conseil européen de juin 2013. La Commission a proposé d'ajouter des indicateurs permettant d'anticiper et de prévenir les divergences dans le domaine social et en matière d'emploi qui, après avoir été discutés dans les différentes enceintes du Conseil, ont été adoptés par le Conseil européen de décembre 2013. Ces indicateurs portent sur l'évolution de l'emploi et du chômage, en particulier chez les jeunes, l'évolution de la pauvreté et des inégalités, l'évolution du revenu disponible des ménages.
La DAEI a été très impliquée dans l'élaboration des positions françaises sur la dimension sociale de l'UEM. Elle a coordonné la position des ministères sociaux sur le sujet et participé aux groupes de travail interministériels préparant les réunions des sherpas des Chefs d'État et de Gouvernement européens.

Au-delà des indicateurs sociaux, utiles pour rééquilibrer les dimensions économiques et sociales du semestre européen et mieux prendre en compte les objectifs propres des politiques sociales au niveau des orientations décidées au niveau européen, la France considère que cette réflexion sur la gouvernance de l'UEM est l'occasion de renouveler l'approche traditionnelle de l'Europe sociale. Avec l'euro, les États partagent bien plus qu'une monnaie. L'euro créé un espace de solidarités et de dépendance mutuelle de fait, qui doit se traduire par des mécanismes nouveaux organisant une convergence non seulement économique mais aussi sociale. C'est dans ce contexte que les ministres du travail français et allemand se sont fortement mobilisés lors du Conseil EPSSCO de février 2013, à travers la diffusion d'un papier commun, assorti de propositions concrètes. Certaines concernaient l'UE dans son ensemble (normes sociales minimales, emploi des jeunes...), d'autres plus spécifiquement l'UEM (développement de salaires minima, possibilité de développer un Eurogroupe social).

La DAEI a été, pour la partie française, la cheville ouvrière de ces propositions communes. Elles ont alimenté la contribution conjointe du Président de la République et de la Chancelière allemande le 30 mai 2013 soulignant que les réalités sociales nationales contribuent à déterminer l'évolution de l'économie réelle et ont un impact sur la situation de toute la zone euro et soutenant l'extension du salaire minimum et les indicateurs sociaux.

Transposition de la Directive « Droits des patients »

Cette directive clarifie les droits des patients qui se font soigner dans un autre État membre en complétant ceux dont les patients jouissent déjà au niveau de l'UE en application de la législation relative à la coordination des systèmes de sécurité sociale (règlement CE n°883/2004). Après l'adoption formelle par le Conseil, le 28 février 2011, de la directive relative à l'application des droits des patients en matière de soins de santé transfrontaliers, les États membres avaient jusqu'au 25 octobre 2013 pour transposer le texte.
En raison de sa participation à la négociation de ce texte à Bruxelles entre 2008 et 2011, la DAEI coordonne, en partenariat avec la DAJ, la transposition de la directive en droit français. La DAEI a également siégé au comité européen de suivi pour la transposition piloté par la Commission.

Projet de règlement européen « protection des données personnelles »

Le 25 janvier 2012, la Commission européenne a présenté une proposition de règlement révisant le cadre juridique de la protection des données dans l'UE, transposé en droit français par la loi dite « Informatique et Libertés ».
La DAEI travaille en étroite collaboration avec la DAJ afin de recueillir les positions des directions et organismes sous tutelle des ministères sociaux (Pôle emploi, CNAM, CNAF, etc.). En effet, les missions poursuivies par le secteur public, en raison de leurs spécificités, appellent dans certains cas des règles spécifiques en matière de conservation et de protection des données, afin de concilier les droits des personnes dont les données sont collectées et traitées par les autorités publiques avec la poursuite des missions d'intérêt général. Les négociations entre les États membres et les travaux au Parlement européen, qui ont été particulièrement denses en 2012 et 2013, se poursuivent non sans difficultés compte tenu de la complexité des enjeux soulevés par le texte.

Fin des mesures transitoires pour les Roumains et Bulgares

Au 31 décembre 2013 a pris fin la troisième phase de la période transitoire à l'application de la libre circulation des travailleurs aux ressortissants bulgares et roumains pour une activité salariée. La DAEI, en lien avec la DGEFP, a préparé cette échéance importante (information aux services, information aux travailleurs intéressés). L'emploi de travailleurs roumains et bulgares avait par ailleurs fait l'objet de mesures d'assouplissements (septembre 2012) permettant un accès de plein droit à une grande majorité des offres d'emplois recensées par Pôle Emploi.

Stratégie nationale pour l'inclusion des populations Roms

La DAEI participe régulièrement aux diverses réunions organisées par la DIHAL (Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement), point de contact national en charge de l'application de la stratégie nationale d'inclusion des populations Roms et de la mise en œuvre de la circulaire du 26 août 2012 relative à l'anticipation et à l'accompagne-

ment des opérations d'évacuation des campements illicites, avec l'ensemble des acteurs institutionnels ou non gouvernementaux (tels que les ministères, les préfets, des élus volontaires, des ONG). Selon les diagnostics réalisés sur le terrain et les informations recensées par les ambassades ou les ONG relatives aux obstacles rencontrés par ces publics dans leur accès à leurs droits, les groupes thématiques sont réunis afin d'envisager les évolutions possibles en matière d'accès aux services sociaux, de santé, à l'emploi, au logement.

Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations – 2012



La DAEI a piloté l'organisation et la mise en œuvre en France de l'Année européenne du vieillissement actif, destinées à valoriser l'emploi des seniors et la participation active des personnes âgées au sein de la société. A ce titre, elle a réalisé un important travail de coordination avec l'ensemble des directions techniques des ministères sociaux, les autres ministères concernés (Education Nationale, Jeunesse et Sports, Vie associative...), les acteurs associatifs, les services déconcentrés et les institutions européennes.
La DAEI a assuré la représentation du gouvernement français dans les instances européennes pour toutes les réunions et conférences concernant cette année européenne 2012.
La DAEI a aussi organisé plusieurs conférences de niveau ministres (notamment les conférences d'ouverture et de clôture de l'année 2012) et de niveau experts.

PROMOUVOIR LA DIMENSION SOCIALE DE LA MONDIALISATION

L'accélération des échanges dans de multiples domaines (économie, culture), le développement des chaînes de production internationale de plus en plus intégrées, l'interdépendance des économies révélée par les crises successives à l'échelle mondiale continuent en 2012 et en 2013 de marquer le contexte dans lequel évolue le débat autour de la dimension sociale de la mondialisation.

Cette priorité politique de la France sur la scène internationale se manifeste aussi bien via l'action d'organisations institutionnelles, comme l'ONU ou l'Organisation internationale du travail (OIT), que par l'investissement de processus politiques nouveaux - le plus marquant étant le G20 - sans négliger l'Union pour la Méditerranée (UpM) ou le dialogue Europe-Asie (ASEM). La forte densité de l'actualité sociale dans ces diverses enceintes, en 2012-2013, a particulièrement mobilisé la DAEI.

Agenda pour le développement post 2015

Afin de renforcer la cohérence entre les questions sociales, sanitaires et économiques, la DAEI participe aux travaux de préparation du futur agenda pour le développement post 2015, à la fois au niveau national en coordination avec les autres ministères et au niveau international. La réflexion sur le renouvellement de cet agenda s'est pour le moment engagée dans deux voies distinctes : le processus multilatéral de révision des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et le processus intergouvernemental de définition d'Objectifs de Développement Durable (ODD), décidé lors de la Conférence Rio +20 de juin 2012. Une majorité d'acteurs dont la France plaide toutefois pour la convergence de ces deux processus dans un agenda unique fondé sur les trois piliers du développement durable, social, économique et environnemental.

Au niveau national, la DAEI participe à la plateforme coordonnée par le ministère des affaires étrangères et les groupes de travail sur le travail décent et la santé. Au niveau inter-

national, la DAEI, outre son activité de suivi des travaux du BIT et de l'OMS, participe aux travaux menés par le conseil de coopération inter-agence sur la protection sociale (SPIAC-B) qui vise à améliorer la coordination des organisations internationales dans le domaine de la protection sociale. Dans ces différentes instances, la DAEI s'attache à promouvoir les objectifs de travail décent, de socles de protection sociale et de couverture santé universelle afin qu'ils soient mieux pris en compte dans le futur agenda pour le développement.

Enfin, relayant les efforts du MAE, la DAEI participe au plaidoyer en faveur d'une couverture santé universelle, destinée à assurer un accès universel à des services de santé de qualité, fondé sur le besoin des personnes et non sur leur revenu (participation au Dialogue de haut niveau sur la santé de Gaborone, mars 2013). Cette approche des questions de santé au plan international, visant un renforcement des systèmes de santé (soins primaires, professionnels de santé, assurance santé garantissant l'accès) renouvelle l'approche traditionnelle des OMD de 2000 encore marquée par les logiques « verticales » axées sur la lutte contre les grandes pandémies.

G20

Ensemble, les membres du G20 représentent environ 85 % de l'économie et 2/3 de la population mondiales. La grave crise mondiale qui, depuis 2008, s'est étendue de la finance à l'économie et de l'économie au social, a eu des effets dévastateurs sur l'emploi.
A partir de son déclenchement, le G20 s'est progressivement affirmé comme le format politique en mesure d'élaborer des éléments de régulation, voire de gouvernance mondiale, dans un contexte marqué par le poids, nouveau et décisif, des pays émergents.
Partant à l'origine d'une approche exclusivement économique et financière, les questions de travail, d'emploi et de protection sociale et plus largement la dimension sociale de la mondialisation y ont progressivement été prises en compte.
Cette prise en compte s'est notamment traduite par l'organisation de réunions des ministres du travail et de l'emploi du G20 (Guadalajara, mai 2012 et Moscou, juillet 2013).
La France a utilisé l'occasion privilégiée de sa présidence du G20 en 2011 pour y promouvoir la dimension sociale de la mondialisation et pour contribuer au renforcement de la cohérence entre les politiques travail-emploi-social et économico-financières.
La présidence russe du G20 s'est inscrite dans cette dynamique en organisant, en sus d'une réunion des ministres du travail et de l'emploi du G20 (Moscou, le 18 juillet 2013), une première rencontre conjointe entre les ministres du travail et de l'emploi et les ministres des finances du G20 (Moscou, le 19 juillet 2013).

Organisation internationale du travail (OIT)

> Un nouveau directeur général, Guy Ryder, et le lancement d'un processus de réforme interne

Le nouveau directeur général de l'OIT a été élu le 28 mai 2012. Avec quatre voix d'avance sur 56, Guy Ryder a finalement battu Gilles de Robien, ancien Ministre, délégué du gouvernement français au conseil d'administration de l'OIT, pour la campagne duquel la DAEI s'était mobilisée.
Le nouveau directeur général a mis à l'ordre du jour de l'organisation une importante réforme des services du Bureau : rationalisation des priorités politiques et des programmes de l'organisation, recherche d'économies et d'une plus grande efficience, adaptation aux nouveaux enjeux internationaux...
Dans cette perspective, la France a particulièrement soutenu le rassemblement dans un nouveau département des différentes ressources éparpillées dans les services du BIT en

matière de recherche et d'analyse, de façon à doter l'Organisation d'une force de frappe intellectuelle ayant la taille critique lui permettant de nourrir les discussions multilatérales (G20 par exemple) et de compléter les analyses de l'OCDE ou du FMI. L'enjeu est de construire un plaidoyer crédible en faveur de la dimension sociale de la mondialisation et de faire du BIT le centre international de référence pour les questions d'emploi et de protection sociale. La DAEI s'efforce de soutenir cet effort, notamment en développant des partenariats de recherche entre le BIT et la France sur l'impact social des accords de commerce ou les réflexions prospectives sur l'avenir du travail et de l'emploi.
De même, le développement d'une offre de services aux entreprises dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs stratégies de RSE (promotion des droits sociaux, politiques d'approvisionnement et d'achat, réseaux de sous-traitance...) a justifié la création d'un nouveau département des entreprises, soutenu par la France.

> Les Conférences internationales

La DAEI assure la préparation et le suivi des Conseils d'administration du Bureau international du travail (trois fois par an), de la Conférence internationale du travail (session annuelle en juin) et de la réunion régionale européenne de l'organisation (tous les 4 ans, la dernière s'étant tenue en 2013 à Oslo).
La DAEI a été mobilisée pour préparer et coordonner les positions françaises en participant aux négociations à l'occasion de ces différents événements.
Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social s'est rendu à Genève dans le cadre des deux Conférences en 2012 et 2013 en intervenant à chaque fois à la tribune et en organisant un temps d'échange avec les partenaires sociaux français présents pour l'occasion.

La Conférence internationale du travail (CIT) de 2012

La Conférence 2012 restera marquée par la crise sévère et inédite intervenue dans la Commission des normes, une des commissions permanentes de la Conférence. Faute d'accord entre les collèges des Employeurs et des Travailleurs, cette Commission n'a pas été en mesure, pour la première fois depuis la création de l'Organisation, d'arrêter la liste des 25 pays dont la situation aurait dû être examinée par la Commission au regard du respect des conventions internationales du travail et des droits sociaux en découlant. Cette crise aigüe exprime une profonde rupture de confiance entre les partenaires sociaux ainsi qu'une mise en cause du système de supervision des normes, reposant sur l'avis de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et de la « jurisprudence sans juridiction » que ces avis peuvent constituer.
La discussion thématique, organisée dans le cadre du suivi de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, était en 2012 consacrée aux Principes et droits fondamentaux du travail (PDFT). Le défi que constitue le respect des PDFT en période de crise économique avec la multiplication des formes atypiques d'emploi et le développement du secteur informel, facteurs de pauvreté et donc d'exclusion sociale, a été souligné. Dans un contexte budgétaire plus difficile, le BIT s'est vu assigner des objectifs de cohérence à la fois interne, entre ses différents départements et les programmes qu'ils mettent en œuvre, et externe pour tenir compte des initiatives prises autour des PDFT en dehors de l'OIT.
Les deux commissions thématiques à l'ordre du jour de la conférence ont consacré leurs travaux à l'emploi des jeunes et aux socles de protection sociale avec l'adoption d'une nouvelle norme : la Recommandation n°202 sur les socles de protection sociale. Celle-ci vise à étendre l'accès aux soins de santé essentiels et à une sécurité élémentaire de revenu, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale, pour les enfants, pour les personnes d'âge actif qui sont dans l'incapacité de gagner un revenu suffisant (en cas de maladie, chômage, maternité, invalidité) et pour les personnes âgées. La Recommandation prévoit par ailleurs que les stratégies d'extension de la sécurité sociale devraient s'appliquer aux personnes relevant tant de l'économie formelle que de l'économie informelle.

La Conférence internationale du travail (CIT) de 2013

La 102e Conférence Internationale du Travail s'est tenue dans un contexte particulier : il s'agissait de la première Conférence pour le nouveau directeur général, Guy Ryder, et un rendez-vous attendu en raison du conflit ouvert sur les normes à la CIT 2012. Les travaux ont pu se dérouler sans blocages, avec l'examen de la « liste des 25 cas » à la Commission des normes, mais la question de l'évolution du système de supervision est restée en suspens. Afin de résoudre la crise, le Conseil d'administration du BIT d'octobre 2013 a donné mandat au directeur général du BIT pour mener des consultations avec les trois groupes afin de pouvoir présenter au Conseil d'administration des propositions concrètes de résolution du conflit. Deux personnalités du BIT ont été ainsi mandatées pour mener ce travail exploratoire. La délégation française dirigée par Gilles de Robien, qui présidait le conseil d'administration de l'OIT entre juin 2012 et juin 2013, participe activement à ce processus comme force de proposition et mène une action de persuasion auprès d'autres gouvernements en vue d'une résolution durable de cette crise.

La discussion thématique de 2013 portait sur le dialogue social. Les trois groupes (Travailleurs, Employeurs et Gouvernements) se sont retrouvés sur l'importance pour l'OIT de poursuivre son action d'appui à la structuration et au renforcement des compétences des partenaires sociaux ainsi qu'au renforcement des administrations du travail. Le principe de l'indépendance et de l'autonomie des organisations de travailleurs et d'employeurs a été fortement réaffirmé. Le rôle que doit jouer l'OIT dans la cohérence des politiques aux côtés des autres organisations internationales a été rappelé. L'engagement a, par ailleurs, été pris d'inscrire les chaînes d'approvisionnement mondial à l'ordre du jour d'une prochaine CIT. L'examen des modalités de règlement des litiges individuels du travail et les accords transnationaux ont été renvoyés à deux réunions ad hoc d'experts.
Deux commissions thématiques se sont tenues, l'une sur le développement durable, le travail décent et les emplois verts et l'autre sur l'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique.

La 9e Réunion régionale européenne - Oslo, Norvège, 8-11 avril 2013

Organisée par l'OIT avec le concours du gouvernement norvégien, cette 9e réunion régionale européenne, intitulée « Emplois, Croissance et justice sociale », a permis aux représentants du groupe Europe (51 pays, y compris la Russie et les pays d'Asie centrale) de partager leurs expériences et d'envisager des réponses à la crise économique et financière aux conséquences lourdes pour l'emploi, les niveaux de protection sociale, le dialogue social et l'application du droit du travail dans la région. Par la Déclaration d'Oslo (« Restaurer la confiance dans l'emploi et la croissance »), les participants ont envoyé un message de confiance afin de surmonter les conséquences économiques et sociales négatives de la crise. Le dialogue social, affaibli dans de nombreux pays, doit rester un axe prioritaire, notamment dans la définition des stratégies de sortie de crise.

> Accord de coopération France-BIT

En 2012 et 2013, la DAEI a poursuivi la mise en œuvre effective de l'accord signé en août 2010, pour la période 2010-2014 qui renouvelle – via des contributions volontaires s'ajoutant à la quote-part française au budget général de l'OIT – l'engagement de la France en vue de promouvoir le respect des normes fondamentales du travail. Il identifie les programmes d'assistance technique conduits par le BIT que la France appuie particulièrement : mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi, émergence d'un socle minimum universel de protection sociale, lutte contre le travail forcé, développement de la liberté syndicale ou de négociation collective.

Par ailleurs, dans le cadre du suivi et de l'évaluation de l'accord de coopération, la DAEI a participé au Togo en avril 2013 à l'évaluation à mi-parcours du programme APERP (programme de promotion de l'emploi et réduction de la pauvreté) et a organisé une commis-

sion mixte, à Paris en septembre 2013, en présence du ministre du travail, du directeur général adjoint du BIT ainsi que, pour la première fois, des représentants des partenaires sociaux français conviés à participer aux échanges portant sur le bilan des engagements pris dans l'accord de partenariat.

> Séminaire sur la dimension sociale des accords de libre-échange

La DAEI et le BIT ont organisé conjointement le 25 septembre 2013 un séminaire afin de discuter du rapport de l'Institut international d'études sociales (IIES) du BIT sur la dimension sociale dans les accords de libre-échange. Ce rapport est le résultat d'une des composantes du programme financé par le ministère nommé « Analyses des initiatives pour améliorer la régulation sociale de la mondialisation », dans le cadre de l'accord de coopération France-BIT. Le séminaire a réuni des experts économistes, juristes, membres de l'administration et des partenaires sociaux. L'ancien directeur général de l'OMC, Pascal Lamy, a participé à la table ronde sur le rôle du dialogue social.

Le rapport de l'IIES fait le bilan des dispositions relatives aux normes du travail contenues dans les accords de libre-échange bilatéraux et régionaux. Le nombre d'accords commerciaux contenant ce type de dispositions a beaucoup augmenté lors des deux dernières décennies (plus du tiers des accords bilatéraux reconnus par l'OMC). Les auteurs proposent plusieurs pistes afin d'assurer une plus grande appropriation de ces dispositions par la société civile et ainsi renforcer leurs effets potentiels.

Dialogue Europe-Asie (ASEM)

Asia-Europe Meeting

En vue d'intégrer la nouvelle donne mondialisée, un dialogue politique intergouvernemental – informel et global – réunit régulièrement 49 pays des deux continents, tant au niveau des chefs d'État et de gouvernement (Sommets), qu'au niveau ministériel.
Il s'articule principalement autour de trois grandes thématiques : actualité internationale, questions économiques et financières, domaines de société (éducation, environnement, travail et emploi, etc.). Les partenaires sociaux sont associés aux processus de préparation de ces rencontres lorsqu'il s'agit de questions sociales.
Sur ce plan, l'année 2012 de l'ASEM a été marquée par la tenue de la réunion ministérielle d'Hanoï (25-26 octobre 2012). A l'issue de leurs travaux, les ministres du travail et de l'emploi ont adopté une « Déclaration d'Hanoï sur l'emploi et la protection sociale : une clé pour la croissance durable et inclusive ».
Au niveau des experts, des échanges ont été organisés sur le thème de la santé et sécurité au travail (2012 : symposium de Singapour, auquel la DAEI a participé, aux côtés de la Direction générale du travail, la France étant co-leader project avec Singapour sur cette question) et sur celui de l'emploi (2013, séminaire en Chine, la France était représentée par la DGEFP).

Organisation de coopération et de développement économique (OCDE)

OCDE

> Comité ELSA

La DAEI en lien avec la DARES et la DREES participe aux travaux du comité ELSA (emploi, travail et affaires sociales) de l'OCDE et aux deux groupes de travail annuels sur l'emploi et les politiques sociales. Cette année, les travaux du comité ELSA ont porté entre autres sur la préparation de la réunion du Conseil de l'OCDE pour lequel le comité a fourni des contributions sur la réponse des politiques sociales à la crise et la mise en place d'un plan d'action pour la jeunesse, sur les résultats de la première enquête PIAAC sur les compé-

tences des adultes et enfin sur les inégalités de revenus dans les pays membres. Lors de la dernière réunion d'octobre 2013, le comité a de plus entamé les discussions autour du programme de travail 2015-2016.
En outre, les activités du comité ELSA s'intègre dans la réflexion transversale sur les nouvelles approches face aux défis économiques (NAEC). Ce processus initié par la direction générale de l'organisation vise à tirer les leçons de la crise afin de mettre en œuvre un processus d'amélioration continu du cadre analytique de l'OCDE.

> Point de contact national (PCN) et suites du Rana Plaza

Le Point de contact national pour le suivi des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (PCN) est une structure coordonnée par la direction générale du Trésor qui réunit syndicats, entreprises et administrations afin de vérifier la conformité des entreprises multinationales au regard des principes directeurs de l'OCDE en matière, entre autres, de sécurité et de conditions de travail. Le ministère du travail est représenté au sein du PCN par la DGT et la DAEI.

Faisant suite au drame de l'usine textile de Rana Plaza au Bangladesh, Nicole Bricq, ministre du commerce extérieur, avait saisi le PCN le 17 mai 2013 afin de clarifier les responsabilités des entreprises françaises potentiellement concernées (en particulier les entreprises de la grande distribution et de l'habillement). La ministre a notamment demandé au PCN de déterminer la portée de la « relation d'affaires » dans ce cas et d'identifier les mesures de diligence raisonnable recommandées en l'espèce. Le but de la saisine était donc de formuler des recommandations pratiques et concrètes afin d'aider les entreprises et leurs parties prenantes à prendre les mesures adéquates pour renforcer l'application des Principes directeurs et éviter la survenance de tels drames. Le PCN a également formulé des observations aux pouvoirs publics qui ont notamment vocation à soutenir les initiatives impulsées par les entreprises multinationales.

Après six mois de travaux, ponctués par de nombreuses auditions des différentes parties prenantes impliquées dans la filière (entreprises de la grande distribution et de l'habillement, société d'audits, syndicats de salariés, syndicats professionnels, ONG, experts indépendants et BIT), le PCN a remis son rapport à la ministre le 2 décembre 2013.

FAIRE RESPECTER ET PROMOUVOIR LES DROITS DE L'HOMME

Nations Unies

En 2012 et 2013, vis-à-vis du Système des Nations Unies (en sus des organisations spécialisées, telles que l'OIT ou l'OMS), la DAEI a assuré plusieurs missions pour le compte des ministères sociaux en participant aux travaux interministériels liés :

- au suivi des instruments de l'ONU pour lesquels elle a coordonné la contribution des ministères sociaux aux rapports d'application relatifs aux conventions internationales portant sur la lutte contre les discriminations raciales, aux droits des enfants, aux droits civils et politiques, aux droits économiques, sociaux et culturels, à la lutte contre les disparitions forcées ;
- au mécanisme d'examen périodique universel (EPU) en vertu duquel la France a été auditionnée par le Conseil des droits de l'Homme en janvier 2013 sur sa situation en matière des droits de l'Homme.

La DAEI a par ailleurs préparé et contribué à la définition des positions/instructions françaises pour les travaux des réunions institutionnelles suivantes :

- la Conférence ministérielle sur le vieillissement (Vienne – septembre 2012) organisée par la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe ;

- la 6e Conférence des États-parties à la Convention de l'ONU sur le droit des personnes handicapées (New-York – juillet 2013) ;
- les 3e et 4e sessions (New-York – août 2012 et 2013) du Groupe de travail sur le vieillissement ayant pour objectif de mieux protéger les droits fondamentaux des personnes âgées. La France continue de suivre la ligne fixée par l'UE lors des précédentes sessions faisant notamment valoir l'intérêt d'un texte non-contraignant (comme alternative à une nouvelle convention internationale), voire l'établissement d'une procédure spéciale (rapporteur ou expert indépendant) sur ces problématiques des droits des personnes âgées. La totalité des États membres de l'UE dont la France s'est en effet abstenue en 2012 lors de l'adoption de la résolution présentée par le Salvador prévoyant l'examen, par le Groupe de travail, d'un instrument international. La forte abstention lors du vote de cette résolution (118) a permis d'éviter de développer un ordre du jour du Groupe de travail axé sur la négociation d'un instrument juridique contraignant.
- la Commission du développement social (New-York – février 2012 et 2013) ;
- le Conseil économique et social (ECOSOC) : les ministères sociaux et notamment la DAEI contribuent régulièrement à la préparation et participent au segment de haut niveau de la session de fond de l'ECOSOC (en juillet, alternativement à Genève et New-York) ;
- les travaux des 67e et 68e sessions de l'Assemblée générale des Nations Unies.

Enfin, la DAEI a régulièrement contribué aux questionnaires onusiens (Haut Commissariat aux droits de l'Homme, Conseil des droits de l'Homme) portant notamment sur les droits des personnes handicapés (travail, emploi et formation professionnelle), des personnes âgées (discrimination, violence, hébergement...) et sur la participation des personnes en situation de pauvreté aux politiques publiques.

Le Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe est une organisation politique intergouvernementale dont le siège est à Strasbourg et qui compte 47 États membres représentant 820 millions de citoyens. Son but est de promouvoir à travers de nombreux instruments l'État de droit, la démocratie, les droits de l'Homme, l'identité culturelle et politique (ce qui inclut les aspects sociaux), sur l'ensemble du continent européen.
A compter de 2012, le budget devient bisannuel. Pour 2012 et 2013, il est respectivement de 384 472 000 euros et 404 000 000 d'euros.

La DAEI assure le suivi institutionnel et la coordination des dossiers du Conseil de l'Europe concernant la protection des droits de l'Homme et les droits sociaux. Elle travaille en étroite collaboration avec le MAE.

> La Cour européenne des droits de l'Homme

Le processus de réforme de la Cour commencé lors de la Conférence de haut niveau à Interlaken en 2010 puis à Izmir en 2011, dont l'objectif est de garantir l'efficacité continue du système de la Convention européenne des droits de l'Homme, s'est poursuivi en avril 2012 à Brighton. Les travaux initiés à la suite de ces trois conférences ont notamment abouti à l'adoption des Protocoles n° 15 et 16 à la Convention.
La France a signé le protocole n°15 portant amendement à la Convention le 24 juin 2013 et s'apprête à le ratifier. Celui-ci introduit dans le préambule à la Convention une référence au principe de subsidiarité et à la doctrine de la marge d'appréciation ; il ramène en outre à quatre mois, et non plus six, le délai dans lequel la Cour peut être saisie après une décision nationale définitive.
C'est également en 2013 qu'a été adopté le Protocole n° 16 à la Convention prévoyant la possibilité pour les plus hautes juridictions internes d'adresser à la Cour des demandes

d'avis consultatifs sur des questions de principe relatives à l'interprétation ou à l'application des droits et libertés définis par la Convention ou ses Protocoles. La France l'a signé le 2 octobre 2013.

> La Convention européenne des droits de l'Homme (CEDH)

Lorsque les requêtes introduites devant la Cour contre la France sur la base de cette Convention fondamentale intéressent les ministères sociaux, la DAEI coordonne les réponses des directions techniques, destinées au ministère des affaires étrangères. En 2012 et 2013, les instances ont principalement concerné le droit au respect de la vie privée et familiale, le droit au mariage, l'interdiction de discrimination, la demande de délégation d'autorité parentale par deux femmes « pacsées » ou la prise en charge d'un mineur isolé étranger.

L'adhésion de l'Union Européenne à la Convention européenne des droits de l'Homme a été rendue obligatoire par le Traité de Lisbonne, entré en vigueur le 1er décembre 2009. Un premier mandat a été donné à un comité ad hoc en 2010 afin qu'il élabore avec l'Union l'instrument juridique nécessaire à l'adhésion de cette dernière à la CEDH. Du côté de l'Union, les ministres européens de la justice ont chargé le 4 juin 2010 la Commission européenne de mener les négociations en leur nom.
En juin 2012, le Comité des Ministres a chargé le Comité directeur des droits de l'Homme de poursuivre les négociations avec l'Union Européenne dans le cadre d'un nouveau comité ad hoc, afin de finaliser les instruments juridiques fixant les modalités d'adhésion.
Le 5 avril 2013, les négociateurs des 47 pays membres du Conseil de l'Europe et de l'Union européenne ont finalisé le projet d'accord d'adhésion de l'Union à la CEDH, sur lequel la Cour de justice de l'Union européenne de Luxembourg doit maintenant se prononcer.

> La Charte sociale européenne et le code européen de sécurité sociale

La Charte sociale est le pendant de la Convention européenne des droits de l'Homme pour les droits économiques et sociaux. La France s'implique dans ce domaine afin de promouvoir le modèle social européen.
Le Code européen de sécurité sociale et son Protocole établissent des normes fondées sur une harmonisation minimale du niveau de sécurité sociale.

Depuis janvier 2012, le Comité gouvernemental (organe de contrôle) traite à la fois des questions relatives à la Charte sociale mais aussi du code européen de sécurité sociale.

La DAEI assure plusieurs rôles :

- elle représente la France au Comité gouvernemental à Strasbourg auquel assistent l'ensemble des représentants des États Parties à la Charte et au Code ainsi que les partenaires sociaux. Un agent de la DAEI a été élu président de ce comité pour un mandat de deux ans (2012-2013) et réélu pour un nouveau mandat (2014-2015) ;
- elle coordonne la préparation des rapports annuels d'application de la Charte révisée (le rapport 2012 porte sur la santé, la sécurité sociale et la protection sociale et le rapport 2013 sur les droits liés au travail) ;
- elle assure le suivi des réclamations collectives formées à l'encontre de la France par les Organisations non-gouvernementales internationales (OING) ou par des organisations (nationales ou internationales) d'employeurs ou de travailleurs. En 2012 et 2013, la DAEI a coordonné les réponses préparées par les services aux deux réclamations collectives concernant nos ministères (EUROCEF et AEH).

La réflexion sur une réforme de la procédure de contrôle de l'application de la Charte s'est poursuivie.

La DAEI a par ailleurs contribué en 2013 :

- à l'élaboration des réponses au questionnaire sur la mise en œuvre de la Recommandation LGBT ;
- à l'élaboration des questionnaires d'application de la convention de Lanzarote sur la « Protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels » ;
- à la finalisation du projet de Recommandation sur la promotion des droits de l'Homme des personnes âgées.

Enfin, la DAEI a représenté le comité gouvernemental à la Conférence « Renforcer la prévention des abus sexuels à l'encontre des enfants » qui s'est tenue à Madrid les 10 et 11 décembre 2013.

Les normes internationales du travail

Les normes adoptées par la Conférence internationale du travail sont assorties de mécanismes de rapports demandés aux États membres et de supervision confiés à divers organes de l'OIT. Destinés à faciliter la mise en œuvre effective des normes, ils permettent aux partenaires sociaux de mettre en cause le respect par les États de leurs engagements internationaux vis-à-vis de l'OIT.
Comme chaque année, la DAEI a coordonné en 2012 et 2013 l'élaboration des rapports d'application dus par la France (et ses territoires ultramarins) au titre des conventions de l'OIT qu'elle a ratifiées (instruments contraignants après ratification par les États membres), la France ayant ratifié 125 conventions à ce jour.
Elle a assuré également le suivi des questions « contentieuses » intéressant la France qui portent sur des conventions. En 2012 et 2013, elle a coordonné et préparé, en liaison avec la direction générale du travail (DGT), les positions françaises sur les dossiers concernant, entre autres, les dispositions relatives à la représentativité des organisations syndicales et professionnelles et aux actes de réquisition lors d'un mouvement social.

L'Union pour la Méditerranée

L'Union pour la Méditerranée (UpM) est un processus intergouvernemental voulu par la France et fondé par les chefs d'État et de gouvernement de 43 pays (les 27 de l'UE et 16 pays méditerranéens), lors du Sommet de Paris du 13 juillet 2008. Il s'inscrit dans le processus euro-méditerranéen de Barcelone initié en 1995. L'emploi et le travail, sans figurer explicitement dans les chantiers prioritaires du Sommet, sont identifiés, notamment à la suite de la réunion des ministres du travail et de l'emploi (Marrakech, novembre 2008) comme domaines pour lesquels il est nécessaire d'étendre la coopération et de proposer des projets. Des incertitudes institutionnelles marquent cette initiative, alors même que les mouvements des Printemps arabes de 2011 ont confirmé l'ampleur et la pertinence des chantiers.

C'est dans ce contexte sensible que la France, avec l'appui de la Commission européenne, a pris l'initiative de relancer le processus UpM et a organisé une réunion ministérielle sur le renforcement du rôle des femmes dans la société à Paris, les 11 et 12 septembre 2013. 43 pays et 25 ministres ont répondu à l'invitation. La préparation des travaux a suscité une étroite coopération entre la DIMED et la DAEI en France. Les sociétés civiles ont été associées au processus ; c'est d'ailleurs pour mieux répondre à leurs souhaits et aboutir rapidement à des résultats concrets que la France et ses partenaires ont privilégié une approche par projets. La Déclaration finale porte une vision forte et moderne des droits des femmes adossée sur des engagements précis pour accroître la place des femmes dans l'espace public, reconstruire une économie qui donne aux femmes des opportunités équivalentes

à celles des hommes mais aussi lutter contre les violences faites aux femmes et changer l'image des femmes dans la société à travers l'éducation. Cette Déclaration évoque concrètement les 12 premiers projets labellisés, portés par des ONG et institutions des différents pays, qui seront soutenus, financés et régulièrement évalués. Parmi ces projets, la France a proposé la création d'un « réseau de jeunes femmes d'avenir » qui permettra chaque année de former et d'accompagner vers l'accès aux responsabilités une centaine de femmes des deux rives de la Méditerranée.

Dans le domaine du travail, une rencontre a été organisée les 22 et 23 mars 2013 avec le Secrétariat général de l'UpM à Barcelone sur le thème de la gouvernance de la formation professionnelle.

FAIRE PROGRESSER LA SANTÉ DANS LE MONDE

La santé est désormais une question majeure sur l'agenda international, débattue dans de multiples enceintes : OMS, Nations Unies, OCDE, G8, Union pour la Méditerranée, etc. La réflexion se poursuit sur les priorités en matière de santé internationale. Le développement des maladies chroniques et des maladies non transmissibles représentent un défi non seulement pour les pays industrialisés mais de plus en plus pour les pays émergents et les pays en développement.

Cette évolution épidémiologique au plan international, à mettre en rapport avec le vieillissement de la population et les progrès réalisés pour réduire la morbidité liée aux maladies transmissibles, a considérablement fait évoluer les priorités de la communauté internationale en matière de santé. La sécurité sanitaire reste la clef de voute des mécanismes de coopération internationale, sous l'égide de l'OMS (RSI), mais l'accent est mis sur la prévention, les facteurs de risque (comportement – tabac, alcool, déterminants sociaux) et la couverture santé universelle. L'amélioration de la santé mondiale ne peut se concevoir sans construire ou renforcer, au préalable, des systèmes de santé capables de répondre à ces défis structurels.

Au plan de la gouvernance, l'OMS reste l'organisation pilote mais son rôle est bousculé par de nouvelles formes d'organisations et de « partenariats », spécialisés dans la lutte contre les grandes pandémies (fonds mondial, UNITAID) et l'émergence de nouveaux acteurs (fondations) qui influencent l'agenda international à la hauteur de leur poids financier.

Organisation mondiale de la santé

> Le paysage institutionnel de la santé mondiale de plus en plus complexe

Si la communauté internationale investit de plus en plus dans le domaine de la santé, sous l'angle de la sécurité sanitaire comme de l'aide au développement, elle le fait selon des modalités qui aboutissent à une gouvernance de plus en plus éclatée et complexe. L'OMS garde un leadership institutionnel, en demeurant la seule organisation internationale disposant d'une compétence générale sur la santé et la seule en mesure d'adopter des normes de référence. Mais la multiplication des initiatives ces vingt dernières années, l'engagement massif de fondations (comme la fondation Gates), la mobilisation de financements innovants (UNITAID) et l'implication croissante des sociétés civiles sont à l'origine de partenariats toujours plus nombreux, d'instruments financiers nouveaux, d'organismes bilatéraux et multilatéraux spécialisés. A cela s'ajoutent des problématiques en santé nouvelles et des contraintes budgétaires généralisées.

Par ailleurs, le périmètre des politiques de santé devient de plus en plus difficile à cerner. Au plan international également, les facteurs déterminant les progrès de la santé des populations dépendent de politiques sur lesquelles les seules autorités sanitaires n'ont pas prise, comme le révèle l'attention croissante portée aux déterminants sociaux et environnementaux.

Dans ce contexte, l'OMS doit désormais faire face aux impératifs de :

- garantir la continuité de son action malgré l'instabilité, la fragilité et la contraction de ses ressources et rechercher une meilleure prévisibilité financière afin de mieux répondre aux défis sanitaires mondiaux ;
- assurer son leadership dans la gouvernance mondiale de la santé malgré la floraison de structures verticales dont la lutte contre le VIH-Sida (cf. Fonds mondial, Onusida, UNITAID, etc.) ou la politique vaccinale (GAVI), qui offrent de bons exemples de « concurrence » ; d'importants programmes internationaux de santé échappent en effet de plus en plus à l'OMS (cf. lutte contre le VIH-Sida, accès aux médicaments…).
- répondre à une extension de la demande de ses membres (y compris les pays en développement) qui ajoutent désormais la lutte contre les pathologies chroniques à leur priorité initiale de la lutte contre les maladies infectieuses ;
- préserver l'objectivité de sa mission sanitaire en évitant le risque de dépendance vis-à-vis d'intérêts privés (industriels) ou de stratégies d'ONG ;
- répondre à l'intérêt croissant pour les questions de santé manifesté par différents acteurs sectoriels (affaires étrangères, finances, agriculture, commerce, industrie, recherche, éducation…).

> La réforme de l'OMS et le renouvellement du partenariat avec la France

En dehors d'éventuels financements innovants additionnels, aucune ressource financière publique nouvelle et massive ne peut être escomptée pour l'organisation. C'est dans ce contexte que l'OMS a engagé un processus de réforme en janvier 2010, destiné à :

- renforcer les marges d'allocation des ressources de l'Organisation en fonction des priorités retenues par l'Assemblée mondiale de la santé, et non pas exclusivement des orientations fournies par les donateurs (80% des ressources de l'OMS proviennent des contributions volontaires des États ou des fondations privées) ;
- améliorer l'efficience de l'OMS dans la mise en œuvre de ses programmes et la redevabilité à tous les niveaux d'intervention (siège, régions, pays) ;
- assurer une gouvernance transparente de l'organisation et de la définition de ses priorités en veillant à l'indépendance de son expertise et à la prévention des conflits d'intérêt.

Le processus de consultation entre l'OMS et les États membres s'est intensifié en 2011-2012 sur ces orientations de la réforme, tant en raison de l'importance du sujet que des différences de points de vue en présence. La DAEI a participé à ce processus en lien avec le MAE.

Par ailleurs, afin de consolider les liens entre la France et l'OMS, un nouvel accord-cadre, pour la période 2014-2019, a été signé le 2 décembre 2013 à Paris, entre la directrice générale Margaret Chan, Laurent Fabius, ministre des affaires étrangères et Marisol Touraine, ministre de la santé et des affaires sociales.
Ce nouvel accord a vocation à renforcer le partenariat entre la France et l'OMS autour de quatre domaines de coopération prioritaires : la sécurité sanitaire, les objectifs du développement en santé, la prévention des facteurs de risques et le renforcement des systèmes de santé.

Grâce à cet accord, la France contribuera, à hauteur de 10 millions d'euros par an (crédits du ministère des affaires étrangères), aux projets mis en œuvre par l'OMS dans ces

domaines prioritaires. Son soutien sera notamment dirigé vers la mise en œuvre du Règlement sanitaire international pour améliorer la prévention et la réponse face aux urgences épidémiques et aux catastrophes sanitaires, et à la lutte contre la mortalité maternelle et infantile dans les pays en développement.
Cet accord souligne la convergence des objectifs portés par la France et par l'OMS, qui ont convenu de renforcer l'échange d'expertise en santé et le plaidoyer conjoint en faveur des enjeux de santé mondiale, notamment autour de la couverture santé universelle.

La DAEI, en lien avec la DGS et le MAE (DGM, NUOI) a participé activement au comité de pilotage pour l'élaboration de cet accord-cadre. Même si ses moyens financiers sont limités, la DAEI a soutenu plusieurs programmes de l'OMS en matière de lutte contre les maladies tropicales négligées (mise en place de l'observatoire de l'OMS sur les projets pilotes en matière de financement de la R&D) et d'amélioration de la sécurité des patients en Afrique (jumelages hospitaliers, hygiène hospitalière), ou encore en matière de surveillance épidémiologique au niveau de l'OMS Euro. S'agissant des maladies négligées, la DAEI a également contribué au plaidoyer en faveur de deux projets pilotes concernant la tuberculose multi résistante (présenté par MSF international) et la leishmaniose (DNDI).

> Gouvernance et contributions financières du ministère de la santé

Dans le but de renforcer la présence française dans les instances de gouvernance de l'OMS et dans la perspective du retour de la France au Conseil exécutif en 2015, le ministère a présenté la candidature du Délégué aux affaires européennes et internationales, pour siéger au comité permanent du comité régional Europe de l'OMS. Cyril Cosme a été élu en septembre 2013.

S'agissant du ministère de la santé, la contribution volontaire en 2013 (crédits DAEI) se limite à 436 000 € (répartis entre le siège et le bureau OMS EURO). Elle se concentre sur la sécurité sanitaire mondiale, le renforcement des systèmes de santé, les maladies chroniques et la santé environnementale. En 2013, l'accent a été mis sur la sécurité sanitaire (70 000 € pour le Règlement sanitaire International en Europe de l'Est – OMS EURO, et 166 600 € pour le programme africain pour la sécurité des patients – OMS siège) ; ainsi que sur la mise en place de l'Observatoire sur la Recherche et développement en santé dans le champ des maladies négligées (200 000€ – OMS siège).

Les services du ministère et de l'ensemble des agences sous sa tutelle[1] prêtent par ailleurs de manière régulière à l'OMS, le concours de leur expertise sans que celle-ci soit valorisée au titre des contributions volontaires.

[1] Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé, Institut de veille sanitaire, Établissement français du sang, Agence de la Biomédecine, Agence nationale de l'alimentation, de l'environnement et du travail, Institut National du Cancer, Réseau des Ingénieurs Sanitaires...

Organisation de coopération et de développement économique (OCDE)

La DAEI coordonne l'activité des directions du ministère ainsi que la mobilisation de leur expertise en lien avec le programme de travail de l'OCDE. Elle participe également deux fois par an au Comité santé (comité d'orientation des travaux de l'OCDE), qui réunit de hauts représentants des ministères de la santé des 34 pays membres.

En novembre 2013 l'OCDE a publié le Panorama mondial de la santé qui compare tous les deux ans la situation des systèmes de santé des 34 pays de l'OCDE. Ce document a montré que le système de santé en France demeure performant et efficace. Tout en ayant engagé des efforts de rationalisation, il continue d'assurer l'une des meilleures prises en charge des coûts de la santé de la population parmi les pays de l'OCDE. Toutefois, la pérennité du système pourrait être menacée par un renouvellement insuffisant de la population médicale.

Orientations stratégiques

> La mise en œuvre du Règlement Sanitaire International (RSI)

C'est un axe important et ancien de l'action internationale du ministère de la santé. L'OMS s'appuie notamment sur le bureau délocalisé de Lyon pour mettre en œuvre des programmes de renforcement des capacités des États membres en matière de veille et de réponse aux menaces sanitaires.

> La promotion de la couverture sanitaire universelle dans le cadre de l'agenda post 2015

La communauté internationale s'entend aujourd'hui pour reconnaître dans la couverture sanitaire universelle (CSU) un objectif incontournable pour renforcer les systèmes de santé et faciliter l'accès de tous à des services de santé de qualité, sans risque d'appauvrissement.
Selon la définition de l'OMS, la CSU permet à chacun d'utiliser les services de santé sans avoir à craindre de graves répercussions financières liées au paiement direct des soins. La CSU fait l'objet, depuis décembre 2012, d'une définition politique universellement agréée à travers la résolution A/67/81 de l'Assemblée générale des Nations Unies.
La France soutient la couverture sanitaire universelle comme objectif englobant en matière de santé dans l'agenda du développement post 2015.
La DAEI au nom du ministère des affaires sociales et de la santé s'est particulièrement impliquée sur la place de la santé dans la stratégie de développement post 2015, en intervenant dans les forums de consultation (Genève, février 2013, Gaborone, Botswana, mars 2013).

> La lutte contre les maladies non-transmissibles

La lutte contre les maladies non-transmissibles (MNT) est devenue une grande priorité de santé mondiale, identifiée comme telle par le système des Nations Unies. L'Assemblée générale des Nations Unies a adopté en 2010 une Déclaration politique (A/RES/66/2), tendant à mobiliser les États contre ce fléau croissant. Elle est assortie d'un mécanisme de suivi destiné à évaluer les progrès constatés.

Les enjeux liés à ces maladies sont considérables. La priorité qui leur est accordée aujourd'hui répond à un défi sanitaire croissant qui concerne désormais les pays en développement autant que les pays développés puisque les maladies cardiovasculaires, AVC, cancers, diabète, Alzheimer, etc. sont responsables, en moyenne, de 60% des décès au niveau mondial (dont 80% sont intervenus dans les pays à faible et moyen revenu).

Le champ des MNT est extrêmement vaste et leur origine est multifactorielle. Progresser dans la lutte contre ces maladies implique donc d'agir en profondeur sur les déterminants sociaux et environnementaux de la santé (nutrition, tabac, alcool activité physique, environnement...). Il s'agit d'un véritable changement de paradigme puisque la réponse est loin d'appartenir exclusivement au secteur de la santé, comme dans le cas des pathologies infectieuses, mais doit mobiliser une action interministérielle complète (ministères sociaux, économiques, éducation, etc.), ainsi que les acteurs de la société civile (ONG, secteur privé...).

La DAEI a activement participé au nouveau plaidoyer international sur ce sujet, notamment lors de la conférence ministérielle de Vienne sur la santé et la nutrition (OMS Euro, juin 2013) et lors de la conférence ministérielle d'Achgabat au Turkménistan (Sommet des pays de la région européenne de l'OMS, décembre 2013).

De même, elle a participé activement à la réunion du G8 des ministres de la santé qui s'est tenue à Londres en décembre 2013, avec la participation de la ministre Marisol Touraine, et dont le thème était celui de la Maladie d'Alzheimer et des pathologies démentielles.

> Les maladies tropicales négligées

Le ministère de la santé appuie les efforts de l'OMS pour combattre les maladies tropicales négligées, domaine dans lequel la France dispose d'une expertise et d'une tradition reconnue au plan international. Ces maladies touchent un milliard de personnes dans le monde. 17 maladies sont concernées (maladies parasitaires, infections bactériennes comme la lèpre, infections virales comme la dengue). Sévissant dans des régions pauvres dans lesquelles la demande en produits de santé est peu solvable, ces maladies ne suscitent guère l'intérêt de l'industrie pharmaceutique. Faute d'investissement dans la R&D, ces maladies se caractérisent donc par l'absence ou le manque de traitement pour les combattre.

Une initiative internationale, regroupant partenaires publics et privés, a été lancée en faveur de l'éradication d'ici à 2020 de 10 maladies tropicales négligées (MTN)[2]. Cette initiative, que formalise la Déclaration de Londres (2012), regroupe les gouvernements des États-Unis (USAID) et du Royaume-Uni (DFID) et les gouvernements nationaux des pays endémiques, mais également la Fondation Bill & Melinda Gates, la Banque mondiale, l'initiative DNDi (Drugs for Neglected Diseases initiative) et 13 laboratoires pharmaceutiques, dont Sanofi.

L'industrie pharmaceutique a promis un don de 14 milliards de traitements sur dix ans (1,4 milliard par an) pour aider à éradiquer, éliminer ou contrôler les maladies tropicales négligées.
Cette initiative s'inspire de la feuille de route de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) : agir plus vite pour réduire l'impact mondial des maladies tropicales négligées.

En 2011, le Groupe consultatif stratégique et technique de l'OMS sur les maladies tropicales négligées et les partenaires ont adopté une feuille de route en vue de la lutte, de l'élimination et de l'éradication des MTN. Cette feuille de route fixe des cibles pour la période 2012-2020. En effet, chaque année l'Assemblée mondiale de la santé (AMS) adopte une résolution consacrée à l'une des ces maladies. En 2013, l'AMS a adopté une résolution approuvant la feuille de route et prenant note des engagements de la Déclaration de Londres. Cette résolution fait également référence aux travaux en cours sur les questions de coordination et de financement de la R&D en santé.

En effet, l'insuffisance des ressources consacrées dans le monde à la recherche-développement concernant ces maladies renforce l'argument soulignant les limites du système de propriété intellectuelle pour orienter la R&D vers les priorités sanitaires des pays en développement. Actuellement 1,3% des nouveaux médicaments autorisés étaient destinés spécifiquement à ces maladies négligées qui représentent 11% de la charge de morbidité mondiale. L'OMS estime que seulement 10% des sommes investies dans la R&D en santé sont consacrées aux maladies de la pauvreté et du développement, qui représentent 90% de la charge de morbidité. Les règles actuelles du marché ne produisent pas les incitations suffisantes pour financer les besoins de recherche en santé spécifiques aux pays en développement.

Depuis 2012, des négociations intergouvernementales menées au sein de l'OMS visent à renforcer les capacités de recherche-développement en santé et accroître les investissements portant sur ces maladies.

[2] Trachome cécitant, Maladie de Chagas, Maladie du ver de Guinée, Filariose lymphatique (éléphantiasis), Lèpre (maladie de Hansen), Onchocercose (cécité des rivières), Schistosomiase (fièvre de l'escargot ou bilharziose), Trypanosomiase africaine (maladie du sommeil), Géohelminthiase (vers intestinaux), Leishmaniose viscérale (kala-azar).

Ces négociations se basent sur les recommandations d'un groupe d'experts commandité par l'AMS en 2010, à savoir :

- la négociation d'une convention internationale contraignante ;
- la détermination, à l'échelle mondiale, des priorités en matière de R&D ;
- l'engagement des 194 États membres à consacrer un pourcentage de leur PIB à cette fin – 0,01% pour les pays en développement et 0,2% pour les pays développés, soit 250 millions de dollars par an pour la France ;
- la gestion de 20 à 50% du montant par un Fonds international à créer.

Plutôt que d'ouvrir une négociation incertaine sur un instrument juridiquement contraignant (poussée par de nombreux pays en développement et acteurs de la société civile), la France et l'Union européenne ont plaidé dans cette négociation pour une réponse opérationnelle plus pragmatique à court et moyen terme. Le compromis endossé par l'Assemblée mondiale de la santé consiste en un plan de travail stratégique qui prévoit la création d'un observatoire mondial de la R&D en santé, hébergé à l'OMS et le lancement de projets de démonstration. En 2013, la France (via le ministère chargé de la santé) a apporté une contribution ponctuelle, à hauteur de 200 000 euros pour financer l'observatoire mondial de R&D en santé. Elle financera également dès 2015 un des projets de démonstration sur la leishmaniose présenté par l'initiative DNDi.

Le financement et la coordination de la recherche-développement en santé sont assurément des enjeux complexes à la croisée de plusieurs de nos priorités : la lutte contre la pauvreté, le développement en santé, la promotion de l'innovation et l'excellence scientifique. Par son soutien à l'initiative DNDi et à travers la communauté de brevets d'UNITAID, la France contribue à la mise en œuvre de solutions innovantes pour financer la R&D en santé répondant aux besoins des pays en développement.

GRAND ANGLE SUR LA COOPERATION ET LES RELATIONS BILATERALES

RELATIONS AVEC NOS PARTENAIRES EUROPÉENS (SANTÉ-TRAVAIL)



> Allemagne

L'année 2012-2013 a été consacrée aux célébrations des cinquante ans du Traité de l'Élysée, qui scella l'amitié entre les deux pays, avec en point d'orgue la tenue à Berlin du 15e Conseil des Ministres Franco-Allemands (CMFA) le 22 janvier 2013 qui a adopté une Déclaration commune fixant les priorités de la coopération.
Conformément à cette Déclaration, un groupe de travail consultatif des partenaires sociaux français et allemands a été mis en place.
Deux priorités ont été identifiées par les partenaires sociaux réunis sous la présidence d'Ursula Von der Leyen et de Michel Sapin le 25 février 2013 à Berlin, à savoir la compétitivité et l'emploi des jeunes. Le groupe de travail a poursuivi ses réunions et échanges en 2013 afin d'aboutir à une contribution commune à venir sur l'emploi des jeunes.
Par ailleurs, le groupe de contact franco-allemand pour la famille s'est réuni à Paris le 15 novembre 2012. Les politiques des deux pays concernant le rôle de la politique familiale dans la lutte contre la pauvreté des enfants ont été présentées.
Dans le cadre de la coopération sanitaire transfrontalière entre les deux pays, la Commission mixte chargée du suivi de la mise en œuvre de l'accord-cadre de 2005 s'est également réunie le 29 novembre 2012 à Karlsruhe. Cette rencontre a permis notamment d'étudier les pistes d'optimisation de la coopération identifiées dans un rapport d'évaluation commandé à l'Euro-Institut de Kehl.



> Roumanie

Si aucun accord formel bilatéral n'est signé avec la Roumanie dans le domaine social, il existe toutefois une feuille de route liée au partenariat stratégique franco-roumain, qui comporte des volets travail-emploi, social et sanitaire. En 2012-2013, la coopération bilatérale s'est développée afin d'instaurer des relations régulières entre les ministères français et roumains, en collaboration avec les ambassades. Au-delà de la préparation de la libre circulation des travailleurs roumains exerçant une activité salariée au sein de l'UE, de nombreux échanges d'informations ont eu lieu entre les services, par exemple sur les réformes

des hôpitaux, ou au niveau des ministres, notamment dans le cadre des négociations communautaires sur le détachement.
Un accord relatif à la lutte contre le travail illégal a été proposé aux autorités roumaines et est encore en cours de négociation.
Enfin, les autorités françaises (ambassade de France, DAEI, DIHAL) soutiennent un projet porté par un ensemble d'entités roumaines (ministères, ville de Bucarest, ONG) afin de créer un centre de santé dans un quartier particulièrement défavorisé de Bucarest puis de permettre un développement social ou un accompagnement des populations plus large.
La DAEI a travaillé, avec l'ambassade de France et l'organisation non gouvernementale Médecins du Monde à l'élaboration d'un projet de renforcement des services de santé dans un quartier déshérité de Bucarest (Ferentari) dans lequel prédomine la communauté Rom. Un diagnostic général de la situation de ce quartier a été réalisé et ses résultats ont été communiqués au mois de janvier 2014.

> Pays-Bas



La DAEI a organisé en octobre 2013, en lien avec l'ambassade des Pays-Bas, un séminaire bilatéral consacré à la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement transnational. Ce séminaire a regroupé des experts des deux pays ainsi que les partenaires sociaux.

> Projets d'accords de coopération sanitaire transfrontalière

Alors que les frontières physiques de l'Europe tendent de plus en plus à s'effacer, les zones frontalières constituent des espaces privilégiés pour le développement de coopérations entre États membres, en particulier pour répondre de la manière la plus adéquate aux besoins des populations sur le terrain.
Les coopérations développées en matière de santé visent à apporter un bénéfice concret et direct au citoyen, en lui permettant de profiter de soins de qualité au plus près de son lieu de résidence.
En dépit du processus d'intégration communautaire, des accords bilatéraux dans le domaine de la santé restent nécessaires pour éliminer les obstacles à la circulation des patients et des professionnels, dans la mesure où les soins médicaux demeurent une compétence nationale.
La DAEI a poursuivi les travaux en cours quant à la rédaction de trois projets d'accords de coopération sanitaire transfrontalier avec le Luxembourg (projet émanant de la Commission Intergouvernementale franco-luxembourgeoise), la Suisse (projet discuté régulièrement au sein du Dialogue Franco-suisse) et Monaco. Au vu de l'avancement des échanges au niveau technique, la finalisation de ces accords devrait intervenir en 2014.

> Élargissement de l'UE

La DAEI suit les chapitres sociaux des négociations d'adhésion :

- candidats officiels :

Suite aux élections d'avril 2013, le gouvernement islandais n'a pas retiré la candidature officielle de l'Islande à l'adhésion à l'UE mais a décrété une pause dans les négociations jusqu'à la tenue d'un referendum qui sera organisé localement sur le principe de la reprise des négociations avec l'UE. Si les négociations restent bloquées par le Conseil pour huit chapitres avec la Turquie et si cinq chapitres restent bloqués par Chypre pour les mêmes raisons de non-application par la Turquie du protocole d'Ankara, trois chapitres sont ouvrables, dont celui concernant l'emploi et les affaires sociales, à condition que la Turquie respecte les critères d'ouverture définis préalablement. Les négociations avec l'Ancienne république yougoslave de macédoine (ARYM) restent bloquées en raison du conflit avec la Grèce sur le nom du pays mais également en raison de l'absence de réformes nationales satisfaisantes aux yeux de plusieurs États, dont la France. La situation pourrait évoluer en fonction des élections locales

qui auront lieu en 2014. Les négociations ont commencé avec le Monténégro (depuis le 29 juin 2012) et se poursuivent. Sept chapitres sont ouverts et deux sont déjà clos. Le chapitre relatif à la santé, déjà en cours d'examen, devrait pouvoir être ouvert en 2014 selon les efforts de rapprochement législatif du Monténégro qui applique déjà l'accord de stabilisation et d'association (ASA). Enfin, depuis le 21 janvier 2014, les négociations avec la Serbie sont officiellement ouvertes après l'octroi du statut de candidat officiel par le Conseil en mars 2012.

• candidats potentiels :

Le statut de candidat officiel n'a pas été octroyé à l'Albanie au Conseil de décembre 2013 qui a préféré attendre le prochain rapport de progrès présenté par la Commission européenne pour se positionner (printemps 2014). Le statut de candidat officiel n'a pas été octroyé à la Bosnie-Herzégovine en raison de l'absence de progrès réalisés, y compris pour l'entrée en vigueur de son accord de stabilisation et d'association. Enfin, Le Kosovo qui n'est pas reconnu officiellement comme État par 5 États membres de l'Union européenne sur les 28 devrait toutefois pouvoir signer un accord de stabilisation et d'association en 2014, premier élément garant d'un rapprochement progressif de sa législation vers l'acquis communautaire.

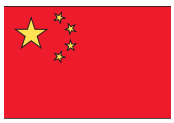
RELATIONS BILATÉRALES HORS EUROPE

Santé



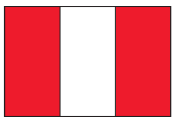
> Russie

Ouvertes par les ministres française et russe de la santé, les deuxièmes Assises de la coopération franco-russe en matière de santé se sont tenues à Paris en janvier 2013. Organisées par la DAEI sur la base d'une journée autour d'une séance plénière, puis de tables-rondes, ces assises ont été l'occasion d'aborder des thèmes comme la santé mère-enfant, la prévention, la formation médicale, la place du médecin généraliste, le rôle respectif des médecins et infirmières, ou encore la lutte contre les médicaments falsifiés (la Russie étant l'un des premiers États signataires de la Convention MEDICRIME du Conseil de l'Europe).



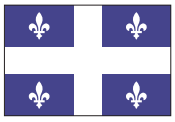
> Chine

A l'occasion de la visite à Paris de la ministre chinoise de la santé, un accord franco-chinois a été signé le 23 mai 2013 entre les deux ministres ; cet accord a pour ambition de consolider et d'approfondir nos coopérations en santé avec la Chine autour des principaux objectifs que sont l'organisation des soins, la qualité, la continuité et l'accès aux soins de premier recours et les relations médecins/patients ; le fonctionnement et le financement des hôpitaux et la qualité des soins hospitaliers ; les actions de santé publique, de prévention et d'éducation à la santé (maladies chroniques notamment) ; la recherche sur les systèmes et les politiques de santé ; et enfin la recherche clinique.



> Pérou

Une Déclaration d'intention franco-péruvienne a été signée le 10 septembre 2013 dans le domaine de la santé et de la protection sociale. Des perspectives de coopération ont été définies notamment dans le domaine de la télémédecine, des urgences sanitaires, des politiques de don du sang et de la prévention du cancer.



> Québec

La coopération s'appuie sur une entente franco-québécoise en matière de santé signée en 1997 et sur un dispositif permanent : l'Observatoire franco-québécois de la santé et de

la solidarité (OFQSS). En 2012, d'intenses consultations entre la France et le Québec ont permis de réformer et de relancer cette structure. L'OFQSS est un organisme binational qui permet aux deux pays d'échanger réflexions et expériences en matière de santé et de solidarité.

La relance de l'Observatoire s'est assortie d'une évolution de sa gouvernance (secrétaire général pour la France rattaché au DAEI et nouveau comité directeur restreint) et surtout de ses missions : il a aujourd'hui vocation à mieux outiller la décision publique en favorisant des coopérations et des rencontres de type « Regards croisés » sur des thèmes liés aux préoccupations prioritaires des autorités ministérielles. La forte concordance des agendas législatifs québécois et français depuis deux ans et à venir (prévention, autonomie, fin de vie, etc.) rend les comparaisons fructueuses.
L'OFQSS dispose depuis novembre 2013 d'une rubrique web sur le site du ministère de la santé québécois, qui vise à mettre en valeur l'actualité québécoise et française ainsi qu'à présenter les projets de coopération franco-québécois dans le domaine de la santé et de la solidarité.

Lien internet vers le site de l'OFQSS

Travail, affaires sociales

> > Chine

En 2012 et 2013, la DAEI a continué à soutenir et faciliter des missions exploratoires avec la Chine dans le domaine du vieillissement qui ont notamment abouti, en novembre 2013, à la signature d'une Déclaration d'intention de coopération (formation des travailleurs sociaux) entre l'Ecole doctorale « Master en travail social » de Pékin et l'Union Nationale des Associations de Formation et de Recherche en Intervention Sociale (Unaforis), le CNAM et l'EHESP.

> Méditerranée

Les activités bilatérales coordonnées par la DAEI sur les questions d'emploi, de formation professionnelle et du travail se sont d'abord tournées vers le monde méditerranéen :

- un échange dans le cadre de l'UpM, en vue du développement d'un chantier euro-méditerranéen sur la gouvernance de la formation professionnelle, a pu être organisé avec des représentants du Maroc, de la Tunisie et de l'Egypte ;
- la DAEI a représenté la France dans un séminaire organisé par la Fondation européenne pour la Formation à Amman (Jordanie) sur le thème des changements intervenus dans les pays du Moyen Orient et du Maghreb en matière de marché du travail et de nouvelles opportunités d'emploi pour la jeunesse ;
- la DAEI a contribué à la préparation de nombreuses visites officielles, notamment celle du Président de la République en Algérie les 19 et 20 décembre 2012 ;
- la DAEI a collaboré à l'organisation à Paris en mars 2013 du séminaire de haut niveau sur l'emploi intitulé « Regards croisés sur les stratégies pour l'emploi en France et au Maroc ».

> Autres pays

L'activité bilatérale dans le secteur travail-emploi-formation professionnelle a permis d'accueillir plusieurs délégations ministérielles venant notamment de Pologne (formation professionnelle) et d'Azerbaïdjan (préparation d'une Déclaration d'intention de coopération).

La DAEI assure également l'animation d'une relation bilatérale fructueuse avec le Japon qui s'est notamment traduite par l'organisation de séminaires bilatéraux. En 2013, le quatrième séminaire franco-japonais sur les politiques sociales et l'emploi a ainsi permis de mieux appréhender l'expérience japonaise en matière d'emploi des seniors (en 2011, le taux d'emploi au Japon s'élève à 75% chez les 55-59 ans et à 57% chez les 60-64 ans, contre respectivement 64% et 19% en France), en examinant en particulier les mesures mises en œuvre en matière de progressivité du recul de l'âge de la retraite, de suivi des compétences des seniors et d'accompagnement des chômeurs âgés.

LE SUIVI DES OPÉRATEURS

La DAEI assure la tutelle de deux groupements d'intérêt public dont le rôle est de développer la coopération internationale en matière sociale :

- dans le domaine de la santé, le GIP « Ensemble pour une solidarité thérapeutique hospitalière en réseau » (GIP ESTHER), principal opérateur français de lutte internationale contre le VIH-Sida, présent dans 17 pays, en Afrique et en Asie du sud-est ;
- dans les domaines de l'emploi, du travail, de la formation professionnelle et des affaires sociales, le GIP pour le développement de l'assistance technique et de la coopération internationale (GIP Inter).

Par ailleurs, la Délégation participe au Conseil d'administration du GIP SPSI, plateforme d'échanges au service de l'expertise française et de la coopération internationale créée par les organismes nationaux de sécurité sociale et dont la tutelle administrative est assurée par la DSS.

Enfin, la DAEI apporte son soutien au développement de l'ADECRI, opérateur également créé par les caisses de sécurité sociale pour mettre en œuvre des projets d'assistance technique financés par des bailleurs nationaux et internationaux.

Les objectifs de la mobilisation de l'expertise française à l'international

Cette mobilisation contribue d'abord à promouvoir nos savoir-faire et nos intérêts dans le cadre de l'Union européenne (UE), à la fois en intervenant en amont du processus d'adhésion et en contribuant à la mise en œuvre de la politique extérieure de l'UE (promotion du modèle social européen).
Notre expertise accompagne les pays partenaires au stade de la reprise de l'acquis communautaire, de la préparation des cadres politiques et de la formation des acteurs sociaux. Notre expertise contribue, par ailleurs, à la mise en œuvre de la politique de voisinage de l'UE ou des coopérations régionales ciblées.

En outre, la mobilisation de l'expertise répond aux engagements internationaux des ministres en charge de la santé, de la protection sociale et de l'emploi. Il s'agit d'abord des engagements bilatéraux, qui interviennent à la fois dans des zones de présence historique de la France dans lesquels les opérateurs du ministère (GIP Esther, Inter, SPSI et ADECRI,) sont actifs depuis leur création.

Il s'agit également des engagements multilatéraux vis-à-vis de l'OIT ou de l'OMS. L'expertise française contribue à renforcer la crédibilité et le caractère opérationnel des concepts portés sur la scène diplomatique (socles de protection sociale, travail décent, couverture santé universelle).

Enfin, depuis deux ans, le ministère contribue aux stratégies diplomatiques à l'attention des puissances émergentes, chez lesquelles notre expertise est attendue.

Cependant, l'organisation du dispositif de mobilisation de l'expertise publique française se caractérise actuellement par une multitude d'acteurs, spécialisés ou non sur la coopération internationale, qui doit aujourd'hui s'adapter à un contexte international en pleine mutation :

- modification des périmètres d'intervention qui nécessitent une approche plus globale et transversale, notamment sur les questions de protection sociale, de santé et d'inclusion sociale ;
- nécessité de trouver une meilleure complémentarité entre les différents opérateurs publics et privés au niveau national, européen et international ;
- nécessité, dans une logique de rationalisation des dépenses publiques, de développer de nouveaux modèles économiques à travers la recherche de nouveaux modes de financements pour la coopération internationale française ;
- constat d'un éclatement de l'expertise portée par différents opérateurs de taille modeste qui nuit à la visibilité de l'action publique française et à une approche concertée et coordonnée.

Divers travaux ont été lancés à partir de l'automne 2012 pour rapprocher les quatre opérateurs de coopération internationale dans le champ social et sanitaire. La DAEI concourt activement à ce processus, en lien avec le MAE. L'objectif est à la fois de présenter une offre de coopération intégrée à nos partenaires (socles de protection sociale, travail décent, couverture santé universelle) tout en adaptant l'organisation de notre coopération au nouveau modèle économique (prévalence des financements externes sur les subventions ministérielles). Ce modèle économique impose des regroupements de nature à faire émerger des opérateurs dotés d'une taille critique suffisante et d'une réputation dans leur domaine d'intervention.

GIP ESTHER (secteur santé)

L'année 2013 a été marquée par la modification de la Convention constitutive qui élargit le champ d'intervention du GIP ESTHER au-delà de la lutte contre le VIH-Sida. Le GIP ESTHER développe désormais ses activités dans les domaines de la lutte contre le VIH-Sida, les infections associées, la sécurité des patients, l'hygiène hospitalière, la santé maternelle et infantile et toute autre thématique de santé que son Conseil d'administration jugerait pertinente.
Le GIP a poursuivi avec succès son action dans 17 pays (deux programmes ESTHER ont été fermés en 2012 au Gabon et au Ghana), sur 171 sites en mobilisant 45 établissements hospitaliers français. Le partenariat hospitalier constitue traditionnellement le cœur et l'originalité de l'action du GIP.
Le GIP s'est engagé dans une réflexion sur ses orientations stratégiques notamment à l'instigation de la DAEI, sur le développement de programmes en Asie centrale et en Europe de l'Est, ce qui a abouti à la mise en place d'une mission exploratoire en Ouzbékistan permettant de mieux définir le cadre de l'intervention d'ESTHER dans ce pays.
Le programme des Partenariats Africains pour la Sécurité des Patients (APPS, programme de l'OMS essentiellement destiné aux professionnels de santé et portant sur l'hygiène hospitalière) s'est intensifié depuis 2013 par le développement de trois partenariats hospitaliers au Burundi, en Côte d'Ivoire et au Niger à travers l'intervention de trois hôpitaux français.
Il a parallèlement poursuivi sa démarche de diversification de financement, ce qui lui a notamment permis de présenter dans le cadre de l'appel d'offre « Renforcement des systèmes de santé » de l'Initiative 5% pilotée par France Expertise Internationale, un projet portant sur la formation à la prise en charge globale de l'infection VIH pédiatrique en Afrique francophone.

Lien Internet vers le site du GIP ESTHER

GIP International (secteur travail – emploi)

Le GIP International a fêté ses vingt ans d'existence le 11 octobre 2012 à l'occasion d'un séminaire de haut niveau rassemblant plusieurs ministres des pays bénéficiaires et en présence de Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

> Les statuts

Sur le plan statutaire, la DAEI a, sur décision du ministre de tutelle et des ministres concernés (affaires étrangères, santé et affaires sociales, budget) préparé et suivi la procédure de reconduction du GIP International, doté d'une nouvelle Convention constitutive par arrêté du 27 février 2013.

> Les missions

Sur le plan des missions qui lui sont confiées, le GIP international a remporté et mis en œuvre en 2012 et 2013 de nombreux appels d'offres pour la réalisation de jumelages institutionnels et de marchés internationaux d'expertise publique. On doit notamment signaler des jumelages engagés en République de Macédoine (ARYM), jumelage qui s'est achevé en juillet 2013, en Tunisie, avec pour objectif la réalisation d'un plan national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (depuis janvier 2012), en Serbie, jumelage destiné à renforcer les institutions serbes de l'emploi qui s'achèvera à la mi-2014, en Azerbaïdjan, jumelage institutionnel sur le handicap au travail remporté à la mi-2013, ainsi qu'au Maroc pour mettre en œuvre le projet « Renforcement des capacités institutionnelles de l'Office de Formation Professionnelle et de Promotion du Travail au Maroc (OFPPT) ».

Depuis 2013, le GIP participe également au projet européen EUCOSH qui organise une coopération dense avec la République Populaire de Chine sur les questions de santé et de sécurité au travail dans le cadre d'un consortium composé de cinq membres retenus par la Commission européenne, projet qui s'étalera sur quatre ans. Le GIP International met en œuvre depuis la fin 2012 deux programmes de formation dans les métiers du bâtiment et de la construction métallique qui se dérouleront en France et en Tunisie.

Enfin, en décembre 2013, le GIP International a été retenu par la Commission Européenne au terme de l'appel d'offres pour le Contrat Cadre Européen 2014-2018 en tant que membre d'un consortium pour le Lot 9 - Culture, Education, Emploi et Affaires sociales.

Le GIP international a ainsi affirmé au cours des années 2012 et 2013 un positionnement dynamique sur le marché de la coopération multilatérale, en recourant plus fréquemment qu'auparavant à la technique du consortium, en élargissant son champ de prospection à des domaines touchant la protection sociale au sens large (égalité entre les hommes et les femmes, personnes handicapées, politiques sociales en faveur des personnes défavorisées...), et en ayant recours à de nouveaux instruments contractuels (réponse à des appels d'offres). Le séminaire des experts 2013 du GIP International a enfin permis d'identifier la question des normes sociales au niveau international comme l'un des champs d'action prioritaires en termes d'influence de la diplomatie française dans les domaines du travail et des affaires sociales.

Lien Internet vers le site du GIP International

Lancement d'une initiative pour la création d'une Alliance des opérateurs de la coopération internationale dans le champ sanitaire et social

Une mission d'étude et de prospective sur les possibilités de mutualisation existant entre les différents organismes chargés de porter l'expertise technique française dans les champs de compétence des ministères sociaux a été menée à l'été 2013. Les conclusions de cette mission préconisaient un regroupement de ces opérateurs, à commencer par le GIP International et le GIP Esther, au sein de locaux communs, afin d'initier un fonctionnement modernisé et porteur de mutualisations effectives.

Ces conclusions, validées par les directions des organismes intéressés et par la DAEI, ont été versées au dossier de la mission de Modernisation de l'Action Publique (MAP) déclenchée par le Premier ministre sur le champ de l'expertise technique française à l'international, et dont les conclusions sont attendues pour la fin du premier trimestre 2014. D'ores et déjà, GIP International et GIP Esther ont engagé un rapprochement opérationnel consistant notamment dans le partage des fonctions de veille, de communication et de certaines fonctions financières.

Plus généralement, la DAEI a initié en 2013 un travail de rapprochement et de restructuration des opérateurs du champ sanitaire et social au travers de la création d'une Alliance organisée en trois pôles, autour des principaux viviers d'expertise des opérateurs spécialisés en coopération internationale : ceux du GIP Esther dans le domaine de la santé ; ceux du GIP International dans celui du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; ceux de l'ADECRI et du GIP SPSI pour la protection sociale.

GIP SPSI et ADECRI

La collaboration entre la DAEI et les acteurs dédiés à la coopération internationale créés par les organismes nationaux de sécurité sociale (GIP SPSI et ADECRI) s'est renforcée au cours de l'année 2013, à travers trois axes majeurs.

> La participation aux travaux du ministère des affaires étrangères sur l'agenda du développement post 2015

Le GIP SPSI a été associé aux travaux coordonnés par le ministère des affaires étrangères sur l'agenda du développement post 2015. Il a participé notamment avec la DAEI et l'AFD à la plateforme sectorielle emploi, travail, protection sociale et à la plateforme sectorielle santé dans l'agenda post 2015. L'objectif consiste à rendre opérationnelle la mise en œuvre des socles de protection sociale d'une part, et de la couverture sanitaire universelle d'autre part, afin de préparer la position française dans le cadre du groupe de travail des Nations Unies sur l'agenda du développement post 2015 où le ministère des affaires étrangères représente la France.

> La participation aux travaux de coordination de l'initiative internationale

Dans le cadre des travaux de l'initiative des Nations Unies pour la mise en place de socles nationaux de protection sociale, le GIP SPSI a participé avec la DAEI et l'AFD aux travaux de la plateforme de coordination inter-agences SPIAC-B (Social Protection Inter-Agency Cooperation Board), pilotée par la Banque mondiale et l'OIT, qui s'est réunie à New-York en février 2013 et à Bruxelles en octobre 2013. Le GIP SPSI a également participé avec la DAEI aux travaux de la plateforme d'échanges et d'évaluation des systèmes de protection sociale SPARCS (Social protection Assessment of Results and Country Systems) mise en place par la Banque mondiale à l'occasion d'une réunion à Washington en juin 2013.

> L'appui au positionnement de l'expertise française sur des projets financés par des bailleurs internationaux

La DAEI a apporté un soutien actif à plusieurs offres de services présentées par l'ADECRI dans le cadre de procédures d'appels d'offres lancées par l'Union européenne, à travers un portage politique de l'offre française, la recherche d'experts potentiels et la mise en œuvre de ces projets. Peuvent être notamment mentionnés :

- projets de jumelage : avec la Serbie, sur la mise en conformité de la législation nationale en matière de lutte contre le tabagisme avec la règlementation communautaire ; avec l'Azerbaïdjan, pour le développement d'un système de réadaptation médico-social pour les personnes handicapées ;
- projet de réforme du système de protection sociale chinois : réalisé dans le cadre d'un consortium européen, le projet dont la préparation a été initiée en 2013 devrait démarrer au mois de juillet 2014. Il permettra d'accompagner les autorités chinoises dans la définition d'une réforme de la protection sociale visant à renforcer l'équité et la cohésion sociale. Le projet devra notamment appuyer la définition d'une réforme du régime de retraite afin de tenir compte du vieillissement de la population, aider à l'harmonisation des régimes existants et à la gestion optimale des fonds collectés par l'État pour financer la protection sociale ;
- projet EUROsociAL II : ce projet dont la mise en œuvre a été confiée à un consortium d'opérateurs européens vise à assister les pays d'Amérique latine dans le développement de politiques publiques nationales favorisant une meilleure cohésion sociale, à travers notamment le renforcement des institutions chargées de les mettre en œuvre. L'ADECRI intervient en tant qu'opérateur associé chargé de développer des actions avec les pays de la région dans le champ de la protection sociale.

Les Présidents du GIP SPSI et de l'ADECRI ont engagé une réflexion en vue de la fusion de ces deux entités au sein d'un seul opérateur afin d'améliorer la visibilité des actions réalisées par deux structures distinctes intervenant sur un même champ. Cette démarche s'inscrit dans un contexte de réorganisation plus globale du dispositif de coopération internationale français.

Lien Internet vers les sites du GIP SPSI et de l'ADECRI

LA VOIX DU RÉSEAU

Sous l'autorité du secrétaire général, la DAEI assure le pilotage et l'animation du réseau des conseillers pour les affaires sociales (CAS) placés auprès de plusieurs de nos ambassades, bilatérales ou multilatérales. Il en est de même pour les experts nationaux détachés (END) placés auprès de la Commission européenne, pour traiter les questions sociales et sanitaires.

Un réseau spécifique, de petite taille, implanté sur 14 sites en 2013

> Six postes multilatéraux

- Trois postes à Bruxelles auprès de la Représentation permanente de la France pour l'Union européenne (RPFUE) ;
- Deux postes à Genève à la Mission permanente de la France auprès des Nations Unies, l'un relatif aux questions « Travail » et l'autre aux questions « Santé » ;
- Un poste à New-York à la Mission permanente de la France auprès des Nations Unies.

> Six postes bilatéraux à vocation régionale

- Cinq postes dans les pays de l'Union européenne : Berlin, Londres, Madrid, Rome, Stockholm (Suède, Norvège, Danemark, Finlande) ;
- Un poste à Rabat (Maroc et certains pays de la Méditerranée).

> Cinq postes bilatéraux dans le reste du monde

- Washington, Pékin, Moscou, Brasilia, New Delhi

Ce réseau de 17 CAS, constitué de 8 femmes et 9 hommes, est complété par la présence sur site de 15 assistants, principalement des agents de droit local, soit un total de 32 agents dans le monde.

Un socle de missions communes et des attributions spécifiques

Le domaine des attributions relevant des ministères sociaux (travail, emploi, santé publique, social dans l'acception la plus large) est très vaste. Pour couvrir ce champ, les CAS en poste à l'étranger – en lien avec la DAEI et sous l'autorité de leur ambassadeur – occupent des fonctions caractérisées, à la fois, par un socle de missions communes à tous et par des adaptations à la diversité des circonstances propres à la nature de chaque poste diplomatique (bilatéral, régional ou multilatéral).

> Un socle de missions communes

- faire parvenir aux autorités françaises toute information ou analyse sur l'évolution de la situation sociale et sanitaire dans leur sphère de compétence ;
- répondre aux enquêtes, saisines et questionnaires de comparatifs internationaux émanant notamment des cabinets des ministères sociaux, des directions d'administration centrale, des corps d'inspection et de contrôle (Inspection générale des affaires sociales, Cour des Comptes…) et du Parlement ;
- entretenir des contacts permanents avec les acteurs de la vie sociale, publics et privés, et promouvoir auprès d'eux les réalisations et points de vue français ;
- participer à l'organisation des missions officielles françaises auprès de nos partenaires.

> Des missions propres aux CAS des postes multilatéraux

- exercer une responsabilité directe et de première ligne dans les négociations menées dans le cadre des instances européennes ou internationales concernées et défendre les positions françaises, arrêtées dans un cadre interministériel ;
- promouvoir les intérêts français et mener des actions d'information et de sensibilisation auprès de ces instances multilatérales, au niveau politique ou technique.

> Des missions propres aux CAS des postes bilatéraux (Europe et International)

- contribuer à la conclusion et au suivi des accords bilatéraux (accords-cadre ou thématiques spécifiques), entre la France et les pays de leur ressort, dans le domaine du travail et de l'emploi, de la santé et des affaires sociales ;
- assurer le suivi, voire la construction et le portage, des programmes de coopération bilatérale avec ces mêmes pays, qui impliquent les ministères sociaux et, notamment, ceux conduits par ou avec les groupements d'intérêt public (GIP).

Lien intranet vers la rubrique des Conseillers pour les affaires sociales
Cette rubrique vous propose les notes, les questionnaires et synthèses, ainsi que les bulletins d'actualité et rapports des postes bilatéraux.

Un réseau réorganisé et valorisé en 2012-2013

La mission des ressources, de l'animation et des synthèses (MRAS) de la DAEI, qui pilote et anime le réseau des CAS, élabore un programme annuel d'activité, centralise les demandes adressées aux postes sociaux, organise deux fois par an à Paris des séminaires d'échanges réunissant le réseau et exploite les informations élaborées par les conseillers.

> Un réseau réorganisé, affirmant sa dimension stratégique, mondialisé et ouvert sur les grands pays émergents

Les ministres en charge des questions sociales, en pleine concertation avec le ministère des affaires étrangères, ont souhaité donner une nouvelle dimension, cohérente et plus mondialisée, au réseau des CAS, afin de mobiliser au mieux l'expertise des conseillers et de les mettre à disposition de nos ambassades et des représentations permanentes stratégiques.

Cette reconfiguration, préparée par la DAEI et mise en œuvre fin 2012 et en 2013, a permis d'adapter ce réseau aux nouvelles priorités de notre diplomatie et aux nouvelles attentes des ministères sociaux, dans un contexte marqué par la reconfiguration du réseau français à l'étranger.

Outre l'ouverture sur les grands pays émergents et la diminution de notre présence en Europe, l'autre priorité retenue par les ministères sociaux pour les années à venir porte sur le renforcement des postes au sein des Missions permanentes auprès des Nations Unies. La montée en puissance des thèmes sanitaires et sociaux en lien avec la mondialisation, comme les grands enjeux à l'agenda du G8 et du G20, ou les négociations dans les grandes instances onusiennes, justifient pleinement cet investissement stratégique.

Ainsi, en septembre 2012, les postes de conseillers bilatéraux en Inde et au Brésil ont été ouverts, ainsi que deux nouveaux postes multilatéraux aux Nations Unies, l'un à Genève sur le secteur « santé » et l'autre à New-York.

Un Conseiller pour les affaires sociales à l'ambassade de France au Brésil

« Le choix du Brésil, poste créé en septembre 2012, se justifie par le fait que ce pays, membre des BRICS, organisateur du Mondial 2014 et des JO 2016, a connu sur la décennie écoulée une croissance économique remarquable accompagnée de politiques publiques volontaristes aboutissant à un net recul de l'extrême pauvreté et à l'émergence d'une puissante classe moyenne.

Parmi les chantiers concrets et immédiats engagés, je peux citer : la coopération bilatérale en matière de sécurité sociale, les initiatives conjointes pour étendre à tous les pays les socles de protection sociale piliers d'un système de couverture sanitaire universelle, le renforcement de la coopération hospitalière entre les deux pays, sans oublier la coopération sanitaire et sociale régionale ».

Un Conseiller pour les affaires sociales à l'ambassade de France en Inde

« Pour discerner les besoins comme les enjeux en Inde lorsque l'on est un européen, il faut clairement changer d'échelle. L'Inde compte par exemple 45 millions de diabétiques, soit la population de l'Espagne, et, en même temps, elle fournit moins d'un lit pour 1000 habitants alors que la Chine en propose 3 et le Brésil, 2,4.

Avec la diplomatie économique comme cadre général, la création de ce poste en septembre 2012 nous permet de faire jouer les atouts français (par exemple les Plans Alzheimer et cancer) pour concrétiser des collaborations avec nos partenaires indiens. Des actions pourront donc être engagées sur les maladies cardiovasculaires, le cancer, la télémédecine, sans oublier la situation des femmes et la prise en charge du handicap. Il est très stimulant d'être un acteur de ce dialogue social qui touche à des questions essentielles pour la population indienne. »

> La poursuite de la valorisation de l'activité des CAS avec la diffusion bimensuelle de « la veille internationale sociale et sanitaire des Conseillers pour les affaires sociales »

La valorisation de l'activité des CAS a été renforcée en 2013 par la mise en place d'une veille sociale et sanitaire bimensuelle à l'attention des ministres, de leurs cabinets et des directions d'administration centrale.

Ces brèves correspondent à des éléments d'actualité (évènements, tendance, projet de réforme, publications...) sélectionnés par les conseillers et que la DAEI synthétise et décline en quatre lettres : Affaires sociales / Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social / Santé / Protection sociale. L'objectif n'est pas d'être exhaustif mais de cibler ce qui peut intéresser les ministres, les cabinets et les directions, en fonction de l'actualité des pays de résidence et de celle en France.

En 2013, la mise en ligne sur l'intranet du ministère des rapports annuels, des notes, des questionnaires, des synthèses et des bulletins d'actualité des CAS s'est poursuivie afin de valoriser leurs travaux dans les pays couverts par le réseau.

Lien intranet vers les rapports d'activité des CAS
Lien intranet vers les questionnaires et synthèses des CAS
Lien intranet vers la rubrique des CAS

> Près de 500 notes produites en 2013 par le réseau des CAS

La DAEI coordonne la production des CAS et à partir des notes sont réalisés, au sein de la MRAS, des dossiers thématiques déclinés par périmètre (travail, emploi, dialogue social, affaires sociales, santé, droits des femmes) et par pays. Ils sont mis à jour régulièrement de manière à constituer un corpus à disposition des cabinets, des directions techniques et services. En outre, ils sont consultables sur l'intranet.

> Une quarantaine d'études comparatives européennes et internationales en 2013

Outre la veille sociale et sanitaire qu'ils assurent régulièrement, l'activité des CAS est étroitement liée à l'actualité politique et aux projets de réformes menés par le Gouvernement.
Ainsi, l'année 2013, particulièrement marquée par les questions relatives à l'emploi et plus particulièrement à l'emploi des jeunes, a donné l'occasion aux CAS de nourrir les réflexions engagées au niveau des cabinets, mais également sur d'autres problématiques des directions techniques, de l'Inspection générale des Affaires sociales ou de la Cour des comptes.
Par ailleurs, la question du travail dominical ou de la responsabilité des maisons-mères sur leurs filiales suite à la catastrophe de l'immeuble Rana Plaza de Dacca au Bangladesh ont mobilisé les CAS cette année.
L'actualité communautaire impacte également les travaux des CAS. En effet, dans le domaine de la santé, ils ont été sollicités sur « la réglementation de la cigarette électronique », « l'organisation de la biologie médicale », « l'utilisation des médicaments bio-similaires » ou encore « le temps de travail des praticiens hospitaliers ».
Des sujets plus conceptuels comme « l'Europe sociale » ou « l'économie sociale et solidaire » ont également fait l'objet d'études comparatives.
Outre la diffusion régulière à toutes les directions des ministères sociaux des résultats des enquêtes comparatives européennes et internationales menées avec le concours des CAS, la DAEI a réalisé en 2013 des compilations thématiques par grandes priorités et réformes impactant les ministères sociaux.

En quelques chiffres, l'activité des conseillers pour les affaires sociales en 2013, c'est :

- **Près de 500 notes rédigées**
- **41 questionnaires traités**
- **2 séminaires**

> Les séminaires des CAS : un moment privilégié dans la vie du réseau

Deux séminaires annuels réunissent les CAS à Paris pour quelques jours.

En juin 2013, une réunion plénière a été organisée autour de trois ateliers « Europe », « Pays émergents » et « Multilatéral International », associant les bureaux de la DAEI, des intervenants extérieurs, les opérateurs et les directions métiers concernées. Ce rendez-vous réunissant tous les CAS vise à partager l'information sur les dossiers en cours, à mieux cerner les enjeux mais également à définir une méthode de travail au cours des prochains mois afin de répondre aux priorités européennes et internationales des ministères sociaux de tutelle. Les conseillers diplomatiques des cabinets « Affaires sociales Santé », « Travail, Emploi, Formation professionnelle, Dialogue social » et « Droits des femmes » présentent à cette occasion les priorités ministérielles et recueillent auprès des CAS l'actualité sociale et sanitaire dans leurs pays de résidence.

En octobre 2013, un séminaire restreint dédié à la préparation de la Conférence sociale du 12 novembre sur l'emploi des jeunes en Europe et la mise en place de la « garantie pour la jeunesse » a réuni les CAS européens et le bureau « Europe » de la DAEI. Les CAS ont participé à cette occasion au Comité du dialogue social pour les questions européennes et internationales (CDSEI).

> Une plus grande cohésion au sein des réseaux français en lien avec la DG-Trésor et le MAE

La coopération déjà engagée avec la DG-Trésor s'est poursuivie en 2013 et les études comparatives lui sont régulièrement adressées.

Par ailleurs, en 2013, un certain nombre de saisines ont été traitées conjointement par le réseau des CAS et le réseau des services économiques (SER).

Pour une plus grande cohésion avec le ministère des affaires étrangères qui participe à la saisine des CAS en transmettant les télégrammes diplomatiques préparés par la DAEI, les études comparatives sont également adressées aux directions géographiques du Quai d'Orsay.
Dans ce cadre, la DAEI peut être amenée à intervenir lors des réunions du réseau des conseillers de la DG-Trésor (services économiques) et du MAE (conseillers régionaux en santé) et inversement ces administrations ont parfois l'occasion d'être conviées aux séminaires des CAS.

Perspectives 2014 pour le réseau des CAS

Le chantier de modernisation de l'action publique (MAP) relatif à l'organisation et au pilotage des réseaux de l'État à l'étranger a formulé (CIMAP du 18 décembre 2013) plusieurs propositions afin de mutualiser les ressources des différents ministères dans les missions diplomatiques et de rappeler le rôle central de l'ambassadeur.
Le réseau des CAS s'inscrit déjà, depuis plusieurs années, dans la logique de mutualisation des moyens de fonctionnement : les crédits de fonctionnement sont gérés par les services communs de l'ambassade, rattachés au MAE, et plusieurs fonctions comme le secrétariat, lorsque c'est possible, sont directement assurées par le MAE. Enfin, les CAS, même s'ils ont dans les ambassades le statut de chef de service, ne disposent pas d'équipes de collaborateurs, leur intégration dans le fonctionnement général de l'ambassade, sous l'autorité de l'ambassadeur, ne posant pas de problème particulier. De façon générale, le MAE et les ambassadeurs concernés apprécient la contribution apportée par les ministères sociaux par l'intermédiaire des CAS.

> Les pistes d'amélioration du fonctionnement du réseau, mises en place en 2013, doivent être poursuivies et amplifiées en 2014 :

- l'amélioration de la fonction de veille, via la veille sociale bimensuelle impliquant tous les postes ;
- l'animation du réseau, à travers la fréquence et le format des réunions du réseau, pour faire du « sur mesure ». Compte tenu de la diversité des postes, des modules spécifiques réunissant conseillers des pays de l'UE ou des pays émergents sont réunis avec des intervenants adaptés ;
- les modalités de saisine : le réseau est de plus en plus sollicité pour répondre à des enquêtes et des questionnaires ; la DAEI exerce un rôle de filtrage et de priorisation en se rapprochant également en amont des principaux commanditaires afin de se conformer à un cahier des charges précis (ex : une note sur la saisine des CAS est élaborée en concertation avec l'IGAS).

DAEI ORGANIGRAMME

Délégué
Cyril Cosme

Délégué adjoint, directeur de projet
Bernard Bedas

Conseillers pour les affaires sociales

EUROPE

Jacques Simbsler (Berlin)
France Henry-Labordère (Londres)
Annie Thomas (Madrid)
Valérie Gervais (Rome)
Fabrice Perrin (Stockholm)

INTERNATIONAL

Patrick Risselin (Brasilia)
Rodolphe Monnet (New-Dehli)
Marie Keirle (Moscou)
Benoît Sevcik (Pékin)
Marcel Royez (Rabat)
Claire Aubin (Washington)

MULTILATÉRAL

Représentation permanente de la France auprès de l'Union européenne à Bruxelles
Annie Guyader, Conseillère, Chef du service des affaires sociales
Vincent Houdry, Conseiller « santé »
Vincent Richez, Conseiller « affaires sociales »

Mission permanente de la France auprès de l'ONU* à Genève
Marc Boisnel, Conseiller « santé », Responsable du pôle social
Pierre-Jean Rozet, Conseiller « travail »

Mission permanente de la France auprès de l'ONU* à New-York
Fabienne Bartoli, Conseillère

MRAS
Mission des ressources, de l'animation et des synthèses

Chef de mission
Jean Thiébaud

Chef du bureau des ressources humaines et des affaires générales
Nathalie Bourquin-Vasseur
Catherine Lehmann

Responsable de l'animation réseaux et de la présence de la France
Jean Thiébaud
Catherine Borsi

Responsable de la communication, de l'information et des synthèses
Caroline Pineau
Pascal Poix

Secrétaire général (France) de l'Observatoire franco-québécois de la santé et de la solidarité (OFQSS)
Laurent Lagonotte

Conseiller aux affaires internationales et au développement
Frédéric Sansier

Assistante
Brigitte Pradier

Assistante
Nancy Zitouni

Chauffeur
Xavier Vonscheidt

DAEI 1
Bureau des politiques et relations européennes

Chef de bureau
Marianne Forejt

Adjoint au chef de bureau
Cyril Vinsonnaud

Brigitte Sokoury
Marie-Laure Bellengier
Élodie Boceno
Malika El Mestiri
Fabrice Guébin

DAEI 2
Bureau international santé et protection sociale

Chef de bureau
Brigitte Arthur

Nagette Bekkari
Rachel Batadissa
Géraldine Bonnin
Katell Daniault
Emmanuelle Jouy
Mazyar Taheri

DAEI 3
Bureau international, travail, emploi, affaires sociales et droits de l'Homme

Chef de bureau
Marie-Christine Coënt

Marie-Christine Bauduret
Yon Criado
Guillaume Delautre
Catherine Guinebert
Jacqueline Maréchal

Délégation aux affaires européennes et internationales
10, place des cinq martyrs du lycée Buffon 75015 Paris
Adresse postale : 14, avenue Duquesne 75350 Paris 07 SP
Tél. 00 33 (0)1 40 56 73 81 - Fax 00 33 (0)1 40 56 72 43

www.travail-emploi.gouv.fr
www.social-sante.gouv.fr



MINISTÈRE
DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE LA SANTÉ

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DU DIALOGUE SOCIAL

MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES,
DE LA VILLE,
DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS

Juin 2014 - DAEI/DICOM - Communication interne - Réalisation : Élise Julienne Grosberg

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

Créé en 1975, l'INTEFP est, depuis le 1er janvier 2006, un établissement public administratif (EPA) sous tutelle du ministre chargé du travail.

Il est constitué d'un établissement principal, le siège, situé à Marcy l'Étoile, à proximité immédiate de Lyon, et de six centres interrégionaux de formation (CIF) situés à Paris, Nancy, Montpellier, Bordeaux, Nantes et Lille. Il est dirigé par un directeur assisté d'un directeur des études et d'un secrétaire général. Il est administré par un conseil d'administration et dispose d'un conseil scientifique et pédagogique pour conseiller la direction sur ses stratégies pédagogiques et pour aider à la réflexion sur des sujets de société ressortissant à l'activité de l'institut, que ce soit dans sa partie pédagogique, en matière de dialogue social, ou encore dans ses relations partenariales nationales, européennes et internationales.

L'effectif de l'institut est de 93 ETP. Une subvention pour service public, dont le montant est négocié chaque année tout en s'inscrivant dans le cadre d'un budgétaire triennal, ainsi que des ressources propres, lui permettent d'assurer son fonctionnement. La subvention pour 2013 était de 13,1 M€.

Les missions de l'INTEFP sont définies par le décret n° 2005-1555 du 15 décembre 2005. Elles comprennent :

- la formation initiale des inspecteurs du travail (agents de catégorie A), d'une durée statutaire de 18 mois, et des contrôleurs du travail (agents de catégorie B), d'une durée statutaire de 20 semaines en alternance sur une période d'un an. La formation initiale des contrôleurs du travail se termine en décembre 2014 en raison de la mise en voie d'extinction du corps ;
- la préparation aux concours d'inspecteurs du travail : concours externe avec la CPI et concours interne avec le cycle préparatoire ;
- la formation continue de l'ensemble des agents du ministère du Travail, de l'Emploi de la Formation professionnelle et du Dialogue social, qu'ils soient en administration centrale ou dans les services déconcentrés ;
- la formation interministérielle dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail notamment ;
- la formation interinstitutionnelle en matière de travail illégal ;
- la formation de fonctionnaires faisant fonction d'inspecteur du travail dans d'autres administrations (DREAL, ASN, Armées) ;
- la mise en œuvre d'actions de partenariat et de coopération aux niveaux national et international avec des administrations et des institutions publiques dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Par ailleurs, l'INTEFP est un lieu de confrontation d'idées et de débats entre responsables publics et acteurs économiques et sociaux, notamment lors de sessions nationales.

Les différents partenariats, nationaux, européens et internationaux enrichissent la réflexion au sein du ministère et de l'Institut, dans les domaines particulièrement vivants et évolutifs que sont le travail, l'emploi et l'économie, par exemple à travers le projet Astrées et le site collaboratif Eurodétachement.

L'INTEFP inscrit en outre son action dans l'accompagnement des Direccte, aussi bien en termes de formation, en recueillant au plus près des services leurs besoins et en apportant des réponses adaptées à leurs problématiques, qu'en termes d'accompagnement de projets de service. Cette proximité est facilitée par l'implantation nationale de l'Institut et régionale de ses établissements. Afin de coordonner au mieux l'action des CIF et de leur

apporter un appui, notamment dans leur activité d'accompagnement de la DIRECCTE, la direction de l'INTEFP a créé en 2012 le département des actions territoriales (DAT).

Les ressources en formateurs, en 2013, comprenaient 751 intervenants[1] issus des services déconcentrés, de l'administration centrale, d'autres ministères, ainsi que des consultants. 3 563 journées de formateurs ont été consacrées à la formation des agents au sein de l'INTEFP. Par ailleurs, plus de 110 réunions de travail pour un total de 1 871 journées de formation ont été organisées pour créer de nouveaux produits de formation ou mettre à jours les produits existants.

L'institut gère un fond documentaire important ; un pôle appui ressources pédagogiques et documentaires a pour fonction de fournir des produits et services documentaires en interne mais aussi auprès des utilisateurs, d'accompagner le développement de l'usage du numérique en formation, de concevoir des produits et services multimédia et d'en assurer leur déploiement et leur suivi, et de proposer des outils de communication en ligne.

L'INTEFP a délivré 6 172 jours de formations à 3 812 stagiaires issus d'autres corps de contrôle en matière de santé et sécurité au travail et de lutte contre le travail illégal.

L'INTEFP a une activité de communication importante. Il entretient des relations avec divers partenaires ou réseaux, comme le GIP international, le Réseau des écoles de service public (RESP) ou le Réseau international des institutions de formation dans le domaine du travail (RiiFT) qui regroupe dix membres nationaux provenant principalement de l'Union européenne et du sud de la méditerranée.

[1] Source : INTEFP, juillet 2014.

Institut National du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle
Etablissement Public Administratif (EPA)



RAPPORT D'ACTIVITÉ

EDITORIAL

L'année 2013 a été marquée par des évolutions fortes des politiques dont le ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social a la responsabilité. Notamment :

- le chantier de la sécurisation des parcours professionnels
- les évolutions majeures dans le domaine de la formation professionnelle
- la réforme de l'insertion par l'activité économique
- le chantier de la représentativité patronale
- la démarche volontariste de promotion du dialogue social

C'est dans ce contexte que le ministre a souhaité faire de son ministère un «ministère fort» pour faire face à l'ensemble des enjeux qui traversent la société française.
Ces transformations qui impactent en profondeur l'organisation, le fonctionnement et le positionnement des services dans le champ du système d'inspection mais aussi de l'emploi et de la formation professionnelle ont mis à contribution l'INTEFP dans ses différentes dimensions :

- l'accompagnement des grandes réformes publiques
- son rôle de lieu de débat sur le travail et ses réalités, sur la mise en œuvre des politiques publiques, et sur l'organisation des services
- son rôle d'appui méthodologique pour outiller les chefs de projet afin de préparer et conduire les concertations avec les agents dans l'ensemble des régions
- sa fonction d'étude et de capitalisation pour réaliser les différentes synthèses des travaux régionaux, en assurer la restitution nationale et contribuer à l'approfondissement des axes structurants
- son rôle d'accompagnement de l'encadrement dans l'animation et dans la mise en œuvre des processus de transformation
- son rôle d'école dans la conception et la mise en œuvre de la formation des inspecteurs du travail stagiaire issus du plan de transformation d'emploi
- son rôle d'accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences de l'ensemble des agents des services concernés par ces différentes évolutions

C'est l'ensemble de cette mobilisation dont temoigne ce rapport annuel qui met en évidence non seulement l'activité quotidienne de l'INTEFP mais aussi l'ensemble des faits marquants qui ont émaillés cette année 2013.
Cette activité est aux services de l'ensemble des acteurs du ministère et des partenaires qui contribuent aux politiques publiques dont le ministre a la responsabilité.
Elle a été possible grâce à la confiance que tous nous ont accordé, à l'engagement professionnel de toutes les équipes de l'INTEFP et grâce à tous ceux qui ont contribué et contribuent encore à la réalisation de cet ambitieux programme.

Qu'ils en soient tous remerciés !

Le Directeur
Bernard BAILBE

SOMMAIRE

Introduction générale p. 6

La formation statutaire et préparation concours p. 10

La formation continue p. 14

Les actions territoriales p. 18

L'activité dans les CIF p. 23

Le pôle appui ressources p. 38

La communication p. 42

La mission santé sécurité fonction publique p. 48

Les relations européennes et internationales p. 52

Les fonctions supports p. 60

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Une activité pédagogique soutenue en 2013

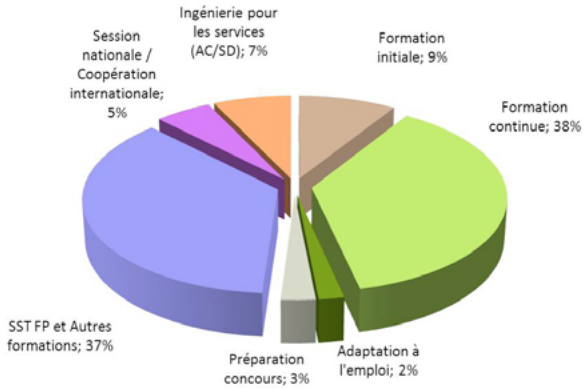
Des étapes importantes ont marqué le monde du travail ces dernières années et singulièrement durant l'année 2013, avec notamment le principe, qui tend à s'amplifier, de la négociation encadrée, la loi sur la sécurisation des parcours professionnels, la réforme de l'insertion par l'activité économique, la représentativité syndicale, la réglementation sur l'amiante..., et dans un tout autre registre qui impacte également l'activité de l'INTEFP, en matière de santé et sécurité dans la fonction publique, la réforme du CHSCT engagée en 2011, la mise en place des assistants et conseillers de prévention en substitution des ACMO en 2012, l'accord sur les RPS en 2013...

Dans le même temps, la réforme ministérielle initiée en 2012 «Un Ministère fort» modifie notablement le fonctionnement du ministère du travail. Cette réforme touche à l'ensemble des champs de compétence du ministère : le travail, l'emploi et la formation professionnelle.

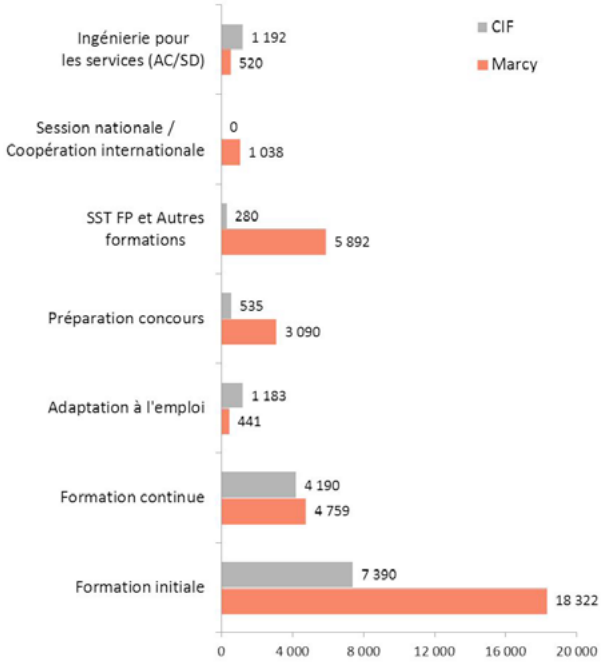
S'agissant du travail, le système d'inspection est profondément renouvelé avec dans un premier temps, la mise en voie d'extinction du corps des contrôleurs du travail et la mise en œuvre d'un programme d'accès au grade d'inspecteur par le biais d'un examen professionnel. La réforme porte sur la création des unités de contrôle avec pour corollaire la nomination des responsables de ces unités de contrôle.

Eu égard à ce qui précède, il était attendu de l'INTEFP un accompagnement de qualité. La réponse est éclectique en ce qu'elle a su s'adapter aux besoins, passant par de la formation en face à face, de la formation action, de l'accompagnement en ingénierie de projet, en préparation et animation de groupes de réflexion, de séminaires...

Stagiaires formés

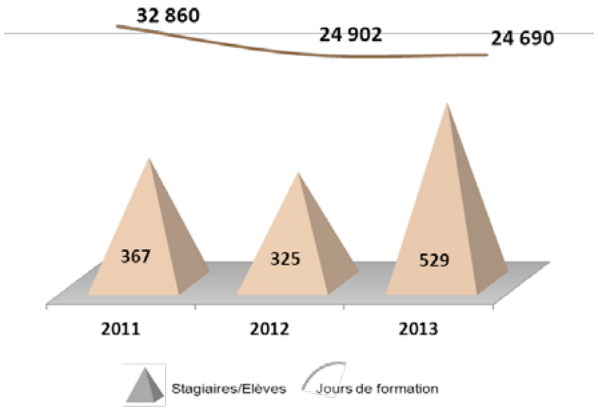


Journées de formation

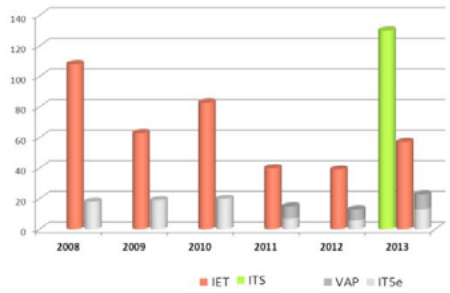


Formations statutaires

Nombre de stagiaires/élèves et nombre de jours de formation en 2013

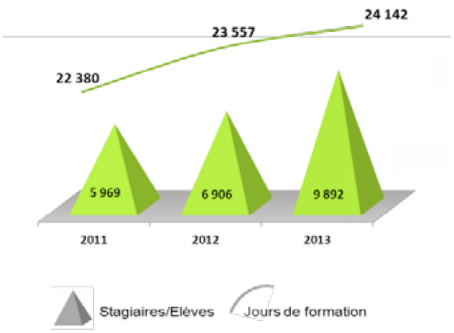


Cadre A - élèves ou stagiaires par promotion

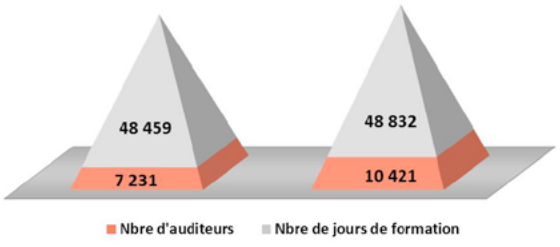


Formation continue et autres formations

Nombre de stagiaires et nombre de jours de formation en 2013



Total des formations



L'année 2013 marque un tournant en matière de formation initiale

La réduction des promotions d'IET consécutive à la fin du PMDIT est terminée. Nous enregistrons à partir de la promotion 2013 (57 IET) une augmentation qui est appelée à se poursuivre les prochaines années (80 IET attendus pour 2014).

En parallèle, nous avons accueilli au mois de décembre 2013 la première promotion d'inspecteurs stagiaires du travail (130 ITS), lauréats de l'examen professionnel mis en place dans le cadre du plan de transformation d'emploi.

Ce cursus de formation a été conçu par une équipe projet réunie autour d'un pilote du département FSPC en étroite relation avec la DGT et la DRH. Un bilan à mi-parcours a d'ores et déjà permis d'envisager des modifications dans le déroulé de la prochaine promotion (205 ITS) qui entrera à l'INTEFP au mois de novembre 2014.

Dans le même temps, nous voyons arriver en 2014 la dernière promotion de contrôleurs stagiaires du travail (31 CST), dont le corps a été placé en voie d'extinction.

La formation continue

Le département formation continue a répondu au plus près des besoins techniques exprimés par les directions métiers comme détaillé plus loin et a participé au premier chef à l'accompagnement du changement dans le cadre du projet ministériel « Un ministère fort » et aux besoins induits par l'application de nouvelles dispositions législatives et réglementaires comme par exemple la validation/homologation des PSE.

La formation continue a représenté en 2013 : 8949 journées stagiaires et concerné 3912 stagiaires.

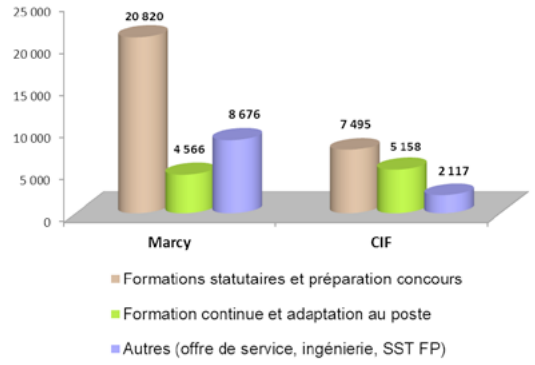
Nous constatons ainsi une augmentation de l'activité FC de 9% en journées stagiaires et 34% en nombre de stagiaires par rapport à l'année 2012.

Une augmentation globale de l'activité de formation

Dans ce contexte d'évolution évoqué plus haut, l'activité pédagogique a globalement progressé en 2013 par rapport à l'année précédente avec une augmentation du nombre de stagiaires et dans une moindre mesure de jours stagiaires. La mise en œuvre de plusieurs séminaires explique cette différence de progression entre les stagiaires et les jours de formation.

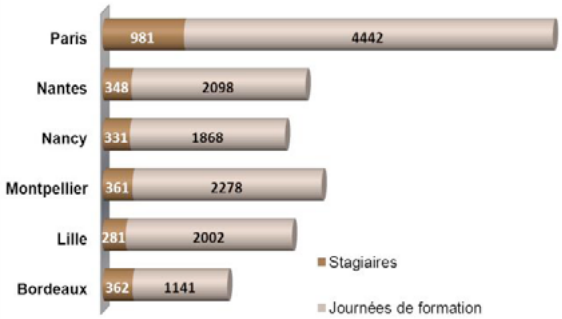
Répartition de l'activité par site

En journée de formation

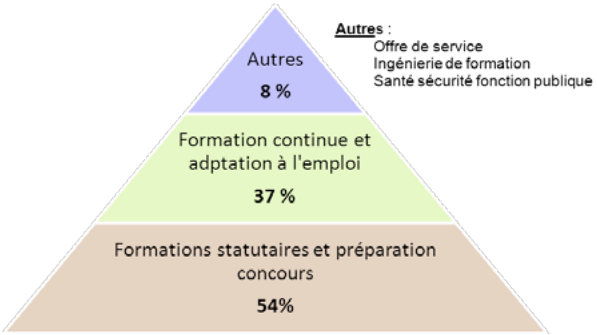


Activités des CIF en 2013

Nombre de stagiaires/élèves et nombre de jours de formation



Répartition de l'activité



Les CIF forment des points nodaux de l'activité de formation de l'institut

Les CIF conçoivent ou participent à la conception et à l'animation des réseaux de formations initiales, continues ou de formations ressortissant au Pôle partenariats comme la lutte contre le travail illégal interinstitutionnel ou encore la formation des membres de CHSCT, les conseillers et les assistants de prévention, le document unique dans les DIRECCTE.

S'agissant des formations initiales, les CIF avaient depuis plusieurs années, la conception, l'organisation et la mise en œuvre des formations des contrôleurs du travail.

Aujourd'hui, ils participent pleinement à la conception du parcours de formation des ITS, à l'animation de certains réseaux, à l'instar du département FSPC et à la mise en œuvre opérationnelle des formations dans l'ensemble des sites de l'INTEFP.

Un centre appui ressources en constante évolution

La e.formation, très présente pour la préparation aux concours, la formation initiale des contrôleurs du travail et la SST-FP, s'étend aux formations des inspecteurs du travail et dès 2014, à la formation continue.

Le site Intranet de l'INTEFP a été totalement revu et modifié. Le site Internet est en cours de modification.

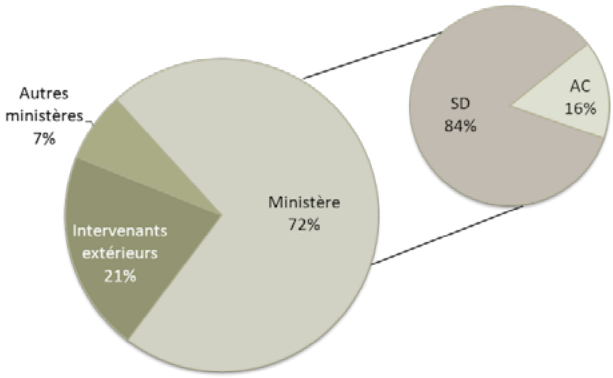
L'évolution s'étend aussi à l'exploitation des ressources intellectuelles de l'institut par un projet qui devrait voir le jour fin 2014 consistant à coordonner les recherches effectuées en pédagogie sur des thèmes déterminés comme les IRP, le CHSCT, la médiation, pour en assurer une édition sous différentes formes, brochures, articles papiers ou dématérialisés, ouvrages....

Les ressources formatives

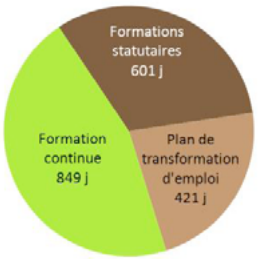
751 animateurs internes ou intervenants extérieurs ont consacré 3 563 journées pour la formation des agents au sein de l'INTEFP.

Par ailleurs, plus de 110 réunions de travail, pour un total de 1871 journées de formation, ont été organisées pour créer de nouveaux produits ou mettre à jours les produits existants.

Animateurs internes et intervenants extérieurs



Journées de formation réservées à l'ingénierie



FORMATIONS STATUTAIRES ET PRÉPARATION CONCOURS

Notre public

Formations statutaires

Inspecteurs du travail issus de la promotion d'inspecteurs-élèves du travail 2011

39 inspecteurs du travail de la promotion 2011, titularisés en décembre 2012, ont poursuivi en 2013 leur formation complémentaire de 3 mois.

1 980 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.

Promotion des inspecteurs-élèves du travail 2012

39 inspecteurs-élèves du travail ont terminé fin novembre 2013 leur formation, débutée 15 mois plus tôt, en septembre 2012. Au terme de la période de formation professionnelle, Ils ont tous été titularisés dans le grade d'inspecteur du travail.

8 385 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.



Promotion des inspecteurs-élèves du travail 2013

57 inspecteurs élèves du travail ont été accueillis en septembre 2013. La promotion achèvera sa formation professionnelle fin novembre 2014.

Cette promotion compte 21% d'internes contre 79 % d'externes, 63 % de femmes contre 37% d'hommes et 66 % ont moins de 30 ans. Le niveau de diplôme est de 85% pour bac + 4 ans et plus contre 15 % pour bac à bac + 3ans.

4 560 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.

Promotion d'inspecteurs du travail issus de la liste d'aptitude et de la voie d'accès professionnelle 2013

23 inspecteurs du travail ont suivi une formation d'une durée de 11 semaines, basée à la fois sur des enseignements collectifs et sur l'organisation de parcours de formation individualisés.

1 265 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.



Promotion d'inspecteurs du travail stagiaires 2013

130 Inspecteurs du travail stagiaires de la première promotion de formation des lauréats de l'EPIT ont été accueillis à l'INTEFP du 9 au 13 décembre 2013. A l'issue de cette semaine d'accueil, 34 Inspecteurs du travail ont poursuivi leur formation à Marcy l'Etoile et les autres ont rejoint leur CIF de proximité.

820 journées de formation ont d'ores et déjà été délivrées pour le seul mois de décembre sur le site de Marcy dans le cadre de ce nouveau dispositif (plus de détails, dans le paragraphe «Les faits marquants»).

480 journées de formation ont été délivrées sur les autres sites de l'INTEFP (CIF)

Préparation concours

Cycle préparatoire 2013

12 stagiaires ont bénéficié de la formation du cycle préparatoire au concours interne d'inspecteur du travail ouvert aux agents de catégorie B ayant 4 ans d'ancienneté dans le service public. Cette préparation d'une durée de 16 semaines a été organisée à Marcy-L'Etoile. Ces agents ont passé le concours en 2014 et 9 sur 12 ont été déclarés admissibles ainsi que 2 agents ayant suivi le cycle en 2012. Pour le concours 2013 (préparation en 2012) sur 10 agents préparés, 9 contrôleurs du travail ont été admissibles puis 6 reçus au concours d'inspecteur du travail ; ce résultat témoigne de la qualité de cette préparation.

1 060 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.



Classe préparatoire intégrée d'inspecteur du travail

12 auditeurs pour 5 mois ont intégré la classe préparatoire en 2013. La préparation aux épreuves écrites s'appuyait sur des apports méthodologiques et théoriques et sur l'organisation de plusieurs devoirs réguliers dans les conditions du concours. A chaque auditeur de la CPI était associé également un tuteur issu du corps de l'inspection du travail.

Ils ont passé le concours externe d'inspecteur du travail en 2014. 4 candidats ont été déclarés admissibles (+ 2 autres candidats préparés les années précédentes). Ces 6 candidats bénéficieront de la préparation à l'oral en 2014.

Pour le concours 2013 (préparation en 2012) 9 auditeurs ont été admissibles puis 7 admis à l'issue de la préparation à l'oral. Ils ont intégré la promotion 2013 des inspecteurs élèves du travail.

1 450 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.



Classe préparatoire intégrée de contrôleur du travail

12 auditeurs avaient intégré la dernière classe préparatoire 2012. En 2013, ils ont poursuivi les enseignements de préparation entamés l'année précédente (écrits en mars 2013 et oraux en septembre 2013).

420 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.

Préparation à l'examen professionnel d'accès au corps des contrôleurs du travail

Cet examen était ouvert aux adjoints administratifs justifiant de 15 ans de service public au 1er janvier de l'année d'ouverture de l'examen dont au moins 3 ans dans les services déconcentrés.

La préparation a été organisée et mise en œuvre dans 3 Centres interrégionaux de formations (Paris, Montpellier, Nantes).

Préparation au concours interne de contrôleur du travail

Ce concours était ouvert aux adjoints administratifs ayant au moins 4 ans de service public.

Cette préparation à l'instar de l'examen professionnel d'accès au corps des contrôleurs du travail a été également organisée et mise en œuvre dans 2 centres interrégionaux de formation (Paris et Lille).

Les faits marquants

Mise en œuvre et suivi de la réforme engagée en 2010 concernant la scolarité des IET

Formation professionnelle

Depuis la réforme engagée en 2010 concernant le cadre réglementaire de la scolarité des inspecteurs élèves du travail, ces derniers sont pré affectés à l'issue du concours dans l'ensemble des régions métropolitaines.

Ils suivent durant leur période de formation professionnelle de 15 mois (tronc commun), des enseignements à L'INTEFP en alternance avec des stages dans les services déconcentrés, en entreprise, en juridiction ou encore à l'étranger. A l'issue de ces 15 mois, en décembre 2012, 39 IET ont été titularisés et affectés pour 8% sur le champ du contrôle de la formation professionnelle, pour 36% sur le champ de l'emploi et pour 56% d'entre eux sur le champ travail.

Formations complémentaires

En 2013, les inspecteurs du travail de la promotion 2011 ont suivi la majeure partie de leur formation complémentaire de 3 mois adaptée à leur prise de poste. Trois filières de formation ont été reconduites sur le champ travail, emploi et contrôle de la formation professionnelle. Devant être accomplie dans un délai de 3 ans, leur formation statutaire devra être terminée au plus tard en 2015.

Un processus de suivi a également été mis en place entre l'INTEFP et les Direccte pour pouvoir décompter le nombre de jours de formations complémentaires suivis par chaque IET titularisé depuis 2011.

Cependant, à ce stade si 46 % des Direccte concernées ont communiqué les informations de suivi nécessaires, 25% n'ont communiqué les informations que pour un seul semestre et 29% n'ont pas communiqué les informations de suivi nécessaires.

Concernant la promotion 2010 devant avoir terminé la formation complémentaire en 2014, au 31 décembre 2013, 20 % des anciens IET avaient d'ores et déjà atteint ou quasiment atteint l'objectif fixé.

Evaluation de la formation initiale

Enfin le processus d'évaluation de la formation initiale des inspecteurs du travail engagé dès 2012 s'est poursuivi en 2013 en lien avec les administrations centrales doublée d'une démarche d'évaluation différée organisée dans le cadre du Réseau des Ecoles de Service Public (sur 3 ans).

Ces évaluations permettent de déterminer et de mettre en œuvre les aménagements nécessaires.

Conception et lancement de la première formation des Inspecteurs du Travail Stagiaires lauréats de l'examen professionnel d'inspecteur du travail (EPIT)

Le plan de transformation d'emploi du système d'inspection du travail a nécessité la conception d'un tout nouveau cursus de formation d'une durée consécutive de 6 mois.

La formation est articulée autour de deux principes pédagogiques :

- acquisition d'un socle de compétences commun au métier d'inspecteur du travail affecté au contrôle des entreprises
- adaptation de la formation à l'expérience professionnelle des agents. Six semaines de formation sont ainsi organisées selon un programme individualisé pour chaque inspecteur du travail stagiaire en fonction de son parcours professionnel antérieur.

L'INTEFP a accueilli dès le mois de décembre 2013, une première promotion de 130 inspecteurs du travail lauréats de l'examen professionnel.

La semaine d'accueil des inspecteurs du travail stagiaires, du 9 au 12 décembre 2013, s'est déroulée sur le site de MARCY L'ETOILE, de même qu'une semaine dite de « regroupement » en mars 2014.

Les autres modules de formation se déroulent dans tous les sites de l'INTEFP (CIF et site de Marcy l'Etoile). Avant le début du dispositif, les agents ont donc été répartis en groupes dans les différents sites en privilégiant dans la mesure du possible la proximité géographique de leur résidence personnelle.

Lors des 6 semaines dites « d'adaptation », les ITS sont amenés à se déplacer entre les différents sites en fonction des modules suivis.

Le volume des effectifs d'ITS à former (130, puis 205 pour la prochaine promotion) s'ajoutant à des promotions importantes d'Inspecteurs élèves du travail (57, puis 80) nécessite un effort exceptionnel en matière de mobilisation des ressources formatives.

Aussi, l'INTEFP a engagé dès 2013 un renforcement massif des réseaux de formateurs. Cet effort nécessite d'être poursuivi et amplifié en 2014.

Préparation RAEP examen professionnel d'inspecteur du travail

Dès 2013 l'INTEFP a proposé à tous les agents de catégorie B des services déconcentrés du Ministère du Travail souhaitant passer l'examen professionnel d'inspecteur du travail (et qui en remplissaient les conditions) un accès à une plateforme de formation à distance en vue de la préparation du dossier RAEP.

Il s'agit d'une modalité pédagogique reposant sur une plate-forme de formation extranet permettant aux agents de s'initier à la méthodologie de rédaction et présentation d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (un module sur la partie épreuve écrite et un module sur la partie épreuve orale).

En parallèle l'accompagnement pédagogique des agents a été réalisé en séances de présentiel par les formateurs relais RAEP SA/EPIT au sein de chacune des DIRECCTE.

Les formateurs relais RAEP ont été réunis à l'INTEFP en mars 2013.

Professionnalisation des jurys de concours

Dans le cadre notamment de la réforme des modalités de recrutement dans le corps de l'inspection du travail, se traduisant notamment par une révision des épreuves du concours, l'INTEFP a mis en place des formations pour les membres des jurys.

20 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.

FORMATION CONTINUE

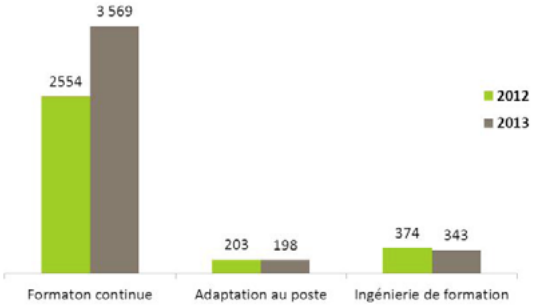
Activité globale



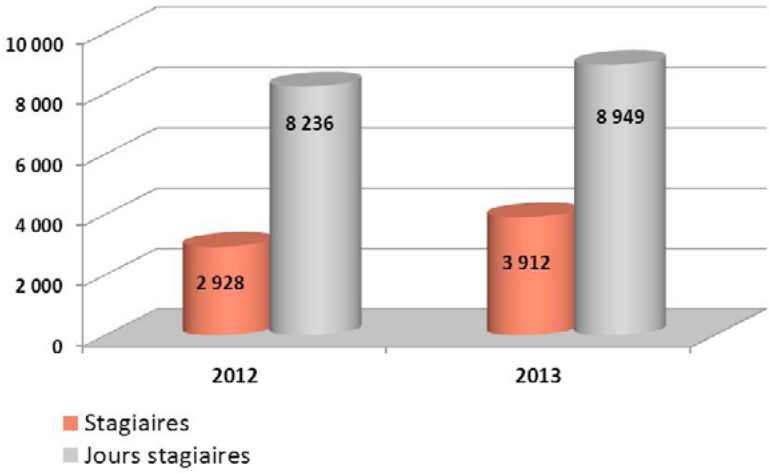
En 2013, le département formations continues de l'INTEFP a dispensé **10 573** journées de formation pour un total de **4 110** stagiaires

En moyenne les stagiaires ont suivi 2,6 jours de formation, chiffre inférieur à la moyenne de 3,4 jours constatée en 2012 et qui s'explique par le grand nombre de stagiaires ayant participé à des séminaires d'une à deux journées (exemple : Ministère Fort, IAE).

Le nombre de stagiaires en formation continue a augmenté sensiblement, passant de **3 131** à **4 110** de 2012 à 2013, soit une augmentation de plus de 31%.



Comparaison 2012/2013 de l'activité de formation continue



Analyse et faits marquants par domaine

Adaptation au poste

On note une baisse de 31% du nombre de jours stagiaires, malgré l'organisation de 2 parcours de mobilité section (CIF) et d'un parcours mobilité SRC à Marcy l'Etoile. Cette baisse par rapport à 2012 s'explique notamment par l'absence de parcours mobilité organisé au profit des chargés d'études (SESE), parcours organisé une année sur deux compte tenu de la taille des services et du plus faible turn-over.

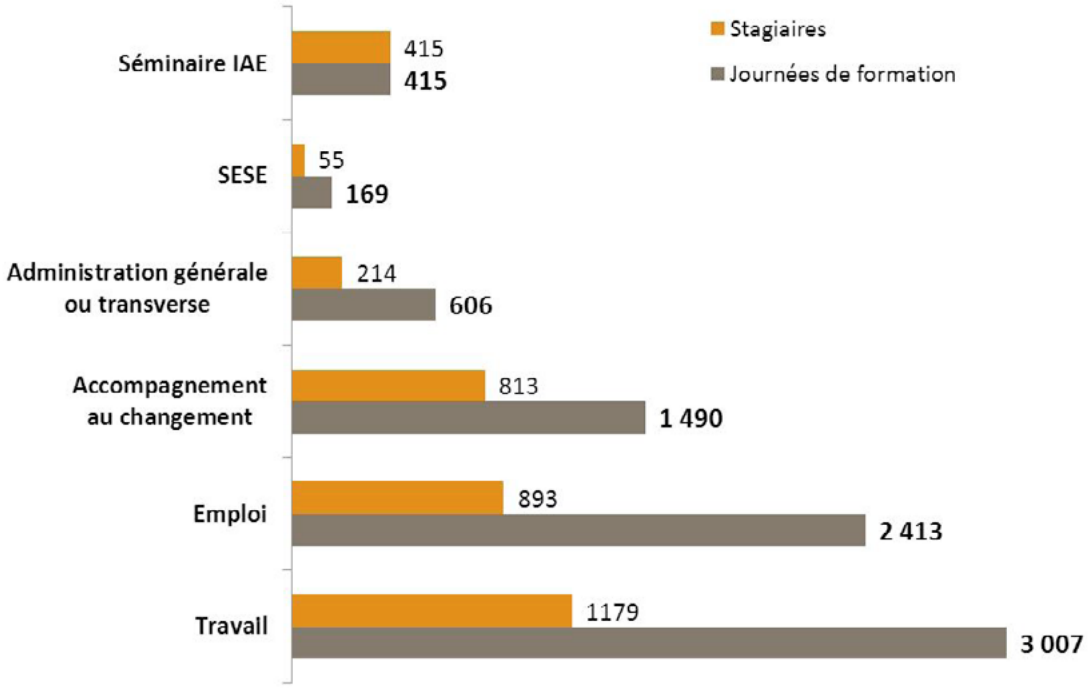
En revanche, des stages « prise de poste » pour les nouveaux DIRECCTE et nouveaux DA et APASS ont été organisés, sur des durées de stage plus courtes que pour les autres stagiaires.

La FC a poursuivi en 2013 le cycle d'accompagnement à la prise de fonction des nouveaux DIRECCTE mis en place fin 2012, avec un principe de co-construction des modules avec les participants, pour être au plus près de leurs besoins.

L'année 2013 s'est également distinguée par l'organisation de deux parcours mobilité « section » au CIF de Bordeaux et Nantes, mais également par la mise en place d'un parcours mobilité très complet (5 modules) au profit des agents de contrôle des Services Régionaux de Contrôle, qui a nécessité l'appel à un nouveau réseau de formateurs et la conception du parcours.

Formation continue

Nombre de stagiaires et de jours de formation par domaine



Accompagnement du changement

En 2013, la politique d'accompagnement du changement a touché plusieurs domaines :

- la communication avec les formations SPIP et Sharepoint pour les chargés de communication des DIRECCTE (gestion des sites internet-intranet), ainsi que les techniques d'écriture journalistique
- les équipes informatiques : migration des postes de travail vers un nouvel environnement windows7/office 2010
- l'encadrement : notamment en matière de conduite du dialogue social interne
- l'accompagnement des responsables de projet «Ministère Fort» et les séminaires de réflexion inter-régionaux.

L'année 2013 a été marquée par l'organisation de séminaires liés au lancement de la réforme «Ministère Fort», dans la continuité des travaux réalisés en 2012. L'INTEFP a tout d'abord outillé les chefs de projets "Ministère Fort" dès janvier 2013, afin de préparer et réaliser la concertation dans leurs régions respectives et de produire une synthèse régionale. Trois séminaires inter-régionaux se sont tenus en mai et juin 2013 dont la synthèse a été réalisée par l'INTEFP (travail collectif des 3 départements mis à contribution : FSPC, FC et DAT). Le séminaire de clôture d'octobre 2013 a mis un point d'orgue à la phase 2 de la réforme «Ministère Fort» et lancé la phase 3, en présence du Ministre du Travail, qui marque le début de la phase opérationnelle de la réforme.

Politique du Travail

Les formations sur le champ politique du travail ont été enrichies de nouvelles actions, telles que « conciliation », « anglais technique maritime », ainsi que les stages mis en place pour les services renseignements entretien pour compléter les actions classique (entretien avec l'usager, bulletin de paie) sur différentes thématiques : épargne salariale, durée du travail, statuts particuliers.

Le dispositif de formateurs relais a été encore fortement sollicité sur le champ travail, notamment sur la thématique REACH qui a donné à 3 sessions de formation « formateurs relais », suite à la parution de l'instruction DGT2013/2 du 1er février 2013 relative à la mise en œuvre des règlements REACH et CLP.

Par ailleurs, une nouvelle action de formation intitulée «la conciliation dans les conflits collectifs du travail» a été conçue et dont une session a été réalisée fin 2013.

Autre fait marquant en 2013 : le déploiement de nombreuses formations pour les agents des services de renseignements, sur le site de Marcy l'Etoile, mais également dans tous les CIF, au plus près des agents. Outre les modules classiques reconduits à l'identique, la formation s'est enrichie de modules spécifiques concernant des statuts ou secteurs d'activité particuliers : VRP, salariés des HCR, gardiens d'immeubles, assistants maternels, salariés du particulier employeur, en faisant appel à un nouveau réseau de formateurs constitué à cet effet. Ces formations répondent à une réelle demande en la matière.

Pôle 3 E

Les actions de formations ont très nettement progressé en 2013 sur le champ de l'emploi, +70% en nombre de stagiaires et + 40% en jours de formation par rapport à 2012, sans comptabiliser dans ces chiffres la nouvelle formation mise en place pour les sortants d'IRA affectés en services déconcentrés sur le champ de l'emploi.

Cette augmentation est due à la programmation de nouvelles actions telles que « diagnostic socio-économique au service de la stratégie dans le champ du Pôle 3 E », ou à des actions induites par la mise en place dans les services de nouveaux dispositifs tels que le contrat de génération et l'homologation des PSE. Enfin, l'organisation d'un séminaire sur l'ANI « sécurisation de l'emploi » a contribué à la forte augmentation du nombre de stagiaires en 2013 sur le champ de l'emploi et des mutations économiques.

En 2013, les actions nouvelles élaborées en collaboration avec la DGEFP, ont été déployées pour répondre à l'objectif de montée en compétences des agents, sur les métiers du pilotage et de l'ingénierie, ainsi que sur le champ de l'animation territoriale.

A cet égard, la mise en œuvre de la formation sur le pilotage et l'animation des politiques de l'emploi a permis l'acquisition de méthode de conduite de projet, en illustrant et en contextualisant au travers de politiques spécifiques.

L'action « Ingénierie économique et sociale des entreprises et des territoires » lancée fin 2012 et poursuivie en 2013 a pour objectif une acculturation entre agents du pôle 3 E par le partage et la compréhension des modes d'intervention et outils de chacun, et l'identification des synergies.

Enfin, dans le même temps, les formations « animation territoriale » pour les nouveaux CMAT ont été déployées en 2 modules (découverte du métier puis conduite de projet) avec une mise en pratique pendant l'inter-session. Cette formation a été également dispensée aux attachés affectés sur un poste CMAT, tandis qu'une formation sur-mesure a été conçue et réalisée pour les attachés affectés sur des postes « emploi », avec un module sur la mise en œuvre opérationnelle des dispositifs emploi et un module axé sur le pilotage en mode projet. Ainsi, 30 attachés sortant de l'IRA ont été formés à l'INTEFP sur le second semestre 2013.

Par ailleurs, l'année a été marquée par l'adoption de la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui renforce l'intervention des DIRECCTE sur le champ des mutations économiques. En cas de difficultés économiques et lorsque l'ampleur du nombre de licenciement envisagé impose la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, le DIRECCTE doit instruire le projet de licenciement dans le cadre d'une procédure de validation (contrôle restreint) ou d'homologation (contrôle approfondi). Cette nouvelle procédure, applicable depuis le 1er juillet 2013, nécessitait d'être maitrisée sans délai par les services en charge de l'instruction des projets de licenciement. C'est pourquoi, l'INTEFP a été mobilisé par la formation « homologation des PSE » dès la fin du premier semestre, avec un séminaire de lancement le 5 juillet qui s'est

poursuivi par le déploiement de 11 sessions de formation en septembre et octobre 2013, pour que les services acquièrent la maîtrise des nouvelles procédures, le rôle des différents acteurs et la portée des décisions.

Les services mutations économiques des services déconcentrés ont également bénéficié de sessions de formations organisées suite à la réforme de l'activité partielle en 2013 (cadre juridique et instruction).

Sur le volet « marché du travail », l'année 2013 s'est illustrée par le déploiement d'actions de formation au service de nouveaux dispositifs tels que les emplois d'avenir et le contrat de génération, au profit des agents en charge de ces mesures.

Formations transverses/Administration générale/Encadrement

Ce domaine englobe diverses formations au profit des fonctions support, notamment pour les services informatiques (séminaire des informaticiens, marchés public, CHORUS), de l'encadrement (cycle de management supérieur) ou d'autres services (documentalistes par exemple).

Plusieurs formations ont été organisées pour les SG, RRH et gestionnaires RH sur des thématiques telles que le pilotage de la masse salariale, la gestion et l'évolution des carrières, la protection sociale des agents de l'Etat ou la cessation d'activité, la conduite d'entretien professionnel, ainsi que le contrôle interne.

Enfin, l'INTEFP a accueilli le séminaire des équipes informatiques des DIRECCTE en février 2013, dans la continuité du lancement du projet EUCLID en 2012.

Pour mémoire, les agents des services SESE ont pu bénéficier des formations techniques et statistiques habituelles, ainsi que d'une formation « technique rédactionnelle » appliquée aux études et d'une formation à l'analyse de la conjoncture économique.

Formations SESE

Ces formations concernent essentiellement les chargés d'études (SESE) pour développer leur expertise économique, améliorer leurs techniques rédactionnelles ou utiliser des logiciels métier (SIENE, SAS, etc...).

Offre de service aux régions

Comme chaque année, l'INTEFP met à disposition des actions de formation par le biais des réseaux de formateurs dans le cadre des plans régionaux de formation.

En 2013, le département formation continue a enregistré 88 sollicitations des DIRECCTE concernant 25 actions de formation essentiellement dans le domaine du travail (BTP, équipement de travail, durée du travail, lutte contre le travail illégal, négociation collective etc...).

ACTIONS TERRITORIALES

Les missions du département Actions territoriales

Le Département des Actions Territoriales (DAT) a été créé en avril 2012, dans le cadre du projet de service élaboré par la Direction de l'Institut.

Le Département s'est vu confier les missions suivantes :

- la définition, dans le cadre fixé par la direction, des orientations et modalités d'intervention des CIF en termes d'appui auprès des services centraux et déconcentrés du ministère, en matière d'ingénierie de formation et de projet. Cet appui se développe également auprès des autres départements ministériels, notamment auprès des Plate-Forme d'appui aux Ressources Humaines placées auprès des S.G.A.R. en Région
- le pilotage pédagogique, logistique et financier du dispositif de formation initiale des contrôleurs du travail (FICT)
- la coordination et l'animation des équipes des CIF, sur l'ensemble des missions relevant des champs de compétence du département
- l'animation du réseau national des Responsables Régionaux de formation (RFO), de métropole et d'outre-mer
- l'appui conseil en matière de formation et d'ingénierie de projet des DIRECCTE sur l'inter région Auvergne, Bourgogne, Franche Comté et Rhône-Alpes

Sur les 6 premiers mois de l'année 2013 l'équipe se compose à Marcy l'Etoile, de 4 agents et, en région, des équipes des 6 Centres Inter régionaux de Formation (présents à Paris, Lille, Nancy, Montpellier, Bordeaux et Nantes).

Une synthèse globale de l'activité du département Actions territoriales

Le tableau ci-dessous synthétise l'activité du Département (CIF et DAT) pour les différents domaines d'activités :

		Bordeaux	Lille	Montpellier	Nancy	Nantes	Paris	Total
Formation des CT	Stagiaires	0	10	15	6	12	29	72
	J/Stag	0	900	1 350	540	1 080	2 610	**6 480**
Formation des ITS	Stagiaires	17	13	15	9	18	24	96
	J/Stag	85	65	75	45	90	120	**480**
Formation continue	Stagiaires	311	164	243	159	224	763	1 864
	J/Stag	810	361	577	415	621	1 196	**3 980**
Préparation concours	Stagiaires	0	21	23	0	14	59	117
	J/Stag	0	133	51	0	28	323	**535**
Adaptation au poste/Mobilité	Stagiaires	28	18	13	26	14	1	100
	J/Stag	240	360	95	346	140	2	**1 183**
Offre de service	Stagiaires	0	0	0	35	3	5	43
	J/Stag	0	0	0	235	3	8	**246**
Autres actions	Stagiaires	0	34	0	20	26	0	80
	J/Stag	0	102	0	100	78	0	**280**
Ingénierie de formation	Stagiaires	6	21	52	76	37	100	292
	J/Stag	6	81	130	187	58	183	**645**
Totale	Stagiaires	362	281	361	331	348	981	2 664
	J/Stag	**1 141**	**2 002**	**2 278**	**1 868**	**2 098**	**4 442**	**13 829**

En synthèse, le Département aura accueillis en 2013, **2 664** stagiaires et réalisé **13 829** journées/stagiaires. Ceci représente près de 26 % des stagiaires accueillis au sein de l'Institut, et 28% des journées formations globales, pour l'ensemble des actions conduites par l'INTEFP

Les faits marquants

Au plan national

- développement d'une démarche d'identification des besoins de formation et de montée en compétence des services, démarche mise en œuvre par les CIF dans le cadre d'entretiens avec les DIRECCTE (SG, Chefs de Pôle, DUT...) qui ont permis de consolider et/ou compléter les éléments identifiés par les directions d'administration centrale, en vue de l'élaboration de l'offre nationale de formation 2014
- dans le prolongement de cette étape, le Département a été étroitement associé à l'élaboration de l'Offre Nationale de Formation, notamment par la participation aux travaux de l'équipe pédagogique réunie en juillet et septembre avec le département des Formations Continues par le directeur des Etudes
- participation au comité de pilotage de l'équipe projet en charge de la conception du parcours de formation des ITS. Association de tous les CIF et appui administratif au département chargé des formations statutaires. L'ingénierie déployée pour la formation des ITS représente 245 journées de formation
- au plan national, l'investissement du Département auprès des DIRECCTE et autres services de l'Etat aura représenté 425 jours d'appui. Cet investissement et les actions les plus emblématiques sont détaillés au sein des contributions de chacun des CIF, dans les chapitres suivants
- sur le domaine des formations en Santé Sécurité dans les Fonctions Publique, le Département a poursuivi le travail de mise en cohérence et de territorialisation des réponses apportées aux services, dans un cadre ministériel et interministériel, en lien avec la Mission SST-FP. Ceci s'est concrètement traduit par le déploiement de 4 formations de CHSCT de DIRECCTE en fin d'année et la programmation au profit des autres DIRECCTE/DIECCTE à poursuivre en 2014. Dans ce cadre deux actions de formation capitalisables ont donc été conjointement élaborées « membres de CHSCT » et « Evaluation des Risques, Document Unique ». L'objectif de ce travail est de permettre une mobilisation optimale des compétences, ressources et savoirs faire de l'Institut, pour répondre aux demandes de formation tant au plan national (Appel d'Offre et commande des différents ministères) que territorial (Demandes émanant des DIRECCTE, d'autres Direction Régionales ou des Plate-Forme d'Appui aux Ressources Humaines- PF-RH)
- en matière de formation sur le travail illégal, le département participe à la création de la Mission interinstitutionnelle de lutte contre le travail illégal, tout particulièrement en développant le volet actions territoriales au profit des services déconcentrés et des partenaires externes (CODAF, Préfectures, Structures institutionnelles ...). Cette activité, transversale au sein de l'INTEFP, est détaillée dans un autre chapitre
- à compter de juillet, le Département prend en charge le suivi de la formation continue des agents ultramarins et des actions partenariales avec les Collectivités d'Outre-Mer. En 2013 les actions de formation sur site dans les départements représentent 276 jours de formation. Les actions sur sites sont davantage développées, certaines se sont déroulées fin 2013, d'autres seront mises en œuvre courant 2014
- enfin, le Département, le CIF de Bordeaux et les services de la DIRECCTE Aquitaine ont poursuivi l'expérimentation du transfert d'une partie du Plan Régional de Formation de la DIRECCTE. Ce transfert est effectif depuis fin février 2013.

Concernant l'inter région

L'Offre de service

Le département assure, à l'instar des CIF, l'appui conseil en matière de formation et d'ingénierie de projet pour les régions Auvergne, Bourgogne, Franche Comté et Rhône Alpes.

Ces actions territoriales, notamment d'appui aux Plans Régionaux de Formation, constituent une part importante de l'activité du DAT puisqu'il a représenté au total 110 journées/agent.

Cette année 2013 a été marquée par plusieurs initiatives :

- le déploiement de formations actions visant à renforcer les compétences d'agents de contrôle et des services de renseignement en matière de transports routiers en Rhône-Alpes (3 cursus), et l'enquête AT/MP
- la préparation du séminaire interrégional IAE (programmé début 2014)
- la poursuite d'un projet de service en Bourgogne destiné à favoriser une démarche conjointe entre les différents Pôles et services de la DIRECCTE au travers d'un plan régional d'intervention et de développement de la filière bois
- le déroulement en Auvergne d'un projet de service visant à créer des synergies inter-échelons territoriaux au sein de la DIRECCTE et à renforcer les capacités d'action des Développeurs économiques et des Animateurs territoriaux du Pôle 3E. Cette action se concrétise par le déploiement d'un parcours formatif concernant 30 agents
- un appui renforcé à l'élaboration des PRF de deux régions ayant essentiellement consisté en l'aide à l'analyse des besoins, la conception et l'ingénierie de 12 formations spécifiques adaptées.

Le Développement d'actions interministérielles :

En 2013, le DAT a développé son offre au profit de la Plate-forme RH de la Préfecture de Région Rhône-Alpes dans le cadre de la mutualisation des formations transverses.

L'orientation retenue a été de se positionner sur des champs de compétences visant le domaine de la Santé et Sécurité au Travail et la formation au management.

L'INTEFP a assuré 7 actions de formations sur les thématiques : « Conduite d'un projet de service », « Management et RPS », » Prévenir les RPS », « Evaluation des risques et Document unique » et « Manager dans des conditions difficiles ».

Par ailleurs une action de sensibilisation à « la réforme de la santé et sécurité dans la fonction publique » a été assurée au profit de la Plate-forme RH de Franche-Comté.

La formation des agents des services d'Outre-mer en 2013

En 2013, 356 stagiaires ultra-marins ont bénéficié de formations organisées par l'INTEFP : formations statutaires, adaptations au poste de travail, formations continues, préparations aux concours, santé-sécurité fonctions publiques et ingénierie de formation .... représentant 1528 jours de formation.

En matière de formations continues, l'INTEFP octroie à chaque structure d'outre-mer quota de billets d'avion plafonné annuellement à 60 billets permettant à leurs agents de bénéficier de formations continues tout au long de l'année accompagnées parfois d'immersions prises en charge par l'institut qui se déroulent dans les services métropolitains (services déconcentrés ou administrations centrales) . 46 billets ont ainsi été utilisés.

Pour les formations ayant un caractère obligatoire, il n'est pas fait application du système de quota. En 2012, 32 billets ont été ainsi utilisés. (cf en annexe les chiffres clé)

L'offre des services en Outremer

Les DOM ont sollicité l'aide de l'INTEFP tant du point de vue pédagogique que financier pour mettre en place des formations sur site ou en inter-DOM.

• Les actions sur site

Martinique

19 stagiaires ont assisté à une formation sur la réglementation du transport routier de marchandises et de personnes, avec un bilan de stage satisfaisant (note moyenne de 8/10)

Guadeloupe

2 groupes de 14 et 10 stagiaires ont suivi 1 formation «valoriser ses compétences à l'oral » avec des notes moyennes de satisfaction respectivement de 8 et 8,5 sur 10 pour les 2 groupes.

Réunion (3 actions sur site)

Au 1er semestre, 16 stagiaires se sont inscrits à deux formations «contrôle des équipements de travail chez l'utilisateur » et « levage » avec un bilan très satisfaisant, une note moyenne de 8,5 sur 10 ayant été attribuée. Au 2nd semestre, ce sont 2 formations « négociation collective » qui ont été organisées pour un total de 28 personnes (2 groupes de 14).

• Les actions en inter-dom (1 action) :

La RFO de Mayotte a pu, pour faciliter sa prise de poste, bénéficier d'un stage d'une semaine en immersion auprès de sa collègue à la Réunion ;

• Les actions dans les collectivités d'outre-mer

La Polynésie Française :

L'INTEFP a conclu en Mai 2012 un avenant à la convention –cadre signée en novembre 2011 avec la direction du travail de Polynésie Française relative à une prestation de formation au bénéfice d'agents de contrôle dans le cadre de leur formation initiale et continue.

Ont été concernés :

- un contrôleur du travail qui a intégré la formation initiale des contrôleurs du travail au CIF de Nantes pendant 6 semaines.
- la référente SST a suivi 3 semaines de formation au CIF de Paris, et en stage pratique en UT et en administration centrale.
- l'adjointe au directeur du travail s'est quant à elle vu proposer un parcours de formation de 4 semaines au CIF de Paris, et en stage pratique en UT et en administration centrale.

La Nouvelle Calédonie :

Un stagiaire de Nouvelle Calédonie a pu, en application d'une convention simplifiée, passer 4 jours au CIF de Nantes pour suivre une action de formation continue intitulée « la politique du titre ».

OUTRE MER 2013 - Chiffres clés

Par origine administrative des stagiaires

	1-FI Formations statutaires		B - Adaptation au poste de travail		D - Formation continue - Développement des compétences		E - Préparation concours		G - Offre de service AC SD		I - SST FP		M - Ingénierie		TOTAUX	
	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F
Guadeloupe	26	180	3	81	35	82	3	19	23	46	2	16	0	0	92	424
Guyane	0	0	9	107	22	45	4	19	1	2	1	8	2	7	39	188
La Réunion	21	149	2	7	42	100	6	31	46	155	1	8	0	0	118	450
Martinique	8	103	4	70	40	79	4	24	17	68	1	8	2	7	76	359
Mayotte	1	2	6	27	17	29	6	44	1	5					31	107
Total général	56	434	24	292	156	335	23	137	88	276	5	40	4	14	356	1528

Par catégorie

	1-FI Formations statutaires		B - Adaptation au poste de travail		D - Formation continue - Développement des compétences		E - Préparation concours		G - Offre de service AC SD		I - SST FP		M - Ingénierie		TOTAUX	
	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F	Stag	J/F
A	35	126	16	198	99	205	0	0	31	103	3	24	3	10	187	666
B	20	304	7	83	50	117	5	26	43	135	1	8	1	4	127	677
C	1	4	1	10	6	11	18	111	12	35	0	0	0	0	38	171
Autre	0	0	0	0	1	2	0	0	2	4	1	8	0	0	4	14
Total général	56	434	24	291	156	335	23	137	88	277	5	40	4	14	356	1528

Le Master EIERH

L'INTEFP collabore à la mise en œuvre du master professionnel Expertise et Intervention sur l'Emploi et les Ressources Humaines (E.I.E.R.H.), organisé par la faculté des sciences économiques et de gestion de l'Université Lumière Lyon 2. La DIRECCTE Rhône-Alpes est depuis 2003 partie prenante de ce partenariat.

Cette collaboration se traduit dans les faits par la mise en œuvre partagée du dernier module du master, consacré aux politiques et intervention sur les territoires. 28 étudiants ont été accueillis à l'INTEFP du 20 au 22 février et du 27 février au 1er mars. Ce module, dont la mise en œuvre est pilotée par le Département Actions Territoriales, est animé par deux agents des services, et se déroule en deux temps :

- une première séquence de travail sur la méthodologie de réalisation d'un diagnostic local, séquence durant laquelle les étudiants rencontrent les acteurs locaux, et se déplacent à cet effet sur le terrain
- et une seconde durant laquelle ils vont rédiger le diagnostic et le plan d'action, à partir des éléments recueillis auprès des acteurs locaux.

En 2013, le projet portait sur « les enjeux liés aux services à la personne sur le pays de Bièvre-Valloire » et plus particulièrement sur l'élaboration d'un plan d'action stratégique partagé pour le développement du secteur des services à la personne.

Au travers de ce Master, le DAT accompagne parallèlement durant une année 2 professionnels de l'ANEM Algérien (structure en charge de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi), dans le cadre du programme de bourses d'excellence PROFAS (programme de coopération Franco Algérien piloté par le ministère des affaires étrangères).

Formation initiale des contrôleurs du travail

Le Département a assuré le pilotage du dispositif de formation statutaire des contrôleurs du travail, promotion 2012 et a préparé la promotion 2013, débutant en janvier 2014.

Concernant la promotion 2012, l'activité s'est principalement centrée sur trois points :

- la préparation et l'organisation de la première séquence formative de cette promotion, composée de 70 contrôleurs stagiaires, s'est déroulée du 14 au 18 janvier 2013 à Marcy l'Etoile
- la préparation et la programmation du cursus de formation se déroulant au sein du CIF de Paris, Montpellier et Nantes, pour les stagiaires affectés en section d'inspection (Filière Contrôle en Entreprise) ; du CIF de Lille, pour les agents affectés sur des fonctions centrées sur les politiques Emploi (Filière Développement de l'Emploi et Marché du Travail), et, au sein du CIF de Nancy, pour les agents affectés au service renseignements et MOE (Filière Règlementation Travail Emploi).

A noter également l'accompagnement de stagiaires en parcours individuels de formation, par le Département en collaboration avec le CIF de Lille.

- la préparation et l'organisation du séminaire de clôture de la promotion 2012, qui s'est déroulé du 16 au 20 décembre à Marcy L'Etoile. Rassemblant l'ensemble des contrôleurs stagiaires, ce séminaire a été l'occasion pour eux de travailler sur le thème du « sens de l'action », guidé dans leurs réflexions par les travaux et intervention de MM. Dominique GLAYMANN (Sociologue, Economiste, Maitre de conférences à l'Université Paris Est Créteil), et Guillaume VON DER WEID (Philosophe, Enseignant certifié de philosophie, rattaché au lycée Jean-Baptiste-SAY)
- l'ingénierie développée au profit de la formation initiale des contrôleurs du travail représente 185 journées de formation.

Animation du réseau national des responsables régionaux de formation

Le Département a réuni les Responsables de Formation de métropole, le 28 novembre 2013 à Marcy l'Etoile. Cette réunion a notamment permis de lancer la réflexion sur l'évolution des modalités d'animation de ce réseau, et se faisant, des objectifs et contenus de ces réunions de travail.

Au premier semestre, une réunion réunissant les RFO de métropole, avait eu lieu dans les locaux de l'ex-DAGEMO (DRH), le 9 avril 2013.

CIF DE BORDEAUX

Présentation

Le CIF de Bordeaux couvre l'inter région composée de l'Aquitaine, du Limousin, de Midi-Pyrénées et de Poitou-Charentes (4 DIRECCTE, 20 Unités Territoriales).

Moyens

L'équipe du CIF de Bordeaux est constituée de 3 agents.

Activité

Activité globale

Nombre de stagiaires :	362
Nombre de Journées de formation	1141

Formations statutaires

Formation initiale des contrôleurs du travail

Le CIF n'a pas accueilli de groupe de CT cette année mais a poursuivi sa participation au suivi de plusieurs modules pour la FICT en co-animant des réseaux de formateurs (Amiante, déontologie, travail illégal....).

Plan de transformation d'emploi

Le CIF a accueilli un groupe de 17 ITS de la première promotion du PTE dont les 13 collègues de la région Aquitaine ; le 1er module a eu lieu en décembre. Le CIF était présent au séminaire d'accueil.

Formation continue

Le CIF a contribué à la formation de 311 stagiaires concernant 19 stages. Un stage sur 2 concernait le pôle travail. Particularité en 2013, les 3 stages à destination des agents en service RH se déroulaient à Bordeaux où se sont donc retrouvés 47 stagiaires.



Mobilité

Le CIF de Bordeaux a accueilli 1 parcours « mobilité section » qui s'est déroulé du mois février au mois de juin ; 12 agents composaient le groupe. Le module IRP a regroupé les IT en mobilité section des groupes de Lille et Bordeaux.

Offre de service

3 régions ont bénéficié de l'appui du CIF pour réaliser leur plan régional de formation. La demande porte toujours principalement sur le champ travail.

Le CIF de Bordeaux a accompagné avec le CIF de Paris le projet des DIRECCTE Centre et POITOU-CHARENTES pour construire et organiser une formation intégrée à des opérations de contrôle d'entreprises portugaises et utilisatrices faisant le ferraillage de la LGV Tours-Poitiers, avec le renfort et l'expertise de deux IT portugais, de l'URSSAFF et du bureau de liaison de la DGT.

Eléments marquants

Expérimentation avec la DIRECCTE Aquitaine de transfert du PRF (programme régional de formation)

Une convention de co-traitance a été signée en février 2013, définissant le périmètre du transfert, la conception du PRF, les modalités de communication, la mise en œuvre du PRF, les moyens humains et financiers…Suite à ouverture de poste, un agent de catégorie B a rejoint le CIF.

Le CIF a donc réalisé pour la DIRECCTE la mise en place de 60 sessions de formation représentant 24 stages différents, soit une moyenne de 2 stages proposés par mois. Ce sont environ 500 stagiaires (pour un peu moins de 1000j/stagiaires) qui ont participé aux actions de formation.

Cet accompagnement a aussi nécessité une adaptation continue à l'actualité et aux besoins de formations, notamment une forte réactivité sur les priorités de la DGT.

Participation du CIF aux groupes de travail/INTEFP

Le CIF a participé au groupe de travail chargé du PTE et plus spécifiquement de la conception du parcours de formation des ITS.

Suivi de l'alternance des IET

La responsable du CIF s'est rendue au siège des DIRECCTE de l'inter région pour rencontrer les IET et leurs maîtres de stage au cours du mois de février, cette visite ayant pour but de faire le point sur le niveau d'adaptation de l'inspecteur élève du travail à son environnement et sur les difficultés éventuelles rencontrées.

Animation réseaux

- Mobilité « section » : le réseau de formateurs dispensant les modules SST a été réuni en février à Marcy par les CIF de Lille et Bordeaux qui en assurent le suivi, pour une mise à jour.
- 2-Formation continue : la responsable du CIF a animé le réseau « Transports ferroviaires » et contribué avec la référente de la DGT à son adaptation.
- 3- PTE : le CIF de Bordeaux a collaboré à la conception de plusieurs modules du parcours de formation des ITS.

CIF DE LILLE

Présentation

Le CIF de Lille couvre l'inter région composée du Nord-Pas-de-Calais, de la Picardie et de la Haute Normandie (3 DIRECCTE, 8 Unités Territoriales).

Moyens

L'équipe du CIF de Lille est constituée de 3 agents.

La capacité d'accueil est assez confortable puisqu'aux 2 salles de formation dont l'une peut contenir 25 personnes s'ajoute une salle de réunion. Les stagiaires disposent aussi de 2 postes informatique en accès libre et d'un espace détente.

Activité

Activité globale

Nombre de stagiaires :	281
Nombre de Journées de formation	2002
Ingénierie pédagogique (en jours)	81

Formations statutaires

Contrôleurs du travail stagiaires

Le CIF a accueilli 9 contrôleurs du travail stagiaires sur la filière « Développement de l'emploi et marché du travail », filière dédiée aux métiers intervenant sur le champ « emploi-formation professionnelle ».

Parmi ces 9 contrôleurs, 3 d'entre-eux étaient affectés sur des fonctions « support » : 2 étaient sur des postes « Ressources humaines » et 1 sur un poste de pupitreur.

Ceci a nécessité de construire des parcours individualisés pour ces 3 stagiaires.

La filière a mobilisé, comme chaque année, plus de 50 intervenants issus en grande majorité des services mais aussi des structures partenaires à nos services (Pôle Emploi-Mission locale – CIBC- Préfecture - Agefos PME ...).

Les interventions de nos partenaires enrichissent nos contenus de formation et permettent de confronter sa pratique avec celles de nos partenaires.

Ces regards croisés sont une plus-value qui leur donne une meilleure appréhension du contexte complexe dans lequel ils évoluent.

Le CIF de Lille a également participé aux groupes de travail concernant la mise en œuvre des séminaires d'accueil et de clôture.



Toujours dans le cadre de la FICT, nous continuons d'améliorer 2 chantiers :

- **L'alternance :**

  Nous essayons de maintenir une liaison avec les maîtres de stage pendant toute l'année de formation afin que l'alternance soit la plus pertinente possible.

  Nous avons envoyé un courrier présentant le livret de stage et nous avons échangé tout au long de l'année par téléphone et par mail.

- **L'individualisation :**

  2 « semaines métiers » sont prévues dans le cursus qui ne sont pas préalablement fixés et dont les thèmes sont fonction des métiers représentés dans la promotion.

  En 2013, nous avons également construit 3 parcours spécifiques pour les 3 stagiaires qui étaient positionnés sur des fonctions « support » afin qu'ils aient des temps en lien avec leurs missions.

  Comme nous le faisons depuis plusieurs années, nous avons regroupé les groupes de Lille et Nancy pour le module « Analyse des situations de travail » afin d'avoir un temps d'échanges et de regards croisés entre les filières « Renseignement travail –emploi » et la filière « DEMT ».

  Ce module permet, d'une part, de prendre de la distance par rapport à sa pratique professionnelle et, d'autre part, de prendre conscience des différents ressorts qui participent aux prises de décision.

  Ceci a permis de montrer que les dits ressorts ne sont pas différents que l'on soit sur l'un ou l'autre champ.

  Un des objectifs sous-jacents est de faire prendre conscience que les valeurs « travail » et « emploi » ne sont pas opposées, mais que le socle de valeurs est commun.

Inspecteurs du travail stagiaires issus du plan de transformation d'emploi

Le CIF a accueilli un groupe de 13 ITS de la première promotion du PTE ; le 1er module principalement consacré à l'accueil institutionnel s'est déroulé dans la semaine du 9 décembre à Marcy l'Etoile. Le CIF de Lille a participé à ce d'accueil.

Mobilité

Le CIF de Lille a accueilli 1 parcours « mobilité section » qui s'est déroulé du mois de mai au mois d'octobre ; 13 agents composaient le groupe.

Le CIF de Lille n'a pas accueilli la formation spécifique sur « les décisions en matière de représentation du personnel » destinée aux seuls inspecteurs du travail puisque ces derniers, quel que soit le lieu d'accueil initial de leur parcours, ont été regroupés en un seul module déroulé au CIF de Bordeaux.

Formation continue

Le CIF a contribué à la formation de 164 stagiaires concernant 10 stages. Un tiers de ces formations concernait les services de renseignements.

Cette année encore, 4 modules « travail illégal » prévus au planning, n'ont pu être réalisés ; il convient de souligner que ces formations accueillant des publics de diverses administrations ou structures sont particulièrement appréciées des agents quelle que soit leur origine.

Le module sur l'auto-entreprenariat a été annulé, alors qu'il semblait pourtant susciter de l'intérêt.

Préparation concours

En conséquence de la réduction des promotions de contrôleurs du travail et de la mise en voie d'extinction du corps, Nous avons eu moins de prépa–concours que les années précédentes. Nous avons assuré 2 préparations, « l'écrit » et « l'oral » du concours de contrôleur du travail.

21 stagiaires ont bénéficié de ces préparations.

Formation des membres de CHSCT Fonction Publique

Les membres du CHSCT de la DIRECCTE des régions Picardie et Nord Pas de Calais ont été formés au dernier trimestre 2013, respectivement en novembre et décembre.

Ces formations correspondaient au tronc commun du module, le complément sur les risques particuliers ayant été prévu sur l'année 2014.

Offre de service

Les 3 régions ont bénéficié de l'appui du CIF pour réaliser leur plan régional de formation. La demande porte toujours principalement sur le champ travail.

A la demande de la région Nord Pas-de-Calais, 2 formations de 2 jours chacune ont été construites, l'une sur la thématique des mutations économiques à destination d'un public composé des agents des pôles 3E et T, l'autre sur l'égalité professionnelle pour les agents de l'inspection du travail. Cette dernière a cependant été reportée au 1er semestre 2014 par défaut d'inscriptions.

Eléments marquants

Participation du CIF aux groupes de travail/INTEFP

Le CIF a participé :

- au groupe de travail chargé du PTE et plus spécifiquement de la conception du parcours de formation des ITS
- à la réflexion et aux groupes de travail concernant les séminaires d'accueil et de clôture de la FICT
- aux différentes réunions du Copil FICT
- au groupe projet relatif à la réforme de l'Insertion par l'Activité Economique avec, sur 2013, la mise en place du séminaire national qui s'est déroulé le 11 décembre à Paris
- et au-delà des groupes de travail, le CIF de Lille était présent au Salon PREVENTICA tenu à Lille au mois de mai et aux Assises des CHSCT qui se déroulaient au Grand Stade à Saint Denis avec la Mission SST FP.

Suivi de l'alternance des IET

La responsable du CIF s'est rendue au siège des DIRECCTE de l'inter région pour rencontrer les 5 IET et leurs maîtres de stage au cours du mois de février, cette visite ayant pour but de faire le point sur le niveau d'adaptation de l'inspecteur élève du travail à son environnement et sur les difficultés éventuelles rencontrées.

Animation réseaux

«Membres de CHSCT Fonction Publique»

Le réseau des formateurs « membres de CHSCT Fonction Publique » a été réuni sur une semaine à Marcy au mois de février pour une refonte du module ; l'ingénierie de formation a été assurée par les CIF de Lille et Nancy qui se sont à nouveau réunis en mars pour finaliser le module. Celui-ci est modélisé et peut être dorénavant dispensé dans les services publics.

PTE

Le CIF de Lille a collaboré à la conception de plusieurs modules du parcours de formation des ITS.

Avec le CIF de Nancy, a été réalisé le module « approche globale de l'entreprise » lequel a nécessité un investissement très important des formateurs issus des différents services et pôles des DIRECCTE ; la construction transversale de ce module a associé des agents des pôles T, 3E (intelligence économique, animation territoriale, développement économique et mutation économique) et C.

Avec le CIF de Montpellier, ont été réalisés 2 modules sur « la prévention des risques professionnels ».

Partenariat

Partenariat avec l'IRA de Lille

L'IRA a demandé une aide à la conception d'un séminaire de 2 jours sur la prise en compte des RPS ; ce séminaire inscrit dans le plan de formation initiale des attachés d'administration, est prévu au cours du 1er trimestre 2014 lorsque sera abordé « l'univers professionnel » et plus spécifiquement le management de la santé sécurité au travail. Il est à noter que cette approche répondra à l'accord-cadre sur la prévention des RPS signé le 22 octobre 2013 qui prévoit que la formation initiale doit intégrer dans toutes les écoles de service public, un module sur la prévention des RPS et la qualité de vie au travail dès 2015 ; ce séminaire anticipera donc cette obligation. 2 réunions se sont tenues pour arrêter le cadrage et le contenu de ce séminaire.

CIF DE MONTPELLIER



Présentation

Le C.I.F. de Montpellier est compétent pour les régions Languedoc Roussillon, Provence Alpes Côtes d'Azur et Corse.

Il est implanté dans le quartier de Port Marianne, à 15mm du centre-ville, dans les locaux de l'Ecole Nationale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (ENCCRF), ceci dans un souci commun de mutualisation de moyens et de recherche de synergies pédagogiques.

Cette proximité permet, outre une meilleure maîtrise des coûts de fonctionnement, de nouer des liens privilégiés entre les deux écoles, d'apprécier et de comparer des métiers voisins et d'organiser des formations communes dans des domaines de compétences partagées ou complémentaires.

Moyens

L'équipe du CIF de Montpellier est constituée de 3 agents.

A noter que le CIF ne disposant que d'une seule salle de cours, 49 jours de formation se sont déroulés dans les autres salles de l'ENCCRF entraînant l'emprunt d'une ou de plusieurs salles selon les périodes.

Les locaux de formation sont occupés 127 jours sur 210 jours ouvrés pour l'accueil de stagiaires, de formateurs et la tenue de réunions.

Faits marquants

L'activité du CIF a été soutenue (ce qui a entraîné une augmentation du montant de la régie d'avance) et très diversifiée :

- formation statutaire
- formation continue
- formation interinstitutionnelle
- formation à la mobilité
- préparation concours
- participation aux séminaires interrégionaux de NANTES et de MARSEILLE des DIRECCTE dans le cadre des rencontres « pour un ministère fort »
- participation à des groupe de travail notamment équipe projet PTE et à ce titre conception en début 2014 pour le cycle de perfectionnement des ITS, en partenariat au sein de l'institut, des modules amiante, BTP, coordination BTP, prévention des risques professionnels module 1 et 2, méthodologie d'action, outils juridiques
- évaluation du stage pratique des 3 IET des régions Languedoc-Roussillon et PACA sur leur lieu de stage Montpellier et Avignon
- élaboration avec le CIF de NANCY en lien avec la DGT de modules dédiés spécifiquement aux agents des services renseignements. En 2012, deux modules bulletin de paie (Montpellier) et l'entretien avec l'usager (Nancy) ont été construits. En 2013, la conception s'est poursuivie avec l'élaboration de d'autres formations : statuts particuliers et inaptitude (Nancy), licenciement économique, procédure de sauvegarde, liquidation et redressement judiciaire (Montpellier)
- en plus du pilotage des réseaux réalisé pour la FICT et le parcours mobilité PTR, le CIF de MONTPELLIER anime dans le cadre de la formation continue les réseaux RH, les réseaux des formations des modules destinés aux agents des services renseignements et ce en collaboration avec le CIF de NANCY, le réseau sur le droit maritime et ce en collaboration avec le CIF de NANTES, et les réseaux mis en place pour les formations interministérielles avec l'ENCCRF.

Activité

Activité globale

Nombre de stagiaires :	361
Nombre de Journées de formation	2 278
Ingénierie Offre de services (en jours)	20
Ingénierie pédagogique (en jours)	130

Formation initiale des contrôleurs du travail

Formation initiale des contrôleurs du travail : Le CIF de MONTPELLIER a accueilli la filière « contrôle en entreprise (CEE) » : 15 stagiaires. Cette promotion était en majorité féminine : 11 femmes et 4 hommes issus de l'examen professionnel : 5, du concours interne : 2, emploi réservé : 1, et 7 du concours externe.

L'équipe du CIF de Montpellier assure l'animation des réseaux Santé et Sécurité au Travail, BTP et Mise en situation professionnelle. 4 réunions de réseaux ont permis d'actualiser et/ou de travailler les modules. Enfin, le CIF de Montpellier a également participé au séminaire de clôture de la FICT.

Formation des inspecteurs du travail stagiaires

Dans le cadre du plan de transformation d'emploi : un groupe de 15 inspecteurs du travail stagiaires a commencé le 16 décembre sa formation statutaire pour une durée de 6 mois au CIF.

Formation adaptation au poste de travail

Le C.I.F. de Montpellier qui a la charge du parcours à la mobilité P.T.R. a réuni le réseau de formateur. Au regard des bilans du parcours de l'année 2012 et des nouveaux besoins émergeants des services déconcentrés, le parcours a été retravaillé et revu dans son contenu et séquencement.

9 Stagiaires ont été accueillis au CIF de Montpellier au cours du dernier trimestre 2013.

Formation continue

17 actions de formation continue se sont déroulées durant l'année 2013 ayant permis d'accueillir 243 stagiaires pour 577 jours de formation. Ces formations ont accueilli un public varié selon les thèmes qui ont couvert les différents champs du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'administration générale avec une fréquentation majoritaire des catégories A et B.

Quatre actions interinstitutionnelles sur le travail illégal (initiation, perfectionnement, méthodologie de contrôle et transport routier) ont également eu lieu au CIF de Montpellier, 47 stagiaires ont été accueillis pour 78 journées de formation.

Préparation concours

Les préparations au concours ont constitué un autre volet de l'activité du CIF, puisque des préparations ont été organisées pour l'écrit de l'examen professionnel du concours de contrôleur du travail (1 groupe) ainsi que pour l'oral de l'EPCT (1 groupe). Au total, 23 stagiaires ont bénéficié de ces préparations qui ont généré 51 journées.

A noter l'oral blanc qui est organisé le dernier jour de la formation afin de placer les candidats dans les conditions les plus proches du concours ou de l'examen.

Offre de service

Le CIF de Montpellier intervient auprès des 3 régions en appui de l'élaboration des programmes régionaux de formation. Les demandes des régions portent essentiellement sur le champ travail. Elles ont été satisfaites soit dans le cadre de la mise à disposition de modules de formation existants dans l'offre nationale (12), soit dans l'accompagnement de projet locaux comme une action sur les services à la personne et sur les différentes formes du contrat de travail en région Languedoc-Roussillon et sur la méthodologie d'enquête AT/MP en région PACA.

L'INTEFP, CIF de Montpellier a aussi accompagné la région PACA dans un projet de réorganisation du pôle 3 E et ce avec l'appui d'un ergonome. Cette action qui avait commencé en 2012 s'est terminée en 2013 avec notamment le rendu d'un diagnostic au comité de pilotage et l'élaboration de recommandations avec des propositions de scénarios d'organisation possibles.

Enfin, l'INTEFP a été sollicité par la DIRECCTE PACA pour un accompagnement dans la conception et la mise en œuvre d'un cursus de formation-action sur la pratique professionnelle des agents de contrôle.

C'est dans le cadre des transformations que vont connaître les services d'inspection du travail que le développement du travail collectif est apparu comme un enjeu important et la DIRECTE PACA a souhaité le favoriser et le structurer par des échanges professionnels portant sur 6 thématiques choisies : le choix du contrôle, le déroulé du contrôle, les suites du contrôle, l'enquête AT, la visite de chantier, et la participation au CHSCT.

Deux réunions de travail ont eu lieu en 2013 avec une conception des modules en janvier 2014 et ce avec l'appui d'un consultant.

Les partenariats

Le CIF de Montpellier a poursuivi le partenariat avec l'ENCCRF en 2013.

En 2012, une thématique a été travaillée en commun : la participation à une audience pénale et en 2013, les risques liés aux métiers du contrôle ont été abordés avec un module que nous avons intitulé « Optimiser la relation contrôleur / contrôlé des enquêteurs CCRF et Travail ».

Deux actions interministérielles (public CCRF et agent travail) ont été mise en œuvre générant 70 candidatures du pôle T et la participation de 17 agents du pôle T et 17 agents de la CCRF aux modules.

Ces formations ont pour objectifs communs de connaître les moyens d'investigation des agents enquêteurs des pôles T et C mais aussi de partager et de confronter les pratiques d'une situation professionnelle identique d'agents de contrôle, même si leur intervention relève des dispositions législatives et réglementaires différentes.

Les bilans réalisés sont très positifs à savoir d'une manière générale, très grande satisfaction des agents qui ont souligné en points forts la mixité des publics « travail » et CCRF, les échanges sur la confrontation des pratiques de chacun, la présence et la disponibilité des magistrats lors de l'audience fictive, l'animation dynamique, l'enthousiasme des participants et les apports théoriques en matière de communication ainsi que le recours à un professionnel extérieur au ministère.

Ce partenariat entre les 2 écoles se poursuivra en 2014 par la conception d'un module sur les sanctions administratives et sur la transaction pénale.

CIF DE NANCY

Présentation



Le centre interrégional de Nancy est implanté au centre-ville, à proximité de la gare SNCF, hébergé par la DIRECCTE de Lorraine.

La zone de compétences du CIF couvre la Lorraine, la Champagne Ardenne et l'Alsace, ce qui représente au total 3 sites DIRECCTE et 10 sites Unités territoriales, pour un effectif proche de 800 agents.

Moyens

L'équipe est constituée de 3 personnes :

- Brigitte DAUSCH – Secrétaire régisseuse
- Jean-Marie HIRTZ – Assistant de formation
- Marie-Françoise VINCENT- Responsable du CIF

L'assistant de formation lauréat du PTE a quitté le Cif début décembre 2013 pour entrer en formation.

Equipé de 2 salles de formation, d'un lieu de ressources / bureautique, d'un espace détente et de 3 bureaux, le CIF de Nancy peut accueillir 2 groupes de 18 à 24 personnes.

Les équipements du Cif ont été renouvelés : installation du serveur MOSS, nouvel autocommutateur téléphonique, nouvel équipement photocopie/fac/scan et renouvellement du mobilier d'assise dans la salle Bergamote.

Activité

Activité globale

Nombre de stagiaires :	317
Nombre de Journées de formation	1 827
Occupation des locaux par d'autres organismes (réunions et formations)	63 demi-journées

Faits marquants

La poursuite développement de l'activité de conception de formation, avec réunion de réseau de formateurs, pour le département formation continue et pour le département formation statutaire. Cette activité a été développée en coopération avec les Cif de Montpellier et de Lille permettant de rapprocher les pratiques professionnelles et d'associer plus largement les équipes à la conception.

L'activité selon les différents dispositifs de formation

Formation initiale des contrôleurs du travail

6 stagiaires ont suivi la filière de formation Renseignements Travail-Emploi à Nancy. La promotion étant constituée en partie d'agents affectés au service de main d'œuvre étrangère, des adaptations de la formation ont été mises en œuvre.

Offre de service

Régions

L'offre de service orientée vers les régions s'est concrétisée par un appui à la construction et à la mise en œuvre des plans régionaux de formation. Ceux-ci ont notamment fait appel à l'offre de service développée par les réseaux de la formation continue (3 modules de formation).

Les accompagnements des régions sont diversifiés : de la conception de formation à l'accompagnement méthodologique global à l'élaboration du plan de formation.

Centre d'Appel Interministériel de Metz

Le CAI (Centre d'Appels Interministériel), a souhaité que l'INTEFP poursuive ses actions de formation continue à destination de ses agents, informateurs spécialisés travail. Depuis 2009, date à laquelle pour la création du service, le recrutement de 22 militaires a été accompagné au titre de leur formation initiale de contrôleurs du travail en 2009 par le Cif de Nancy. L'analyse des besoins de compétences des agents est réalisée en étroite relation avec le service.

Pour 2013, ce sont 5 modules qui ont été conçus spécifiquement, pour des parcours de formation étalés sur 12 mois et permettant à chacun de développer ses compétences sur 6 jours. La conception de formation a été organisée à partir de l'analyse des besoins des agents et en 2013 a été consacrée à la formation professionnelle, la durée du travail dans les transports, la main d'œuvre étrangère et l'aménagement du temps de travail.

Accueil de formations inter-institutions

Trois sessions de formation (travail illégal initiation, transport routier, prestation de service internationale), réunissant des agents des services de gendarmerie, du CNAPS et de l'URSSAF ont été organisées dans les locaux du CIF (ce qui représente 5 jours de formation). Les formateurs du réseau interministériel ont apprécié la convivialité de l'accueil, favorisant ainsi l'échange inter institutions. Ce qui représente 37 personnes formées et/ou 61 journées stagiaires.

Formation des membres de CHSCT – Fonction Publique

Les membres du CHSCT Lorraine ont été formés au dernier trimestre 2013, dans les locaux de la Direccte, en deux temps d'une part sur les attributions du CHSCT puis sur l'évaluation des risques. Ce qui représente 21 personnes formées et/ou 105 journées stagiaires.

Gestion du dispositif pédagogique conçu pour la promotion des Médecins inspecteurs du travail

Les médecins inspecteurs du travail bénéficient d'un parcours d'accompagnement à la prise de poste. En partenariat avec l'EHESP, un parcours de formation portant notamment sur la santé publique leur est proposé. 4 promotions ont depuis 2000 bénéficié de ce parcours, en même temps que les médecins inspecteur en santé publique et les médecins de l'éducation nationale.

Les bilans des promotions précédentes ayant mis en exergue à la fois l'importante expérience des participants et les difficultés générées par une formation longue en cours d'emploi, l'INTEFP a développé une proposition organisée

- sur la base d'un tronc commun
- de modules optionnels choisis par le participant, après analyse-positionnement et échange individuel avec le médecin référent de l'EHESP
- d'un atelier de la démarche de projet en santé au travail
- étalée sur 2 années scolaires, soit 3 années civiles.

Les différents services de l'INTEFP ont rendu possible cette organisation innovante autour de la contractualisation pluriannuelle, de la logistique à Rennes et Marcy l'Etoile et du suivi individualisé géré depuis Nancy.

La promotion 2012-2014 comporte 11 MIRT. Les modules mis en œuvre en 2013 ont couvert 10 semaines, auxquels les médecins ont participé selon leur planning personnel.

Conception de dispositif de formation

PTE et formation des Inspecteurs du Travail Stagiaires

Le CIF de Nancy a apporté sa collaboration au groupe de travail en charge de la conception du parcours de formation des ITS. Il lui a été confié en partenariat interne au sein de l'Institut, la conception des modules approche globale de l'entreprise, accompagnement des mutations économiques, risque chimique, aptitude et contestation de l'avis.

Conception de formation

De la conception de formation en réseau

Le réseau de formateurs « Epargne salariale », à l'occasion de sa réunion 2013, géré par le Cif de Nancy, a actualisé les produits de formation destinés aux agents des services renseignements, des agents de contrôle et du module de base à destination des agents des services qui enregistrent et instruisent les accords d'épargne salariale.

En collaboration avec le Cif de Montpellier, une offre de formation continue à destination des agents des services renseignement a été conçue. Ces formations courtes et pointues, accompagnent le projet de la DGT, de professionnalisation des services de renseignements au sein des services déconcentrés et font écho aux propositions du groupe de travail national.

Le Cif de Nancy a porté les modules :

- entretien avec l'usager
- statuts particuliers (composé de 5 modules VRP-HCR-assistant maternel- particulier employeur- gardien d'immeuble).
- inaptitude

Le Cif de Montpellier a porté le module :

- Bulletin de paie.
- Licenciement économique et procédure de sauvegarde, RJ, LJ

En collaboration avec le Cif de Lille, un module du parcours de formation des lauréats de l'EPIT a été conçu. La transversalité de la formation **«approche globale de l'entreprise»** a nécessité un investissement important des formateurs issus des différents pôles et services des Direccte. Ce module organisé mi-décembre sur les différents sites de l'INTEFP a associé des agents du Pole T avec les agents du Pole C (ex DGCCRF), du Pole 3E dans ses différentes composantes : intelligence économique, animation territoriale, développement économique, mutation économique.

La formation **Mobilité Emploi,** précédemment gérée par le Cif de Nantes a été revue et actualisée pour la mise en œuvre par le Cif de Nancy en 2013.

De l'appui à conception de formation au profit de la mission santé sécurité au travail dans la fonction publique

Le réseau des formateurs «membre de CHSCT dans la Fonction Publique» a été réuni dans les locaux de Marcy l'Etoile et les Cif de Lille et Marcy l'Etoile ont assuré l'ingenierie de formation avec les formateurs. Ainsi un module de formation de 3 jours a été modélisé permettant la démultiplication dans les différents sites tant des Direccte que des services publics contractualisant avec l'INTEFP pour la formation des membres de leurs CHSCT.

De la conception en formation continue organisée en délocalisé

Les formations analyse de la conjoncture économique, développer une expertise économique, ont été conçues depuis Nancy et mis en œuvre dans le CIF de Paris et à Nancy, réinvestissant ainsi une expérience acquise sur un autre site.

Accompagnement territorial des projets portés par l'INTEFP

Suivi de l'alternance des Inspecteurs du Travail Elèves

Le suivi de l'alternance des IET a été assuré en 2013 par les CIF. Pour le Cif de Nancy, 3 IET ont bénéficié d'une rencontre personnelle sur leur lieu de stage dans chacune des régions Alsace, Lorraine, Champagne Ardenne.

Séminaires Ministère Fort

Le déploiement des séminaires Ministère Fort au niveau interrégional ne s'est pas concrétisé par l'organisation d'un séminaire dans l'Est mais par l'appui au collationnement des informations dans les ateliers du séminaire organisé par le Cif de Lille, où les cadres des Direccte Alsace, Lorraine, Champagne Ardenne ont été conviés.

L'appui au partenariat développé en formation continue

Ont également été pris en charge depuis Nancy :

- Le partenariat développés au sein du RESP, et notamment la participation aux comités de pilotage des Ateliers de service public.
- Le partenariat avec l'ENM portant sur la réciprocité de participation à quelques actions de formation identifiées par les deux écoles
- Appui à accueil d'un séminaire du cycle inter-institutions de management supérieur.

CIF DE NANTES

Présentation

Le Centre Inter-régional de Formation de Nantes couvre les régions Pays de Loire, Bretagne et Basse-Normandie.

Il est implanté sur l'île de Nantes et desservi par 2 lignes de tram qui le placent à 10 minutes du centre- ville, et depuis fin 2013 par une ligne de bus, le C5, qui dessert directement la gare en 15 mn.



Moyens

Le CIF de Nantes bénéficie de 3 salles de formation, un vaste hall d'accueil avec plusieurs présentoirs proposant des revues professionnelles et journaux quotidiens et quatre bureaux. L'équipe est constituée de 4 personnes.

Les locaux de formation sont occupés 138 jours sur 210 jours ouvrés pour l'accueil de stagiaires, de formateurs et la tenue de réunions.

Activité

Activité globale

Nombre de stagiaires :	348
Nombre de Journées de formation	2 098
Ingénierie Offre de services (en jours)	3
Ingénierie pédagogique (en jours)	58

Formation des inspecteurs du travail stagiaires

Le mois de décembre 2013 a vu démarrer le cursus de formation de la première promotion des ITS (inspecteurs du travail stagiaires). Après une première semaine d'accueil à l'INTEFP à Marcy, les 18 ITS du groupe nantais ont suivi le 1er module au CIF avant de prendre des congés et de revenir en janvier 2014 pour 5 mois et1/2.

La préparation du parcours de formation des ITS a mobilisé une équipe projet autour de plusieurs réunions en 2013, associant un représentant de chaque CIF.

Formation initiale des contrôleurs du travail

Après 2 années d'absence de formation initiale des contrôleurs à Nantes, le CIF a accueilli à nouveau un groupe de contrôleurs stagiaires sur toute l'année 2013, assurant un accompagnement de leurs périodes d'alternance dans les services.

Le CIF de Nantes a accueilli en 2013 un groupe de 10 contrôleurs du travail en formation initiale, ce qui représente 18 semaines de formation au CIF sur l'année.

Un des stagiaires a quitté le dispositif en septembre pour intégrer la formation des IET suite à sa réussite au concours d'inspecteur du travail. Deux autres contrôleurs ont rejoint le groupe au cours du 2nd semestre 2013 pour plusieurs semaines : 1 personne pour terminer le parcours qu'elle avait dû écourter l'année précédente pour congé de maternité, et 1 autre personne venant de Nouvelle Calédonie pour compléter sa formation initiale, associée à une période d'immersion dans les services de l'inspection de l'UT 44.

L'activité de préparation des semaines de présentiel se complète par un accompagnement pendant leurs périodes de stages dans les services ou en structures extérieures.

La formation continue

17 actions de formation continue se sont déroulées durant l'année 2013 ayant permis d'accueillir 224 stagiaires pour 620 jours/stagiaires. La durée moyenne des formations était de 3 jours.

Ces formations ont porté sur un large nombre de thèmes couvrant le champ « Travail », avec une fréquentation majoritaire des agents de catégories B (55 %) et A (37 %).

Les auditeurs étaient majoritairement des femmes (67 %).

Sur le champ « Emploi et formation professionnelle », 4 actions ont accueilli 69 auditeurs dont 61% d'agents de catégorie A et 25 % de catégorie B.

Une action interinstitutionnelle sur le travail illégal (« Fausse sous-traitance ») a également eu lieu au CIF de Nantes, accueillant 11 stagiaires (soit 11 jours/stagiaires).

Les formations à la mobilité

Les formations à la mobilité sont accessibles aux agents, contrôleurs et inspecteurs, qui changent de service ou de pôle (de l'Emploi vers le Travail ou inversement).

Le cursus est constitué de 4 à 5 semaines de formation réparties sur 4 à 5 mois, avec un accompagnement entre les sessions.

En 2013, le groupe en formation mobilité « Travail » qui avait débuté son parcours fin 2012 a terminé en fin de 1er semestre 2013. Les stagiaires étaient au nombre de 14 ; cela a représenté 140 jours/stagiaires.

L'alternance dans les formations mobilité : l'alternance est une composante de la formation, notamment des parcours mobilité. Les agents en formation sont en situation de travail. L'alternance n'est pas la période entre deux modules de formation, elle correspond à des périodes beaucoup plus courtes, bien identifiées, prévues et préparées autour de situations de travail problématiques.

Le retour d'expérience et les échanges avec le référent constituent des temps forts de l'alternance.

L'alternance, c'est un accompagnement qui permet un appui en situation de travail d'un agent vers l'autonomie.

Les préparations aux concours

En 2013, 14 agents de catégorie C ont bénéficié de 2 jours de préparation à l'EPCT (examen professionnel de contrôleur du travail) au CIF de Nantes, représentant 28 jours/ stagiaires.

Sur les 14 personnes, 12 étaient des femmes (soit 86%).

L'offre de service

Le CIF de Nantes intervient auprès des 3 régions citées ci-dessus en appui de l'élaboration des Programmes Régionaux de Formation.

Les demandes des régions portent essentiellement sur le champ travail. Elles ont été satisfaites dans le cadre de la mise à disposition de 8 actions de formation existantes dans l'offre nationale (représentativité syndicale, risques électriques, contrôle des équipements de travail, coordination SPS, PSI et détachement de salariés).

Les RFO des 3 régions ont été réunies au CIF de Nantes en juin 2013, dans un objectif d'échanges et de recherche d'optimisation des programmes de formations.

Un travail conjoint entre la MSST FP (mission santé-sécurité au travail dans la fonction publique) et le CIF ont permis de former les membres du CHSCT de la DIRECCTE Pays de Loire : 13 personnes ont bénéficié de 3 jours de formation. Le CIF de Nantes a accueilli le groupe dans ses locaux.

Une formation d'assistants de prévention s'est également déroulée à Nantes en mars 2013, touchant 7 professionnels, sur une durée de 5 jours.

L'ingenierie

L'activité du CIF c'est aussi un travail d'ingénierie :

- le suivi des modules FICT sur : l'organisation de l'activité de contrôle, AT/MP, le travail illégal, l'action administrative
- la participation à l'actualisation des supports de formation à l'amiante
- le pilotage avec le CIF de Montpellier de la conception des formations maritimes (contrôle des transports maritimes et anglais technique maritime).

L'ingénierie se traduit par des temps de conception pédagogique et des temps de réunions avec les réseaux de formateurs.

L'organisation apprenante en Basse Normandie

Le projet a pour objectif l'appui à la mise en place des étapes clés d'une organisation apprenante, en particulier par les adaptations nécessaires d'une telle organisation dans un cadre territorial dispersé. Il s'appuie sur l'intervention de deux consultants de l'ARACT/ANACT, avec une participation financière de l'INTEFP et un appui du CIF à cet accompagnement.

L'objectif est d'agir sur le travail et son organisation afin de redonner des marges de manœuvres aux agents et aux équipes de travail. Ainsi, ouvrir des espaces qui permettent de débattre et de gérer les tensions entre ce qui est demandé (le prescrit) et ce qu'il est possible de faire (le travail réel), accompagner l'encadrement dans le renforcement d'une posture d'appui et de ressource, sont des options d'organisation qui s'inscrivent dans cette optique d'efficacité et de bien- être au travail.

Le dispositif a été prolongé et conclu fin juin 2013, mettant en évidence des pistes de travail à poursuivre en articulation avec le nouveau contexte du système d'inspection du travail (renforcer l'ancrage stratégique du projet, soutenir l'évolution du management, mobiliser les ressources et les supports).

Les partenariats

2 conventions ont été conclues avec des plate-formes inter-ministérielles (PFRH), dans le cadre de la mission santé-sécurité au travail dans la fonction publique (MSST FP), permettant de former des agents, et principalement des membres de CHSCT, à l'évaluation des risques professionnels dans la fonction publique :

- une convention avec l'IRA de Nantes pour la PF RH de Poitou-Charentes : formation de 2 jours pour 15 personnes portant sur l'élaboration du Document Unique,
- une convention avec la PF RH Pays de Loire : formation de 2 jours à Nantes pour 15 personnes portant également sur l'élaboration du Document Unique d'évaluation des risques.

CIF DE PARIS

Présentation

Le CIF de Paris est installé à La Plaine Saint-Denis. Il est l'interlocuteur des régions Ile de France (8 départements : 1600 agents) et Centre (6 départements : 400 agents). Il constitue également une ressource en matière d'ingénierie pédagogique au bénéfice des directions d'administration centrale (1 000 agents).

Son responsable, également chargé de mission auprès du directeur de l'INTEFP, a animé les réflexions exploratoires de l'institut sur la fonction recherche - développement à l'institut et a par ailleurs animé pour le compte du GIP Inter les actions de coopération du volet travail avec la Russie



et la Macédoine. Il a en outre co-organisé avec la DGEFP le séminaire national de lancement de la réforme de l'IAE.

Moyens

L'équipe du CIF de Paris est constituée de 6 agents (5,6 ETP) et bénéficie de 3 salles de formation dont une polyvalente (informatique)

Les locaux de formation sont occupés 154 jours sur 210 jours ouvrés (soit 73%) pour l'accueil de stagiaires, de formateurs et la tenue de réunions.

Activité

Activité globale

Nombre de stagiaires :	981
Nombre de Journées de formation	4 442
Ingénierie Offre de services (en jours)	200
Ingénierie pédagogique (en jours)	183

Plan de transformation d'emploi

Le CIF de PARIS a pris part au groupe projet de conception du parcours de formation des Inspecteurs Stagiaires du Travail et a co-animé plusieurs réseaux de formateurs (IRP, Licenciement des salariés protégés, conflits collectifs, égalité professionnelle et lutte contre les discriminations, BTP, coordination de chantier, durée du travail, transports).

Le centre a accueilli un groupe de 24 ITS de la première promotion du PTE dont 22 collègues de la région Ile de France et 2 de la région Centre. Le premier module s'est tenu en Décembre. Le CIF était par ailleurs présent lors du séminaire d'accueil à Marcy l'étoile.

Formation initiale des contrôleurs du travail

Le CIF de Paris a largement contribué avec ses homologues à la nouvelle conception de cette formation professionnalisante et à l'animation des réseaux de formateurs mobilisés.

Le CIF de Paris a mis en œuvre en 2013 la totalité du cursus de la «filière contrôle en entreprise», au bénéfice de 29 stagiaires répartis en deux groupes. La taille restreinte de ceux-ci, permet dorénavant un meilleur apprentissage, particulièrement lors des travaux d'application (lecture de bulletins de salaire par exemple) et un plus grand suivi de l'alternance.

Le CIF de PARIS a animé plusieurs réseaux de ce dispositif (IRP, négociation collective, action pénale, durée du travail, rémunération, santé mentale au travail, transports) et a conçu la maquette pédagogique du séminaire de clôture.

Suivi de l'alternance des Inspecteurs Élèves du Travail

Le CIF de PARIS a rencontré dans les DIRECCTE de son inter-région les 13 Inspecteurs Élèves du Travail et leur maître de stage.

Préparation concours

Le CIF de Paris a accueilli 59 stagiaires développant à leur profit un volume global de 323 journées de formation

Formation continue

Au titre de l'offre nationale, le CIF met en œuvre un volume de stages en nette augmentation par rapport à l'année 2012 (1196 jours/stagiaires contre 575 l'an passé).

Offre de service

Le CIF apporte son concours pour la mise en œuvre des plans régionaux de formation des régions Ile de France et Centre. L'appui aux régions s'est également porté en 2013 sur l'accompagnement de plusieurs projets de service en DIRECCTE.

Ainsi en Ile de France :

- le CIF de Paris a exercé les fonctions d'assistant à maîtrise d'ouvrage dans la définition et la mise en œuvre d'un projet de service d'amélioration de la gouvernance de la DIRECCTE (aide à la formalisation de sa vision stratégique, de ses principes d'organisation et de ses modes de fonctionnement, à la planification et à la mise en œuvre des actions de formation nécessaires). Cette action, très largement engagée l'an passé, s'est achevée en début d'année
- le CIF a également été sollicité pour analyser la demande et établir le cahier des charges relatif à l'accompagnement d'une U.T. dans un projet, encore en cours, de prévention des R.P.S
- le CIF a également monté des actions de formation en santé-sécurité du travail dans la Fonction Publique, destinées au programme de l'Offre Commune Transverse de la PFRH (SGAR).

En région Centre :

- le CIF, en lien avec la DGP, a poursuivi l'accompagnement de la DIRECCTE dans un ambitieux projet intéressant les agents de catégorie C dont l'évolution des missions et donc des compétences doit dorénavant inspirer davantage les actions du PRF
- avec le CIF de Bordeaux, le CIF de Paris a organisé en lien avec le bureau de liaison de la DGT, pour le compte des DIRECCTE Centre et Poitou-Charentes, une formation intégrée à des opérations de contrôle d'entreprises portugaises, avec des IT portugais, sur la LGV Tours-Poitiers.

Le CIF développe également une offre de service à l'endroit des plates-formes RH (SGAR) à l'instar de celle d'Orléans où ont été organisés des ateliers sur la santé-sécurité au travail.

Accompagnement de la réforme de l'Insertion par l'Activité Economique

L'accompagnement par l'INTEFP au lancement de cette réforme pilotée par la DGEFP a été organisé à partir du CIF de Paris. Cette démarche a été ponctuée par trois temps forts dont le premier, en 2013 (le 11 Décembre), le séminaire national. L'objectif principal de ce séminaire de lancement de la réforme du financement de l'IAE réunissant autour du ministre 418 acteurs (Etat, Collectivité locales, SIAE, Pôle-emploi, ...) a visé à l'appropriation collective des enjeux politiques et opérationnels de la réforme.



Séminaire national IAE
11 décembre 2013

LE PÔLE APPUI RESSOURCES

Des missions transversales

Les missions transversales de ce Pôle qui est rattaché à la Direction des études sont de :

- fournir des produits et services documentaires en interne mais aussi auprès de notre public ;
- accompagner le développement de l'usage du numérique en formation ;
- assurer la production et le déploiement de ressources pédagogiques multimédia (photo, son, vidéo) ;
- réaliser des supports d'information ;
- proposer des outils de communication en ligne.

En 2013, ce Pôle chargé d'innover, de produire et mettre à disposition des ressources à visée pédagogique est composé de 5 personnes :

- une responsable en charge des projets de e-formation,
- deux documentalistes,
- une webmaster,
- un technicien chargé de l'audio-visuel et du multimédia.

Centre ressources et documentation

Ouvert en libre-service de 08h00 à minuit, le Centre ressources dispose d'un important fonds documentaire ainsi que d'outils de recherche informatisés (bases de données : Alexandrie, Éditions législatives, Sites Internet,..) sur les thématiques de l'institut (droit du travail, inspection et administration du travail, emploi et formation professionnelle, hygiène, sécurité et conditions de travail, droit public et privé, politique sociale...).



Deux documentalistes :

- proposent quotidiennement des revues et la presse spécialisée ;
- conseillent et orientent les utilisateurs dans leurs recherches d'informations ;
- produisent des bibliographies sur mesure ;
- effectuent une veille documentaire sur les champs d'intervention du ministère ;
- participent à des réseaux documentaires tels que celui du ministère ou celui des écoles du service public (RESP),
- réalisent des notices d'aide à l'utilisation des outils documentaires, disponibles sur le site Intranet



Le fonds documentaire

Le fonds documentaire, actualisé en permanence et géré avec le logiciel Alexandrie, est composé d'ouvrages, de rapports, de rapports d'étude des inspecteurs élèves du travail, d'une centaine de titres de périodiques et de ressources numériques.

Il comprend au 31 décembre 2013 :

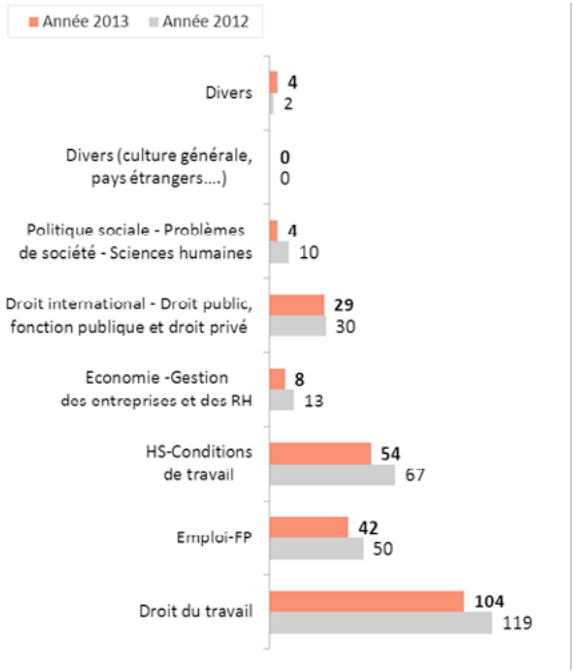
Types de documents	
Ouvrages	3 499
Rapports	149
Rapports d'études des Inspecteurs élèves du Travail	509
Articles de revues	11 716
Multimédia (DVDs, CD-ROMs)	54
Total	**15 927**

Depuis 5 ans, la base documentaire est interrogeable sur le site Intranet de l'INTEFP par tous les agents du ministère du travail et de la santé. Une notice d'utilisation est disponible sur la page d'accueil. Toutes les nouveautés de la quinzaine sont consultables à droite de l'écran, ainsi que des dossiers sur des sujets d'actualité traités à l'INTEFP.

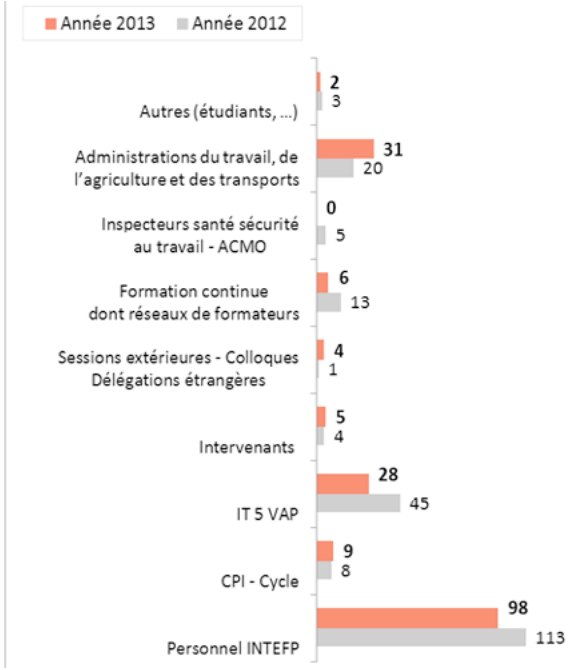
Les usagers interrogent de plus en plus directement cette base documentaire, ce qui diminue le nombre de recherches documentaires demandées aux documentalistes.

La recherche documentaire

Par thème



Par public



L'activité des documentalistes se diversifie avec :

- la réalisation de veilles thématiques, notamment par la DSI (Diffusion Sélective d'Information) qui est envoyée régulièrement sur les adresses de messagerie des intéressés, avec des points réguliers sur la réglementation et les références bibliographiques des articles de presse sélectionnés ;
- le développement de l'alimentation des espaces numériques de formation.

Afin d'améliorer l'accueil des usagers, le Centre ressources a été entièrement rénové et un « désherbage » très important des ouvrages et rapports a été effectué durant 2 ans, ce qui explique la faible augmentation des acquisitions dans le fonds documentaire. Le plan de classement documentaire de l'INTEFP a été entièrement mis à jour et tous les ouvrages réinstallés. Un coin « presse » situé dans la salle de travail, donne plus de convivialité à l'ensemble.

Un contrat de marché public pour la fourniture de l'ensemble des abonnements, soit près de 150 titres de périodiques, a été lancé mi 2013 pour réalisation à partir de janvier 2014.

Audiovisuel et multimédia

L'agent chargé de la production et du déploiement de ressources pédagogiques multimédia (photo, son, vidéo) a rejoint le Pôle appui ressources en mars 2013. Outre sa mission de conseil et d'assistance dans les domaines audiovisuel et multimédia auprès des équipes pédagogiques, il assure l'achat, la gestion, les entretiens-réparations, l'inventaire, la mise à disposition de matériels audiovisuels divers au quotidien. En 2013, ce sont 6 vidéoprojecteurs qui ont été achetés et installés dans les salles de formation à Marcy et en CIF. Un nouveau système de visioconférence en I.P. a aussi été rendu opérationnel, en lien avec l'équipe informatique, permettant ainsi de réduire les coûts des transmissions et donc de développer l'usage de ce dispositif avec les agents du ministère.

Réalisations audiovisuelles

- 8 interviews et 3 films sur «les formes d'emploi et de travail atypiques» pour ARAVIS ;



- captation de la conférence de Jean Kaspar sur «la responsabilité sociale de l'entreprise»
- captation de la conférence de Clélia Delpech (DGT)
- tournage d'un film sur la mise en œuvre des enrobés dans les TP avec l'OPPBTP



Photos et sons

En plus des captations photos et «son» demandées tout au long de l'année pour les différentes formations,

- reportage photo des colloques ou séminaires
  - «Insertion par l'activité économique»



- Les ateliers de l'INTEFP



- Réunion des experts du GIP- inter



- organisation et assistance aux différentes visioconférences

Edition, impression et communication





- confection des trombinoscopes de différentes promotion d'élèves, des cartes d'élèves,
- réalisations de maquettes pour impression,
- confection des livrets de formation,
- confection des cartes de vœux 2014,
- assistance à tous les services dans la conception et la réalisation de documents d'information et de formation,
- recherche et acquisition technique ou commerciale de documents audiovisuels.

Formation en ligne

L'offre vise principalement à compléter et enrichir les phases de formation en face à face pédagogique et repose sur :

- la conception de modules courts et avec des contenus thématiques « métiers » propres aux champs d'intervention du ministère ;
- des ressources multimédias conçues en interne en coordination avec les équipes pédagogiques et les réseaux de formateurs ;
- des objectifs pédagogiques précis au début de chaque module ;
- des exercices d'auto-évaluation des connaissances ;
- la mise en ligne des supports de cours.



En 2013, notre offre de formation en ligne axée sur la préparation du nouvel examen professionnel d'inspecteur du travail dans le cadre du Plan de Transformation d'Emploi (PTE) a concerné 4 nouveaux modules portant sur :

- la présentation de l'épreuve et la préparation du dossier de RAEP ;
- les techniques de rédaction ;
- la préparation à l'oral devant un jury ;
- la gestion du stress pour l'épreuve orale.

C'est un total de 621 heures, soit l'équivalent de 103 journées de formation en présentiel qui ont été suivies par les 934 stagiaires inscrits à cette nouvelle préparation en ligne.

Intitulé de la formation	Modules proposés	Apprenants	Taux de participation	Durée totale
Formation initiale des contrôleurs du travail dont :		69	96 %	236 h
filière RTE (réglementation travail emploi)	15			
filière CEE (contrôle en entreprise)	9			
filière DEMT (dévelop. emploi et marché du travail)	5			
Préparation concours interne contrôleurs du travail	11	36	59 %	53 h
Examen professionnel contrôleurs du travail	7	45	71 %	36 h
Formation des Inspecteurs santé sécurité au travail (ISST)	5	17	95 %	13 h
Mobilité Pôle travail renseignement	14	9	89 %	22 h
Examen professionnel d'inspecteur du travail	4	1 206	78 %	621 h

Les élèves et stagiaires, sur des formations longues (inspecteurs élèves du travail, classe préparatoire intégrée, cycle préparatoire concours interne IT) disposent aussi à tout moment de leurs supports de cours, d'une veille documentaire et d'actualités thématiques sur la plate-forme de formation en ligne gérée par le Pôle appui ressources.

Chiffrés clés e-formation :

	2012	2013
Jours de formation (en équivalent présentiel)	71	163
Nombre d'apprenants	192	1 206
Taux de suivi moyen des modules	78%	81,33%
Nombre moyen de connexions mensuelles sur la plate-forme de formation en ligne	514	812

La participation au groupe RESP « e-formation et e-ressources » permet aussi de partager, mutualiser, enrichir ces nouvelles pratiques pédagogiques avec d'autres écoles.

Une veille dans ce domaine est d'ailleurs proposée par le Pôle appui ressources sur http://delicious.com/intefp

Outils de communication en ligne

<table>
<tr>
<td>  </td>
<td>

Développement d'un nouveau site Internet

Le développement d'un nouveau site institutionnel a été engagé en mars 2013.

Son déploiement est prévu pour le premier semestre 2014.

</td>
</tr>
<tr>
<td> 

http://www.eurodetachement-travail.eu/synthese/</td>
<td>

Poursuite du développement du site internet dédié au projet « Eurodétachement »

La mission en charge du projet européen sur le détachement des travailleurs salariés a souhaité faire évoluer son site actuel pour pouvoir communiquer au plus grand nombre les éléments de synthèse des travaux réalisés en 2013 dans chacun des pays participants sous la forme d'un outil pédagogique dématérialisé interactif et facilement utilisable en ligne.

Disponible en français et en anglais, il a été finalisé en décembre 2013.

Nombre moyen de visites mensuelles : **5 200**

</td>
</tr>
<tr>
<td> 
http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/</td>
<td>

Administration des sites Web existants : Internet de la mission SSTFP, Extranet, Intranet

Le site de la mission « santé sécurité au travail dans la fonction publique », qui existe maintenant depuis 4 ans répertorie plus de 2 545 documents sur ce thème.

Nombre moyen de visites mensuelles : **13 000**

</td>
</tr>
<tr>
<td> 
http://www.intefp-extranetpedago.fr/</td>
<td>

Cette plateforme Web sécurisée de partage de fichiers permet l'échange et la mise à jour de documents en vue de consolider la conception des produits de formation entre les responsables de projets et leurs réseaux de formateurs. Elle est de plus en plus largement utilisée depuis 2009.

</td>
</tr>
<tr>
<td> 

http://www.intraint.travail.gouv.fr</td>
<td>

Le site Intranet, entièrement rénové en 2012 s'est enrichi d'une nouvelle rubrique « Vidéothèque » reprenant des interviews, des interventions pédagogiques sous forme de films

Nombre moyen de visites mensuelles : **3 000**

</td>
</tr>
</table>

Tous ces outils favorisent la dématérialisation de multiples ressources pédagogiques et documentaires afin de les rendre accessibles au plus grand nombre et faciliter le travail collaboratif à distance.

LA COMMUNICATION

Communication externe 2013

Interprétariat/Traduction 	• interprétation simultanée Espagnol/Français XXXIIème Session Nationale (module Chili) • marché public projet européen « Améliorer les collaborations entre les autorités publiques et les partenaires sociaux en Europe ».
Diffuser des informations relatives aux actions de formations 	• campagne de Pub Classe Préparatoire Intégrée inspecteur du travail (10 000 dépliants et 500 affiches, mailing) • Guide du conciliateur • plaquette XXXIII^{ème} session nationale • catalogue électronique offre de formations 2014
Objets de communication 	• achat de cravates, d'ouvrages sur Lyon, de foulards, de sacs pliage pour accueil délégations, de blocs papier, de cartables porte-ordinateur, de stylos INTEFP, de clés USB, de conférenciers, de pochettes...
Participer et développer les réseaux de communication 	• participation au sein du groupe Communication du RESP • participation aux réunions des chargés de COM du ministère (administration centrale et services déconcentrés) • 19èmes Rencontres Economie, Emploi, Travail en Rhône-Alpes organisées par la Direccte RA

Participer à la communication des évènements/ manifestations organisés par l'Institut 	• colloque Bruxelles « Projet Européen » (Juin 2013) • participation Salons Préventica • Ateliers 2013
Ouvrir l'Institut 	• Participation Nuits du Loup Festival Marcy l'Etoile • Ouvrage : « Les jeunes, le travail et l'emploi »
Réalisations audiovisuelles	Voir service PAR

Les outils de communication externe : quelques illustrations des réalisations 2013



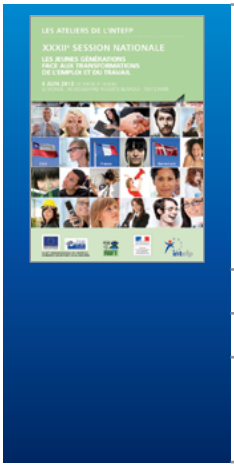
Plaquette XXXIII^{ème} Session Nationale	4 pages
Parution	2nd semestre 2013
Routage/distribution	Assuré par la Mission Communication
Cible	Services déconcentrés et partenaires sociaux



Rapport d'activités 2012	76 pages
Parution	Juin 2013
Routage/distribution	Assuré par la Mission Communication
Cible	Membres du CA + présentoirs hall INTEFP + réseau partenaires



Guide du conciliateur	En 1997, le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social français et le ministère du Travail québécois ont proposé à la Commission permanente de coopération franco-québécoise de réaliser un outil commun de formation à la conciliation. L'objectif visait à poursuivre une collaboration soutenue dans le domaine des relations du travail. Le groupe de travail était composé de médiateurs-conciliateurs québécois, d'inspecteurs du travail, de présidents de commission mixte et de responsables de formation français. La Commission a appuyé ce projet dans le cadre de son programme Travail, Emploi et Formation Professionnelle. Il a donné lieu à un guide : **le guide du conciliateur et de la conciliatrice**, fruit de l'expertise professionnelle et du travail d'équipe des personnes impliquées sur ce projet de chaque côté de l'Atlantique. Ce guide a été conduit sous l'égide : • pour le Québec : de la Direction de la conciliation-médiation et de la prévention du ministère du Travail • pour la France : de la Direction des Relations du Travail du ministère du travail et de l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
Parution	Juin 2013
Routage/distribution	Assuré par la Mission Communication
Cible	Membres du CA + présentoirs hall INTEFP + réseau partenaires



ATELIERS INTEFP 2013/ Auditorium le Monde	Les **Ateliers de l'INTEFP** se sont déroulés le 6 juin 2013 dans l'auditorium du Journal le Monde, à Paris. Ce colloque a permis de rassembler plus de 150 personnes autour du thème suivant « les jeunes générations face aux transformations de l'emploi et du travail ». Véritable restitution des travaux conduits dans le cadre de la XXXIIème Session Nationale, les Ateliers réunissent comme chaque année un large public. .
Parution	1/an
Routage/distribution	Diffusion numérique
Cible	Elle est diffusée auprès d'un public tripartite (organisations syndicales, organisations professionnelles, administrations).



Catalogue formations 2014	70 pages + calendrier
Parution	Décembre 2013
Routage/distribution	Diffusion numérique
Cible	Ensemble des agents du Ministère du travail



Ouvrage « Les jeunes, le travail et l'emploi »	Le taux de chômage des jeunes actifs atteint les 23 % en France, ce qui est supérieur à la moyenne des pays européens. Ce triste record montre à quel point l'emploi et le travail des jeunes générations représentent un enjeu économique, social et sociétal. Relever ce défi collectif suppose d'abord de s'intéresser à la question de la confiance que notre société accorde aux jeunes. La jeunesse n'est en effet le temps des possibles que si le regard porté sur les expérimentations est empreint de confiance. Ensuite, il est nécessaire de penser différemment l'articulation entre formation, insertion et emploi. À quelles conditions les modes de dialogue, de concertation et de coopération pourraient-ils apporter des réponses nouvelles aux difficultés d'insertion des jeunes au niveau des entreprises et des territoires ? Quels ressorts permettraient de sortir des jeux traditionnels d'acteurs et de repenser les périmètres de responsabilité de chacun ? Comment renouveler les modes de management et de GRH, les systèmes de formation et la régulation du travail pour accompagner les entreprises vers de nouveaux modèles de croissance et de compétitivité ? Destiné aux dirigeants, partenaires sociaux, acteurs institutionnels et élus, l'ouvrage est basé sur les travaux de la 32e session nationale de l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Il se fonde sur une démarche active initiée par l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (INTEFP) et réunissant représentants des organisations professionnelles et syndicales, responsables de la fonction publique, cadres et dirigeants des secteurs public et privé. Une analyse approfondie et globale de la problématique, menée à partir de l'observation d'expériences françaises mais aussi étrangères (Danemark et Chili), et des préconisations sur la transformation de notre système contribuent à enrichir le débat sur la nécessaire évolution de la place faite aux jeunes dans notre modèle économique et social. Partenariat Éditions Liaisons 152 pages Prix : 30,00 €
Parution	Décembre 2013
Routage/distribution	Librairies + INTEFP
Cible	Tous publics

MISSION SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES (MSSTFP)

L'année 2013 aura été marquée par le transfert de la Mission SSTFP de la Direction des Études vers le Pôle Partenariats qui regroupe maintenant les activités externes de l'INTEFP : coopération internationale, marché européen Euro-détachement, et l'offre de formation interministérielle.

Organisation de la Mission

Organisation fonctionnelle entre le Pôle Partenariats et le Département des Actions Territoriales pour la démultiplication des actions des formations SSTFP (CHSCT, Assistants et Conseillers de prévention des DIRECCTE) dans les Centres interrégionaux de formation (CIF).

Nouvelle répartition des activités entre le Chef de la Mission et les deux responsables de dispositifs et de publics.

Réalisation d'un dossier documentaire « Comités techniques – CHSCT » qui regroupe l'ensemble des textes de la fonction publique de l'État depuis la loi et qui facilite la compréhension non seulement des rôles et missions de ces deux instances mais également les enjeux de leur articulation opérationnelle pour l'encadrement comme pour les représentants du personnel.

Dispositif interministériel de professionnalisation des ISST (prise de poste)

Accueil de deux Promotions d'Inspecteurs/trices santé et sécurité au travail : deuxième partie de la Promotion 2012 (14 personnes) et 1ère partie Promotion 2013 (13 personnes) soit pour l'ensemble :

- **30 fiches pédagogiques** à l'intention de 68 intervenants ministériels : Agriculture, Développement durable, Éducation nationale, Enseignement supérieur, Finances, Intérieur, Jeunesse et sports, Justice, Travail (Inspection du travail DIRECCTE) mais également chargés de missions (Anact), médecins de prévention, sapeurs-pompiers, universitaires, consultants
- **40 lieux de stages** dans tous les ministères (stage homologue fonction publique) et dans les DIRECCTE (stage inspection du travail)
- **5 conférences :** Responsabilité sociale de l'État employeur et SST (2 fois), Lean management, Organisation de la SST à La Poste (deux fois).

Le bilan du dispositif 2012 a été transmis au 1er semestre 2013 aux responsables de la DGAFP. Il comprend : le programme, le descriptif des parcours du public, les fiches pédagogiques, les bilans formateurs et stagiaires, les comptes rendus des réunions de délégués, les productions des ISST (synthèse dossiers d'étude) et les documents techniques : fiches Repères, fiches Alternance, cahiers des charges, portfolio, formation à distance.

Un inspecteur du travail des Armées a été intégré dans la promotion 2013.

Les ISST de la promotion 2012 ont réalisé des dossiers d'études consacrés à la démarche d'évaluation des risques et le document unique.

Formation des Chargés d'inspection SST de la fonction publique territoriale (CISST)

Participation au groupe de travail du Centre national de la fonction publique territoriale en vue de la conception du référentiel de formation des chargés d'inspection SST de la fonction publique territoriale (CISST)

Formation des Conseillers et Assistants de prévention, des membres de CHSCT, des Chefs de service

La Mission commence à développer son offre de formation / professionnalisation sur ces nouveaux publics dans de nombreux départements ministériels et leurs établissements publics : Culture, Éducation nationale, Enseignement supérieur, Intérieur, Justice, Santé et avec les Instituts régionaux d'administration (IRA) et les plates-formes RH des Préfectures en liaison avec les responsables des Centres interrégionaux de formation de l'INTEFP.

- **CHSCT :** CREPS, INPI, INED, INJS Metz, FranceAgriMer, SCEREN – CNDP, Conservatoire du Littoral, CROUS, DDCS, DRAC, ENSA, CNED et différentes universités
- **Assistants et conseiller de prévention :** FranceAgriMer, Préfectures, Centre des Monuments nationaux, CREPS, DRAC, ASN, CDC, DDFiP, BNF, EPAURIF, ARS, AEFE, ONF, INRAP, DAGEMO et différentes Académies.

L'offre formation-professionnalisation organisée en dispositif de 3 jours + 2 jours qui permet un temps de retour sur le terrain va être réétudiée en 2014 dans la perspective de la mise en œuvre du nouveau cadre réglementaire qui transposera les préconisations des signataires de l'accord du 22 octobre 2013.

Promotion de la SST dans la fonction publique

Conférence : *« D'une hygiène et sécurité appliquée à des parties prenantes impliquées : construire la santé et la sécurité au travail au quotidien »* DIRECCTE Franche-Comté, Offre commune transverse de formation, juin.

Formation : Accompagnement des plans de prévention des risques psychosociaux par les Conseiller(e)s action sociale et environnement professionnel (CASEP). DGAFP, Paris, novembre.

Congrès, Salons

Préventica

Salons de Lille (janvier) et Lyon (septembre)

- Comités de pilotage du Village fonction publique et stands : gestion administrative et accueil des visiteurs (en liaison avec tous les services de l'INTEFP)
- Conférences (intervention, animation, et/ou organisation) :

  CHSCT Former les membres et professionnaliser l'instance ? (Lille et Lyon)

  SST Fonction publique : rôle de chaque acteur/trice au niveau national, régional et local ? (Lyon)

  Qualité de vie au travail : formation initiale des futurs ingénieurs et managers (Lille et Lyon)

  Qualité de vie au travail et formation continue : quelles perspectives ? (Lyon)

  Évaluation des risques en milieu professionnel : approche comparée de différentes méthodologies (Lille et Lyon)

  La démarche RSE appliquée aux enjeux de la Santé – Sécurité au Travail (Lyon)

Animation des Avant-première Préventica Marseille (octobre) et Paris (décembre)

Salons Assises des CHSCT

Participation (stand et conférence) aux éditions d'avril et d'octobre

- Conférence : CHSCT : former ses membres et professionnaliser durablement l'instance ? Pourquoi ? Comment ?
- Journée Anact-INTEFP : Table ronde regroupant des secrétaires de CHSCT ministériels (Agriculture, Culture, Éducation nationale, Justice) et une responsable RH (MEDDE)

Réseau des préventeurs et ergonomes des collectivités territoriales (ResPECT)

- Animation : *« Risques psychosociaux, TMS, Pénibilité, Usure Professionnelle ... Comment maintenir les agents dans l'emploi ? »* Tables rondes 1ère journée du 9ème Congrès ResPECT, octobre.

Recherche et développement

Expertise

La Mission a représenté l'INTEFP aux travaux des :

- Conseil scientifique et technique et la Commission Recommandation BTP du Fond national de prévention (FNP) de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACP)
- Comité d'experts du Pôle de compétences SST du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)
- Groupe de travail, Modernisation de l'action publique (MAP46), conception d'un référentiel SST à l'intention des écoles de service public

Journées d'études, Congrès

Conférence-débat : *« CHSCT : professionnaliser l'instance, former les membres ? Une conférence-débat »*, FSU, Arcueil, mai.

Conférence : *« Accord-cadre RPS, quels leviers pour les acteurs de la prévention ? Comment aider les futurs CHSCT à remplir leurs nouvelles missions ? »* CNFPT, Délégation régionale PACA, novembre.

Conférence : « *Instances représentatives et construction d'un système santé et sécurité au travail dans la fonction publique* ». Structuration, relations et compétences des Comités techniques et des CHSCT. CHSCT ministériel de l'Enseignement supérieur (Décembre)

Colloques, congrès nationaux et internationaux, séminaires

« *Vers le dénouement des risques psychosociaux ?* » Congrès international COMPARISK. Approche comparée des risques psychosociaux au travail (Bordeaux, janvier)

« *Professionnalisation durable et rencontre entre mondes de l'éducation, de la formation, du travail et de la recherche.* » Colloque international Association francophone internationale de sciences de l'éducation (Lisbonne, février)

« *Personnalisation et humanisation des organisations et des apprentissages au seul risque de la professionnalisation durable.* ». Journée de recherche Le désapprentissage organisationnel. Des risques psychosociaux à la créativité formative. Ecole de management de Strasbourg (avril)

« *L'action recherche abductive comme front pionnier humanisé* ». IVème congrès international du Réseau international francophone de la recherche qualitative (Fribourg, juin)

Socioconstruire et socioproduire de la professionnalité en matière de bien-être au travail. *Colloque international du Groupe d'études sur le travail et la souffrance au travail (*Paris, juin)

OSH & French public sector : a recent story of subsidiarity. In *Workshop on Occupational Health and Safety in Public Establishments*. Technical Assistance and Information Exchange (Ankara, October)

Le psychosocial : de l'évaluation des risques à la professionnalisation durable. Détournement d'un objet d'intervention. *Contours et Contournements du Risque Psychosocial*. Colloque Institut Psychanalyse & Management. France Business School (Poitiers, novembre, en collaboration avec Mme M-B. Sanglerat de l'Anact)

Communications professionnelles

« Risques psychosociaux : de la négociation à l'action ? » Préventica, Newsletter (septembre)

« Les accords de 2009 sur la santé au travail de la fonction publique : où en sommes-nous aujourd'hui sur le terrain ? Préventica, Paroles d'experts, Entretien vidéo. Site Internet, (septembre)

« Cadre général SST et fonction publique : quels enjeux ? » Entretien radiophonique RCF Lyon (octobre)

Master 1 Ingénierie et conseil en formation (FOAD)

Tutorat de onze dossiers exploratoires de recherche (DER). Université de Rouen. Sciences de l'Éducation. Programme FORSE. Lyon-Rouen.

Master 2 Ingénierie et conseil en formation

Direction de deux mémoires. Université de Rouen. Sciences de l'Éducation.

Quelques données quantitatives

La Mission aura réalisé **122** conventions de formation et contribué à la sensibilisation, formation ou professionnalisation de **3224** stagiaires et auditeurs pour **4828** journées d'intervention. Par ailleurs, le montant des conventionnements s'est élevé à **450 000 €.**

Effectif : 1 responsable, 1 responsable de projet, 1 assistante de formation (80 %) et 1 assistante administrative

Développement d'une culture de la SSTFP

Le site internet continue son développement en nombre d'informations mises à disposition. Il a connu plus de 1,5 millions de connections depuis le 16 décembre 2010 qui ont eu accès à 96 rubriques, 338 pages, 2552 fichiers à télécharger, 575 liens internet. CF. http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/

Les perspectives : mise en œuvre de systèmes santé et sécurité au travail

Le processus de construction de la SSTFP telle que proposé dans l'accord du 20 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux et l'ensemble des textes et outils qui l'ont suivi va fonder des démarches où de nouveaux déterminants structureront le sens à donner au travail, aux projets, aux actions. Ce vaste projet impactera les organisations et les territoires...

Il reprend, en effet, des mots clés essentiels pour permettre la prise en compte des origines multi causales et des incidences plurifactorielles des RPS et la mise en œuvre d'actions transversales, pluridisciplinaires, pluriannuelles... en termes de :

- Principes : valeurs et déontologie
- Finalités : culture de la SST, ACVT, travail réel, anticipation des actions et de leurs conséquences, démarche pérenne, marges de manœuvre
- Humanité : bien-être au travail, prise en compte des exigences émotionnelles
- Objets d'action : définition des RPS et prise en compte des 6 dimensions Gollac
- Responsabilité : obligation de sécurité de résultats, évaluation des risques, adaptation missions / moyens

- Acteurs : employeurs publics, chefs de service, responsable RH, encadrement, CHSCT
- Dialogue social : liens Comités techniques et CHSCT
- Relations sociales : participation effective des agents, espaces de dialogues
- Conditions de travail : construction de locaux, modes de gestion, réorganisation et restructuration, évolutions des missions
- Formation : référentiels de formation, plans de formation, formation initiale et continue des écoles de service public, CHSCT
- Communication : méthode : interactions prescrit (descendant) / réel (remontant). Moyens : site, Internet, livret
- Méthode : évaluation, diagnostic partagé, programme d'action, objectifs, critères d'action, guide d'aide à l'action, suivi interne et externe.

Dans ce sens, les négociateurs de l'accord proposent pour la fonction publique des déterminants de la conception et de la mise en œuvre d'un système de SST.

L'articulation des interactions institutionnelles des comités techniques et des CHSCT constituera la clé de réussite du dialogue social et de l'atteinte des objectifs collectifs. A partir d'autodiagnostics réalisés par des groupes de travail plurimétiers et pluridisciplinaires, les membres des CHSCT auront certainement la lourde responsabilité d'être à la fois les capteurs des réalités du terrain, les analyseurs des situations de travail et les fers de lance des propositions pour favoriser la construction de la SST.

D'aucuns espèrent un effet positif, en termes à la fois de prise de conscience et de mise en œuvre que l'engagement en matière de SST (moyens et résultats) devienne un critère d'évaluation de l'encadrement. Entre moyens et résultats elle devient un enjeu de performance c'est-à-dire d'efficacité et de production des services, au bénéfice des usagers et des citoyens, comme le rappelait déjà les négociateurs de l'accord de 2009.



Formation ISST 2012



Formation ISST 2013

ACTIONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES PARTENARIATS ET DIALOGUE SOCIAL

Le RESP

L'INTEFP participe activement au réseau des écoles de service public au travers des groupes de travail spécifiques comme la formation à distance ou la communication ou bien encore au travers des sessions inter-écoles, des ateliers de service public et du développement des compétences des professionnels de la formation.

Les sessions inter-écoles qui ont pour objet de réunir des élèves de différentes écoles de service public autour de thèmes développés et mis en débat, rencontrent un fort taux de satisfaction. Ces rencontres permettent d'élargir les horizons administratifs et participent à la construction d'une identité de service public qui dépasse les ministères d'appartenance.

Un cahier des charges prévoit pour les prochaines sessions, des thématiques inter-administrations et des productions collectives.

Les ateliers de service public offrent un espace de réflexion interprofessionnel pour les cadres de la fonction publique.

Une réflexion est actuellement en cours entre les directeurs sur le positionnement des écoles, sur l'évolution des compétences et sur les méthodes pédagogiques à mettre en œuvre dans un contexte d'évolution de l'action publique. (Prestations achetées, utilisation des nouvelles technologies avec notamment le débat sur l'ouverture maitrisée, très large ou a contrario fermée de l'accès à Internet...).

Le RESP maintient par ailleurs, comme axe prioritaire, la diversité se traduisant par la mise en place des classes préparatoires intégrées (CPI) qui connaissent dans l'ensemble des résultats intéressants et une grande qualité aussi bien dans la participation des auditeurs que dans les formations qui leur sont dispensées.

Le réseau s'inscrit enfin dans la réflexion stratégique qui anime pour l'heure la fonction publique en lien avec la DGAFP plusieurs fois invitée aux réunions des directeurs et travaille sur les relations internationales notamment l'axe euro-méditerranée pour élargir sa sphère d'influence.

Le RiiFT

Le Réseau International des Institutions de Formation dans le domaine du Travail (RiiFT) regroupe dix membres nationaux provenant principalement de l'Union européenne et du Sud de la méditerranée : l'Institut National du Travail (Algérie), le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (Belgique), l'Ecole de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale de Madrid (Espagne), l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (France), TELA - Territorio Europa Lavoro - (Italie), l'Institut National du Travail et de la Protection Sociale (Maroc), le Centre de Formation de l'Inspection Nationale du Travail (Pologne), l'Autorité pour les Conditions de Travail (Portugal), le Centre de Formation et de Perfectionnement de l'Inspection du Travail de Roumanie, l'Institut National du Travail et des Etudes Sociales (Tunisie), et au titre d'organisations internationales, le Centre Arabe pour l'administration du travail (ACLAE), le Centre Régional Africain d'Administration du Travail (CRADAT), LAB/ADMIN du Bureau International du Travail, et le Centre International de Formation de l'OIT de Turin.

Conçu comme un lieu de réflexion sur les politiques et stratégies de formation, le RIIFT fonctionne sous la forme de rencontres et d'échanges organisées à tour de rôle par les institutions membres.

La 17ème rencontre du RIIFT s'est déroulée du 23 au 25 septembre 2013 à l'INTEFP (Marcy l'Etoile) sur le thème de l'intervention de l'administration du travail à travers une approche sectorielle et/ou territoriale. Cette rencontre, dont le programme est accessible sur le site du réseau : http://riift.itcilo.org, a donné lieu à un large échange d'expériences pour les 20 participants, illustrant la pertinence et la diversité des actions conduites selon les contextes nationaux par les administrations du travail, en lien avec la mise en œuvre des politiques publiques ainsi que l'implication des partenaires sociaux.

La coopération internationale

L'activité de coopération internationale de l'INTEFP s'inscrit dans le cadre des programmes de coopération bilatérale et multilatérale du GIP International. Les actions conduites portent principalement sur la conception et la mise en œuvre de dispositifs d'appui au développement des compétences des agents de l'inspection du travail et plus largement des administration en charge du travail des différents pays partenaires (Maroc et Tunisie pour le Maghreb, Bénin, Sénégal, Togo pour l'Afrique subsaharienne, Albanie, Macédoine, Monténégro, Serbie, Russie pour les pays d'Europe et Centrale, Chine).

Maroc

Les actions réalisées en 2013 s'inscrivent dans le cadre du 2ème programme pluriannuel mise en œuvre par le GIP Inter avec le Ministère de l'Emploi du Maroc. 4 projets relevant du programme stratégique France Maroc 2013/2015 signé en mars 2013 ont été mis en œuvre à travers la réalisation de 6 missions au 2ème trimestre 2013.

La prévention des risques professionnels

Considérée comme prioritaire par la partie marocaine, la prévention des risques professionnels fait l'objet d'un investissement substantiel depuis plusieurs années. La thématique a pris une dimension essentielle dès 2008, suite à l'incendie survenu dans une usine textile à Casablanca où 56 personnes ont trouvé la mort. Une mission réalisée en 2011 par la DGT a porté sur l'appui à l'élaboration d'une loi-cadre sur la santé et sécurité au travail, visant à rénover l'architecture des dispositions légales et normatives dans le domaine de la santé et la sécurité au travail. Dans le prolongement du PAN (plan de mise en œuvre en conformité du « nouveau » code du travail entré en vigueur en 2004) et son évaluation le PNACT, second plan centré sur l'amélioration des conditions de travail a fait l'objet de plusieurs actions d'accompagnement au cours du programme de coopération 2009/2011 avec l'expertise de l'ANACT.

Une action « chapeau », inscrite en lancement du programme 2013/2015 en mars 2013 a permis de partager l'état d'avancement des dispositions législatives et réglementaires dans le domaine de la santé et sécurité au travail et de cerner les principaux enjeux à venir liés à l'évolution du système de santé et de sécurité au travail.
Le ministère de l'Emploi a lancé en 2013 la deuxième phase du Plan d'action National d'Amélioration des Conditions du Travail, avec l'engagement de 9 délégations régionales dans l'accompagnement de 10 entreprises pilotes par région, appartenant à différents secteurs et choisies en concertation avec les organisations professionnelles.

Ce dispositif peut clairement, dans sa mise en œuvre, répondre au plan interne et sur la thématique particulière de la prévention des risques professionnels, aux besoins de coordination et d'animation entre le niveau central et les services extérieurs. Il intègre également au plan externe la sensibilisation et l'implication des acteurs sociaux et des entreprises.

Les 9 délégations régionales, engagées dans la démarche dans le cadre de contrats objectifs, mobilisent chacune d'entre elles des équipes pluridisciplinaires (inspecteur du travail, médecin et ingénieur chargés de l'inspection du travail). L'objectif est d'aboutir à la production de guides sur la prévention des risques professionnels, destinés aux entreprises d'une part, aux inspecteurs du travail d'autre part avec l'appui technique d'experts français, eux-mêmes constitués en équipes pluridisciplinaires à travers deux secteurs, le bâtiment et l'agriculture. Un séminaire au Maroc co-animé par les deux équipes d'experts marocains et français visera fin 2014 à présenter les guides finalisés et communiquer en direction de différents acteurs cibles : partenaires sociaux, entreprises des secteurs concernés, inspecteurs du travail, médecins du travail, ingénieurs de prévention.

La promotion du dialogue social sectoriel

Cette seconde thématique apparaît aujourd'hui également comme « stratégique » dans le contexte marocain.

L'action réalisée en avril 2013 a permis d'actualiser un état des lieux général de la négociation collective au Maroc, et de pointer les limites du cadre juridique actuel en matière de négociation sectorielle, notamment l'absence de mesures de la représentativité des parties prenantes.

Au-delà de modifications structurelles à moyen terme (nouvelles dispositions législatives, nouveaux dispositifs publics), il a été proposé un appui dans l'engagement dès à présent de processus de négociations sectorielles ciblées, pouvant être territoriales, la démarche permettant d'appuyer l'investissement du Ministère de l'Emploi dans l'accompagnement et la promotion du dialogue social, et d'aboutir à la production d'outils méthodologiques pertinents pour l'inspection du travail en s'appuyant sur l'expérience française acquise en la matière de longue date (notamment à travers les Présidents de Commission Mixte).

Le renforcement de l'application de la réglementation du travail

Ce 3ème projet répond à l'axe stratégique « amélioration des conditions de travail et promotion du travail décent ». La première action réalisée en octobre 2013 a porté sur l'analyse des besoins organisationnels et fonctionnels de l'inspection des lois sociales en agriculture dans la perspective de l'appui à l'élaboration d'un plan d'action.

La thématique de l'amélioration des conditions de travail et de la promotion du travail décent intègre également dans le programme 2013/2015 les questions complexes des « unités » de l'économie informelle et des relations de travail « atypiques » (travail temporaire, travail saisonnier) qui feront l'objet d'une programmation à venir de deux missions.

Le développement des ressources humaines

Ce projet porte sur l'appui technique au développement de l'ingénierie de formation et à la consolidation de l'Institut National du Travail et de la Protection Sociale (INTPS).

L'action réalisée en mai 2013, conjointement par l'INTEFP et l'EN3S pour le compte de la DRHBAG et de la DPST a permis d'actualiser avec la partie marocaine les enjeux liés d'une part à la création d'une Ecole Nationale de la Protection Sociale et d'autre part à l'activité de l'INTPS orientée vers la formation interne au Département ministériel de l'Emploi.

La mise en œuvre d'une politique de gestion des ressources humaines et de formation est un enjeu fort pour accompagner le développement des compétences des agents du Ministère de l'Emploi au Maroc. La dizaine d'actions de coopération déjà menées sur la période 2009 /2012 a contribué à des résultats tangibles : mise en place d'un plan triennal de formation, aujourd'hui renouvelé pour la période 2013-2015, mise en place et formation de correspondants de formation dans les délégations et dans les services centraux permettant d'organiser un recueil et une analyse des besoins de formation.

La poursuite de l'appui au développement de l'ingénierie de formation à travers deux axes : l'évaluation des « outils de la formation » mis en place au service du système de management de la formation créé au sein du Ministère, la professionnalisation des correspondants de formation.

Un second volet porte sur la consolidation des activités de l'INTPS à travers la formation de formateurs internes au Ministère.

Tunisie

Le programme 2012/2014 relatif à la coopération bilatérale entre la Tunisie et la France sur le champ Travail et en matière Sociale comporte comme axe stratégique l'adaptation de l'Inspection du travail aux changements avec deux projets portant respectivement sur « la modernisation des méthodes et outils de l'Inspection du travail et de la Conciliation » et « l'appui à l'Institut national du Travail et des Etudes Sociales » (INTES).

L'INTES, organisme sous la double tutelle, scientifique et pédagogique du Ministère de l'Enseignement Supérieur, et administrative et financière du Ministère des Affaires Sociales assure la formation de base des inspecteurs du travail en Tunisie à travers son offre d'enseignement dans le domaine du droit social. Deux actions, organisées respectivement en juin 2012 (mission à l'INTES) et en octobre 2012 (accueil d'une délégation de l'INTES en France) ont permis d'ouvrir plusieurs pistes de coopération mutuelles.

L'axe de travail portant sur la mise en place d'une offre de formation de « perfectionnement » au bénéfice des inspecteurs du travail a donner lieu à une première étape organisée en novembre 2013 sous la forme une réunion réunissant l'INTEP, l'INTES ainsi que les représentants de la Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Conciliation (DGITC), de l'association et du syndicat des inspecteurs du travail.

Cette mission a permis de proposer à la partie tunisienne l'appui à la mise en place d'un réseau de formateurs, dans la perspective de préparer une première action pilote de formation auprès des inspecteurs du travail tunisiens en collaboration avec la DGITC et l'INTES, une telle action pouvant servir de référence à la mise en place progressive d'une offre de formation de perfectionnement sur le moyen / long terme.

Une seconde mission, réalisée en décembre 2013, a consisté dans une première étape avec ce « noyau de formateurs » en une session de formation aux techniques pédagogiques, co-animées par l'INTES et l'INTEFP.

Plusieurs actions de coopération, récentes ou en cours, sont également menées avec le Ministère des Affaires sociales. Citons en autre l'élaboration d'un guide méthodologique de l'inspection du travail dans le cadre du projet ADMITRA du BIT, un diagnostic de l'administration du travail en Tunisie réalisé par le programme d'administration et d'inspection du travail du BIT, des ateliers de formation organisés par le BIT et le Centre de Turin, le projet de jumelage européen du GIP international en «appui au plan national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles» porté par un partenariat Direction de l'Inspection Médicale et de la Sécurité au Travail (DIMST) / CNAM / Institut de santé et de Sécurité au Travail (ISST) avec l'association des partenaires sociaux (UTICA et UGTT), les autres axes du programme bilatéral de coopération dans le domaine du travail et en matière sociale.

Afrique subsaharienne

La valeur ajoutée des actions de coopération bilatérale du GIP inter s'est fondée sur une offre proposée aux différents pays partenaires centrée sur la montée en compétence des agents de l'inspection du travail dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Basées sur le principe de « formations sur le terrain », ces actions reposent sur l'organisation de sessions de formation associant apports de connaissance sur les procédés de production, apports méthodologiques sur la prévention des risques professionnels et mise en pratique sous la forme de visites d'entreprises, observation des lieux de travail et restitution de ces visites auprès des responsables d'entreprises. Ces actions ont donné lieu à des résultats significatifs (Sénégal, Togo, Bénin) permettant aux agents de l'inspection du travail d'acquérir des « connaissances pratiques » et de gagner en crédibilité professionnelle vis-à-vis de leurs interlocuteurs, employeurs et travailleurs.

Ces actions, conduites à travers des actions sectorielles et/ou thématiques, se sont poursuivies en 2013 par une action sur l'approche ergonomique des situations de travail au Bénin et sur le secteur du bâtiment au Sénégal.

Parallèlement, l'implication du GIP Inter et de l'INTEFP sur la première phase du projet ADMITRA/BIT a débouché sur la production d'un « guide de l'inspection du travail», formalisant un référentiel partagé pour les 7 pays de la zone subsaharienne engagés dans le projet. Partant du constat que l'exercice n'offrait pas pour autant un cadre adéquat à l'intervention de l'administration du travail dans l'économie informelle, la seconde phase du projet ADMITRA a notamment fixé comme objectif la réalisation d'une « recherche action » sur le sujet ; avec un engagement du GIP international sur cette phase II du programme (2011/2014).

Après un atelier de lancement du projet au centre de l'OIT de Turin en février 2012 regroupant des experts du BIT, du GIP INTER et de ses membres (DGT, INTEFP) et des représentants des pays concernés (Mali, Sénégal, Togo, Maroc), deux missions d'expertise au Sénégal en septembre 2012 et mai 2013 ainsi que deux missions au Togo, en juillet 2012 et janvier 2013 ont mobilisé l'expertise du GIP.

La valeur ajoutée attendue de la recherche action réside dans la construction de méthodes d'intervention qui puissent être adaptées à la réalité complexe et diversifiée de l'économie informelle et qu'il s'agit d'expérimenter et de valider au cours du programme, avant d'en envisager le déploiement en termes de formation et de diffusion.

Ces actions, centrées sur deux secteurs cibles, ont permis, avec l'adhésion des administrations concernées mais aussi les acteurs de l'économie informelle, de construire des points de repère en termes de diagnostics des situations rencontrées et de pistes d'action concrètes visant à l'amélioration des conditions de travail dans l'économie informelle.

Un prochain jalon est programmé en mars 2014 sous la forme d'un atelier organisé au centre de Turin afin de mettre en commun les résultats. L'enjeu est d'inscrire dans la durée la dynamique engagée, les problèmes de fond posés par l'économie formelle justifiant de nouvelles pratiques d'intervention pour l'inspection du travail.

Les programmes de coopération bilatérale pour l'année 2013 concernent les pays des Balkans (Monténégro, Macédoine, Serbie) et la Russie. Les programmes bilatéraux avec les pays partenaires des Balkans s'inscrivent clairement dans la perspective du transfert et de l'application de l'acquis communautaire.

Concernant le **Monténégro**, l'axe de coopération a porté sur la promotion du dialogue social. Une première action a débuté en France en décembre 2012 qui a permis à la partie monténégrine de prendre connaissance du système de relations professionnelles en France et des missions conférées à l'administration et à l'inspection du travail dans le domaine de la régulation des relations sociales, notamment dans les domaines de l'appui à la négociation collective et de la résolution des conflits collectifs de travail.

Une seconde action a consisté en une mission de repérage (juin 2013) visant à cerner au Monténégro le système des relations de travail et son cadre juridique, ainsi que les différentes modalités d'appui au dialogue social, notamment dans les domaines de l'appui à la négociation collective, de la prévention et de la résolution des conflits collectifs.

Cette mission permet d'organiser en mars 2014 un séminaire sur l'appui au dialogue social au bénéfice de l'agence pour la conciliation des conflits au travail, créée au Monténégro en 2010.

Concernant la **Macédoine**, dans le prolongement des actions de coopération antérieures portant sur la santé et la sécurité au travail, l'action conduite en 2013 a porté sur le renforcement des compétences de l'Inspection du travail en ciblant la thématique de travail sur la prévention des risques chimiques.

D'une perspective opérationnelle, l'action a été proposée sous la forme d'une « formation action », une seconde action étant programmée sous la forme d'un accueil en France s'appuyant sur les visites sur le terrain qu'auront pu conduire les 37 participants à l'action.

La coopération entre la Direction de l'Inspection du Travail de **Serbie** et le GIP International dans le domaine du travail a décliné sur la période 2010/2011 l'axe stratégique visant à adapter l'administration du travail aux standards de l'Union européenne sous la forme de 3 actions portant sur l'organisation et le management de l'inspection du travail en France, les modalités respectives d'approche et de lutte contre le « travail illégal » en France et en Serbie, les enjeux en matière de Santé et de Sécurité au Travail.

La poursuite de contacts réguliers au cours de l'année 2012 a abouti à la programmation d'une mission de coordination et de suivi en février 2013 débouchant sur les lignes directrices d'un nouveau programme de coopération (reprenant notamment les thématiques du travail non déclaré et de la santé sécurité au travail) avec un élargissement à de nouveaux partenaires institutionnels (département de la SST, département du Travail). La thématique particulière des agences de travail temporaire fera l'objet d'une mission conjointe avec Pôle emploi.

La coopération de longue date avec l'**Albanie** a débouché, avec une mission en janvier 2013, à la production d'outils méthodologiques opérationnels dans le secteur agricole, élaborées à partir de la réalité des situations de travail rencontrées sur le terrain (fiches d'aide au contrôle : élevage de gros animaux, élevage de petits animaux, culture plein champs, serres et pépinières).

Les actions conduites en 2013 avec la **Russie** sur la fonction d'information en matière de travail (mission avril 2013), la méthodologie d'intervention de l'inspection du travail en matière d'enquête d'accidents du travail (mission juin 2013), et l'action de l'inspection de travail dans le domaine des conditions de travail (accueil octobre 2013) témoigne d'un intérêt de la partie russe (Rostrud – inspection fédérale du travail) de poursuivre les échanges techniques dans le cadre de la coopération bilatérale.

Chine

Bien qu'elles ne relèvent pas de la mise en œuvre d'un programme bilatéral, il convient néanmoins de souligner tout l'intérêt des actions engagées depuis 3 ans :

- missions confiées au GIP Inter dans le cadre du projet EUCOSH financé par l'UE centré sur les secteurs à haut risque (mines et industries chimiques,) avec une 1ère mission GIP Inter/INTEFP en janvier 2013 à l'occasion d'un séminaire de lancement du projet avec l'Administration d' Etat en charge de la Sécurité du Travail (SAWS), suivie d'actions de formation sur la prévention des risques du travail et industriels dans les industries chimiques et d'ingénierie de formation pour les inspecteurs du travail.
- sollicitations bilatérales qui se sont traduites, sous l'égide de la Direction des Affaires Européennes et Internationales et de l'Ambassade de France en Chine, par des visites en France d'une délégation de SAWS en 2013 sur la thématique des risques chimiques et antérieurement, en 2011 d'une délégation du Ministère des Ressources Humaines et de la Sécurité Sociale (MHRSS) lors d'un déplacement à l'INTEFP et à l'école de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale de Madrid.

La session nationale

Depuis 1986, les sessions nationales de l'INTEFP offrent aux partenaires sociaux et aux acteurs publics un cadre privilégié de dialogue qui entend contribuer au débat social et enrichir les problématiques économiques et sociales porteuses d'une dimension prospective. Les sessions nationales se déroulent sur un cycle de 5 semaines, et proposent un processus collectif d'échanges et de réflexions, sans lien direct avec un enjeu de décision ou de négociation, puis un colloque de clôture et une publication.

La 32ème session nationale s'est déroulée de septembre 2012 à juin 2013 sur le thème « les jeunes générations face aux transformations de l'emploi et du travail ».

Les jeunes générations sont les premières victimes de la crise économique. Le taux de chômage des jeunes actifs atteint les 23% en France (20% en moyenne au sein des pays de l'UE). Les principales difficultés se caractérisent par un chômage de longue durée pour les plus jeunes sans qualification, une plus longue période de précarité notamment pour les femmes, une paupérisation y compris chez les plus diplômés, un déclassement, des inégalités de plus en plus fortes au sein d'une même génération, une concurrence sur le marché du travail.
La crise se prolongeant, les impacts négatifs à long terme sur l'avenir professionnel et social de toute une génération sont réels. L'ensemble des pays de l'UE et de l'OCDE mais également les économies émergentes en Asie et en Amérique Latine doivent faire face à des enjeux de cohésion sociale et de risques économiques, par la prise en compte de coûts sociaux et le non-renouvellement de la force productive et des compétences.

Face à ces enjeux la session a proposé de mettre en perspective plusieurs dimensions :
- le parcours d'insertion vers l'emploi durable et l'autonomie
- l'intégration dans l'entreprise
- le rapport au travail et les formes de mobilisation au travail
- l'emploi et le travail des jeunes générations en tant que défi collectif et enjeu de dialogue économique, social et sociétal.

A travers leurs réflexions et deux voyages d'étude au Danemark et au Chili, les 30 auditeurs ont cherché à :
- caractériser la situation des jeunes générations face aux transformations de l'emploi et du travail, appréhender les évolutions des formes de travail et leurs incidences sur l'engagement au travail des jeunes générations
- analyser les différentes orientations en matière de politiques publiques, les stratégies et les rôles des différents acteurs
- faire émerger, à travers les évaluations d'actions innovantes, des pistes d'action, et repérer autour de la thématique étudiée les pratiques d'innovation sociale en matière d'organisation du travail, de management et de gestion des ressources humaines et de dialogue social.

Les ateliers de l'INTEFP restituant les travaux des auditeurs se sont déroulés à l'auditorium du journal Le Monde le 6 juin 2013 réunissant un public large de responsables d'entreprise, de cadres des fonctions publiques d'Etat et territoriale et de représentants des organisations professionnelles et syndicales autour de 5 tables rondes :
- à la rencontre des jeunes : oser la confiance, s'inspirer de la jeunesse pour faire société
- les jeunes à la rencontre des acteurs institutionnels : du mille-feuille institutionnel à la coopération des acteurs
- un parcours réussi, des rencontres, un accompagnement
- la rencontre des jeunes et du monde du travail dans l'entreprise : vers une nouvelle dynamique ?
- autoriser de nouvelles rencontres par la confiance, favoriser l'initiative et l'expérimentation.

Un numéro spécial de la revue 3D de l'association des auditeurs de l'INTEFP présente l'ensemble des interventions et débats de cette journée.

Les travaux de la 32ème session nationale ont également donné lieu à un ouvrage collectif des auditeurs et des membres du Conseil Scientifique « Les jeunes, le travail et l'emploi - le pari de la confiance», paru aux éditions Liaisons Sociales en février 2014.

La 33ème session nationale se déroule sur l'année 2014. Elle est consacrée à l'enjeu du dialogue social au sein des entreprises et des territoires autour de la thématique de la sécurisation de l'emploi et des transitions professionnelles.

La session vise notamment à mettre en perspective cette thématique autour de la portée de la négociation sociale et des accords collectifs, de l'anticipation des mutations économiques par les acteurs du dialogue social et les acteurs publics, et des partenariats pouvoirs publics/ partenaires sociaux.

Avec 3 modules en France et 2 voyages d'étude en Allemagne (Ruhr et Bade-Wurtemberg) et aux Etats-Unis (régions de Chicago et Détroit), les auditeurs chercheront, par une analyse comparative européenne et internationale, à tirer des enseignements à partir de questionnements clefs :

- quels compromis sociaux s'élaborent pour sécuriser l'emploi et les transitions professionnelles ?
- quelles régulations économiques et sociales sont produites par le dialogue et la négociation ?
- quelles pratiques d'entreprise, expériences, modes opératoires permettent de trouver des marges de manœuvre ?

Tout au long de la session, les travaux bénéficient de la contribution d'un Conseil Scientifique composé de Bernard Gazier, économiste, Professeur émérite des universités à Paris I, Martine Le Boulaire, Directrice du développement d'Entreprise et Personnel, Nathalie Vaysse de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, Pierre-Louis Rosenfeld de l'association des auditeurs de l'INTEFP, Carole Tuchszirer, Chercheure au Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE).

Le colloque de restitution se déroulera au mois de décembre 2014.

Détachement des travailleurs : trois projets pour améliorer les collaborations entre les autorités publiques et les partenaires sociaux en Europe

Pour renforcer leurs capacités à coopérer et agir plus efficacement sur les situations transnationales de détachement des travailleurs, les administrations du travail de Belgique, Espagne, France, Luxembourg, Pologne et Portugal se sont engagées dans un projet de formation commune de leurs agents, piloté par l'INTEFP et ASTREES de décembre 2010 à décembre 2011.

Cette action a abouti à la création d'un réseau européen d'inspecteurs du travail « relais » qui a conçu un centre ressource commun transnational sur le détachement des travailleurs: le site EURODETACHEMENT.

http://www.eurodetachement-travail.eu/.

Ce projet a mis en lumière le fait que face à la complexité des situations rencontrées, les autorités publiques ne peuvent agir seules.
Les partenaires sociaux ont aussi un rôle majeur car ils constituent une interface indispensable entre les entreprises, les salariés et les autorités publiques.

Le 1er juillet 2012, un nouveau projet a donc vu le jour, visant à s'appuyer sur la dynamique d'EURODETACHEMENT en la développant autour de deux secteurs particulièrement concernés par le détachement : l'agriculture et la construction.
Ce second projet a élargi les partenariats à de nouveaux Etats Membres, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la Lituanie et la Roumanie ainsi qu'aux partenaires sociaux, les Fédérations syndicales et patronales européennes de la construction et de l'agriculture et 19 organisations patronales ou syndicales du niveau national s'étant engagées dans cette nouvelle initiative.
La finalité du projet (juillet 2012/juillet 2013) a été de rechercher les complémentarités et les synergies dans l'exercice des rôles des uns et des autres afin de renforcer les réseaux des différents acteurs intervenant sur le détachement des travailleurs et l'impact de leurs actions.
Des ateliers de travail transnationaux sur 3 zones géographiques déterminées à partir des activités économiques et des flux de travailleurs ont été organisés ainsi qu'un séminaire final en juin 2013 (qui a regroupé les représentants de 20 Etats membres).

La synthèse des travaux est disponible sur le site EURODETACHEMENT :
http://www.eurodetachement-travail.eu/synthese/index.html

Les 5 et 6 février 2014, le comité de pilotage d'un 3ème projet a regroupé les autorités administratives de 14 Etats Membres (Belgique, Espagne, Estonie, Finlande, France, Italie, Irlande, Lettonie, Lituanie Luxembourg, Pays Bas, Pologne Portugal, et Roumanie) ainsi que 5 fédérations européennes des secteurs de l'agriculture, de la construction et du travail temporaire.
Le projet est conçu sous la forme d'une formation commune de 60 inspecteurs du travail, agents de contrôle et agents des bureaux de liaison des pays partenaires. Le cursus proposé vise à poursuivre la dynamique engagée en matière de coopération administrative transnationale et de collaboration entres les autorités administratives et les partenaires sociaux. Il se déroule tout au long de l'année 2014.
Le résultat des travaux sera disponible en janvier 2015 sur le site EURODETACHEMENT.

Formation des agents des DREAL et de l'ASN

En 2013, dans le cadre d'une convention signée avec le ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de la Mer (MEEDDM) et l'Autorité de Sureté Nucléaire (ASN) 55 agents issus des DREAL et de l'ASN qui exercent les missions d'inspecteurs du travail ont reçu des formations communes sur « le métier d'inspecteur du travail ».

Ces formations visent à donner des repères, (notamment méthodologiques) aux participants à partir de la résolution de situations qu'ils sont amenés à rencontrer.

Elles se déroulent en deux temps : une première séquence sur les relations individuelles et collectives du travail et une deuxième séquence sur la santé et la sécurité au travail.

Par ailleurs , en appui à la politique de l'Autorité de Sureté Nucléaire qui souhaite développer la professionnalisation des agents qui exercent ces missions, trois « formations actions » ont été mises en œuvre, à partir d'échanges et d'analyses de la pratique du contrôle des situations de travail pour l'ensemble des agents (une vingtaine) de l'ASN.

Dans le même temps, un travail d'élaboration de cursus de formations initiales individualisés a été réalisé avec l'ASN.

Ces cursus, adaptés et construits en fonction du parcours des agents qui sont nouvellement affectés sur cette mission, sont mis en place comme chaque année depuis 2011.

L'offre de formation interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal

La DNLF qui est chargée de la coordination interministérielle de la lutte contre la fraude et la Direction Générale du Travail, autorité centrale de l'inspection du travail qui lui apporte son concours en matière de lutte contre le travail illégal, participent à la mise en œuvre de cette offre interinstitutionnelle dont le maître d'œuvre est l'INTEFP.

L'engagement des différents acteurs dans la lutte contre les fraudes notamment au sein des CODAF permet aujourd'hui d'affirmer que si le travail interinstitutionnel ouvre la voie d'une meilleure efficacité de l'action de l'Etat et des institutions concernées, il ne peut pour autant se décréter. Il se construit et demande aux différents professionnels impliqués de développer des compétences spécifiques afin de travailler en complémentarité avec les partenaires des autres institutions.

C'est pourquoi l'offre interinstitutionnelle de l'INTEFP en matière de lutte contre le travail illégal a pour principal objectif de favoriser le partage des connaissances, des analyses, outils, compétences et méthodes de travail des différents participants afin de favoriser ces interactions. Ce dispositif est ouvert à tous les agents des différents corps de contrôle visés à l'article L.8271-7 du code du travail ainsi qu'aux agents de Pôle Emploi chargés de la répression des fraudes et des secrétaires de CODAF.

Cette offre s'est construite depuis 2009, année de sa création autour de différents modules de formation selon une progression pédagogique qui a été validée par tous les acteurs impliqués dans cette action (gendarmerie nationale, ACOSS, CCMSA, OCLTI, DGT, Police aux frontières, DGFIP, etc.) à laquelle sont désormais associés les services du Ministère en charge des transports. Ce dispositif a également permis l'accompagnement à la montée en compétence d'un nouveau corps de contrôle avec l'ouverture des formations au CNAPS.

Un réseau de formateurs internes a été créé en 2009 regroupant une quarantaine d'animateurs qui d'une part, interviennent toujours en binôme et d'autre part, participent activement à la conception des produits pédagogiques en gardant l'esprit du caractère interinstitutionnel. Chaque module de formation se compose d'un public de 15 stagiaires également interinstitutionnel.

Ce dispositif de formation interinstitutionnelle sur le travail illégal a pour objectif d'améliorer l'efficacité d'action des agents de contrôle qui, du fait de la complexité des problématiques rencontrées, sont amenés à se concerter ou à coopérer au plan territorial à divers titres selon des modalités d'organisation variables en fonction de la typologie des fraudes rencontrées.

Dans ce cadre sont proposés les modules de formation suivants :

Trois modules généralistes

1. Le module 1 « *S'initier à la lutte contre le travail illégal dans un cadre partenarial* » vise à donner les connaissances essentielles en matière de contrôle du travail illégal et d'acquérir les repères pour collaborer sur ce champ.

   Ce module s'adresse aux professionnels rencontrant des situations de travail illégal au travers de leur activité et souhaitant renforcer leurs connaissances dans ce domaine et pouvoir développer une collaboration avec les administrations concernées.
2. Le module 2 « *Améliorer la coordination interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal* » permet d'approfondir ou d'acquérir des savoirs faire spécifiques dans ce domaine et de développer une approche coordonnée en termes d'investigation et de contrôle.

   Ce module s'adresse aux professionnels engagés de manière régulière dans des pratiques interinstitutionnelles dont certaines concernent des

situations de travail illégal, ou souhaitant acquérir des compétences pour le devenir.

3. Le module 3 « Le traitement des situations complexes en matière de travail illégal » permet d'approfondir la caractérisation juridique des situations rencontrées dans le cadre d'une approche coordonnée.

   Ce module s'adresse aux professionnels engagés dans des pratiques interinstitutionnelles et souhaitant améliorer leur capacité à traiter de situations particulièrement complexes en interaction avec les partenaires des autres institutions.

Des modules spécialisés

Ces modules spécialisés permettent aux participants ayant une connaissance générale du travail illégal de cerner les conditions de mise en œuvre d'une action interinstitutionnelle adaptée à certaines situations spécifiques, tout en renforçant leurs connaissances juridiques.

Ces « journées thématiques » aborderont pour l'année 2014 les problématiques suivantes :

- Les prestations de services internationales
- La lutte contre le travail illégal dans le secteur des transports routiers
- La lutte contre le travail illégal dans le secteur de l'agriculture
- Les formes d'emploi atypiques et la lutte contre le travail illégal.

Deux modules, qui devaient être conçus courant 2012-2013, devraient pouvoir se rajouter à cette offre courant 2014. Ces modules sont « *recours sciemment* » et « *le contrôle de certaines professions réglementées* » (intitulés susceptibles d'être modifiés).

Bilan quantitatif de 2009 à 2013 – prévisionnel 2014

Bilan 2009	Bilan 2010	Bilan 2011
60 stagiaires	46 stagiaires	121 stagiaires
module 1 : x3	module 1 : x1	module 1 : x3
module 3 : x1	module 3 : x2	module 3 : x4
Soit 180 jours de formation	Soit 138 jours de formation	Soit 363 jours de formation
Bilan 2012	**Bilan 2013**	**Prévisionnel 2014**
404 stagiaires	258 stagiaires	420 stagiaires*
module 1 : x4	modules 1 : x6	modules 1 : x5
module 2 : x5	modules 2 : x4	modules 2 : x4
module 3 : x7	modules 3 : x2	modules 3 : x5
modules de spécialisation : x13	modules de spécialisation : x9	modules de spécialisation : x14
Soit 778 jours de formation	Soit 460 jours de formation	780 jours de formation

* Dont 146 stagiaires hors système d'inspection du travail, soit 57% de public « autre institution »

Concernant le bilan des formations réalisées en 2013, il apparait que des phénomènes notamment de contraction budgétaire et de moindre disponibilité des publics compte tenu des réorganisations opérées par certaines institutions, aient eu pour effet une baisse significative de la fréquentation de nos modules de formation.

Pour autant, un bilan qualitatif de ces formations permettent d'attester de leur plus-value… le croisement des regards et l'échange de pratique sur le travail illégal favorisant le rapprochement des différents corps et services de contrôle autour de cette problématique. Elle permet l'émergence au sein de ces derniers d'une méthodologie d'investigation et de contrôle ouverte à l'interinstitutionnel.

Cette offre de formation est complémentaire à celles développées en interne par les différentes institutions en charge de la lutte contre le travail illégal. Pour l'INTEFP et les agents des services déconcentrés du Ministère du Travail, ce dispositif s'article avec l'Offre Nationale de Formation continue qui, en 2013, a permis de former 111 stagiaires sur :

- Le travail illégal de manière générale
- La fausse sous-traitance et la mise en cause du donneur d'ordre
- Le contrôle des prestations de service internationales.

L'action conduite en 2013 en étroite collaboration avec la DNLF et l'ensemble des partenaires institutionnels permet d'escompter un impact significatif de l'offre inter institutionnelle en 2014, à la fois au plan quantitatif (prévisionnel de 780 journées de formation) et au plan qualitatif (élargissement des publics concernés).

Pour accentuer cette démarche de professionnalisation des agents affectés à la lutte contre le travail illégal, il est prévu de dispenser également dans les territoires et à l'appui des CODAF des formations adaptées permettant une montée en compétence des organisations. Cette approche « locale » serait complémentaire à l'offre de formation interinstitutionnelle pilotée par la DNLF.

LES FONCTIONS SUPPORTS

Secrétariat Général

Le secrétariat général de l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est structuré en 4 départements:

- le département des ressources humaines
- le département finances
- le département logistique
- le département informatique.

L'agence comptable bien que ne faisant pas partie du secrétariat général lui est cependant rattachée.

30 agents travaillent au quotidien pour assurer le fonctionnement de l'établissement.

Leurs compétences variées constituent la richesse des équipes qui le composent.

L'activité de l'année 2013 qui a été très chargée du fait de l'actualité se caractérise notamment par :

Dans le domaine des ressources humaines

- un développement des préparations aux concours, en raison notamment de la loi Sauvadet
- la formation de l'ensemble du personnel aux nouvelles versions d'office et windows

Dans le domaine des finances

- le renouvellement du marché de voyage de l'INTEFP ainsi que la préparation de sa mise en œuvre pour permettre la bascule dans les meilleures conditions possibles en début d'année 2014
- un maintien de l'investissement aux fins de renseigner les indicateurs contenus dans le Contrat d'Objectifs et de Performance 2011/2013 au travers notamment de l'amélioration de la comptabilité analytique

Dans le domaine de la logistique

- mise en place d'un jury de concours destiné à sélectionner le maître d'œuvre du projet de construction d'un nouveau bâtiment d'hébergement. Parmi les trente-quatre dossiers reçus et étudiés Le projet présenté par le Cabinet Docks Architectes (Vienne/Lyon) a été retenu
- mise en conformité du site au niveau de l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduites (cheminement piétonnier, mise en place d'un élévateur à la bibliothèque, et signalétique sol, accès aux salles et au déambulatoire...)

Dans le domaine de l'informatique

- la migration office XP office 3003 vers Windows Seven de tous les postes de l'INTEFP, migration qui s'est accompagnée de la formation des personnels
- l'extension et réfection des câblages réseau à Marcy l'Etoile et dans les CIF
- l'amélioration de la virtualisation des serveurs de formation grâce à l'installation d'une fibre optique permettant de relier le site de formation au reste du ministère.

Dans le domaine de l'agence comptable

- les travaux préparatoires sur les applications informatiques pour la mise en place du format IBAN pour le passage au paiement sous format SEPA des virements financiers pour le 1er Février 2014
- les travaux sur la refonte de l'état de frais de déplacement rénové issu de SOFIA.

Enfin le secrétariat général a assuré la préparation et le suivi de 4 Conseils d'Administration, 3 réunions du Comité Technique, 3 réunions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail.

Agence comptable

L'agence comptable est composée de 3 personnes, 1 agent de catégorie B et l'agent comptable à temps plein et 1 agent contractuel à temps partiel pour l'archivage, le classement et des travaux administratifs.

Les missions de l'agence comptable sont les suivantes :

- la tenue de la comptabilité et l'animation et le contrôle du réseau des régisseurs
- la conservation des fonds et des valeurs ainsi que les pièces justificatives
- la production des comptes auprès de la Cour des Comptes.

L'agence comptable est le dernier maillon de la chaîne des processus de dépenses et de recettes. A ce titre, elle procède au visa des pièces comptables transmises par les services Budget Finances et Ressources Humaines en vue de payer les dépenses et de recouvrer les recettes.

Une des activités importantes de l'agence comptable est la gestion des régies situées à Marcy l'Etoile et dans les Centres Interrégionaux de Formation (CIF).

Une réunion pour les régisseuses des CIF a eu lieu le 11 Juin 2013 au CIF de Bordeaux en vue de faire un rappel sur des points réglementaires ainsi que sur les règles de fonctionnement de la comptabilité des régies.

Au 31 Décembre 2013, les 5 régies actives sont celles de Marcy l'Etoile et des CIF de Bordeaux, Montpellier, Nancy et Paris.

La régie du service Accueil Vie Collective de Marcy l'Etoile gère l'encaissement en espèces des hébergements et le paiement de menues dépenses liées au fonctionnement de l'Institut.

Les régisseuses en CIF règlent les indemnités de stage et les frais de déplacement des stagiaires en formation initiale ou continue.

Le rôle de l'agence comptable est de contrôler l'exactitude des remboursements effectués et de procéder à la reconstitution de l'avance mise à disposition pour les dépenses.

REGIE	Montant total des dépenses en 2013
BORDEAUX	43.050,38 €
MARCY	303,90 €
MONTPELLIER	77.458,54 €
NANCY	47.278,74 €
PARIS	122.541,78 €

Les chantiers de l'agence comptable en 2013 sont les suivants :

- formation de Raymonde DESIMONE et mise en œuvre concernant les opérations complexes de contrôle juridique et comptable des marchés publics de travaux, notamment pour le bâtiment de Budget Finances et pour les travaux de mise en conformité pour les personnes à mobilité réduite
- participation à plusieurs réunions de travail aboutissant au régime indemnitaire des futurs Inspecteurs du Travail Stagiaires dans le cadre du Plan de Transformation de l'Emploi porté par le responsable du Département Finances
- travaux préparatoires sur les applications informatiques pour la mise en place du format IBAN pour le passage au paiement sous format SEPA pour le 1er Février 2014
- bilan comptable pour la partie exécution budgétaire en recette de la mise en œuvre du PRF Aquitaine du CIF de Bordeaux
- avis de l'agence comptable en lien avec les régisseuses sur la refonte de l'état de frais de déplacement rénové issu de SOFIA
- rapprochement entre l'inventaire physique et comptable des biens meubles.

Département Ressources humaines

Le département des ressources humaines (RH) est passé de 5 à 4 personnes en juillet 2013 :

- 1 personne chargée de la gestion statutaire (statuts, gestion administrative, formation et action sociale) : gestionnaire de personnel
- 2 personnes chargées de la paie et de la gestion de la masse salariale : un responsable et un gestionnaire de paie
- 1 chef de département qui assume également les tâches liées à la gestion statutaire.

Formation du personnel

Les besoins individuels de formation sont identifiés lors des entretiens professionnels.

Ils sont inscrits dans le plan de formation de l'INTEFP avec des priorités résultant des orientations ministérielles, de la direction et des chefs de département et de service.

Le plan, validé par le comité technique a été mis en œuvre tout au long de l'année 2013, des modifications pouvant être apportées dans le cadre d'une commission de suivi.

Les principaux éléments de bilan sont les suivants :

- budget initial de 47 020€, auxquels s'ajoutent des reports de crédits de 2012 de 18 428€ soit un budget total disponible de 65 448€ et un montant de dépenses de 43 298€
- 91 agents sur un effectif total de 103 (flux) ont suivi une formation, soit 88%

  81% des agents de catégorie A, 97% des agents de catégorie B et 88% des agents de catégorie C ont suivi une formation
- le nombre de jours de formation total s'élève à 462.
- la moyenne de jours de formation s'établie à 5.08. Elle se décompose en 4.07 jours pour un agent de catégorie A, 6.47 jours pour un agent de catégorie B et 4.52 jours pour un agent de catégorie C.

Les domaines de formation varient selon les catégories : bureautique, management, gestion de projet, ingénierie pédagogique, gestion de groupes, marchés publics...

Action sociale

En 2013, l'INTEFP a consacré 44 977€ aux dépenses d'action sociale au profit de son personnel.

Une subvention de 16 950 euros a également été attribuée à l'association INTerlude qui est ouverte tant au personnel de l'INTEFP qu'aux inspecteurs élèves du travail en résidence à Marcy l'Etoile.

Suivi de la masse salariale

Comme en 2012, un suivi efficace et permanent des dépenses de la masse salariale par le biais d'indicateurs et d'outils de reporting pertinents et partagés avec la tutelle s'est déroulé tout au long de l'année.

Les dépenses totales de rémunération des agents de l'INTEFP s'élèvent à 5 992 219€ soit un taux d'exécution proche de 100%.

Les effectifs

Le plafond d'emplois fixé à l'INTEFP par la tutelle est de 95 ETP.

En moyenne annuelle sur l'année 2013, 91.19 ETP ont été rémunérés.

En incluant les mises à disposition et un emploi d'avenir, l'effectif se situe à 92.92 ETP.

L'effectif physique rémunéré en moyenne annuelle se répartit ainsi :

- 35.75 agents de catégorie A
- 33.92 agents de catégorie B
- 24.58 agents de catégorie C

0.33 agent contractuel occasionnel

0.08 emploi d'avenir

- Total : 94.66 agents

Les départs

Origine	Départ	Noms
Marcy l'étoile	Direction des études	Jean-Marie BENOIT (DAT) Philippe LAVAL (DAT) Roger FERON (DAT) Annie HUMBERT (Coordination) Agnès GONIN (FSPC)
	Secrétariat général	Jean ESPINASSE (SG) Marc-Antoine CHARLEROY (service informatique)
CIF	Nancy	Jean-Marie HIRTZ
	Bordeaux	Emmanuelle JOANNES

Les arrivées

Origine	Départ	Noms
Marcy l'étoile	Direction des études	Sébastien GROSJEAN (FSPC) Samira DAMOUZ (DAT) Richard ABADIE (FSPC) Marie-Laure PONOMARENKO (FSPC) Marie-Christine LHOPITAL (FSPC) Agnès GLAS (FC)
	Secrétariat général	Agnès BOISSONNET (SG) Gaëtan PELLE (Informatique) Iara PASCOAL (RH) Nadine CIZAIRE (Finances)
CIF	Nantes	Marie-Noëlle MARIGNIER Camille GACHET
	Bordeaux	Emmanuelle JOANNES

Département finances

Le Département Finances est composé du service "Achats Publics" et du service "Budget Finances". Piloté par le Chef du département, et en lien avec les services, le Département Finances :

- construit le budget avec les services gestionnaires et le met en œuvre
- veille à maîtriser la dépense tout au long de l'année, dans les limites de ce budget
- s'assure que les achats sont faits dans le respect du code des marchés publics
- élabore des procédures et les diffuse pour améliorer la qualité de la gestion (budget et achats)
- prend une part active à la préparation de certaines décisions soumises au vote du Conseil d'Administration
- calcule les couts des activités
- assure l'interface avec les services du Contrôle financier et de la Dagemo sur les questions financières
- propose à la Direction et met en œuvre la politique des voyages de l'établissement

Le service achats publics

Présentation du service

Le service Achats Publics est composé de 2 personnes à temps complet.

Il est chargé de procéder aux publicités et aux achats dont le montant est supérieur à 15 000 € HT, pour leur partie administrative et juridique (mise en œuvre des procédures d'achat, rédaction des documents administratifs).

Il met à disposition de tous les départements et services de l'INTEFP des documents types.

Il maintient à jour le corpus des règles de l'achat public et s'assure de son appropriation par les services gestionnaires.

Il est chargé du suivi administratif et financier des marchés publics supérieurs à 15 000 € HT, et notamment de la vérification des factures émises par les titulaires de ces différents contrats.

Recensement de quelques marchés publics

Les achats formalisés les plus marquants réalisés et conclus au cours de l'année 2013 sont les suivants :

- travaux pour la mise en conformité de l'INTEFP pour l'accessibilité aux personnes handicapées
- assistance à maîtrise d'ouvrage pour le projet de marché voyagiste
- accompagnement du CHSCT dans une démarche RPS
- diagnostic sur les évolutions du système d'inspection du travail
- maitrise d'œuvre pour la construction d'un bâtiment d'hébergement
- voyagiste
- location et maintenance des copieurs de l'INTEFP

Le service budget finances

Pour assurer ses missions, le service est composé de six personnes (dont trois agents de catégorie B)

Le service Budget Finances assure les missions suivantes :

- préparation et exécution budgétaire de l'établissement public (nomenclature comptable M9-1)
- indemnisation des stagiaires de la formation continue pour le compte de tout le ministère (administrations centrales et services déconcentrés)
- indemnisation des contrôleurs du travail stagiaires, des inspecteurs du travail stagiaires et des inspecteurs élèves en formation initiale
- comptabilité fournisseurs, mise en paiement des factures
- comptabilité clients, mise à l'encaissement des recettes
- interface avec l'agence comptable
- réalisation des bilans financiers requis par les financeurs de l'INTEFP (DGEFP, Commission européenne…)

Comme chaque année, près de 10 000 factures et états de frais de déplacement ont été mis en paiement, aussi bien par le service que les régies en CIF.

Quelques actions menées en 2013 particulièrement marquantes du service : préparation au changement de voyagiste en termes comptables et financiers

Quelques masses financières de l'établissement

	Dépenses 2013
Fonctionnement hors personnel permanent	8 073 950
dont frais de déplacement	3 461 688
dont rémunération des formateurs	1 138 138
Personnel permanent	5 992 219
Total dépenses fonctionnement	**14 789 362**
Investissement	463 000
Total des dépenses (y compris non décaissables)	**15 252 362**

	Recettes 2013
Subvention DAGEMO	13 800 000
Autres ressources	1 961 372
Total recettes fonctionnement	**15 761 372**
Investissement	75 943
Total des recettes (y compris non encaissables)	**15 837 315**

Département Logistique

Le Département Logistique est composé de deux services :

- le service Accueil et Vie Collective, composé de 3 agents, gère les questions relatives à l'hébergement, la restauration et assure les missions d'accueil des résidents
- le service des Moyens Généraux, composé de 6 agents, assure la maintenance des locaux du site de Marcy l'Etoile ainsi que des Centres Interrégionaux de Formation, du parc automobile, la reprographie, et les déplacements des résidents.

Le chef du département logistique est chargé de superviser et d'animer ces deux services. Il représente, par ailleurs, la maîtrise d'ouvrage dans le cadre du projet de construction d'un bâtiment d'hébergement. Il a également en charge la mission d'assistant de prévention.

Travaux de réalisation d'un bâtiment d'hébergement

En relation étroite avec le Cabinet Voxoa (Lyon) qui assure l'assistance à la maîtrise d'ouvrage, a été mis en place un jury de concours destiné à sélectionner le maître d'œuvre de l'opération. Le projet présenté par le Cabinet Docks Architectes (Vienne/Lyon) a été retenu, parmi les trente-quatre dossiers reçus et étudiés.

Ce projet de 1200 m² permettra la création de 50 chambres dont 4 chambres dédiées à des personnes à mobilité réduite.

Les phases de négociation dans la définition du projet ont été réalisées au cours du second semestre 2013, aux fins de procéder au dépôt du permis de construire début 2014. Les travaux programmés sur douze mois devraient débuter au début du 4ème trimestre 2014.

Le service moyens généraux

Le service en quelques chiffres

En 2013, nous avons assuré 257 navettes, et transporté 942 personnes (791 inscrites et 151 non-inscrites) sur 1 162 réellement inscrites.

Nous avons également gérés 27 contrats supplémentaires compte tenu du transfert de compétences du service Achat Public aux différents services gestionnaires.

Nous avons procédé dans les 3 hébergements à 446 interventions (électricité, chauffage, plomberie, stores.....).

L'atelier reprographie a réalisé plus de 800 000 copies.

Principaux travaux et remplacements de matériels sur le site de Marcy l'Etoile

Prévus :

- remplacement « en interne » des 90 convecteurs de la Meije par des radiateurs électriques « caloporteurs » (chambres et circulations)
- mise en conformité armoire électrique vide sanitaire les Jorasses
- mise en place de compteurs électriques dans 3 bâtiments
- remplacement des 46 ventilos convecteurs du bâtiment pédagogie par des radiateurs
- remplacement des stores SG
- achat de deux souffleurs pour la neige
- remplacement du sol « bolon » de la salle F par un sol PVC
- remplacement des armoires d'un bureau du service Budget Finances
- achat d'une deuxième fontaine à eau pour le restaurant.

Montant total TTC : 79 000 euros

Non prévus

- remplacement du sol de la chambre (studio écrins) pour un problème d'allergie à la moquette
- remplacement vanne sous station atelier
- remplacement adoucisseur
- remplacement pompe et moteur chaufferie
- recherche de fuite sur réseau eau froide
- mise en place d'EPI dans le local TGBT et HT.

Montant total TTC : 18 000 euros TTC

Travaux réalisés avec passation de Marchés

- mise en conformité du site au niveau accessibilité PMR (réfection partielle enrobé chemins piétonniers, remplacement main-courante escaliers déambulatoire, mise en place de main-courante pour les escaliers extérieurs accès déambulatoire, création toilettes PMR, mise aux normes de plusieurs portes donnant accès aux salles et au déambulatoire, remplacement ou ajout de luminaires led dans les salles de formation, mise en place d'un élévateur à la bibliothèque, et signalétique sol, panneaux....)

- réfection des 4 bureaux, couloir et WC service Budget finances (Réfection sol, mur, plafond, luminaires LED, remplacement lavabo et toilettes, et isolation thermique d'un bureau, réfection armoire électrique et remplacement de tous les radiateurs.

Montant total TTC : 180 000 euros

Développement durable

Le service a réalisé en interne la fabrication d'un bac à compost.

Principaux achats réalisés pour les CIF (pour un montant de 6 000 euros) :

- CIF NANCY : Siège ergonomique, vestiaire et chaises
- CIF NANTES : Divers petits travaux et pose de stores, achat d'un vestiaire
- CIF SAINT-DENIS : Achat d'un caisson de bureau
- CIF BORDEAUX : Achat de mobilier.

Consommation des fluides

Electricité

La facture s'élève à 159 710.99 euros TTC pour 1 396 420 KWH.

Pour rappel, elle est constituée par le chauffage des 3 hébergements, le bâtiment restaurant, la production d'eau chaude sanitaire, les climatisations, l'alimentation des prises de courant et les points lumineux de l'institut.

Elle était de 144 919 euros TTC en 2012 pour 1 517 092 KWH.

Gaz naturel

La facture s'élève à 47 495 euros TTC pour 783 965 KWH.

En 2012, elle était de 37 553 euros TTC pour 716 457 KWH.

Eau

La facture s'élève à 22 833.67 euros TTC.

La moyenne annuelle est de 7 742 m^3, soit 7 742 000 litres d'eau.

La consommation de 2012 était de 6 184 000 litres.

Le service a détecté une fuite importante qui a été résorbée en début d'année 2014.

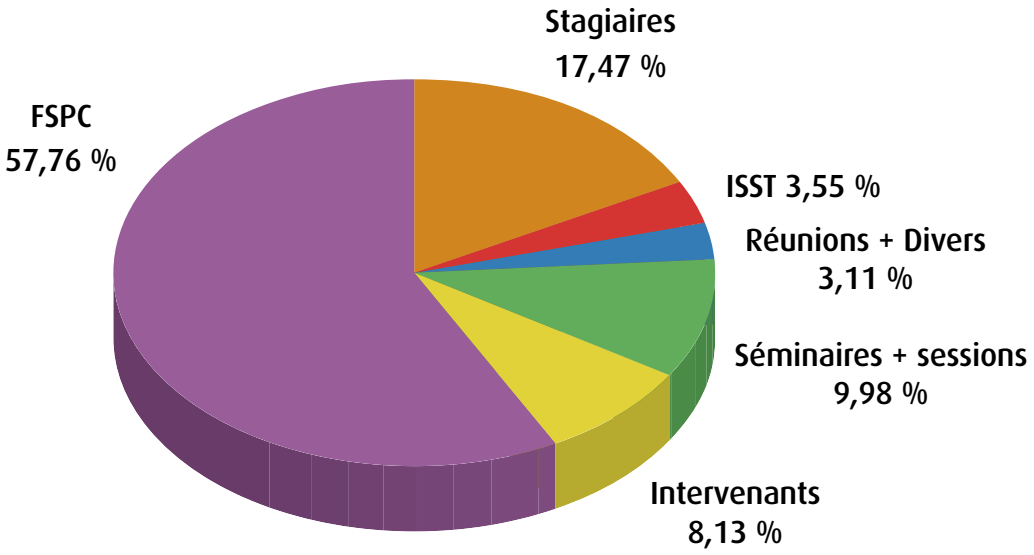
Le service accueil et vie collective

Quelques indicateurs d'activité

L'hébergement

Nombre de nuitées par type de public sur le site de Marcy l'Etoile

	FSPC	STAGIAIRES	ISST	Réunions + Divers	Séminaires + Session nationale	Intervenants	TOTAL NUITEES
Janvier	386	184	113	53	245	90	1 071
Février	604	143	140	40	263	136	1 326
Mars	594	491	0	38	152	115	1 390
Avril	803	149	0	40	0	84	1 076
Mai	330	153	0	11	203	63	760
Juin	526	494	0	18	141	114	1 293
Juillet	537	98	0	46	57	93	831
Août	269	0	0	0	0	21	290
Septembre	1 509	249	0	26	36	127	1 947
Octobre	1 165	341	101	19	105	126	1 857
Novembre	1 070	238	96	57	20	112	1 593
Décembre	879	50	48	88	177	59	1 301
TOTAL 2013	**8 672**	**2 590**	**498**	**436**	**1 399**	**1 140**	**14 735**
TOTAL 2012	**8 867**	**2 891**	**551**	**277**	**1 012**	**1 356**	**14 954**
EVOLUTION 2012 / 2013	**- 2,20 %**	**- 10,41 %**	**- 9,62 %**	**57,40 %**	**38,24 %**	**- 15,93 %**	**- 1,46 %**



Evolution du public accueilli sur le site de Marcy

	TOTAL NUITEES Année 2012	TOTAL NUITEES Année 2013	Evolution	TOTAL PERSONNES Année 2012	TOTAL PERSONNES Année 2013	Evolution
Janvier	1 162	1 071	- 7,83 %	465	428	- 7,96 %
Février	1 590	1 326	- 16,60 %	659	315	- 52,20 %
Mars	1 441	1 390	- 3,54 %	517	614	18,76 %
Avril	1 494	1 076	- 27,98 %	625	436	- 30,24 %
Mai	717	760	6,00 %	315	548	73,97 %
Juin	1 344	1 293	- 3,79 %	492	608	23,58 %
Juillet	718	831	15,74 %	277	495	78,70 %
Août	263	290	10,27 %	85	89	4,71 %
Septembre	1 691	1 947	15,14 %	606	678	11,88 %
Octobre	1 607	18 57	15,56 %	899	895	- 0,44 %
Novembre	1 902	1 593	- 16,25 %	712	657	- 7,72 %
Décembre	1 025	1 301	26,93 %	507	524	3,35 %
TOTAL	**14 954**	**14 735**	**- 1,46 %**	**6 159**	**6 287**	**2,08 %**

Evolution total nuitées externalisées par type de public

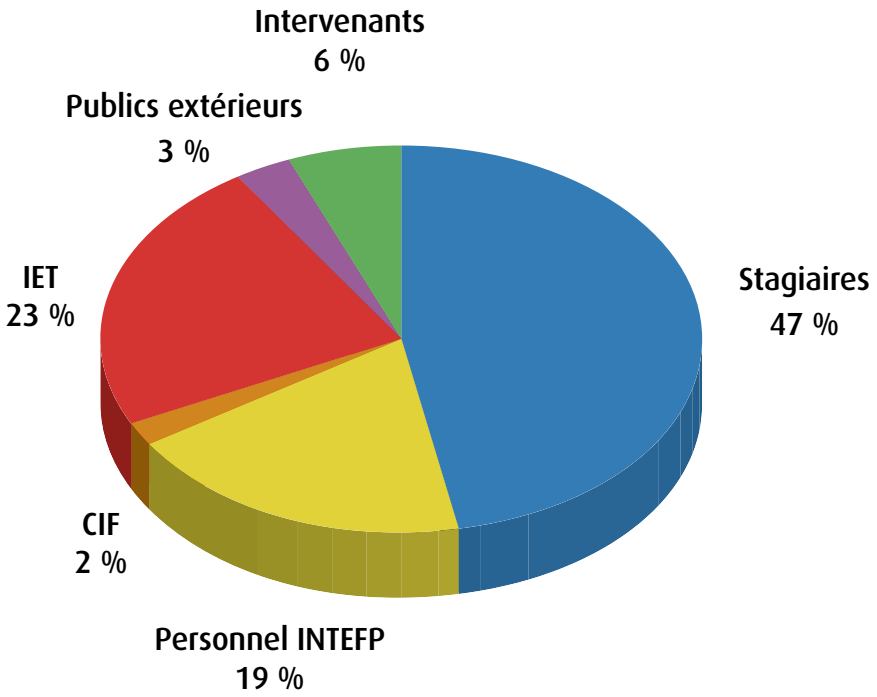
	FI	FC	ISST	Réunions + Divers	Séminaires + Session	Intervenants	TOTAL
2012	119	85	21	0	49	24	298
2013	225	7	0	26	140	18	416
Evolution	**89,08 %**	**- 91,76 %**	**non significatif**	**non significatif**	**185,71 %**	**- 25,00 %**	**39,60 %**

La restauration

Evolution du nombre de repas servis au self

Type de public	Nombre de repas servis au self en 2012	Nombre de repas servis au self en 2013	Evolution
Personnel INTEFP	6737	6151	- 8,70 %
CIF	286	547	91,26 %
IET	6704	7238	7,97 %
Publics extérieurs	448	876	95,54 %
Intervenants	2145	1966	- 8,34 %
Stagiaires (FC, auditeurs Session Nationale, participants aux Séminaires)	15449	15119	- 2,14 %
TOTAL	**31769**	**31897**	**0,40 %**

Repas servis par type de public pour l'année 2013



Département informatique

2013: Une année de changement des infrastructures de réseau de téléphonie, de poursuite de la virtualisation et de migration

L'équipe du département informatique

Fin Août 2013, le départ de notre apprenti Mr Charleroy, ainsi que l'absence prolongée d'un programmeur pour raisons médicales de juillet à octobre ont nécessité de faire appel à une société de service pour assumer les tâches de support de niveau un et deux sur une période de huit semaines.

Début décembre, le recrutement de Mr Gaëtan Pellé en emploi d'avenir a permis de stabiliser la situation des ressources humaines du département.

Celles-ci s'établissent ainsi à fin 2013 : un analyste, chef de service, trois programmeurs et un technicien, soit 4,8 personnes en équivalent temps plein travaillé (ETPT).

En tant que de besoin, le support sur la téléphonie, intégré au 5500, est assuré par un membre du service MGX sous la responsabilité du chef de département informatique.

Les missions du service sont inchangées :

- la gestion du parc informatique et téléphonique
- le support auprès des utilisateurs
- la gestion des applications métiers
- la garantie de la disponibilité des systèmes
- la réponse aux nouveaux besoins
- la liaison avec la tutelle (DSI).

Activités particulières en 2013

La virtualisation des serveurs de Formation

En 2012, l'institut s'était engagé dans une politique d'hébergement de plateformes de formation des applications métiers du ministère par la mise en place de deux plateformes de virtualisation (2 serveurs physiques indépendants.)

En 2013, cette offre de service a été complètement remodelée par la mise en place d'une infrastructure technique beaucoup plus étoffée avec notamment l'installation d'un cluster de 3 serveurs fonctionnant ensemble et la mise en place d'une fibre optique pour relier le site de formation au reste du ministère. L'objectif de cette infrastructure est de pouvoir assurer les formations d'applications nationales avec un nombre importants d'utilisateurs, telles que SITERE NG ou d'ACCORD NG.

Le département informatique maintient les plateformes techniques mais par principe ne s'occupe pas de l'application elle-même dont le fonctionnel est à la charge du maitre d'ouvrage. Les machines virtuelles sont fournies par la DSI.

Extension et réfection des réseaux

Le câblage du CIF de Nantes

La rénovation complète du réseau du CIF de Nantes a été menée à bien en octobre, toutes les prises ont été câblées en catégorie 6 (Gigabit). Une armoire technique a été installée et le serveur MOSS déplacé.

Des difficultés de communication téléphoniques et informatiques liées à des travaux de voirie ont obligé les opérateurs Orange, SFR et notre installateur SPIE à de multiples visites au CIF pour stabiliser les réseaux.

Le département informatique remercie la responsable du CIF pour sa patience et sa disponibilité.

Rénovation du réseau local de Marcy l'Etoile

La dorsale fibre optique desservant le réseau local de Marcy l'Etoile date de 1991 et son débit ne permettait pas de dépasser le débit d'un Gigabit par seconde. Elle a été doublée par une nouvelle fibre. Les appareils du réseau local ont été changés et la dorsale fonctionne désormais à dix gigabits par seconde dans une nouvelle topologie. Tout le brassage des bâtiments administratifs a été revu, afin d'optimiser les connexions et de passer le plus d'agents possible de 100 Mb/s à 1 Gb/s. Cette infrastructure de dorsale fait désormais l'objet d'un contrat de maintenance.

Rénovation du réseau local des CIF

Comme à Marcy, les réseaux locaux des CIF ont été changés et les utilisateurs disposent désormais d'un accès à un Gb/s.

La mise en place des nouveaux autocoms dans les CIF

Parallèlement aux changements de réseaux, la téléphonie fixe a été entièrement renouvelée sur les sites de Nantes, Lille, Bordeaux et Nancy. L'autocom de Saint Denis était trop récent pour être changé et Montpellier passe par l'ENCCRF pour ses communications téléphoniques. Tous les autocoms sont désormais placés dans les armoires techniques et sont branchés sur le réseau informatique, ce qui permet leur administration à distance. Les combinés sont neufs et les utilisateurs ont été formés sur site.

Migration Windows XP office 3003 vers Windows Seven – Office 2010

Tous les postes informatiques de l'institut ont été migrés vers les nouvelles versions des logiciels bureautiques durant le 1er semestre 2013. Le département informatique a participé à cette occasion à l'organisation de formations windows, word et excel en lien avec le service RH, pour la totalité des utilisateurs volontaires.

Accompagnement des projets de la SDSI

Le ministère prépare la migration des postes de travail de Windows XP – office 2003 vers Windows Seven – Office 2010 depuis 2012. C'est le GAD P2T (poste de travail) qui a eu la charge de préparer cette migration ainsi que la formation des informaticiens en lien avec l'institut. Le département informatique a apporté son appui au GAD par la mise en place de quatre salles de formation provisoires (G, G2, Saint denis et Montpellier) dotés d'ordinateurs améliorés et validés pour l'occasion. A noter que la mise en place des réseaux Gb/s était nécessaire à ces formations.

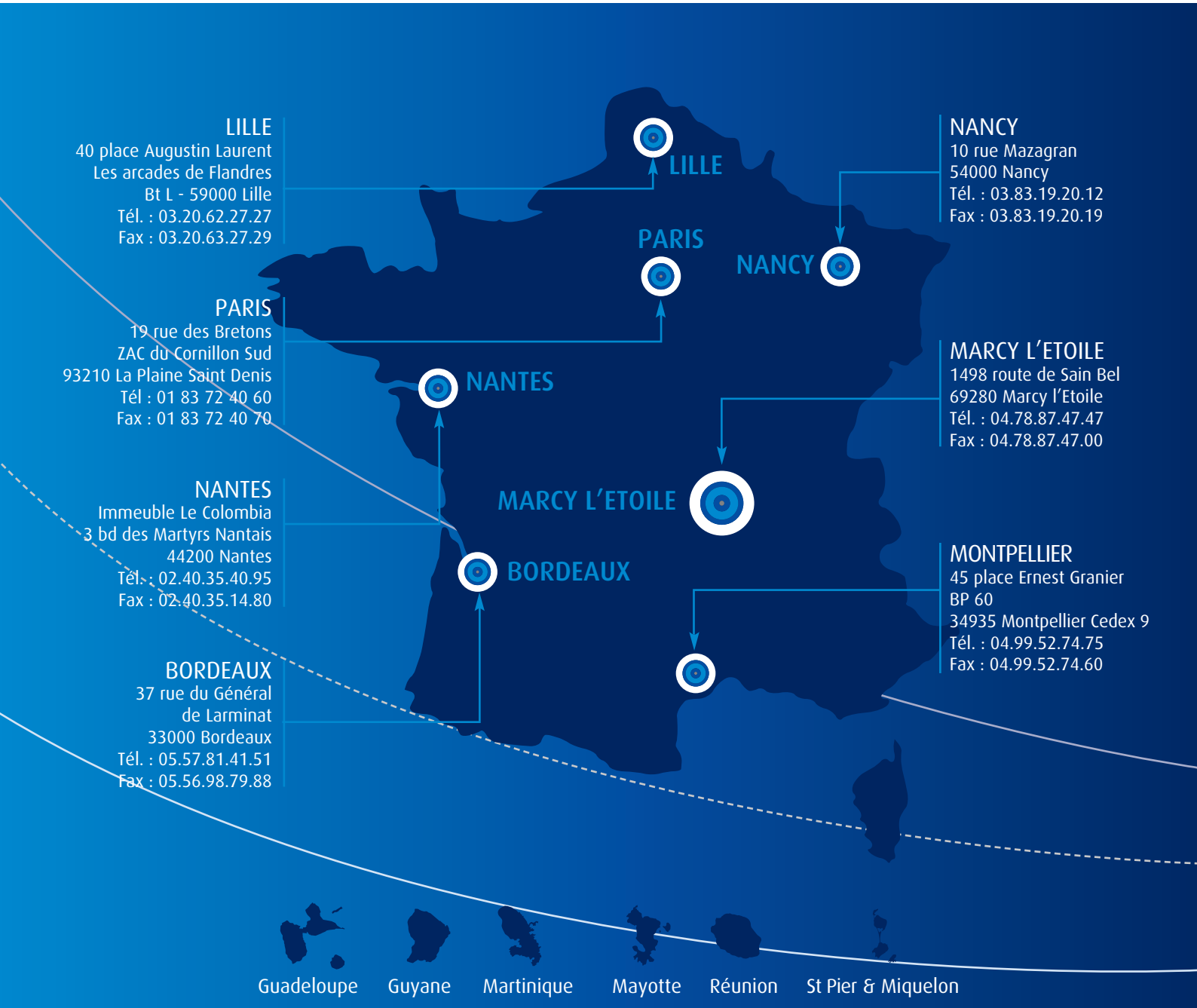
La mise en place du nouveau voyagiste

Le marché du nouveau voyagiste BCD travel a débuté le 1er janvier 2014. Le département informatique a participé au projet dans sa dimension technique, en particulier pour les échanges de données depuis l'INTEP vers le portail Traveldoo.

Le support guichet unique 5500

766 tickets ont été ouverts et 684 tickets ont été clos en 2013.

Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
Etablissement Public Administratif (EPA)



LILLE
40 place Augustin Laurent
Les arcades de Flandres
Bt L - 59000 Lille
Tél. : 03.20.62.27.27
Fax : 03.20.63.27.29

PARIS
19 rue des Bretons
ZAC du Cornillon Sud
93210 La Plaine Saint Denis
Tél : 01 83 72 40 60
Fax : 01 83 72 40 70

NANTES
Immeuble Le Colombia
3 bd des Martyrs Nantais
44200 Nantes
Tél. : 02.40.35.40.95
Fax : 02.40.35.14.80

BORDEAUX
37 rue du Général
de Larminat
33000 Bordeaux
Tél. : 05.57.81.41.51
Fax : 05.56.98.79.88

NANCY
10 rue Mazagran
54000 Nancy
Tél. : 03.83.19.20.12
Fax : 03.83.19.20.19

MARCY L'ETOILE
1498 route de Sain Bel
69280 Marcy l'Etoile
Tél. : 04.78.87.47.47
Fax : 04.78.87.47.00

MONTPELLIER
45 place Ernest Granier
BP 60
34935 Montpellier Cedex 9
Tél. : 04.99.52.74.75
Fax : 04.99.52.74.60

Avec ses 7 sites (Marcy l'Etoile et 6 Centres Interrégionaux de Formation), l'INTEFP est en capacité de déployer son action sur l'ensemble du territoire au plus près des besoins des agents et des projets des services.

Membre du RIIFT
(Réseau International d'Instituts de Formation du Travail)

INTEFP
1498,route de Sain Bel
B.P.84
69280 Marcy-l'Etoile
Tél.04 78 87 47 47
Fax 04 78 87 47 00

Site Intranet :
www.intraint.travail.gouv.fr

Site Internet :
www.intefp.travail-emploi.gouv.fr

Directeur de la publication
Bernard Bailbé

Directeur des Etudes
Georges Martins-Baltar

Coordination Générale
Katia Pontal-Cogne

Photos : Christian Vacher

Graphisme : Arthésis - 04 72 59 00 00

Les fonctions des médecins inspecteurs du travail

L'inspection médicale du travail

Elle comprend un service central établi au sein de la DGT, et des services régionaux d'inspection médicale dans les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Cet ensemble, qui comprend des médecins inspecteurs du travail (MIT) et de ses assistants, est chargé de l'agrément, du contrôle et de l'animation des services de médecine du travail. Il intervient également en appui technique auprès des Direccte et de l'inspection du travail dans la promotion de la santé des salariés.

Les médecins inspecteurs du travail exercent leurs fonctions dans ce cadre.

Le médecin inspecteur du travail (MIT)

Il exerce ses fonctions sous l'autorité administrative du Direccte et sous l'autorité technique du chef de service (national) de l'inspection médicale du travail.

Pour être recruté et entrer en fonctions, le MIT doit être âgé de 28 ans au minimum, titulaire du CES ou DES de médecine du travail et inscrit au conseil de l'ordre des médecins.

Il est soumis en particulier aux secrets professionnels (secret médical, secret de fabrication).

Les tâches assurées par le médecin inspecteur du travail (MIT) sont diverses.

Du point de vue juridique, le MIT exerce :

- des compétences propres (article L.8123-1 du Code du travail) :
- des fonctions sous l'autorité du Direccte (R.8123-6) ;
- des compétences techniques sous l'autorité du chef de service de l'inspection médicale du travail (R.8123-7).

Pour la clarté, les fonctions peuvent être réparties plutôt selon la nature des tâches : l'activité proprement médicale (1), la participation aux interventions des services (2), la promotion de la santé dans le monde du travail (3).

1 - L'activité proprement médicale

Il s'agit de tâches inséparables de la qualité de docteur en médecine, en relation avec les patients (en qualité de salariés), les médecins du travail et le corps médical :

- consultation pour les salariés en matière de santé au travail (du double point de vue médical et réglementaire) ;
- en particulier, examen médical du salarié et étude de poste dans le cadre du traitement de recours auprès de l'inspecteur du travail sur l'avis du médecin du travail sur l'aptitude ou non au poste de travail, et rédaction de l'avis pour éclairer l'inspecteur décisionnaire. Cette tâche a tendance à augmenter en fréquence ;
- des MIT assurent une consultation en pathologies professionnelles (en centre hospitalier universitaire, par ex., quelques heures par semaine) ;
- conservation d'archives médicales d'entreprise -couvertes par le secret-, et gestion de l'accès des salariés ou des ayants droits aux dossiers en cas de maladie professionnelle suspectée ;
- conseil médical en réponse aux sollicitations nombreuses des médecins du travail sur des cas en entreprise. Appui professionnel et déontologique au médecin en cas de difficulté avec le service de santé au travail (SST) de rattachement, ou bien avec un

employeur adhérent. Mutualisation de savoirs et savoir-faire avec les médecins du travail et personnels de santé au travail de la circonscription -infirmiers, intervenant en prévention de risques professionnels (IPRP)-. Participation à des réunions médico-hospitalières pour étude de cas cliniques ;

- participation à la vie du corps médical : réunions de sociétés de médecine du travail ou d'ergonomie ; encadrement d'internes, formation des médecins du travail, des infirmières, des étudiants en prévention des risques professionnels, formation personnelle continue, etc.

2 - La participation aux missions de la Direccte

Vis-à-vis des entreprises

Compétences précises (par ex. avis sur dérogation à l'interdiction de certains travaux aux travailleurs à contrat précaire)

Contribution à l'action globale de l'État : diffusion de la politique nationale en santé au travail.

Vis-à-vis des SST : autorité et expertise

Le MIT est conseiller du Direccte dans l'exercice de sa compétence tutélaire : avis sur les demandes d'agrément et de renouvellement d'agrément des SST, surveillance du fonctionnement adéquat de ces services, participation à certaines instances comme la commission médico-technique ; lecture des rapports. Le soutien aux SST, à travers l'explication du contenu et des implications de la réforme qui les concerne, est important durant la phase de mise en application de la réforme de l'organisation de la médecine du travail, notamment dans la mise en place des conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens (CPOM).

Vis-à-vis des partenaires et institutions

Participation au fonctionnement d'instances comme le Comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP), le Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), le Comité de pilotage régional du maintien dans l'emploi (CPRMP), la Commission pluridisciplinaire placée auprès de la Carsat en matière de pénibilité et de retraite.

Communication institutionnelle, animation, sur la politique régionale de santé au travail ; à cet effet, participation aux travaux de différents réseaux d'acteurs : SST, médecins du travail, Agence régionale de santé (ARS), CARSAT, ARACT, OPPBTP.

En interne, référent et conseiller en santé au travail

Travail en réseau au sein du pôle T, notamment sur des questions de nature juridique et/ou politique.

Saisie dans Cap Sitère, par le secrétariat, des déclarations de maladies professionnelles, pour alimenter les dossiers d'entreprise.

Appui individuel et collectif aux agents des sections ; interface entre les agents de contrôle et les médecins du travail sur des situations concrètes.

Participation directe aux actions de la cellule pluridisciplinaire du pôle T et à des interventions d'agents de l'inspection du travail. Investissement spécifique, selon les régions, dans des thématiques telles que les risques psychosociaux, la pénibilité et le décryptage des situations de travail en entreprise au regard des facteurs de pénibilité, les maladies professionnelles, etc. Intervention dans le cadre d'actions de formation ou d'information des agents, par exemple sur les campagnes de contrôle.

Exploitation de rapports, transmission de statistiques.

Conception et suivi du Plan régional de santé au travail (PRST) comme chef de file d'un axe du plan. Conduite de groupes de travail (maintien dans l'emploi, pénibilité, intérim, risque chimique, TMS)

Collaboration avec le pôle 3E sur l'emploi de catégories particulières de travailleurs (comme les handicapés -dans le cadre du plan régional d'insertion- ou les seniors), et sur des projets porteurs de développement économique posant des questions de santé au travail (comme l'introduction du *lean management* dans les entreprises ou le développement des nanotechnologies).

3 – La promotion de la santé dans le monde du travail

- Porte-parole de l'aspect « travail » dans différents réseaux de santé publique (par exemple sur l'intoxication au gaz carbonique, la vaccination) en lien avec l'ARS, l'Institut national de veille sanitaire (INVS), les cellules interrégionales d'épidémiologie (CIRE). Participation à la veille sanitaire. Réponses aux sollicitations diverses des hôpitaux, de la Mutualité sociale agricole (MSA), de l'ARS, etc.

- Contribution empirique ou scientifique au maintien et au progrès des connaissances en santé au travail (domaine de recherche relativement peu favorisé) : contribution à la veille sanitaire, à sa réactivité et à son organisation dans les SST ; contribution à l'ingénierie scientifique permanente des enquêtes ; suivi des maladies à caractère professionnel (MCP), du dispositif de surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (SUMER), des dispositifs SAMOTRACE ou QMCP.

- Intervention dans le cadre d'actions de formation ou d'information, par exemple dans les SST, d'étudiants à l'Université, ou ailleurs à l'intention de futurs responsables ressources humaines ou cadres dirigeants d'entreprises.

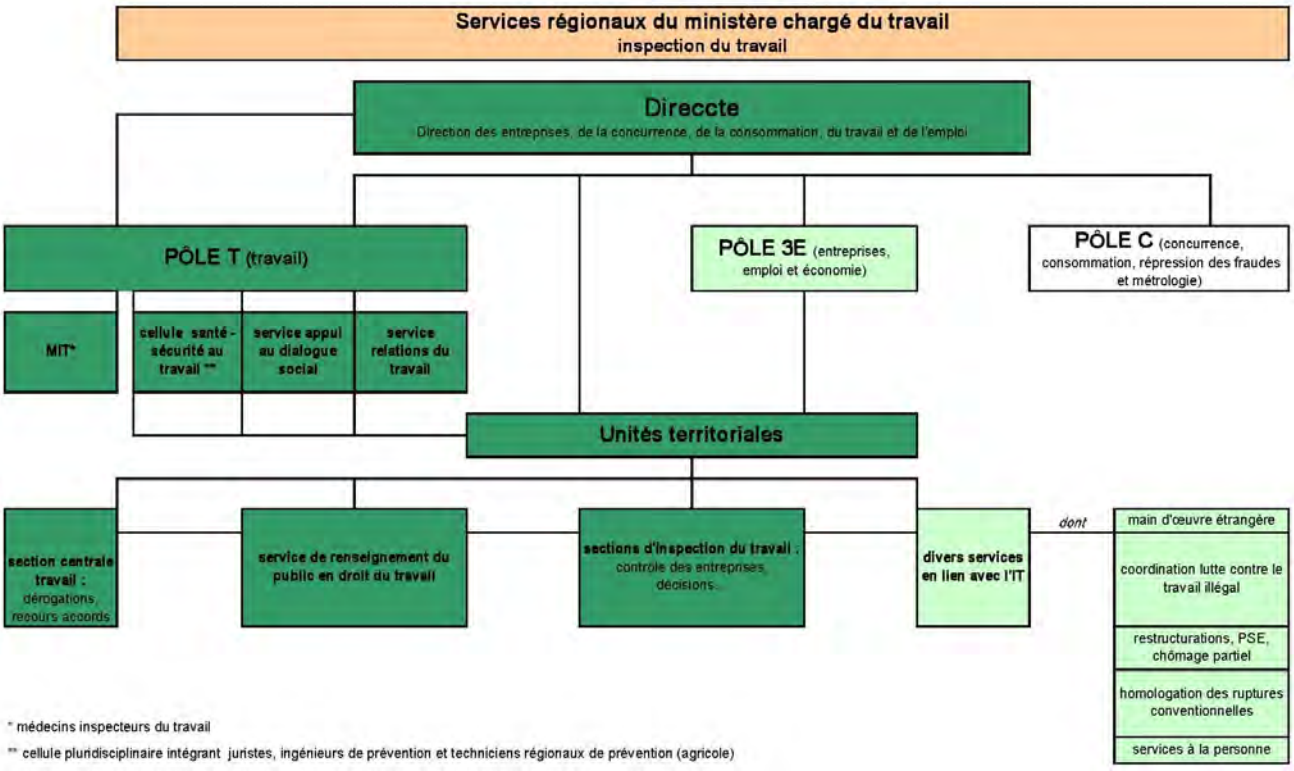
Le pôle travail dans une unité territoriale (UT)

102 Unités territoriales abritent les services de l'inspection du travail. Celle-ci est ainsi présente et opérationnelle sur l'ensemble du territoire français.

Le responsable d'UT constitue, de droit (R.8122-2, alinéa 3), l'échelon hiérarchique direct des services chargés de sanctions d'inspection de la législation du travail. Il veille à ce que les orientations nationales et régionales soient déclinées au niveau territorial.

Dans le champ du travail, les compétences de l'UT résultent à la fois du Code du travail et des délégations de signature ou de pouvoir données par le niveau régional au responsable d'UT (R.8122-2, alinéas 1 et 2). Ses fonctions sont donc exercées dans le cadre de la Direccte. L'UT comprend un pôle travail regroupant les sections d'inspection du travail, le service de lutte contre le travail illégal, les agents de renfort et d'appui-ressources-méthodes, le service de renseignement du public, et des fonctions administratives réunies dans une « section centrale travail ».

Dans certaines unités, il s'y ajoute le suivi des procédures de licenciement collectif pour motif économique, l'homologation des ruptures conventionnelles du contrat de travail, voire la gestion les aides aux entreprises, et celle de la main d'œuvre étrangère.



Le service de lutte contre le travail illégal

Dans les plus grandes UT, une cellule ou un service spécialisé, composé d'agents de contrôle, exerce une compétence départementale, centrée sur la lutte contre les fraudes en matière d'activité et d'emploi de travailleurs. Le service est le correspondant opérationnel du Comité

départemental anti-fraudes (Codaf)[1]. Il effectue des contrôles, soit en opérations pilotées par le Codaf, soit seul, soit avec les agents des sections territorialement concernées.

La section d'inspection du travail

La section d'inspection du travail est l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise (R.8122-3). Le ministre chargé du travail détermine le nombre des sections d'inspection.

La couverture du territoire

La couverture du territoire national est assurée par 790 sections[2]. Le Direccte décide de la localisation et de la délimitation des sections d'inspection (R 8122-4) dans la région. Les 790 sections qui couvrent la métropole et les départements d'outre-mer ont été délimitées et cartographiées dans les différentes UT, souvent en suivant des limites administratives de communes, de cantons ou d'arrondissement, mais surtout en tenant compte au plus près possible de la densité des implantations d'établissements et de la population salariée[3].

Organisation de la section

La section se compose d'un responsable (un inspecteur du travail, parfois un directeur adjoint du travail « inspectant »), d'un ou plusieurs contrôleurs du travail, et d'assistant(e)s.

Les contrôleurs du travail exercent leurs compétences sous l'autorité de l'inspecteur du travail (L.8112-5). Les responsables de section organisent l'action de leur section et en rendent compte.

Les assistant(e)s participent aux missions de l'inspection du travail et sont notamment soumis à la même déontologie[4]. Ils (majoritairement : elles) assurent des fonctions variées et déterminantes pour l'efficacité du service. Ils gèrent le premier contact avec les usagers (employeurs, salariés) et les orientent au besoin vers d'autres interlocuteurs (internes ou externes). Ils transmettent aux agents de contrôle les informations orales significatives venant des usagers, les informent des urgences (accident du travail, conflit), gèrent le courrier de la section. Ils assurent la saisie de certaines données dans le système d'information, le classement et l'archivage des documents. En appui au travail des agents de contrôle, ils saisissent et/ou mettent en forme leurs courriers, PV, rapports ; ils assurent la gestion des instances et des échéanciers, créent et mettent à jour les dossiers des entreprises ou des chantiers selon le plan de classement.

Les sections spécialisées

Dans chaque Direccte ou Dieccte, une ou plusieurs sections spécialisées sont chargées du contrôle des professions agricoles telles que définies par l'article L.717-1 du Code rural. Dans la plupart des cas, une section agricole correspond à un département entier. Le Direccte peut, par référence à la nomenclature d'activités française, élargir le champ de compétence des sections agricoles. Fin 2013, on compte 94 sections agricoles en tout.

---

[1] Voir en annexe (CD), document Id3, une fiche sur le Codaf.

[2] Jusqu'à réorganisation en 2014.

[3] L'organisation vise à une couverture du territoire complète mais également la plus homogène possible en termes de nombre moyen d'établissements et de salariés par section. Cet objectif d'homogénéité est parfois difficile à atteindre du fait de la complexité de la géographie du travail, mais, pour mémoire (*cf.* Rapport 2011), le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (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).

[4] Voir en partie II.

Pour les activités maritimes, 22 sections sont en activité, dont 7 sections sont quasi-spécialisées, essentiellement dédiées à ce secteur, tandis que les 15 autres sections sont à composante maritime, c'est-à-dire chargées également du contrôle d'autres secteurs d'activité[5].

La fonction de renfort

Les agents de renfort ont pour fonction première d'assurer la continuité du service public dans le cas d'absence de longue durée d'un agent de contrôle -généralement à partir de trois semaines. L'autre utilité des agents de renfort est d'amplifier les actions collectives et d'intervenir en appui sur des dossiers complexes : par exemple le contrôle de grands travaux ou de chantiers importants, de la prestation de service internationale, du recours au travail temporaire, de la durée du travail, de l'égalité de traitement ; la rédaction de procès-verbaux complexes qui requièrent une dépense de temps inhabituelle ; etc.

La section centrale travail (SCT)

Sous cette appellation ou sous une autre, ce service fonctionne dans toutes les unités territoriales, sous l'autorité du responsable du pôle travail et, dans les UT assez importantes, sous la direction d'un inspecteur du travail.

Au cœur d'un pôle travail, le service assure des tâches :

- de coordination : recueil des informations sur l'activité des services, traitement et restitution à des fins de synthèse et de bilan portant sur l'activité du pôle travail ; suivi des procédures pénales ;
- d'interface avec certains partenaires, notamment le Parquet, la Commission des enfants dans le spectacle, les conseillers du salarié ;
- de traitement de procédures vis-à-vis des usagers sur certains sujets : enregistrement et vérification des accords collectifs, notamment ceux qui traitent d'épargne salariale[6], homologation des ruptures conventionnelles, demandes de dérogations en matière de durée du travail et de repos hebdomadaire.

Dans certaines UT, selon l'organisation mise en place, la SCT peut avoir aussi la charge d'autres fonctions :

- la documentation et la veille juridique ;
- le renseignement des usagers ;
- la conservation des comptes déposés par les organisations professionnelles et syndicales ;
- le suivi du contentieux administratif dans le champ du travail ;
- le traitement primaire et la distribution aux services concernés des déclarations de maladies professionnelles, des déclarations d'accidents du travail, des déclarations de création, de suppression et de modification de situation d'entités juridiques, des déclarations de détachement des salariés des entreprises étrangères de prestations de service ;
- la vérification du dépôt des certificats de garantie financière des entreprises de travail temporaire ;
- la procédure administrative relative aux SCOP et aux SCIC.

[5] Voir en annexe (CD) le document Ia17 sur l'implantation des sections à compétence maritime.

[6] Les accords de participation, les accords d'intéressement et les dispositifs d'épargne salariale, qui ouvrent droit à des exonérations sociales et fiscales, font l'objet d'une analyse de conformité en liaison avec l'URSSAF.

Nombre de sections d'inspection du travail par régions et par départements

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

Corse	2A	Corse-du-Sud	2
Corse	2B	Haute-Corse	2
Total Corse			**4**
Franche-Comté	25	Doubs	7
Franche-Comté	39	Jura	4
Franche-Comté	70	Haute-Saône	3
Franche-Comté	90	Territoire de Belfort	1
Total Franche-Comté			**15**
Haute-Normandie	27	Eure	7
Haute-Normandie	76	Seine-Maritime	18
Total Haute-Normandie			**25**
Île de France	75	Paris	45
Île de France	77	Seine-et-Marne	13
Île de France	78	Yvelines	15
Île de France	91	Essonne	14
Île de France	92	Hauts-de-Seine	30
Île de France	93	Seine-Saint-Denis	18
Île de France	94	Val-de-Marne	15
Île de France	95	Val-d'Oise	11
Total Île de France			**161**
Languedoc-Roussillon	11	Aude	4
Languedoc-Roussillon	30	Gard	6
Languedoc-Roussillon	34	Herault	11
Languedoc-Roussillon	48	Lozère	1
Languedoc-Roussillon	66	Pyrénées-Orientales	5
Total Languedoc-Roussillon			**27**
Limousin	19	Corrèze	3
Limousin	23	Creuse	1
Limousin	87	Haute-Vienne	5
Total Limousin			**9**
Lorraine	54	Meurthe-et-Moselle	9
Lorraine	55	Meuse	3
Lorraine	57	Moselle	11
Lorraine	88	Vosges	5
Total Lorraine			**28**
Midi-Pyrénées	9	Ariège	1
Midi-Pyrénées	12	Aveyron	3
Midi-Pyrénées	31	Haute-Garonne	15
Midi-Pyrénées	32	Gers	2
Midi-Pyrénées	46	Lot	2
Midi-Pyrénées	65	Hautes-Pyrénées	3
Midi-Pyrénées	81	Tarn	4
Midi-Pyrénées	82	Tarn-et-Garonne	3
Total Midi-Pyrénées			**33**

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

La fonction de renseignement du public dans les unités territoriales

Le renseignement du public est au cœur des missions du système d'inspection du travail. S'agissant d'un droit d'exception à visée protectrice comme l'est le droit du travail, il importe naturellement que les travailleurs aient une connaissance suffisante de leurs droits et obligations dans leur relation à l'employeur. Il importe autant que les employeurs aient une connaissance détaillée de leurs droits et obligations[1], le manque d'information juridique et sociale pouvant être très nuisible aux intérêts de l'entreprise, sur tout lorsqu'elle est de petite taille. Il peut arriver que l'imprudence ou une mauvaise gestion par méconnaissance du droit du travail génère des coûts importants à certaines petites ou moyennes entreprises[2]. Par ailleurs, de façon plus générale, lorsque les employeurs n'ont pas une connaissance suffisante du droit, les contrôles et observations de l'inspection du travail sont exposés à résonner pour ainsi dire « dans le vide », faute d'une compréhension de leur portée véritable ; et tel est sensiblement le cas dans certains secteurs d'activité ou certaines entreprises de petite dimension, quand l'ignorance des règles est telle que le dialogue avec l'employeur ou le salarié reste stérile, faute d'un référentiel commun minimal,.

En résumé, l'information des usagers et des différents acteurs est inséparable de la fonction essentielle de surveillance de l'application de la législation.

Les unités territoriales disposent d'un service spécialement dédié à cette fonction au bénéfice des salariés travaillant sur le territoire du département et des employeurs qui y sont installés.

Le service de renseignement du public est organisé au siège de l'UT, parfois également sur des sites dits « détachés » abritant des sections d'inspection du travail[3]. Différentes organisations internes de ce service sont possibles, qui visent à permettre un accueil physique du public, composé majoritairement par des salariés, à répondre à leurs questions téléphoniquement, par courrier et, de plus en plus, par courriel. Les agents du service reçoivent des personnes qui, uniquement dans certains cas précis, peuvent être réorientées vers les services d'inspection du travail territorialement compétents que sont les sections d'inspection.

Le service de renseignements répond en général à toutes les questions de droit du travail, principalement celles s'inscrivant dans une problématique individuelle : notamment sur la conclusion, l'exécution, la modification ou la rupture du contrat de travail -par exemple la période d'essai, la durée du travail, la procédure de licenciement, etc. L'usage le plus répandu est que, sur toute question présentant un enjeu manifestement collectif, ou soulevée par un représentant du personnel et/ou syndical (délégué, membre du comité d'entreprise, du CHSCT), le service de renseignements renseigne l'usager et, si une intervention plus spécifique paraît nécessaire, en informe la section d'inspection du travail concernée. Il en va de même pour les questions portant sur la santé et la sécurité au travail.

---

[1] C'est le propos de la Convention n° 81 lorsque, dans son article 3, §1 *b,* elle confie 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 ».* Dans le même sens, voir l'article 6 b de la convention n° 129.

[2] Par exemple en raison d'une condamnation au versement de dommages d'un montant élevé devant le Conseil de prud'hommes, ou par suite d'un accident du travail grave.

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

De cette façon, l'inspection du travail, parmi d'autres relais (organisations syndicales, institutions représentatives du personnel, associations, autres acteurs du monde du travail tels qu'avocats, conseillers du salarié), participe à la diffusion d'un savoir contribuant à l'effectivité du droit.

Les fonctions d'expertise et de soutien aux agents de contrôle

Un certain nombre de dispositifs permettent de répondre aux dispositions de l'article 9 de la Convention n° 81 de l'OIT[1] relatif à la collaboration d'experts et techniciens au fonctionnement de l'inspection du travail.

Les équipes pluridisciplinaires

La mise en place de collaborations expertes concourant spécifiquement à la protection de la santé et à la sécurité des travailleurs est une obligation, rappelée ci-dessus, énoncée par la Convention n° 81. L'obligation dépasse la simple mise à disposition d'expertise : la collaboration des techniciens aux missions de l'inspection du travail doit être organisée, articulée avec la programmation de l'activité de contrôle, et dirigée vers les situations de contrôle pour lesquelles elle conditionnera la bonne application des dispositions légales.

En conformité avec ces dispositions, des équipes pluridisciplinaires 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 de diffusion de la culture de prévention dans les lieux de travail.

Les ingénieurs de prévention qui ont été successivement recrutés depuis une dizaine d'années ont pour rôle d'assurer un appui technique aux interventions des agents (L.8123-4). Ils disposent à cet effet de certains moyens juridiques qu'ils partagent avec les médecins inspecteurs du travail et les agents de contrôle : le droit d'entrée dans les entreprises, la faculté de procéder à des prélèvements, l'accès aux registres et documents prévus par la réglementation et relatifs à la santé, à la sécurité, aux conditions de travail. Ils apportent à la mission de contrôle leur appui technique, suivant des procédures qui définissent, dans chaque région les conditions saisine par les agents et la programmation.

Compte tenu de la variété des technicités nécessaires, les ingénieurs sont regroupés en cellules pluridisciplinaires qui concentrent les compétences et distribuent les appuis en fonction des besoins, en concertation éventuelle avec les médecins-inspecteurs du travail[2] et les directeurs des pôles travail.

La fonction ARM

C'est également au regard de cette exigence de soutien qu'existe la fonction dite appui-ressources-méthodes (ARM), qui a pour objet l'appui de proximité aux interventions des sections et des agents, en tous domaines (pas seulement en santé et sécurité au travail). À cette fonction sont affectés des agents ayant fait leurs preuves et ayant acquis une technicité et une expérience qu'ils mettent au service de leurs collègues. La fonction ARM renforce la qualité des interventions sur le terrain puis augmente la capacité à synthétiser les leçons de l'expérience, à faire valoir les meilleures façons d'assimiler les gestes professionnels. Les agents ARM ont élaboré en une dizaine d'années un ensemble considérable et très utile de documents de méthode ou de soutien, utilisables soit lors des interventions, soit lors de réunions sur les pratiques professionnelles ou de formations de

[1] « Chaque membre prendra les mesures nécessaires pour assurer la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés, y compris des techniciens en médecine, en mécanique, en électricité et en chimie, au fonctionnement de l'inspection, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales, afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur profession, et de s'enquérir des effets des procédés employés, des matières utilisées et des méthodes de travail sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs ».

[2] Voir *infra*. Chaque région dispose d'au moins un médecin-inspecteur du travail (MIT). Il y en avait 35 (ETP) en 2013.

proximité. Les documents « ARM » deviennent des « outils » partagés qui explicitent et facilitent les interventions dans leur variété.

Les « référents »

Des agents « référents » contribuent à la fonction d'appui par un soutien local à leurs collègues, que ce soit dans le contrôle des secteurs agricole et maritime ou sur différents thèmes : contrôle du temps de travail dans le transport routier, lutte contre le travail illégal, alimentation de la base « Madeira »[3], animation du dispositif Sitere[4].

Les missions de ces référents sont diverses : au-delà de l'appui technique, certains assurent eux-mêmes une fonction de contrôle, notamment dans les sections ayant compétence en agriculture[5] ou dans les activités maritimes[6].

L'inspection médicale du travail

Elle contribue également à ce dispositif d'appui.

Le médecin inspecteur du travail est en effet, dans la Direccte, référent et conseiller en santé au travail. Il apporte un appui individuel et collectif aux agents des sections et une interface entre les agents de contrôle et les médecins du travail sur des situations concrètes. Il participe aux actions de la cellule pluridisciplinaire du pôle T et à des interventions d'agents de l'inspection du travail. Il contribue à investir, selon les régions, des thématiques telles que les risques psychosociaux, la pénibilité et le décryptage des situations de travail en entreprise au regard des facteurs de pénibilité, les maladies professionnelles, etc. Il intervient régulièrement dans le cadre d'actions de formation ou d'information des agents, par exemple sur les campagnes de contrôle.

Pour mémoire, l'inspection médicale du travail comprend un service central établi au sein de la DGT, et des services régionaux d'inspection médicale dans les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Cet ensemble, qui comprend des médecins inspecteurs du travail (MIT) et des assistants, est chargé de l'agrément, du contrôle et de l'animation des services de médecine du travail. Il intervient également en appui technique auprès du Direccte et de l'inspection du travail dans la promotion de la santé des salariés.

Les MIT exercent :

- des compétences médico-administratives qui leur sont propres (L.8123-1) ;
- des fonctions sous l'autorité du Direccte (R.8123-6) ;
- des compétences techniques sous l'autorité du chef de service de l'inspection médicale du travail (R.8123-7). Ils exercent donc leurs fonctions sous l'autorité administrative du Direccte et sous l'autorité technique du chef de service (national) de l'inspection médicale du travail[7].

[3] Base de données sur les machines et leurs anomalies pouvant mettre en question leur conformité.

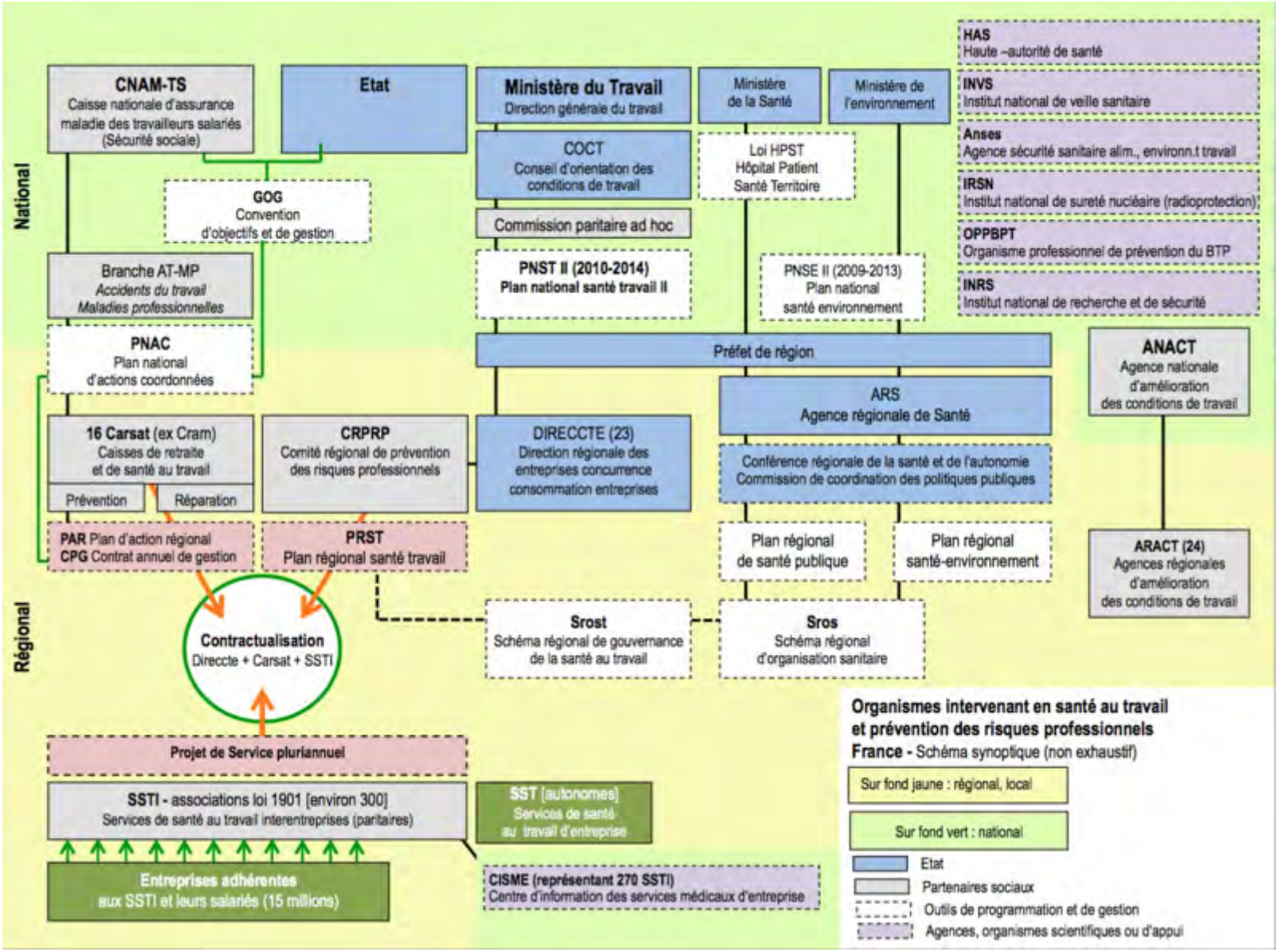
[4] Le système d'information de l'inspection du travail. Voir *infra*, partie II et annexes (CD) sur les moyens matériels.

[5] En matière d'agriculture, des référents régionaux coordonnés en réseau ont pour fonction de faciliter la transmission des informations nécessaires entre l'administration centrale des deux ministères (agriculture et travail) et les sections départementales et de veiller à ce que les particularités agricoles qui subsistent soient prises en compte. Un référent national, affecté au département d'appui à la politique du travail (DAP) de la DGT, organise et facilite les relations avec le ministère chargé de l'agriculture, veille à l'appui méthodologique auprès des inspecteurs intervenant dans le contrôle des entreprises agricoles et anime le réseau.

[6] Voir en annexe (CD) documents complémentaires.

[7] Voir en annexe (CD) un document plus complet sur les fonctions du médecin-inspecteur du travail.

Santé au travail. Schéma institutionnel



Dix-sept organismes concourant à l'effectivité du droit dans le domaine du travail

(présentation générale, activité, liens avec l'inspection du travail)

Dix-sept organismes qui concourent à l'effectivité du droit (principalement en prévention des risques professionnels) seront ci-dessous décrits succinctement, dans une liste réunissant des organismes qui, pour l'inspection du travail, sont soit des partenaires au sens propre (1 à 7), soit en parallélisme thématique proche (8 à 10), sans omettre d'autres avec lesquels il y a un simple état de voisinage dans le traitement de certains sujets parfois très ponctuels (11 à 17) :

1. les médecins du travail et les services de santé au travail ;
2. l'Inspection des installations classées ;
3. l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) ;
4. l'Acoss et les Urssaf ;
5. la Mutualité sociale agricole (MSA) ;
6. l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et les Aract ;
7. l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) ;
8. la Sécurité sociale (branche accidents du travail-maladies professionnelles) et les Carsat ;
9. l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI) ;
10. le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS) ;
11. l'Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA) ;
12. les institutions chargées de la santé et de la sécurité des gens de mer ;
13. l'Agence nationale de sécurité sanitaire (Anses) ;
14. l'Inspection des poudres et explosifs (IPE) ;
15. le Défenseur des droits ;
16. la Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (Miviludes) ;
17. la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil).

1 - Les médecins du travail et les services de santé au travail

Le terme de médecine du travail désigne couramment à la fois une spécialité médicale qui concerne la prévention des atteintes à la santé des travailleurs (accidents du travail, maladies professionnelles), et les services de médecine de santé au travail au sein desquels s'exerce cette spécialité. Celle-ci a été créée en 1946 pour les salariés du secteur privé, puis pour les agriculteurs (administrés par la Mutualité sociale agricole). Les fonctionnaires, qui relèvent d'autres dispositifs réglementaires, bénéficient de la « médecine de prévention ».
La médecine du travail est l'exercice professionnel réalisé par un médecin, généralement spécialisé, consistant à établir un lien entre le travail et la santé, à partir d'une approche clinique et d'une analyse des conditions de travail, à des fins de prévention ou de réparation.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants, en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Il exerce en entreprise une action correctrice du milieu de travail. Il assure la surveillance médicale appropriée en ciblant les publics exposés, en association avec les institutions représentatives du personnel, en prêtant une attention plus grande à la fraction du public salarié qui est soumise à une surveillance renforcée. Il joue un rôle unique en matière de protection de la santé, y compris mentale.
L'inspection du travail est en relation fréquente et suivie avec les médecins du travail dans leurs interventions en milieu de travail, ainsi qu'avec les services de santé au travail dont elle assure la tutelle à travers les pouvoirs du Direccte et l'action du médecin-inspecteur du travail[1].

2 - L'inspection des installations classées

Au ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, la lutte contre les pollutions industrielles et le contrôle de l'application de la législation des installations classées sont assurés par la Direction générale de la prévention des risques, service des risques technologiques.
Sous l'autorité du préfet, l'inspection est assurée, hors Île-de-France et Outremer, par les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (Dreal) pour la majorité des établissements industriels, et par les directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations, pour les établissements agricoles et certaines activités agroalimentaires. Les inspecteurs sont des agents assermentés de l'État.
En Île-de-France, la direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie (DRIEE) a réuni d'anciennes structures : direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE), direction régionale de l'environnement (Diren), service technique interdépartemental d'inspection des installations classées (STIIIC) et le service de navigation de la Seine (SNS).
Dans les régions-départements d'Outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et Réunion) –superposant sur un même territoire une région et un département– une direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) est compétente (superflu, l'épithète « régionale » a été ôtée). À Saint-Pierre-et-Miquelon, les services de la DEAL sont regroupés avec ceux de la direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DAAF) et de la direction de la mer (DM) dans la direction des territoires, de l'alimentation et de la mer (DTAM).
L'inspection des installations classées[2] exerce des missions de police environnementale auprès des établissements industriels et agricoles, visant à prévenir et à réduire les dangers et les nuisances liés aux installations afin de protéger les personnes, l'environnement et la santé publique. Ses missions portent sur le maintien, la mise à jour et l'application du dispositif réglementaire, l'information des exploitants et du public, la surveillance des installations classées.
Au-delà d'une proximité de compétence en matière de prévention de différents risques, cette dernière fonction de surveillance rapproche concrètement l'inspection des installations classées de l'inspection du travail dans la mesure où ses agents effectuent des enquêtes et analyses sur des risques exposant, entre autres, des salariés. Lorsqu'un de ces risques s'est actualisé en causant un accident du travail dans une installation classée, l'enquête repose sur la DREAL. En diverses occasions, les agents des deux administrations sont ainsi conduits à se croiser, se rencontrer, à échanger au besoin des informations et avis sur des faits entrant dans le champ de leurs missions respectives.

[1] Voir la première partie du Rapport (livret) et une fiche en annexe (CD) sur les fonctions du médecin-inspecteur du travail (document Ic1).

[2] Voir dans ce CD le document IC4.

La France compte actuellement environ 500 000 établissements relevant de la législation des installations classée selon leur activité, la nature et la quantité de produits stockés ou mis en œuvre[3]. Parmi celles-ci on compte environ 450 000 installations soumises à déclaration, environ 41 400 établissements comprenant au moins une installation soumise à autorisation dont 14 400 élevages, 6 500 établissements soumis à la directive IED (dont 3 200 élevages), 4 000 carrières, 1 205 établissements présentant des risques d'accidents majeurs (SEVESO) dont 657 SEVESO seuil haut et 24 stockages souterrains qui dépendent du Code minier, 3 120 établissements soumis à enregistrement.
L'Inspection dispose de 1 230 équivalents temps plein pour réaliser ses missions (soit 1 555 inspecteurs).

Activité en 2013 :

- 23 000 visites d'inspection réalisées ;
- 1 130 autorisations nouvelles accordées (nouvelles installations ou extensions) et 200 enregistrements ;
- 3 760 arrêtés préfectoraux pris pour compléter les prescriptions relatives à des installations existantes ;
- 2 530 arrêtés préfectoraux de mise en demeure pris pour imposer le respect de prescriptions.

En cas de non-respect de la législation, les inspecteurs peuvent proposer des sanctions pénales ou administratives. Pour l'ensemble des installations classées, ont ainsi été établis : 900 procès verbaux, 270 sanctions administratives (dont consignations, suspensions ou fermetures).

SITE INTERNET : www.installationsclassees.developpement-durable.gouv.fr/

3 - L'autorité de sûreté nucléaire (ASN)

Créée par la loi du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire, l'ASN est une autorité administrative indépendante chargée du contrôle des activités nucléaires civiles. Elle contribue à l'information des citoyens.
Elle assure, au nom de l'État, le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection pour protéger les travailleurs, les patients, le public et l'environnement des risques liés aux activités nucléaires.
Elle a pour objet d'assurer un contrôle du nucléaire performant, impartial, légitime et crédible, qui soit reconnu par les citoyens et constitue une référence internationale.
Le collège de l'ASN définit la politique générale de l'organisme en matière de sûreté nucléaire et de radioprotection. L'organisme se compose de services centraux et de onze divisions territoriales compétentes sur une ou plusieurs régions administratives. Cette organisation lui permet d'exercer ses missions de contrôle sur l'ensemble du territoire national et dans les collectivités territoriales d'outremer.
Pour prendre certaines décisions, l'ASN fait appel à l'expertise d'appuis techniques ; l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) est le principal d'entre eux. L'ASN sollicite également les avis et les recommandations de groupes permanents d'experts scientifiques et techniques.
L'organisme emploie 478 agents (près de la moitié dans les 11 divisions territoriales) dont 280 inspecteurs ; 82 % de cadres. Son budget global est de 79,05 millions d'€ de budget global et 84 millions d'€ sont consacrés à l'expertise de l'IRSN.
Les missions de l'ASN peuvent être présentées en quatre activités :

[3] Source : Inspection des installations classées, chiffres de 2013.

- réglementer : l'ASN contribue à l'élaboration de la réglementation, en donnant son avis au Gouvernement sur les projets de décrets et d'arrêtés ministériels ou en prenant des décisions réglementaires à caractère technique ;
- autoriser : l'ASN instruit l'ensemble des demandes d'autorisation individuelles des installations nucléaires. Elle peut accorder toutes les autorisations, à l'exception des autorisations majeures des installations nucléaires de base telles que la création et le démantèlement. Elle délivre également les autorisations prévues par le Code de la santé publique pour le nucléaire de proximité et accorde les autorisations ou agréments relatifs au transport de substances radioactives ;
- contrôler : l'ASN est chargée de vérifier le respect des règles et des prescriptions auxquelles sont soumises les installations ou activités entrant dans son champ de compétence. L'inspection constitue l'une des modalités principales du contrôle de l'ASN qui dispose, par ailleurs, de pouvoirs d'injonction et de sanction adaptés ;
- informer : notamment par son site Internet www.asn.fr et par la revue *Contrôle*, l'ASN informe le public et les parties prenantes (Commissions locales d'information, associations de protection de l'environnement, etc.) de son activité ainsi que de l'état de la sûreté nucléaire et de la radioprotection en France. Le *Rapport annuel* est également un vecteur d'information particulièrement fourni.

En cas de situation d'urgence, l'ASN contrôle les opérations de mise en sûreté de l'installation prises par l'exploitant. Elle informe le public de la situation. L'ASN assiste le Gouvernement. En particulier, elle adresse aux autorités compétentes ses recommandations sur les mesures à prendre au titre de la sécurité civile.
L'ASN exerce un contrôle sur des activités et des installations très diversifiées : les centrales électronucléaires (58 réacteurs nucléaires produisant près de 80 % de l'électricité consommée en France ainsi que le réacteur EPR en construction), l'ensemble des installations du cycle du combustible (de l'enrichissement du combustible à son retraitement), plusieurs milliers d'installations ou d'activité dans lesquelles sont utilisées des sources de rayonnements ionisants à des fins médicales, industrielles ou de recherche ; plusieurs centaines de milliers d'expéditions de substances radioactives réalisées annuellement sur le territoire national.
Dans le domaine du travail[4], l'ASN contrôle en application de l'article R.8111-11 du Code du travail l'application de l'ensemble des dispositions du même code dans les centrales nucléaires et exerce à ce titre les missions d'inspection du travail, sous l'autorité du ministre chargé du travail.
Elle entretient un partenariat étroit à ce titre avec l'inspection du travail, les DIRECCTE et la DGT.
Par ailleurs, dans le champ spécifique de la radioprotection, l'ASN et la Direction générale du travail se coordonnent étroitement (évolution de la réglementation, coordination des contrôles).

4 - L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss) et les Urssaf

L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss) est un établissement public à caractère administratif dont la mission est d'assurer la gestion de trésorerie de la Sécurité sociale. Elle est la caisse nationale, pilote du réseau de recouvrement, reconnue comme telle par la loi du 25 juillet 1994.
Les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) constituent un réseau d'organismes privés délégataires d'un service public.
Leur principale mission est la collecte des cotisations salariales et patronales destinées à financer le régime général de la Sécurité sociale, ainsi que d'autres organismes ou

[4] Voir de plus amples informations dans la partie III du livret principal, centrée sur l'activité de l'inspection du travail.

institutions (régime de l'assurance-chômage, autorités organisatrices des transports, fonds national d'aide au logement, fonds de solidarité vieillesse, fonds CMU, régime retraite complémentaire et prévoyance des employés de maison, etc.).
Parmi les principales missions d'une Urssaf figurent :

- l'immatriculation des cotisants et l'affiliation au régime général ;
- la gestion des centres de formalité des entreprises (CFE) pour les professions libérales ;
- le calcul des cotisations ;
- le recouvrement amiable ;
- le recouvrement forcé par l'émission d'une contrainte et la mise en œuvre des voies d'exécution : inscription de privilège, saisie, saisie-arrêt ;
- le contrôle des employeurs (contrôle comptable d'assiette et lutte contre le travail clandestin) ;
- la gestion de trésorerie locale ;
- le conseil aux entreprises ;
- la maîtrise des risques ;
- la lutte contre les fraudes ;
- la certification de la répartition des encaissements entre les différents attributaires ;
- l'encaissement des deux prélèvements sociaux au profit du ministère chargé du budget : la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- la gestion du centre de paiement du régime social des indépendants (RSI).

Dans le cadre de la création de Pôle emploi par fusion de l'ANPE et des Assedic, le recouvrement des cotisations chômage et d'assurance de garantie des salaires (AGS) est confié à l'Urssaf depuis le 1er janvier 2011. Elle en assurait déjà le contrôle d'assiette depuis 2008.

L'organisation

Au niveau local, les Urssaf sont réparties sur l'ensemble du territoire français, à raison au maximum d'un organisme par département métropolitain ; il n'y a que deux Urssaf en Île-de-France (Urssaf de Paris-Région parisienne et Urssaf de Seine-et-Marne), soit au total 88 depuis le 1er janvier 2008, qui seront réduits à 22 en 2014. Il y a quatre CGSS dans les DOM, une CCSS en Lozère, et deux centres informatiques nationaux (CNIR Paris et CNIR Valbonne).
L'effectif des Urssaf est très variable : d'une trentaine d'agents pour la plus petite (Creuse) à environ 3 000 agents pour l'Urssaf de l'agglomération parisienne.
Cette organisation départementalisée n'existera plus sous cette forme au 31 décembre 2013. En effet, un processus de régionalisation est en cours, visant à ce qu'il n'y ait plus qu'une Urssaf par région administrative, soit 22 Urssaf, d'ici au 1er janvier 2014. À cette date, n'existera plus qu'une seule entité juridique par région administrative, avec un seul conseil d'administration et une équipe de direction. Dans les départements d'outre-mer, les Urssaf n'existent pas en tant qu'organismes, mais leurs missions sont assurées par un service de recouvrement des caisses générales de sécurité sociale (CGSS). C'est la même chose en Lozère, avec la création d'une caisse commune de sécurité sociale (CCSS). La régionalisation n'affectera pas ces structures.
Chaque organisme, caisse nationale comprise, est contrôlé par un conseil d'administration qui est composé paritairement de partenaires sociaux (renouvelés en octobre 2011).

En outre, auprès de la caisse nationale, un conseil de surveillance, composé de parlementaires et de personnes qualifiées désignées par l'État, assure le suivi des conventions d'objectifs et de gestion pluriannuelles signées avec l'État.

Relations avec l'État

Selon le Code de la sécurité sociale, le réseau des Urssaf est placé sous la double tutelle du ministère chargé de la sécurité sociale et, en second lieu, du ministère chargé du budget. À compter du 1er janvier 2010, c'est la mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale (MNC), service à compétence nationale rattaché au directeur de la sécurité sociale, qui contrôle et évalue l'activité, le fonctionnement et l'organisation des organismes locaux de sécurité sociale. Les objectifs de la branche du recouvrement sont contractualisés avec l'État par une conventions d'objectifs et de gestion (COG), signée le 19 mars 2010, couvrant la période 2010-2013, qui prévoit notamment le processus de régionalisation.

Les moyens de l'Urssaf

Sur le plan juridique, le recouvrement de sa créance par l'Urssaf comprend plusieurs étapes : l'avis amiable ; la mise en demeure ; le dernier avis avant poursuites ; la contrainte signifiée par lettre recommandée ou par voie d'huissier, à laquelle le défendeur peut s'opposer dans un délai de 15 jours devant le Tribunal des affaires de sécurité sociale. Une fois le jugement obtenu, elle dispose des voies d'exécution classiques : hypothèque, privilège, nantissement.

Relations avec l'inspection du travail

L'action de l'Urssaf en lutte contre les fraudes est importante. En 2013, les Urssaf ont procédé à 160 000 actions de contrôle, 4 843 actions de lutte contre la fraude menées en partenariat, 37 232 actions de prévention en matière de lutte contre le travail dissimulé[5].
L'inspection du travail coopère souvent avec l'Urssaf, et réciproquement, sur le terrain et par échanges d'informations[6], dans des opérations menées sur le recours au travail illégal, dans le cadre du Codaf ou bilatéralement. Si des constats sont effectués, l'Urssaf peut procéder à un redressement à l'encontre de la personne physique ou morale ayant fait l'objet du contrôle, ou encore se constituer partie civile dans une procédure pénale engagée à son encontre.
Par ailleurs, l'Urssaf et les services des pôles travail des Unités territoriales se consultent mutuellement à l'occasion du contrôle de légalité et d'application des accords d'épargne salariale.

5 - La Mutualité sociale agricole (MSA)

La mutualité sociale agricole est l'organisme de protection sociale obligatoire des salariés et des exploitants du secteur agricole. Sa protection s'étend aux secteurs agricoles classiques (agriculture, paysagisme, sylviculture, etc.) et connexes (organisations professionnelles agricoles comme le Crédit agricole, Groupama, etc.), ainsi qu'aux industries agro-alimentaires.

[5] Source : Urssaf, 2014.

[6] Autorisés et encadrés par la loi, qui définit les échanges d'informations entre intervenants dans le cadre de la lutte contre le travail illégal. Voir aussi en annexe (CD) *La lutte contre le travail illégal*, rapport thématique de l'Acoss faisant le point sur la lutte contre le travail illégal en 2012 dans la branche recouvrement. Il présente également le développement du partenariat lors des contrôles (police, douane, inspection du travail, services fiscaux).

La MSA assure la couverture des quatre branches de risques : la santé (maladie-maternité-invalidité-décès), la famille, la vieillesse et le risque professionnel (AT-MP), pour les salariés mais aussi pour les non-salariés agricoles.
La MSA est en quelque sorte l'équivalente, pour le secteur agricole, des CPAM, des Carsat, de l'Urssaf et de la médecine du travail, ce qui fait d'elle un "guichet unique" original, prestataire d'un service complet à l'adhérent.
Le régime agricole, géré par la MSA, couvre plus de 4 millions de personnes, réparties entre le régime des salariés agricoles et le régime des non-salariés agricoles. La MSA est découpée en caisses locales comme l'assurance maladie de droit commun. Les caisses locales correspondaient à l'origine aux départements, mais les regroupements qui ont eu lieu ces dernières années font qu'une caisse locale correspond maintenant généralement à plusieurs départements.
Les usagers de la MSA élisent, tous les cinq ans, des délégués cantonaux. Ceux-ci élisent à leur tour des administrateurs de caisse départementale ou pluridépartementale. Le conseil d'administration oriente la politique de la caisse tout en respectant les missions inscrites dans le Code rural et de la pêche maritime et dans le Code de la sécurité sociale.
La mutualité sociale agricole comprend une caisse centrale, et localement, 37 caisses.
Cette institution fonctionne sous la double tutelle des ministères chargés de l'agriculture et de la sécurité sociale.
Dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels définie par le ministre chargé de l'agriculture, la caisse centrale a pour mission de promouvoir la prévention des risques professionnels (L.723-11 du Code rural et de la pêche maritime).
Dans le domaine de la santé au travail, elle s'assure du financement et de l'organisation des services de santé au travail et coordonne la mise en œuvre des actions de prévention au niveau des territoires, élabore et pilote le plan pluriannuel de santé et sécurité au travail des actifs agricoles.
C'est dans le cadre de ces activités que les relations avec l'inspection du travail sont naturelles et fécondes. Au niveau régional, les caisses de la MSA participent de droit aux travaux du Comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP). Au niveau le plus proche du terrain, c'est dans l'exercice rapproché des fonctions respectives des agents de contrôle et des techniciens régionaux de prévention (agents de la MSA en matière de prévention des risques professionnels), ainsi que lors de réunions de concertation sur les thématiques partagées, que se nouent des relations opérationnelles utiles aux objectifs de santé et de sécurité.

Site internet : http://www.msa.fr/

6 - l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et les ARACT

Établissement public administratif sous tutelle du ministère chargé du travail, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) dispose d'un réseau régional à travers les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract), gérées paritairement. Ses actions sont destinées à trois cibles principales :

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

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

- prévenir l'usure professionnelle ;

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

Depuis 2008, l'Anact gère le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).
Le réseau Anact intervient notamment, en région, à la demande des Direccte, (pôles Travail ou « 3E »), ou des services de l'inspection du travail, qui peuvent être prescripteurs d'actions à mener dans les petites et moyennes entreprises sur tous les aspects des conditions de travail, et pour l'animation de réseaux interentreprises.
L'Anact emploie 78 salariés, les Aract 200 salariés.
L'Anact, subventionnée par le ministère chargé du travail, perçoit également des financements européens et réalise des prestations d'interventions et de formation qui sont facturées. Les Aract sont financées à moitié par les services de l'État ; le reste de leur financement provient des régions, du FSE et de ressources issues de prestations.
Un contrat d'objectifs et de performance 2014-2017, signé entre l'État et l'Anact le 26 novembre 2013, vise à répondre aux enjeux de l'amélioration des conditions de travail, de la prévention de la pénibilité et de la qualité de vie au travail sur tout le territoire.
L'Anact est un acteur original et essentiel dans le champ de la politique de santé sécurité au travail. Original du fait de sa méthode, de l'approche intégratrice et pluridisciplinaire qui caractérise son travail, essentiel du fait de sa légitimité, de son expertise et de la qualité de sa présence sur le terrain, en entreprise.

Un exemple d'étude régionale

Maintenance et exploitation éolienne : développement économique et attractivité du secteur - Une étude par l'activité et les conditions de travail en région picarde. Publiée en février 2013 par le CESTP-Aract-Picardie, cette étude transversale, essentiellement axée sur une problématique d'emploi, aborde notamment la thématique de l'organisation du travail, des risques encourus et des conditions de travail très particulières des opérateurs de maintenance des éoliennes. De manière proactive, le CESTP-Aract fait l'hypothèse que les situations de travail rencontrées renvoient probablement à des conditions d'organisation du travail plus larges (temporelles, géographiques, fonctionnelles…) qui sont à repérer pour non seulement construire les enseignements, mais aussi des parcours professionnels, des organisations de l'activité non pénalisants pour la santé. Il s'agit ici de travailler le versant attractivité/fidélisation de la filière pour favoriser son développement économique. Le constat que « les éoliennes n'ont pas été conçues pour les gens qui travaillent dedans » est nuancé et complété par un grand nombre de notations concrètes et de pistes organisationnelles et prospectives.

Site internet : www.anact.fr

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

Du fait d'un nombre plus élevé d'accidents du travail que dans les autres secteurs d'activité, et de la présence de risques particuliers, la branche du bâtiment et des travaux publics (BTP) s'est dotée en 1947 d'un organisme paritaire, dédié à la prévention, l'OPPBTP, dont les missions ont évolué pour s'adapter aux besoins des entreprises.
L'OPPBTP conseille les entreprises et intervenants de la branche professionnelle en matière de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail. Pour remplir cette mission, il emploie 335 salariés, dont 180 conseillers et ingénieurs en prévention et

100 formateurs, et propose une gamme étendue d'outils pratiques, notamment d'analyse et d'évaluation des risques.
Il développe une offre complète de formations destinées aux entreprises du BTP, quelles que soient leur taille et leur activité, et aux autres acteurs de la construction : médecins du travail, IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels), permanents des ETT (entreprises de travail temporaire), coordonnateurs SPS (sécurité protection de la santé) membres des CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Elles sont animées par des formateurs spécialistes du BTP et ont pour but de développer la culture prévention dans l'entreprise, prévenir et maîtriser les risques, et former les relais prévention de l'entreprise. Chaque année, près de 15 000 personnes participent aux sessions de formation de l'OPPBTP, dispensées par plus de 100 formateurs sur tout le territoire national. L'organisme informe et sensibilise aux thématiques de la prévention des risques et des maladies professionnelles par de nombreuses publications, dont la revue mensuelle *Prévention BTP,* des campagnes nationales de communication, le site internet www.preventionbtp.fr et la participation aux salons nationaux et régionaux de la profession.
L'OPPBTP comprend une direction nationale qui met en place la politique définie par le Conseil du comité national. Celui-ci comprend deux représentants de la DGT, le chef du bureau CT3 et son suppléant. L'organisme conçoit, coordonne et déploie l'ensemble des prestations et services, notamment les outils techniques, tout en apportant l'assistance technique et juridique à ses équipes d'ingénieurs et conseillers sur le terrain. L'OPPBTP comprend 18 agences qui appliquent la politique et les stratégies et assurent le développement du réseau, au niveau régional ou départemental, avec les entreprises et les représentants des organisations professionnelles. Ces agences sont en charge de la promotion, la coordination et la mise en œuvre opérationnelle de l'ensemble des prestations et services de l'organisme.
L'OPPBTP et l'inspection du travail ont une longue expérience de partenariat, que ce soit sur le terrain, sur les chantiers, ou en matière d'expertise et de diffusion de la culture de prévention du risque. Depuis des années, l'OPPBTP participe à la formation initiale des inspecteurs élèves du travail. Durant une semaine, les formateurs de l'OPPBTP font découvrir aux inspecteurs élèves les métiers du BTP et les activités de l'organisme avec une alternance de supports (théorie, chantier, vidéo). Pour les inspecteurs du travail qui seront affectés à la région Rhône-Alpes, une journée en agence permet de voir les actions de terrain de l'organisme.

8 - La branche accidents du travail-maladies professionnelles de la Sécurité sociale

Cette branche de la Sécurité sociale comprend :

- la **CNAMTS**, caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (établissement public) ;
- des caisses régionales : les Caisses régionales d'assurance retraite et santé au travail (**Carsat**), les Caisses générales de sécurité sociale dans les DOM et, en Île-de-France une Caisse régionale d'assurance maladie (**Cramif**). Ce sont des organismes de droit privé chargés d'une mission de service public) ;
- l'**INRS**, Institut national de recherche et de sécurité ;
- **Eurogip** (groupement d'intérêt public constitué entre la CNAMTS et l'INRS).

La CNAMTS est un établissement public national à caractère administratif jouissant d'une personnalité juridique et d'une autonomie financière. Elle agit sous la double tutelle du ministère s'occupant de la Sécurité sociale et du ministère de l'économie et des finances.
Au sein de la CNAMTS, la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) fixe les orientations de la politique de prévention de la branche.

Elle est assistée par neuf comités techniques nationaux (CTN), constitués par branches d'activités, qui sont notamment chargés de définir les priorités de prévention dans leurs secteurs. L'organisation est similaire dans les caisses régionales avec la Commission régionale des accidents du travail et maladies professionnelles et les Comités techniques régionaux (CTR).
Les questions relatives aux risques professionnels concernant autant les chefs d'entreprise que les salariés, les instances décisionnelles, nationales et régionales, de la branche AT-MP sont composées de façon strictement paritaire.
Depuis le 1er juillet 2010, les caisses régionales d'assurance maladie (Cram) ont changé d'identité et sont devenues des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), à l'exception de la Cram Île-de-France (Cramif). Ce changement intervient à la suite de la création des agences régionales de santé (ARS), à qui sont transférées les missions auparavant exercées par les Cram en matière de politique sanitaire et médico-sociales.
La CNAMTS est essentiellement chargée de la gestion du risque en matière de santé, suivant en cela une logique d'assureur. Celle-ci comporte naturellement un volet préventif, ce qui la rapproche *de facto*, à cet égard, des autres préventeurs en santé et sécurité au travail, comme l'inspection du travail.
Parmi d'autres missions, la CNAMTS définit et organise la prévention de la maladie, des accidents du travail et des maladies professionnelles ; elle détermine et coordonne l'activité des organismes des branches maladie et accidents du travail - maladies professionnelles du régime général : Caisses primaires d'assurance maladie, Carsat et Cramif ; elle assure des services de conseil et d'appui au réseau dans le cadre de son activité.
Ainsi la CNAMTS élabore et met en œuvre la politique de prévention des risques professionnels de la branche AT-MP. Elle gère le Fonds national de prévention des accidents du travail (FNPAT). En tant que tête de réseau, elle anime et coordonne les initiatives en vue de créer une dynamique entre les membres du réseau : caisses régionales, INRS et Eurogip.

Au niveau régional, sauf en Île-de-France, la **Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat)**, entité régionale, intervient dans le domaine des risques professionnels, en développant et en coordonnant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et en concourant à l'application des règles de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles et à la fixation des tarifs.
La Carsat élabore et met en œuvre des programmes de prévention en direction des entreprises de sa circonscription. Le soutien pluridisciplinaire qu'elle leur apporte en matière de prévention des risques prend des formes diversifiées : interventions directes sur les lieux de travail, actions collectives auprès des branches professionnelles, conception et promotion de dispositifs de prévention, offre de formation à la prévention et production de documentation. En appui à leurs actions, la caisse accorde des incitations financières (ristournes, contrats de prévention, aides financières simplifiées). Elle dispose du pouvoir de demander à une entreprise de prendre toute mesure justifiée de prévention pour supprimer ou réduire le risque constaté ; à défaut de réalisation, une majoration de cotisation peut être imposée à l'entreprise.
Au sein de la branche AT-MP, plus de 2 000 personnes travaillent pour la mission « Prévention », dont 250 ingénieurs conseils, 570 contrôleurs de sécurité et 600 autres personnels dans les caisses régionales, et 635 agents de l'INRS (215 localisés à Paris et 420 en Lorraine).
Les relations de coopération régionales avec l'inspection du travail, qui existent de longue date, prennent diverses formes. L'élaboration et le suivi d'application des plans régionaux de santé au travail (PRST) restent un sujet majeur de la coopération puisque, dans la quasi-totalité des régions, la caisse régionale est positionnée, aux côtés de la Direccte, en tant que copilote du PRST. La préparation des conventionnements avec les services de

santé au travail, est un autre domaine de coopération dans lequel les deux institutions sont investies. Le partenariat se traduit aussi par une coordination opérationnelle des équipes sur le terrain : outre les réunions régulières d'échanges entre responsables, la coordination peut se manifester dans certaines régions soit par des visites en commun (de chantiers du BTP notamment), soit, au contraire, par une coordination visant à éviter de visiter les mêmes entreprises. La réalisation d'actions communes d'information est une autre forme du partenariat : il peut s'agir de l'organisation d'un forum ou d'un salon (pour les préventeurs, les membres de CHSCT) ou de la coanimation de réunions thématiques, notamment sur les RPS, les TMS, la prévention de la pénibilité ou les risques liés aux CMR et à l'amiante. Ces actions d'information en partenariat peuvent également, mais plus rarement, prendre la forme de publications communes.
L'établissement de listes communes de consultants susceptibles d'accompagner les entreprises sur le champ des RPS est une autre forme de partenariat interinstitutionnel ; dans certaines régions, la Direccte et la caisse coaniment, parfois avec l'Aract, le réseau de consultants ainsi constitué.
Vis-à-vis de l'inspection du travail, la Carsat est d'autant plus un partenaire que les échanges ont été mieux définis par l'instruction DGT/Assurance-maladie D12-1700 du 30 novembre 2012 sur les échanges d'informations entre les caisses régionales de sécurité sociale (Carsat, Cramif, SGSS) et les Direccte ou Dieccte. Cette instruction précise les dispositions de l'article R.8112-6 qui institue une obligation d'échange d'informations en cas de situation particulièrement grave de risque exceptionnel visant à permettre la majoration des cotisations AT/MP. La mise en œuvre de la présente instruction nécessite une concertation accrue entre les deux structures ; elle est déclinée localement dans le cadre d'une convention précisant les moyens de mobilisation des agents, et les modalités opérationnelles d'échange d'information entre les caisses régionales et les Direccte.

L'INRS (Institut national de recherche et de sécurité), créé en 1947, est une association au sens de la loi 1901. Il est géré par un conseil d'administration paritaire constitué de représentants des organisations des employeurs ou des salariés. Organisme généraliste en santé et sécurité au travail, l'INRS intervient en lien avec les autres acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels. Il propose des outils et des services aux entreprises et aux 18 millions de salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale.
Son budget, de l'ordre de 85 millions d'euros, provient du fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il est alimenté par les cotisations AT/MP des entreprises qui cotisent au régime général de la Sécurité sociale.
L'INRS regroupe environ 630 personnes aux compétences très variées : ingénieurs, médecins, chercheurs, formateurs, juristes et spécialistes de l'information... Installé en deux sites (à Paris et en Lorraine), il propose des outils et des services adaptés aux chefs d'entreprise et aux salariés, aux préventeurs en entreprise (membres de CHSCT, chargés de sécurité…), aux médecins du travail (et aux services de santé au travail), aux autres acteurs de la prévention (réseau de l'Assurance maladie risques professionnels, inspection du travail, centres techniques, IPRP…).
L'INRS est au cœur du dispositif de prévention en santé et sécurité au travail. Ce dispositif comprend l'Assurance maladie risques professionnels (Direction des risques professionnels de la CNAMTS et son réseau régional des Carsat, Cram ou CGSS, Eurogip), les services de l'État (DGT, Conseil d'orientation des conditions de travail, Inspection du travail), et des agences ou organismes spécialisés comme l'OPPBTP, l'Anact, l'Anses, l'INVS, l'IRSN...
Les actions engagées par les acteurs de la prévention s'intègrent dans le plan santé travail du gouvernement.
L'INRS travaille en lien étroit avec la Direction des risques professionnels de la CNAMTS et son réseau régional de Carsat, Cram et CGSS. Il coopère avec d'autres organismes de la prévention et de la recherche.
Le rôle et l'implication de l'INRS dépassent le cadre national, pour s'inscrire dans un cadre européen et international.

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

Eurogip, groupement d'intérêt public constitué par la CNAMTS et l'INRS, analyse les évolutions dans le domaine des risques professionnels au niveau communautaire et dans les pays de l'UE (textes, actions des organismes, campagnes). Il réalise des études comparatives et coordonne des projets d'intérêt communautaire. Il est chargé de faire valoir le point de vue de la sécurité sociale française dans les travaux de normalisation européens ou internationaux[7].

Sites internet : www.risquesprofessionnels.ameli.fr ; www.inrs.fr ; www.eurogip.fr

9 - L'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI)

Créé en 2005 au sein de la sous-direction de la police judiciaire de la gendarmerie nationale (SDPJ), l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI) est chargé de lutter contre le travail illégal, et contribue au traitement d'infractions plus spécifiques telles certaines formes de traite des êtres humains lorsqu'elles ont pour objet de livrer les victimes à des conditions de travail ou d'hébergement contraires à la dignité humaine.
Comprenant une division d'appui et une division d'investigation, l'office a adapté ses capacités pour mieux combattre les infractions connexes au travail illégal telles que le blanchiment, les abus de biens sociaux, l'escroquerie, l'abus de faiblesse, et les formes les plus complexes de la fraude aux prestations sociales.
L'Office intervient également dans les poursuites impliquant des sociétés commerciales ayant recours à des filières de trafic de main d'œuvre, se livrant à la délocalisation fictive ou encore à la fraude à l'établissement. Il réalise enfin de nombreuses enquêtes concernant de fausses entreprises de travail temporaire.
L'OCLTI est composé d'officiers et de sous-officiers de gendarmerie, de fonctionnaires de police, de fonctionnaires de l'inspection du travail, et d'un inspecteur du recouvrement de l'Acoss. La mission d'assistance se traduit concrètement par des activités de soutien et de renseignement au profit des unités, services et administrations ainsi que par la tenue d'un fonds documentaire utile à la compréhension de la matière.
Par ailleurs, chaque année, de nombreuses informations sont dispensées tant en interne qu'au sein d'instituts de formation rattachés aux administrations externes. L'Office assiste les services et unités opérationnels, dans le domaine de la procédure pénale et de la méthodologie, dans une matière réputée technique, grâce notamment à la présence de fonctionnaires de l'inspection du travail et d'un inspecteur du recouvrement de l'Acoss. Quotidiennement, le travail de ces spécialistes est rythmé par l'activité de la plateforme unique d'appel, véritable pivot de la circulation de l'information au sein de l'Office, qui est rendue destinataire de nombreuses sollicitations de la part d'unités de gendarmerie et de services de police, mais également d'autres corps de contrôle (Urssaf, MSA, inspection du travail).
En 2011, près de 1 500 demandes d'assistance ont transité par la plateforme (en hausse de 50 % par rapport à 2010) ; des sollicitations allant de la simple demande de renseignements aux situations les plus complexes nécessitant des recherches particulières ou des analyses

[7] Voir sur ce même CD le *Rapport annuel* d'Eurogip pour 2012, document IC5.

approfondies. Par ailleurs, chaque année quelques 3 000 messages d'informations sont regroupés au niveau de ce service qui élabore de nombreux documents contribuant à l'efficacité de la lutte contre les fraudes.

10 - Le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS)

L'article 31 de la loi n° 2011-267 du 14 mars 2011 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure a créé le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS) ; il a pour objet de contribuer à la conformité des entreprises privées de sécurité aux diverses règles d'exercice de cette profession particulière, et de favoriser l'existence d'entreprises saines, performantes et compétitives.
Le secteur de la « sécurité privée », qui compte environ 9 000 entreprises (dont 6 000 n'emploient qu'une seule personne, le gérant) et emploie près de 150 000 salariés (60 000 en 1980)[8], est un secteur réglementé, dans lequel les infractions aux différentes règles ont une portée potentiellement grave, notamment celles qui gouvernent la relation salariale. C'est pourquoi l'administration du travail y porte attention et y est impliquée.
Le CNAPS exerce ses missions depuis le 1er janvier 2012. Le décret n° 2011-1919 du 22 décembre 2011 et la circulaire du 23 décembre 2011 du ministre de l'Intérieur, de l'Outre-mer, des Collectivités territoriales et de l'Immigration en ont précisé les missions et prérogatives, les modalités d'organisation et de fonctionnement, et la procédure applicable devant les commissions d'agrément et de contrôle.
Constitué en établissement public administratif sous la tutelle du ministère de l'Intérieur, le CNAPS est dirigé par un collège, dans lequel les représentants de l'État sont majoritaires. Le Directeur général du travail en est membre. Le collège comporte également des professionnels désignés par arrêté du ministre de l'Intérieur et des personnalités qualifiées. Le Président est M. Alain Bauer et le directeur général est M. Jean-Yves Latournerie, préfet.
Le CNAPS a notamment la charge :

- de délivrer les agréments, les autorisations et les numéros de cartes professionnelles aux entreprises, à leurs dirigeants, associés, gérants, et salariés ;
- de conseiller, sur demande, tous les professionnels des activités privées de sécurité ;
- de contrôler l'application des lois et règlements en vigueur dans les activités privées de sécurité, ainsi que du code de déontologie rédigé par la profession ; le cas échéant, prendre des mesures disciplinaires ; à cet effet, le Conseil a recruté environ 70 contrôleurs.

Des commissions interrégionales d'agrément et de contrôle (CIAC) ont été créées[9] selon un mode de constitution semblable au collège national.
Le collège et les commissions sont les autorités décisionnaires en matière de délivrance de titres, de contrôle et de sanctions disciplinaires.
Les textes ont prévu la participation des Direccte au fonctionnement des CIAC.
L'activité des commissions interrégionales d'agrément et de contrôle (CIAC) comprend :

- au titre des missions de police administrative, la délivrance des autorisations préalables, des cartes professionnelles, des autorisations d'exercer, des agréments, des autorisations de palpation, des autorisations provisoires ;

[8] Source : quotidien *Le Figaro*, 7 mars 2014, et DGT, DAP.

[9] Des commissions interrégionales (CIAC) ont été créées en Île-de-France (Collectivité d'outre-mer de Saint-Pierre-et-Miquelon et région d'Île-de-France), dans le Sud (compétence : Corse, Languedoc-Roussillon et Provence – Alpes - Côte d'Azur), dans l'Ouest (Bretagne, Centre, Basse-Normandie, Haute-Normandie et Pays de la Loire), dans le Nord (Nord - Pas-de-Calais et Picardie), dans le Sud-ouest (Aquitaine, Limousin, Midi-Pyrénées et Poitou-Charentes), dans le Sud-est (Auvergne et Rhône-Alpes), dans l'Est (Alsace, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté et Lorraine), en Antilles-Guyane (Martinique, Guyane, Guadeloupe, collectivités d'outre-mer de Saint-Martin et de Saint-Barthélémy), dans l'Océan Indien (Mayotte et Île de la Réunion).

- l'exercice des pouvoirs disciplinaires définis par la loi du 14 mars 2011 qui accorde aux agents de contrôle du CNAPS un champ d'intervention très large. Tout manquement aux lois, règlements et obligations professionnelles et déontologiques, constaté par un agent de contrôle du CNAPS, peut donner lieu à une sanction disciplinaire, selon une échelle des sanctions (avertissement, blâme, amende, interdiction temporaire d'exercice de l'activité professionnelle).

En matière disciplinaire, les contrôles en entreprise se déploient : 826 contrôles ont été menés dès la première année (2012). En 2013, 2 536 opérations de contrôle d'entreprises et/ou d'agent de sécurité ont été menées. Près de 40 000 cartes professionnelles ont été vérifiées. Les manquements les plus fréquents portent sur le Code de la sécurité intérieure (port d'instruments prohibés tels que matraques, ou lacrymogènes, absence de matérialisation de la carte professionnelle, tenue non conforme, défaut de carte professionnelle, casier judiciaire non vérifié et chargé) et sur le code de déontologie (non remise du code aux salariés, non affichage du code au sein de l'entreprise, absence de mention du code dans le contrat de travail). Les manquements touchent aussi au domaine de compétence de l'inspection du travail : faits constitutifs de travail illégal, tenue de fichiers non déclarés, sous-traitance illicite. Ils ont fait l'objet de signalements aux parquets. Les commissions interrégionales d'agrément et de contrôle ont commencé à se réunir en formation disciplinaire au mois d'octobre 2012.
Les CIAC ont prononcé 13 sanctions disciplinaires en 2012. En 2013, 345 sanctions ont été prononcées, comprenant des pénalités financières pour un montant de 1,9 millions d'euros.
En cas de contestation d'une décision rendue par un CIAC, un recours préalable est obligatoirement formé devant la Commission nationale d'agrément et de contrôle (CNAC), émanation du collège. La DGT y est représentée, aux côtés de la police nationale, de la gendarmerie, du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, du ministère chargé des transports, sous la présidence d'un membre de juridiction et de deux membres représentant la profession. En matière de police administrative, en 2012, 429 recours ont été enregistrés et 361 ont été présentés devant la CNAC. En 2013, 352 recours ont été enregistrés et 146 ont été présentés devant la CNAC[10].
Par son activité de contrôle, le CNAPS est un allié objectif important pour le système d'inspection du travail dans l'assainissement des activités privées de sécurité, même s'il n'existe aucune disposition contraignante en matière de contrôle coordonnés ni d'échanges d'informations. Il n'y a pas non plus à ce jour de collaboration opérationnelle attestée au niveau des contrôles sur le terrain. Si les éléments et documents obtenus par les contrôleurs du CNAPS ne leur permettent pas de caractériser des infractions de travail illégal mais seulement de les suspecter, les contrôleurs communiquent les informations recueillies à l'inspection du travail ou effectuent un signalement au Parquet.
Certaines problématiques comme les diverses formes de travail illégal ou les permutations d'entreprises prestataires et d'employeurs lors de réattributions de « marchés » par les donneurs d'ordre, avec leurs conséquences en termes de contrats de travail et de représentation du personnel, pourraient donc conduire à des concertations utiles à l'action respective des deux institutions.
La DGT participe aux réflexions juridiques menées qui concourent à l'élaboration d'une jurisprudence de la commission, qui guidera les CIAC (avec pour effet, à terme une diminution du nombre de recours relevant de la CNAC).
Elle apporte son éclairage expert sur les situations de travail illégal qui, lorsqu'elles existent, entachent la profession d'une manière particulièrement nuisible dès lors que sont en jeu le droit de la personne et la mise en cause de la légalité même d'actes censés concourir à la sécurité.

[10] État au 1er mai 2013.

11 - L'Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA)

L'IRSTEA 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. Il emploie 1 750 collaborateurs, dont 700 ingénieurs et chercheurs, 250 ingénieurs contractuels, 250 doctorants, 40 post-doctorants, dans neuf centres, et trois départements de recherche : eaux, écotechnologies, territoires.
L'IRSTEA est un organisme de recherche[11] centré sur les enjeux d'une agriculture responsable, l'aménagement durable des territoires, la gestion de l'eau et ses risques associés (sécheresse, crues, inondations), l'étude des écosystèmes complexes et de la biodiversité dans leurs interrelations avec les activités humaines. Recherche pluridisciplinaire, expertise et appui aux politiques publiques « agro-environnementales », partenariat avec les collectivités territoriales et les acteurs du monde économique, telles sont ses axes, dans la continuité du modèle de recherche du Cemagref.
Formulé à l'automne 2008, le concept de "croissance verte" repose sur le cercle vertueux d'une compétitivité économique fondée sur le respect de l'environnement et des éco-systèmes dans une logique de performance économique durable. On attend de cette nouvelle forme de croissance qu'elle génère des milliers d'emplois "verts" dans l'ensemble des secteurs d'activité.
La recherche et l'innovation technologiques pour l'environnement figure parmi les cinq priorités scientifiques retenues en 2009 au sein de la stratégie nationale de recherche et d'innovation.
De façon souvent connexe avec les thématiques de la prévention des risques professionnels en agriculture, et afin d'améliorer la santé et la sécurité des opérateurs agricoles, l'ISTEA développe notamment des travaux d'expertise sur :

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

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

L'Établissement national des invalides de la marine (Enim)

Cet établissement a pour mission de gérer le régime spécial de sécurité sociale des marins et des gens de mer du commerce, de la pêche, des cultures marines et de la plaisance, en ce qui concerne la taxation et le recouvrement des contributions et cotisations sociales, les risques vieillesse, décès, accident du travail et maladies professionnelles, maladie, maternité et invalidité. Une première convention d'objectifs et de gestion (2013-2015) fixe les orientations afin de développer les partenariats et de mettre en œuvre les politiques de l'État. L'Enim mène des campagnes de prévention des risques professionnels maritimes.
Auparavant administration de l'État, désormais doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière d'un établissement public à caractère administratif (EPA), l'Enim est devenu un organisme de sécurité sociale. Il emploie 400 salariés, et gère les dossiers de 102 767 affiliés dont 27 116 marins actifs[12].

[11] Voir site internet www.irstea.fr/

[12] Source : Enim, chiffres de 2011.

Les centres de sécurité des navires (CSN)

15 CSN sont répartis au long du littoral. Pour naviguer dans les règles, les navires professionnels reçoivent la visite des inspecteurs CSN qui vérifient la conformité de ceux-ci[13], en matière de construction, stabilité, lutte contre l'incendie, installations de sauvetage, radiocommunications, sécurité de la navigation, sécurité du chargement, transport des marchandises dangereuses ou habitabilité. À l'issue de la visite, ils rédigent un procès-verbal de visite et délivrent les titres de sécurité du navire.

Le service de santé des gens de mer (SSGM)

Le SSGM est composé de médecins et d'infirmiers formant des binômes répartis le long du littoral pour y assurer les missions de proximité dans une cinquantaine de points de consultation. Ses missions principales sont le service de santé au travail, la prévention médicale en milieu maritime dont le contrôle de l'aptitude physique des marins professionnels, l'hygiène du travail à bord, la formation sanitaire des marins et l'enseignement, l'assistance médicale en mer en liaison avec le centre de Toulouse.

L'institut maritime de prévention (IMP)

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

Les unités littorales des affaires maritimes (ULAM)

Les 21 ULAM (effectif moyen de 7/8 agents) sont dotées de moyens nautiques et terrestres. Les agents des ULAM participent aux missions de police de la pêche maritime, de police spéciale de l'environnement (lutte contre la pollution en mer), de police de la navigation maritime et du domaine public maritime. En matière de droit du travail, ces agents font des contrôles seuls ou dans le cadre d'une coopération avec l'inspection du travail sur le champ du travail illégal, pour lequel l'article L.8271-7 leur confère une compétence spécifique.

13 - L'Agence nationale de sécurité sanitaire (Anses)[14]

L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail a été créée le 1er juillet 2010 par 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).
Établissement public à caractère administratif, l'Anses assure des missions de veille, d'expertise, de recherche et de définition de références dans le vaste champ couvrant la santé et le bien-être des êtres humains, des animaux et des plantes. Elle offre une vision transversale des questions sanitaires et appréhende de manière globale les expositions auxquelles les êtres humains peuvent être soumis à travers leurs modes de vie et de consommation, ou les caractéristiques de leur environnement, y compris en milieu de travail.
Basée sur le principe de la séparation entre l'évaluation et la gestion des risques, l'Agence informe les autorités compétentes, répond à leurs demandes d'expertise et les alerte en

[13] 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.

[14] Ce paragraphe doit beaucoup au site www.anses.fr/

cas de crise sanitaire. Elle s'appuie sur un conseil scientifique, indépendant, composé exclusivement de scientifiques, garant de la qualité et de l'indépendance de son expertise. L'Anses est, du fait même de ses missions largement pluridisciplinaires, placée sous une tutelle interministérielle, celle des ministères chargés de la santé, de l'agriculture, de l'environnement, du travail et de la consommation. Le conseil d'administration de l'Anses comporte les cinq collèges du « Grenelle » de l'environnement : pouvoirs publics, partenaires sociaux, organisations professionnelles, ONG et mouvement associatif, élus, auxquels s'ajoutent des personnalités qualifiées et les représentants du personnel de l'Agence.
Parmi les cinq comités internes qui contribuent à la définition des programmes de recherches et d'actions, un comité santé-travail traite de questions qui sont naturellement connexes aux thématiques de contrôle de l'inspection du travail, ainsi que cela s'est manifesté fortement sur le plan technique, de 2009 à 2011, en matière d'analyse du risque lié à l'amiante, avec des conséquences dès 2012 en termes réglementaires et opérationnels.
En matière de santé au travail, la mission première de l'Anses est en effet de fournir aux autorités l'information nécessaire à la prise de décision concernant la prévention les risques professionnels et d'appuyer les principales politiques publiques en la matière.
L'Agence contribue à la connaissance des risques professionnels notamment émergents (nanoparticules, pesticides, perturbateurs endocriniens, champs magnétiques, etc.), par son réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P), mais également par ses actions d'évaluation des risques. Elle apporte des connaissances scientifiques utiles à l'élaboration de la réglementation nationale et européenne, élabore des valeurs de référence telles que les valeurs-limites d'exposition professionnelle (VLEP) aux substances dangereuses, afin de protéger les travailleurs et a également une mission de programmation et soutien à la recherche.
L'Agence emploie 1 350 agents, 800 experts extérieurs mobilisés dans les collectifs d'experts. Elle dispose de 11 laboratoires sur 16 implantations géographiques, et d'un budget annuel de 130 millions d'euros.

14 - L'Inspection des poudres et explosifs (IPE)

Ce service du ministère de la Défense dispose d'une haute technicité en matière de substances explosives. Ses missions sont définies par l'arrêté du ministre de la Défense en date du 16 mai 2008, qu'il est directement en charge d'exécuter. L'arrêté explicite les responsabilités interministérielles qui sont attribuées à l'IPE, en particulier au titre du Code de l'environnement (notamment par ses articles L.512-1 et L.512-8) et au titre du décret 79-846 du 28 septembre 1979 portant règlement d'administration publique sur la protection des travailleurs contre les risques particuliers auxquels ils sont soumis dans les établissements pyrotechniques.
Au bénéfice du ministère de la Défense[15], l'IPE s'assure de sa propre initiative, en particulier par des inspections et par des analyses d'études de sécurité ou de dangers, du respect des règles de sécurité pyrotechnique en matière de sécurité des travailleurs et de l'environnement des établissements pyrotechniques du ministère de la Défense. L'IPE formule des avis sur le respect des règles s'imposant dans la conception des munitions dans le cadre des études, du développement et de la réalisation des systèmes d'armes. Elle participe à l'élaboration de la réglementation correspondante, propose à l'autorité de sécurité compétente l'homologation des matières explosives et des munitions en matière de sécurité, participe aux travaux des commissions compétentes en matière de sécurité pyrotechnique des munitions, promeut la doctrine française en matière de munitions à

[15] Sources : IPE.

risques atténués (MURAT) et délivre les labels correspondants, exerce au nom du ministre les missions qui lui sont attribuées en matière d'autorisation de production, vente, importation, exportation de produits explosifs et de construction dans les polygones d'isolement. Elle est chargé d'enquête, à la demande des autorités concernées, en cas d'accident pyrotechnique grave dans les armées et préside les commissions correspondantes dans les établissements relevant du ministère de la Défense.
Par ailleurs, l'IPE apporte son concours aux autres ministères et aux entreprises.
Ainsi l'instruction DGT/IPE du 21 septembre 2006 a précisé les relations entre l'IPE et l'inspection du travail, pour apporter un avis sur les études de sécurité rédigées par les chefs d'établissements pyrotechniques civils et réaliser les inspections de sécurité pyrotechnique correspondantes.
L'IPE donne également un avis dans le cadre des demandes d'agrément technique ou d'autorisation d'exploitation d'une installation fixe ou mobile de produits explosifs. Elle est l'autorité désignée par le ministre des Transports comme compétente pour le classement au transport des matières et objets de la classe 1 à caractère militaire. Elle participe à l'élaboration des réglementations nationale et internationale, notamment en étant membre des commissions interministérielles et des commissions OTAN sur le transport et le stockage. Elle assure la diffusion de l'information intéressant les administrations et les établissements pyrotechniques, qu'ils soient sous tutelle ou privés, fabriquant ou manipulant des explosifs, munitions et artifices pyrotechniques.
Dans le cadre de la coordination utile des services, une réunion entre la DGT et l'IPE s'est tenue le 14 janvier 2013. Il a notamment été décidé de favoriser un contrôle conjoint, par l'inspection du travail et par les ingénieurs de l'inspection des poudres et explosifs, de certaines installations pyrotechniques présentes sur des sites de parcs de loisir ou à thème, dans lesquels sont tirés des feux d'artifice comme intermèdes aux animations. Il importe en effet de s'assurer de la conformité du local de stockage et de l'éventuel atelier de mise en liaison des artifices de divertissement au regard des dispositions du décret n° 79-846 du 28 septembre 1979.

15 - Le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante, créée par la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 et instituée par la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011. Nommé par le Président de la République pour un mandat de six ans, le Défenseur des droits est chargé de défendre les droits des citoyens face aux administrations[16]. Il dispose de prérogatives particulières en matière de promotion des droits de l'enfant, de lutte contre les discriminations, du respect de la déontologie des activités de sécurité.
Le Défenseur s'est substitué à quatre institutions précédentes : Défenseur des enfants, Médiateur de la République, Commission nationale de déontologie de la sécurité, et Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.
Il est assisté par trois collèges : défense des droits des enfants ; lutte contre les discriminations ; déontologie de la sécurité. Un secrétaire général assure le suivi du traitement des réclamations, des avis, recommandations et décisions, et prépare les délibérations des collèges.
Le Défenseur des droits veille au respect des droits et libertés par les administrations de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics, ainsi que par tout organisme investi d'une mission de service public.
Il est notamment chargé :

[16] Le terme suédois *ombudsman,* ou le terme anglais *complaint investigator* en usage dans les pays anglophones, désigne le Défenseur du citoyen ; c'est l'équivalent du médiateur de la République, ou Protecteur du citoyen dans plusieurs pays francophones, du Défenseur du peuple dans des pays hispaniques. Son champ de compétence porte sur des litiges de type administratif dans le secteur public ou privé. Le recours à l'*ombudsman* est gratuit par principe, tout comme le recours à un médiateur.

- de défendre les droits et libertés des personnes dans le cadre des relations avec les administrations de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics et les organismes investis d'une mission de service public ;
- de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que de promouvoir l'égalité ;
- de veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité sur le territoire de la République.

Le Défenseur des droits peut être saisi par toute personne s'estimant lésée par le fonctionnement d'un service public ; il peut également se saisir d'office. Il décide lui-même de donner suite ou non à la saisie.
Le Défenseur des droits peut demander des explications à toute personne physique ou morale mise en cause devant lui. Celles-ci doivent faciliter l'accomplissement de sa mission. Lorsque le Défenseur des droits est saisi, les personnes auxquelles il demande des explications peuvent se faire assister du conseil de leur choix. Un procès-verbal contradictoire de l'audition est dressé et remis à la personne entendue. Lorsque sa demande n'est pas suivie d'effet, le Défenseur des droits peut mettre en demeure les personnes intéressées de lui répondre. Lorsque la mise en demeure n'est pas suivie d'effet, il peut saisir le juge des référés d'une demande motivée aux fins d'ordonner toute mesure que ce dernier juge util.
Le Défenseur des droits peut recueillir sur les faits portés à sa connaissance toute information qui lui apparaît nécessaire sans que son caractère secret ou confidentiel puisse lui être opposé, sauf en matière de secret concernant la défense nationale, la sûreté de l'État ou la politique extérieure. Le secret de l'enquête et de l'instruction ne peut lui être opposé. Les informations couvertes par le secret médical ou par le secret professionnel applicable aux relations entre un avocat et son client ne peuvent lui être communiquées qu'à la demande expresse de la personne concernée.
Le Défenseur des droits peut procéder à des vérifications sur place dans les locaux administratifs ou privés des personnes mises en cause ; des vérifications sur place dans les lieux, locaux, moyens de transport accessibles au public et dans les locaux professionnels exclusivement consacrés à cet usage. Lors de ses vérifications sur place, le Défenseur des droits peut entendre toute personne susceptible de fournir des informations.
Lorsque le Défenseur des droits est saisi, ou se saisit d'office, de faits donnant lieu à une enquête préliminaire ou de flagrance ou pour lesquels une information judiciaire est ouverte ou des poursuites judiciaires sont en cours, il doit recueillir l'accord préalable des juridictions saisies ou du procureur de la République. Si le Défenseur des droits en fait la demande, les ministres donnent instruction aux corps de contrôle d'accomplir, dans le cadre de leur compétence, toutes vérifications ou enquêtes. Ils l'informent des suites données à ces demandes.
Le Défenseur des droits peut faire toute recommandation qui lui apparaît de nature à garantir le respect des droits et libertés de la personne lésée et à régler les difficultés soulevées devant lui ou à en prévenir le renouvellement. Il peut procéder à la résolution amiable des différends portés à sa connaissance, par voie de médiation.
Dans le cas de réclamation d'une personne s'estimant victime d'une discrimination, il l'assiste dans la constitution de son dossier et l'aide à identifier les procédures adaptées à son cas, y compris lorsque celles-ci incluent une dimension internationale. Dans le cas de discrimination, il peut proposer à l'auteur des faits une transaction consistant dans le versement d'une amende transactionnelle dont le montant ne peut excéder 3 000 € s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 € s'il s'agit d'une personne morale et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime.

Site internet : www.defenseurdesdroits.fr
(Le rapport annuel de l'institution peut y être consulté.)

16 - La Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (Miviludes)

La Miviludes est une mission interministérielle instituée auprès du Premier ministre par décret présidentiel du 28 novembre 2002. Elle mène une action d'observation et d'analyse du phénomène sectaire à travers ses agissements attentatoires aux droits de l'homme, aux libertés fondamentales et autres comportements répréhensibles. Elle coordonne l'action préventive et répressive des pouvoirs publics à l'encontre des dérives sectaires et contribue à la formation et l'information de ses agents. Elle informe le public sur les risques voire les dangers auxquels il est exposé et facilite la mise en œuvre d'actions d'aide aux victimes de dérives sectaires.
Un représentant de la Direction générale du travail est chargé des relations avec la Mission. La DGT apporte sa contribution au dispositif de coordination interministérielle, que ce soit en participant aux comités exécutifs de pilotage opérationnel, ou en entretenant la sensibilisation des services d'inspection du travail aux phénomènes sectaires tels qu'ils peuvent exister en milieu de travail. Même s'il n'entre pas dans leur compétence de mener des investigations en la matière, les pôles travail des Direccte disposent, par leurs missions mêmes, d'une capacité de signalement de nature à rendre plus efficace le repérage de situations justifiant une enquête ou une intervention. Ainsi, une lettre sous le double timbre de la Miviludes et de la DGT, adressée aux Direccte en octobre 2011, précisait en quoi certains champs d'intervention des services se prêtaient, le cas échéant, à la mise en lumière d'indices de nature à caractériser un phénomène sectaire au sein même ou autour des relations de travail : abus de vulnérabilité et travail forcé, travail dissimulé et faux statuts, prestation de formation, harcèlement moral ou sexuel et risques psychosociaux. Les Direccte peuvent solliciter la participation de la Miviludes pour présenter aux services concernés l'objet de la Mission et l'intérêt de la veille et de la lutte dans ce domaine. Lors de la formation initiale, les inspecteurs élèves du travail reçoivent des informations à cet égard.
Dans son dernier bilan, la Mission pointe le risque de dérives sectaires au sein des organismes de formation professionnelle. Le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social a considéré que ces risques devaient être combattus avec énergie et détermination car ces pratiques tentent de profiter de la situation de fragilité dans laquelle se trouvent les stagiaires de la formation professionnelle, notamment lorsqu'ils sont demandeurs d'emploi.
Les 180 agents du ministère qui se consacrent au contrôle de la formation professionnelle sont les premiers concernés, mais l'inspection du travail est appelée à être vigilante, notamment vis-à-vis de pratiques non conventionnelles à visée thérapeutique, parfois source d'abus et de tentative d'emprise inadmissible sur les personnes.

17 - La Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil)

La Commission nationale de l'informatique et des libertés est chargée de veiller à ce que l'informatique soit au service du citoyen et qu'elle ne porte atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques. Elle exerce ses missions conformément à la loi informatique et libertés qui la qualifie d'autorité administrative indépendante.
La Cnil est l'autorité en charge de veiller à la protection des données personnelles[17]. À ce titre, elle dispose notamment d'un pouvoir de contrôle et de sanction. Jouant aussi un rôle

[17] Textes fondateurs : Convention 108 (Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel) ; Protocole additionnel ; Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (Chapitre II : libertés) ; Directive européenne n° 95/46/CE du 24 octobre 1995 ; Directive européenne n° 95/46/CE du 24 octobre 1995 du Parlement européen et du Conseil relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données ; Loi n° 78-17 du 6 Janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

d'alerte et de conseil, elle a pour mission de veiller à ce que le développement des nouvelles technologies ne porte atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques.
Ses missions consistent à :

- informer : la Cnil est investie d'une mission générale d'information des personnes sur leurs droits et leurs obligations ;
- réguler : la Cnil régule et recense les fichiers, autorise les traitements les plus sensibles avant leur mise en place ;
- sanctionner : la Cnil peut infliger des sanctions financières aux responsables de traitements qui ne respectent pas la loi ;
- protéger et aider les citoyens dans l'exercice de leurs droits : banque, travail, consommation, administration, internet ;
- contrôler : la Cnil contrôle les fichiers et vérifie si les responsables de fichier respectent la loi informatique et libertés ;
- anticiper : la capacité à comprendre et anticiper les développements technologiques est désormais indispensable aux autorités de protection des données.

L'indépendance de la Cnil est garantie par sa composition et son organisation. Douze des dix-sept membres sont élus ou désignés par les assemblées ou les juridictions auxquelles ils appartiennent. La Cnil élit son président parmi ses membres. Elle ne reçoit d'instruction d'aucune autorité. Les ministres, autorités publiques, dirigeants d'entreprises, publiques ou privées, ne peuvent s'opposer à son action. Les décisions de la Cnil peuvent faire l'objet de recours devant la juridiction administrative. Les membres de la Cnil se réunissent en séances plénières et en formation restreinte une fois par semaine sur un ordre du jour établi à l'initiative de son président. Une partie importante de ces séances est consacrée à l'examen de projets de loi et de décrets soumis à la Cnil pour avis par le Gouvernement.
Le budget de la Cnil relève du budget de l'État. La Cnil s'appuie sur près de 160 agents, qui sont des agents contractuels de l'État, librement recrutés par le Président.
Le site de la Cnil traite entre autres sujets des problèmes de sa compétence susceptibles de surgir dans le monde du travail, notamment des pratiques licites en matière de recrutement (traitement de données personnelles privées), de gestion du personnel (stockage de données individuelles), de surveillance des salariés, de procédure électorale informatisée, etc.
Les agents de l'inspection du travail sont donc amenés soit à avoir connaissance, à l'occasion de leurs contrôles, de faits relevant du contrôle de la Cnil, soit à informer des usagers de leurs droits par rapport à des faits de cette nature, soit à intervenir, avec ses moyens propres, sur le même terrain juridique.
Un exemple qui s'est produit courant 2012 peut être cité. Suite aux plaintes déposées par des organisations syndicales auprès du parquet de V., et aux nombreux articles parus dans la presse au sujet des pratiques d'espionnage au sein de la société X, les membres du comité central d'entreprise ont demandé la tenue d'une réunion extraordinaire. Cette demande a été relayée par l'inspectrice du travail qui a dû intervenir en raison des vives réticences de l'employeur à la mettre en place. Celle-ci s'est finalement tenue le 6 avril sur l'ordre du jour suivant : information du CCE sur l'éventualité d'un recours à des dispositifs de surveillance et utilisation illicite des données personnelles des salariés de l'entreprise, à leur insu et à l'insu des représentants du personnel (état des lieux, avancement des investigations…), et sur les moyens de surveillance des salariés (et leurs coûts) mis en place depuis 2003.
L'inspection du travail est attentive aux avis de la commission et s'attache à l'informer de constats effectués. Par exemple, des affaires de surveillance illicite des salariés occupent occasionnellement son actualité. Après enquête de l'inspecteur du travail au siège d'une

société routage sur un fichier illégal de données personnelles contenant des appréciations désobligeantes sur les salariés, la direction s'est engagée à permettre à chaque salarié de consulter les informations le concernant, puis à le détruire. La Cnil a été informée[18].

[18] Source : UT des Hauts-de-Seine.

Le Comité opérationnel départemental antifraudes (Codaf)

Co-présidé par le préfet et le procureur de la République, le Codaf est composé :

- des représentants de certains services de l'État : la direction départementale des finances publiques, les douanes, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), la direction départementale de la sécurité publique, le groupement de gendarmerie ;
- des représentants des organismes de protection sociale : CPAM, CFA, MSA, Urssaf, RSI ;
- d'un représentant de Pôle Emploi.

Il est chargé :

- de définir les actions prioritaires à mettre en oeuvre pour améliorer la coordination de la lutte contre la fraude qui porte atteinte aux finances publiques et contre le travail illégal ;
- de veiller aux échanges d'information entre les organismes de protection sociale d'une part, et entre ces organismes et les services de l'État d'autre part.

Ainsi l'ensemble des fraudes fiscales et sociales est traité par un seul et même groupe de travail.
La fraude peut prendre différentes formes : fraude à l'état civil, fraude au logement, falsification de justificatifs de droits, fraude à l'activité, fraude des professionnels de santé, fraude aux ressources, fraude aux marchandises, fraude dans le domaine de l'activité économique.

L'échange total d'informations dans le cadre du secret professionnel partagé assure la capacité de s pouvoirs publics à mettre à jour les pratiques frauduleuses. La mise en commun des compétences et l'apport de la technicité de services extrêmement spécialisés permettent d'accroître la précision et la qualité des enquêtes.

Le « Codaf restreint » en matière de travail illégal

Dans un but d'efficience opérationnelle, des réunions restreintes (dites « Codaf restreint ») traitent spécifiquement du travail illégal.

Le Codaf restreint est réuni au moins trois fois par an et à l'initiative du Procureur définit les cibles et les modalités des contrôles et les organise.

Il est composé du procureur de la République, d'un représentant du préfet et des corps de contrôle habilités à lutter contre une au moins des infractions de travail illégal.

Les Codaf restreints donnent aux contrôles une dimension pluridisciplinaire qui permet d'appréhender simultanément différentes modalités de fraude sans remettre en cause les pouvoirs propres et les missions originelles.





Témoignages

CHRISTOPHE RIBOULET, inspecteur des installations classées à la DREAL Auvergne

« J'exerce le métier d'inspecteur des installations classées depuis quinze ans. Grâce à la diversité des missions et des interlocuteurs rencontrés, élus, industriels ou encore associations de protection de l'environnement, j'ai beaucoup appris tant au niveau professionnel que personnel.
L'encadrement réglementaire, le contrôle et le suivi des installations tout au long de leur vie me permettent d'influer directement sur les pratiques industrielles pour amener l'ensemble du système à réduire son empreinte sur l'environnement. Être inspecteur des installations classées, c'est assurément être l'un des acteurs du développement durable ! C'est un métier qui offre par ailleurs la possibilité d'accéder à des fonctions très diverses comme le suivi de sites industriels Seveso tels que des raffineries, celui de plus petites exploitations comme des entreprises de travail des métaux ou, dans un autre registre, le management d'une équipe. Cette dimension contribue aussi à l'intérêt sans faille que je porte à mon métier. »

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

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

« De tous les métiers que j'ai pu exercer au sein des directions des services vétérinaires puis de la direction départementale de la protection des populations (DDPP), celui d'inspecteur des installations classées présente pour moi le plus de variété et d'intérêt.
Depuis plus de quinze ans, je continue d'œuvrer de la fourchette à la fourchette, des élevages aux industries agroalimentaires et hypermarchés dont il convient d'encadrer très précisément les conditions d'installation. D'un côté, rencontrer les éleveurs, arpenter la campagne pour vérifier les plans d'épandage des fumiers et lisiers ou encore vérifier les conditions de sécurité dans les parcs zoologiques me ramènent à ma vocation première de docteur vétérinaire. De l'autre, veiller à ce que les eaux ne soient pas polluées par les rejets d'un abattoir, s'assurer que les chaudières ou les installations frigorifiques sont bien contrôlées ou inciter à limiter au maximum les mauvaises odeurs d'une usine de fonte de graisses d'origine animale pour le bien-être des riverains m'ont fait découvrir de nouveaux domaines que je n'ai pas fini d'explorer.
Une telle expérience se partage avec une équipe à encadrer et de nouveaux inspecteurs à former en gardant l'objectif de transmettre un flambeau bien vivant pour la protection de notre environnement. »

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

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

Pour en savoir plus

Inspection des installations classées
www.installationsclassees.developpement-durable.gouv.fr

Ministère du Développement durable
www.developpement-durable.gouv.fr

Réglementation des installations classées
www.ineris.fr/aida

Inventaire des accidents technologiques et industriels
www.aria.developpement-durable.gouv.fr

Registre français des émissions polluantes
www.pollutionsindustrielles.ecologie.gouv.fr

Portail national sites et sols pollués
www.sites-pollues.developpement-durable.gouv.fr

Sites des DREAL
www.region.developpement-durable.gouv.fr
(remplacer *region* dans l'adresse par le nom de la région souhaitée)

DICOM - DGPR/PLA/10012 - November 2010 - Photos : L. Mignaux/MEEDDM - ilk (volet 1 : industrie, volet 2 : AIP) - impression : IMEEDDM/56/SPSS/A112 - imprimé sur du papier certifié écolabel européen - www.eco-label.com

Présent pour l'avenir

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

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer

L'inspection des installations classées

Une mission de police environnementale auprès des établissements industriels et agricoles







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

Présent pour l'avenir

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer

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

www.developpement-durable.gouv.fr

10012_installations_classées.indd 1-3 08/11/2010 12:11:49





Des installations industrielles et agricoles

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

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

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

Les installations classées en chiffres
(au 31 décembre 2009)

500 000 établissements au total
46 000 établissements soumis à autorisation dont :
1 170 Seveso (haut risque)
6 400 IPPC (les plus polluants)
16 000 élevages
4 300 carrières
560 de traitement des déchets

L'inspection en 2009 :
1 450 inspecteurs
25 600 visites d'inspection réalisées
6 100 arrêtés préfectoraux de prescriptions
1 400 procès-verbaux d'infraction
2 900 arrêtés de mise en demeure

Quelques textes de référence

Article L 511-1 du code de l'environnement. *« Sont soumis aux dispositions du présent titre les usines, ateliers, dépôts, chantiers et, d'une manière générale, les installations exploitées ou détenues par toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui peuvent présenter des dangers ou des inconvénients soit pour la commodité du voisinage, soit pour la santé, la sécurité, la salubrité publiques, soit pour l'agriculture, soit pour la protection de la nature, de l'environnement et des paysages, soit pour l'utilisation rationnelle de l'énergie, soit pour la conservation des sites et des monuments ainsi que des éléments du patrimoine archéologique. »*
Livre V du code de l'environnement portant sur la prévention des pollutions, des risques et des nuisances
Loi du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages
Loi du 30 décembre 1996 sur l'air et l'utilisation rationnelle de l'énergie
Directive européenne Seveso II du 9 décembre 1996 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses.
Elle porte notamment sur les raffineries, les usines chimiques et les dépôts pétroliers.
Directive européenne IPPC du 24 septembre 1996 relative à la prévention et à la réduction intégrées de la pollution. Elle concerne en particulier les centrales électriques, la sidérurgie, les élevages intensifs, les secteurs de la chimie, du traitement des déchets, de la mécanique, du traitement de surface, de l'agroalimentaire.

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



Les installations classées en dates

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

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

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

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

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

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





L'inspection : une mission au service de la population

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

Ses missions sont organisées autour de trois axes :

- **l'encadrement réglementaire :** instruire les dossiers de demande d'autorisation, d'enregistrement, de modification et de cessation d'activité, proposer aux préfets des prescriptions de fonctionnement de l'exploitation et les faire évoluer en fonction des évolutions techniques et des exigences de protection de l'environnement ;
- **le contrôle des installations classées :** visites d'inspection programmées ou inopinées, examen des études ou expertises, proposition de sanctions administratives au préfet et de suites pénales au procureur en cas d'infraction ;
- **l'information auprès du public.**

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

Une organisation sur l'ensemble du territoire

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

- les DREAL (directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement) ou la DRIEE en Île-de-France (direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie) ou les futures DEAL (directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement) dans les départements d'outre-mer, pour la majorité des établissements industriels ;
- les DD(CS)PP (directions départementales (de la cohésion sociale et) de la protection des populations) pour les établissements agricoles, les abattoirs, les équarrissages et certaines autres activités agroalimentaires.

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







Des exemples d'actions concrètes en 2010

La prévention des risques accidentels

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

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

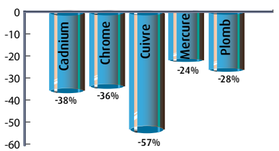
Mise en œuvre des meilleures techniques disponibles pour réduire les rejets et améliorer l'efficacité énergétique (IPPC)
Maîtrise et réduction des émissions toxiques pour la santé
Contrôle des fabricants ou importateurs de substances chimiques
Prévention de la légionellose
Gestion des sols pollués et restrictions d'usage
Croisement des anciens sites industriels potentiellement pollués avec les établissements accueillant des populations sensibles
Élimination des appareils contenant des PCB
Surveillance des circuits de traitement des déchets dangereux
Contrôle du marché de quotas d'émissions de gaz à effet de serre
Contrôle des pressings afin de réduire le risque d'émission de composés organiques volatils (COV), etc.

L'information de la population

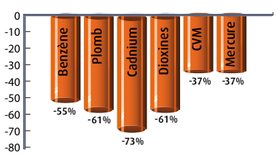
L'animation et la participation aux instances d'information de la population autour des sites à risques, des installations de traitements des déchets, etc.

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

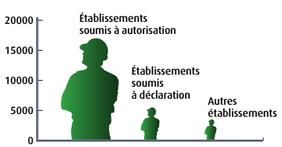
La réduction des émissions dans l'eau entre 2005 et 2009 (sur les émetteurs de 2005)



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



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



La coopération internationale

Représentation à l'Organisation internationale du travail (OIT)

La France est représentée à l'OIT par une délégation permanente.

Chaque année, une délégation spécifique participe à la session annuelle de la conférence internationale du travail. Les délégués[1] des États membres de l'Organisation se sont réunis à Genève du 5 au 20 juin 2013 pour la 102e session de la conférence internationale du travail (CIT)[2].

Le sujet de la protection sociale dans le nouveau contexte démographique a occupé une partie de l'ordre du jour. Des débats ont également été animés, à partir de rapports introductifs préparés par le BIT, d'une part sur « Développement durable, travail décent et emplois verts », d'autre part sur le dialogue social. L'OIT a adopté de nouvelles résolutions sur ces thèmes.

Au-delà de sa représentation à l'OIT, l'administration française du travail entretient des relations et une coopération avec d'autres services d'inspection du travail à l'étranger, que ce soit pour l'accueil de délégations étrangères, des missions dans d'autres pays, ou sur des sujets de contrôle opérationnel comme celui du détachement de travailleurs pour une prestation de services, qui en 2013 a donné une acuité supplémentaire à la dimension internationale de l'activité.

Elle entretient également des relations et une coopération avec des institutions internationales. Elle participe au Comité des hauts responsables de l'inspection du travail, ainsi qu'à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et au Groupement d'intérêt public (GIP) international.

Participation au Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT)[3]

Le CHRIT est un lieu de collaboration et d'échange d'informations entre les experts des États membres et la Commission européenne ainsi qu'un réseau de fonctionnaires collaborant à une mise en œuvre efficace de la législation sociale de l'Union européenne. Créée en 1995, cette instance est composée de représentants des services de l'inspection du travail des États membres de l'Union européenne et des représentants du Bureau international du travail (BIT), de la Commission européenne, d'observateurs et d'experts invités. Elle assiste la Commission sur les questions ayant un impact sur la santé et la sécurité au travail, et développe entre les inspections du travail des actions conjointes de sensibilisation à la prévention des risques professionnels.

Le Comité se réunit en formation plénière deux fois par an ; les travaux préparatoires sont assurés par l'État membre assurant la présidence de l'Union européenne. Le programme des activités est fixé par une instance permanente dite « application de la réglementation », qui se réunit également deux fois par an et suscite, en fonction des besoins, des groupes de travail thématiques. Le site KSS[4], mis en place par le CHRIT, est un système de communication intra-européen favorisant, en anglais, le partage d'informations, d'expériences et de solutions entre les systèmes d'inspection du travail. Chaque État membre, par l'intermédiaire d'un coordonnateur principal et d'un adjoint en contact permanent avec leurs homologues des autres pays, peut ainsi intervenir sur des questions qui concernent essentiellement la santé et la sécurité des travailleurs.

---

[1] Les délégations nationales sont tripartites : gouvernements, employeurs et travailleurs.

[2] Voir notamment : www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101thSession/lang--fr/

[3] En anglais, SLIC: *Senior Labour Inspector's Committee.*

[4] *Knowledge Sharing Site.*

En 2013, les conférences annuelles du CHRIT ont été organisées sous l'autorité de l'Irlande puis de la Lituanie qui ont assuré successivement la présidence de l'Union Européenne.

La 64e conférence s'est tenue le 22 mai 2013 à Dublin et portait sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les inspections du travail. Une présentation sur la dimension européenne et internationale de la formation initiale des inspecteurs élèves du travail en France a été faite.

La 65e conférence a eu lieu le 15 novembre 2013 à Vilnius sur le thème de l'investissement en santé et sécurité dans un contexte de ralentissement économique et au regard de la notion de travail décent. Une proposition française a été présentée pour conduire une étude sur l'impact de la crise économique sur les systèmes d'inspection du travail en Europe.

Dans le cadre du programme d'échanges entre les inspections du travail européennes, deux séjours ont été effectués par des agents français, l'un aux Pays-Bas, où les agents se sont intéressés notamment aux questions liées à la compétence, aux missions et à l'organisation nationale de l'inspection ainsi qu'aux systèmes de sanctions administratives ; l'autre au Royaume-Uni, à propos de l'organisation du contrôle dans le secteur ferroviaire et des mesures de prévention préconisés par les inspecteurs pour améliorer la sécurité de tous les travailleurs intervenant sur le réseau ferré.

Participation à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA[5])

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail est une agence communautaire créée le 18 juillet 1994 par un règlement du Conseil. Elle est basée à Bilbao, en Espagne, d'où l'appellation courante d'« agence européenne de Bilbao ». En collaboration avec les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs, les organes et réseaux de l'UE et les entreprises privées, cette agence s'attache à promouvoir une culture de la prévention des risques afin d'améliorer les conditions de travail. Elle conçoit et développe des outils pratiques pour aider les entreprises à évaluer les risques en tous lieux, leur permettre de partager des connaissances et des bonnes pratiques en matière de santé et sécurité. Elle identifie et évalue les risques nouveaux ou émergents. Elle intègre ses acquis à d'autres domaines stratégiques, tels que l'éducation, la santé publique et la recherche.

Le Groupement d'intérêt public (GIP) international

Le Groupement développe l'assistance technique internationale dans les domaines du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, des migrations et du co-développement[6]. Depuis 1992, le GIP international regroupe dans ce but les ministères chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que des affaires étrangères et européennes. Il compte dans son conseil d'administration des représentants de Pôle Emploi, de l'Association pour la formation professionnelle (Afpa) et de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP). Le GIP Inter est l'opérateur de dizaines de programmes chaque année. Il est intervenu dans des pays des Balkans, d'Europe de l'Est, en Russie, au Maghreb et en Afrique subsaharienne.

En matière d'administration du travail, il s'est occupé de sujets aussi divers que le renforcement des capacités du ministère chargé du travail, la modernisation des services de l'inspection du travail, la santé et la sécurité au travail, le dialogue social et les relations avec les partenaires sociaux, la législation du travail et l'adaptation des textes en conformité avec les textes communautaire, la lutte contre les discriminations et le soutien à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

[5] Ce nom est emprunté sans raison connue à l'*Occupational Safety and Health Administration* (OSHA) des États-Unis.

[6] Voir le site www.gip-international.fr

eurogip

04/2014
Réf. Eurogip-94/F











Rapport d'activité

2013

Comprendre les risques professionnels en Europe
Understanding occupational risks in Europe
www.eurogip.fr

Les moyens matériels alloués à l'inspection du travail

Les locaux

Les services d'inspection du travail sont installés dans 207 sites, dont 20 en outremer.

La grande majorité des sections occupe des bureaux installés au siège de l'unité territoriale (UT). Dans certains départements plus étendus géographiquement, elles peuvent être localisées sur des sites « détachés», comme on l'a vu, à distance du siège de l'UT, afin de les rapprocher des zones d'intervention et des usagers. Au 31 décembre 2011, le nombre de sites détachés s'établissait à 61 *(71 en 2010).*

La plupart des agents de contrôle disposent d'un bureau individuel. Les locaux sont équipés en mobilier, matériel de copie, liaisons téléphoniques et internet. Des téléphones mobiles, permettant également de prendre des photographies, sont mis à disposition des agents de contrôle.

Les moyens de déplacement

Des moyens de déplacement autonomes sont nécessaires aux agents de contrôle pour intervenir à tout moment dans des lieux de travail souvent éloignés. Les établissements, entreprises et lieux assujettis au contrôle sont dispersés dans des périmètres géographiques vastes et incomplètement desservis par des transports collectifs. Le parc des véhicules de service utilisables par les agents de contrôle[1] se maintient autour de 1 700 véhicules, dont une centaine outremer. La politique menée à cet égard vise à la réduction du nombre d'agents devant utiliser leur véhicule personnel pour les besoins de leur fonction.

Le remboursement des frais de déplacements et des frais de missions (repas et nuitées) est fixé par arrêté[2].

Les ressources documentaires

Sur supports traditionnel ou numérique, les pôles travail reçoivent des ouvrages et des périodiques juridiques, spécialisés en droit social. Ils bénéficient d'abonnements à des sites spécialisés. Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, ils ont notamment accès à des sources, périodiques et brochures éditées ou mises en ligne notamment par la Cnam ou l'INRS. Les services de documentation en Direccte ou en UT apportent une aide spécialisée sur des questions complexes.

La DGT comme les services régionaux élaborent des supports d'information et d'aide au travail des agents et à leurs diverses interventions. Le plus souvent les documents sont élaborés avec la contribution de groupes de travail, auxquels participent, selon les cas, des agents de contrôle, des agents ARM, des médecins inspecteurs du travail et des ingénieurs de prévention. L'intranet professionnel Sitère est le lieu dédié à la mutualisation documentaire, dont l'enrichissement est un enjeu partagé.

Le système d'information

Le système d'information travail en réseau (SITERE), déployé dans les services, sous-tend l'activité de l'inspection du travail dans son aspect *métier*. Il est constitué d'un ensemble d'applications destinées à la mise en commun d'informations sur les entreprises, sur les

[1] Les autres agents des services, affectés à d'autres fonctions (emploi, services supports), les utilisent également ; une disponibilité permanente de véhicules est assurée pour les urgences, par exemple un déplacement immédiat sur les lieux d'un accident du travail.

[2] Voir en annexe (CD) document IIID1.

interventions effectuées, à la mutualisation des pratiques professionnelles, et au pilotage de l'action des services. Il permet d'intégrer l'ensemble des activités des services d'inspection, notamment les contrôles : les visites et leurs suites sont saisies, alimentant une base dans laquelle des informations sont accessibles à un groupe de sections. Le dispositif permet d'élaborer un suivi de l'activité des services.

- L'application « Cap Sitere » est spécifiquement l'outil de saisie de l'activité d'inspection du travail par les agents de contrôle et les sections. Elle constitue également le vecteur d'échange de l'information entre les agents de contrôle qui peuvent accéder aux interventions de leurs collègues dans les entreprises qui les concernent.

Les agents de contrôle ont saisi près de 370 000 interventions en 2010, 356 000 en 2011, 265 000 en 2012, 294 000 en 2013.

La réalité des interventions à saisir étant complexe, des améliorations sont apportées peu à peu.

En raison de mécontentements sociaux et à l'appel de certains syndicats d'agents de contrôle, certains agents ont mené des actions de boycott de la saisie de leur activité. Une note du directeur de cabinet du ministre en date du 2 janvier 2013 invite les directeurs régionaux à prendre toute mesure pour assurer la reprise normale de la saisie de l'activité. Par note du 27 févier 2013, le Directeur de l'administration générale et de la modernisation des services précisait quelques mesures appropriées à l'objectif d'assurer une saisie convenable de l'activité.

- « Delphes » est l'outil synthétique de pilotage qui permet aux différents échelons de l'encadrement d'avoir un aperçu significatif de l'activité de l'inspection du travail, par type d'intervention, par thème, par suite donnée, par article du Code du travail, par type d'action, etc. En effectuant des requêtes, l'utilisateur obtient des données chiffrées, agrégées et critérisées, qui offrent une vision de l'activité envisagée sous de multiples angles, au profit du dialogue de gestion entre les différents échelons du système et au service d'une prise de décision éclairée sur les orientations à lui donner.
- L'intranet Sitère, ouvert à tous les agents en interne, sert à la mise en ligne des documents divers utiles aux services ; c'est le troisième outil structurant du système d'information : il assure, au sein du système d'inspection du travail, une double fonction de renforcement des liens entre la DGT et les services déconcentrés et de professionnalisation des services. L'intranet Sitère, avec plusieurs milliers de consultations[3] par mois, plus de 4 000 pages consultées par jour, est une source d'information pour les services ; il s'adresse à l'ensemble des agents relevant du système d'inspection du travail et prioritairement aux agents de contrôle en section d'inspection. Il est constitué d'une base documentaire destinée à donner les grands repères juridiques et à améliorer la pratique professionnelle sur les plans pratiques et juridiques, à partir des contributions des services déconcentrés et de l'administration centrale.

Une version « nouvelle génération » de Sitère est en construction, avec l'ambition de promouvoir une meilleure utilisation par la dynamisation de l'interface et la mise à disposition de nouvelles fonctionnalités en matière de gestion de base documentaire. Des sites collaboratifs à accès limité pourront être dédiés aux échanges et aux productions de collectifs de travail sur telle ou telle thématique de contrôle. La communication sur les grandes priorités d'action est également susceptible de trouver sa place dans l'architecture du système.

[3] Avec une vingtaine de pages consultées par visite (source : SAT, DASC1).

Remboursement des frais de déplacement et de mission

Les agents qui sont amenés à utiliser leur véhicule personnel pour les besoins de leur fonction sont indemnisés des frais engagés.

Taux des indemnités forfaitaires en euros :

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

Les agents qui, du fait de leurs déplacements de fonction, sont amenés à prendre leur repas à l'extérieur de leur résidence administrative perçoivent une indemnité de 15,25 € par repas.

Les agents amenés à se déplacer sur le territoire perçoivent des indemnités forfaitaires :

	Paris et petite couronne	Province
Indemnité repas	15,25 €	15,25 €
Indemnité nuitée	70 €	50 € ou 60 € pour les villes ci-dessous
Indemnité journalière (pour les collectivités territoriales : arrêté du 3 juillet 2006)	90 € (maximal et sur justificatif du déplacement)	

Source Dagemo

Villes de province ouvrant droit à une indemnité de nuitée de 60 € : Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Montpellier, Nantes, Nice, Rennes, Strasbourg, Toulouse.

Effectits d'agents de contrôle

Services déconcentrés DIRECCTE *(source SESAME/SYNERGIE RH - données en ETP)*	31/12/2008		31/12/2009		31/12/2010		31/12/2011		31/12/2012		31/12/2013	
MÉTIERS	**Total**	**% p.r.au total général POLE T**	**Total**	**% p.r.au total général POLE T**	**Total**	**% p.r.au total général POLE T**	**Total**	**% p.r.au total général POLE T**	**Total**	**% p.r.au total général POLE T**	**Total**	**% p.r.au total général POLE T**
Inspecteur chargé du contrôle des entreprises	**520,00**	**0,14**	**754,00**	**0,17**	**781,00**	**0,17**	**796,00**	**0,17**	**783,00**	**0,17**	**781,00**	**0,17**
Contrôleur chargé du contrôle des entreprises	**1 173,00**	**0,31**	**1 422,00**	**0,31**	**1 468,00**	**0,32**	**1 450,20**	**0,31**	**1 428,00**	**0,31**	**1 320,00**	**0,29**
Total inspecteur + contrôleur chargés du contrôle des entreprises	**1 693,00**	**0,45**	**2 176,00**	**0,48**	**2 249,00**	**0,48**	**2 246,20**	**0,48**	**2 211,00**	**0,47**	**2 101,00**	**0,46**
TOTAL GÉNÉRAL POLE T	**3 753,00**	**1,00**	**4 527,00**	**1,00**	**4 642,30**	**1,00**	**4 678,30**	**1,00**	**4 678,70**	**1,00**	**4 604,00**	**1,00**

L'inspection du travail en France en 2013

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

Ventilation des agents par catégorie

Ministère du Travail - P155 **Services déconcentrés DIRECCTE** ***(source SESAME/SYNERGIE RH - données en ETP)***	**31/12/2008**				**31/12/2009**				**31/12/2010**				**31/12/2011**				**31/12/2012**				**31/12/2013**			
METIERS	**A**	**B**	**C**	**Total**	**A**	**B**	**C**	**Total**	**A**	**B**	**C**	**Total**	**A**	**B**	**C**	**Total**	**A**	**B**	**C**	**Total**	**A**	**B**	**C**	**Total**
Inspecteur chargé du contrôle des entreprises	520,00	0,00	0,00	**520,00**	754,00			**754,00**	781,00			**781,00**	796,00			**796,00**	783,00			**783,00**	781,00			**781,00**
Contrôleur chargé du contrôle des entreprises	0,00	1 173,00	0,00	**1 173,00**		1 422,00		**1 422,00**		1 468,00		**1 468,00**		1 450,00		**1 450,00**		1 428,00		**1 428,00**		1 320,00		**1 320,00**
Chargé de l'appui ressources et méthodes de l'inspection du travail	70,00	25,00	1,10	**96,10**	71,18	28,70	1,10	**100,98**	73,20	29,90		**103,10**	64,00	29,60		**93,60**	63,40	28,20		**91,60**	66,90	25,50		**92,40**
Chargé de l'appui juridique et des recours	30,00	21,40	1,00	**52,40**	32,10	21,40	1,00	**54,50**	30,80	20,90		**51,70**	36,00	18,30		**54,30**	34,20	16,50		**50,70**	31,70	16,00		**47,70**
Référent juridique	1,20	0,00	0,00	**1,20**	1,20			**1,20**	1,20			**1,20**				**0,00**				**0,00**	0,50			**0,50**
Chargé du renseignement travail	5,90	447,90	89,60	**543,40**	8,00	491,70	80,00	**579,70**	12,40	469,90	67,10	**549,40**	17,70	467,50	58,90	**544,10**	17,50	458,90	57,00	**533,40**	15,20	450,60	56,20	**522,00**
Assistant au contrôle des entreprises		18,90	686,80	705,70		70,10	867,60	**937,70**		72,10	851,20	**923,30**		77,00	816,30	**893,30**		78,80	788,90	**867,70**		74,80	789,30	**864,10**
TOTAL GÉNÉRAL	**2 344,50**	**3 313,70**	**3 423,50**	**9 081,70**	**2 640,85**	**3 759,99**	**3 309,45**	**9 710,29**	**2 635,97**	**3 718,03**	**3 173,72**	**9 527,73**	**2 619,85**	**3 665,27**	**2 841,00**	**9 126,12**	**2 589,89**	**3 628,80**	**2 743,00**	**8 961,69**	**2 619,00**	**3 535,00**	**2 582,00**	**8 736,00**

Situation et évolution catégorielles et fonctionnelles des effectifs du système d'inspection du travail en 2013

Services de documentation

Les services emploient 47,5 documentalistes (ETP) ; une vingtaine est affectée dans les directions régionales (Direccte ou Dieccte), les autres dans les unités territoriales. Les agents des services de documentation conservent et actualisent les fonds documentaires professionnels de l'inspection du travail ; ils préparent et diffusent aux agents les informations relatives aux parutions et nouveautés importantes pour l'exercice des missions ; ils sont disponibles pour effectuer, sur demande, des recherches de sources et de contenus particuliers. Dans les unités territoriales, la fonction de documentation est souvent liée à d'autres services comme la section centrale travail ou le service de renseignement, ainsi qu'aux sections d'inspection.

Agents chargés du renseignement des usagers

L'effectif affecté à cette fonction est de 522 agents (533 en 2012).

Agents de contrôle

Le nombre d'inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises a sensiblement fluctué depuis plus de vingt ans, comme cela a déjà été décrit et analysé[1]. L'évolution récente la plus considérable a eu lieu entre 2007 et 2011 par la mise en œuvre du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT) : par un recrutement en grand nombre, l'effectif d'inspecteurs a augmenté de 5,4 % en 2007, 9,6 % en 2008, 44 % en 2009[2], 1 % en 2010, 3 % en 2011. L'année 2012 marquait, pour la première fois depuis plus de dix ans, une baisse légère de l'effectif[3]. Avec 2 101 inspecteurs et contrôleurs du travail (ETP) en 2013, la baisse s'accentue essentiellement du fait de départs en retraite.

Réforme portant sur les contrôleurs du travail[4]

S'agissant des contrôleurs du travail, leur effectif ETP est de 1 320 au 31 décembre 2013 (1 428 en 2012) du fait de la requalification d'une centaine d'entre eux en inspecteurs du travail.

La situation des contrôleurs du travail a fait l'objet d'éclairages divers durant l'année 2012, en prélude à la volonté, exprimée en fin d'année, de provoquer une évolution des agents de ce grade majoritairement affectés dans les services d'inspection du travail. La première étape du projet consiste à mettre en oeuvre un plan exceptionnel de revalorisation du corps des contrôleurs du travail. Présenté au comité technique ministériel du 14 décembre 2012, ce plan prévoit en trois ans (2013-2015), la transformation de 540 postes de contrôleur du travail en postes d'inspecteur du travail, dont 130 dès 2013. L'examen professionnel correspondant a été ouvert à tous les contrôleurs, quelle que soit la fonction occupée. La distinction entre inspecteurs et contrôleurs selon la taille de l'entreprise contrôlée n'apparaît plus pertinente. L'évolution du monde du travail comme celle des missions de l'État qui en découle, conduisent à ce

[1] Voir *L'Inspection du travail en France en 2011* (rapport au BIT).

[2] Chiffre exceptionnel, l'intégration de 232 inspecteurs du travail étant due en majeure partie à l'absorption des services d'inspection du travail des transports et de l'agriculture en un service unifié.

[3] Voir *L'Inspection du travail en France en 2012* (rapport au BIT).

[4] Déjà largement évoquée dans le rapport précédent : *L'inspection du travail en France en 2012*, page 123.

que les agents de contrôle de demain, d'ici une dizaine d'années, ne soient plus que des inspecteurs du travail. Chaque contrôleur aura la possibilité de profiter de ces opportunités d'évolution professionnelle[5].

Agents appui ressources méthodes (ARM)

Les agents ARM ont pour rôle, en dehors de toute fonction hiérarchique, d'apporter une aide juridique, technique et méthodologique aux agents de l'inspection du travail. Ils étaient 92 agents (ETP) au 31 décembre 2013.

Agents administratifs

Ces agents, sédentaires, occupent en majorité des fonctions de secrétariat et d'assistance aux interventions. Ils sont au nombre de 864 (ETP).

Agents de soutien

Des agents affectés dans des services autres que les sections consacrent tout ou partie de leur temps à des missions d'inspection du travail au sens des conventions internationales. Ce sont les directeurs régionaux, les chefs de pôle T, les responsables d'UT, les directeurs du travail, les directeurs adjoints du travail, qui assurent l'encadrement, ainsi que les inspecteurs du travail affectés hors section d'inspection[6], les contrôleurs du travail affectés hors section d'inspection. Ces agents assurent notamment les fonctions « ARM », celles de la section centrale travail (cf. *supra*) et du service de renseignement du public (*id.*). La contribution de ces agents est très importante en termes de réalisation de l'ensemble des missions.

Médecins inspecteurs du travail et ingénieurs de prévention

Les ingénieurs de prévention (IP) ont pour mission principale, et les médecins inspecteurs du travail (MIT) pour mission parmi d'autres, de venir en appui aux agents de l'inspection du travail dans les interventions qui le nécessitent. Les services régionaux comptaient, au 31 décembre 2013, en ETP, 35,3 MIT et 67,7 IP, auxquels il convient d'ajouter 22 techniciens régionaux de prévention des accidents du travail des salariés agricoles et 21 secrétaires de prévention en agriculture, tous mis à disposition par la MSA.

[5] Note du ministre, 15 février 2013.

[6] Comptabilisés en personnes physiques dans l'ensemble des métiers et emplois (y compris fonctionnels), il y avait 327 directeurs du travail, 451 directeurs adjoints du travail, 1 245 inspecteurs du travail, 130 inspecteurs du travail stagiaires, 55 inspecteurs élèves du travail, soit un total de 2 208 agents de l'inspection du travail de catégorie A au 31 décembre 2013 tant dans les services déconcentrés qu'en administration centrale (source : DRH).

Recrutement et formation des agents de l'inspection du travail

Le recrutement[1]

Les inspecteurs du travail sont recrutés par trois concours distincts ouverts chaque année :

- un concours externe pour des candidats titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur au moins équivalent à une licence (niveau II) ;
- un concours interne à destination des fonctionnaires ou agents publics[2] ;
- un troisième concours ouvert aux candidats justifiant au 1er janvier de l'année, de l'exercice de huit années au total d'un ou plusieurs mandats ou d'une ou plusieurs activités définis au 3° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984.

Autres voies de recrutement :

- un recrutement par voie d'accès professionnelle (VAP) parmi les contrôleurs du travail justifiant au 1er janvier de leur nomination de huit ans de services effectifs dans le corps des contrôleurs du travail ;
- un recrutement sans concours est effectué chaque année au choix parmi les contrôleurs du travail justifiant au 1er janvier de l'année de la nomination de quinze ans de services effectifs dont dix en catégorie B. Ce dernier recrutement ne peut excéder un cinquième de postes offerts aux concours sus visés ;
- un examen professionnel d'inspecteur du travail (EPIT) ouvert aux contrôleurs du travail en 2013 dans le cadre du plan de transformation d'emploi consécutif à la réforme « Ministère fort ».

Afin de préparer les candidats aux concours externe et interne, l'administration a ouvert :

- la CPI, classe préparatoire intégrée. Elle permet de préparer au concours externe des candidats sélectionnés parmi des publics défavorisés et particulièrement méritants ;
- Le cycle préparatoire au concours interne.

En sus des recrutements prévus par le décret n° 2003-770 du 20 août 2003, le ministère chargé du travail a engagé dès l'année 2012 une réforme d'importance en vue de rénover le système d'inspection.

Dans le cadre de cette réforme, le corps des contrôleurs du travail a été mis en voie d'extinction sur une durée de 10 ans. Simultanément, la mise en œuvre d'un plan de transformation d'emploi vise, au moyen d'un examen professionnel, à promouvoir les contrôleurs du travail au grade d'inspecteurs du travail au terme d'une formation de six mois.

La première promotion de 130 inspecteurs stagiaires a intégré l'INTEFP le 9 décembre 2013.

La formation

Les agents de contrôle recrutés par concours sont pour la plupart issus de filières juridiques et économiques de l'enseignement supérieur. Une formation professionnelle,

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

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

spécialisée, leur est cependant tout à fait nécessaire. Elle est dispensée à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP).

S'agissant de la charge des programmes de formation gérés par l'INTEFP en 2013, la légère réduction des promotions statutaires, qui se confirmait jusqu'à lors depuis l'arrêt du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT), se trouve inversée en 2013 en ce qui concerne les inspecteurs, en mettant à part la formation des inspecteurs stagiaires lauréats de l'EPIT : 80 inspecteurs[3] en formation initiale (contre 52 en 2012[4]). En revanche, la promotion 2013 des contrôleurs du travail stagiaires est en diminution : 31 contrôleurs contre 76 en 2012. Les formations continues (FC et adaptation au poste) sont stables sur un an en nombre de jours, et en augmentation de 34 % en nombre de stagiaires sur la même période (10 573 jours de formation pour 4 110 stagiaires). Les stagiaires ont suivi en moyenne 2,6 jours de formation.

La différence constatée entre l'augmentation du nombre de stagiaires et celle du nombre de jours de stagiaires est essentiellement due à la tenue de séminaires, plus nombreux que les années précédentes en raison de l'accompagnement du projet de « Ministère fort ».

Les formations continues ont porté à 33 % sur le champ du travail, 24 % sur le champ de l'emploi et 22 % ont été consacrées à l'accompagnement du changement.

La formation statutaire des inspecteurs élèves du travail (IET)

Après leur réussite au concours, les candidats sont nommés inspecteurs élèves du travail et suivent le parcours de formation prévu par leur statut.

Trois promotions d'inspecteurs élèves du travail se croisent en alternance à l'INTEFP.

La promotion 2012 a terminé en décembre 2013 sa formation professionnelle de 15 mois commencée en septembre 2012. Au terme de la période de formation professionnelle, les 40 inspecteurs élèves ont été titularisés dans le grade d'inspecteur du travail.

La promotion 2011 (39 inspecteurs élèves du travail), titularisée en décembre 2012, a poursuivi sa formation complémentaire de trois mois en 2013.

La promotion 2013 (57 inspecteurs élèves du travail) a été accueillie en septembre 2013. Elle achèvera sa formation professionnelle fin novembre 2014.

La durée totale de la formation est statutairement maintenue à 18 mois. Désormais, la formation des IET se déroule en deux séquences, la première de 15 mois, sanctionnée par une évaluation finale conduisant à la titularisation et à l'affectation administrative. La seconde de trois mois, adaptée au poste de travail, se déroule dans un délai maximum de trois ans suivant la titularisation. L'ensemble des IET bénéficie de la même formation pendant les 15 premiers mois ; cette séquence est dénommée « formation professionnelle ». L'individualisation de la formation, nécessaire à la prise du premier poste, se fait pendant la période de « formation complémentaire » de trois mois.

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

- un stage pratique de longue durée dans les services (trois mois) après le démarrage de la formation, dont l'objectif pédagogique est de permettre aux IET d'appréhender les savoir-faire attendus d'un cadre de la fonction publique, de découvrir la traduction locale des organisations et du fonctionnement de l'administration, de s'immerger dans les activités propres chacun des champs de compétence des services (contrôle de la législation du travail, emploi, formation

[3] 57 inspecteurs élèves du travail, 13 inspecteurs du travail issus d'une liste d'aptitude établie à hauteur d'un cinquième du nombre des recrutements par voie de concours, et 10 inspecteurs du travail issus de la voie d'accès professionnelle (VAP).

[4] 39 inspecteurs élèves du travail, 15 inspecteurs du travail « 1/5e » et VAP.

professionnelle), et de responsabiliser les élèves en leur confiant la réalisation et la formalisation de travaux ;

- le stage en entreprise est conservé en vue de la découverte des organisations, du fonctionnement et des circuits de décision des entreprises, de leurs conséquences sur les conditions de travail et les relations sociales, en vue également de l'occupation d'un poste de production permettant une confrontation à la réalité des conditions de travail ;
- le stage en juridiction est systématisé ;
- une séquence de travail collectif est introduite, dans le cadre du second stage d'approfondissement dans les services déconcentrés ;
- un stage européen ou international vise, en fin de parcours, à faire découvrir les caractéristiques et les pratiques des services dans d'autres pays.

La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires

Après la réussite au concours, le candidat est nommé contrôleur stagiaire, puis titularisé un an après s'il donne satisfaction. Au cours de cette première année, les contrôleurs reçoivent la formation dispensée par l'INTEFP qui comporte un ou plusieurs stages pratiques. Cette formation repose sur deux axes : la préparation à l'exercice du premier emploi par une professionnalisation en lien avec l'affectation fonctionnelle, et 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, complétée par une période de spécialisation de sept mois sur des enseignements adaptés au poste de travail.

Le corps des contrôleurs du travail ayant été placé en voie d'extinction, il n'y aura plus de recrutement après cette promotion formée en 2013.

La formation des agents des DREAL et de l'ASN

Dans le cadre d'une convention signée avec le ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer (MEEDDM) et l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), des agents issus des DREAL et de l'ASN qui exercent les missions d'inspection du travail ont reçu des formations communes sur le métier d'inspecteur du travail. Ces formations visent à donner des repères, (notamment méthodologiques) aux participants à partir de la résolution de situations qu'ils sont amenés à rencontrer. Elles se déroulent en deux temps : une première séquence sur les relations individuelles et collectives du travail et une deuxième séquence sur la santé et la sécurité au travail. Par ailleurs, en appui à la politique de l'Autorité de sûreté nucléaire qui souhaite développer la professionnalisation des agents qui exercent ces missions, trois « formations action » ont été mises en oeuvre, à partir d'échanges et d'analyses de la pratique du contrôle des situations de travail pour l'ensemble des agents (une vingtaine) de l'ASN. Dans le même temps, un travail d'élaboration de cursus de formations initiales individualisés a été réalisé avec l'ASN. Ces dispositifs sont reconduits en 2014

Les grilles indiciaires dans l'inspection du travail

Grades	Échelons	Indices majorés	Durée moyenne dans l'échelon	Durée minimum dans l'échelon	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1er juillet 2010
Directeur du travail (1)	6	HE A3 : 963 HE A2 : 916 HE A1 : 881			4 458,96 4 241,34 4 079,28
	5	821	3 ans	2 ans 3 mois	3 801,46
	4	783	3 ans	2 ans 3 mois	3 625,51
	3	734	3 ans	2 ans 3 mois	3 398,63
	2	696	2 ans	1 an 6 mois	3 222,68
	1	658	2 ans	1 an 6 mois	3 046,73
Directeur adjoint du travail	8	783			3 625,51
	7	745	3 ans	2 ans 3 mois	3 449,56
	6	714	3 ans	2 ans 3 mois	3 306,02
	5	684	2 ans	1 an 6 mois	3 157,11
	4	653	2 ans	1 an 6 mois	3 023,58
	3	623	2 ans	1 an 6 mois	2 884,67
	2	585	2 ans	1 an 6 mois	2 708,72
	1	543	2 ans	1 an 6 mois	2 514,24
Inspecteur du travail	10	696			3 222,68
	9	664	4 ans	3 ans	3 074,51
	8	634	3 ans	2 ans 3 mois	2 935,60
	7	585	3 ans	2 ans 3 mois	2 708,72
	6	543	3 ans	2 ans 3 mois	2 514,24
	5	505	2 ans	1 an 6 mois	2 338,29
	4	482	2 ans	1 an 6 mois	2 231,80
	3	454	2 ans	1 an 6 mois	2 102,15
	2	423	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 958,61
	1	395	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 828,96
	Inspecteur-élève	357			1 653,01

(1) Le décret 2011-182 du 15 février 2011 a abrogé l'arrêté du 1er août 2000 fixant l'échelonnement indiciaire du corps de l'inspection du travail et a notamment supprimé l'échelon fonctionnel.

Suite à la création des Direccte, services déconcentrés communs au ministère de l'Économie et au ministère du Travail (décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009), une nouvelle grille indiciaire des emplois de direction a été mise en place (*cf.* décrets n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatifs aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat 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 1er juillet 2010
4		HE D	D 3 : 5 880,47 D 2 : 5 635,06 D 1 : 5 383,65
3	3 ans	HE C	C 3 : 5 383,65 C 2 : 5 273,90 C 1 : 5 162,77
2	2 ans	HE B Bis	B Bis 3 : 5 162,77 B Bis 2 : 5 028,49 B Bis 1 : 4 898,94
1	2 ans	HE B	B 3 : 4 898,84 B 2 : 4 648,81 B 1 : 4 458,96

Groupe II

Échelons	Durée	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1er juillet 2010
4		HE C	C 3 : 5 383,65 C 2 : 5 273,90 C 1 : 5 162,77
3	3 ans	HE B Bis	B Bis 3 : 5 162,77 B Bis 2 : 5 028,49 B Bis 1 : 4 898,94
2	2 ans	HE B	B 3 : 4 898,84 B 2 : 4 648,81 B 1 : 4 458,97
1	2 ans	HEA	A 3 : 4 458,97 A 2 : 4 241,34 A 1 : 4 079,29

Groupe III

Échelons	Durée	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1er juillet 2010
5		HEB Bis	B bis 3 : 5 162,77 B bis 2 : 5 028,49 B bis 1 : 4 898,84
4	3 ans	HE B	B 3 : 4 898,84 B 2 : 4 648,81 B 1 : 4 458,97
3	2 ans	HE A	A 3 : 4 458,97 A 2 : 4 241,34 A 1 : 4 079,29
2	2 ans	821	3 801,46
1	2 ans	783	3 625,51

Groupe IV

Échelons	Durée	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1er juillet 2010
5		HEB	B 3 : 4 898,84 B 2 : 4 648,81 B 1 : 4 458,97
4	3 ans	HE A	A 3 : 4 458,97 A 2 : 4 241,34 A 1 : 4 079,29
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 1er juillet 2010
6		HE A	A 3 : 4 458,97 A 2 : 4 241,34 A 1 : 4 079,29
5	3 ans	821	3 801,46
4	3 ans	783	3 625,51
3	2 ans	734	3 398,63
2	2 ans	696	3 322,68
1	2 ans	658	3 046, 73

Le décret 2011-182 visé plus haut a introduit l'échelonnement indiciaire ci-après applicable aux 53 emplois de responsables d'unité territoriale ne relevant pas du statut d'emploi de directeur d'administration territoriale de l'État

Responsable d'unité territoriale		Indices majorés	Durée échelon	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1er juillet 2010
	Échelon spécial (2)	HEB		B 3 : 4 898,84 B 2 : 4 648,81 B 1 : 4 458,97
	6	HEA	3 ans	A 3 : 4 458,96 A 2 : 4 241,34 A 1 : 4 079,28
	5	821	2 ans	3 801,46
	4	783	2 ans	3 625,51
	3	734	2 ans	3 412,50
	2	696	2 ans	3 222,68
	1	658	2 ans	3 046,73

(2) 18 emplois de responsable d'unité territoriale, dont la liste est fixée par arrêté du 15 février 2011, peuvent accéder à l'échelon spécial.

Les grilles indiciaires des membres du corps des contrôleurs du travail

Contrôleur du travail de classe normale

Échelon	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1er juillet 2010
1	1 an	308	1 426,12
2	1 an et 6 mois	316	1 463,17
3	1 an et 6 mois	324	1 500,21
4	1 an et 6 mois	335	1 551,14
5	1 an et 6 mois	346	1 602,08
6	2 ans	357	1 653,01
7	3 ans	371	1 717,83
8	3 ans	385	1 782,66
9	3 ans	401	1 856,74
10	3 ans	421	1 949,35
11	4 ans	446	2 065,11
12		473	2 190,12

Contrôleur du travail de classe supérieure

Échelon	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1er juillet 2010
1	2 ans	387	1 791,92
2	2 ans	405	1 875,26
3	3 ans	423	1 958,61
4	3 ans	441	2 041,95
5	4 ans	469	2 171,60
6		500	2 315,14

Contrôleur du travail de classe exceptionnelle

Échelon	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1er juillet 2010
1	2 ans	443	2 051,21
2	2 ans	461	2 134,56
3	2 ans et 6 mois	483	2 236,43
4	2 ans et 6 mois	507	2 347,55
5		534	2 472,57

Plafonds juridiques des primes de l'inspection du travail

Corps de l'inspection du travail

1. prime d'activité

Grade	Taux moyen réglementaire (TMR)	Taux plafond réglementaire (TMR*2)	Taux maximum déplafonné (+ 30 %) - Pour 25 % au + 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 €		

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Bilan social 2012








Le mot du directeur

Marquée par une très forte détérioration du climat social et un boycott des instances de concertation nationale et centrale liés à des évènements dramatiques, le début de l'année 2012 n'a pas permis d'avancer sur les grands chantiers statutaires, s'agissant notamment de la revalorisation du corps des contrôleurs du travail.

Le nouveau ministre s'est donc attaché dès sa prise de fonctions à renouer les liens du dialogue social, en présidant les premiers CTM du mois de juin et juillet et en rencontrant dès sa prise de fonctions les organisations syndicales du ministère.

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ont fortement mobilisé la DAGEMO au cours de l'année 2012 avec notamment la poursuite de la politique de prévention des risques psychosociaux et le renouvellement de la protection des agents de contrôle contre l'amiante lié à la complète refonte de la réglementation. Le suivi médical des agents a fait l'objet d'une attention particulière.

Le pilotage de la politique de prévention des risques s'est renforcé notamment grâce à la création d'un poste de conseiller national de prévention qui a permis la réactivation de l'animation du réseau des conseillers de prévention régionaux.

De nouvelles orientations concernant l'action sociale et visant à adapter les prestations individuelles à l'évolution démographique et sociologique du ministère ont été élaborées dans le cadre d'un groupe de travail associant les organisations syndicales et l'administration. Les conclusions seront mises en œuvre en 2013.

L'année 2012 est également marquée par la préparation du retour en gestion dès le 1er janvier 2013 d'une direction emblématique du ministère : la DGEFP. L'ancrage de cette direction au sein des ministères sociaux est confirmé par le non renouvellement de la convention de gestion qui confiait à Bercy le soin de gérer les moyens humains et matériels de cette direction.

Le vote de la loi instaurant le plan de résorption de l'emploi précaire (loi Sauvadet) a déclenché un important travail de recensement et d'expertise des conditions d'éligibilité des agents contractuels. En lien avec les partenaires sociaux, régulièrement associée à l'état d'avancement des travaux, la recherche de corps d'accueil ainsi que l'organisation d'une cellule dédiée à l'opération de titularisation ont été les actions prioritaires menées en 2012.

Les chantiers liés à la mise en place de l'ONP ont également fortement mobilisé les équipes de la SDRH. Avant que ne soit prise la décision de réorganiser les fonctions support sous l'égide du secrétariat général, l'orientation première visait à créer un pôle d'expertise dédié au secteur travail. Un important exercice de réflexion associant les agents a été mené à cette fin.

Enfin, l'année 2012 a également été consacrée à finaliser au 1er janvier 2013 la mise en place de la prime de fonctions et de résultat des attachés des affaires sociales.

Joël Blondel

Sommaire

Chapitre 1 – Le contexte et les orientations RH Page 17

Chapitre 2 – L'emploi Page 23

Chapitre 3 – Le temps de travail Page 47

Chapitre 4 – Les recrutements, concours, promotions et flux Page 57

Chapitre 5 – Les rémunérations Page 81

Chapitre 6 – La formation Page 93

Chapitre 7 – Les conditions de travail Page 111

Chapitre 8 – L'action sociale Page 121

Chapitre 9 – L'insertion des agents handicapés Page 125

Chapitre 10 – Le dialogue social Page 129

Chapitre 11 – Diversité et égalité des chances Page 147

Chapitre 12 – L'égalité femmes-hommes Page 153

Sommaire détaillé

Le mot du directeur ____ *3*

Remarques liminaires ____ *13*

1. Périmètre du bilan social 2012 ____ **13**

2. Rappels terminologiques et méthodologiques ____ **13**

2.1. Les unités de comptabilisation des effectifs utilisées par le ministère ____ 13
2.2. Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois ____ 14
2.3. Les effectifs de référence ____ 15
2.4. Les effectifs présents ____ 15
2.5. Les effectifs métiers ____ 15
2.6. Les effectifs en formation ____ 15

CHAPITRE 1 LE CONTEXTE ET LES ORIENTATIONS RH ____ *17*

1.1. Poursuivre l'appui aux DIRECCTE et les accompagner dans la mise en œuvre de la note nationale d'orientations stratégiques et des notes régionales ____ **18**

1.2. Améliorer l'exercice de la fonction RH au profit des DIRECCTE ____ **18**

1.3. Améliorer le dialogue social ____ **19**

1.4. Mettre en place le PESE secteur travail ____ **19**

1.5. Finaliser la mise en œuvre de la PFR ____ **19**

1.6. Le rattachement de la DGEFP au ministère ____ **19**

1.7. Situation du plafond d'emploi ____ **20**

CHAPITRE 2 L'EMPLOI ____ *23*

2.1. Le Plafond Ministériel d'Autorisation d'Emplois (PMAE) ____ **24**

2.1.1. La place du ministère au sein de la fonction publique d'Etat ____ 24
2.1.2. Autorisation 2012 ____ 24
2.1.3. Consommation 2012 ____ 25

2.2. Les effectifs de référence ____ **26**

2.2.1. Données globales ____ 26
2.2.2. Administration centrale ____ 27
2.2.3. Services déconcentrés ____ 30
2.2.4. Les inspecteurs élèves du travail ____ 31

2.3. Les effectifs au 31 décembre 2012 ____ **32**

2.3.1 La répartition par catégorie ____ 32
2.3.2. La répartition par corps ____ 35
2.3.3. La répartition par classe d'âge ____ 37
2.3.4. La répartition par métier ____ 39
2.3.5. L'âge moyen ____ 42
2.3.6. Les agents détachés ____ 43
2.3.7. Les agents mis à disposition ____ 44
2.3.8. Autres situations ____ 44
2.3.9. Les agents de l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) ____ 44

CHAPITRE 3 LE TEMPS DE TRAVAIL *48*

3.1. Le temps partiel 48

3.2. Le Compte Epargne-Temps (CET) 49

3.3. Les départs à la retraite 51

3.3.1. Ventilation des départs à la retraite 52

3.3.2. L'âge moyen des départs à la retraite 52

3.3.3. Type de départ à la retraite 52

3.3.4. La Cessation Progressive d'Activité (CPA) 53

3.4. Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire 54

3.5. Les congés 55

3.5.1. Les congés maladie 55

3.5.2. Les congés de maternité et de paternité 56

CHAPITRE 4 LES RECRUTEMENTS, CONCOURS, PROMOTIONS ET FLUX *58*

4.1. Les recrutements 58

4.2. Les concours et examens professionnels organisés par la DAGEMO 58

4.2.1. Concours de l'inspection du travail 59

4.2.2. Concours de contrôleur du travail 70

4.3. Le recrutement et l'affectation des lauréats des concours corps communs 76

4.3.1. Les Attachés d'Administration des Affaires Sociales (AAAS) 76

4.3.2. Les Secrétaires Administratifs des Ministères en charge des Affaires Sociales (SAMAS) 77

4.4. Les promotions 78

4.5. Les entrées et les sorties 79

CHAPITRE 5 LES REMUNERATIONS *82*

5.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations 82

5.2. Le détail des consommations par grand poste de dépenses 82

5.3. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel 83

5.4. Le coût moyen constaté par agent 84

5.5. Le rachat des jours épargnés sur les Comptes Epargne-Temps (CET) 84

5.6. L'indemnité dite de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) 86

5.7. L'impact financier des grèves en 2012 87

5.8. Le bilan des indemnités versées en 2012 87

5.9. La Prime de Fonctions et de Résultats 90

CHAPITRE 6 LA FORMATION *94*

6.1. La formation statutaire 95

6.1.1. La formation statutaire des inspecteurs élèves du travail 95

6.1.2. La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires 96

6.2. La formation professionnelle tout au long de la vie 97
6.2.1. La formation continue 97
6.2.2. Les préparations aux examens et concours administratifs 101
6.2.3. Les congés de formation, la VAE et les bilans de compétence 101
6.2.4. L'utilisation du Droit Individuel à la Formation (DIF) 101

6.3. La formation spécifique de l'administration centrale, des services déconcentrés et de l'INTEFP 102
6.3.1. La formation continue organisée par l'administration centrale 102
6.3.2. La formation continue organisée par les services déconcentrés 102
6.3.3. La formation continue organisée par l'INTEFP 103

6.4. Les dépenses de formation du ministère 106

6.5. La Cellule Parcours Professionnels (CPP) 107
6.5.1. Le champ d'intervention de la cellule parcours professionnels 107
6.5.2. Le conseil mobilité-carrière 107
6.5.3. L'information personnalisée 110
6.5.4. Les services collectifs 110
6.5.5. L'élargissement de l'offre de service de la CPP 110

CHAPITRE 7 LES CONDITIONS DE TRAVAIL *112*

7.1. La prévention des risques professionnels 112

7.2. Les instances et les opérateurs 113
7.2.1. Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) 113
7.2.2. La fonction conseil : les conseillers de prévention 114

7.3. Les accidents du travail 115

7.4. La protection fonctionnelle des agents en 2012 116
7.4.1. Les demandes de protection fonctionnelle en 2012 116
7.4.2. Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2012 118

CHAPITRE 8 L'ACTION SOCIALE *122*

8.1. Orientations générales 122

8.2. Les champs d'intervention et le budget de l'action en 2012 122

8.3. Le réseau des assistants de service social en 2012 : mise en œuvre de la mutualisation 123

CHAPITRE 9 L'INSERTION DES AGENTS HANDICAPES *126*

9.1. Le taux d'emploi au 31 décembre 2012 126

9.2. Les recrutements au cours de l'année 2012 126

9.3. La répartition hommes-femmes des agents handicapés 127

9.4. La répartition par catégorie des agents handicapés 127

9.5. Le taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par région 128

CHAPITRE 10 LE DIALOGUE SOCIAL **130**

10.1. Les instances de concertation **131**

10.2. La représentativité nationale des organisations syndicales au sein des instances paritaires et de concertation **132**

10.3. La représentativité des syndicats et l'exercice des droits syndicaux **133**

10.3.1. Les moyens humains 133

10.3.1.1. Le Contingent de Temps Syndical (CTS) 133

10.3.1.2.Les congés de formation syndicale 134

10.3.2. Les moyens matériels 135

10.4. L'exercice du droit de grève **136**

10.5. Les thèmes du dialogue social **138**

10.5.1. Le dialogue social institutionnel dans le cadre des comités techniques 138

10.5.2. Le dialogue social en dehors des instances de concertation 143

10.6. Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) **143**

10.6.1. Le CHSCT ministériel 143

10.6.2. Le CHSCT d'administration centrale 145

10.6.3. Les CHSCT régionaux 145

CHAPITRE 11 DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES **148**

11.1. La politique de la diversité **148**

11.2. Le label diversité **148**

11.2.1. Les actions conduites en 2012, liées à la procédure de labellisation 148

11.2.2. Les autres actions 149

11.3. Les Classes Préparatoires Intégrées (CPI) **150**

11.3.1. Promouvoir la diversité du recrutement 150

11.3.2. La classe préparatoire intégrée au concours externe d'inspecteur du travail 150

11.3.3. La classe préparatoire intégrée au concours externe de contrôleur du travail 151

11.4. La valorisation de la diversité dans le Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) signé entre le ministère et l'INTEFP **151**

11.4.1. La sociologie des publics recrutés 151

11.4.2. Professionnalisation des jurys 152

11.4.3. Actions de sensibilisation 152

11.4.4. Prise en compte du handicap 152

CHAPITRE 12 EGALITE FEMMES - HOMMES **154**

12.1. La répartition par catégorie **155**

12.2. La répartition par corps **156**

12.2.1. Données globales 156

12.2.2. Ventilation par grade du corps de l'inspection du travail 158

12.2.3. Ventilation par grade du corps d'Attachés 160

12.3. La répartition par classe d'âge **162**

12.3.1. Données générales 162

12.3.2. Pyramide des âges du ministère 163

12.4. Les âges moyens 180
12.5. Les effectifs par région 181
12.6. Le temps de travail 182
12.7. Les recrutements 183
12.8. Les concours 183
12.8.1. La répartition par genre aux concours de l'inspection du travail 183
12.8.2. La répartition par genre aux concours de contrôleurs du travail 187
12.9. Les promotions 190
12.10. Les emplois de direction 191
12.10.1. Administration centrale 191
12.10.2. Services déconcentrés 192
12.11. Les primes 193
12.11.1. Administration centrale 193
12.11.2. Services déconcentrés 194
12.12. Les agents en formation 195
12.13. Les jurys 196
12.14. Les instances paritaires 197
Glossaire *199*

Remarques liminaires

1. Périmètre du bilan social 2012

Le bilan social 2012 a pour but de présenter les principales données concernant la gestion des ressources humaines du ministère et de ses effectifs pour 2012.

Pour l'administration centrale, est concerné, l'ensemble des directions et services à l'exception de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP), gérée depuis 2008, dans le cadre d'une convention de délégation de gestion, par le ministère chargé de l'économie suite à son rattachement fonctionnel à ce dernier. Si la réintégration de la DGEFP dans le périmètre du ministère a été réalisée fonctionnellement dès novembre 2010, ce n'est qu'à partir de l'exercice 2013 qu'elle sera achevée administrativement et budgétairement.

Pour les services déconcentrés, sont concernés, en métropole, les 22 DIRECCTE et, en outre-mer, les 5 DIECCTE (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion), la DCSTEP de Saint-Pierre-et-Miquelon et le SITAS de Wallis et Futuna.

A l'exception de la sous-partie qui lui est dédiée, le personnel de l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) est exclu du périmètre du présent bilan.

2. Rappels terminologiques et méthodologiques

La mesure et la gestion des effectifs reposent sur une terminologie précise et partagée par les services afin de pouvoir mettre en œuvre :

- la gestion prévisionnelle des effectifs,
- l'évaluation des besoins en matière de masse salariale et le respect de l'autorisation budgétaire,
- la mesure de l'activité.

2.1. Les unités de comptabilisation des effectifs utilisées par le ministère

- L'effectif physique

L'effectif physique est l'unité de comptabilisation des agents présents pour un périmètre donné, *à un moment donné*. Sauf mention contraire, la date retenue est celle du 31 décembre 2012. Le nombre d'effectifs physiques est un nombre entier.

- L'équivalent temps plein travaillé (ETPT)

L'équivalent temps plein travaillé (ETPT) permet de mesurer l'activité des agents en prenant en compte leur quotité de travail et leur période d'activité *sur une période donnée* (le mois pour l'ETPT mensuel et l'année pour l'ETPT annuel) : il s'agit d'une moyenne mensualisée ou annualisée selon le cas.

Exemples :

• un agent à temps plein employé toute l'année consomme	1 ETPT
• un agent à 80% employé toute l'année consomme	0,8 ETPT
• un agent à 80% employé pendant six mois consomme	0,4 ETPT

Sauf mention contraire, la période retenue est celle des douze mois de 2012.

- L'équivalent temps plein financier (ETPF)

L'équivalent temps plein financier (ETPF) prend en compte la quotité de travail des agents, la sur-rémunération éventuelle du temps partiel et la période d'activité *sur une période donnée* : il s'agit d'une moyenne.

Exemples :

• un agent à temps plein employé toute l'année consomme	1 ETPF
• un agent à 80% employé toute l'année consomme	0,857 (6/7ème) ETPF
• un agent à 80% employé pendant six mois consomme	0,429 (6/14ème) ETPF

- L'équivalent temps plein (ETP)

L'équivalent temps plein (ETP) traduit, *à un moment donné*, la quotité de travail des agents, sans prise en considération de la période d'activité.

Ainsi, un agent à 80% employé pendant six mois consomme 0.8 ETP.

- L'équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

L'équivalent temps plein rémunéré (ETPR) traduit, *à un moment donné*, la quotité de travail des agents et la sur-rémunération éventuelle du temps partiel.

Exemples :

• un agent à 80% représente	0,857 (6/7ème) ETPR
• un agent à 90% représente	0,914 (32/35ème) ETPR
• un agent à 100% représente	1 ETPR

- La sur-rémunération du temps partiel

La sur-rémunération du temps partiel est calculée, pour les quotités de travail comprises entre 80% et 90%, par la formule suivante : **quotité rémunérée = (quotité de travail * 4/7) + 0,4.**

- Services à 80% : rémunération égale à 6/7ème
- Services à 90% : rémunération égale à 32/35ème
- Services à 15/18ème : rémunération égale à 92/105ème

2.2. Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois

Les autorisations d'emplois du programme 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » de la mission « Travail et emploi » sont soumises à un plafond (plafond ministériel d'autorisation d'emplois), fixé par la loi de finances pour l'année et dont l'unité de décompte est l'ETPT annuel.

En pratique, les autorisations d'emplois votées par le Parlement constituent une moyenne annuelle cible : le nombre d'effectifs consommés peut, en effet, être ponctuellement supérieur au plafond autorisé, à condition qu'en moyenne annuelle ce dernier soit respecté.

Tous les agents rémunérés sur les crédits de titre 2 du programme 155 consomment le plafond d'emplois, y compris les agents contractuels occasionnels ou saisonniers, improprement dénommés « vacataires ».

2.3. Les effectifs de référence

L'effectif de référence est, pour chaque responsable, l'effectif cible à atteindre en fin d'année. Il constitue un droit à ouvrir des postes en cas de sous-effectif ou un impératif de diminution des effectifs présents dans le cas contraire.

L'effectif de référence est établi chaque année au niveau national selon trois catégories (A, B, C) en fonction du plafond d'emplois et des crédits de titre 2 du programme votés en loi de finances. Il est ensuite décliné entre Administration Centrale (AC) et Services Déconcentrés (SD) puis entre directions et services. La répartition par catégorie est impérative.

Son périmètre est constitué :

- des agents rémunérés par le ministère et présents dans ses services, qu'ils soient issus des corps communs affaires sociales et des corps spécifiques du ministère ou dans des situations administratives autres (détachements entrants, positions normales d'activité entrantes, mises à disposition entrantes, contractuels, etc.) ;
- des agents rémunérés par le ministère et mis à disposition auprès d'autres structures.

Il ne comprend pas les agents contractuels occasionnels ou saisonniers.

Les Inspecteurs Elèves du Travail (IET) recrutés au titre de l'année N n'entrent dans le périmètre de l'effectif de référence des services que l'année N+1.

L'unité de décompte des effectifs de référence était l'ETPR jusqu'en 2011 et est l'**ETP** depuis 2012.

2.4. Les effectifs présents

Les données relatives aux effectifs présents sont extraites de Synergie RH. Elles sont exprimées en effectifs physiques et portent sur l'ensemble des agents présents en administration centrale et en services déconcentrés, IET compris, au 31 décembre 2012.

2.5. Les effectifs métiers

Les effectifs métiers sont utilisés dans la présentation des effectifs par métier. Dans cette partie, un agent apparaît autant de fois qu'il a de métiers, dans la limite de quatre.

Les données sont extraites de Synergie RH et exprimées en ETPR métiers. Ce dernier correspond à la répartition du nombre d'ETPR correspondant à l'agent concerné entre les différents métiers qu'il occupe.

Exemple : un agent à 50% exerçant deux métiers (le premier à 80% et le second à 20%) sera comptabilisé pour 0,4 ETPR sur le premier métier et 0,1 ETPR sur le second.

2.6. Les effectifs en formation

Il convient de distinguer le nombre de stagiaires et le nombre d'agents partis en formation, ayant suivi au moins une formation :

- le nombre de stagiaires correspond aux agents comptés autant de fois que chacun d'eux a suivi une formation ;
- le nombre d'agents correspond à chaque agent, qu'il ait suivi une ou plusieurs formations.

CHAPITRE 1 LE CONTEXTE ET LES ORIENTATIONS RH

1.1. Poursuivre l'appui aux DIRECCTE et les accompagner dans la mise en œuvre de la note nationale d'orientations stratégiques et des notes régionales

1.2. Améliorer l'exercice de la fonction RH au profit des DIRECCTE

1.3. Améliorer le dialogue social

1.4. Mettre en place le PESE secteur travail

1.5. Finaliser la mise en œuvre de la PFR

1.6. Le rattachement de la DGEFP au ministère

1.7. La situation du plafond d'emploi

Un premier constat est que les objectifs prioritaires RH fixés pour l'année 2012 ont été réalisés ou ont connu des avancées importantes.

1.1. Poursuivre l'appui aux DIRECCTE et les accompagner dans la mise en œuvre de la note nationale d'orientations stratégiques et des notes régionales

- **L'animation des réseaux et la prise en compte de la nécessité d'une information générale des services RH :**

Sur le champ RH, des séances de travail avec les secrétaires généraux et les responsables des ressources humaines ont permis d'identifier des axes de travail relatifs à l'information du réseau. Ainsi, deux notes d'informations, une le 19 décembre 2012, l'autre le 7 février 2013 ont eu pour projet d'apporter des éclairages sur le contexte général et les différents calendriers des CAP et des affectations de lauréats de concours, afin de permettre aux services déconcentrés de prévoir les remplacements sur les postes vacants dans de meilleures conditions d'anticipation.

- **La professionnalisation des services RH**

Parallèlement, des thématiques prioritaires de formation continue ont été identifiées en 2012, en lien avec les services déconcentrés visant à professionnaliser les services RH. Les modules de formation ont été mis en place par l'Institut National du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) et les prochaines sessions se dérouleront au cours du premier semestre 2013.

- **L'accompagnement managérial des DIRECCTE**

Ce dernier a été renforcé, d'une part par l'INTEFP qui propose dans l'offre nationale de formation des modules de prises de postes pour les nouveaux DIRECCTE et les adjoints (chef de pôle), et d'autre part par l'ouverture de 15 places aux formations proposées par l'IGPDE dans le cadre des cycles Unica.

Enfin, des expérimentations régionales relatives à l'accompagnement des CODIR sont soutenues et cofinancées avec le ministère de l'économie, à la suite d'un appel à projet organisé par la délégation générale au pilotage des DIRECCTE.

1.2. Améliorer l'exercice de la fonction RH au profit des DIRECCTE

Deux modalités d'actions ont été mises en œuvre en 2012 :

- **La création d'un outil de déclinaison régionale de la GPRH**

Un outil de restitution des données contenues dans le système d'information RH est mis à disposition des services RH des services déconcentrés. Il permet, à chaque DIRECCTE, d'opérer des analyses des âges des agents et offre la possibilité de croiser différents items : catégorie/corps-grade/métiers et de visualiser des prévisions de départs à la retraite.

Ce chantier, très structurant pour mener des analyses des âges croisées avec des projections métiers a pour objectif :

- D'appuyer la réflexion des services déconcentrés, de développer au niveau régional des analyses de gestion prévisionnelle des ressources humaines ministérielles.
-
- D'associer les services déconcentrés à la formalisation d'un schéma pluriannuel décliné régionalement.

- **La prise en compte des besoins des DIRECCTE dans les processus des plans de formation, de recrutement, d'évolution des métiers**

Depuis plusieurs années, et de façon accrue depuis 2011, les services déconcentrés sont sollicités par l'administration centrale d'une part pour cibler les recrutements, d'autre part pour identifier les besoins de formation comme les évolutions nécessaires en termes de métiers.

1.3. Améliorer le dialogue social

L'année 2012 a indubitablement connu deux phases dans la tenue du dialogue social : après un premier semestre lors duquel tout dialogue a été suspendu, les positions et déclarations successives du ministre Michel Sapin annonçant une phase d'écoute et de dialogue ont permis d'engager des discussions dans des conditions moins tendues.

Un certain nombre de sujets (rénovation des conditions du dialogue social, construction d'un deuxième plan santé au travail) qui n'avaient pu être abordés courant 2012 l'ont été à compter de la fin de l'année.

Dès fin 2012, la DAGEMO a mis en place un dispositif de veille sociale dans l'objectif d'anticiper et de dénouer les éventuels sujets de blocages. Ainsi, des échanges continus sont organisés ce qui alimente la note de veille sociale adressée mensuellement au ministre. La DAGEMO participe également au réseau de veille sociale mis en place par la DGAFP.

1.4. Mettre en place le PESE secteur travail

L'ensemble des items qui constituaient les objectifs relatifs à la mise en place du PESE ont été réalisés (sécurisation du processus RH et construction d'un plan d'accompagnement du changement).

1.5. Finaliser la mise en œuvre de la PFR

Après la définition et la mise en œuvre des principes de cotations pour les administrateurs civils et les emplois fonctionnels (administration centrale et services déconcentrés) effectuées en 2010, l'année 2012 a connu d'intenses travaux de méthodes et de cotations des autres postes de catégorie A, avec une issue différente selon les corps.

La mise en œuvre de la PFR pour les agents membre du corps des inspecteurs du travail a été interrompue au cours de l'année 2012. L'opposition syndicale unanime des représentants du personnel à cette réforme s'est cristallisée sur les agents membre de ce corps. Ainsi malgré la publication d'un arrêté daté du 27 janvier 2012 fixant les montants réglementaires de la PFR aux inspecteurs du travail et une note de service du 30 janvier 2012 fixant les blocs de cotation, la mise en œuvre a été suspendue sur décision du ministre pour ce corps.

1.6. Le rattachement de la DGEFP au ministère

La Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) a été placée en 2007 sous l'autorité du ministre de l'économie et de l'emploi. Dès le 1er janvier 2008, l'ensemble des moyens de fonctionnement et des moyens humains propres à la DGEFP et à ses structures associées ont été transférés respectivement sur les programmes 134 et 218 du ministère de l'économie et des finances.

Depuis le remaniement ministériel de 2010, la DGEFP est placée sous l'autorité du ministre chargé du travail et de l'emploi.

Cette situation, transitoire par nature, a été arbitrée définitivement à l'été 2012 dans un sens qui ancre définitivement la gestion de la DGEFP au sein des ministères sociaux. La DAGEMO, la DGEFP ainsi que la DRH du SG des ministères économiques et financiers ont conduit, depuis cet arbitrage, les travaux nécessaires à la sécurisation d'une telle opération de transfert de la gestion des personnels de la DGEFP.

En effet, le rattachement de la gestion des personnels nécessite un travail technique préparatoire afin de sécuriser la reprise de la paye des agents concernés et la mise en place d'une communication et d'une information en direction des agents, ainsi que du dialogue social avec les organisations syndicales.

Ce travail est en cours depuis l'été 2012 sous l'égide des deux secrétaires généraux qui ont décidé de régler les différentes situations de la façon suivantes :

- S'agissant des administrateurs civils et des emplois fonctionnels, leurs montants indemnitaires seront maintenus y compris les montants correspondants aux bonus attribués par le ministère de l'économie. L'évolution devra ensuite suivre celle des autres cadres supérieurs des affaires sociales, en fonction des revalorisations mobilisées sur le budget du ministère en charge du travail et de l'emploi.

- S'agissant des agents relevant des MEF, un placement en position normale d'activité (PNA) a été effectué. Dans cette position, ils sont gérés et payés par le ministère chargé du travail et de l'emploi tout en continuant de relever statutairement de leur corps d'origine. Les règles et évolutions (notamment indemnitaires) de leur ministère d'origine continueront de leur être appliquées.

- Les agents relevant des affaires sociales ont été quant à eux réaffectés au ministère en charge du travail et de l'emploi et gérés selon les règles en vigueur dans ce ministère. Il en va de même pour les agents détachés dans les corps des MEF et qui sont affectés ou re-détachés dans les corps équivalents des ministères sociaux.

- Enfin s'agissant des agents contractuels, leurs contrats ainsi que le niveau de ceux-ci sont repris par le ministère en charge du travail et de l'emploi et sont intégrés dans le cadre de gestion des agents contractuels en vigueurs au sein des ministères sociaux.

Pour l'ensemble de ces agents, l'engagement pris a été celui d'un maintien des montants indemnitaires.

1.7. Situation du plafond d'emploi

En 2012, le plafond d'emploi continue de diminuer, même si le rythme est plus soutenable (-1,70%) et subit les effets non négligeables des deux mesures suivantes :

- **Sur la question des moyens attribués aux Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), l'effort est moindre qu'en 2011 mais perdure et produit toujours une contrainte importante.**

Le mécanisme de transfert complémentaire de crédits afin de financer les emplois des MDPH dans le cadre de la loi de finance initiale 2011 se poursuit en 2012 et nécessite un suivi spécifique en terme de masse salariale et d'accompagnement RH pour les agents qui sont mis à disposition des MDPH.

Pour 2012, la LFI prévoit un transfert complémentaire vers le programme 157 « Handicap et dépendance », au titre des postes non pourvus, à hauteur de 1,7 M€. Un besoin de financement de 0,8 M€ est donc déjà identifié, avant même la prise en compte d'éventuelles vacances à compenser qui surviendraient en cours d'année.

- **La titularisation de 35 agents contractuels mis à disposition par l'Agence de Services et de Paiement (ASP) auprès du ministère chargé du travail**

Ces agents sont placés en position normales d'activité (PNA), avec effet au 1er janvier 2012, auprès des services du ministère chargé du travail, administration centrale et services déconcentrés, et rémunérés sur les crédits de titre 2 (dépenses de personnel) du programme 155, en vue d'un éventuel détachement voire d'une intégration en 2012.

Pour mémoire, la rémunération de ces agents était auparavant remboursée à l'ASP sur les crédits de titre 3 (dépenses de fonctionnement) du programme 155 en leur qualité d'agents contractuels mis à disposition par une personne morale autre que l'Etat. Ce changement de statut a donc une incidence sur la consommation du plafond d'emploi du ministère.

La question des conséquences budgétaires doit normalement se traduire en 2012 par un transfert d'emplois du plafond de l'ASP vers le P155, ainsi qu'un transfert de crédits interne au P155 du titre 3 vers le titre 2. Etant donné l'absence actuelle de garantie sur ce sujet, la programmation budgétaire initiale 2012 du P155 n'est pas soutenable sur le titre 2, avec un déficit en terme d'emploi (-27 ETPT) et de masse salariale (-1,53M€).

L'absence de régularisation budgétaire de ces transferts n'est pas non plus sans incidence sur la capacité à terme du programme 155 à accueillir ces agents par la voie du détachement ou de l'intégration dans un corps des ministères chargés des affaires sociales.

CHAPITRE 2 L'EMPLOI

2.1 Le Plafond Ministériel d'Autorisation d'Emplois (PMAE)

2.1.1 La place du ministère au sein de la fonction publique d'Etat

2.1.2 Autorisation 2012

2.1.3. Consommation 2012

2.2 Les effectifs de référence

2.2.1 Données globales

2.2.2 Administration centrale

2.2.3 Services déconcentrés

2.2.4 Les inspecteurs élèves du travail

2.3 Les effectifs au 31 décembre 2012

2.3.1 La répartition par catégorie

2.3.2 La répartition par corps

2.3.3 La répartition par classe d'âge

2.3.4 La répartition par métier

2.3.5 L'âge moyen

2.3.6 Les agents détachés

2.3.7 Les agents mis à disposition

2.3.8 Autres situations

2.3.9 Les agents de l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP)

Chiffres clés 2012

Plafond d'emplois du P155 : 9 899 ETPT

Effectifs de référence : 9 773 ETP
* Catégorie A : **3 163** ETP
* Catégorie B : **3 753** ETP
* Catégorie C : **2 857** ETP

Effectifs du corps de l'inspection du travail : 2 078 agents
* Administration centrale : **80** agents
* Services déconcentrés : **1 998** agents

Promo IET 2012 : 39 élèves

Age moyen des agents : 48,58 ans
* Administration centrale : **46,32** ans
* Services déconcentrés : **48,87** ans

CHAPITRE 2 L'EMPLOI

La mesure et la gestion des effectifs reposent sur une terminologie précise et partagée par les services, présentée en remarques liminaires au présent bilan (cf. pages 7 à 9).

2.1. Le Plafond Ministériel d'Autorisation d'Emplois (PMAE)

2.1.1. La place du ministère au sein de la fonction publique d'Etat

Le plafond des autorisations d'emplois du budget général de l'Etat pour 2012, exprimé en équivalent temps plein travaillé (ETPT), est réparti comme suit :

Plafond des autorisations d'emplois du budget général de l'Etat

MINISTERE	2011	2012
Affaires étrangères et européennes	15 402	15 024
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	32 420	31 789
Budget, comptes publics et réforme de l'Etat	142 466	139 495
Culture et communication	11 124	10 995
Défense et anciens combattants	301 341	293 198
Ecologie, développement durable, transport et logement	61 885	59 566
Economie, finances et industrie	14 344	14 005
Education nationale, jeunesse et vie associative	968 184	953 353
Enseignement supérieur et recherche	24 485	17 298
Fonction publique		
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	283 164	280 474
Justice et libertés	76 025	76 887
Sports		
Services du Premier ministre	9 109	9 239
Solidarités et cohésion sociale		
Travail, emploi et santé	**22 394**	**21 182**
Ville		

*Le plafond indiqué est réparti entre le programme 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » de la mission « Travail et emploi » et le programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative » de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances » qui relevaient du même département ministériel au moment de l'élaboration des lois de finances initiales pour 2011 et 2012.
Source : SDAF/AF2 – Lois de finances initiales pour 2011 et 2012.

Remarques : le plafond du ministère de la fonction publique est intégré au plafond du ministère du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat. De même, ceux du ministère des sports, du ministère des solidarités et de la cohésion sociale et du ministère de la ville sont intégrés au plafond du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

2.1.2. Autorisation 2012

Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois est fixé chaque année par la loi de finances. Il est exprimé et suivi en « équivalent temps plein travaillé annuel » (ETPT). Selon cette unité de décompte, les agents sont pris en compte au prorata de leur quotité de travail et de leur période d'activité sur l'année.

Le plafond est en réalité une moyenne sur l'année : le nombre d'effectifs peut être ponctuellement supérieur au plafond autorisé, à condition qu'en moyenne annuelle ce dernier soit respecté.

Le plafond de la mission « Travail et emploi », porté par le programme 155, était fixé à **9 899 ETPT** par la loi de finances initiale pour 2012.

2.1.3. Consommation 2012

Au terme de l'exercice 2012, la consommation annuelle moyenne s'élève à **9 865 ETPT** soit un taux de consommation de l'autorisation initiale de 99,7%.

Evolution du PMAE de 2008 à 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Lettre plafond	10 186	10 860	10 680	10 068	**9 899**
Consommation	10 151	10 603	10 501	10 060	**9 865**
Solde	35	257	179	8	**34**
% de consommation	99,7%	97,6%	98,3%	99,9%	**99,7%**

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

NB : les soldes importants des années 2009 et 2010 correspondent à des gels d'emplois au titre de la compensation financière des postes vacants non pourvus par des agents de l'Etat versée aux Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH).

Consommation mensuelle des autorisations d'emplois (en ETPT)

MOIS	AGENTS AC	AGENT SD	AUTRES	TOTAL 2011	TOTAL 2012
Janvier	944	8 913	48	10 213	**9 905**
Février	938	8 899	59	10 200	**9 896**
Mars	931	8 872	68	10 134	**9 872**
Avril	922	8 851	79	10 109	**9 852**
Mai	923	8 829	95	10 098	**9 847**
Juin	867	8 823	132	10 080	**9 822**
Juillet	884	8 785	239	9 950	**9 908**
Août	896	8 771	218	10 016	**9 885**
Septembre	939	8 788	118	9 965	**9 845**
Octobre	941	8 774	138	9 938	**9 853**
Novembre	911	8 806	164	10 015	**9 881**
Décembre	905	8 784	121	10 001	**9 810**
MOYENNE	**917**	**8 825**	**123**	**10 060**	**9 865**

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

La catégorie « Agents AC » correspond aux agents rémunérés par l'administration centrale : les agents en poste en administration centrale, les agents INSEE en poste en administration centrale et en services déconcentrés et les inspecteurs élèves du travail 2011 et 2012 au prorata de la durée de leur formation sur l'exercice 2012.

La catégorie « Agents SD » correspond aux agents en poste en services déconcentrés y compris ceux en poste à Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon et Wallis et Futuna pour lesquels la rémunération se fait hors paye sans ordonnancement préalable (hors PSOP).

La catégorie « Autres » correspond à la rémunération des agents contractuels occasionnels ou saisonniers, dits « vacataires ».

2.2. Les effectifs de référence

2.2.1. Données globales

Tableau des effectifs du ministère en 2012 (en ETP)

MINISTERE	EFFECTIFS DE REFERENCE		EFFECTIS				EVOLUTION ENTRE JANVIER ET DECEMBRE 2012
	2011	2012	au 01/01/11	au 31/12/11	au 01/01/12	au 31/12/12	
Catégorie A	3 170	3 163	3 130	3 166	3 166	3 134	-32
Catégorie B	3 833	3 753	3 842	3 806	3 806	3 769	-37
Catégorie C	2 987	2 857	3 342	3 030	3 030	2 922	-108
TOTAL	**9 989**	**9 773**	**10 313**	**10 001**	**10 001**	**9 824**	**-177**

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

La baisse des effectifs de référence entre 2011 et 2012 (-216 ETP) résulte principalement de l'application du schéma d'emplois fixé au ministère au titre de l'année 2012.

Les effectifs présents au 31 décembre 2012 s'établissent à 9 824 ETP, soit 100,5% de la cible que constituent les effectifs de référence fixée à 9 773 ETP.

Remarque : les effectifs au 31 décembre 2011 du présent bilan social diffèrent de ceux indiqués dans le bilan social 2011 suite à la mise à jour opérée pour les services déconcentrés début 2012 afin de prendre en compte l'intégralité des mouvements intervenus en 2011.

Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence du ministère en 2011 et 2012 (en ETP)

MINISTERE	2011	2012
Catégorie A	-4	-30
Catégorie B	-27	16
Catégorie C	43	65
TOTAL	**12**	**51**

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

L'écart entre les effectifs réels au 31 décembre 2012 et les effectifs de référence est de +51 ETP. L'effort réalisé en gestion 2012 a permis d'absorber une grande partie des suppressions propres au schéma d'emplois 2012.

Ecart entre les effectifs au 31 décembre 2012 et les effectifs de référence du ministère par catégorie d'emplois

MINISTERE	Effectifs de référence 2012	Effectifs au 31 décembre 2012		Ecart Eff. au 31 décembre / référence
	ETP	Effectifs physiques	ETP	ETP
Catégorie A	3 163	3 223	3 134	-30
Emplois fonctionnels		*179*	*179*	
A administratifs		*1 128*	*1 088*	
A techniques		*1 916*	*1 866*	
Catégorie B	3 753	3 938	3 769	16
B administratifs		*553*	*528*	
B techniques		*3 385*	*3 241*	
Catégorie C	2 857	3 106	2 922	65
TOTAL	**9 773**	**10 267**	**9 824**	**51**

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

Le détail des corps/emplois de chaque catégorie d'emplois est le suivant :

Catégorie A*	
Emplois fonctionnels**	Directeurs et équipe de direction (AC)
	Autres emplois fonctionnels (AC)
	DIRECCTE/DIECCTE/Responsables de pôle ou d'UT/ …
	Secrétaires généraux (SG)
A administratifs**	Corps des administrateurs civils
	Emploi de conseiller d'administration
	Corps des attachés d'administration
	Autres corps
	Contractuels
A techniques**	Corps des inspecteurs du travail
	Corps des administrateurs de l'INSEE
	Corps des attachés statisticiens de l'INSEE
	Corps des conseillers techniques de service social
	Corps des chargés d'études documentaires
	Autres corps
	Médecins et ingénieurs de prévention
	Contractuels
Catégorie B*	
B administratifs**	Corps des secrétaires administratifs
	Autres corps
	Contractuels
B techniques**	Corps des contrôleurs du travail
	Corps des contrôleurs de l'INSEE
	Corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture
	Corps des assistants de service social
	Emploi d'agent principal des services techniques
	Autres corps
	Contractuels
Catégorie C*	
Catégorie C**	Corps des adjoints administratifs
	Corps des adjoints techniques
	Emploi de chef de service intérieur
	Autres corps / Personnels techniques
	Contractuels

*Catégorie statutaire

** Catégorie d'emplois LOLF

2.2.2. Administration centrale

Tableau des effectifs de l'administration centrale en 2012 (en ETP)

ADMINISTRATION CENTRALE	EFFECTIFS DE REFERENCE		EFFECTIFS				EVOLUTION ENTRE JANVIER ET DECEMBRE 2012
	2011	2012	au 01/01/11	au 31/12/11	au 01/01/12	au 31/12/12	
Catégorie A	519	526	509	544	544	543	-1
Catégorie B	158	142	161	158	158	140	-18
Catégorie C	206	198	209	196	196	179	-17
TOTAL	**883**	**866**	**879**	**898**	**898**	**862**	**-36**

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence de l'administration centrale (en ETP)

ADMINISTRATION CENTRALE	2011	2012
Catégorie A	25	17
Catégorie B	-1	-2
Catégorie C	-10	-19
TOTAL	**15**	**-4**

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

Ecart entre les effectifs au 31 décembre 2012 et les effectifs de référence de l'administration centrale par catégorie d'emplois

ADMINISTRATION CENTRALE	Effectifs de référence 2012	Effectifs au 31 décembre 2012		Ecart Eff. au 31 décembre / référence
	ETP	Effectifs physiques	ETP	ETP
Catégorie A	526	554	543	17
Emplois fonctionnels		*24*	*24*	
A administratifs		*413*	*404*	
A techniques		*117*	*115*	
Catégorie B	142	144	140	-2
B administratifs		*133*	*129*	
B techniques		*11*	*11*	
Catégorie C	198	181	179	-19
TOTAL	**866**	**879**	**862**	**-4**

Source : SDAF/AF2

Effectifs de référence de l'administration centrale par direction ou service

	EFFECTIFS DE REFERENCE 2011 (EN ETP)				EFFECTIFS DE REFERENCE 2012 (EN ETP)			
DIRECTION OU SERVICE	CATEGORIE A	CATEGORIE B	CATEGORIE C	TOTAL	CATEGORIE A	CATEGORIE B	CATEGORIE C	TOTAL
DGT	151	27	27	204	155	23	23	201
DAGEMO	129	55	59	243	131	52	55	238
DARES	117	25	24	166	116	23	27	166
BDC / DDC	10	32	55	97	9	25	21	55
Sous-total	**407**	**138**	**165**	**710**	**411**	**123**	**126**	**660**
CABINETS	30	6	28	64	31	12	59	102
HORS STRUCTURES	49	5	5	59	41	3	5	49
NON AFFECTES	5	1	2	8	5	1	2	8
DICOM	16	6	3	25	19	1	3	23
DGP	7	0	3	10	7	0	3	10
SGCMAS					3	1	0	4
PETITES STRUCTURES	**6**	**2**	**0**	**8**	**9**	**1**	**0**	**10**
ANLCI	1	1	0	*2*				
CHATEFP	2	1	0	*3*	2	1	0	*3*
GIP INTER	3	0	0	*3*	3	0	0	*3*
Réserve				*0*	4	0	0	*4*
Sous-total	**112**	**20**	**41**	**173**	**115**	**19**	**72**	**206**
TOTAL	**519**	**158**	**206**	**883**	**526**	**142**	**198**	**866**

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

Effectifs au 31 décembre 2012 de l'administration centrale par direction ou service

DIRECTION OU SERVICE	EFFECTIFS DE REFERENCE 2011 (EN ETP)				EFFECTIFS DE REFERENCE 2012 (EN ETP)			
	CATEGORIE A	CATEGORIE B	CATEGORIE C	TOTAL	CATEGORIE A	CATEGORIE B	CATEGORIE C	TOTAL
DGT	159	24	24	206	*155*	*23*	*23*	200
DAGEMO	*143*	*49*	*53*	245	*144*	*49*	*51*	244
DARES	*118*	*28*	*25*	170	*117*	*25*	*26*	167
BDC / DDC	*8*	*31*	*48*	87	*8*	*23*	*17*	48
Sous-total	**427**	**131**	**150**	**708**	**424**	**119**	**116**	**660**
CABINETS	*37*	*14*	*34*	85	*37*	*10*	*51*	98
HORS STRUCTURES	*41*	*5*	*3*	49	*41*	*5*	*2*	48
NON AFFECTES	*7*	*3*	*5*	15	*4*	*3*	*6*	13
DICOM	*20*	*2*	*4*	26	*22*	*1*	*4*	27
DGP	*7*	*2*		9	*8*	*1*	*0*	9
SGCMAS				0	3	0	0	3
PETITES STRUCTURES	**5**	**1**	**0**	**6**	**5**	**1**	**0**	**6**
ANLCI				*0*				*0*
CHATEFP	*2*	*1*		*3*	*2*	*1*	*0*	*3*
GIP INTER	*3*			*3*	*3*	*0*	*0*	*3*
Réserve				*0*				*0*
Sous-total	**117**	**27**	**46**	**190**	**119**	**21**	**63**	**203**
TOTAL	**544**	**158**	**196**	**898**	**543**	**140**	**179**	**862**

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence de l'administration centrale en 2012

DIRECTION OU SERVICE	EFFECTIFS DE REFERENCE 2012 (EN ETP)				EFFECTIFS AU 31 déc. 2012 (en ETP)	
	CATEGORIE A	CATEGORIE B	CATEGORIE C	TOTAL	TOTAL	Ecart Eff. au 31 déc. / référence
DGT	155	23	23	201	200	-1
DAGEMO	131	52	55	238	244	6
DARES	116	23	27	166	167	1
DDC	9	25	21	55	48	-7
Sous-total	**411**	**123**	**126**	**660**	**660**	**-0**
CABINETS	31	12	59	102	98	-4
HORS STRUCTURES	41	3	5	49	48	-1
NON AFFECTES	5	1	2	8	13	5
DICOM	19	1	3	23	27	4
DGP	7	0	3	10	9	-1
SGCMAS	3	1	0	4	3	-2
PETITES STRUCTURES	**9**	**1**	**0**	**10**	**6**	**-4**
ANLCI					*0*	*0*
CHATEFP	2	1	0	*3*	*3*	*-0*
GIP INTER	3	0	0	*3*	*3*	*0*
Réserve	4	0	0	*4*	*0*	*-4*
Sous-total	**115**	**19**	**72**	**206**	**203**	**-3**
TOTAL	**526**	**142**	**198**	**866**	**862**	**-4**

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

2.2.3. Services déconcentrés

Tableau des effectifs des services déconcentrés en 2012 (en ETP)

SERVICES DECONCENTRES	EFFECTIFS DE REFERENCE		EFFECTIFS				EVOLUTION ENTRE JANVIER ET DECEMBRE 2012
	2011	2012	au 01/01/11	au 31/12/11	au 01/01/12	au 31/12/12	
Catégorie A	2 651	2 637	2 620	2 621	2 621	2 590	-31
Catégorie B	3 675	3 611	3 680	3 648	3 648	3 629	-19
Catégorie C	2 781	2 659	3 133	2 834	2 834	2 743	-91
TOTAL	**9 106**	**8 907**	**9 434**	**9 103**	**9 103**	**8 962**	**-142**

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

Remarque : les effectifs au 31 décembre 2011 du présent bilan social diffèrent de ceux indiqués dans le bilan social 2011 suite à la mise à jour opérée pour les services déconcentrés début 2012 afin de prendre en compte l'intégralité des mouvements intervenus en 2011.

Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence des services déconcentrés (en ETP)

SERVICES DECONCENTRES	2011	2012
Catégorie A	-30	-47
Catégorie B	-27	18
Catégorie C	53	84
TOTAL	**-3**	**55**

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

Ecart entre les effectifs au 31 décembre 2012 et les effectifs de référence des services déconcentrés par catégorie d'emplois

SERVICES DECONCENTRES	Effectifs de référence 2012	Effectifs au 31 décembre 2012		Ecart Eff. au 31 décembre / référence
	ETP	Effectifs physiques	ETP	ETP
Catégorie A	2 637	2 669	2 590	-47
Emplois fonctionnels		*155*	*155*	
A administratifs		*715*	*684*	
A techniques		*1 799*	*1 751*	
Catégorie B	3 611	3 794	3 629	18
B administratifs		*420*	*399*	
B techniques		*3 374*	*3 230*	
Catégorie C	2 659	2 925	2 743	84
TOTAL	**8 907**	**9 388**	**8 962**	**55**

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence des services déconcentrés en 2012

Région	Catégorie A (en ETP)				Catégorie B (en ETP)				Catégorie C (en ETP)				A B C
	Effectifs de référence 2012	Effectifs		Ecart Eff. au 31 déc./réf.	Effectifs de référence 2012	Effectifs réels		Ecart Eff. au 31 déc./réf.	Effectifs de référence 2012	Effectifs réels		Ecart Eff. au 31 déc./réf.	Ecart Eff. au 31 déc./réf.
		1er janvier	31-déc			1er janvier	31-déc			1er janvier	31-déc		
ALSACE	72	72	73	1	102	104	100	-2	74	82	77	3	2
AQUITAINE	119	121	116	-3	171	177	177	6	114	131	125	11	15
AUVERGNE	72	70	68	-4	82	85	84	2	55	64	59	4	3
BOURGOGNE	80	81	78	-2	102	96	95	-8	70	80	74	4	-6
BRETAGNE	109	109	109	0	158	164	159	1	115	117	116	1	2
CENTRE	109	107	100	-9	142	139	136	-6	100	109	106	6	-9
CHAMPAGNE-ARDENNE	71	71	71	0	87	81	87	0	66	73	70	4	4
CORSE	36	34	35	-1	33	37	35	2	22	23	21	-1	1
FRANCHE-COMTE	66	66	65	-1	75	75	78	3	52	55	52	0	2
ILE-DE-FRANCE	415	403	397	-18	678	641	656	-22	500	488	492	-8	-48
LANGUEDOC-ROUSSILLON	106	102	104	-2	128	135	131	3	91	110	103	12	13
LIMOUSIN	49	45	49	-1	50	58	57	7	38	37	39	1	8
LORRAINE	92	92	92	-1	118	125	119	1	97	99	96	-2	-1
MIDI-PYRENEES	123	124	122	-1	160	169	167	7	115	145	138	23	30
NORD-PAS-DE-CALAIS	153	148	149	-4	209	215	213	4	168	194	178	10	9
BASSE-NORMANDIE	69	70	67	-3	89	86	90	1	62	67	66	4	2
HAUTE-NORMANDIE	78	81	74	-4	104	110	108	4	76	82	81	5	4
PAYS DE LA LOIRE	134	131	135	1	189	190	189	-0	131	139	135	4	5
PICARDIE	78	72	73	-5	104	102	101	-3	74	83	79	5	-3
POITOU-CHARENTES	81	86	81	-0	99	101	101	2	79	82	81	2	3
PACA	175	177	175	0	238	243	240	2	186	192	182	-4	-1
RHONE-ALPES	221	225	220	-1	328	335	327	-1	240	243	237	-3	-5
GUADELOUPE *	30	31	30	0	26	33	36	10	22	26	24	2	12
MARTINIQUE *	22	21	22	-0	30	33	34	4	18	22	21	3	7
GUYANE *	19	17	18	-1	17	24	20	3	14	13	14	0	2
LA REUNION *	33	32	31	-2	46	49	49	3	29	31	32	3	3
SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON	2	3	3	1	5	5	4	-1	2	2	2	0	0
MAYOTTE	12	12	10	-2	12	11	11	-1	19	19	18	-1	-4
Non répartis en régions **	11	22	24	13	29	27	26	-3	30	25	25	-5	5
TOTAL	**2 637**	**2 621**	**2 590**	-47	**3 611**	**3 648**	**3 629**	**18**	**2 659**	**2 834**	**2 743**	**83**	**55**

* y compris les emplois mutualisés (MIRTMO et ingénieurs de prévention)
** agents non comptabilisés dans les effectifs de référence des régions (agents mis à disposition sortants à l'exception de ceux en fonction dans les MDPH, contractuels dits "Berkani", catégorie A ou B bénéficiant d'une décharge syndicale ≥ 2,5 j/semaine, etc.).
Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

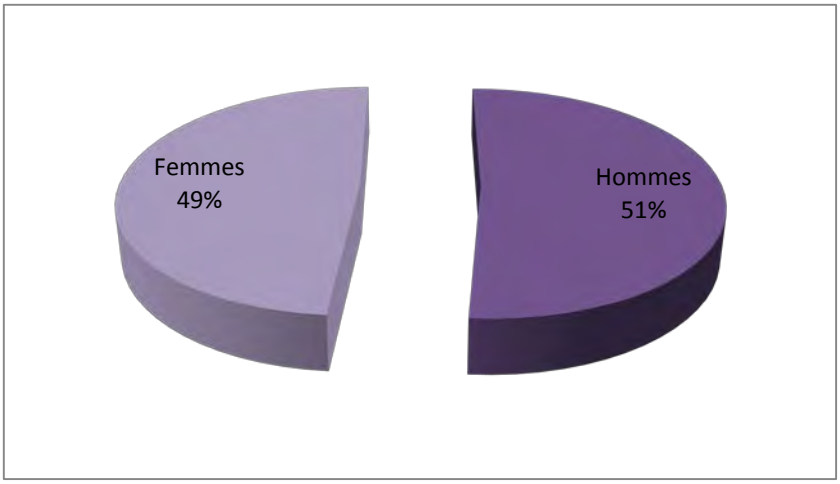
2.2.4. Les inspecteurs élèves du travail

Promotions d'IET présentes sur tout ou partie de l'année 2012

Année des promotions	Entrée	Effectifs à la date d'entrée	Sortie	Effectifs à la date de sortie
Promo 2010	01/09/2010	80	01/03/2012	80
Promo 2011	05/09/2011	40	05/12/2012	40
Promo 2012	01/09/2012	39	01/12/2013	

La promotion 2012 est composée de 39 inspecteurs élèves du travail, comprenant 19 femmes et 20 hommes.

Répartition par sexe de la promotion d'IET 2012



Répartition par classe d'âge et par sexe de la promotion d'IET 2011

CLASSE D'AGE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES
Moins de 25 ans	4	2	6	67%	33%
25 ans / 29 ans	10	8	18	56%	44%
30 ans / 34 ans	0	3	3	0%	100%
35 ans / 39 ans	3	4	7	43%	57%
40 ans / 44 ans	1	1	2	50%	50%
45 ans / 49 ans	0	2	2	0%	100%
50 ans / 54 ans	0	0	0		
55 ans / 59 ans	1	0	1	100%	0%
60 ans et plus	0	0	0		
TOTAL	**19**	**20**	**39**	**49%**	**51%**

Source : SDRH/RH3

2.3. Les effectifs au 31 décembre 2012

Les données relatives à cette partie sont extraites de Synergie RH, sauf exception. Elles sont exprimées en personnes physiques et portent sur l'ensemble des agents présents au 31 décembre 2012 en administration centrale et services déconcentrés. Le personnel administratif de l'INTEFP, établissement public, est identifié séparément.

2.3.1 La répartition par catégorie

Evolution de 2010 à 2012

Evolution des effectifs physiques par catégorie au ministère de 2010 à 2012

MINISTERE	2010		2011		2012		Evolution 2011/2010	Evolution 2012/2011
	Total	%	Total	%	Total	%		
Catégorie A	3 294	31%	3 311	31%	3 413	32%	1%	3%
Catégorie B	3 891	37%	3 979	38%	4 027	38%	2%	1%
Catégorie C	3 372	32%	3 242	31%	3 227	30%	-4%	0%
Total	**10 557**		**10 532**		**10 667**			

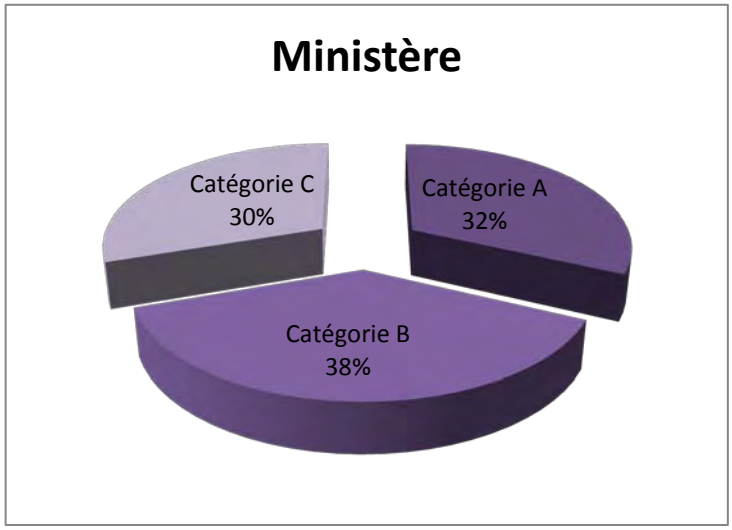
Evolution des effectifs physiques par catégorie en administration centrale de 2010 à 2012

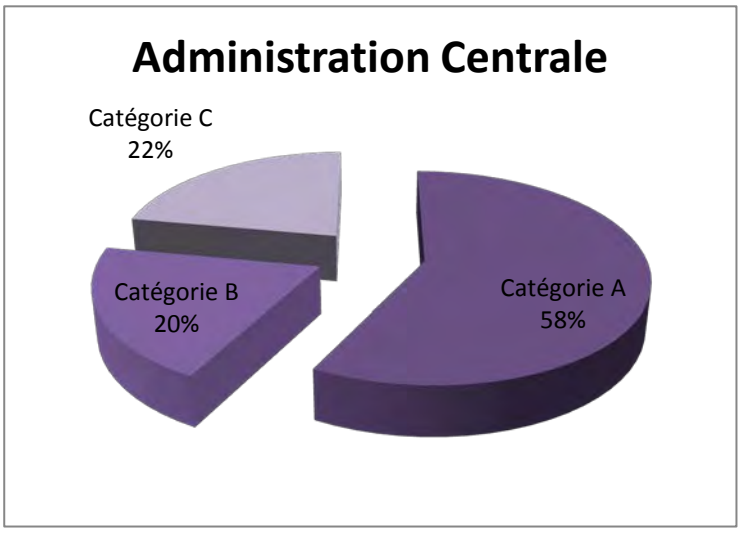
Administration Centrale	2010		2011		2012		Evolution 2011/2010	Evolution 2012/2011
	Total	%	Total	%	Total	%		
Catégorie A	595	59%	574	61%	704	58%	-4%	23%
Catégorie B	188	19%	170	18%	247	20%	-10%	45%
Catégorie C	228	23%	191	21%	269	22%	-16%	41%
Total	**1 011**		**935**		**1 220**			

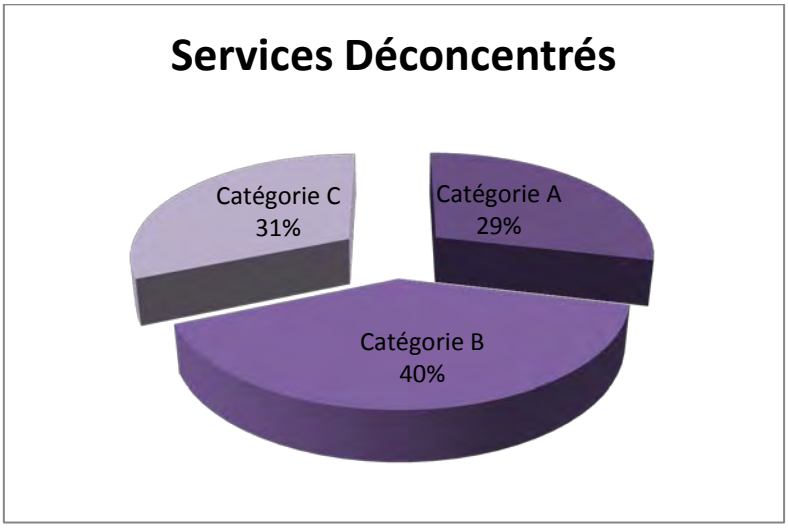
Evolution des effectifs physiques par catégorie des services déconcentrés de 2010 à 2012

Services Déconcentrés	2010		2011		2012		Evolution 2011/2010	Evolution 2012/2011
	Total	%	Total	%	Total	%		
Catégorie A	2 699	28%	2 737	28%	2 709	29%	1%	-1%
Catégorie B	3 703	39%	3 809	40%	3 780	40%	3%	-1%
Catégorie C	3 144	33%	3 051	32%	2 958	31%	-3%	-3%
Total	**9 546**		**9 597**		**9 447**			

Répartition des effectifs présents du ministère par catégorie en 2012







Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

En administration centrale, 58% des agents sont de catégorie A, contre 20% de catégorie B et 22% de catégorie C. Dans les services déconcentrés, la catégorie B est la plus importante avec 40% des effectifs, contre 31% de catégorie C et 29% de catégorie A.

Données détaillées par catégorie et par région : AC et SD

Effectifs physiques par catégorie et par région en 2012

Services Déconcentrés	A	%	B	%	C	%	Total
Alsace	83	30%	109	39%	84	30%	276
Aquitaine	119	28%	184	43%	129	30%	432
Auvergne	72	32%	88	39%	68	30%	228
Basse-Normandie	69	28%	98	40%	77	32%	244
Bourgogne	80	31%	101	39%	79	30%	260
Bretagne	112	27%	168	40%	135	33%	415
Centre	109	30%	141	39%	115	32%	365
Champagne-Ardenne	76	29%	92	35%	98	37%	266
Corse	35	38%	36	39%	22	24%	93
Franche-Comté	71	33%	84	39%	58	27%	213
Haute-Normandie	75	28%	111	41%	84	31%	270
Ile-de-France	422	26%	670	42%	521	32%	1 613
Languedoc-Roussillon	111	31%	139	39%	107	30%	357
Limousin	53	34%	58	37%	47	30%	158
Lorraine	97	28%	142	41%	106	31%	345
Midi-Pyrénées	133	29%	176	38%	151	33%	460
Nord-Pas-de-Calais	152	27%	220	39%	196	35%	568
PACA	185	29%	257	40%	195	31%	637
Pays de la Loire	144	30%	196	41%	140	29%	480
Picardie	77	28%	106	39%	88	32%	271
Poitou-Charentes	83	30%	107	39%	87	31%	277
Rhône-Alpes	238	28%	345	41%	259	31%	842
Guadeloupe	29	33%	36	40%	24	27%	89
Guyane	17	34%	18	36%	15	30%	50
Martinique	22	29%	34	44%	21	27%	77
Mayotte	11	26%	12	29%	19	45%	42
Réunion	31	28%	48	44%	31	28%	110
Saint-Pierre-et-Miquelon	3	33%	4	44%	2	22%	9
TOTAL SD	**2 709**	**29%**	**3 780**	**40%**	**2 958**	**31%**	**9 447**

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

2.3.2. La répartition par corps

Données globales

Evolution des effectifs physiques par corps et par catégorie au ministère de 2010 à 2012

Libellé des corps des agents	2010	2011	2012	Evolution 2011/2010	Evolution 2012/2011
Catégorie A					
Emplois fonctionnels	160	169	112	6%	-34%
Administrateurs civils	34	35	42	3%	20%
Conseillers d'administration	7	8	8	14%	0%
Attachés	646	656	660	2%	1%
MIT	37	42	44	14%	5%
Corps de l'inspection du travail	1 786	1 742	1 761	-2%	1%
Chargés d'études documentaires	11	11	10	0%	-9%
Contractuels	572	527	599	-8%	14%
Autres*	40	121	177	203%	46%
Total A	**3 293**	**3 311**	**3 413**	**1%**	**3%**
Catégorie B					
Secrétaires administratifs	383	426	499	11%	17%
Contrôleurs du travail	3 403	3 413	3 347	0%	-2%
Contractuels	45	56	83	24%	48%
Autres	61	84	98	38%	17%
Total B	**3 892**	**3 979**	**4 027**	**226%**	**1%**
Catégorie C					
Adjoints administratifs	3 040	2 894	2 869	-5%	-1%
Adjoints techniques	32	24	40	-25%	67%
Contractuels**	-	66	30		-55%
Autres	300	258	288	-14%	12%
Total C	**3 372**	**3 242**	**3 227**	**-4%**	**0%**
TOTAL GENERAL	**10 557**	**10 532**	**10 667**	**0%**	**1%**

*Mis à disposition, PNA, détachement, etc.

** Les contractuels de catégorie C sont identifiés distinctement depuis 2011

Evolution des effectifs physiques par corps et par catégorie en administration centrale de 2010 à 2012

Libellé des corps des agents	2010	2011	2012	Evolution 2011/2010	Evolution 2012/2011
Catégorie A					
Emplois fonctionnels	21	21	20	0%	-5%
Administrateurs civils	33	32	37	-3%	16%
Conseillers d'administration	7	8	8	29%	0%
Attachés	221	215	210	9%	-2%
MIT	2	1	1	-50%	0%
Corps de l'inspection du travail	101	58	69	-38%	19%
Chargés d'études documentaires	3	3	2	0%	-33%
Contractuels	202	176	268	-9%	52%
Autres*	5	60	89	1100%	48%
Total A	**595**	**574**	**704**	**-3%**	**23%**
Catégorie B					
Secrétaires administratifs	139	116	147	-12%	27%
Contrôleurs du travail	28	9	9	-68%	0%
Contractuels	13	21	49	62%	133%
Autres	8	24	42	213%	75%
Total B	**188**	**170**	**247**	**-10%**	**45%**
Catégorie C					
Adjoints administratifs	195	144	212	-15%	47%
Adjoints techniques	23	16	34	-22%	113%
Contractuels**	-	28	13		-54%
Autres	10	3	10	-70%	233%
Total C	**228**	**191**	**269**	**-16%**	**41%**
TOTAL GENERAL	**1 011**	**935**	**1 220**	**-8%**	**30%**

*Mis à disposition, PNA, détachement, etc.

** Les contractuels de catégorie C sont identifiés distinctement depuis 2011

Evolution des effectifs physiques par corps et par catégorie aux services déconcentrés de 2010 à 2012

Libellé des corps des agents	2010	2011	2012	Evolution 2011/2010	Evolution 2012/2011
Catégorie A					
Emplois fonctionnels	139	148	92	6%	-38%
Administrateurs civils	1	3	5	200%	67%
Conseillers d'administration	0	0	0	0%	0%
Attachés	425	441	450	4%	2%
MIT	35	41	43	17%	5%
Corps de l'inspection du travail	1 685	1 684	1 692	0%	0%
Chargés d'études documentaires	8	8	8	0%	0%
Contractuels	371	351	331	-5%	-6%
Autres*	35	61	88	74%	44%
Total A	**2 699**	**2 737**	**2 709**	**1%**	**-1%**
Catégorie B					
Secrétaires administratifs	244	309	352	27%	14%
Contrôleurs du travail	3 374	3 404	3 338	1%	-2%
Contractuels	32	35	34	9%	-3%
Autres	53	61	56	15%	-8%
Total B	**3 703**	**3 809**	**3 780**	**3%**	**-1%**
Catégorie C					
Adjoints administratifs	2 845	2 750	2 657	-3%	-3%
Adjoints techniques	9	8	6	-11%	-25%
Contractuels**	-	38	17		-55%
Autres	290	255	278	-12%	9%
Total C	**3 144**	**3 051**	**2 958**	**-3%**	**-3%**
TOTAL GENERAL	**9 546**	**9 597**	**9 447**	**1%**	**-2%**

*Mis à disposition, PNA, détachement, etc.

** Les contractuels de catégorie C sont identifiés distinctement depuis 2011

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Ventilation par grade du corps de l'inspection du travail

Cette ventilation prend en compte l'ensemble des inspecteurs du travail, rémunérés et non rémunérés, détachés en emplois fonctionnels ou mis à disposition.

Ventilation du corps de l'inspection du travail en effectifs physiques de 2010 à 2012

MINISTERE	AC			SD			TOTAL		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Directeurs du travail (DT)	32	34	33	303	294	291	335	328	324
Directeurs-adjoints du travail (DAT)	22	26	32	451	435	431	473	461	463
Inspecteurs du travail (IT)	9	11	15	1174	1255	1276	1183	1266	1291
TOTAL	**63**	**71**	**80**	**1928**	**1984**	**1998**	**1991**	**2055**	**2078**

Source : SDRH/RH3

Ventilation par grade du corps d'attachés

La ventilation du corps d'attachés, rajoutée par rapport aux précédents bilans, présente uniquement 2011 et 2012 pour cette année.

Ventilation du corps d'attachés du ministère en 2012

GRADE	AC		SD		Total AC+SD		Evolution 2012/2011
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	
Attachés principaux	66	68	123	138	189	206	9%
Attachés	149	142	318	312	467	454	-3%
TOTAL	**215**	**210**	**441**	**450**	**656**	**660**	**1%**

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Concernant l'évolution de la structure de la population des attachés en administration centrale sur la période, on constate l'accroissement du nombre des attachés principaux du fait des taux de réussite importants à l'examen professionnel annuel en administration centrale.

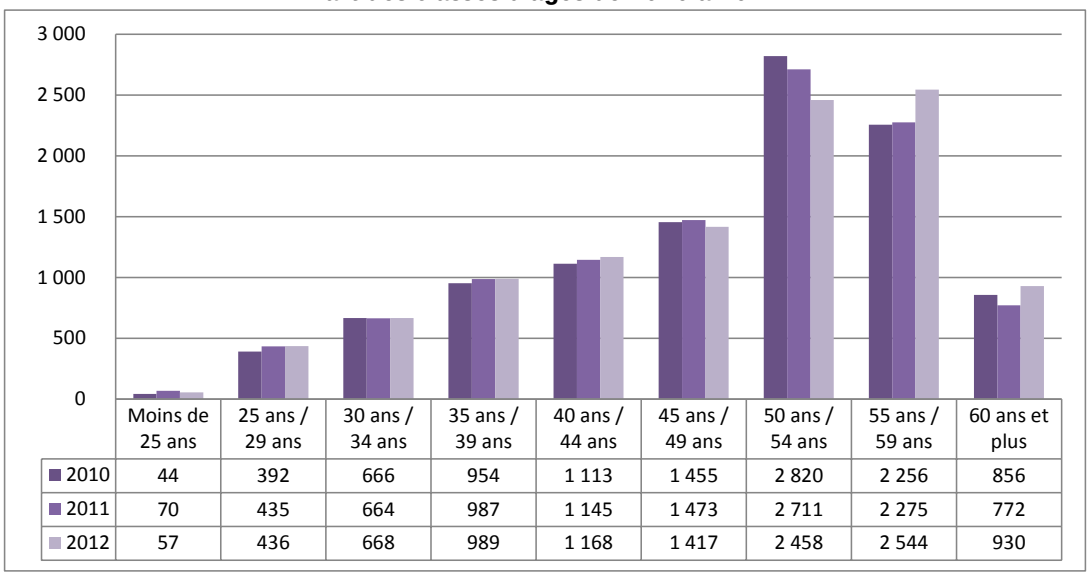
2.3.3. La répartition par classe d'âge

Données globales

Tableau des effectifs physiques et de leur évolution par âge et par catégorie au ministère en 2012

MINISTERE	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	2012	Evolution 2012/2011	2012	Evolution 2012/2011	2012	Evolution 2012/2011	2012	Evolution 2012/2011
Moins de 25 ans	24	-31%	13	0%	20	-9%	57	-19%
25 ans / 29 ans	285	0%	122	-5%	29	38%	436	0%
30 ans / 34 ans	374	1%	232	1%	62	-2%	668	1%
35 ans / 39 ans	461	5%	383	-4%	145	-1%	989	0%
40 ans / 44 ans	447	11%	430	-2%	291	-4%	1 168	2%
45 ans / 49 ans	369	2%	574	-3%	474	-8%	1 417	-4%
50 ans / 54 ans	457	-6%	943	-8%	1 058	-12%	2 458	-9%
55 ans / 59 ans	616	3%	1 022	12%	906	19%	2 544	12%
60 ans et plus	380	17%	308	26%	242	19%	930	20%
TOTAL	**3 413**	**-3%**	**4 027**	**1%**	**3 227**	**0%**	**10 667**	**1%**

Part des classes d'âges de 2010 à 2012



	Moins de 25 ans	25 ans / 29 ans	30 ans / 34 ans	35 ans / 39 ans	40 ans / 44 ans	45 ans / 49 ans	50 ans / 54 ans	55 ans / 59 ans	60 ans et plus
2010	44	392	666	954	1 113	1 455	2 820	2 256	856
2011	70	435	664	987	1 145	1 473	2 711	2 275	772
2012	57	436	668	989	1 168	1 417	2 458	2 544	930

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

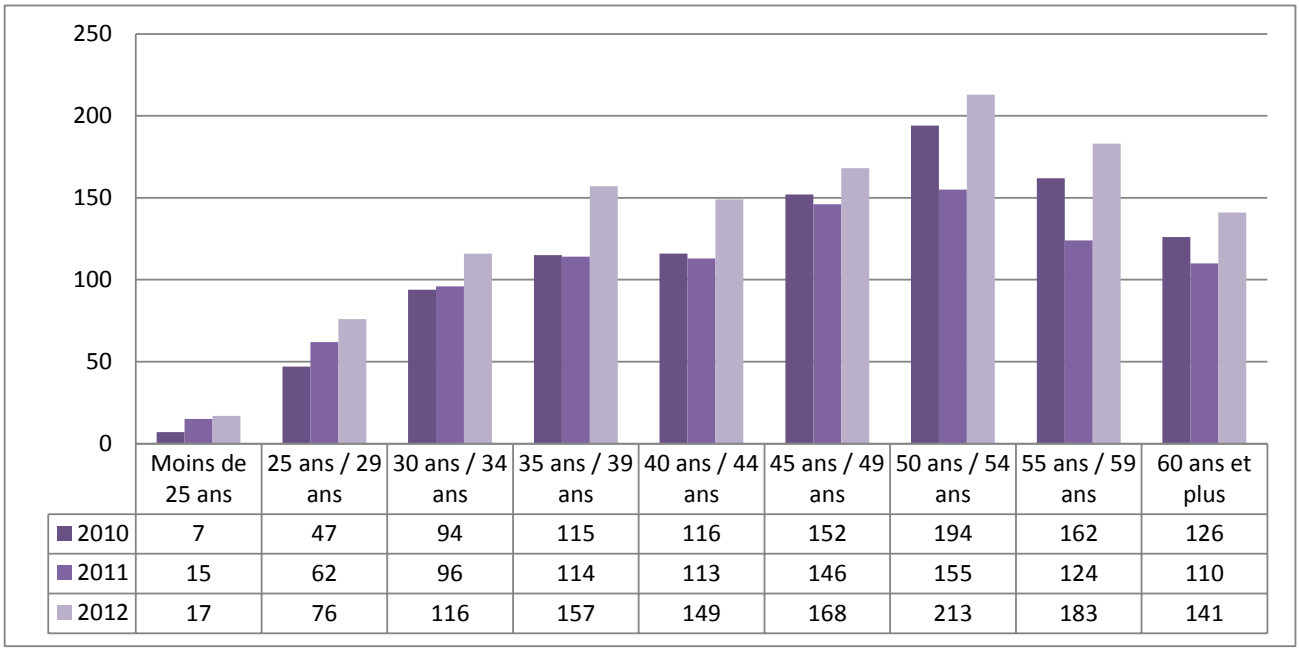
L'évolution de 2011 à 2012 montre que les tranches d'âges de moins de 25 ans et de 45 à 54 ans ont diminué. A contrario, la tranche d'âge des 55 ans et plus a fortement augmenté. Ce phénomène est concentré sur la génération baby-boom, entrainant le vieillissement de cette tranche d'âge et la diminution du nombre de personnes physiques des tranches inférieures.

Administration centrale

Tableau des effectifs physiques et de leur évolution par âge et par catégorie en administration centrale

ADMINISTRATION CENTRALE	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	2012	Evolution 2012/2011	2012	Evolution 2012/2011	2012	Evolution 2012/2011	2012	Evolution 2012/2011
Moins de 25 ans	15	25%	1	0%	1	-7%	17	13%
25 ans / 29 ans	61	22%	11	120%	4	-43%	76	23%
30 ans / 34 ans	77	17%	25	39%	14	17%	116	21%
35 ans / 39 ans	102	28%	24	50%	31	72%	157	38%
40 ans / 44 ans	93	35%	24	20%	32	33%	149	32%
45 ans / 49 ans	87	6%	34	42%	47	18%	168	15%
50 ans / 54 ans	95	23%	52	33%	66	69%	213	37%
55 ans / 59 ans	88	28%	44	76%	51	70%	183	48%
60 ans et plus	86	25%	32	39%	23	28%	141	28%
TOTAL	**704**	**23%**	**247**	**45%**	**269**	**41%**	**1 220**	**30%**

Répartition par classe d'âges de l'administration centrale en 2012



	Moins de 25 ans	25 ans / 29 ans	30 ans / 34 ans	35 ans / 39 ans	40 ans / 44 ans	45 ans / 49 ans	50 ans / 54 ans	55 ans / 59 ans	60 ans et plus
2010	7	47	94	115	116	152	194	162	126
2011	15	62	96	114	113	146	155	124	110
2012	17	76	116	157	149	168	213	183	141

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

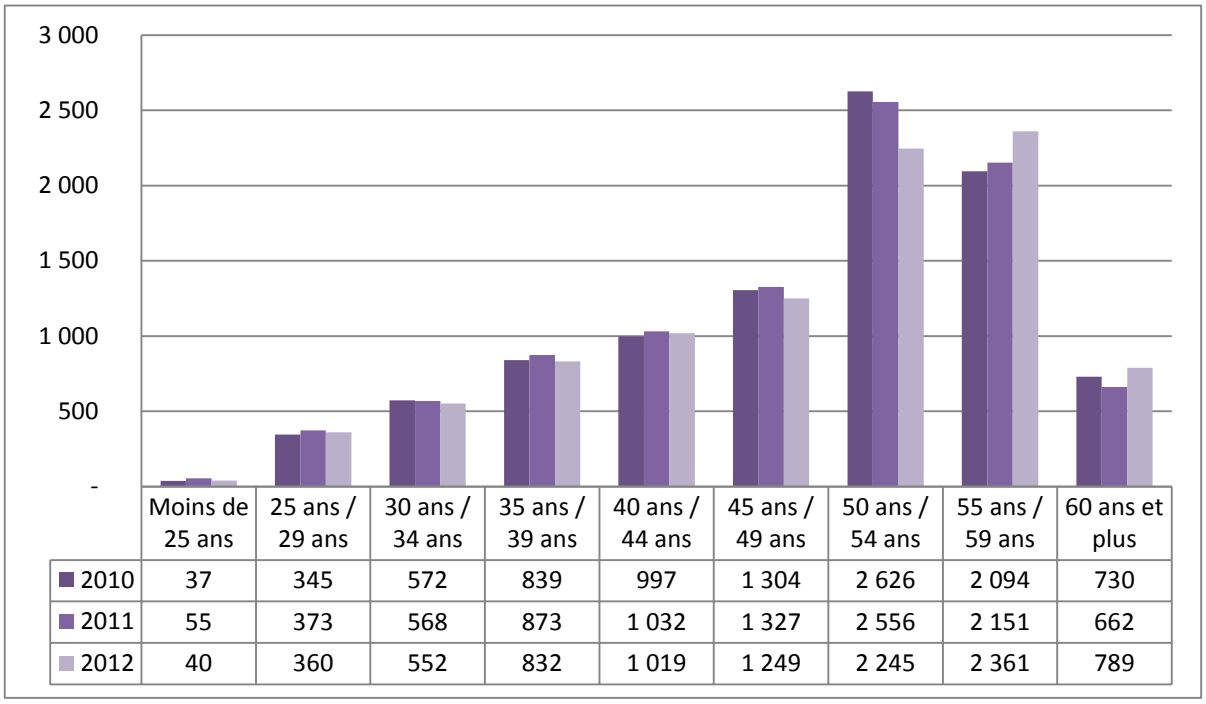
De façon générale, nous pouvons constater une augmentation des effectifs dans toutes les tranches d'âges.

Services déconcentrés

Tableau des effectifs physiques et de leur évolution par âge et par catégorie en services déconcentrés

SERVICES DECONCENTRES	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	2012	Evolution 2012/2011	2012	Evolution 2012/2011	2012	Evolution 2012/2011	2012	Evolution 2012/2011
Moins de 25 ans	9	-61%	12	-8%	19	0%	40	-27%
25 ans / 29 ans	224	-5%	111	-10%	25	79%	360	-3%
30 ans / 34 ans	297	-3%	207	-2%	48	-6%	552	-3%
35 ans / 39 ans	359	-1%	359	-6%	114	-12%	832	-5%
40 ans / 44 ans	354	6%	406	-3%	259	-7%	1 019	-1%
45 ans / 49 ans	282	0%	540	-5%	427	-10%	1 249	-6%
50 ans / 54 ans	362	-11%	891	-9%	992	-15%	2 245	-12%
55 ans / 59 ans	528	-1%	978	10%	855	16%	2 361	10%
60 ans et plus	294	15%	276	24%	219	18%	789	19%
TOTAL	**2 709**	**-1%**	**3 780**	**-1%**	**2 958**	**-3%**	**9 447**	**-2%**

Répartition par classe d'âges des services déconcentrés en 2012



	Moins de 25 ans	25 ans / 29 ans	30 ans / 34 ans	35 ans / 39 ans	40 ans / 44 ans	45 ans / 49 ans	50 ans / 54 ans	55 ans / 59 ans	60 ans et plus
2010	37	345	572	839	997	1 304	2 626	2 094	730
2011	55	373	568	873	1 032	1 327	2 556	2 151	662
2012	40	360	552	832	1 019	1 249	2 245	2 361	789

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Dans les services déconcentrés, on observe une diminution des effectifs des tranches d'âge de moins de 25 ans et de 50 à 54 ans. Les 55 ans et plus sont plus nombreux que les années précédentes.

2.3.4. La répartition par métier

Le répertoire des métiers de la mission « Travail et Emploi », accessible sur Mintranet, décrit sous forme de fiches les contenus et les activités des métiers occupés par les agents de la mission, ainsi que les compétences associées à ces métiers. Il comporte 70 métiers (22 pour l'administration centrale, 25 pour les services déconcentrés, auxquels s'ajoutent 23 métiers communs) et est articulé avec le Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat (RIME). Un agent peut occuper plusieurs métiers, dans la limite de quatre, répartis selon son temps de travail pour obtenir l'ETPR métiers.

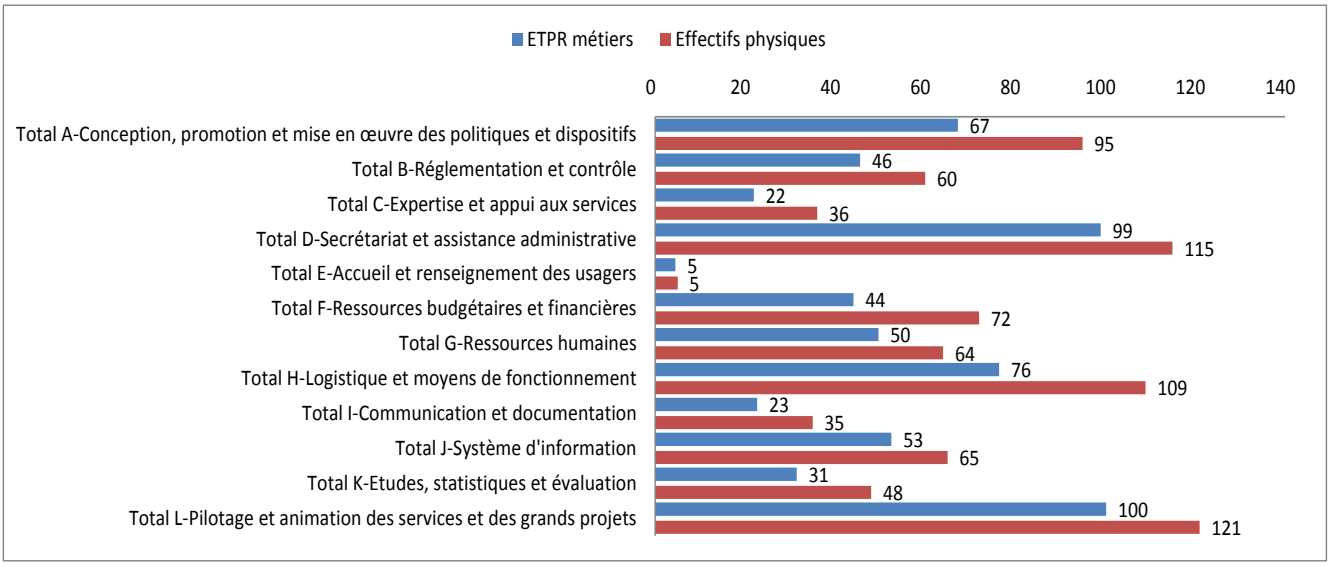
Répartition des agents par métiers au sein du ministère en 2012

METIERS DU MINISTERE	2011		2012	
	ETPR métiers	Effectifs physiques	ETPR métiers	Effectifs physiques
A10-Chargé de la conception, de l'animation et du suivi des politiques et dispositifs	9	11	16	20
A20-Responsable de pôle "politiques et dispositifs d'intervention"	167	209	165	202
A30-Chargé de l'animation et de l'ingénierie de projets territoriaux (animateur territorial)	322	375	309	361
A40-Pilote opérationnel de dispositifs	455	567	424	536
A50-Chargé de la négociation de conventions avec les entreprises et branches prof	4	9	3	7
A60-Gestionnaire de dossier et d'information	1 468	1 787	1 406	1 702
Total A-Conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs	**2 425**	**2 958**	**2 324**	**2 828**
B10-Chargé de l'élaboration de la réglementation, du suivi de son application et du contentieux	32	43	29	42
B20-Responsable de pôle "contrôle"	99	124	93	117
B30-Inspecteur chargé du contrôle des entreprises	764	789	761	788
B40-Contrôleur chargé du contrôle des entreprises	1 514	1 560	1 503	1 547
B50-Chargé du contrôle de la formation professionnelle	128	138	122	130
B60-Chargé du suivi de la recherche d'emploi	78	110	65	93
Total B-Réglementation et contrôle	**2 615**	**2 764**	**2 573**	**2 717**
C10-Ingénieur de prévention	71	76	68	73
C20-Médecin inspecteur du travail et de la main d'œuvre	37	39	36	38
C30-Chargé de l'appui ressources et méthodes de l'inspection du travail	105	132	99	126
C40-Chargé de l'interface avec les services déconcentrés	4	10	5	13
C50-Chargé des questions européennes et internationales	2	2	3	3
C60-Référent juridique	3	4	4	8
C70-Chargé de l'appui juridique et des recours	54	81	52	80
Total C-Expertise et appui aux services	**276**	**344**	**267**	**341**
D10-Assistant de direction	173	231	185	241
D20-Assistant / Secrétaire d'un service	582	736	568	719
D30-Assistant / Secrétaire spécialisé	20	24	25	26
D40-Assistant au contrôle des entreprises	817	979	799	957
Total D-Secrétariat et assistance administrative	**1 592**	**1 970**	**1 577**	**1 943**
E10-Chargé de l'accueil / Standardiste	179	235	163	223
E20-Chargé du renseignement droit du travail et de la formation professionnelle	551	651	540	640
Total E-Accueil et renseignement des usagers	**730**	**886**	**703**	**863**
F10-Chargé de l'élaboration du budget	3	7	7	12
F20-Responsable budgétaire et financier	32	78	32	80
F30-Chargé de la programmation des moyens	18	39	20	43
F40-Expert marchés publics	9	12	12	17
F50-Chargé de l'exécution et de la qualité comptable	131	202	138	211
F60-Contrôleur de gestion	26	55	26	52
Total F-Ressources budgétaires et financières	**219**	**393**	**235**	**415**
G10-Responsable des ressources humaines	49	85	52	89
G20-Gestionnaire des ressources humaines, de l'action sociale des relations sociales	201	289	210	296
G30-Correspondant de formation	35	89	31	83
G40-Conseiller prévention et sécurité	9	24	8	22
G50-Médecin de prévention	0	0	0	0
G60-Infirmier en médecine de prévention	0	0	0	0
G70-Assistant de service social	7	7	3	3
Total G-Ressources humaines	**301**	**494**	**304**	**493**
H10-Responsable des moyens de fonctionnement et de la logistique	39	82	37	78
H20-Acheteur	9	16	12	22
H30-Gestionnaire des moyens de fonctionnement	103	162	108	168
H40-Chargé de services ou d'interventions techniques	148	202	144	198
Total H-Logistique et moyens de fonctionnement	**299**	**462**	**300**	**466**
I10-Chargé de communication	31	65	26	59
I20-Secrétaire de rédaction et d'édition	2	3	2	3
I30-Webmestre	3	8	4	9
I40-Concepteur et réalisateur de supports graphiques et multimédia	8	16	8	16
I60-Documentaliste	64	101	61	98
Total I-Communication et documentation	**108**	**193**	**101**	**185**

METIERS DU MINISTERE	2011		2012	
	ETPR métiers	Effectifs physiques	ETPR métiers	Effectifs physiques
J10-Chef de projet maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information	3	4	6	8
J20-Chef de projet maîtrise d'œuvre des systèmes d'information	7	11	19	23
J30-Responsable des systèmes d'information	18	31	17	28
J40-Chargé de la conception, implantation, développement des appli. informatiques	51	73	48	70
J50-Expert technique systèmes d'information	2	3	11	13
J60-Administrateur gestionnaire de données et d'applications	6	16	6	17
J70-Assistant technique maintenance et exploitation des systèmes d'information	135	212	137	210
J80-Assistant fonctionnel applications informatiques	44	119	41	113
Total J-Système d'information	**266**	**469**	**284**	**482**
K10-Responsable des études, des statistiques et de l'évaluation	20	24	18	23
K20-Statisticien	7	27	8	25
K30-Chargé d'études	53	67	48	62
K40-Chargé de statistiques	38	81	36	75
K50-Gestionnaire d'enquête	17	23	16	21
K60-Assistant saisie et contrôle des données	26	52	24	50
Total K-Etudes, statistiques et évaluation	**161**	**274**	**151**	**256**
L10-Directeur d'administration centrale	2	2	3	3
L20-Chef de service en administration centrale	2	2	2	2
L30-Sous-directeur ou adjoint au sous-directeur	6	7	15	16
L40-Chef de bureau, adjoint au chef de bureau ou chef de section	47	59	59	73
L50-Directeur ou coordinateur de projet	3	4	14	16
L60-Directeur de service déconcentré	100	100	87	87
L70-Secrétaire général de la direction régionale	24	25	22	23
L80-Adjoint au Directeur	121	161	116	152
L90-Organisateur régional	4	8	3	6
Total L-Pilotage et animation des services et des grands projets	**309**	**368**	**320**	**378**
M10-agent en DASP	4	16	4	19
M20-agent en DAST	3	5	2	3
Total décharge d'activité syndicale	**7**	**21**	**7**	**22**
TOTAL	**9 308**	**11 596**	**9 145**	**11 389**

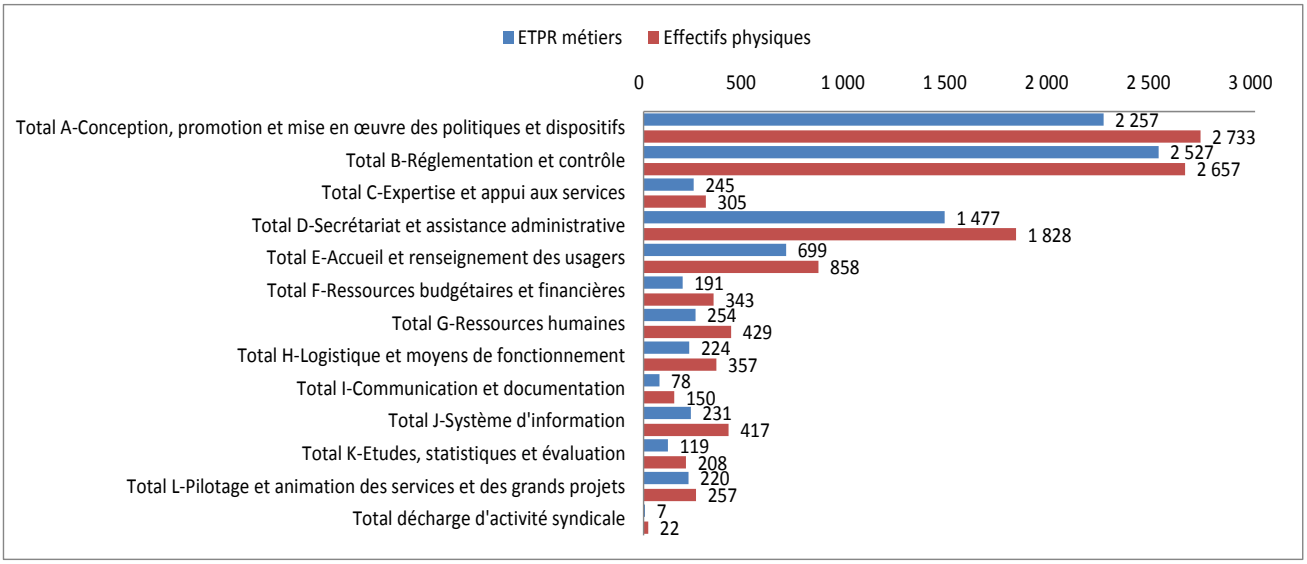
Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Répartition des métiers en administration centrale



Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

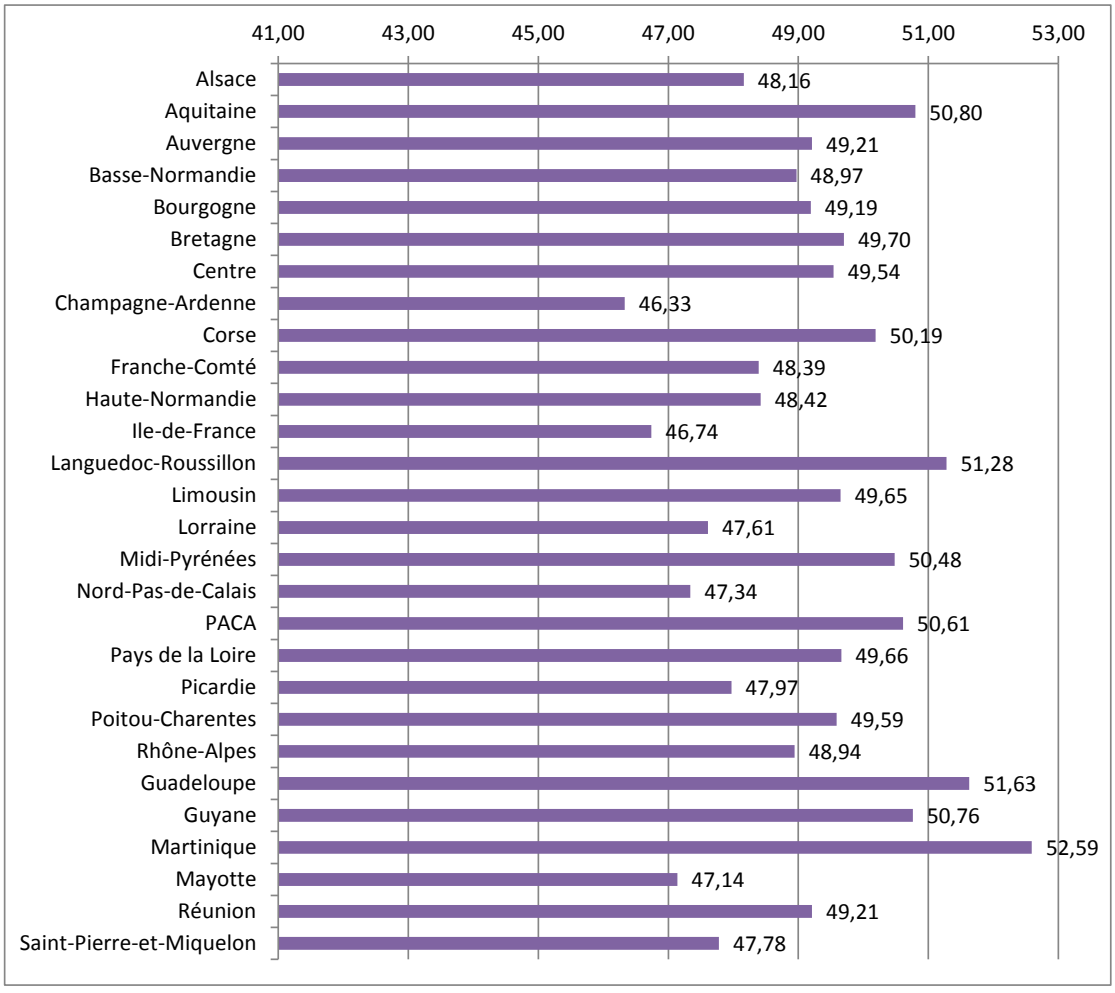
Répartition des métiers en AC et en SD en 2012 (en ETPR métiers)



Les principales familles de métiers de l'administration centrale sont le secrétariat et l'assistance administrative, la conception, les promotions et la mise en œuvre de politiques et de dispositifs, le pilotage et l'animation de grands projets. Les métiers principaux des services déconcentrés sont la réglementation et le contrôle et la conception, la promotion et la mise en œuvre de politiques et de dispositifs. Cette répartition est cohérente au regard des responsabilités et missions respectives de l'administration centrale et des services déconcentrés.

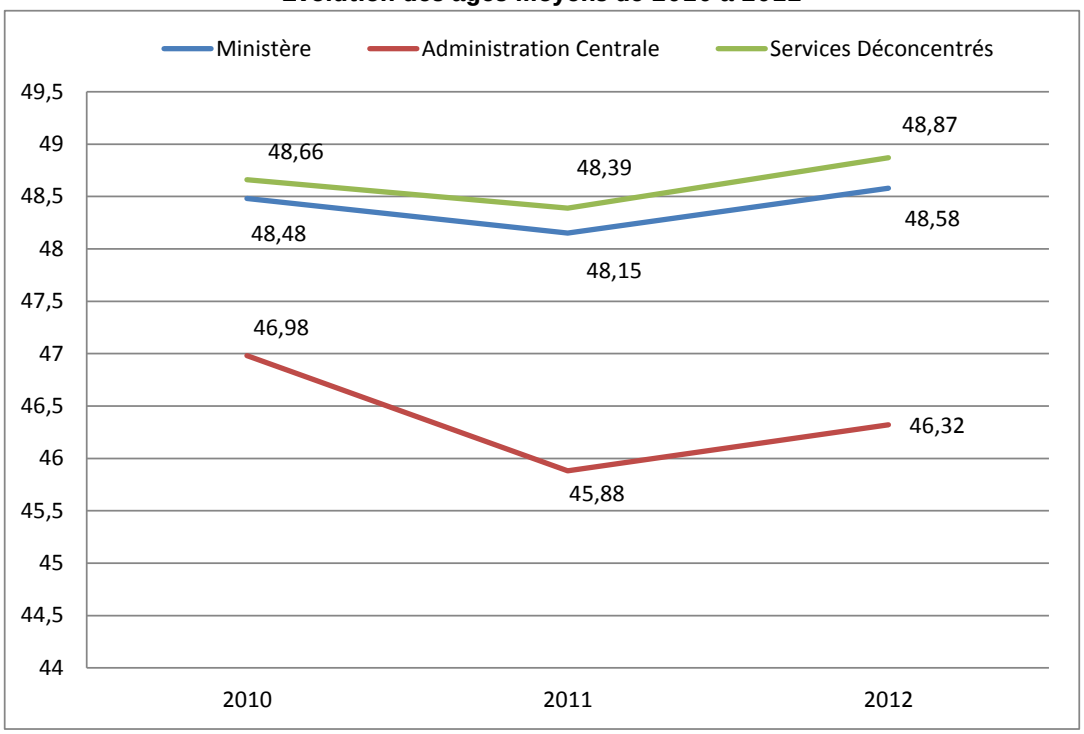
2.3.5. L'âge moyen

Répartition des âges moyens par région en services déconcentrés en 2012



Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Evolution des âges moyens de 2010 à 2012



Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

L'âge moyen est assez stable depuis 2010.

2.3.6. Les agents détachés

Agents détachés pour le corps de l'IT et le corps des CT de 2010 à 2012

ORGANISMES D'ACCUEIL	CORPS DE L'IT				CORPS DES CT			
	2010	2011	2012	Evolution 2011/2012	2010	2011	2012	Evolution 2011/2012
Administrations ou établissements publics de l'Etat	29	37	32	-14%	14	42	58	38%
Collectivités territoriales ou établissements publics en relevant	7	7	12	71%	3	4	3	-25%
Administrations de l'Etat ou entreprises publiques sur emplois ne conduisant pas à pension de l'Etat	26	24	24	0%	4	5	4	-20%
Organismes internationaux	1	1	0	-100%	0	0	0	
Organismes privés d'intérêt général	1	1	1	0%	1	0	1	
Exercice fonctions électives	1	0	0		1	1	1	0%
Exercices mandats syndicaux	0	0	0		0	0	0	
Période de scolarité préalable à la titularisation dans un autre corps de fonctionnaires de l'Etat (IET inclus)	4	4	3	-25%	64	54	21	-61%
Détachements internes sur emploi en administration centrale	6	4	1	-75%	3	3	5	67%
TOTAL	**75**	**78**	**73**	**-6%**	**90**	**109**	**93**	**-15%**

Source : SDRH/RH3

2.3.7. Les agents mis à disposition

Agents mis à disposition selon l'organisme d'accueil par corps de l'IT et de CT de 2010 à 2012

ORGANISMES D'ACCUEIL	CORPS DE L'IT			CORPS DES CT		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Préfectures	3	3	1	2	3	1
Organisations syndicales	4	0	0	0	0	0
Outre mer	1	1	1	0	0	0
Secteur santé	0	0	0	1	0	0
Organismes internationaux	0	0	0	0	0	0
CAI Metz	1	1	1	22	22	22
Autres (MDPH…)	4	7	9	49	39	40
TOTAL	**13**	**12**	**12**	**74**	**64**	**63**

Source : SDRH/RH3

2.3.8. Autres situations

Agents dans d'autres situations par corps de l'IT et de CT de 2010 à 2012

ORGANISMES D'ACCUEIL	CORPS DE L'IT				CORPS DES CT			
	2010	2011	2012	Evolution 2011/2012	2010	2011	2012	Evolution 2011/2012
Hors cadres*	2	1	1	0%	4	1	1	0%
Disponibilités	16	13	16	23%	45	54	56	4%
Congés parentaux	4	6	4	-33%	7	17	10	-41%
TOTAL	**22**	**20**	**21**	**5%**	**56**	**72**	**67**	**-7%**

*Position hors cadres du fonctionnaire au titre IV du décret n°85-986 du 16 septembre 1985

Source : SDRH/RH3

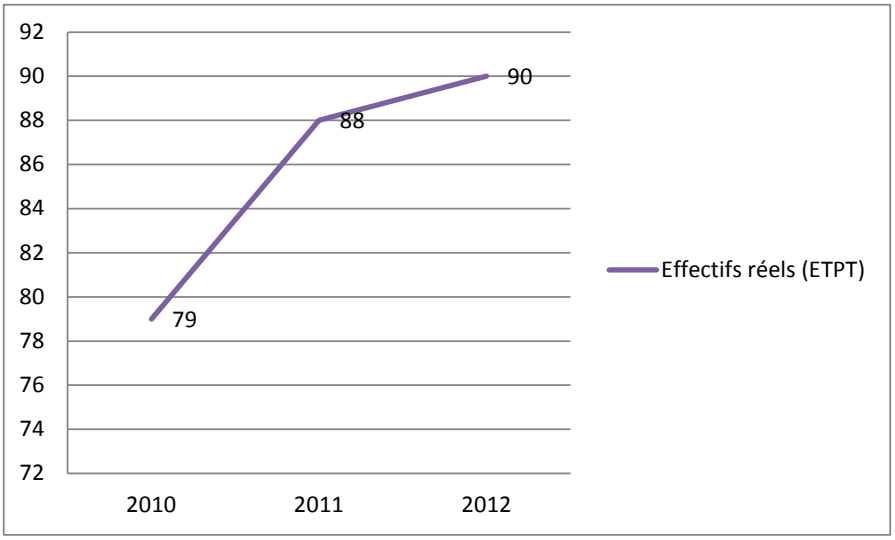
2.3.9. Les agents de l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP)

Créé en 1986 par le décret n°86-146, l'INTEFP est un établissement public sous tutelle du ministre en charge du travail et de l'emploi. Le 13 décembre 2013, le décret n°2005-1555 a transformé l'INTEFP en établissement public administratif dont la tutelle est assurée par la DAGEMO. Jusqu'en décembre 2005, l'INTEFP a été un service d'administration centrale placé sous l'autorité du ministre.

L'INTEFP est notamment chargé de la formation professionnelle statutaire et continue des agents des services placés sous l'autorité du chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle :

- La formation statutaire (initiale) des inspecteurs et contrôleurs du travail ;
- La formation tout au long de la vie professionnelle, pour l'ensemble des agents de la mission interministérielle travail et emploi.

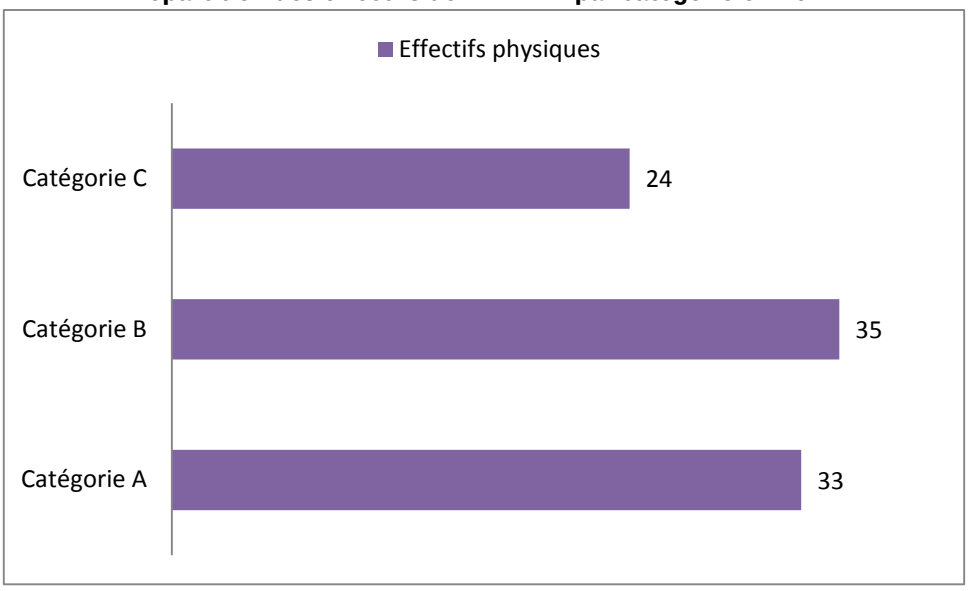
Evolution des effectifs de l'INTEFP de 2010 à 2012



Source : SDAF/AF1

Au 31 décembre 2012, l'effectif de l'INTEFP est de 92 effectifs physiques, avec 65 femmes et 27 hommes.

Répartition des effectifs de l'INTEFP par catégorie en 2012



Source : SDAF/AF1

Les effectifs de l'INTEFP par catégorie sont stables par rapport à l'année 2011.

CHAPITRE 3 LE TEMPS DE TRAVAIL

3.1 Le temps partiel

3.2 Le Compte Epargne-Temps (CET)

3.3 Les départs à la retraite

3.3.1 Ventilation des départs à la retraite

3.3.2 L'âge moyen des départs à la retraite

3.3.3 Types de départ à la retraite

3.3.4 La Cessation Progressive d'Activité (CPA)

3.4 Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire

3.5 Les congés

3.5.1 Les congés maladie

3.5.2 Les congés de maternité et de paternité

Chiffres clés 2012

Temps partiel : 2 028 agents
* AC : 109 agents
* SD : 1 919 agents

Nombre de CET : 6 646 CET
* CET historique : 1 280
* CET pérenne : 5 366

CET : 30 363 jours épargnés

Départ en retraite : 283 agents
* Femmes : 186 agents
* Hommes : 97 agents

Age moyen de départ à la retraite :
62 ans et 7 mois

CHAPITRE 3 LE TEMPS DE TRAVAIL

L'aménagement et la réduction du temps de travail sont devenus effectifs dans tous les ministères depuis le 1er janvier 2002. Le passage aux 35 heures se traduit par une référence hebdomadaire unique de 38h30 sur cinq jours par semaines. Des Règlements Intérieurs Locaux (RIL) déclinent les modalités précises du régime applicable dans les services.

Les pratiques et techniques de contrôle du temps travaillé diffèrent entre les services, tant en administration centrale qu'en services déconcentrés, rendant difficile toute restitution ou analyse.

3.1. Le temps partiel

Evolution du temps partiel par catégorie au ministère de 2010 à 2012

Quotité travaillée	A	%	B	%	C	%	Total	%
2010								
50%	11	0%	34	1%	48	1%	**94**	**1%**
60%	4	0%	19	0%	29	1%	**52**	**0%**
70%	7	0%	20	1%	17	1%	**43**	**0%**
80%	275	8%	542	14%	565	17%	**1 382**	**13%**
90%	66	2%	110	3%	105	3%	**281**	**3%**
100%	2 936	89%	3 160	81%	2 604	77%	**8 700**	**82%**
Total 2010	**3 299**	**100%**	**3 885**	**100%**	**3 368**	**100%**	**10 552**	**100%**
2011								
50%	15	0%	46	1%	64	2%	**125**	**1%**
60%	6	0%	22	1%	38	1%	**66**	**1%**
70%	8	0%	22	1%	25	1%	**55**	**1%**
80%	310	9%	641	16%	598	18%	**1 549**	**15%**
90%	71	2%	109	3%	100	3%	**280**	**3%**
100%	2 901	88%	3 139	79%	2 417	75%	**8 457**	**80%**
Total 2011	**3 311**	**100%**	**3 979**	**100%**	**3 242**	**100%**	**10 532**	**100%**
2012								
50%	17	1%	40	1%	68	2%	**125**	**1%**
60%	10	0%	23	1%	31	1%	**64**	**1%**
70%	8	0%	24	1%	27	1%	**59**	**1%**
80%	325	10%	616	15%	568	18%	**1 509**	**14%**
90%	72	2%	105	3%	94	3%	**271**	**3%**
100%	2 981	87%	3 219	80%	2 439	76%	**8 639**	**81%**
Total 2012	**3 413**	**100%**	**4 027**	**100%**	**3 227**	**100%**	**10 667**	**100%**

Sources : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Temps de travail par catégorie en administration centrale et services déconcentrés en 2012

Quotité travaillée	A	%	B	%	C	%	Total	%
Administration Centrale								
50%	2	0%	0	0%	0	0%	**2**	**0%**
60%	2	0%	0	0%	0	0%	**2**	**0%**
70%	1	0%	1	0%	1	0%	**3**	**0%**
80%	48	7%	23	9%	13	5%	**84**	**7%**
90%	13	2%	3	1%	2	1%	**18**	**1%**
100%	638	91%	220	89%	253	94%	**1 111**	**91%**
Total 2010	**704**	**100%**	**247**	**100%**	**269**	**100%**	**1 220**	**100%**
Services Déconcentrés								
50%	15	1%	40	1%	68	2%	**123**	**1%**
60%	8	0%	23	1%	31	1%	**62**	**1%**
70%	7	0%	23	1%	26	1%	**56**	**1%**
80%	277	10%	593	16%	555	19%	**1 425**	**15%**
90%	59	2%	102	3%	92	3%	**253**	**3%**
100%	2 343	86%	2 999	79%	2 186	74%	**7 528**	**80%**
Total 2011	**2 709**	**100%**	**3 780**	**100%**	**2 958**	**100%**	**9 447**	**100%**

Sources : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Globalement, sur les trois dernières années, la répartition du temps de travail reste sensiblement la même au ministère avec 80% des agents à temps plein, environ 15% à 4/5ème et 1% à 9/10ème.

3.2. Le Compte Epargne-Temps (CET)

Présentation du dispositif

Ce dispositif, institué par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte-épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat modifié par les décrets n°2008-1136 du 3 novembre 2008 et n°2009-1065 du 28 août 2009, offre la possibilité aux agents de l'Etat, titulaires et non titulaires, d'ouvrir un compte épargne-temps pour y déposer des jours de Réduction du Temps de Travail (RTT) et des jours de congés.

Au terme de chaque année civile, un bilan est effectué et chaque agent doit alors se prononcer explicitement avant le 31 janvier suivant sur l'utilisation des jours épargnés.

Si le nombre de jours épargnés sur le CET est inférieur ou égal à 20 jours, l'agent peut conserver tout ou partie de ces jours ou les utiliser sous forme de congé.

Si le nombre de jours épargnés sur le CET est supérieur à 20 jours, l'agent a le choix entre plusieurs options combinables entre elles :

- conserver tout ou partie de ces jours sur son CET pour prendre des congés ultérieurement et augmenter de 10 jours chaque année le nombre de jours épargnés sur son compte au 31 décembre dans la limite de 60 jours ;
- demander l'indemnisation de tout ou partie de ces jours sur la base du tarif forfaitaire suivant (arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 précité) :
  Catégorie A et assimilé : 125 €
  Catégorie B et assimilé : 80 €
  Catégorie C et assimilé : 65 €
- pour les seuls agents titulaires, placer les sommes correspondant à tout ou partie de ces jours au sein du régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

Le décret n°2009-1065 du 28 août 2009 a cependant conduit à la coexistence de deux types de compte épargne-temps :

- le CET dit « historique » pour les jours épargnés avant le 31 décembre 2008 ;
- le CET dit « pérenne » pour les jours épargnés à partir du 1er janvier 2009.

Les deux types de CET ont vocation à coexister jusqu'à extinction du CET historique.

Détail de l'utilisation des jours épargnés sur un CET au 31 décembre 2011

Remarque préliminaire : Les données présentées ci-dessous correspondent à l'utilisation en 2012 des jours épargnés sur un CET au 31/12/2011.

Nombre de CET au 31 décembre 2011

	Nbre CET au 31/12/2010			Nbre CET au 31/12/2011		
Programme 155	Nombre CET 31/12/2010	*CET historique*	*CET pérenne*	Nombre CET 31/12/2011	*CET historique*	*CET pérenne*
Catégorie A	2 497	*735*	*1 762*	2 665	*670*	*1 995*
Catégorie B	2 215	*493*	*1 722*	2 388	*417*	*1 971*
Catégorie C	1 511	*264*	*1 247*	1 593	*193*	*1 400*
Total	**6 223**	***1 492***	***4 731***	**6 646**	***1 280***	***5 366***

Le nombre total de comptes épargne-temps a augmenté de 7% en 2011 par rapport à 2010. Le nombre de CET dit « historique » a baissé de 14% tandis que le nombre de CET dit « pérenne » a augmenté de 13%.

Au 31 décembre 2011, 53% des agents du programme 155 sont au moins détenteurs d'un CET pérenne, contre 45% en 2010.

1- Stock de jours sur les CET au 31 décembre 2011

	Stock au 31/12/2011 (1)		
Programme 155	**Stock jours CET au 31/12/2011**	***CET historique***	***CET pérenne***
Catégorie A	52 341	*19 861*	*32 480*
Catégorie B	35 317	*9 761*	*25 557*
Catégorie C	20 861	*4 259*	*16 603*
Total	**108 519**	***33 880***	***74 639***

2- Diminution du stock de jours au 31 décembre 2011

Programme 155	Consommation du stock au 31/12/2011 (2)=(a)+(b)+(c)			Rachats 2012 (a)			RAFP 2012 (b)			Congés 2012 (c)		
	jours consommés (congés)	*CET historique*	*CET pérenne*	jours rachetés	*CET historique*	*CET pérenne*	jours RAFP	*CET historique*	*CET pérenne*	jours congés	*CET historique*	*CET pérenne*
Catégorie A	6 929	*1 731*	*5 198*	3 350	*750*	*2 601*	458	*60*	*398*	3 121	*921*	*2 200*
Catégorie B	5 550	*1 212*	*4 338*	2 063	*545*	*1 518*	237	*38*	*199*	3 251	*629*	*2 622*
Catégorie C	3 878	*463*	*3 415*	1 237	*193*	*1 044*	93	*5*	*88*	2 548	*265*	*2 283*
Total	**16 356**	***3 406***	***12 950***	**6 650**	***1 488***	***5 162***	**787**	***103***	***684***	**8 919**	***1 815***	***7 105***

En 2012, 8,2% du stock au 31 décembre 2011 a été consommé sous forme de congés, 6,1% a fait l'objet d'une indemnisation et 0,7% a donné lieu à une conversion en points RAFP.

Le rythme et la répartition de la consommation du stock sont stables par rapport à 2010.

3- Augmentation du stock de jours au 31 décembre 2012

Programme 155	Epargne 2012 (3)		
	jours épargnés	*CET historique*	*CET pérenne*
Catégorie A	12 929	-	*12 929*
Catégorie B	10 337	-	*10 337*
Catégorie C	7 097	-	*7 097*
Total	**30 363**	**-**	***30 363***

Le nombre de jours épargnés sur un compte épargne-temps en 2012 est en baisse de 11% par rapport à 2011. Le nombre de jours épargnés par agent passe quant à lui de 3,3 jours en 2011 à 3,1 jours en 2012.

4- Stock de jours sur les CET au 31 décembre 2012

Programme 155	Stock au 31/12/2012		
	stock au 31/12/2012	*CET historique*	*CET pérenne*
Catégorie A	58 341	*18 129*	*40 212*
Catégorie B	40 105	*8 549*	*31 556*
Catégorie C	24 080	*3 795*	*20 285*
Total	**122 525**	***30 474***	***92 052***

Source : SDAF/AF2 – Enquête CET AF2/RH4

Le nombre de jours stockés sur les CET s'est accru de 13% entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2012 (contre +22% entre 2010 et 2011). Entre ces deux dates, on note une diminution de 10% sur les CET historiques, sur lesquels seules les consommations restent possibles. En revanche, le nombre de jours stockés sur le CET pérenne a augmenté de 23% sur cette période.

Le nombre de jours stockés sur les CET au 31 décembre 2012 représente 12,4 jours par agent contre 10,8 jours par agent au 31 décembre 2011.

3.3. Les départs à la retraite

Les départs en retraite de l'année 2012 sont fortement impactés par les premiers effets de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et la loi du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale qui prévoit une accélération de la réforme : un report définitif de l'âge d'ouverture des droits à 62 ans dès 2017, au lieu de 2018.

En 2012, les premières mesures qui ont influencé les départs en retraite sont de deux ordres :

- Dans le cadre de l'extinction progressive du dispositif du départ anticipé des parents de trois enfants avec 15 ans de services effectifs, le départ avancé des parents de trois enfants qui, pour bénéficier des règles de calcul antérieures plus avantageuses, avaient à déposer leur demande de radiation des cadres avant le 1er janvier 2011 pour une date de retraite fixée au plus tard le 1er juillet 2011.
- Le premier recul de la date d'ouverture des droits des agents nés entre le 1er juillet et le 31 décembre 1951 portée à 60 ans et 4 mois et non plus 60 ans.

Puis, un décret du 2 juillet 2012 assouplit le dispositif "des carrières longues" organisé par la réforme de 2010 et renforce les mesures en faveur des assurés ayant connu des accidents de carrière :

- les personnes qui ont commencé à travailler avant 20 ans (18 ans auparavant) et ont la durée de cotisation requise pour leur génération peuvent prendre leur retraite au plus tôt (la condition de 2 années de cotisation supplémentaires est supprimée),
- il était jusqu'alors possible d'intégrer jusqu'à 4 trimestres de périodes assimilées liées au service national et jusqu'à 4 trimestres de périodes assimilées liées à la maternité ou à la maladie. Désormais, s'ajoutent 2 trimestres de périodes de chômage indemnisé et 2 trimestres supplémentaires liés à la maternité.

3.3.1. Ventilation des départs à la retraite

Ventilation sexuée des départs en retraite au ministère en 2012

MINISTERE	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Femmes	37	71	78	**186**
Hommes	54	25	18	**97**
TOTAL	**91**	**96**	**96**	**283**
2012%	**3%**	**2%**	**3%**	**3%**

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

La ventilation des départs en retraite par catégorie d'emploi est en cohérence avec celle des personnels permanents en activité.

3.3.2. L'âge moyen des départs à la retraite

Age moyen des départs en retraite au ministère en 2012

MINISTERE	Effectif total parti à la retraite	Age moyen de départ à la retraite	Effectif parti à la retraite avant 60 ans	Age moyen de départ à la retraite avant 60 ans
Categorie A	91	63 ans et 11 mois	3	59 ans
Categorie B	96	62 ans et 6 mois	8	55 ans et 10 mois
Categorie C	96	61 ans et 4 mois	19	55 ans et 10 mois
TOTAL	**283**	**62 ans et 7 mois**	**30**	**56 ans et 1 mois**

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

L'effectif des départs à la retraite est similaire entre les différentes catégories. L'âge moyen des départs en retraite est de **62 ans et 7 mois** au ministère. Il est plus élevé pour la catégorie A : 63 ans et 11 mois et inférieur pour la catégorie C : 61 ans et 4 mois.

Parmi les 283 agents partis à la retraite en 2012, 30 avaient moins de 60 ans. L'âge moyen de départ en retraite avant 60 ans est de **56 ans et 1 mois**.

3.3.3. Type de départ à la retraite

Type de départs en retraite au ministère en 2012

CATEGORIE	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite en invalidité	TOTAL
Catégorie A	73	14	4	0	91
Catégorie B	69	12	9	6	96
Catégorie C	80	4	4	8	96
TOTAL	**222**	**30**	**17**	**14**	**283**

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

La grande majorité des départs en retraite se réalise sur demande de l'agent (78,45% des départs).

Age moyen par type de départs en retraite au ministère en 2012

CATEGORIE	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite en invalidité
Catégorie A	63 ans et 8 mois	66 ans et 6 mois	60 ans	
Catégorie B	62 ans et 10 mois	66 ans	59 ans et 6 mois	56 ans
Catégorie C	61 ans et 8 mois	66 ans et 6 mois	61 ans et 3 mois	54 ans et 10 mois
TOTAL	**62 ans et 8 mois**	**66 ans et 3 mois**	**60 ans**	**55 ans et 4 mois**

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

L'âge moyen des départs en retraite sur demande est égal (à un mois près) à l'âge moyen, tous types de départs en retraite confondu.

L'âge moyen des départs en retraite par limite d'âge est supérieur de **3 ans et 8 mois** à l'âge moyen, tous types de départs en retraite confondu.

L'âge moyen des départs en retraite suite à une cessation progressive d'activité est inférieur à l'âge moyen, tous types de départs en retraite confondu, de **2 ans et 7 mois**.

L'âge moyen des départs en retraite en invalidité est le plus bas : **55 ans et 4 mois**. Soit une différence de **7 ans et 3 mois** avec l'âge moyen de départ en retraite, tous types de départ confondu.

3.3.4. La Cessation Progressive d'Activité (CPA)

La cessation progressive d'activité (dispositif modifié par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010), ou CPA, permet d'aménager une transition entre l'activité et la retraite. La CPA permet de travailler à temps partiel en bénéficiant d'une rémunération supérieure à la durée du temps de travail effectuée.

Pour bénéficier de la CPA, un agent (fonctionnaire relevant de la catégorie sédentaire, agents non titulaires en CDI occupant un poste à temps plein) doit être âgé d'au moins 57 ans et justifier de 33 années d'assurance retraite tous régimes confondus. Une circulaire du 6 décembre 2010 précise les modalités d'entrée et de sortie du dispositif de CPA.

NB : la cessation progressive d'activité, supprimée par la loi du 9 novembre 2010 depuis le 1er janvier 2011, est un dispositif en voie d'extinction : seuls les agents admis en CPA avant 2011 continuent d'en bénéficier jusqu'à l'expiration de leurs droits.

Evolution du nombre d'agents en CPA par âge à la date de cessation de 2010 à 2012

Age	2010	2011	2012
Administration Centrale			
58	0	0	0
59	2	0	0
Total AC	**2**	**0**	**0**
Services Déconcentrés			
57	2	1	0
58	11	8	0
59	8	8	9
60	4	3	4
61	1	0	2
62	1	1	0
63	1	0	1
64	0	1	0
65	0	0	1
Total SD	**28**	**22**	**17**
TOTAL	**30**	**22**	**17**

Nombre d'agents en CPA par âge à la date de cessation, par sexe et par catégorie en 2012

AGE	FEMMES				HOMMES				TOTAL F+H
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	
Administration Centrale					Administration Centrale				AC
Total AC	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Services Déconcentrés					Services Déconcentrés				SD
59	1	4	0	5	2	1	1	4	9
60	0	2	1	3	0	1	0	1	4
61	0	1	1	2	0	0	0	0	2
63	0	0	0	0	1	0	0	1	1
65	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Total SD	1	7	3	11	3	2	1	6	17
TOTAL	1	7	3	11	3	2	1	6	17

Source : SDRH/MSIRH – Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Le nombre d'agents en CPA continue de baisser en 2012 (-22.73%), avec un effectif nul en administration centrale.

3.4. Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire

Rappel du dispositif

L'Indemnité de Départ Volontaire (IDV), instaurée par le décret n°2008-368 du 17 avril 2008, peut être attribuée à tout agent titulaire ou non titulaire de droit public, recruté pour une durée indéterminée, quittant définitivement la fonction publique afin de créer sa propre entreprise ou reprendre une entreprise ou qui souhaite mener à bien un projet personnel sous réserve que sa démission soit acceptée par l'administration. Le bénéficiaire ne doit pas être à moins de cinq années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension et doit avoir rempli la durée de son engagement à servir l'Etat. Le montant de cette indemnité est calculé par référence au salaire de l'agent et ne peut excéder une somme équivalente à 24 mois de rémunération.

Dispositif sur la période 2010-2012

Le montant versé au titre de l'indemnité de départ volontaire en 2012 (0,45 M€) est en diminution par rapport aux dépenses constatées sur ce poste en 2011 (0,61 M€). Cette baisse fait suite à une décision du Conseil d'Etat du 28 mars 2011, précisant les modalités d'application pour les fonctionnaires en position de disponibilité. Huit versements d'un montant moyen de 55 894 € ont été effectués en 2012.

Nombre d'agents bénéficiaires et montants versés au titre de l'IDV de 2010 à 2012 (en effectifs physiques et en euros)

MINISTERE	NOMBRE D'IDV VERSEES	MONTANT TOTAL VERSE	MONTANT MOYEN VERSE PAR AGENT
2010	12	545 458€	45 455€
2011	12	609 783€	50 815€
2012	**8**	**447 152 €**	**55 894 €**

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

A noter que, pour une année donnée, un décalage est constaté entre le décompte du nombre de démissions et celui du nombre d'IDV versées en raison du paiement sur l'année suivante des IDV concernant les démissions intervenants en fin d'année.

3.5. Les congés

3.5.1. Les congés maladie

Conformément à la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, tout fonctionnaire en activité à droit notamment à des congés de maladie, des congés de longues maladie et un congé de longue durée.

Congés de Maladie (CMA) : la durée totale peut atteindre un an, pendant une période de douze mois consécutifs, en cas de maladie dûment constatée, mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Congés de Longue Maladie (CLM) : la durée maximale est de trois ans, un an à plein traitement, et, deux ans à demi-traitement. Dans ce cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'incapacité d'exercer ses fonctions et rend nécessaire un traitement et des soins prolongés.

Congés de Longue Durée (CLD) : en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis, la durée maximale est de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi-traitement.

Nombre de jours de congés maladie par catégorie et leurs évolutions au ministère de 2010 à 2012

CATEGORIE	2010	2011	2012	EVOLUTION 2011/2010	EVOLUTION 2012/2011
Congés de longue durée (CLD)					
Catégorie A	1 460	1 788	180	22%	-90%
Catégorie B	3 182	2 951	8	-7%	-100%
Catégorie C	5 212	5 757	801	10%	-86%
TOTAL	**9 854**	**10 496**	**989**	**7%**	**-91%**
Congés de longue maladie (CLM)					
Catégorie A	2 828	315	527	-89%	67%
Catégorie B	8 266	6 335	360	-23%	-94%
Catégorie C	9 829	6 731	1 354	-32%	-80%
TOTAL	**20 923**	**13 381**	**2 241**	**-36%**	**-83%**
Congé de maladie (CMA)					
Catégorie A	16 988	18 251	37 461	7%	105%
Catégorie B	36 312	37 195	54 017	2%	45%
Catégorie C	48 208	44 456	74 253	-8%	67%
TOTAL	**101 508**	**99 902**	**165 731**	**-2%**	**66%**

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Les congés de longue durée ont baissé de **91%** de 2011 à 2012. Il en est de même pour les congés de longue maladie qui ont connu une baisse de **83%** entre 2011 et 2012. Les congés de maladie, représentent 165 731 jours pris par les agents du ministère en 2012, soit une hausse de **66%**.

3.5.2. Les congés de maternité et de paternité

Nombre de jours de congés de maternité et de paternité par catégorie et leurs évolutions au ministère

CATEGORIE	2010	2011	2012	EVOLUTION 2011/2010	EVOLUTION 2012/2011
Congés maternité					
Catégorie A	5 532	7 442	19 755	35%	165%
Catégorie B	5 571	4 678	10 640	-16%	127%
Catégorie C	1 546	1 395	5 961	-10%	327%
TOTAL	**12 649**	**13 515**	**36 356**	**7%**	**169%**
Congés paternité					
Catégorie A	242	183	412	-24%	125%
Catégorie B	132	121	329	-8%	172%
Catégorie C	33	0	154	-100%	
TOTAL	**407**	**304**	**895**	**-25%**	**194%**

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Les congés de maternité et de paternité ont augmenté cette année. Les agents femmes de catégorie A ont pris plus de jours de congés maternité (19 755 jours) en 2012.

CHAPITRE 4 LES RECRUTEMENTS, CONCOURS, PROMOTIONS ET FLUX

4.1 Les recrutements

4.2 Les concours et examens professionnels organisés par la DAGEMO

4.2.1 Concours de l'inspection du travail

4.2.2 Concours de contrôleur du travail

4.3 Le recrutement et l'affectation des lauréats des concours corps communs

4.3.1 Les Attachés d'Administration des Affaires Sociales (AAAS)

4.3.2 Les Secrétaires Administratifs des Ministères en charge des Affaires Sociales (SAMAS)

4.4 Les promotions

4.5 Les entrées et les sorties

Chiffres clés 2012

Recrutements : 353 ETP
- ***** Catégorie A : **167** ETP
- ***** Catégorie B : **100** ETP
- * Catégorie C : **86** ETP

Concours de l'Inspection du Travail
- * Candidats admis au concours externe : **24**
- * Candidats admis au concours interne : **8**
- * Candidats admis au 3ème concours : **3**
- * Candidats admis VAP : **7**

Concours des Contrôleurs du Travail
- * Candidats admis au concours externe : **29**
- * Candidats admis au concours interne : **17**
- * Candidats admis EPCT : **22**

Nombre d'agents promus : 275
- * En catégorie A : **50**
- * En catégorie B : **43**
- * En catégorie C : **182**

CHAPITRE 4 LES RECRUTEMENTS, CONCOURS, PROMOTIONS ET FLUX

4.1. Les recrutements

Les recrutements du ministère en 2010 et 2011 étaient respectivement de 400 et 386 agents. En 2012 et comme en 2011, la majorité des recrutements sont de catégorie A (167 agents recrutés) et se réalise par contrats et prise en charge (102 agents de catégorie A recrutés par contrats et prises en charge). Aussi, 100 agents de la catégorie B et 86 de la catégorie C ont été recrutés en 2012.

Le nombre de recrutement par concours ces dernières années est passé de 213 en 2010 à 230 en 2011, puis à 194 agents en 2012, comme le montre le tableau ci-dessous.

Nombre de recrutement par catégorie au sein du ministère (en ETP) en 2012

CONCOURS	A	B	C	TOTAL
Administrateurs civils	1	0	0	1
Attachés d'administration	28	0	0	28
Inspecteurs du travail	36	0	0	36
Contrôleurs du travail	0	40	0	40
Secrétaires administratifs	0	44	0	44
Adjoints administratifs	0	0	45	45
TOTAL CONCOURS	**65**	**84**	**45**	**194**
CONTRATS ET PRISES EN CHARGE	**A**	**B**	**C**	**TOTAL**
Ingénieurs de prévention	1	0	0	1
Médecins inspecteurs du travail	4	0	0	4
Travailleurs handicapés	4	1	6	11
Bénéficiaires de la Loi 70-2	0	1	0	1
Autres (détachés, prise en charge en PNA*, contractuels, mutations)	93	14	35	142
TOTAL CONTRATS ET PRISES EN CHARGE	**102**	**16**	**41**	**159**
TOTAL GENERAL	**167**	**100**	**86**	**353**

*PNA : Position Normale d'Activité
Source : SDRH/RH3 et RH4

4.2. Les concours et examens professionnels organisés par la DAGEMO[1]

Pour les concours d'accès au corps de l'inspection du travail

Au titre de la campagne 2012, ont été ouverts en 2011 les concours et examens professionnels suivants :

- **Concours interne, externe et troisième concours de l'inspection du travail**

Au total, **35 postes** ont été ouverts dont 8 postes au concours interne, 24 postes au concours externe et 3 postes au troisième concours. Les épreuves écrites se sont tenues les 4 et 5 janvier 2012, les épreuves orales du 21 au 31 mai 2012.
Rappel : 40 postes ont été ouverts pour la campagne 2010 (respectivement 9, 28 et 3 postes).

[1] Les données chiffrées communiquées dans cette partie reflètent uniquement les décisions des jurys concernés et non pas les recrutements effectivement intervenus dans les corps concernés. Dorénavant et afin de gagner en lisibilité, les campagnes de concours et examens professionnels sont organisées au titre de l'année où se déroulent les épreuves. La « campagne 2011 » n'existe pas, il faudra lire « campagne 2012 ». Le cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail, dont les inscriptions et les épreuves se déroulent en 2011 reste ouvert au titre de la « campagne 2011 ».

- **Voie d'Accès Professionnelle (VAP) au corps de l'inspection du travail**

La VAP ouverte en 2012 a offert **7 postes** ; la pré-sélection des dossiers de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) a été organisée le 23 novembre 2011, les épreuves écrites le 13 décembre 2011 et les épreuves orales du 16 au 26 janvier 2012.
Rappel : 8 postes pour la campagne 2010.

- **Cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail**

Au titre de la campagne 2011, **12 postes** ont été ouverts au cycle préparatoire du concours interne de l'inspection du travail. Les épreuves écrites se sont déroulées le 15 mars 2011 et les épreuves orales du 6 au 9 juin 2011.
Rappel : 16 postes pour la campagne 2010.

Pour les concours d'accès au corps des contrôleurs du travail

Au titre de la campagne 2012, ont été ouverts en 2011 les concours et examens professionnels suivants :

- **Concours interne et externe de contrôleurs du travail**

Au total, **57 postes** ont été ouverts dont 21 postes au concours interne et 31 au concours externe. Les épreuves écrites ont eu lieu les 22 et 23 mars 2012 et les épreuves orales du 24 au 28 septembre 2012.
Rappel : 40 postes étaient ouverts pour la campagne 2010 (respectivement 15 et 21).

- **Examen Professionnel de Contrôleurs du Travail (EPCT)**

L'EPCT a ouvert **22 postes** dont les épreuves écrites se sont tenues le 7 février 2012 et les épreuves orales du 18 au 21 juin 2012.
Rappel : 35 postes ouverts pour la campagne 2010.

4.2.1. Concours de l'inspection du travail

Le concours externe

Indicateurs globaux

Répartition des postes, des effectifs par étapes au concours externe 2009 à 2012

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Présents/ inscrits	Postes/ inscrits	Postes/ présents	Admis/ présents
2010	2009	53	2 480	611	110	63	25%	2%	9%	10%
2011	2010	28	2 419	655	72	28	27%	1%	4%	4%
2012	**2012**	**24**	**1 546**	**473**	**72**	**24**	**31%**	**2%**	**5%**	**5%**

Le nombre de candidats inscrits et présents, relativement stable pour les campagnes 2009 et 2010, a fortement chuté lors de la campagne 2012. En revanche, le nombre de présents aux épreuves croît légèrement chaque année, même s'il ne représente que moins d'un tiers des inscrits, ce qui incite à s'interroger sur l'adéquation entre ce concours et les fonctions des candidats.

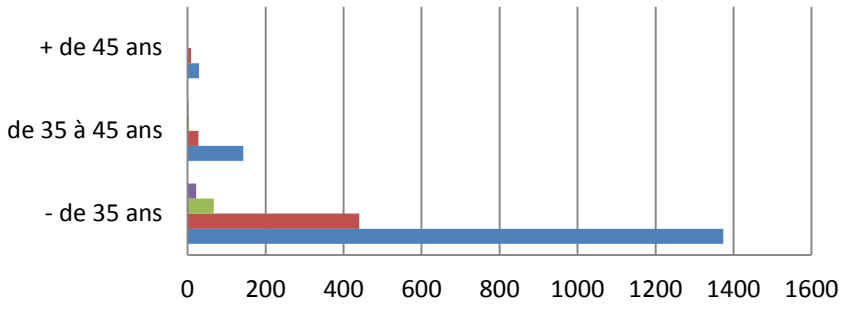
Le renforcement des effectifs, avec le PMDIT s'étant achevé, la campagne 2010 ainsi que la campagne 2012 offrent un nombre de postes désormais en deçà de celui des années précédentes. Cela se traduit par un taux de sélectivité plus fort : 5% des candidats présents aux écrits sont admis, contre 10% la dernière année du PMDIT.

Répartition des candidats par âge

La quasi-totalité des candidats au concours externe de l'inspection du travail est composée de personnes de moins de 35 ans. Pour la campagne 2012, cette tranche d'âge représente 89% des inscrits et 92% des admis (contre 100% l'année passée).

La moyenne d'âge des candidats admis au concours externe de l'inspection du travail pour la campagne de 2012 est de : **26 ans**.

Age des candidats au concours externe de la campagne 2012



	- de 35 ans	de 35 à 45 ans	+ de 45 ans
admis	22	2	0
admissibles	67	4	1
présents	440	28	9
inscrits	1374	143	29

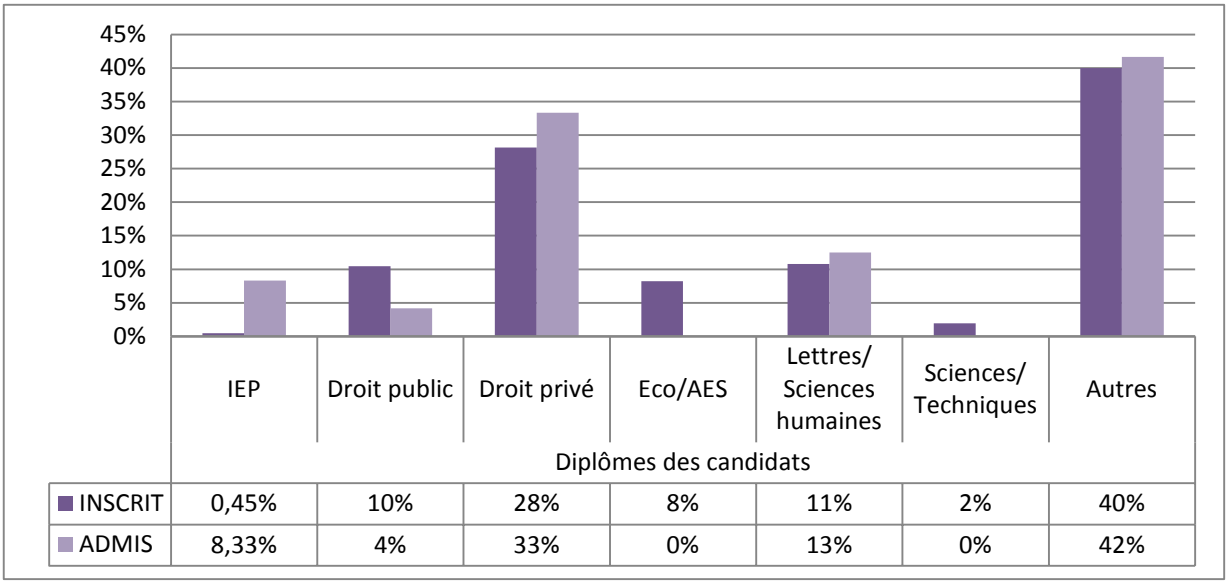
Répartition des candidats par diplôme

Le diplôme requis pour concourir à ce concours est, au minimum, de niveau II (licence, maîtrise, etc.). Toutefois, les parents d'au moins trois enfants peuvent concourir sans condition de diplôme. Pour la campagne 2012, étaient titulaires :

- d'un diplôme de niveau I : 53% des candidats inscrits (66,67% des admis),
- d'un diplôme de niveau II : 46% des candidats inscrits (33,33% des admis),
- d'un diplôme de niveau III : 0,52% des candidats inscrits (aucun admis),
- d'un diplôme inférieur : 0,45% des candidats inscrits (aucun admis).

Les candidats ayant suivi avec succès des études dans un IEP, ou titulaire d'un diplôme en droit privé, ont eu un meilleur taux de réussite (part des lauréats/part des inscrits).

Diplôme des candidats au concours externe de la campagne 2012



	IEP	Droit public	Droit privé	Eco/AES	Lettres/ Sciences humaines	Sciences/ Techniques	Autres
INSCRIT	0,45%	10%	28%	8%	11%	2%	40%
ADMIS	8,33%	4%	33%	0%	13%	0%	42%

Source : SDRH/RH1

Le concours interne

Répartition des postes et des effectifs au concours interne 2009 à 2012

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Présents/ inscrits	Postes/ inscrits	Postes/ présents	Admis/ présents
2010	2009	27	196	89	35	17	45%	14%	30%	19%
2011	2010	9	273	94	20	9	34%	3%	10%	10%
2012	**2012**	**8**	**177**	**82**	**20**	**8**	**46%**	**5%**	**10%**	**10%**

Le nombre de candidats inscrits a diminué de façon importante pour la campagne 2012, retombant au niveau de la campagne 2009. De même, le nombre de présents a aussi légèrement chuté : 82 candidats cette année contre 94 et 89 les deux années précédentes. De ce fait, le taux de présents/inscrits devient plus élevé.

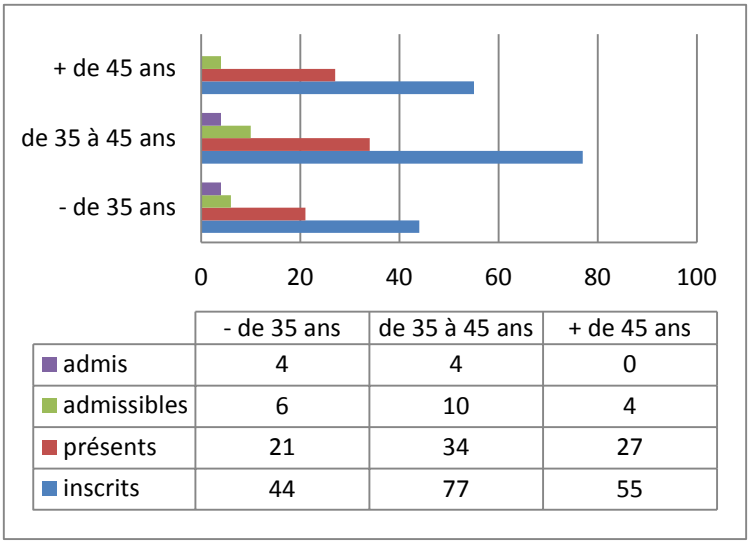
La fin des recrutements « PMDIT » a également, en interne, fait baisser le nombre de postes. Cela se traduit par un taux de sélectivité plus fort pour la deuxième année consécutive : 10% des candidats présents aux écrits sont admis, contre 19% pour la campagne 2009. Ce chiffre reste stable en comparaison de la campagne 2010.

Répartition des candidats par âge

Pour la seconde année consécutive, les candidats les plus jeunes n'ont plus le meilleur taux de réussite au concours. Pour la campagne 2012, il y a une équité de réussite au concours entre les candidats de moins de 35 ans et les candidats de 35 à 45 ans. Pour ces derniers, le taux de réussite reste stable : 50%.

La moyenne d'âge des candidats admis au concours interne de l'inspection du travail pour la campagne de 2012 est de : **34 ans**.

Age des candidats au concours interne de la campagne 2012



	- de 35 ans	de 35 à 45 ans	+ de 45 ans
admis	4	4	0
admissibles	6	10	4
présents	21	34	27
inscrits	44	77	55

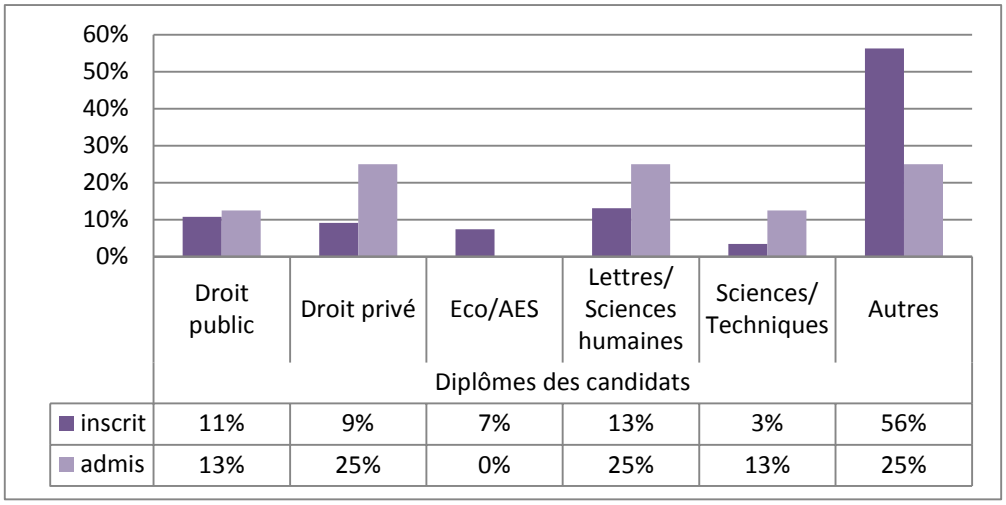
Répartition des candidats par diplôme

Pour la campagne 2012, étaient titulaires :

- d'un diplôme de niveau I : 23% des candidats inscrits (25% des admis),
- d'un diplôme de niveau II : 39% des candidats inscrits (75% des admis),
- d'un diplôme de niveau III : 10% des candidats inscrits (aucun admis),
- d'un diplôme inférieur : 28% des candidats inscrits (aucun admis).

Les graphiques ci-dessous font apparaitre la répartition des diplômes détenus par les candidats au concours interne. Ces données sont toutefois peu significatives, plus de la moitié des candidats inscrits n'ont pas renseigné leur diplôme lors de l'inscription (information facultative pour le concours interne).

Diplôme des candidats au concours interne de la campagne 2012



	Droit public	Droit privé	Eco/AES	Lettres/ Sciences humaines	Sciences/ Techniques	Autres
inscrit	11%	9%	7%	13%	3%	56%
admis	13%	25%	0%	25%	13%	25%

Source : SDRH/RH1

Le troisième concours

Le troisième concours d'accès au corps de l'inspection du travail a été organisé, pour la première fois, au titre de 2010 (épreuves écrites et orales en 2011). La seconde session est organisée au titre de 2012. Cette nouvelle voie s'adresse, sans condition de diplôme, aux personnes justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins huit ans dans le secteur privé et pouvant se prévaloir, au titre des acquis de leur expérience professionnelle, de compétences dans l'un des domaines suivants :

- gestion des ressources humaines,
- relations du travail et dialogue social,
- santé et sécurité au travail.

Répartition des postes, des effectifs par étapes du troisième concours de 2010 à 2012

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Présents/ inscrits	Postes/ inscrits	Postes/ présents	Admis/ présents
2011	2010	3	100	29	12	3	29%	3%	10%	10%
2012	**2012**	**3**	**67**	**24**	**8**	**3**	**36%**	**5%**	**13%**	**13%**

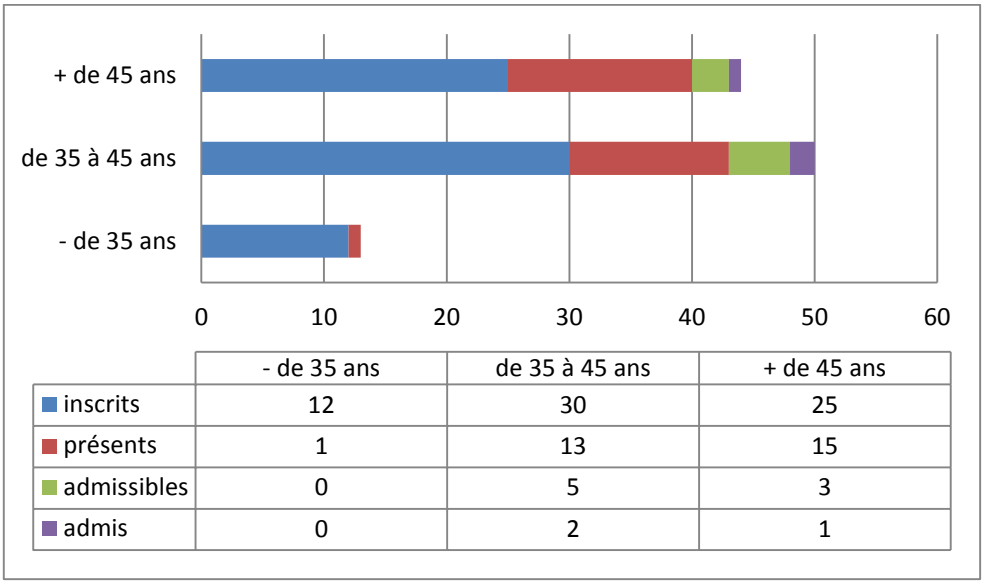
Le nombre de candidats inscrits a diminué pour la campagne 2012. Cependant, le nombre de présents est assez stable : 24 pour la campagne 2012 contre 29 pour la campagne 2010. De ce fait, le taux de présents/inscrits est en légère augmentation.

Répartition des candidats par âge

La majorité des candidats au troisième concours de l'inspection du travail est composée de personnes ayant 35 ans et plus. Pour la campagne 2012, la tranche d'âge 35 à 45 ans représente 45% des inscrits et 67% des admis.

La moyenne d'âge des candidats admis au troisième concours de l'inspection du travail pour la campagne de 2012 est de **41 ans**.

Age des candidats au troisième concours de la campagne 2012



	- de 35 ans	de 35 à 45 ans	+ de 45 ans
inscrits	12	30	25
présents	1	13	15
admissibles	0	5	3
admis	0	2	1

Source : SDRH/RH1

Répartition des candidats par diplôme
Pour la campagne 2012, étaient titulaires :

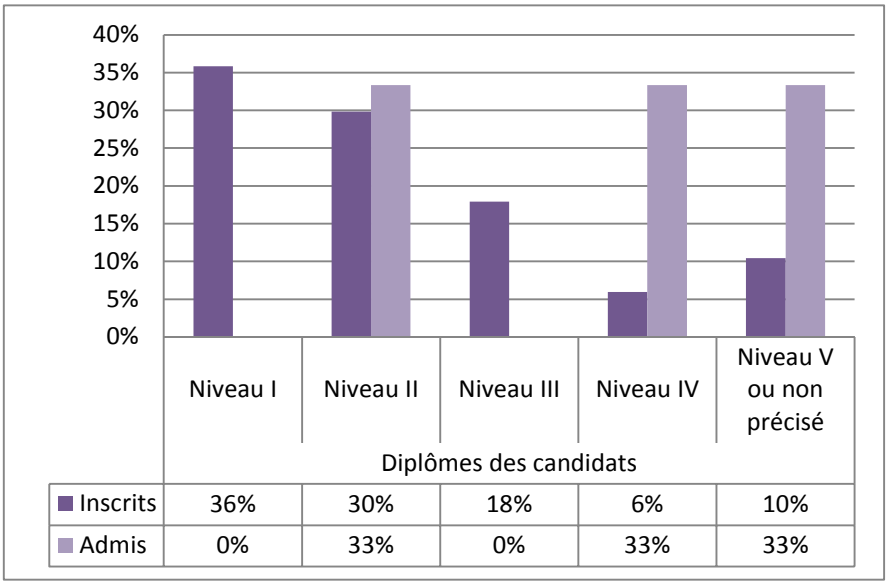
- d'un diplôme de niveau I : 36% des candidats inscrits (aucun admis),
- d'un diplôme de niveau II : 29% des candidats inscrits (33% des admis),
- d'un diplôme de niveau III : 18% des candidats inscrits (aucun admis),
- d'un diplôme de niveau IV : 6% des candidats inscrits (33% des admis)
- d'un diplôme inférieur ou non précisé : 10% des candidats inscrits (33% des admis).

Ces données sont toutefois peu significatives, certains candidats n'ayant pas renseigné leur diplôme lors de l'inscription car aucune condition de diplôme n'est requise pour s'inscrire. Toutefois, il est clair que le troisième concours a été attractif pour des personnes ayant tous niveaux de diplôme.

Cependant, et contrairement à la campagne précédente, les lauréats sont titulaires, cette année, de diplômes de niveaux très différents, même si le faible nombre de candidats admis ne permet pas de dégager des tendances générales. Au titre de la présente session, parmi les trois postes ouverts :

- un lauréat est titulaire d'un diplôme niveau II,
- un lauréat est titulaire d'un diplôme niveau IV,
- un lauréat est titulaire d'un diplôme inférieur ou non précisé.

Diplôme des candidats au troisième concours de la campagne 2012



	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V ou non précisé
Inscrits	36%	30%	18%	6%	10%
Admis	0%	33%	0%	33%	33%

Source : SDRH/RH1

La Voie d'Accès Professionnelle (VAP)

La voie d'accès professionnelle au corps de l'inspection du travail est également une voie supplémentaire organisée pour la première fois lors de la campagne 2010. La deuxième session est organisée au titre de 2012. Elle s'adresse exclusivement aux contrôleurs du travail, à condition que ceux-ci aient au moins huit années de services effectifs dans ce corps à la date du 1er janvier de l'année de leur nomination éventuelle.

Il est à noter que ce concours comporte une phase de présélection (sur la base de l'évaluation d'un dossier de RAEP) et une phase d'admission (avec deux épreuves écrites et deux épreuves orales obligatoires).

Répartition des postes, des effectifs par étapes en VAP de 2010 à 2012

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Dossier RAEP retournés et recevables	Présélectionnées	Admis	Présélectionnés/ inscrits	Postes/ inscrits	Postes/ présents
2011	2010	8	425	311	36	8	8%	2%	3%
2012	**2012**	**7**	**201**	**201**	**36**	**7**	**18%**	**4%**	**4%**

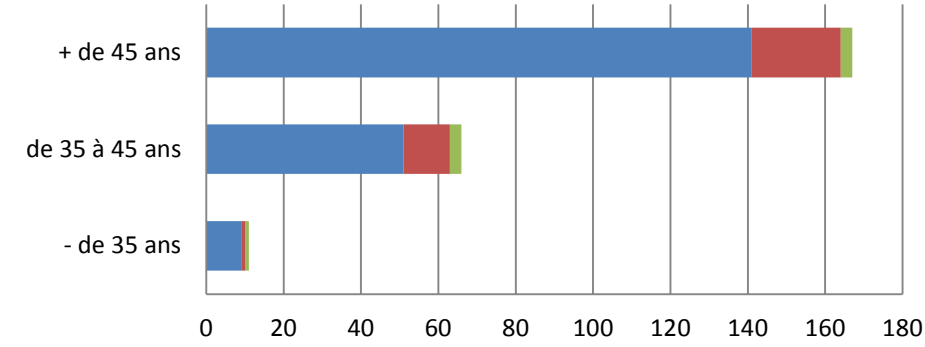
Le nombre de candidats inscrits a diminué pour la campagne 2012. Cependant, le nombre de dossiers RAEP retournés et recevables est identique au nombre d'inscrits : 201. Cela laisse penser que les dossiers sont mieux préparés. De ce fait, le taux de présélection est en augmentation par rapport à l'année passée.

Répartition des candidats par âge

Pour la seconde année consécutive, les candidats ayant 35 ans et plus ont le meilleur taux de réussite au concours. Le taux de réussite des 35 à 45 ans et des 45 ans et plus est de 43% pour la campagne 2012.

La moyenne d'âge des candidats admis au concours en voie d'accès professionnelle de l'inspection du travail pour la campagne de 2012 est de **44 ans**.

Age des candidats à la voie d'accès professionnelle de la campagne 2012



	- de 35 ans	de 35 à 45 ans	+ de 45 ans
inscrits	9	51	141
présélectionnés	1	12	23
admis	1	3	3

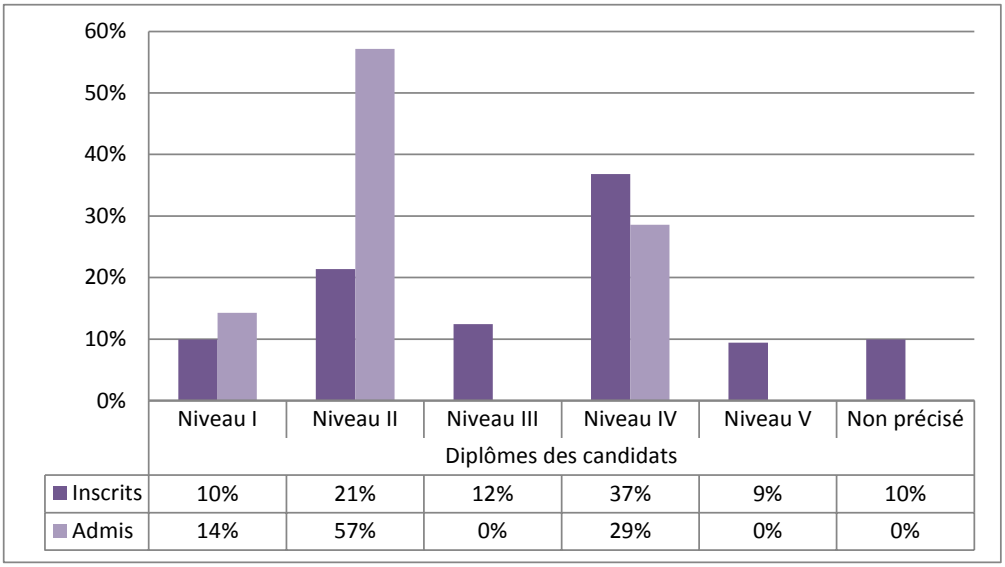
Répartition des candidats par diplôme

Aucune condition de diplôme n'est requise, aussi certains candidats n'ont pas renseigné l'information. Toutefois, se sont inscrits des candidats ayant tous niveaux de diplôme.

Pour la campagne 2012, étaient titulaires :

- d'un diplôme de niveau I : 10% des candidats inscrits (14% des admis),
- d'un diplôme de niveau II : 21% des candidats inscrits (57% des admis),
- d'un diplôme de niveau III : 12% des candidats inscrits (aucun admis),
- d'un diplôme de niveau IV : 37% des candidats inscrits (29% des admis),
- d'un diplôme de niveau V : 9% des candidats inscrits (aucun admis),
- non précisé : 10% des candidats inscrits (aucun admis).

Diplôme des candidats à la voie d'accès professionnelle de la campagne 2012



	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Non précisé
Inscrits	10%	21%	12%	37%	9%	10%
Admis	14%	57%	0%	29%	0%	0%

Source : SDRH/RH1

Préparation des candidats internes : le concours d'accès au cycle préparatoire du concours interne de l'inspection du travail

Rappel : la campagne 2011 du cycle préparatoire (inscription et épreuves au 1er semestre 2011) conduit à la formation des lauréats, durant quatre mois par l'INTEFP, au 2ème semestre 2011, afin de préparer le concours interne de l'inspection du travail organisé au titre de 2012 (inscriptions en 2011 et épreuves en 2012).

Evolution des effectifs aux différentes étapes du concours

L'évolution sur trois ans, concernant le nombre et la part de candidats inscrits, présents et admis au concours du cycle préparatoire du concours interne de l'inspection du travail, est la suivante :

Evolution des effectifs aux différentes étapes du concours des campagnes 2009 à 2011

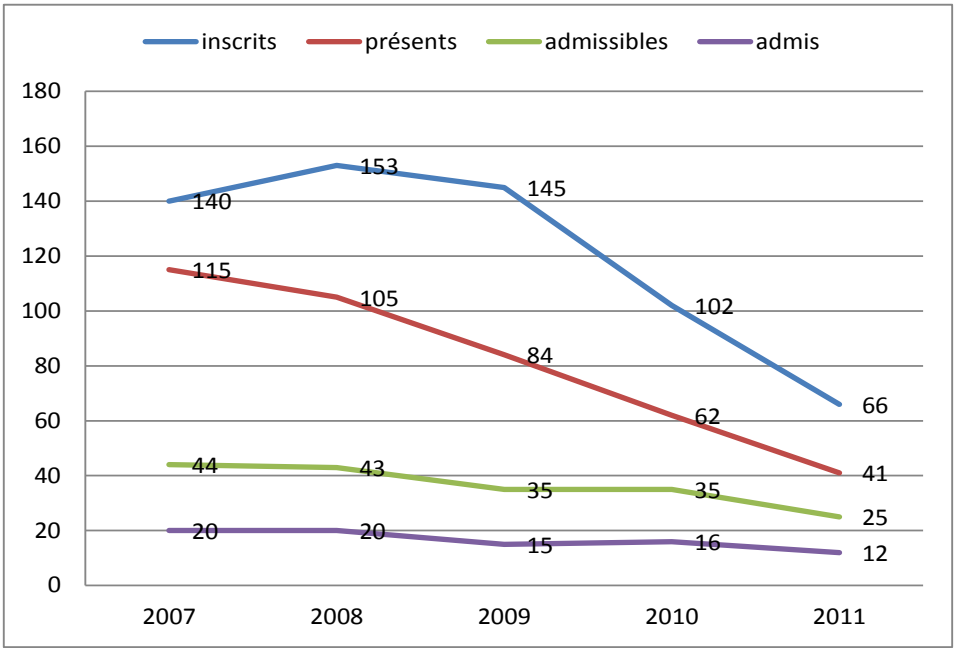
Cycle préparatoire	Inscrits	Présents	Admis
Campagne 2009			
Effectifs	145	84	15
%		58% des inscrits	18% des présents
Campagne 2010			
Effectifs	102	62	16
%		61% des inscrits	26% des présents
Campagne 2011			
Effectifs	66	41	12
%		62% des inscrits	29% des présents

Le nombre d'inscrits au concours d'accès au cycle préparatoire du concours interne de l'inspection du travail continue de baisser. Le nombre de candidats présents aux épreuves dépasse faiblement la moitié des candidats inscrits, même si le taux de présence aux épreuves écrites est en légère progression : 62% cette année.

Compte tenu de ces facteurs, le taux de sélectivité, très favorable aux candidats, est plus faible que les années précédentes. Pour la campagne 2011 :

- 61% des présents sont admissibles (56% l'an dernier et 42% en 2009),
- 29% des présents sont admis (26% en 2010 et 18% l'année précédente),
- 48% des admissibles sont admis (46% l'an dernier et 43% en 2009).

Evolution du nombre de candidats au cycle préparatoire du concours interne de l'IT depuis 2007



Depuis la campagne 2007, le nombre de candidats au concours d'accès au cycle préparatoire du concours interne de l'inspection du travail diminue. Cela s'explique notamment par la baisse du nombre de places disponibles (ce nombre étant lié à celui des postes ouverts au dernier concours interne).

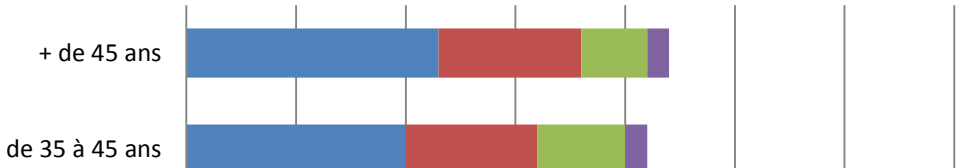
Répartition des candidats par âge

La répartition par tranches d'âge des candidats au cycle préparatoire est assez homogène cette année encore, pour les candidats inscrits et présents. Pour la campagne 2011, la moyenne d'âge des candidats est la suivante :

- 40 ans pour les candidats inscrits et pour ceux présents aux épreuves écrites,
- 38 ans pour les admissibles,
- 35 ans pour les admis.

Le faible nombre de candidats ne permet pas d'établir des tendances probantes.

Age des candidats au cycle préparatoire du concours interne de l'IT de la campagne 2012



	- de 35 ans	de 35 à 45 ans	+ de 45 ans
inscrits	23	20	23
présents	16	12	13
admissibles	11	8	6
admis	8	2	2

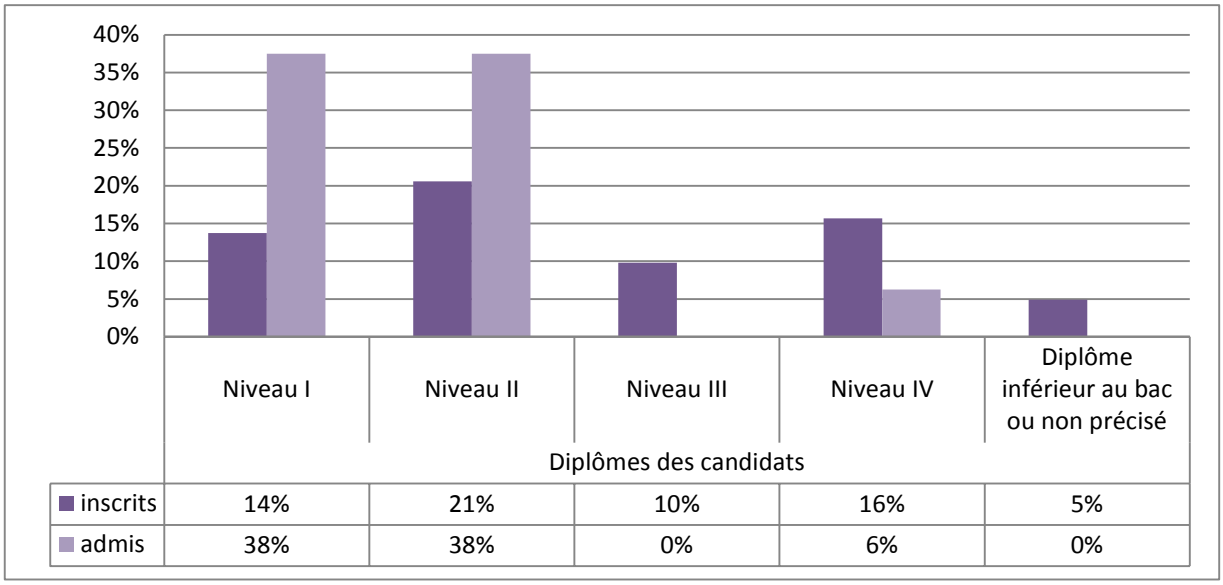
Il avait été observé, en 2010, que les candidats de 35 à 45 ans avaient un taux de réussite plus important (43% des admissibles et 44% des admis), au détriment des candidats de moins de 35 ans (26% des admissibles et 25% des admis).

Pour la campagne 2011, en revanche, les candidats les plus jeunes réussissent mieux que les autres : 44% des admissibles et 67% des admis. Le taux de réussite des candidats de 35 à 45 ans et de 45 ans et plus est en baisse avec 17% des admis pour les deux tranches d'âges.

Répartition des candidats par diplôme

Comme l'an dernier, on note que les candidats les plus diplômés ont globalement un meilleur taux de réussite. Les données ne présentent cependant pas de caractère significatif au regard du nombre relativement faible de candidats.

Diplôme des candidats au cycle préparatoire du concours interne de l'IT de la campagne 2012



	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Diplôme inférieur au bac ou non précisé
inscrits	14%	21%	10%	16%	5%
admis	38%	38%	0%	6%	0%

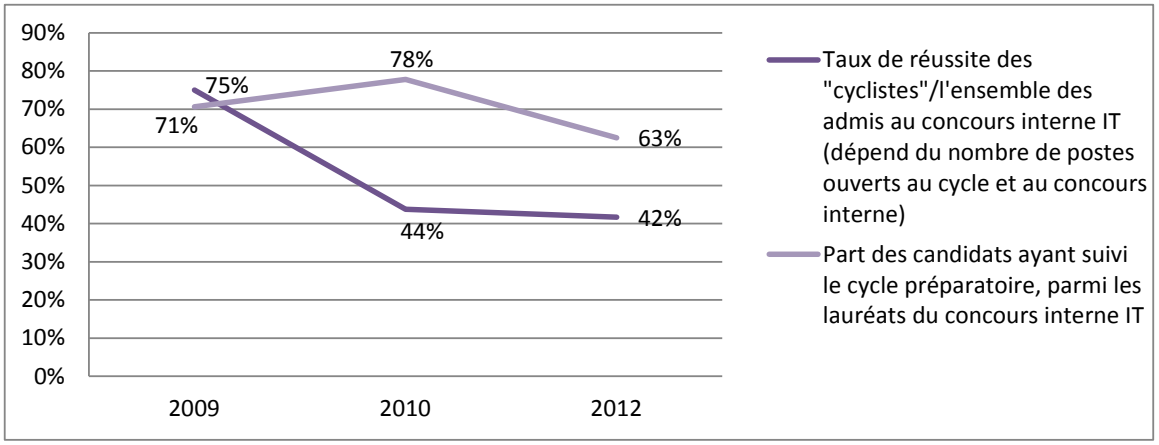
L'incidence sur la réussite au concours d'inspecteur du travail 2012

En 2011, douze personnes de catégorie B ont été formées pendant quatre mois par l'INTEFP. Les résultats de ces douze personnes au concours interne de l'inspection du travail de la campagne 2012, faisant suite à la fin de cette formation sont les suivants :

- 8 postes étaient ouverts au concours interne de l'inspection du travail de la campagne 2012,
- 5 ont été admissibles au concours de l'inspection du travail de la campagne 2012 ; 7 ne l'ont pas été (contre 1 l'an dernier et de 3 à 5 les années précédentes),
- parmi les 5 « cyclistes » admissibles au concours interne, tous ont été admis sur la liste principale.

Les courbes suivantes confirment l'utilité de la formation dispensée, le haut taux de réussite des candidats ayant suivi le cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail (courbe violet claire) se maintient. Cependant, ce taux est en baisse cette année, bien qu'au-dessus de la moyenne. Apparait également, pour la campagne 2012 un taux en baisse de « cyclistes » lauréats du concours (courbe violet foncée).

Evolution du taux de réussite des candidats ayant suivi le cycle préparatoire du concours interne de l'IT



Source : SDRH/RH1

La diminution du taux de réussite est due au nombre de places au cycle préparatoire (12 places) et au nombre de poste ouverts au concours interne (8 postes).

Préparation des candidats externes : la classe préparatoire intégrée pour l'accès au concours externe au corps de l'inspection du travail

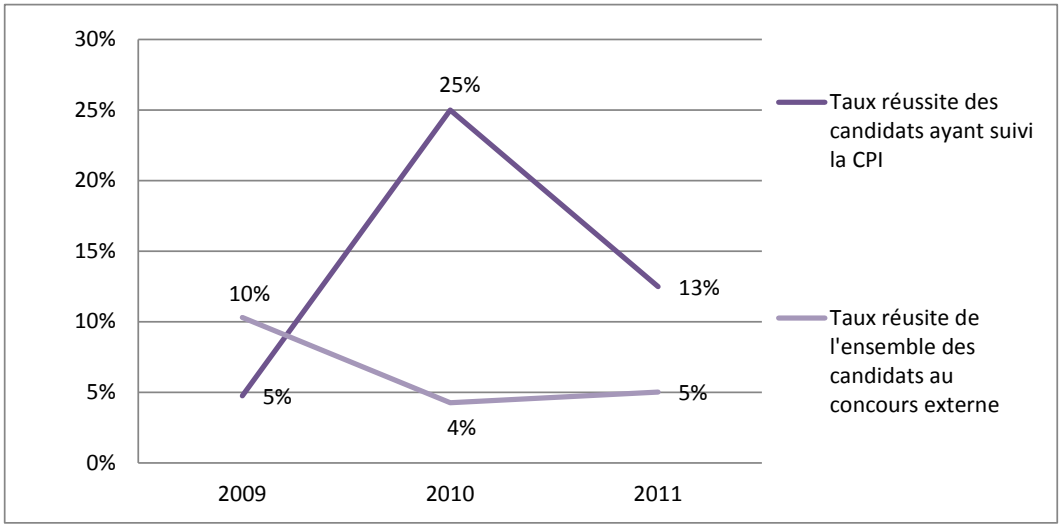
La Classe Préparatoire Intégrée (CPI) ouverte en 2012 a, comme l'année précédente, activement contribué à la préparation du concours de l'inspection du travail de 2012 pour plusieurs candidats.

Répartition des candidats aux différentes étapes de la classe préparatoire intégrée pour l'accès au concours externe de l'inspection du travail de 2009 à 2012

CPI de l'IT	Nb de candidats CPI (a)	Nb d'admissibles au concours externe IT parmi ces candidats (b)	Tx d'admissibilité des candidats CPI (c) = (b)/(c)	Nb d'admis au concours externe IT parmi ces candidats (d)	Part des candidats CPI admissibles qui sont admis (e) = (d)/(b)	Nb total d'admis au concours externe d'IT (f)
2009	20	4	20%	3	75%	63
2010	18	7	39%	7	100%	28
2012	**12**	**3**	**25%**	**3**	**100%**	**24**

Après quatre mois de préparation, les 12 auditeurs de cette CPI ont tous passé le concours d'IT. Trois d'entre eux ont été admissibles. Au terme d'un mois de préparation complémentaire, les trois candidats ont passé l'oral du concours d'inspecteur du travail avec succès.

Evolution du taux de réussite des candidats ayant suivi la CPI pour l'accès au concours externe de l'inspection du travail de 2009 à 2012



Source : SDRH/RH1

La diminution du taux de réussite des candidats ayant suivi la CPI est due au nombre réduit de candidats admissibles au concours externe de l'inspection du travail. Toutefois, la préparation d'un mois de l'oral de ce concours, est toujours aussi bénéfique, puisque 100% des candidats admissibles ont été admis.

4.2.2. Concours de contrôleur du travail

L'afflux de candidats au concours externe, qui avait été observé les années passées, ne s'est pas poursuivi en 2012 ; le nombre de candidats inscrits redescend désormais au niveau des données de 2008, tout comme le taux de présence aux épreuves écrites.

Pour le concours interne, le nombre de candidats inscrits continue de diminuer de façon importante (125 candidats de moins que l'année précédente). Leur taux de présence aux épreuves écrites est toutefois meilleur que l'année précédente.

Le nombre de postes augmente sensiblement cette année, donc la sélectivité est plus favorable aux candidats : pour le concours externe 2% des présents sont admis, et pour le concours interne 11% des présents sont admis.

Le concours externe

Répartition des postes, des effectifs par étapes au concours externe de CT de 2009 à 2012

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Présents/ inscrits	Postes/ inscrits	Postes/ présents	Admis/ présents
2011	2009	30	5 233	2 443	128	34	47%	1%	1%	1%
2012	2010	21	4 034	1 940	84	21	48%	1%	1%	1%
2013	**2012**	**31**	**2 839**	**1 269**	**113**	**29**	**45%**	**1%**	**2%**	**2%**

Le nombre de candidats inscrits au concours externe continue de diminuer cette année. Le nombre de présents aux épreuves écrites diminue en conséquence, avec 1 269 candidats, contre 1 940 l'an dernier et 2 443 pour 2009. Il faut noter que le nombre de postes au concours interne a augmenté cette année : 31 postes contre 21 postes pour la campagne 2010, cependant, le jury a décidé de ne pas pourvoir deux des postes ouverts au regard du niveau des candidats.

Répartition des candidats par âge

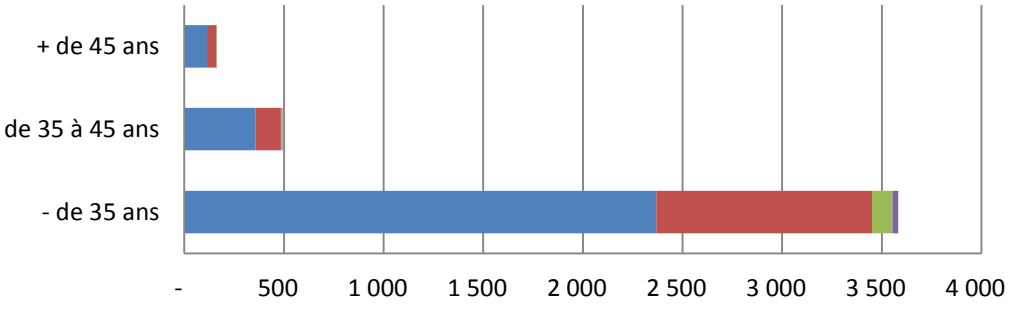
La part des candidats de moins de 35 ans est stable, parmi les inscrits (83%) et les présents (86%). Leur taux de réussite est meilleur que celui des autres tranches d'âges aux épreuves écrites (91% des candidats), tout comme aux épreuves orales (97% des lauréats). Ce taux de réussite est supérieur à celui des années précédentes (86% des lauréats en 2010 et 94% en 2009).

Le nombre de candidats de 35 à 45 ans a diminué de 99 personnes par rapport à la campagne 2010. La part des présents aux épreuves écrites reste stable : de 9 à 10% ces trois dernières années. En revanche, et contrairement à l'année dernière, cette tranche d'âge a moins bien réussi cette année, tant aux épreuves écrites qu'orales : 6% des admissibles (contre 8% l'année précédente) et 3% des admis (contre 10% l'année précédente).

La part des candidats de plus de 45 ans a augmenté cette année, parmi les inscrits (4% contre 3% l'année précédente) et les présents (4% contre 3% l'année précédente). Leur taux de réussite aux épreuves écrites est en augmentation cette année : 3% des admissibles, mais leur taux de réussite aux épreuves orales a chuté puisqu'aucun des candidats de cette tranche d'âges n'a été admis cette année.

La moyenne d'âge des candidats admis au concours externe de contrôleurs du travail pour la campagne de 2012 est de : **26 ans**.

Age des candidats au concours externe de contrôleurs du travail de la campagne 2012

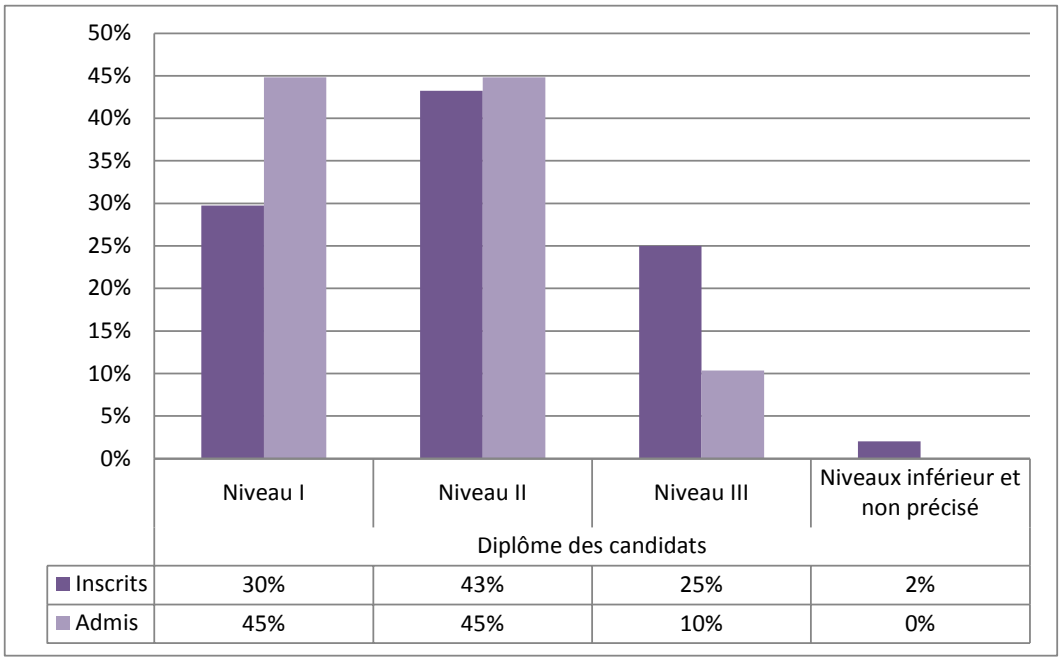


	- de 35 ans	de 35 à 45 ans	+ de 45 ans
inscrits	2 368	357	114
présents	1 083	128	47
admissibles	103	7	3
admis	28	1	0

Répartition des candidats par diplôme

Le diplôme requis pour participer à ce concours doit, au minimum, correspondre à deux années d'études supérieures suivies avec succès. Les candidats doivent être titulaires d'un diplôme de niveau III (BTS, DUT, DEUG, etc.) ou avoir été inscrits en L3 (3ème année d'études supérieures). Le graphique suivant indique le niveau de diplôme détenu par les candidats inscrits au concours externe, d'une part, et admis à ce concours, d'autre part.

Diplôme des candidats au concours externe de contrôleurs du travail de la campagne 2012



	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveaux inférieur et non précisé
Inscrits	30%	43%	25%	2%
Admis	45%	45%	10%	0%

Source : SDRH/RH1

La répartition par niveau de diplôme des candidats inscrits est assez similaire aux dernières années. Cependant, cette année, la part des candidats admis les plus diplômés est égale à celle des candidats juste titulaires du niveau de diplôme requis.

Le concours interne

Répartition des postes, des effectifs par étapes au concours interne de CT de 2009 à 2012

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Présents/ inscrits	Postes/ inscrits	Postes/ présents	Admis/ présents
2011	2009	24	549	253	38	20	46%	4%	9%	8%
2012	2010	15	416	203	38	15	49%	4%	7%	7%
2013	**2012**	**21**	**291**	**161**	**36**	**17**	**55%**	**7%**	**13%**	**11%**

Le nombre de candidats inscrits au concours interne continue de diminuer cette année. Le nombre de présents aux épreuves écrites diminue en conséquence, avec 161 candidats, contre 203 l'an dernier et 253 pour 2009. Il faut noter que le nombre de postes au concours interne a légèrement augmenté cette année : 21 postes contre 15 postes pour la campagne 2010, cependant, le jury a décidé de ne pas pourvoir quatre des postes ouverts au regard du niveau des candidats.

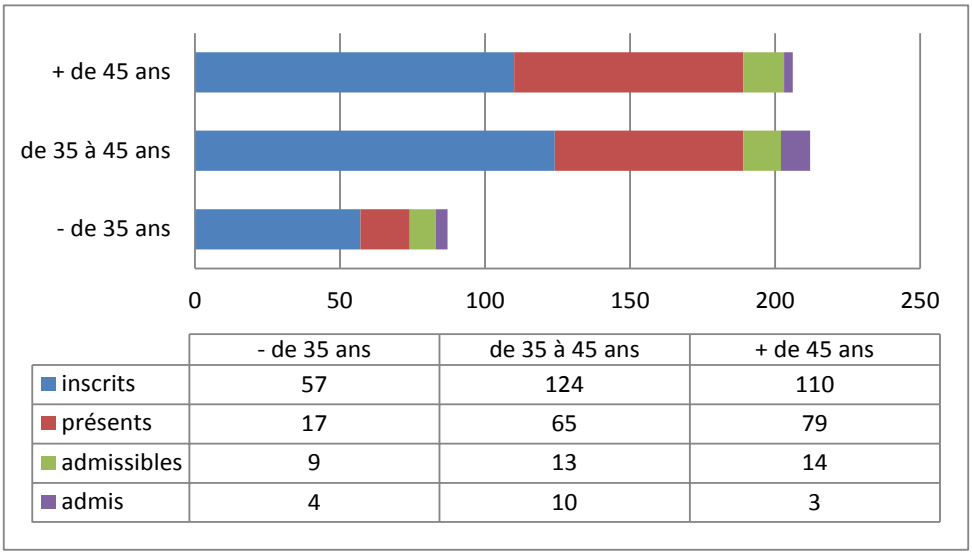
Répartition des candidats par âge

En interne, les candidats de moins de 35 ans, moins nombreux parmi les inscrits (20% contre 21% en 2010 et 30% en 2009) et parmi les présents (11% contre 15% l'année passée) aux épreuves écrites. Leur taux de réussite est, de ce fait, plus bas : 24%.

La part des candidats de 35 à 45 ans augmente, parmi les inscrits (43% contre 30% en 2010) et les présents (40% contre 31% l'an dernier). Leur taux de réussite aux épreuves écrites est stable (36% des candidats). Pour les épreuves orales, le taux de réussite est supérieur à celui des années précédentes (59% des lauréats) mais aussi des autres tranches d'âges.

Les candidats de 45 ans et plus ont, cette année, mieux réussi. Ainsi, le nombre d'inscrits est passé de 25% l'an dernier à 38% cette année. Quasiment la moitié des candidats présents faisait partie de cette tranche d'âge : 49% des candidats avaient plus de 45 ans. Naturellement, le taux de réussite aux épreuves écrites (39%) et aux épreuves orales (18%) est supérieur à l'année passée.

Age des candidats au concours interne de contrôleurs du travail de la campagne 2012



	- de 35 ans	de 35 à 45 ans	+ de 45 ans
inscrits	57	124	110
présents	17	65	79
admissibles	9	13	14
admis	4	10	3

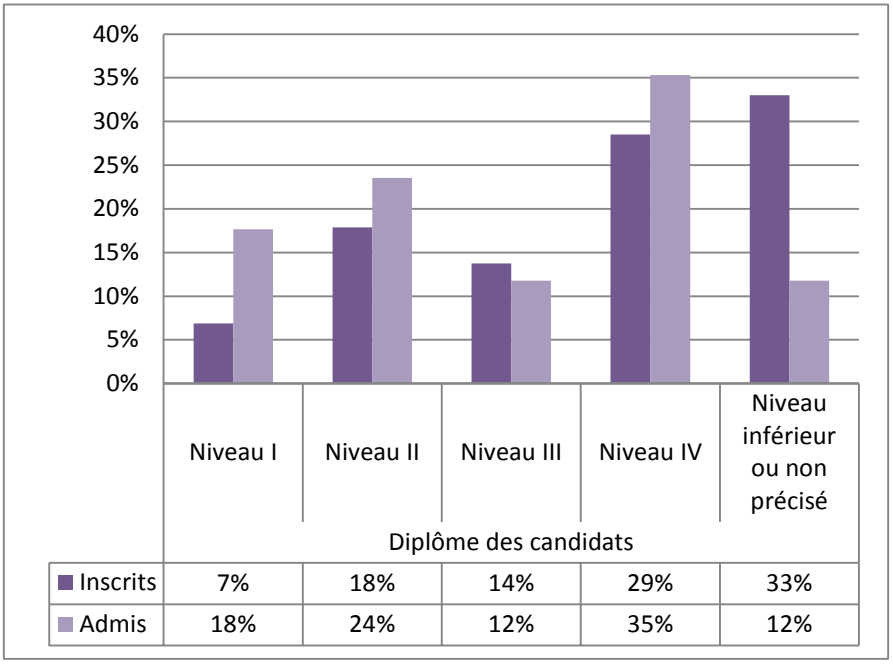
Répartition des candidats par diplôme

Les statistiques relatives au diplôme détenu par les candidats au concours interne ne sont pas significatives dans la mesure où les candidats peuvent choisir de ne pas renseigner la rubrique. Les données communiquées font toutefois apparaitre l'importance du nombre de candidats non titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (c'est-à-dire avec un diplôme niveau baccalauréat ou en deçà) :

- 33% des inscrits et
- 12% des admis cette année.

Il est à noter que les candidats les plus diplômés ne réussissent pas mieux que les autres : les titulaires d'un diplôme de niveau I représentaient 7% des inscrits et 18% admis. Les candidats titulaires d'un diplôme de niveau IV ont le meilleur taux de réussite cette année avec 35% des lauréats.

Diplôme des candidats au concours interne de contrôleurs du travail de la campagne 2012



	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau inférieur ou non précisé
Inscrits	7%	18%	14%	29%	33%
Admis	18%	24%	12%	35%	12%

Source : SDRH/RH1

L'Examen Professionnel d'accès au corps de Contrôleur du Travail (EPCT)

Répartition des postes, des effectifs par étapes de l'EPCT de 2009 à 2012

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Présents/ inscrits	Postes/ inscrits	Postes/ présents	Admis/ présents
2010	2009	35	309	257	74	35	83%	11%	14%	14%
2011	2010	35	245	210	68	35	86%	14%	17%	17%
2013	**2012**	**22**	**188**	**167**	**48**	**22**	**85%**	**11%**	**13%**	**13%**

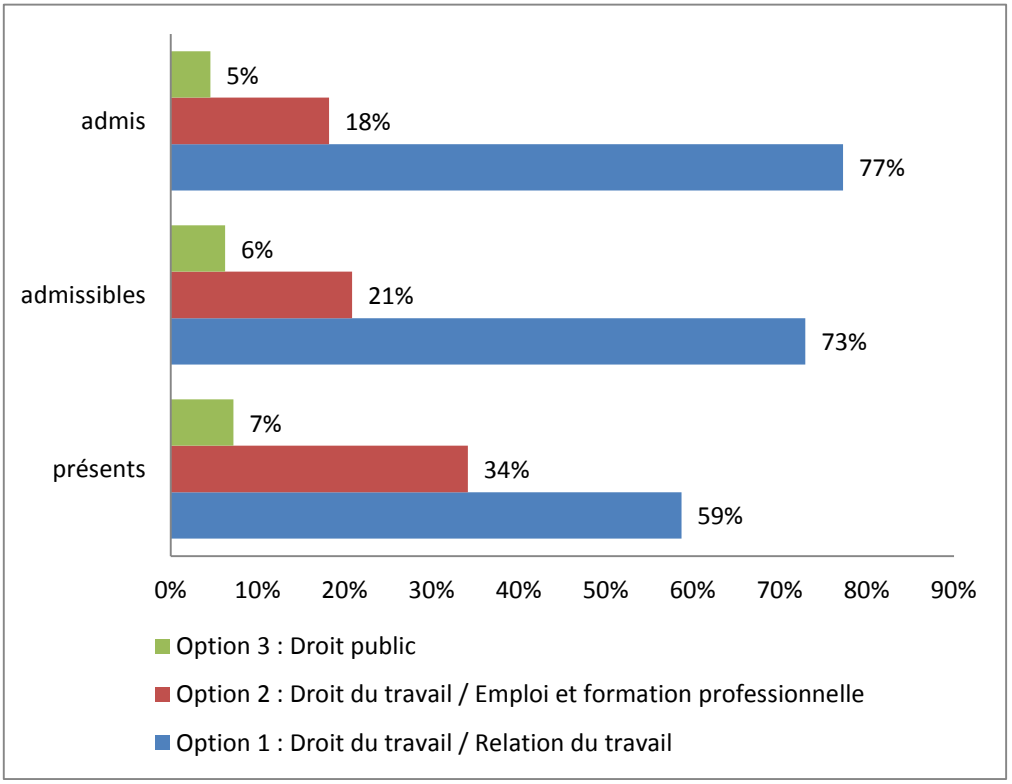
Le nombre d'inscrits à l'examen professionnel continue de baisser, sans doute du fait de l'appauvrissement du vivier de candidats potentiels et de la réorientation de candidats vers le concours de secrétaire administratif. Le taux de présence à l'épreuve écrite reste stable ces dernières années (entre 83 et 85%). Le nombre de postes ouverts à l'examen professionnel 2012 a diminué, passant de 35 postes en 2010 et 2009 à 22 cette année.

Répartition selon l'option choisie à l'écrit

Pour les épreuves écrites, les candidats ont eu le choix entre les trois options suivantes :

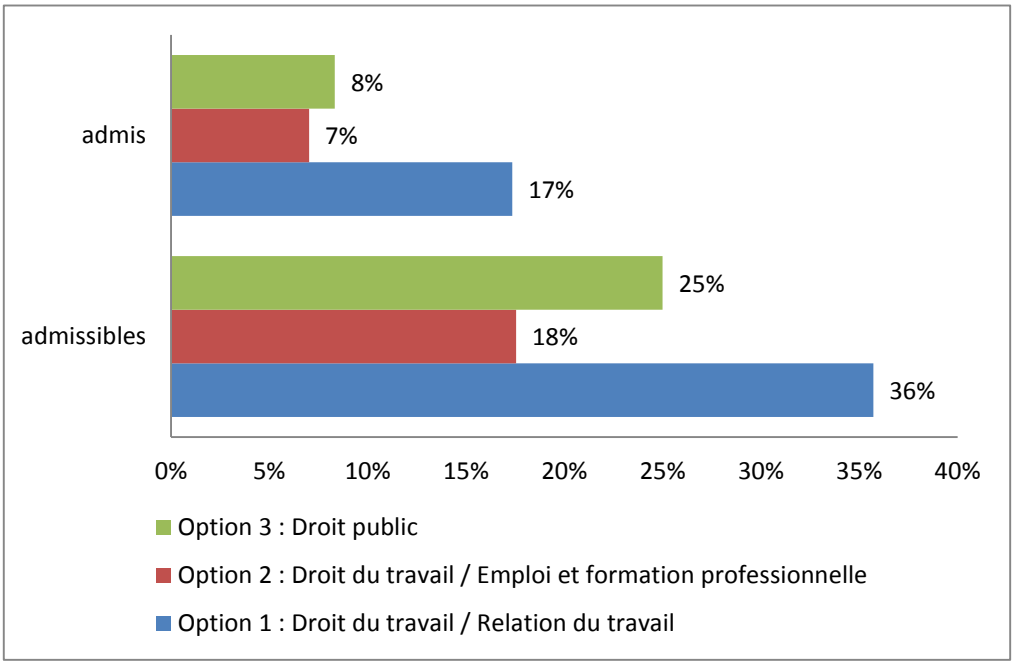
- Droit du travail / Relation du travail
- Droit du travail / Emploi et formation professionnelle
- Droit Public

Répartition des candidats inscrits par option aux étapes de l'EPCT de la campagne 2012



La répartition des candidats par option conserve la même tendance que les années précédentes.

Taux de sélectivité des présents par option de l'EPCT de la campagne 2012



La sélectivité de l'option 1 reste stable. On observe une baisse de sélectivité pour l'option 2 et pour l'option 3 (respectivement 18% et 25% cette année contre 24% et 38% l'année passée).

Pour les candidats présents et admis à l'épreuve écrite, l'évolution sur trois ans est la suivante :

Répartition des candidats présents aux épreuves écrites par option de 2009 à 2012

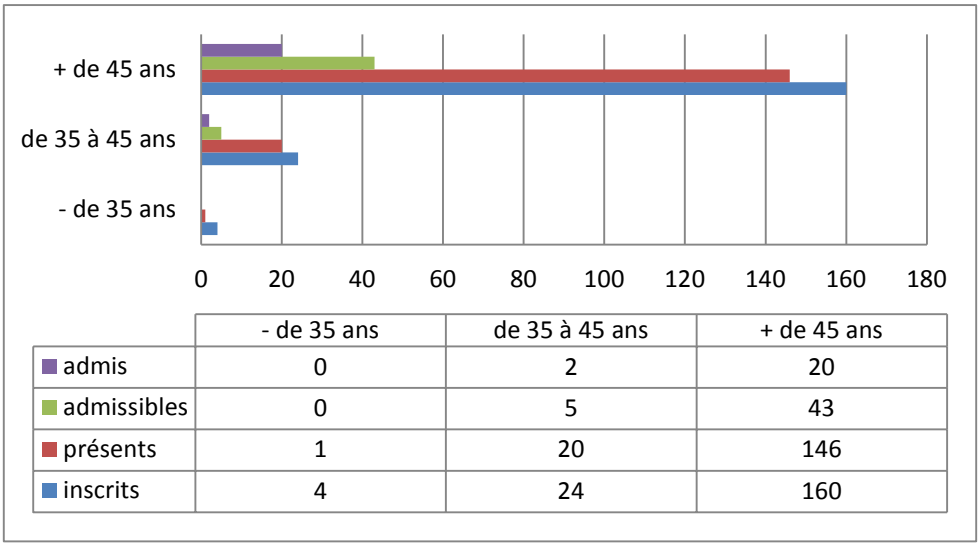
EPCT	Options	2009	2010	2012
Candidats présents	Option 1 - droit du travail - relations du travail	60%	61%	59%
	Option 2 - droit du travail - emploi et formation prof.	35%	32%	34%
	Option 3 - droit public	6%	6%	7%
Candidats admis	Option 1 - droit du travail - relations du travail	69%	66%	77%
	Option 2 - droit du travail - emploi et formation prof.	26%	29%	18%
	Option 3 - droit public	6%	6%	5%

La part de candidats présents choisissant l'option 1 a légèrement diminué cette année. On observe l'effet inverse pour les deux autres options. Cependant, la part de candidats admis ayant choisi l'option 1 a fortement augmenté (77% contre 66% pour la campagne 2010), faisant chuter celle des deux autres options.

Répartition des candidats par âge

Compte tenu des conditions requises pour concourir (au moins quinze années de service public), les candidats de moins de 35 ans sont très peu nombreux : quatre candidats inscrits, un seul présent à l'épreuve écrite et aucun admis pour la campagne 2012. La part des candidats inscrits de 35 à 45 ans est de 13% et celle des candidats de 45 ans et plus est de 85%. Cela conduit à une moyenne d'âge des candidats de **50 ans**.

Age des candidats à l'EPCT pour la campagne 2012

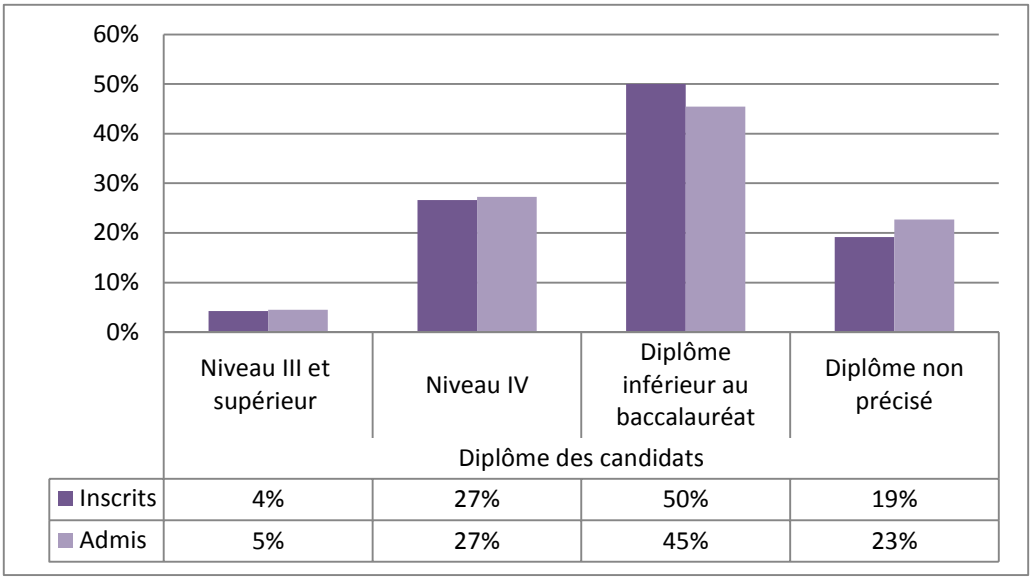


	- de 35 ans	de 35 à 45 ans	+ de 45 ans
admis	0	2	20
admissibles	0	5	43
présents	1	20	146
inscrits	4	24	160

Répartition des candidats par diplôme

La moitié des candidats inscrits à l'EPCT ont un diplôme inférieur au baccalauréat et 27% des candidats inscrits ont un diplôme de niveau IV. Une part importante des candidats inscrits n'a pas précisé son niveau de diplôme : 19%.

Diplôme des candidats à l'EPCT pour la campagne 2012



	Niveau III et supérieur	Niveau IV	Diplôme inférieur au baccalauréat	Diplôme non précisé
Inscrits	4%	27%	50%	19%
Admis	5%	27%	45%	23%

Source : SDRH/RH1

4.3. Le recrutement et l'affectation des lauréats des concours corps communs

L'année 2012 a vu, d'une part, le recrutement de 28 Attachés d'Administration des Affaires Sociales (AAAS) issu des IRA, et, d'autre part, le recrutement de 35 Secrétaires Administratifs des Ministères en charge des Affaires Sociales (SAMAS) et de 35 Adjoints administratifs Des Affaires sociales (ADA) dans le cadre de concours interministériels organisés par le ministère de l'éducation nationale.

4.3.1. Les Attachés d'Administration des Affaires Sociales (AAAS)

Les AAAS ont pris leur fonction dans les services en septembre 2012, à l'issue d'une formation d'un an dans l'un des cinq Instituts Régionaux d'Administration (IRA), à laquelle ils ont accédé à l'issue d'un concours national.

Le nombre de postes offerts aux administrations travail a été déterminé à l'issue d'échanges avec la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) avant l'entrée en formation des élèves, au cours du premier semestre 2011. Les cursus de formation dans les IRA étant différenciés selon le choix d'univers professionnel effectué par les élèves (administration centrale, services territoriaux, services de l'éducation nationale), la répartition des postes à offrir en administration centrale et services déconcentrés a été réalisée au tout début de l'année 2012, avant la différenciation de la formation. Fondée sur la perspective d'évolution de la population des attachés dans les services et dans le respect des effectifs autorisés, la répartition retenue a été la suivante : **7 postes offerts** en administration centrale et **21 postes offerts** en services déconcentrés.

La répartition finale, d'une part, entre les directions de l'administration centrale, et, d'autre part, entre les DIRECCTE s'est opérée dans le mois précédent les jurys de sortie.

Cette répartition, elle aussi fondée sur l'atteinte des objectifs en matière d'effectif autorisé et de comblement des vacances de postes dans les différents services, a donné le résultat suivant :

Répartition du nombre de postes offerts en administration centrale en 2012

DIRECTION	POSTES OFFERTS
DAGEMO	1
DGT	6

Répartition du nombre de postes offerts aux services déconcentrés en 2012

DIRECCTE	POSTES OFFERTS
AUVERGNE	1
BOURGOGNE	1
BRETAGNE	1
CENTRE	3
CHAMPAGNE-ARDENNE	1
ÎLE-DE-FRANCE	2
LANGUEDOC-ROUSSILLON	1
LIMOUSIN	2
LORRAINE	1
MIDI-PYRENEES	1
BASSE-NORMANDIE	1
HAUTE-NORMANDIE	1
PICARDIE	5

Source : SDRH/RH4

4.3.2. Les Secrétaires Administratifs des Ministères en charge des Affaires Sociales (SAMAS)

Dans le cadre de la mutualisation des concours d'accès aux catégories B et C, pilotée par la DGAFP, le ministère a proposé 35 postes de SAMAS et 35 postes d'ADA aux concours organisés par le ministère de l'éducation nationale.

Les épreuves se sont déroulées sur le premier semestre 2012 et les affections ont été prononcées à effet au 1er septembre 2012.

Compte tenu de leurs situations d'effectifs, ce sont les DIRECCTE qui ont été privilégiées. La répartition des postes ouverts a été la suivante :

Répartition du nombre de postes offerts au ministère en 2012

DIRECTION / DIRECCTE	SAMAS	ADA
DAGEMO	2	0
DDC	1	0
Basse-Normandie	1	0
Bretagne	0	2
Bourgogne	3	0
Champagne-Ardenne	4	0
Haute-Normandie	0	2
Ile-de-France	23	21
Limousin	0	1
Pays de Loire	1	0
Poitou-Charentes	0	2
Rhône-Alpes	0	6

Source : SDRH/RH4

4.4. Les promotions

Le nombre total d'agents promus au sein du ministère s'élève à 275 en 2012 contre 627 en 2011.

S'agissant des corps communs et contractuels, les promotions restent stables en catégorie A, sauf pour l'examen professionnel d'attaché principal où les résultats des agents du secteur travail/emploi ont été très inférieurs à ceux des années précédentes.

En catégorie B, les résultats de l'examen professionnel de SACE ont également été inférieurs à ceux des années précédentes pour les agents du secteur travail/emploi. En revanche, la mise en œuvre du NES a permis un fort accroissement des promotions en SACS, et également de l'accès au corps en ajoutant un accès par examen professionnel à la liste d'aptitude au choix.

En catégorie C, l'accroissement du nombre de promotions en AAP2 est lié au retour dans la population des promouvables des agents qui étaient un temps sortis du fait de la fin des dispositions transitoires qui avaient prévalues lors de la création du corps des adjoints administratifs des affaires sociales.

Nombre d'agents promus au ministère de 2010 à 2012

GRADE	2010	2011	2012
Catégorie A	**153**	**181**	**50**
TA Directeur du travail	25	34	0
TA Directeur adjoint du travail	37	73	0
TA Administrateur civil hors classe	3	3	3
TA Attaché principal	7	5	6
EP Attaché principal	41	44	27
LA Inspecteur du travail	23	8	0
LA Attaché	9	8	9
LA Contractuel 78 - HEB	3	2	3
LA Contractuel 78 - Hors catégorie	3	2	1
LA Contractuel 78 - 1ère catégorie	1	1	1
LA Contractuel 78 - 2ème catégorie	1	1	0
Catégorie B	**303**	**298**	**43**
TA Contrôleur cl. Exceptionnelle	96	98	0
TA Contrôleur cl. Supérieure	139	130	0
EP Contrôleur du travail	35	35	0
TA Secrétaire administratif cl. Exceptionnelle	5	5	3
EP Secrétaire administratif cl. Exceptionnelle	5	4	0
TA Secrétaire administratif cl. Supérieure	7	5	8
EP Secrétaire administratif cl. Supérieure	0	0	5
LA SAMAS de cl. Normale	16	21	19
EP SAMAS de cl. Normale	0	0	8
Catégorie C	**180**	**148**	**182**
TA Adjoints administratifs principaux 1ère classe	77	64	65
TA Adjoints administratifs principaux 2ème classe	97	82	115
TA Adjoints administratifs 1ère classe	2	0	0
TA Adjoints techniques principaux 1ère classe	0	1	0
TA Adjoints techniques principaux 2ème classe	1	1	1
TA Adjoints techniques 1ère classe	3	0	1
TOTAL GENERAL MINISTERE	**636**	**627**	**275**

Source : SDRH/RH3 et RH4

En 2011 et 2012, les promotions des corps communs et agents contractuels incluent les agents affectés à la DGEFP et en détachement ou PNA.

4.5. Les entrées et les sorties

Données budgétaires

Le tableau présenté ci-dessous détaille les entrées/sorties enregistrées ayant eu un impact sur les crédits de titre 2 du programme 155 en 2012.

Tableau récapitulatif des entrées et des sorties par catégories et par motif en 2012

	CATEGORIE A						
	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques		Total
	SD	AC	SD	AC	SD	AC	
SORTIES	**12,00**	**1,00**	**61,00**	**94,55**	**85,20**	**12,20**	**265,95**
RETRAITES	7,00	1,00	30,70	9,80	36,70	5,60	**90,80**
AUTRES SORTIES	5,00	-	30,30	84,75	48,50	6,60	**175,15**
Fins de prise en charge (détachement entrant, PNA entrante, etc.)	-	-	-	1,80	4,00	1,00	**6,80**
Fins de prise en charge contrats Cabinets	-	-	-	32,00	-	-	**32,00**
Radiations	-	-	4,00	20,75	3,00	-	**27,75**
Fins de contrat	-	-	*4,00*	*12,75*	*3,00*	-	*19,75*
Démissions	-	-	-	*8,00*	-	-	*8,00*
Décès	-	-	1,00	-	3,00	-	**4,00**
IRA TH 2012	-	-	-	-	-	-	**-**
Détachements sortants	4,00	-	13,80	9,80	15,80	0,80	**44,20**
Positions normales d'activité sortantes	-	-	-	1,00	-	1,00	**2,00**
Disponibilités	-	-	1,80	3,00	4,00	3,00	**11,80**
Mutations Travail / Santé/ Agriculture/ Transports	1,00	-	5,90	11,90	2,00	-	**20,80**
Sorties temporaires	-	-	2,60	3,00	8,90	-	**14,50**
Congé parental	-	-	*1,80*	-	*8,00*	-	*9,80*
Congé formation non rémunéré	-	-	-	-	-	-	-
Congé longue durée	-	-	*0,80*	*2,00*	*0,90*	-	*3,70*
Congé sans rémunération	-	-	-	*1,00*	-	-	*1,00*
Temps partiels / Cessations progressives d'activité	-	-	1,20	1,50	7,80	0,80	**11,30**

	CATEGORIE A						
	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques		Total
	SD	AC	SD	AC	SD	AC	
ENTREES	**3,10**	**3,00**	**41,20**	**87,35**	**57,30**	**7,10**	**199,05**
REINTEGRATIONS	1,00	1,00	7,70	13,00	21,10	4,00	**47,80**
CONCOURS	-	-	21,00	9,00	24,00	2,00	**56,00**
ENA	-	-	-	1,00	-	-	**1,00**
IRA 2012	-	-	21,00	7,00	-	-	**28,00**
IRA TH 2013	-	-	-	1,00	-	-	**1,00**
IET 2012 / IET TH 2012	-	-	-	-	24,00	2,00	**26,00**
CT 2012 lauréats extérieurs au ministère	-	-	-	-	-	-	-
Concours externe (SA 2012 et AA 2012) lauréats extérieurs au ministère	-	-	-	-	-	-	-
Concours interne (SA 2012 et AA 2012) lauréats extérieurs au ministère	-	-	-	-	-	-	-
Emplois réservés (SA 2012 et AA 2012)	-	-	-	-	-	-	-
Travailleurs handicapés (SA 2012 et AA 2012)	-	-	-	-	-	-	-
AUTRES ENTREES	2,10	2,00	12,50	65,35	12,20	1,10	**95,25**
Prises en charge par voie de détachement entrant	2,00	1,00	2,00	4,00	6,00	-	**15,00**
Prises en charge par voie de position normale d'activité entrante	-	1,00	-	-	-	-	**1,00**
Travailleurs handicapés (loi n°2005-102 du 11 février 2005)	-	-	1,00	-	-	-	**1,00**
Militaires (article L4139-2 du code de la défense)	-	-	-	-	-	-	-
MIRTMO	-	-	-	-	4,00	-	**4,00**
Ingénieurs de prévention	-	-	-	-	1,00	-	**1,00**
Contractuels cadre de gestion	-	-	-	19,00	-	-	**19,00**
Autres contractuels	-	-	7,00	3,50	-	-	**10,50**
Contrats Cabinets	-	-	-	33,00	-	-	**33,00**
Mutations Travail / Santé/ Agriculture/ Transports	-	-	-	3,00	-	1,00	**4,00**
Temps partiels	0,10	-	2,50	2,85	1,20	0,10	**6,75**

CATEGORIE B					CATEGORIE C			TOTAL A B C
B administratifs		B techniques		Total	SD	AC	Total	
SD	AC	SD	AC					
24,50	**27,00**	**127,20**	**1,00**	**179,70**	**123,40**	**38,40**	**161,80**	**607,45**
7,70	3,80	72,90	-	**84,40**	69,50	3,90	**73,40**	**248,60**
16,80	23,20	54,30	1,00	**95,30**	53,90	34,50	**88,40**	**358,85**
-	1,00	-	-	**1,00**	3,20	1,00	**4,20**	**12,00**
-	12,00	-	-	**12,00**	-	24,00	**24,00**	**68,00**
-	3,00	-	-	**3,00**	4,70	1,00	**5,70**	**36,45**
-	1,00	-	-	*1,00*	*4,70*	*1,00*	*5,70*	***26,45***
-	2,00	-	-	*2,00*	-	-	-	***10,00***
1,00	-	2,70	-	**3,70**	6,00	-	**6,00**	**13,70**
-	-	-	-	-	-	-	-	-
6,80	5,00	17,40	1,00	**30,20**	6,60	4,00	**10,60**	**85,00**
-	-	-	-	-	-	1,00	**1,00**	**3,00**
-	-	11,80	-	**11,80**	4,80	-	**4,80**	**28,40**
4,00	1,00	-	-	**5,00**	8,80	-	**8,80**	**34,60**
3,00	1,00	19,60	-	**23,60**	17,00	3,50	**20,50**	**58,60**
1,00	-	6,80	-	*7,80*	*2,00*	-	*2,00*	***19,60***
-	-	-	-	-	*1,00*	-	*1,00*	***1,00***
2,00	1,00	12,80	-	*15,80*	*14,00*	*3,50*	*17,50*	***37,00***
-	-	-	-	-	-	-	-	***1,00***
2,00	0,20	2,80	-	**5,00**	2,80	-	**2,80**	**19,10**

CATEGORIE B					CATEGORIE C			TOTAL A B C
B administratifs		B techniques		Total	SD	AC	Total	
SD	AC	SD	AC					
43,50	**18,20**	**61,10**	-	**122,80**	**88,50**	**24,60**	**113,10**	**434,95**
4,00	1,00	25,10	-	**30,10**	19,60	2,00	**21,60**	**99,50**
37,00	5,00	32,00	-	**74,00**	43,00	3,00	**46,00**	**176,00**
-	-	-	-	-	-	-	-	**1,00**
-	-	-	-	-	-	-	-	**28,00**
-	-	-	-	-	-	-	-	**1,00**
-	-	-	-	-	-	-	-	**26,00**
-	-	32,00	-	**32,00**	-	-	-	**32,00**
23,00	4,00	-	-	**27,00**	25,00	3,00	**28,00**	**55,00**
13,00	-	-	-	**13,00**	16,00	-	**16,00**	**29,00**
-	1,00	-	-	**1,00**	-	-	-	**1,00**
1,00	-	-	-	**1,00**	2,00	-	**2,00**	**3,00**
2,50	12,20	4,00	-	**18,70**	25,90	19,60	**45,50**	**159,45**
-	7,00	-	-	**7,00**	10,90	1,00	**11,90**	**33,90**
-	-	-	-	-	-	-	-	**1,00**
-	-	-	-	-	4,00	-	**4,00**	**5,00**
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	**4,00**
-	-	-	-	-	-	-	-	**1,00**
-	-	-	-	-	-	-	-	**19,00**
-	3,00	-	-	**3,00**	3,00	2,00	**5,00**	**18,50**
-	1,00	-	-	**1,00**	-	14,00	**14,00**	**48,00**
2,00	1,00	-	-	**3,00**	2,00	2,00	**4,00**	**11,00**
0,50	0,20	4,00	-	**4,70**	6,00	0,60	**6,60**	**18,05**

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

CHAPITRE 5 LES REMUNERATIONS

5.1 Les crédits de titre 2 : dotations et consommations

5.2 Le détail des consommations par grand poste de dépenses

5.3 Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel

5.4 Le coût moyen constaté par agent

5.5 Le rachat des jours épargnés sur les Comptes Epargne-Temps (CET)

5.6 L'indemnité dite de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

5.7 L'impact financier des grèves en 2012

5.8 Le bilan des indemnités versées en 2012

5.9 La Prime de Fonctions et de Résultats (PFR)

Chiffres clés 2012

Les chiffres ci-dessous concernent les crédits de titre 2

Loi de finances initiales : 599 766 214 €

Crédits ouverts en fin d'année : 596 422 300 €

Consommation : 594 999 177 €

Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année : 99,76 %

Nombre de jours de CET remboursés : 6 650

Versements effectués au titre de la GIPA : 1 362 096 €

Impact financier des grèves : 264 335 €

CHAPITRE 5 LES REMUNERATIONS

5.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations

Crédits de titre 2 du ministère de 2010 à 2012 (en euros et pourcentage)

MINISTERE	2010	2011	2012
Loi de finances initiale (LFI)	**595 491 971€**	**592 510 540 €**	**599 766 214 €**
Réserve	-2 977 460€	-2 962 553 €	-2 998 831 €
Crédits disponibles après réserve	**592 514 511€**	**589 547 987 €**	**596 767 383 €**
Transferts / Virements	-59 530	-4 743 596 €	-2 222 950 €
Fongibilité asymétrique	-4 300 000€	-1 125 000 €	-1 120 964 €
Gel CAS Pensions			
Levée de réserve Loi de finances rectificative (LFR)	800 000	2 962 553 €	2 998 831 €
Annulation LFR			
Crédits ouverts en fin d'année (1)	**588 954 981€**	**586 641 944 €**	**596 422 300 €**
Consommation (2)	**588 713 098€**	**586 563 159 €**	**594 999 177 €**
Non consommé au programme (1-2)	**241 883**	**78 785 €**	**1 423 123 €**
Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année	**99,96%**	**99,99%**	**99,76%**

Le taux d'exécution des crédits de titre 2 demeure optimal en 2012. Sur les 1,4 M€ de crédits disponibles au 31 décembre, 1,2 M€ n'ont pu être redéployés car relatifs au CAS Pensions. Ce sont donc seulement 211 821 €, hors CAS Pensions, qui n'ont pas été consommés, soit un taux de consommation des crédits ouverts en fin d'année, hors CAS Pensions, très élevé à hauteur de 99,95%, préservant l'intégralité de la réserve de précaution.

5.2. Le détail des consommations par grand poste de dépenses

Consommation du ministère par grand poste de dépenses de 2010 à 2012 (en euros)

MINISTERE	2010	2011	2012
Catégorie 21	**370 743 200 €**	**364 002 021 €**	**368 013 967 €**
Rémunérations principales	281 974 025 €	276 875 207 €	276 920 269 €
NBI	1 114 845 €	777 525 €	887 976 €
Indemnités et allocation diverses	83 705 271 €	83 906 539 €	87 109 504 €
Vacations	3 296 400 €	2 023 186 €	2 608 204 €
Indemnités de jury et de concours indemnités représentatives de frais	652 659 €	419 564 €	488 014 €
Catégorie 22	**212 195 414 €**	**216 097 918 €**	**222 664 200 €**
Cas pensions	155 525 494 €	160 689 288 €	167 462 456 €
Cotisations sociales	56 669 920 €	55 408 629 €	55 201 744 €
Catégorie 23	**5 774 484 €**	**6 417 309 €**	**4 321 010 €**
Prestations sociales	3 698 980 €	4 411 527 €	2 453 847 €
Action sociale	2 075 504 €	2 005 781 €	1 867 163 €
Ecart Chorus / NDC *	**-**	**45 912 €**	
TOTAL	**588 713 098 €**	**586 563 159 €**	**594 999 177 €**

Catégorie 21 : rémunérations d'activité.
Catégorie 22 : cotisations et contributions sociales (dont CAS pensions).
Catégorie 23 : prestations sociales et allocations diverses.
*Un écart à hauteur de 45 912 € a été constaté en 2011 entre les données de Chorus et celles de l'application NDC de la DGFiP. L'arbitrage portant sur cet écart s'est traduit en RAP 2011 par un alignement sur les données de NDC.
Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

La baisse constatée sur le versement de la NBI en 2011 est due, dans les services déconcentrés, à la mise en place de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR), dans les services déconcentrés, pour les fonctionnaires

détachés sur un emploi de direction de l'administration territoriale de l'Etat (décret n°2010-258 du 12 mars 2010). Les montants de NBI précédemment versée à ces derniers ont été intégrés au calcul de leur PFR lors de la bascule à ce nouveau régime indemnitaire.

Par ailleurs, un changement de périmètre a été opéré en 2012 : les dépenses exécutées au titre des congés longue durée (2 M€), auparavant comptabilisées dans la catégorie 23 (prestations sociales), sont transférées dans la catégorie 21 (rémunération d'activité).

5.3. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel

Le Glissement Vieillesse-Technicité (GVT) positif s'établit à 2% en 2012. Il progresse sensiblement par rapport à 2010 et 2011 en raison notamment des modifications de périmètres détaillées ci-dessous.

GVT du Ministère de 2010 à 2012

MINISTERE	2010 ***	2011	2012 ****
GVT positif*	5 343 626€	5 323 161€	6 566 805€
en %**	1,6%	1,6%	2,0%

*GVT positif = valorisation du différentiel entre la masse indiciaire au 31 décembre de l'année N-1 et au 31 décembre de l'année N des personnels présents aux bornes.
**En pourcentage de l'assiette constituée par la rémunération principale et les cotisations sociales.
***Le taux relatif au GVT 2010 a été rectifié.
****Un redressement à hauteur de plus de +0,5 M€ a été opéré en 2012 afin de corriger un biais constaté dans l'extraction SIRH (indices manquants sur certaines lignes). Par ailleurs, est désormais comptabilisé, à la demande de la Direction du budget, le GVT indemnitaire du programme, estimé à 0,8 M€.

Le **point fonction publique** n'a pas été revalorisé en 2012. Sa dernière revalorisation date du 1er juillet 2010.

Les **taux des contributions employeur au compte d'affectation spéciale « Pensions »** ont été fixés, pour 2012, à 68,92% pour les personnels civils et les Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI) et 121,55% pour les personnels militaires.

Taux des contributions employeur au CAS Pensions de 2010 à 2012

MINISTERE	2010	2011	2012
Civils	62,14%	65,39%	68,59%
ATI**	0,33%	0,33%	0,33%
Civils + ATI	62,47%	65,72%	68,92%
Militaires	108,63%	114,14%	121,55%

*ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité.
Source : SDAF/AF2

5.4. Le coût moyen constaté par agent

Evolution du coût moyen constaté par catégorie d'emplois au ministère de 2010 à 2012 en euros (y compris charges sociales)

MINISTERE		RAP 2010	RAP 2011	RAP 2012
CATEGORIE A				
Emplois fonctionnels	HCAS	94 442	100 365	100 526
	CAS	32 721	36 639	37 819
	TOTAL	**127 163**	**137 004**	**138 345**
A administratifs	HCAS	49 935	56 529	57 400
	CAS	18 413	11 715	12 980
	TOTAL	**68 348**	**68 243**	**70 380**
A techniques	HCAS	53 144	53 510	55 396
	CAS	18 498	20 612	21 915
	TOTAL	**71 642**	**74 122**	**77 311**
CATEGORIE B				
B administratifs	HCAS	34 777	36 326	36 738
	CAS	12 988	14 225	14 898
	TOTAL	**47 765**	**50 551**	**51 636**
B techniques	HCAS	39 677	39 235	40 072
	CAS	14 075	16 579	17 696
	TOTAL	**53 752**	**55 815**	**57 768**
CATEGORIE C				
C	HCAS	30 556	30 994	31 471
	CAS	11 317	13 050	13 554
	TOTAL	**41 872**	**44 043**	**45 025**
TOTAL				
	HCAS	41 252	42 333	43 339
	CAS	14 811	15 973	16 975
	TOTAL	**56 063**	**58 306**	**60 314**

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis – Données INDIA ODE jusqu'à 2010 inclus, INDIA Rémunérations à partir de 2011.

L'évolution du coût moyen d'un agent est fonction de différents déterminants :

- l'augmentation de la valeur du point de la fonction publique ;
- l'augmentation des barèmes indemnitaires ;
- le glissement vieillesse-technicité ;
- l'augmentation des taux des contributions employeur au CAS Pensions, en constante et forte progression ces dernières années ;
- l'augmentation des taux des autres cotisations et contributions sociales ;
- le financement de mesures individuelles ou collectives (rachat de jours épargnés sur les comptes épargne-temps, GIPA, mesures catégorielles, etc.).

5.5. Le rachat des jours épargnés sur les Comptes Epargne-Temps (CET)

Présentation du dispositif

Le dispositif est présenté dans la partie 3.2 Le Compte Epargne-Temps (CET).

Dispositif 2012

Le bilan du dispositif relatif au rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps met en exergue une augmentation notable (+23%) des dépenses constatées sur ce poste en 2012 par rapport à 2011.

La dépense occasionnée sur ce poste en 2012, d'un montant de 0,79 M€, se décompose comme suit :

- 0,07 M€ versés en 2012 au titre des reports de charges 2011 ;
- 0,72 M€ versés en 2012 au titre du dispositif 2012.

0,03 M€ de reports de charges du dispositif 2012 sur 2013 sont prévus. Pour mémoire, 0,64 M€ avaient été versés en 2011, dont 0,12 M€ au titre des reports de charges 2010.

Rappel des coûts de rachat de jours par catégorie

Catégorie A et assimilé :	125 €
Catégorie B et assimilé :	80 €
Catégorie C et assimilé :	65 €

Synthèse du dispositif 2012

Synthèse CET du ministère en 2012

Report 2011 sur 2012	68 893 €
2012	720 993 €
Payé sur 2012	**789 886 €**
Report 2012 sur 2013	25 386 €

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

CET historique

Nombre de jours de CET remboursés sur les crédits 2012

MINISTERE	Nombre d'agents				Nombre de jours rachetés				Nombre de jours versés RAFP				Coût (en euros)			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Services déconcentrés	591	409	165	**1 165**	728	543	193	**1 464**	48	35	5	**88**	96 994	46 240	12 886	**156 120**
Administration centrale	79	8	28	**115**	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
Total P155	**670**	**417**	**193**	**1 280**	**728**	**543**	**193**	**1 464**	**48**	**35**	**5**	**88**	**96 994**	**46 240**	**12 886**	**156 120**

Nombre de jours de CET remboursés en report de charge sur 2013*

MINISTERE	Nombre de jours rachetés				Nombre de jours versés RAFP				Coût			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Services déconcentrés	22	2	0	**24**	12	3	0	**15**	4 281	400	0	**4 681**
Administration centrale	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
Total P155	**22**	**2**	**0**	**24**	**12**	**3**	**0**	**15**	**4 281**	**400**	**0**	**4 681**

*Chiffres arrêtés au 30 janvier 2013

Sources : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

CET pérenne

Nombre de jours CET remboursés sur les crédits 2012

MINISTERE	Nombre d'agents				Nombre de jours rachetés				Nombre de jours versés RAFP				Coût (en euros)			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Services déconcentrés	1 775	1 916	1 308	**4 999**	2 344	1 456	895	**4 694**	336	199	88	**622**	334 875	132 320	63 863	**531 058**
Administration centrale	229	56	92	**377**	140	41	89	**270**	58	0	0	**58**	24 750	3 280	5 785	**33 815**
Total P155	**2 004**	**1 972**	**1 400**	**5 376**	**2 484**	**1 497**	**984**	**4 964**	**394**	**199**	**88**	**680**	**359 625**	**135 600**	**69 648**	**564 873**

Nombre de jours CET remboursés en report de charge sur 2013*

MINISTERE	Nombre de jours rachetés				Nombre de jours versés RAFP				Coût (en euros)			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Services déconcentrés	33	10	60	**103**	4	0	0	**4**	4 625	800	3 900	**9 325**
Administration centrale	84	11	0	**95**	0	0	0	**0**	10 500	880	0	**11 380**
Total P155	**117**	**21**	**60**	**198**	**4**	**0**	**0**	**4**	**15 125**	**1 680**	**3 900**	**20 705**

*Chiffres arrêtés au 30 janvier 2013

Sources : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

Evolution sur la période 2010-2012

Remboursements du CET au ministère de 2010 à 2012

MINISTERE	Coût 2010	Coût 2011	Coût 2012
Remboursement au titre de l'année	228 833 €	518 736 €	720 993 €
Report de charges	459 732 €	123 270 €	68 893 €
Total	**688 565 €**	**642 006 €**	**789 886 €**

Sources : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

5.6. L'indemnité dite de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

Présentation du dispositif

Ce dispositif, institué par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 et reconduit depuis, résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du Traitement Indiciaire Brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'Indice des Prix à la Consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de l'année 2012 ont été fixés par l'arrêté du 20 mars 2012 (NOR : MFPF1209433A).

A noter que le dispositif 2010 présentait des restrictions spécifiques non reconduites les années suivantes (non éligibilité des titulaires n'étant pas en sommet de grade et des agents déjà éligibles en 2008 et 2009, sauf s'ils partaient à la retraite en 2010).

Dispositif 2012

L'application de l'arrêté relatif au versement de la GIPA a occasionné une dépense de 1,36 M€, en nette augmentation (+0,69 M€) par rapport à 2011. Cette hausse s'explique par la population de plus en plus nombreuse concernée par le dispositif, engendrant des montants également plus élevés en l'absence de revalorisation du point fonction publique. Ce sujet a été identifié avec la direction du budget lors de l'élaboration du PLF pluriannuel 2013-2015 et a conduit à augmenter les crédits affectés à ce poste sur le budget triennal.

Versements effectués au titre de la GIPA

Versements effectués au titre de la GIPA sur la période 2010-2012

MINISTERE	GIPA 2010	GIPA 2011	GIPA 2012
Catégorie A	66 293€	154 656€	270 844€
Catégorie B	317 072€	411 070€	743 969€
Catégorie C	44€	103 257€	347 283€
Total	**383 409€**	**668 984€**	**1 362 096€**

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

5.7. L'impact financier des grèves en 2012

L'impact financier des jours de grève, estimé à 0,26 M€ en 2012, est moins important qu'en 2011 (0,33 M€) et 2010 (1,52 M€).

Impact financier des grèves au ministère de 2010 à 2012

MINISTERE	IMPACT FINANCIER DE LA GREVE
2010	1 516 771€
2011	329 657 €
2012	**264 335 €**

Détail de l'impact financier des grèves de 2012 sur les crédits de titre 2

MINISTERE	Nombre d'agents grévistes (1)	Coût moyen* (2)	Impact financier grèves 2012 (1)*(2)
18 janvier 2012	142	78€	**11 072€**
07 février 2012	1 924	78€	**150 024€**
23 février 2012	108	78€	**8 421€**
29 février 2012	70	78€	**5 458€**
15 mars 2012	887	78€	**69 164€**
24 mars 2012	0	78€	**0€**
23 octobre 2012	103	78€	**8 031€**
14 novembre 2012	124	78€	**9 669€**
07 décembre 2012	32	78€	**2 495€**
Total	**3 390**	**-**	**264 335€**

*Coût moyen de la rémunération principale des agents du P155 / 360 jours.
Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

Le nombre de jours de grève et les motifs des mouvements sont disponibles dans le chapitre : Dialogue Social de ce présent bilan.

5.8. Le bilan des indemnités versées en 2012

Le bilan des mesures statutaires réalisées en 2012

L'adhésion au Nouvel Espace Statutaire (NES) du corps des contrôleurs du travail n'ayant pas abouti suite aux décisions annoncées par le ministre, les crédits budgétés en LFI 2012 pour la réalisation de cette mesure (1 M€) ont été redéployés vers les mesures indemnitaires.

Le bilan des indemnités versées en 2012

Le redéploiement des crédits initialement destinés à l'adhésion au NES du corps des contrôleurs du travail, combiné à un desserrement des contraintes pesant sur la masse salariale, a permis la mise en œuvre en 2012 de mesures indemnitaires à hauteur de 5,3 M€, plus favorables aux agents qu'en 2011 (4,1 M€).

Les orientations retenues pour la gestion de l'enveloppe indemnitaire 2012 ont été les suivantes :

- Une augmentation des barèmes de 1,7% indifférenciée entre l'administration centrale et les services déconcentrés, sans distinction de catégories, pour un coût de 1,06 M€ ;
- Une dotation de repositionnement d'un montant de 1,34 M€, permettant de tenir compte de la performance dans la modulation indemnitaire individuelle ;

- Une revalorisation indemnitaire complémentaire des agents rémunérés par le programme, à hauteur de 1,43 M€, par redéploiement des crédits initialement inscrits pour l'adhésion au NES du corps des contrôleurs du travail (1,06 M€), de ceux prévus pour la revalorisation de la grille des ingénieurs de prévention qui n'a pas abouti en 2012 (0,02 M€), ainsi que du solde non utilisé lors de la mise en œuvre des mesures indemnitaires déjà réalisées (0,35 M€).
  Les mesures mises en œuvre dans ce cadre ont été les suivantes :

  - La revalorisation des barèmes de 1% appliquée à toutes les catégories, en administration centrale et en services déconcentrés, pour un montant de 0,62 M€ ;
  - Une mesure générale supplémentaire de 0,4% en faveur des agents de la catégorie C, pour un coût de 0,06 M€ ;
  - Une enveloppe spécifique en faveur des agents basculant en PFR (corps des attachés d'administration) pour un montant de 0,19 M€, soit une revalorisation moyenne de 300 € par agent ;
  - Une augmentation de la prime de technicité des contrôleurs du travail à hauteur de 170 € par agent. Le coût de cette mesure représente 0,56 M€.

- Un reliquat national versé à hauteur de 2,5% des indemnités éligibles pour un montant de 1,5 M€ au regard des marges utilisables en fin de gestion. Pour mémoire, en 2011, un reliquat national avait été versé à hauteur de 2% des indemnités éligibles pour un montant de 1,3 M€.

Evolution des taux de revalorisation des barèmes et du repositionnement depuis 2006

Evolution des barèmes en administration centrale et services déconcentrés depuis 2006

<table>
<tr><th></th><th>Evolution 2005-2006</th><th>Evolution 2006-2007</th><th>Evolution 2007-2008</th><th>Evolution 2008-2009</th><th>Evolution 2009-2010</th><th>Evolution 2010-2011</th><th>Evolution 2011-2012</th><th>Evolution 5 ans</th><th>Evolution 3 ans</th></tr>
<tr><td colspan="9">ADMINISTRATION CENTRALE</td></tr>
<tr><td>Administrateurs</td><td>4,6%</td><td rowspan="5">2,0%</td><td rowspan="5">1,0%</td><td rowspan="5">2,0%</td><td rowspan="5">1,0%</td><td rowspan="5">1,1%</td><td rowspan="3">2,7%</td><td>8,0%</td><td>4,9%</td></tr>
<tr><td>Attachés</td><td>3,0%</td><td>8,0%</td><td>4,9%</td></tr>
<tr><td>B (SA-CT)</td><td>3,0%</td><td>8,0%</td><td>4,9%</td></tr>
<tr><td>C</td><td>4,0%</td><td>3,1%</td><td>8,5%</td><td>5,3%</td></tr>
<tr><td>Contractuels</td><td>selon cat.</td><td>2,7%</td><td>nc</td><td>nc</td></tr>
<tr><td colspan="9">SERVICES DECONCENTRES</td></tr>
<tr><td>DR-DD</td><td rowspan="3">4,0%</td><td rowspan="5">3,0%</td><td rowspan="5">1,0%</td><td rowspan="5">2,0%</td><td rowspan="2">1,0%</td><td rowspan="5">1,1%</td><td rowspan="4">2,7%</td><td rowspan="3">8,0%</td><td rowspan="3">4,9%</td></tr>
<tr><td>DT</td></tr>
<tr><td>DA-IT</td></tr>
<tr><td>Attachés</td><td>4,0%</td><td>11,2%</td><td>8,0%</td></tr>
<tr><td>B (SA-CT)</td><td>4,0%</td><td rowspan="2">1,0%</td><td>8,0%</td><td>4,9%</td></tr>
<tr><td>C</td><td>5,0%</td><td>3,1%</td><td>8,5%</td><td>5,3%</td></tr>
<tr><td>Contractuels</td><td>selon cat.</td><td>8,0%</td><td>2,7%</td><td>nc</td><td>nc</td></tr>
</table>

Evolution du repositionnement en administration centrale et services déconcentrés depuis 2006

<table>
<tr><th></th><th>Evolution 2005-2006</th><th>Evolution 2006-2007</th><th>Evolution 2007-2008</th><th>Evolution 2008-2009</th><th>Evolution 2009-2010</th><th>Evolution 2010-2011</th><th>Evolution 2011-2012</th><th>Evolution 5 ans</th><th>Evolution 3 ans</th></tr>
<tr><td colspan="9">ADMINISTRATION CENTRALE</td></tr>
<tr><td>Catégorie A</td><td>6,9%</td><td rowspan="3">2,8%</td><td rowspan="3">0,0%</td><td rowspan="3">2,5%</td><td rowspan="3">1,0%</td><td>3,1%</td><td rowspan="3">2,15%</td><td>9,0%</td><td>6,4%</td></tr>
<tr><td>Catégorie B</td><td>6,9%</td><td>2,1%</td><td>8,0%</td><td>5,3%</td></tr>
<tr><td>Catégorie C</td><td>6,9%</td><td>1,1%</td><td>6,9%</td><td>4,3%</td></tr>
<tr><td colspan="9">SERVICES DECONCENTRES</td></tr>
<tr><td>Catégorie A</td><td>6,5%</td><td rowspan="3">2,9%</td><td rowspan="3">0,0%</td><td rowspan="3">2,7%</td><td rowspan="3">1,0%</td><td>3,1%</td><td rowspan="3">2,15%</td><td>9,2%</td><td>6,4%</td></tr>
<tr><td>Catégorie B</td><td>6,5%</td><td>2,1%</td><td>8,2%</td><td>5,3%</td></tr>
<tr><td>Catégorie C</td><td>6,5%</td><td>1,1%</td><td>7,1%</td><td>4,3%</td></tr>
</table>

Evolution des barèmes et du repositionnement en administration centrale et services déconcentrés

	Evolution 2005-2006	Evolution 2006-2007	Evolution 2007-2008	Evolution 2008-2009	Evolution 2009-2010	Evolution 2010-2011	Evolution 2011-2012	Evolution 5 ans	Evolution 3 ans
ADMINISTRATION CENTRALE									
Administrateurs	11,5%	4,8%	1,0%	4,5%	2,0%	4,2%	4,85%	17,6%	11,4%
Attachés	9,9%							17,6%	11,4%
B (SA-CT)	9,9%					3,2%		16,5%	10,4%
C	10,9%					2,2%	5,25%	15,8%	9,7%
Contractuels	selon cat.					selon cat.	4,85%	nc	nc
SERVICES DECONCENTRES									
DR-DD	10,5%	5,9%	1,0%	4,7%	2,0%	4,2%	4,85%	17,8%	11,4%
DT									
DA-IT									
Attachés					5,0%			21,3%	14,7%
B (SA-CT)	10,5%				2,0%	3,2%		16,7%	10,4%
C	11,5%					2,2%	5,25%	16,0%	9,7%
Contractuels	selon cat.				9,0%	selon cat.	4,85%	nc	nc

Evolution du taux d'inflation

Evolution du taux d'inflation depuis 2006

	Evolution 2006-2007	Evolution 2007-2008	Evolution 2008-2009	Evolution 2009-2010	Evolution 2010-2011	Evolution 2011-2012	Evolution 5 ans	Evolution 3 ans
Taux d'inflation	1,5%	2,8%	0,1%	1,5%	2,1%	2,0%	8,8%	5,7%

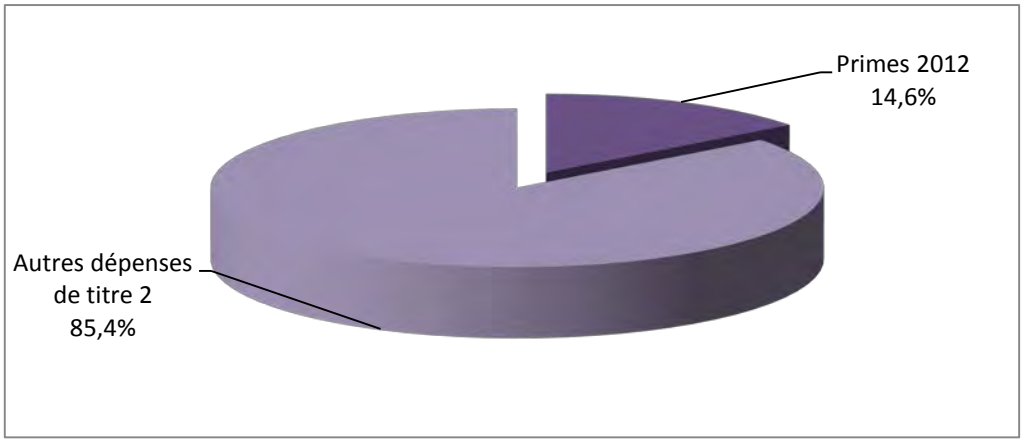
Evolution des montants versés au titre de la revalorisation des barèmes et du repositionnement

Evolution des montants versés au titre de la revalorisation des barèmes et du repositionnement (en euros)

		2007	2008	2009	2010	2011	2012
	ETPT RAP	10 407	10 151	10 603	10 501	10 060	9 865
Augmentation des barèmes	montant	1 650 000	600 000	1 400 000	980 000	725 698	1 746 935
	par ETP	166	60	132	93	72	177
Repositionnement	montant	1 680 000		1 700 000	980 000	2 049 534	1 531 408
	par ETP	169		160	93	204	155
Prime de technicité	par IT	208		0	0	0	0
	par CT	376		0	0	0	170
	montant	1 470 000		0	0	0	557 430
Total		**4 800 000**	**600 000**	**3 100 000**	**1 960 000**	**2 775 232**	**3 835 773**
Reliquat national	reliquat	1 700 000	0	1 272 133	0	1 267 608	1 516 683
	enveloppe ajustement	1 100 000	0	638 842	0	748 015	0
Total reliquat		**2 800 000**	**0**	**1 910 975**	**0**	**2 015 623**	**1 516 683**

Part des crédits de titre 2 consacrée aux mesures indemnitaires

Part des indemnités dans la masse salariale 2012



En 2012, les primes représentent 14,6% des dépenses de titre 2 (87 109 504 €) contre 84,6% pour les autres dépenses (507 889 673 €).

Evolution de la part de primes versée aux agents du ministère depuis 2008

MINISTERE	2008	2009	2010	2011	2012
Part primes / masse salariale	14,0%	14,5%	14,2%	14,3%	14,6%
Part primes / rémunération principale	28,3%	29,8%	29,7%	30,3%	31,5%

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

5.9. La Prime de Fonctions et de Résultats

La Prime de fonctions et de résultats (PFR) est appliquée aux emplois fonctionnels d'administration centrale et aux membres du corps des administrateurs civils depuis juin 2010, avec effet rétroactif au 1er janvier de l'année. Prévue initialement sur l'année 2012, la mise en œuvre de la PFR pour les attachés en administration centrale et en services déconcentrés a été reportée sur 2013, avec une prise d'effet au 1er janvier 2013.

Méthode et principes

Pour les emplois fonctionnels et les membres du corps des administrateurs civils en administration centrale, l'année 2012 est la 3ème année de versement de la PFR.

Les principes retenus pour 2012

- Pour chacun des emplois de direction d'administration centrale, un seul niveau de cotation a été retenu. Une distinction a toutefois été faite entre les niveaux d'emploi valorisée dans les différents niveaux de NBI et dans l'échelonnement indiciaire qui s'attachent à chaque emploi ;
- Pour les administrateurs civils et administrateurs civils hors classe, trois niveaux de cotation ont été définis pour chaque grade avec deux niveaux de cotation communs aux deux grades ;
- Trois niveaux de postes de chef de bureau ont été définis dont deux ouverts aux administrateurs civils ;
- Le principe d'un montant de part F identique à fonction identique a été retenu quel que soit le grade ou le corps de l'agent qui occupe le poste ;
- Les différents niveaux de fonctions ont été dotés d'un niveau de part F élevé dans le souci de rendre attractifs les postes et soutenir la comparaison avec l'interministériel.

Pour ce qui concerne les services déconcentrés, et depuis la mise en place des DIRECCTE, les emplois fonctionnels relèvent du statut interministériel des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat. La mise en œuvre de la PFR s'est donc inscrite dans la procédure interministérielle de cotation des emplois.

Le barème a été validé en comité d'harmonisation placé auprès du secrétariat général du gouvernement. Il répond à un souci d'attractivité et à la volonté de déterminer une part fonction équivalente quel que soit le ministère d'origine de l'agent. Le coefficient affecté à la part fonctions dépend du groupe d'appartenance de l'emploi.

Pour ce qui concerne les attachés d'administration, l'ensemble des règles régissant la PFR a fait l'objet de la rédaction d'une circulaire commune à tout le secteur affaires sociales.

En administration centrale, et comme pour la cotation des postes des administrateurs civils, il a été décidé d'octroyer un montant de part F relativement équivalent à poste identique peu importe le grade. De la même manière, la grille démarre pour chaque grade à chaque fois au minimum au coefficient de 3 (coefficient à fixer entre 1et 6) dans un souci d'attractivité du ministère.

Ces deux constantes ont été complétées par les principes suivants :

- A l'intérieur d'un même grade, progression d'un bloc à un autre de coefficient de 0.5 en 0.5 afin de permettre un gain visible lors d'un changement vers une fonction supérieure ;
- Les montants de part F doivent permettre de faire entrer la majorité de la population primée sans injecter des moyens supplémentaires ;
- Chaque grade est constitué de 4 blocs de fonction (le dernier de chaque grade est cependant exceptionnel) ;
- Définition de 3 niveaux de chargé de mission-rédacteur-gestionnaire, 2 niveaux de chef de section en administration centrale et 3 niveaux de chef de bureau.

En services déconcentrés et comme pour l'administration centrale, le principe retenu est de prévoir un montant à peu près équivalent de part F pour des fonctions équivalentes. Le coefficient de part F commence à minima à 3.5 pour le grade de base toujours dans la même optique de rendre les ministères sociaux attractifs.

Les principes suivants sont également retenus :

- Deux blocs de fonctions pour le grade de base : la majorité des agents de ces grades se retrouveront donc dans le premier bloc. Quelques agents de ces grades seront placés dans le second bloc lorsque le poste sur lequel ils sont placés comporte des sujétions particulières (ex : attaché avec encadrement de quelques agents) ;
- Trois blocs de fonctions pour les autres grades avec un chevauchement de bloc entre les grades : les coefficients progressent de +0,5 à chaque changement de bloc de fonctions. Pour le dernier bloc, la progression est plus importante (passage 4.5 à 6). Ce fort coefficient est une volonté affichée de valoriser le travail des SG de DIRECCTE.

Le montant maximum de la part fonctions a été fixé en tenant compte de la création du statut d'emploi de responsable d'unité territoriale, et du montant de la PFR des emplois de DATE.

L'administration centrale

En 2012, 21 emplois fonctionnels, 27 administrateurs civils hors classe et 13 administrateurs civils ont perçu la PFR en administration centrale.

Par bloc de fonctions, la répartition des administrateurs civils hors classe est la suivante :

- bloc PF coefficient 4,5 : 7
- bloc PF coefficient 4,25 : 15
- bloc PF coefficient 3,75 : 5

Par bloc de fonctions, la répartition des administrateurs civils est la suivante :

- bloc PF coefficient 4,5 : 0
- bloc PF coefficient 4 : 9
- bloc PF coefficient 3,5 : 4

Après la réalisation de l'exercice de repositionnement indemnitaire pour l'année 2012, la part fonctions représente :

- 45 % pour les emplois fonctionnels
- 49 % pour les administrateurs civils hors classe
- 47,5 % pour les administrateurs civils.

En conséquence, la part résultats représente :

- 55 % pour les emplois fonctionnels
- 51 % pour les administrateurs civils hors classe
- 52,5 % pour les administrateurs civils.

Les services déconcentrés

Appliquée également, depuis la création des DIRECCTE, aux emplois DATE en 2010, elle a été étendue en 2011 aux emplois de DIECCTE et aux emplois de responsables d'unité territoriale ne relevant pas du statut des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat. Deux niveaux de PFR ont été prévus pour ces emplois par arrêté du 1er novembre 2011 en fonction du classement des emplois de responsable d'unité territoriale.

En 2012, ont été constatés les coefficients suivants :

Emplois DATE :

- Part fonctions – coefficient moyen : 5,16
- Part résultats – coefficient moyen : 2,13

Emplois de RUT :

- Part fonctions – coefficient moyen : 5
- Part résultats – coefficient moyen : 2,01

CHAPITRE 6 LA FORMATION

6.1 La formation statutaire

6.1.1 La formation statutaire des Inspecteurs Elève du Travail (IEP)

6.1.2 La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires

6.2 La formation professionnelle tout au long de la vie

6.2.1 La formation continue

6.2.2 Les préparations aux examens et concours administratifs

6.2.3 Les congés de formation, la VAE et les bilans de compétence

6.2.4 Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

6.3 La formation spécifique de l'administration centrale, des services déconcentrés et de l'INTEFP

6.3.1 Les formations organisées par l'administration centrale

6.3.2 Les formation organisée par les services déconcentrés

6.3.3 La formation continue organisée par l'INTEFP

6.4 Les dépenses en formation

6.5 La Cellule Parcours Professionnels (CPP)

6.5.1 Le champ d'intervention de la cellule parcours professionnels

6.5.2 Le conseil mobilité-carrière

6.5.3 L'information personnalisée

6.5.4 Les services collectifs

6.5.5 Elargissement de l'offre de service de la CPP

Chiffres clés 2012

Formation statutaire
* Nombre de stagiaires : **249**
* Nombre de jours : **24 902**

Formation professionnelle
* Nombre de stagiaires : **16 803**
* Nombre de jours : **44 324**

Dépenses de formation : 13 529 791 €
* Formation statutaire : **5 722 144 €**
* Formation professionnelle : **7 807 647 €**

CHAPITRE 6 LA FORMATION

La **formation statutaire** a pour objectif, conformément aux statuts particuliers des corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail, de fournir aux agents accédant à ce grade, les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent. C'est une formation d'intégration et de professionnalisation.

La **formation professionnelle** comprend : la formation continue, la préparation aux examens et concours administratifs, les congés pour la préparation au bilan de compétence et à la validation des acquis de l'expérience.

La **formation continue** a pour objectif de maintenir ou parfaire la compétence des agents au cours de leur carrière en vue d'assurer :

- leur adaptation immédiate au poste de travail ;
- leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
- le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

L'administration inscrit au plan de formation les actions de formation professionnelle proposées aux agents.

L'ensemble de la formation du ministère est réparti de la manière suivante :

Nombre de stagiaires et de jours de formation par types au ministère de 2010 à 2012

MINISTERE	2010			2011			2012		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
FORMATION STATUTAIRE									
Nombre de stagiaires	261	157	0	197	85	0	**173**	**76**	**0**
Nombre de jours	16 140	15 700	0	23 360	8 500	0	**17 302**	**7 600**	**0**
FORMATION PROFESSIONNELLE									
Formation continue									
Nombre de stagiaires	5 591	6 762	2 330	5 678	6 376	2 652	**5 715**	**6 727**	**2 866**
Nombre de jours	15 535	18 329	6 469	15 074	19 268	4 915	**16 123**	**16 559**	**4 802**
Préparation aux examens, concours, essais									
Nombre de stagiaires	196	488	605	177	393	507	**359**	**188**	**910**
Nombre de jours	588	2 264	1 869	482	2 179	1 977	**1 541**	**544**	**3 461**
Congé de formation									
Nombre de stagiaires	1	2	0	4	3	0	**5**	**5**	**1**
Nombre de jours indemnisés	240	70	0	227	270	0	**421**	**705**	**60**
Nombre de jours non indemnisés	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**	**0**
Nombre de jours total	240	70	0	227	270	0	**421**	**705**	**60**
VAE									
Nombre de stagiaires	2	2	1	1	5	1	**0**	**5**	**0**
Nombre de jours	8	11	12	2	17	4	**0**	**25**	**0**
Bilan de compétence									
Nombre de stagiaires	8	14	5	7	12	4	**7**	**10**	**5**
Nombre de jours	40	68	21	27	49	19	**27**	**38**	**18**
TOTAL FORMATION PROFESSIONNELLE									
Nombre de stagiaires	5 798	7 268	2 941	5 867	6 789	3 164	**6 086**	**6 935**	**3 782**
Nombre de jours	16 411	20 742	8 371	15 812	21 783	6 915	**18 112**	**17 871**	**8 341**
TOTAL									
Nombre de stagiaires	6 059	7 425	2 941	6 064	6 874	3 164	**6 259**	**7 011**	**3 782**
Nombre de jours	32 551	36 442	8 371	39 172	30 283	6 915	**35 414**	**25 471**	**8 341**

Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation 2012 et bilan social 2011

De manière générale, on observe une baisse de la formation statutaire, plus marquée pour les inspecteurs du travail, qui s'explique par la diminution du nombre des recrutements en 2012.

Au niveau de la formation professionnelle, la formation continue augmente pour les trois catégories, au niveau du nombre de stagiaires. Elle est en baisse uniquement au niveau du nombre de jours de formation pour les agents de catégorie B.

6.1. La formation statutaire

La formation statutaire se déroule essentiellement dans le cadre de l'activité de l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP).

La formation statutaire diminue en 2012, le Plan de Modernisation et de Développement de l'Inspection du Travail (PMDIT) instauré en 2006 est désormais arrivé à son terme.

6.1.1. La formation statutaire des inspecteurs élèves du travail

Le nombre d'inspecteurs élèves du travail en formation est en diminution : **173** en 2012, contre 197 en 2011 et 261 en 2010.

En 2012, en raison de la durée de leur formation, trois promotions d'inspecteurs élèves du travail se sont croisées à l'INTEFP, qui a délivré 16 587 journées de formations liées à la formation initiale des inspecteurs élèves du travail.

Agents issus des concours

Après leur réussite au concours, les candidats sont nommés Inspecteurs Elèves du Travail (IET) et suivent le parcours de formation prévu par leur statut. La formation a été réformée tant dans son organisation que dans son contenu depuis 2010, avec effet au 1er septembre de la même année.

Les IET des promotions 2010, 2011 et 2012 sont entrés en formation au 1er septembre de l'année considérée selon le nouveau dispositif qui maintient la durée total de la formation (18 mois) et dont le séquençage est profondément revu par rapport au dispositif existant. Il comporte désormais deux séquences de formation initiale, obligatoires pour l'ensemble des IET :

- la **première de quinze mois**, sanctionnée par une évaluation finale des connaissances, compétences et aptitudes 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 déroule dans un délai maximum de trois ans après la titularisation.

Ainsi, avec la suppression de l'organisation en filière de la formation, telle qu'elle existait précédemment, l'ensemble des inspecteurs élèves bénéficie désormais de la même formation pendant les quinze premiers mois de celle-ci. L'individualisation nécessaire à la prise du premier poste se fait pendant la période de formation complémentaire de trois mois.

Le caractère professionnalisant de la formation est fondé sur le principe d'alternance entre séquences d'enseignements et stages pratiques (stage pratique de longue durée dans les services de trois mois, stage en entreprise, stage en juridiction, séquence de travail collectif et stage européen ou international de quatre semaines en fin de parcours). Enfin, les rôles des directeurs régionaux et départementaux ainsi que de l'INTEFP sont renforcés.

Agents issus de la liste d'aptitude et de la voie d'accès professionnelle

Cette promotion est composée de 6 inspecteurs du travail issus de la liste d'aptitude et de 7 inspecteurs nommés au titre de la voie d'accès professionnelle (cf. chapitre concours).

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. Dans le cadre de ce dispositif 715 journées de formation ont été délivrées.

Affectations

L'affectation des IET se déroule en deux temps :

- géographie (régionale) avant l'entrée en formation, entrainant 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.

Sur les 39 IET titularisés et affectés en décembre 2012, 54 % l'ont été sur des postes Travail, 46% sur des postes Emploi.

6.1.2. La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires

Le nombre des contrôleurs du travail stagiaires est aussi en diminution : **76** en 2012, contre 157 en 2010 et 85 en 2011.

Après la réussite au concours, le candidat est nommé contrôleur de classe normale stagiaire. Si au bout d'un an, l'agent a démontré son aptitude professionnelle, il est titularisé. Au cours de cette première année, les contrôleurs reçoivent la formation dispensée par l'INTEFP. Cette formation comporte un ou plusieurs stages pratiques.

La formation aux métiers de contrôleurs du travail repose sur deux grands axes :

- la préparation à l'exercice du premier emploi de contrôleur : professionnalisation en lien avec l'affectation fonctionnelle ;
- l'acquisition d'une culture professionnelle commune préparant à la mobilité professionnelle et fonctionnelle.

Basée sur le principe de l'alternance (équilibre entre périodes d'enseignement et stages en services déconcentrés), la construction des stages durant un an vise à faire monter en compétence le contrôleur du travail jusqu'à une prise de poste de travail.

Dispensée dans les sept Centres Interrégionaux de Formation (CIF) de l'INTEFP, la formation est désormais construite autour :

- d'une période de formation généraliste d'une durée de cinq mois commune à tous les stagiaires quel que soit leur poste d'affectation (les principaux thèmes de formation concernent l'action administrative, le code du travail, la dépense publique, les relations individuelles et collectives de travail, le marché du travail et l'entreprise) ;
- d'une période de sept mois, dite de spécialisation, sur des enseignements adaptés au poste de travail.

Depuis 2009, la formation des contrôleurs du travail débute au 1er janvier et non plus au 1er octobre de l'année du concours. Ainsi, la promotion 2011 (85 contrôleurs du travail) est rentrée en formation au 1er janvier 2012 et la promotion 2012 (68 contrôleurs du travail) est en formation depuis le 1er janvier 2013.

6.2. La formation professionnelle tout au long de la vie

6.2.1. La formation continue

L'offre de formation continue de la mission Travail / Emploi / Formation professionnelle

La formation continue dont bénéficient les agents du ministère, se déroule principalement dans le cadre de l'offre nationale de formation de l'INTEFP, du plan de formation des agents de l'administration centrale et des plans régionaux de formation des services déconcentrés.

L'offre de formation continue de la mission Travail, Emploi et Formation professionnelle traduit principalement les thèmes retenus par la circulaire d'orientation sur les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat en date du 19 octobre 2011 et les priorités du schéma stratégique de gestion des ressources humaines du ministère.

Elle privilégie, outre les changements résultant de la fusion des services d'inspection du travail et de la création des DIRECCTE, la santé et sécurité au travail, les thèmes de la représentativité, du dialogue social, la mobilisation dans le cadre de la lutte contre le travail illégal, le renforcement des compétences des chargés d'études et de statistiques, l'évolution des métiers dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle, de même la politique de ressources humaines notamment en matière de prévention des risques psycho-sociaux et la formation de l'encadrement intermédiaire des DIRECCTE en situation de management.

En 2012, si le nombre de stagiaires est en augmentation, le nombre de jours de formation des agents de catégorie B est en diminution principalement au niveau des DIRECCTE qui se sont davantage mobilisées pour les formations techniques spécifiques aux missions du ministère, et des formations de prévention de courte durée.

Nombre de stagiaires et de jours de formation continue au ministère de 2010 à 2012

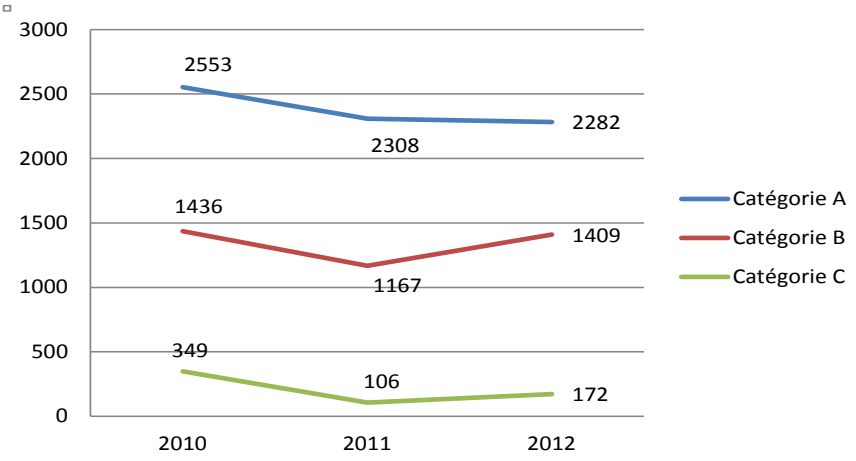
	2010	2011	2012
Nombre de stagiaires*	14 683	14 706	**15 311**
Nombre de jours	40 333	39 257	**37 489**

*Est décompté pour un stagiaire l'agent qui participe à une action de formation. Un même agent sera donc décompté autant de fois qu'il aura participé à des formations.

Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation 2012 et bilan social 2011

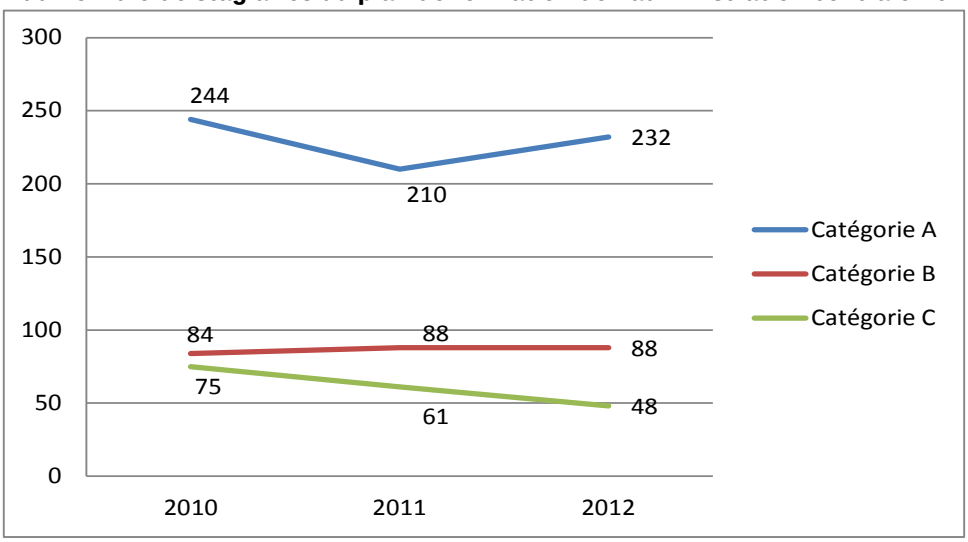
L'augmentation globale du nombre de stagiaires se vérifie au niveau des plans régionaux de formation et de l'offre nationale de formation de l'INTEFP. Ce nombre est stable pour le plan de formation de l'administration centrale. La diminution constatée du nombre de jours de formation (-1 768) s'inscrit uniquement au niveau des plans régionaux de formation des DIRECCTE pour les catégories B et C, soit une baisse respective de 3 071 et 279 jours en 2012. Cette baisse est tempérée par l'augmentation de 1 049 jours pour la catégorie A. Les graphiques ci-dessous traduisent l'évolution de la formation continue.

Evolution du nombre de stagiaires de l'offre nationale de formation de 2010 à 2012



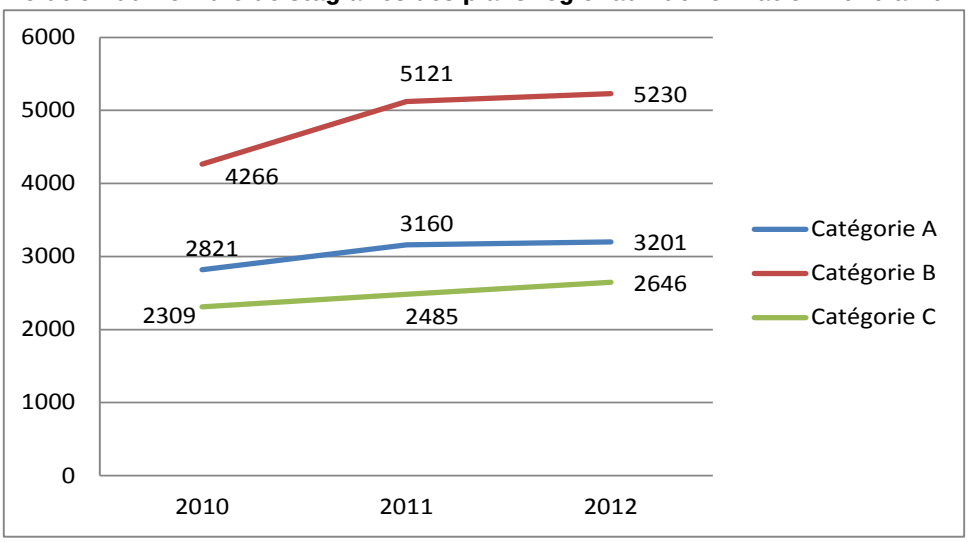
Pour l'offre nationale de formation, le nombre de stagiaires de catégories B et C est en augmentation. Ainsi, 2030 stagiaires, toutes catégories confondues, ont participé aux formations sur la santé et la sécurité au travail. Le réseau de formateurs a été formé aux nouveaux produits pédagogiques ou à l'actualisation de l'existant. A noter qu'en 2010, les stagiaires étaient plus spécifiquement formés à l'adaptation à l'emploi et aux applicatifs MOSS (Mise en Œuvre des serveurs de Services) et Chorus.

Evolution du nombre de stagiaires du plan de formation de l'administration centrale 2010 à 2012



En administration centrale, la formation de la catégorie A porte notamment sur la formation à l'entretien professionnel pour les évaluateurs et le cycle de management. Les agents de catégorie C ont davantage participé aux formations pour les évalués dans le cadre de l'entretien professionnel.

Evolution du nombre de stagiaires des plans régionaux de formation 2010 à 2012



Les Plans Régionaux de Formation (PFR) connaissent une évolution continue pour l'ensemble des catégories. Les stagiaires ont plus particulièrement été formés aux formations techniques spécifiques aux missions du ministère. CAP SITERE et le BTP sont à souligner, de même que les formations management et la santé et la sécurité au travail.

L'activité de formation continue selon les typologies d'action

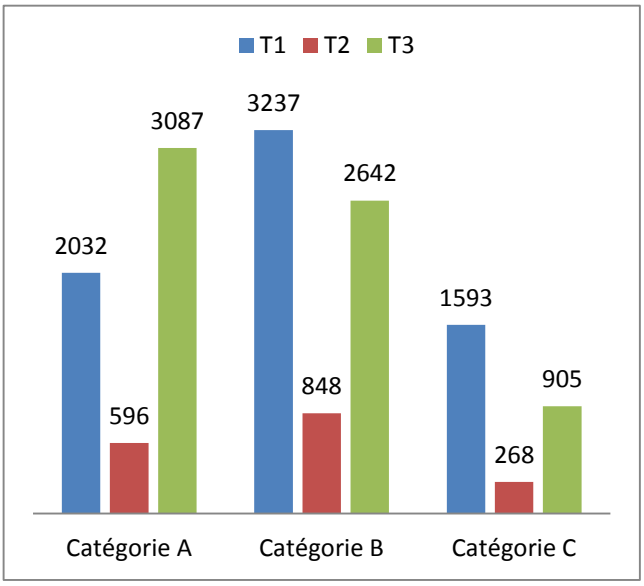
Les données ci-dessous présentent l'évolution du nombre de stagiaires et du nombre de jours, selon la typologie se rapportant à la formation continue.

Nombre de stagiaires et de jours de formation selon la typologie au ministère en 2012

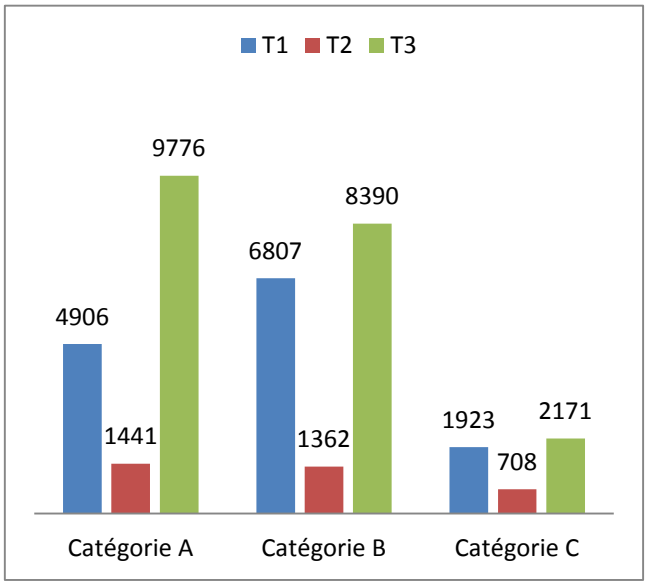
MINISTERE	A	B	C	TOTAL
Formation continue en T1 - Adaptation au poste de travail				
Nombre de stagiaires	2 032	3 237	1 593	**6 862**
Nombre de jours	4 906	6 807	1 923	**13 636**
Formation continue en T2 - Adaptation à l'évolution des métiers				
Nombre de stagiaires	596	848	268	**1 712**
Nombre de jours	1 441	1 362	708	**3 511**
Formation continue en T3 - Développement des qualifications et acquisition de nouvelles compétences				
Nombre de stagiaires	3 087	2 642	905	**6 634**
Nombre de jours	9 776	8 390	2 171	**20 337**
TOTAL FORMATION CONTINUE				
Nombre de stagiaires	5 715	6 727	2 766	**15 208**
Nombre de jours	16 123	16 559	4 802	**37 484**

Répartition des stagiaires et des jours de formation continue par typologie au ministère en 2012

Nombre de stagiaires



Nombre de jours



Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation 2012

On constate que :

- **les stagiaires de catégorie A et B** s'inscrivent davantage aux formations du T3 relatif au développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications ;
- **les stagiaires de catégorie C** se concentrent davantage sur le T1 relatif à l'adaptation immédiate au poste de travail.

Cependant, il faut aussi noter que si la terminologie s'avère aisée, pour le T1, elle l'est moins pour les T2 (relatif à l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers) et T3.

La répartition de la formation continue par domaine

La formation continue réalisée en 2012 traduit principalement les thèmes relevant de la circulaire d'orientation sur les priorités interministérielles en date du 19 octobre 2011 et celles du schéma stratégique de gestion des ressources humaines du ministère.

Nombre de stagiaires et de jours de formation continue par domaine au ministère en 2012

MINISTERE	A	B	C	TOTAL
Accueil - Sensibilisation à l'environnement professionnel				
Nombre de stagiaires	234	303	209	746
Nombre de jours	1 428	1 484	433	3 345
Management - Gestion des ressources humaines				
Nombre de stagiaires	1 422	842	349	2 613
Nombre de jours	4 042	2 146	622	6 810
Santé et sécurité au travail				
Nombre de stagiaires	329	675	296	1 300
Nombre de jours	966	1 631	506	3 103
Achats publics				
Nombre de stagiaires	79	46	18	143
Nombre de jours	173	81	23	277
Gestion et suivi des politiques publiques				
Nombre de stagiaires	168	206	54	428
Nombre de jours	294	470	74	838
Techniques juridiques				
Nombre de stagiaires	172	246	323	741
Nombre de jours	337	496	201	1 034
Techniques administratives				
Nombre de stagiaires	149	320	415	884
Nombre de jours	445	662	834	1 941
Informatique				
Nombre de stagiaires	427	651	520	1 598
Nombre de jours	911	1 569	961	3 441
Formation linguistique				
Nombre de stagiaires	38	52	23	113
Nombre de jours	175	254	110	539
Europe				
Nombre de stagiaires	296	21	5	322
Nombre de jours	984	29	27	1 040
Développement durable				
Nombre de stagiaires	13	25	12	50
Nombre de jours	22	26	12	60
Formation techniques spécifiques aux missions du ministère				
Nombre de stagiaires	2 362	3 308	619	6 289
Nombre de jours	6 307	7 662	969	14 938
Services aux usagers				
Nombre de stagiaires	32	32	23	87
Nombre de jours	44	49	30	123
TOTAL FORMATION CONTINUE				
Nombre de stagiaires	**5 721**	**6 727**	**2 866**	**15 314**
Nombre de jours	**16 128**	**16 559**	**4 802**	**37 489**

Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation

6.2.2. Les préparations aux examens et concours administratifs

L'augmentation du nombre de stagiaires en 2012, confirme le besoin des agents de se former aux nouveaux modes de recrutement RAEP, SAMAS et VAP.

Nombre de stagiaires et de jours de formation à la préparation des examens et concours administratifs

MINISTERE	2010	2011	2012
Nombre de stagiaires	1 289	1 077	1 457
Nombre de jours	4 721	4 638	5 546

Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation 2012

La participation des agents de catégorie C est en augmentation. Ils constituent la majorité des stagiaires, soit 62 % ; (47 % en 2011). Les agents de catégorie B se sont moins formés, ils représentent 13 % des stagiaires ; (37 % en 2011). La catégorie A enregistre une hausse, elle passe à 25 % de stagiaires ; (16 % en 2011).

Dans son ensemble, le nombre total d'agents ayant préparé un examen professionnel ou un concours administratif augmente de manière continue. Les agents de catégorie C ont notamment participé aux préparations organisés pour l'accès au grade de contrôleur du travail (concours et examen professionnel), et au concours de secrétaire administratif. Ils totalisent 77 % du nombre de jours de formation.

6.2.3. Les congés de formation, la VAE et les bilans de compétence

Nombre de stagiaires et de jours de formation en congés de formation, VAE et bilans de compétences

MINISTERE	2010		2011		2012	
	Stagiaires	Jours	Stagiaires	Jours	Stagiaires	Jours
Congé de formation professionnelle	3	310	7	497	**11**	**1 186**
VAE	5	31	7	23	**5**	**25**
Bilan de compétence	27	129	23	95	**22**	**83**

Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation 2012 et bilan social 2011

L'évolution du nombre de stagiaires et de jours au titre du congé de formation professionnelle, continue d'augmenter de manière très progressive. En effet, ce dispositif permet aux agents de réaliser, quel que soit le domaine choisi, des formations personnelles. Les données restent constantes en ce qui concerne la validation des acquis de l'expérience et le bilan de compétence.

6.2.4. L'utilisation du Droit Individuel à la Formation (DIF)

La mobilisation du droit individuel à la formation est en augmentation et suit notamment l'évolution du nombre d'agents suivant une préparation aux examens et concours administratifs. En 2012, dès lors qu'ils sont inscrits à une formation, les agents ont la possibilité de mobiliser le DIF en complément des 5 jours d'autorisation d'absence accordés pour travail personnel.

Nombre d'agents et équivalent en jours de DIF de 2010 à 2012

MINISTERE	2010	2011	2012
Nombre d'agents	211	173	**341**
Dont préparations concours	*116*	*19*	***75***
Equivalent jours	586,8	279,5	**969**
Dont préparations concours	*343,5*	*81*	***281,5***

Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation 2012 et bilan social 2011

6.3. La formation spécifique de l'administration centrale, des services déconcentrés et de l'INTEFP

6.3.1. La formation continue organisée par l'administration centrale

Le plan de formation de l'administration centrale est depuis 2011 géré par la DAGEMO et non plus par le CIF de PARIS. Depuis, les formations inter-directions sont suivies sur place, ce qui a pour effet une diminution de l'absentéisme des agents inscrits aux formations.

De plus, afin de rationaliser les coûts, les formateurs internes sont de plus en plus sollicités sur des domaines tels que le droit du travail, la logistique ou les applications métiers. Les formations bureautiques du libre-service informatique enregistrent une fréquentation toujours positive au niveau de toutes les catégories. De fait, des journées à thème sont organisées pour répondre aux besoins exprimés par les agents.

En ce qui concerne les préparations aux examens et concours administratifs, un effort important a été réalisé pour préparer les agents de catégorie C au concours interministériel de secrétaire administratif. A cet effet, le service formation de la DAGEMO a organisé sur place, la formation des adjoints administratifs des DIRECCTE.

6.3.2. La formation continue organisée par les services déconcentrés

Dans son ensemble, l'activité des régions reste soutenue et se manifeste par les formations relevant des missions du ministère, notamment exercées par les agents de contrôle.

Il est important de souligner l'effort régional dans le cadre de la formation initiale en raison du nombre de stages qui se déroulent dans les services.

En 2012, les actions de formation continue ont réuni 10 766 stagiaires pendant 26 712 jours. Ces formations ont principalement été réalisées dans les domaines suivants :

- **Les formations techniques spécifiques aux missions du ministère** qui comptabilisent le plus grand nombre de stagiaires (4 416 stagiaires) et de jours de formation (9 519 jours) est en diminution par rapport à 2011 (5 719 stagiaires et 13 606 jours). Ces formations comprenaient, entre autre, celles relatives à la santé et la sécurité au travail, qui représentent désormais un domaine distinct.
- **Le management et la gestion des ressources humaines** (1 319 stagiaires et 3 372 jours). L'objectif relatif à la formation de l'encadrement mis en place dès 2007 se poursuit. En 2012, l'accent a, entre autre, été mis sur la sensibilisation aux risques psycho-sociaux. Le nombre de stagiaires en 2011 était de 729 pour 2 516 jours de formation.
- **La santé et sécurité au travail** représente le troisième domaine de participation aux actions de formation quant au nombre de stagiaires et de jours de formations (1 297 stagiaires) et (3 103 jours).
- **L'informatique** est en augmentation quant au nombre de stagiaires, soit : (1 086 stagiaires et 2 023 jours). Les données enregistrées pour 2011 (851 stagiaires et 2 419 jours) présentent un nombre de jours de formation plus élevé.
- **Les techniques administratives et bureautiques** (871 stagiaires et 1 889 jours) : comme en 2010 et 2011, toutes catégories confondues, les agents ont participé aux « ateliers informatiques / bureautiques » ou aux « libres services bureautiques » qui répondent de façon permanente à leurs attentes.
- **Les techniques juridiques** (699 stagiaires et 928 jours) : les formations réalisées dans ce domaine poursuivent plusieurs objectifs, aussi bien la rédaction de textes juridiques, le contentieux administratif et le suivi des évolutions juridiques, que les formations aux techniques juridiques spécifiques aux missions du ministère. Il convient de rappeler les données pour 2010 (840 stagiaires et 3 814 jours) et en 2011 (539 stagiaires et 1 121 jours). Il faut rappeler qu'en 2010, des formations spécifiques étaient réalisées pour tenir compte des nouvelles missions juridiques du ministère en raison de la fusion des services d'inspection du travail.

6.3.3. La formation continue organisée par l'INTEFP

L'INTEFP, opérateur en charge du programme national de formation et de l'offre de service adressée aux régions et à l'administration centrale, dispense les formations qui concourent directement à la mise en œuvre de la politique professionnelle de tous les agents du ministère.

En 2012, l'ensemble de l'activité de formation réalisée sur les sites de formation de l'INTEFP (le centre de Marcy-L'étoile et les 7 centres interrégionaux de formation - CIF) représente 4 612 stagiaires et 40 257 journées, dont la répartition est la suivante :

Nombre de stagiaires et de jours de formation de l'INTEFP en 2012

INTEFP	Formation statutaire	Formation professionnelle		Total
		Formation continue	Préparation aux examens et concours	
Nombre de stagiaires	249	3 863	500	**4 612**
Nombre de jours de formation	24 902	12 669	2 686	**40 257**

Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation 2012

L'offre nationale de formation professionnelle est en augmentation en raison notamment de la reprogrammation d'actions proposées au premier semestre et pour lesquelles de nombreuses demandes n'avaient pu être satisfaites (travail illégal, durée du travail, négociation collective, équipements de travail, risque électrique). Elle réalise 15 355 jours de formation pour 4 363 stagiaires (contre 14 520 jours de formation pour 3 978 stagiaires en 2011 et 19 549 jours de formation pour 4 833 stagiaires en 2010).

Il faut rappeler qu'en 2010, le déploiement de CHORUS2 et MOSS3 avait nécessité un nombre important de jours de formation (environ 2 400 jours/stagiaires pour l'ensemble et, pour MOSS, la formation de plus de 330 formateurs relais).

Les faits marquants au titre de la formation continue

En matière d'adaptation au poste de travail : le dispositif de formation relatif à la mobilité fonctionnelle pour mieux articuler l'alternance a été proposé en service régional de contrôle, en lien avec la formation complémentaire des inspecteurs du travail concernés.

Un parcours d'accompagnement à la prise de fonction en quatre modules (conduite d'une étude, approche de la statistique, communication et techniques rédactionnelles) a été organisé pour les nouveaux chargés d'études en services d'études-statistiques-évaluation (SESE).

Un cycle d'accompagnement à la prise de fonction des nouveaux DIRECCTE a été réalisé avec leur participation à sa construction.

En matière de relations du travail : le dispositif de formateurs relais est largement intervenu sur le champ travail en raison du nombre important d'agents à former, pour les campagnes relatives aux chantiers forestiers et aux risques psychosociaux, ainsi que les évolutions de la réglementation amiante.

Sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle : la constitution d'un réseau de formateurs relais a également été mobilisée pour accompagner la conduite du dialogue de gestion avec les missions locales.

En collaboration avec la DGEFP, deux actions de formation ont été élaborées afin de répondre à l'objectif de montée en compétences des agents, sur les métiers du pilotage et de l'ingénierie : une action en deux

[2] Il s'agit de l'outil de gestion de la programmation à l'exécution de la dépense.
[3] Mise en œuvre de serveurs de services.

modules pour les chargés de mission animation territoriale, et l'autre sur le pilotage et l'animation des politiques de l'emploi pour acquérir des méthodes de conduite de projet, au travers de politiques spécifiques.

L'INTEFP a expérimenté une action en mode DIRECCTE, «Ingénierie économique et sociale des entreprises et des territoires » qui permet une acculturation entre agents du pôle 3E par le partage et la compréhension des modes d'intervention et outils de chacun, et l'identification des synergies.

Formations management : elles ont notamment porté sur : l'organisation d'une formation de formateurs relais dans les régions au titre de la campagne 2012 des entretiens professionnels et, deux actions d'accompagnement de l'encadrement intermédiaire sur le management opérationnel et la conduite de projet.

L'appui à la conduite du dialogue social a fait l'objet de deux actions, l'une destinée aux DIRECCTE et secrétaires généraux et l'autre pour les responsables RH, permettant la création d'une culture commune sur l'ensemble de la chaîne de responsabilités.

En matière de formations transversales et d'administration générale : leur nombre diminue en raison de la non-reconduction des formations CHORUS pour lesquelles un renforcement avait été opéré en 2011, de même que pour les sessions d'accompagnement du plan ministériel sur la prévention des risques psycho sociaux.

Les formations techniques : la formation des formateurs tuteurs OFFICE 2010 s'est poursuivie et, en partenariat avec le secteur santé, les agents des DIRECCTE, des DRJSCS et des ARS ont été formés ensemble, à SYNERGIE. Le dispositif de formateurs relais a été mobilisé pour accompagner le déploiement du système d'information des ruptures conventionnelles. L'INTEFP a accueilli le séminaire des équipes informatiques des DIRECCTE dans la phase de présentation et de lancement du projet EUCLID.

L'offre de service aux régions

L'INTEFP, dans le cadre de sa contribution à l'offre régionale de formation (PRF), a mis à disposition des régions qui le souhaitent, les stages de l'offre nationale, animés par des agents des services, membres des réseaux de formateurs. Ainsi, 32 actions de formation modélisées en réponse aux 113 sollicitations des DIRECCTE ont été réalisées et ce, essentiellement dans le champ travail.

L'offre de services auprès des directions régionales se traduit par l'accompagnement des DIRECCTE et des DIECCTE avec notamment un appui à la construction et à la mise en œuvre des plans régionaux de formation.

La formation des agents de services d'outre-mer est en diminution en 2012 avec 326 stagiaires. En 2010 et 2011, ils étaient respectivement 246 et 380. Ils ont participé notamment, à l'offre interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal et 9 actions de formation ont été animées sur leur site.

L'offre de formation interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal

L'INTEFP confirme et développe sa participation à la mise en place de l'offre de formation interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal institué dans le cadre du plan d'action lancé contre l'ensemble des fraudes portant atteinte aux finances publiques. Ainsi une offre de formation a été mise à disposition de l'ensemble des agents de contrôle, 145 agents de l'inspection du travail y ont participé. Ils étaient 67 en 2011.

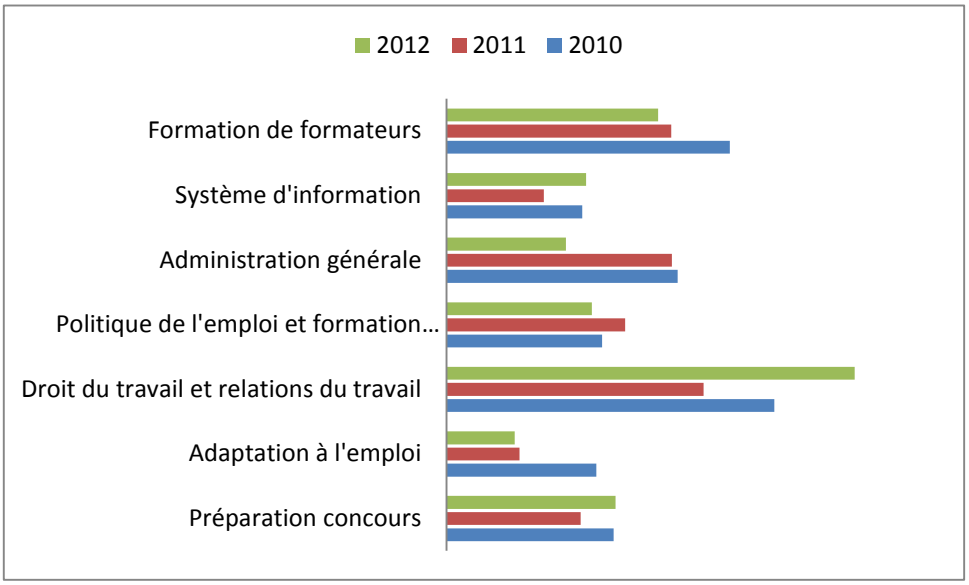
Les domaines de formation continue et préparation aux concours : évolution de l'activité de l'INTEFP

Nombre de stagiaires et de jours de formation par domaine à l'INTEFP 2010 à 2012

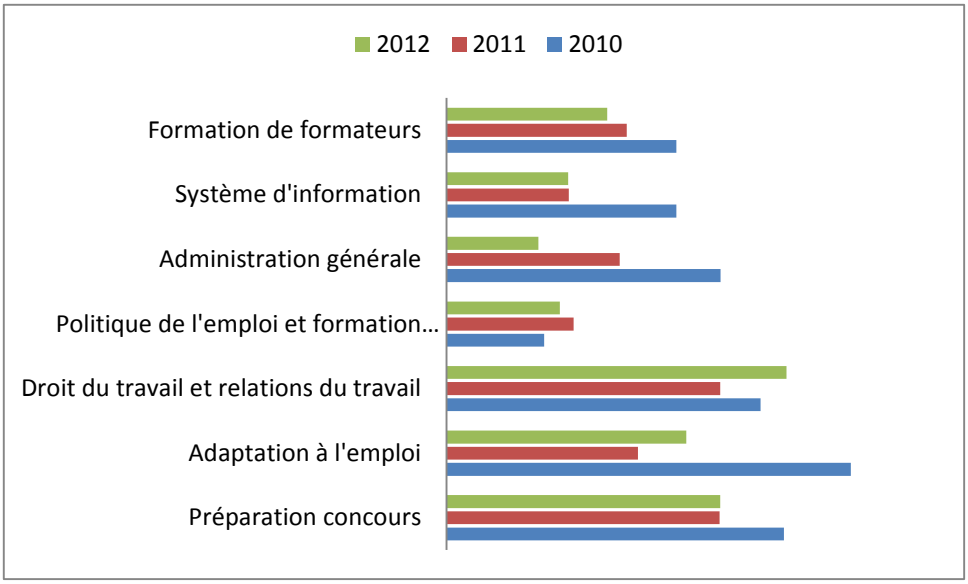
DOMAINES DE FORMATION	2010	2011	2012
Préparation concours			
Nombre de stagiaires	495	397	500
Nombre de jours	3 311	2 679	2 686
Adaptation à l'emploi			
Nombre de stagiaires	444	216	202
Nombre de jours	3 968	1 878	2 352
Droit du travail et relations du travail			
Nombre de stagiaires	970	761	1 208
Nombre de jours	3 081	2 686	3 335
Politique de l'emploi et formation professionnelle			
Nombre de stagiaires	461	529	430
Nombre de jours	960	1 248	1 113
Administration générale			
Nombre de stagiaires	684	667	354
Nombre de jours	2 690	1 700	904
Système d'information			
Nombre de stagiaires	402	288	413
Nombre de jours	2 257	1 201	1 196
Formation de formateurs			
Nombre de stagiaires	838	665	626
Nombre de jours	2 257	1 768	1 578
TOTAL			
Nombre de stagiaires	**4 294**	**3 523**	**3 733**
Nombre de jours	**18 524**	**13 160**	**13 164**

Le nombre de jours de formation se rapproche de celui de 2011. La diminution du nombre de jours de formation pour les formations en administration générale, s'explique par la non-reconduction des formations CHORUS pour lesquelles la compétence des utilisateurs avait été renforcée en 2011, de même que les sessions d'accompagnement du plan ministériel sur la prévention des risques psycho sociaux.

Nombre de stagiaires au ministère de 2010 à 2012



Nombre de jours de formation au ministère de 2010 à 2012



Source : SDRH/RH1 et INTEFP

6.4. Les dépenses de formation du ministère

Evolution des dépenses de formation par type de 2010 à 2012

MINISTERE	Dépenses hor rémunération des stagiaires (a)			Dépenses de rémunération des stagiaires (b)			TOTAL (a) + (b)		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Formation statutaire									
Formation statutaire (1)	1 967 132	436 891	396 761	7 166 087	6 655 749	5 325 383	9 133 219	7 092 640	**5 722 144**
Formation professionnelle									
Formation continue et préparation aux examens et concours (2)	2 619 186	2 508 645	1 001 512	8 043 017	7 589 488	6 741 749	10 662 203	10 098 133	**7 743 261**
Congés de formation professionnelle (3)	750	5 455	nd	94 911	47 915	32 600	95 661	53 370	**32 600**
Bilan de compétence (4)	23 796	35 202	20 750		9 996	7 085	23 796	45 198	**27 835**
VAE (5)	3 050	nd	1 885	668	nd	2 066	3 718	nc	**3 951**
Dépenses formation professionnelle (2) + (3) + (4) + (5) = (6)	**2 646 782**	**2 549 302**	**1 024 147**	**8 138 596**	**7 647 399**	**6 783 500**	**10 785 378**	**10 196 701**	**7 807 647**
TOTAL									
Dépenses totales (1) + (6)	**4 613 914**	**2 986 193**	**1 420 908**	**15 304 683**	**14 303 148**	**12 108 883**	**19 918 597**	**17 289 341**	**13 529 791**

Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation 2012 et bilan social 2011

La fin du PMDIT se traduit par une diminution récurrente de l'enveloppe de dépenses budgétaires au niveau de la formation statutaire qui, en 2012, enregistre une baisse de 29 % par rapport à 2011, notamment en ce qui concerne les inspecteurs élèves du travail.

Bien que la formation professionnelle soit en augmentation, les dépenses présentées sont à un niveau inférieur à 2011, l'ensemble des services déconcentrés n'ayant pu évaluer le montant de leurs dépenses.

A noter que les dépenses de rémunération d'un stagiaire en formation (b) sont calculées à partir de modalités spécifiques déterminées par la DGAFP. Elles se décomposent en deux éléments :

- les indemnités liées à la formation (indemnité de stage, de transport, de nuitée …) ;
- le traitement des stagiaires qui correspond au traitement brut auquel s'ajoutent les indemnités diverses autres que celles liées à la formation et les charges patronales de l'Etat. Il est calculé à partir d'un barème de rémunérations spécifique, actualisé chaque année par la DGAFP.

L'objectif est de calculer un rapport « dépenses de formation/masse salariale » comparable au calcul équivalent réalisé dans le secteur privé. Ceci explique les conventions adoptées : les dépenses de formation

comprennent les rémunérations brutes majorées des charges patronales ; la masse salariale ne comprend que les rémunérations brutes. (Cf. Code du travail, livre IX).

Caractéristiques du ministère pour le calcul de la masse salariale se rapportant à la formation en 2012

MINISTERE	A	B	C	TOTAL
Effectif en fonction au 1er janvier (1)	3 166	3 814	3 033	**10 013**
Coût salarial annuel par agent* (2)	39 132	33 333	27 240	
Masse salariale (3) = (1) x (2)	**123 891 912**	**127 132 062**	**82 618 920**	**333 642 894**

*Coût salarial annuel moyen = revenu brut annuel par rapport au barème de rémunération des agents en formation (en euros) de la DGAFP, en 2011.

Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation 2012

Ainsi, on obtient le ratio « dépenses de formation/masse salariale » (4,06 %) qui est établi pour la formation statutaire à 1,72 % d'une part, et pour la formation professionnelle à 2,34 % d'autre part.

6.5. La Cellule Parcours Professionnels (CPP)

6.5.1. Le champ d'intervention de la cellule parcours professionnels

L'offre de services de la Cellule Parcours Professionnels (CPP) s'adresse principalement, en 2012, aux agents de catégorie A +, A et B du secteur travail-emploi, en fonction à l'administration centrale ou à l'extérieur du ministère.

Ce champ est étendu aux lauréats du principalat d'attaché en fonction dans les services déconcentrés, auxquels il a été proposé, comme chaque année depuis 2008, un rendez-vous suite à leur promotion.

Pour ce qui concerne les services collectifs proposés par la CPP, une partie de ceux-ci s'adresse à tous les agents, quelles que soient leur catégorie et leurs affectations.

6.5.2. Le conseil mobilité-carrière

En 2012, soixante-trois agents ont été reçus et accompagnés par la CPP, pour lesquels 78 entretiens de face à face ont été conduits. Ceci est supérieur aux chiffres de 2011 (48 agents) et porte à 236 le nombre des agents accompagnés par la CPP depuis le début de son activité en juin 2008.

Dans la majorité des cas, à la suite du/des entretiens menés, la CPP continue d'assurer, dans la durée, un accompagnement individuel des agents.

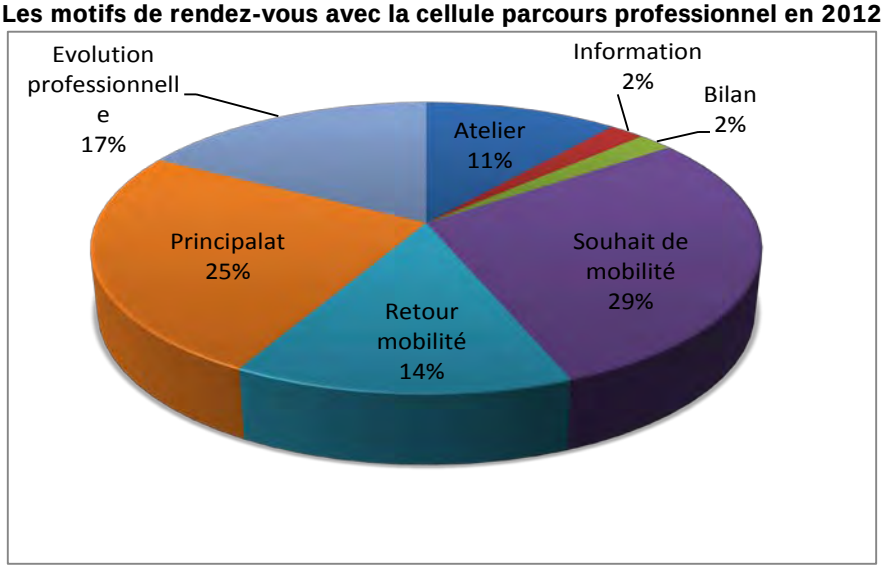
Les motifs de prise de rendez-vous

Les motifs de prise de rendez-vous avec la CPP sont :

- les questions relatives à la mobilité dans 43% des cas (recherche de mobilité interne ou externe avec 29% des cas et retour de mobilité externe avec 14% des cas) ;
- la réflexion sur l'évolution professionnelle dans 42% des cas (à l'occasion de l'obtention du principalat pour les attachés avec 25% des cas ou à un autre moment de la carrière avec 17% des cas) ;
- les entretiens préparant les ateliers collectifs parcours professionnels avec 11% des cas.

Dans tous les cas, l'intervention de la CPP a été consécutive à une démarche volontaire de l'agent, principe essentiel d'action de la cellule, figurant dans sa charte de fonctionnement.

Les motifs de rendez-vous avec la cellule parcours professionnel en 2012



Source : SDRH/RH1

Le corps d'appartenance sexué des agents reçus

Répartition par corps sexué des agents accompagnés en 2012 (en effectif physique)

ATTACHES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Attaché (AT)	11	6	17
Attaché Principal (ATPAL)	24	5	29
TOTAL	**35**	**11**	**46**
INSPECTION DU TRAVAIL	**FEMMES**	**HOMMES**	**TOTAL**
Inspecteur du Travail (IT)	0	1	1
Directeur Adjoint du Travail (DAT)	2	1	3
Directeur du Travail (DT)	0	1	1
TOTAL	**2**	**3**	**5**
CONTRACTUELS	**FEMMES**	**HOMMES**	**TOTAL**
CDD	1	0	1
CDI	3	2	5
TOTAL	**4**	**2**	**6**
CONTROLEUR DU TRAVAIL	**FEMMES**	**HOMMES**	**TOTAL**
Contrôleur du Travail de Classe Normale (CTCN)	0	1	1
Contrôleur du Travail de Classe Supérieur (CTCS)	0	0	0
Contrôleur du Travail de Classe Exceptionnelle (CTCE)	0	0	0
TOTAL	**0**	**1**	**1**
SECRETAIRE ADMINISTRATIF	**FEMMES**	**HOMMES**	**TOTAL**
Secrétaire Administratif de Classe Normale (SACN)	2	0	2
Secrétaire Administratif de Classe Supérieur (SACS)	3	0	3
Secrétaire Administratif de Classe Exceptionnelle (SACE)	0	0	0
TOTAL	**5**	**0**	**5**
TOTAL GENERAL	**46**	**17**	**63**

Source : SDRH/RH1

La part des femmes représente une très forte majorité des agents concernés avec 76% des accompagnements (contre 73% en 2011).

Le corps principal utilisateur est, celui des attachés à hauteur de 73%. La part des contractuels (CDI et CDD) représente 10% des accompagnements, celle du corps de l'inspection du travail représente 8%, celle des secrétaires administratifs 8% et, marginalement, la part du corps des contrôleurs du travail représente 1%.

La moyenne d'âge des agents reçus

La moyenne d'âge des agents est de 46 ans (contre 45 ans en 2011). Avec 57% des agents ayant 45 ans et plus (contre 52% en 2011), le positionnement du service de la CPP sur la seconde partie de carrière se confirme.

Les lauréats du principalat d'attaché

La proposition de rendez-vous faite aux lauréats de l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal a été reconduite pour la promotion de la campagne 2012. La cellule a ainsi reçu 12 agents sur 28 lauréats.

Pour les autres, le contact proposé par la CPP est l'occasion d'une demande d'information, sans prise de rendez-vous au préalable.

Répartition des agents promus au principalat d'attaché et reçus par la CPP de 2010 à 2012

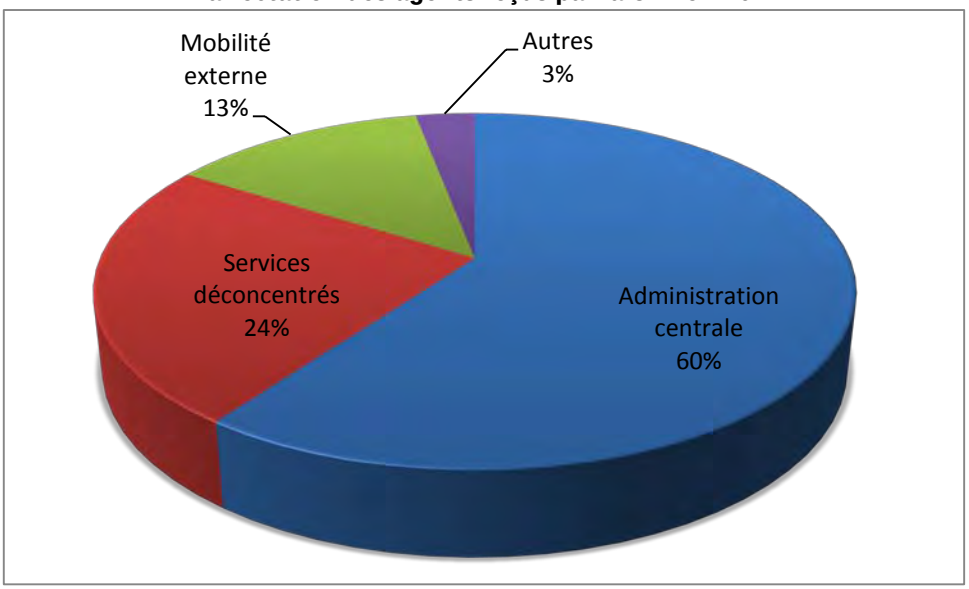
MINISTERE	ADMINISTRATION CENTRALE	SERVICES DECONCENTRES	INTEFP	EXTERIEUR	TOTAL
2010					
Promus au principalat	5	20	2	6	33
Reçus par la CPP	1 (20%)	5 (25%)	1 (50%)	2 (33%)	9 (27,70%)
2011					
Promus au principalat	10	20	0	3	33
Reçus par la CPP	6 (60%)	8 (40%)	0	0	14 (42%)
2012					
Promus au principalat	9	16	0	3	28
Reçus par la CPP	3 (33%)	8 (50%)	0	1 (33%)	12 (43%)

Source : SDRH/RH1

L'affectation des agents reçus par la CPP

La part cumulée des agents de l'administration centrale et ceux qui sont en mobilité externe est égale à 73%.

L'affectation des agents reçus par la CPP en 2012



Source : SDRH/RH1

La part des agents affectés en services déconcentrés correspond à l'accompagnement des lauréats de l'examen professionnel d'accès au principalat de la promotion 2012.

6.5.3. L'information personnalisée

Quarante-trois agents ont fait l'objet d'une information personnalisée sur des questions relatives à leur parcours professionnel, service différent du conseil mobilité-carrière et ne donnant pas lieu à un entretien individuel. Ces agents sont, pour l'essentiel et à part égale, en mobilité à l'extérieur du ministère ou en fonction dans les services déconcentrés.

6.5.4. Les services collectifs

Les ateliers collectifs parcours professionnels

L'atelier collectif parcours professionnels, expérimenté en 2010 et pérennisé en 2011, a fait l'objet de deux sessions (16 agents concernés) en 2012.

Cette action est proposée aux agents de catégorie A+ et A en fonction en administration centrale pour leur permettre de travailler en petit groupe sur les outils de réalisation de leur projet de mobilité (CV, lettre de motivation, entretien de recrutement, réseau, etc.).

L'information et la communication

La rénovation en profondeur de la rubrique « Cellule parcours professionnels » de l'intranet ministériel réalisée en 2011 a été poursuivie. Des outils méthodologiques ont été élaborés avec l'aide d'un prestataire extérieur et mis en ligne :

- Comment établir un CV ? ;
- Comment rédiger une lettre de motivation ? ;
- Comment se préparer à un entretien de recrutement ?

La 5ème édition de l'annuaire des agents de catégorie A+ et A du ministère en mobilité externe a été publiée et mise en ligne sur Intranet.

6.5.5. L'élargissement de l'offre de service de la CPP

L'élargissement du champ d'intervention de la CPP aux agents de catégorie B de l'administration centrale est intervenu à partir du mois de juillet 2012.

Les agents de catégorie B représentent une part de 9% des agents reçus par la CPP. Cette part devrait s'accroitre en 2013 (année pleine).

CHAPITRE 7 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

7.1 La prévention des risques professionnels

7.2 Les instances et les opérateurs

7.2.1 Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

7.2.2 La fonction conseil : les conseillers de prévention

7.3 Les accidents du travail

7.4 La protection fonctionnelle des agents en 2012

7.4.1 Les demandes de protection fonctionnelle en 2012

7.4.2 Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2012

Chiffres clés 2012

Nombre de CHSCT régionaux : 27
* DIRECCTE : **22**
* DIECCTE : **5**

Nombre de CHSCT pour l'AC : 1

Nombre de CHSCT dits "spéciaux" : 13

Les CHSCT ont été consultés : 94 fois

Nombre de Conseillers de prévention : 27

Nombre d'accidents du travail : 197

Nombre d'agents qui ont eu recours à la procédure de demande de protection fonctionnelle : 104 agents

CHAPITRE 7 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

7.1. La prévention des risques professionnels

La prévention des risques psychosociaux a constitué au cours de l'année 2012 un axe important de la politique de prévention des risques professionnels.

Le premier plan de prévention des RPS élaboré en 2011 s'est poursuivi en 2012. La première année de la mise en œuvre du plan a fait l'objet d'un bilan à l'issue duquel s'est tenue en mars 2012 une journée de réflexion et d'échanges destinée aux personnels d'encadrement.

L'administration centrale a continué de mobiliser les régions afin de favoriser la mise en œuvre de plans locaux de prévention. La DAGEMO a procédé tout au long de l'année 2012 au recensement des initiatives locales des DIRECCTE et au soutien financier de certaines de ces initiatives.

Si en 2011, beaucoup de régions avaient entrepris d'identifier les facteurs de risque en réalisant notamment des diagnostics, en 2012 de nombreuses actions de prévention ont été mises en œuvre. L'accent sera mis en 2013 sur l'évaluation qualitative des effets des actions de prévention sur la santé psychique des agents mises en œuvre dans le cadre des initiatives locales cofinancées par la DAGEMO. Ces bilans permettront la mutualisation et la capitalisation des expériences déjà conduites.

La protection des agents de contrôle face au risque amiante est un axe de prévention qui a fortement mobilisé les services en 2012. La refonte complète de la réglementation sur l'amiante ayant imposé le renouvellement des équipements qui protègent les salariés et les agents de contrôle, l'administration centrale a passé un marché national de fournitures d'Equipements de Protection Individuelle (EPI) permettant notamment l'acquisition de nouveaux appareils de protection respiratoire. Chaque agent qui, dans le cadre de ses missions, risque d'être exposé à l'inhalation de fibres d'amiante, reçoit plusieurs formations (formation générale à la sécurité au poste de travail, prévention des agents chimiques dangereux, formation à l'utilisation des EPI et à leur entretien). Des formations à la nouvelle réglementation (décret n°2012-639 du 4 mai 2012) sont également organisées. La note DGT/DAGEMO du 25 juillet 2013 a défini les mesures que doivent prendre les DIRECCTE pour garantir la protection des agents du système d'inspection du travail en matière d'amiante. L'ensemble de ce dispositif est destiné à assurer un haut niveau de protection des agents.

Le suivi médical des agents fait l'objet d'une attention particulière. Une note du 25 octobre 2012 rappelle aux services les obligations de l'Etat en matière de suivi médical des agents. Parallèlement, le recensement national des postes à risques, permettant de vérifier que les agents de contrôle bénéficient d'une surveillance médicale particulière, est en cours.

Le renforcement du pilotage de la politique de prévention, l'harmonisation et la qualité des outils. Le pilotage de la politique de prévention des risques s'est renforcé au cours de l'année 2012, notamment grâce à la création d'un poste de conseiller de prévention nationale.

L'arrivée du conseiller de prévention a notamment permis la réactivation du réseau des conseillers de prévention qui sont nommés dans chaque régions et coordonnent localement le réseau des assistants de prévention.

Une première analyse menée avec les conseillers de prévention a mis au jour la nécessité de constituer un référentiel commun des risques, d'apporter aux services un soutien méthodologique permettant d'améliorer la qualité des Documents Uniques d'Evaluation des Risques (DUER) et de favoriser leur exploitation au niveau ministériel. Ainsi, l'élaboration d'un document de référence harmonisant les DUER sera-t-il l'un des objectifs de 2013. L'objectif – à terme – pour le ministère est l'élaboration d'une cartographie des risques professionnels qui permettra de distinguer les risques communs à l'ensemble des services de ceux qui sont spécifiques à certaines régions ou à certains métiers.

La question de la qualité des statistiques et des indicateurs reste une préoccupation du bureau chargé de la santé et de la sécurité. Une action de fiabilisation des données a été engagée avec la DRH du ministère de la santé sur les accidents de services et les maladies professionnelles.

La refonte de l'enquête santé-sécurité menée par la DGAFP avec l'appui des ministères permettra de l'adapter au décret n°2011-774 du 28 juin 2011 et de simplifier la collecte des informations.

7.2. Les instances et les opérateurs

7.2.1. Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Depuis le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 modifiant le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique, les CHSCT ont une compétence en matière de conditions de travail qui s'adjoint aux compétences historiques des CHS en hygiène et sécurité.

Les attributions du CHSCT sont notamment les suivantes (article 51 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié) :

- le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels ;
- le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile ;
- le CHSCT suggère toute mesure de matière à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Outre le CHSCT ministériel, créé par un arrêté du 29 novembre 2011, 41 CHSCT ont été créés dans notre ministère :

- 27 CHSCT régionaux (22 pour les DIRECCTE, 5 pour les DIECCTE) ;
- 1 CHSCT pour l'administration centrale, (dans ce document, les données concernant l'administration centrale seront traitées comme celles des régions sans mention particulière) ;
- 13 CHSCT dits « spéciaux » (article 36 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié) pour les unités territoriales de la DIRECCTE Ile-de-France et de la DIRECCTE Aquitaine.

Le bilan annuel sur l'application des dispositions du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la médecine de prévention dans la fonction publique d'Etat, a été refondu par la DGAFP cette année. Un questionnaire est désormais uniquement dévolu aux CHSCT.

La majorité des CHSCT couvre de 100 à 499 agents.

CHSCT	Moins de 100 agents	100 - 499 agents	500-999 agents	1000-1499 agents	1500 et plus agents
CHSCT ministériel					1
CHSCT d'administration centrale			1		
CHSCT régionaux	2	18	6		1
CHSCT spéciaux	4	10	1		
Total	**6**	**28**	**8**	**0**	**2**

Source : SDRH/RH5

En 2012, 43% des CHSCT se sont réunis quatre fois et plus, 22% se sont réunis trois fois, 12% se sont réunis deux fois, 18% se sont réunis une fois, 5% ne sont pas réunis.

45 % des réunions se sont tenues en présence de l'ISST, 82% de l'assistant de prévention ou du conseiller de prévention, 43% du médecin de prévention.

En 2012, les CHSCT ont été consultés :

- **43 fois** sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- **45 fois** sur des projets de règlement et de consignes ;
- **6 fois** sur des mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Les CHSCT ont reçu en 2012 :

- 16 programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail ;
- 8 rapports annuels faisant le bilan général de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ;
- 22 rapports annuels transmis par le/les médecins de prévention ;
- 34 DUER.

7.2.2. La fonction conseil : les conseillers de prévention

La fonction de conseiller de prévention revêt une importance particulière dans le nouveau dispositif de prévention des risques professionnels issu du décret n°2011-774.

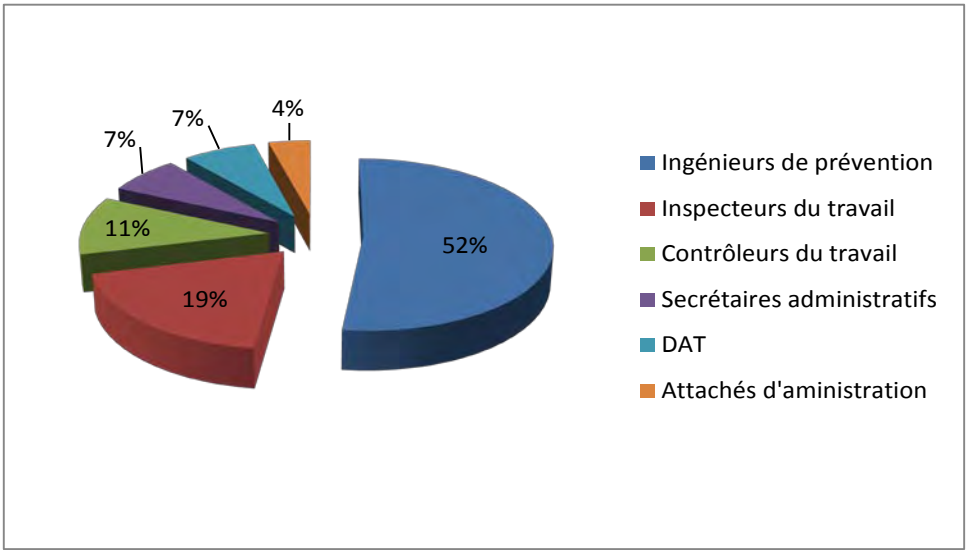
Conseiller du chef de service, il recommande ou préconise la mise en place des mesures de prévention relevant de la responsabilité du chef de service.

Le conseiller de prévention est chargé de :

- coordonner les assistants de prévention ;
- conseiller le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques ;
- conseiller le chef de service dans la mise en place d'une politique de prévention ;
- conseiller le chef de service dans la mise en œuvre des règles de santé, sécurité et conditions de travail.

Toutes les DIRRECTE sauf Mayotte disposent d'un conseiller de prévention. Le réseau comprend 27 conseillers. 52% d'entre eux sont des ingénieurs de prévention et 37% des membres du corps de l'inspection du travail ou des contrôleurs du travail.

Profil des conseillers de prévention



Source : SDRH/RH5

La quotité de travail des conseillers est inégale selon les régions :

- 53% des conseillers consacrent à leur fonction entre 10 et 30% de leur temps de travail ;
- 28% entre 40 et 50% ;
- 28% exercent leur fonction à temps plein.

L'animation du réseau national des conseillers de prévention a été relancée en 2012 grâce à la création de la fonction de conseillère de prévention nationale.

Plusieurs réunions se sont tenues au cours de l'année. Les échanges entre conseillers se déroulent depuis très fréquemment par voie de messagerie électronique et sont très fructueux. Une « bourse d'échanges documentaire » a ainsi pu être mise en place afin que les documents élaborés dans une région puissent profiter à l'ensemble des DIRECCTE.

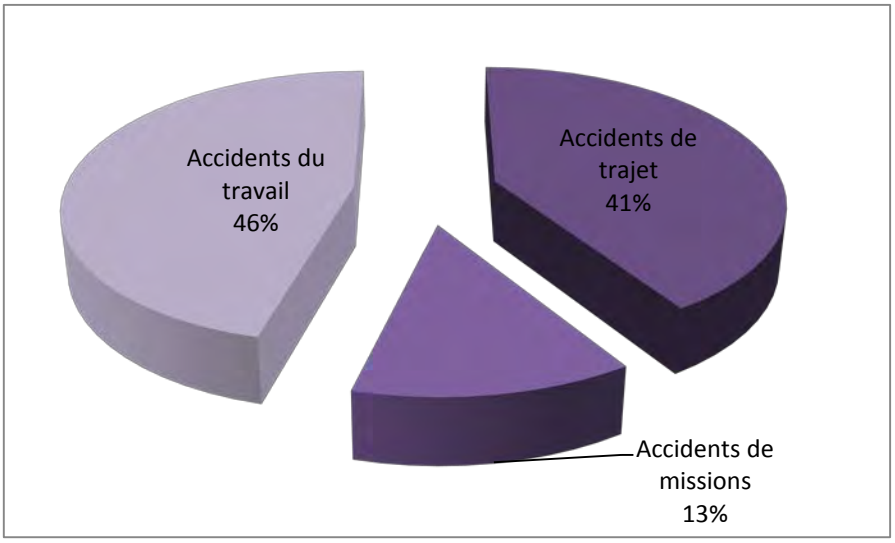
7.3. Les accidents du travail

Les données de l'enquête relative aux accidents du travail ont été recueillies par SRH1E, bureau des retraites, des pensions et des accidents du travail. Ces données portent sur 92% des effectifs du ministère contre 67% pour l'année précédente.

Les accidents du travail sont répartis en :

- accidents du travail stricto sensu ;
- accidents de missions ;
- accidents de trajets.

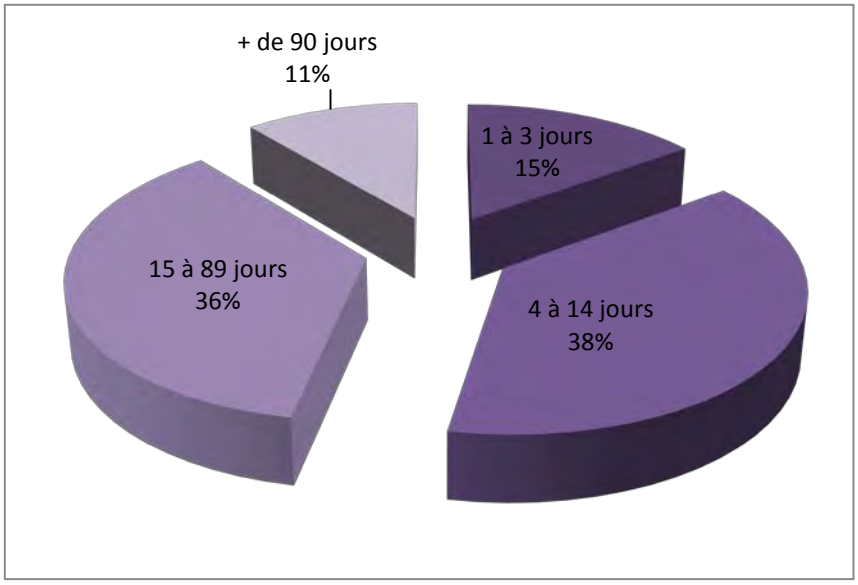
Accidents de service en 2012



Source : SDRH/RH5

Au cours de l'année 2012, 197 accidents du travail ayant donné lieu à un arrêt de travail sont survenus dans l'ensemble des services qui ont répondu (contre 190 accidents du travail pour l'année 2011 sur l'ensemble des services ayant répondu).

Répartition des accidents de service selon la durée des arrêts



Source : SDRH/RH5

Il ressort que :

- 15% des accidents ont conduit à des arrêts de travail d'une durée comprise entre 1 et 3 jours ;
- 39% des accidents ont conduit à des arrêts de travail d'une durée comprise entre 4 et 14 jours ;
- 36% des accidents ont conduit à des arrêts de travail d'une durée comprise entre 15 et 89 jours ;
- 11% des accidents ont conduit à des arrêts de travail d'une durée de 90 jours et plus.

7.4. La protection fonctionnelle des agents en 2012

Les affaires d'outrages, de menaces, de violences verbales ou physiques demeurent à un niveau élevé (102), à l'encontre des agents de contrôle lors de l'exercice de leurs missions.

7.4.1. Les demandes de protection fonctionnelle en 2012

En 2012, **104 agents** du système d'inspection du travail (contre 85 en 2011 et 77 en 2012) ont eu recours à la procédure de protection fonctionnelle :

- 1 responsable d'UT ;
- 3 directeurs adjoints ;
- 22 inspecteurs du travail ;
- 73 contrôleurs du travail ;
- 4 « autres catégories».

Si ces quatre demandes (contre 2 en 2011) ont concerné des situations de mise en cause pénale des agents, la très grande majorité des cas concerne des outrages, violences, agressions, menaces y compris des menaces de mort. Ces dernières, même si leur nombre semble fléchir, ne traduisent pas une régression dans la violence de certains incidents puisque l'un d'entre eux a conduit un employeur à être condamné à une peine de prison de neuf mois dont trois fermes.

Cinq demandes de protection fonctionnelle ont fait l'objet de refus en 2012. Pour trois d'entre elles, les faits dénoncés n'étaient pas reliés aux fonctions ou à l'exercice des fonctions de l'agent de contrôle tel que prévu par le 3ème alinéa de la loi du 13 juillet 1983[4] ; par exemple vol dans la voiture personnelle de l'agent ou bien

[4] « La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».

vol d'un portefeuille dans la rue en dehors des missions de contrôle. Pour les deux autres cas, relatifs à une mise en cause possible, aucune action au pénal n'a été diligentée contre le demandeur de protection fonctionnelle.

Demandes de protection fonctionnelle par grade du demandeur

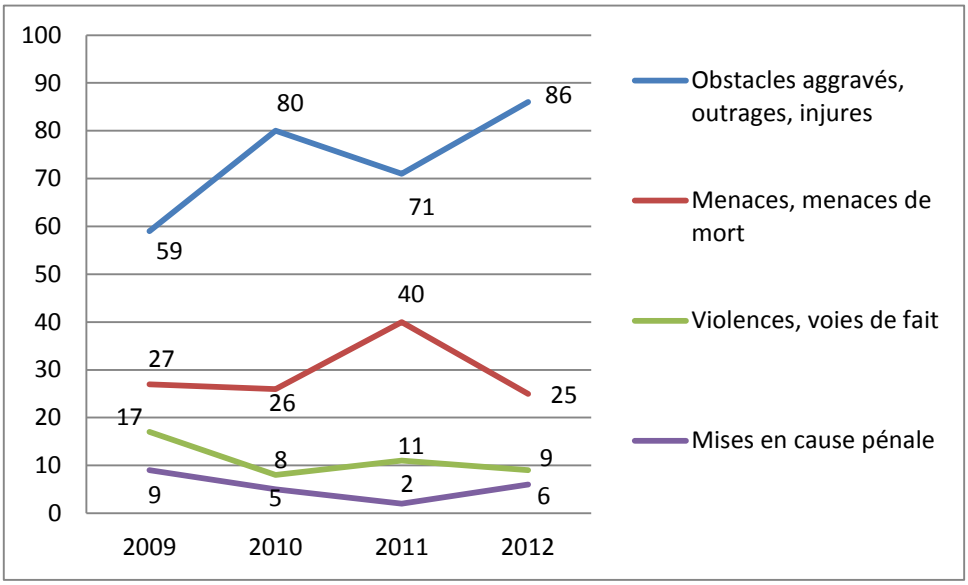
MINISTERE	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL
Directeur régional	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	**1**
Responsable UT	3	1	0	1	4	2	3	0	3	0	2	1	**20**
Directeur adjoint	0	1	0	2	3	5	1	1	5	4	1	3	**26**
Inspecteur du travail	9	7	13	15	15	7	11	15	20	14	27	22	**175**
Contrôleur du travail	14	14	24	38	62	39	61	51	51	57	54	72	**537**
Autres	0	0	1	3	1	0	0	1	1	2	1	6	**14**
Total	**26**	**23**	**38**	**60**	**85**	**53**	**76**	**68**	**80**	**77**	**85**	**104**	**773**

Répartition des demandes de protection fonctionnelle par sexe et grade du demandeur en 2012

MINISTERE	FEMMES	HOMMES	TOTAL F+H	Part de femmes	Part d'hommes
Responsable UT	0	1	**1**	0%	100%
Directeur adjoint	0	3	**3**	0%	100%
Inspecteur du travail	9	13	**22**	41%	59%
Contrôleur du travail	41	31	**72**	56%	44%
Autres*	3	3	**6**	50%	50%
TOTAL	**53**	**51**	**104**	**51%**	**49%**

***1 Ministre, 1 Chef de bureau, 2 attachés d'administration centrale.

Evolutions du nombre de demandes de protection fonctionnelle par cause depuis 2009



Répartition sexuée des demandes de protection fonctionnelle par cause et grade en 2012*

MINISTERE	Outrages et injures		Menaces et menaces de mort		Violences et voies de faits		Mise en cause pénale	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Responsable UT								
Directeur adjoint	1	2		2				1
Inspecteur du travail	6	10		1		1	1	1
Contrôleur du travail	34	26	13	9	3	5		1
Autres*		1					1	1
TOTAL	**41**	**39**	**13**	**12**	**3**	**6**	**2**	**4**

*Une même demande peut comporter plusieurs griefs.

Source : SDRH/RH6 – Ministère chargé du travail – DAGEMO – Bureau du contentieux général – 29 juillet 2013

7.4.2. Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2012

Les suites judiciaires rendues en 2012, qui concernent les affaires dont les agents ont été victimes et quelle que soit la date des faits, peuvent être résumées ainsi :

En 2012, 36 agents ont vu, une décision de justice rendue sur une affaire les concernant (contre 46 en 2011) :

- 17 décisions de condamnation à une amende seule comprise entre 300 et 3 500 € ;
- 11 décisions de condamnation à une peine d'emprisonnement seule comprise entre 1 mois de prison avec sursis et 12 mois de prison dont 3 mois de prison ferme et 9 mois avec sursis ;
- 5 décisions de condamnation à l'emprisonnement et une amende, la plus faible étant de 3 mois de prison avec sursis et 400 € d'amende, la plus lourde étant de 4 mois de prison avec sursis et 4 000 € d'amende.

Il apparaît qu'en 2012, le nombre d'affaires jugées est plus faible au regard du nombre de bénéficiaires de protection fonctionnelle qu'en 2011. Cette situation s'explique par le fait que les affaires ne sont pas nécessairement jugées l'année de la commission des faits.

On constate que 62% des bénéficiaires de protection fonctionnelle ont engagé une procédure contre 56% en 2011.

Par ailleurs, il est à relever que les incidents ont occasionné une implication nouvelle des DIRECCTE, avec une intervention auprès des Parquets, qui ont permis l'accélération des procédures et, dans certains cas, des condamnations plus lourdes que par le passé.

Protection demandée à l'occasion d'une mise en cause pénale d'agent du système d'inspection du travail par un tiers

GRADE	OBJET DE LA MISE EN CAUSE INITIALE	SUITE
2012		
DAT	Délit pénal lié au retrait d'1 affichage syndical	en cours
IT	Plainte d'un employeur suite à 2 PV d'entrave IRP	en cours
IT	Plainte en diffamation d'un employeur	en cours
CT	Plainte d'un employeur suite à 2 PV d'entrave IRP	en cours
Autres	Mise en danger d'autrui (amiante)	en cours
Autres	Mise en danger d'autrui (amiante)	en cours
2011		
DR	Exposition d'autrui à un danger et non-assistance à personne en danger	en cours
Responsable UT	Mise en danger d'autrui et infraction à la sécurité	en cours
2010		
DAT	Dénonciation calomnieuse (sur faits de harcèlement moral)	en cours
DAT	Abus de pouvoir dans une décision d'inaptitude et d'enquête de harcèlement moral	en cours
CT	Nouvelle instance d'appel (affaire d'origine de 2004) : faux en écriture et usage de faux (PV de travail illégal)	en cours
IT	Partialité - discrimination	en cours
2009		
IT	Mise en danger d'autrui (plainte d'une OS d'une entreprise estimant insuffisante l'action de l'IT en matière de sécurité)	en cours
IT	Diffamation (propos tenus à l'occasion d'une réunion de CE)	en cours
DA	Violation loi amnistie (appel suite condamnation 1ère instance)	amende payée par administration
DD DAT	Conflit hiérarchique : action en dénonciation calomnieuse*	mis hors de Cause
2008		
CT	Témoin assisté : faux et usage de faux	mis hors de Cause
IT	Mis en examen : entrave au fonctionnement du CE et chantage (suite affaire de 2007)	en cours
2007		
IT	Témoin assisté : entrave au fonctionnement du CE et chantage	Cf. affaire ci-dessus 2008

*Dans cette affaire concernant deux agents, il y a six demandes de protection fonctionnelle du fait de la pluralité des niveaux d'instance.

Source : SDRH/RH6

CHAPITRE 8 L'ACTION SOCIALE

8.1 Orientations générales

8.2 Les champs d'intervention et le budget de l'action sociale en 2012

8.3 Le réseau des assistants de service social en 2012 : mise en œuvre de la mutualisation

Chiffres clés 2012

Crédits de l'action sociale : 6 869 051 €

Dépenses au titre des prestations individuelles et de secours : 2 129 925 €

Dépenses au titre des prestations collectives et des CESU : 1 367 541 €

Dépenses au titre de la restauration collective : 3 371 585 €

Nombre d'assistants de service social du personnel : 30

Nombre d'agents reçus par un ASSP : 3 548 agents

CHAPITRE 8 L'ACTION SOCIALE

8.1. Orientations générales

La fonction régulatrice et créatrice de lien social constitue la priorité d'un dispositif orienté vers les agents aux ressources les plus modestes mais ouvert à de nombreux bénéficiaires grâce aux activités collectives proposées et au soutien financier de l'administration aux nombreuses associations locales du personnel qui représente annuellement environ 15% des dépenses d'action sociale.

Afin de réfléchir aux orientations de la politique d'action sociale, un groupe de travail composé de représentants des organisations syndicales à la CNCAS et d'acteurs de l'action sociale en administration centrale et/ou en régions a été constitué. La réflexion du groupe a conduit à l'adaptation à l'évolution démographique et sociologique des prestations individuelles d'action sociale. Les conclusions de groupe doivent permettre d'être mises en œuvre en 2013.

8.2. Les champs d'intervention et le budget de l'action en 2012

Revalorisation des prestations

Dans l'attente d'éléments d'analyse permettant d'adapter au mieux les prestations d'action sociale, l'ensemble des prestations été revalorisé de 1,7%. Cette augmentation est la même que celle que la fonction publique a appliquée aux prestations interministérielles.

Crédits consommés et répartition des dépenses

Le montant des crédits consommés s'élève en 2012 à 6 869 051 € dont 2 129 925 € en titre II, qui concerne les prestations individuelles et les secours attribués en CASEP et 4 739 126€ en titre III, qui intègre les prestations collectives y compris la restauration collective et les CESU.

3212 agents ont bénéficié d'au moins une prestation individuelle, soit **31% des agents** du ministère (**2 451 femmes**, soit **22,97% des agents femmes** du ministère et 761 hommes, soit **7,13% des agents hommes** du ministère.

Comme pour les années précédentes, la répartition des crédits souligne la part importante de la restauration collective, 3 371 585 €, soit 49% des dépenses.

Participation financière à la protection sociale complémentaire

La participation financière du secteur travail à la convention de référencement avec la MGAS atteint 3 990 000 euros pour une durée de 7 ans.

Le montant maximal de la tranche annuelle est fixé à 570 000 €. Une avance de 30% soit 171 000 € a été versée en 2012. Le solde de l'année 2011 a été payé en 2012, soit 399 000 euros après communication à l'administration des justificatifs relatifs aux montants du transfert de solidarité - transferts intergénérationnels et transferts familiaux.

8.3. Le réseau des assistants de service social en 2012 : mise en œuvre de la mutualisation

Le réseau des assistants sociaux du personnel, commun aux ministères du travail, de la santé-cohésion sociale, de la jeunesse et des sports, est composé de 30 Assistants de Service Social du Personnel (ASSP) en charge de l'accompagnement social des agents des ministères. Une conseillère technique nationale est chargée d'assurer l'unité, la cohésion et le pilotage du réseau des ASSP.

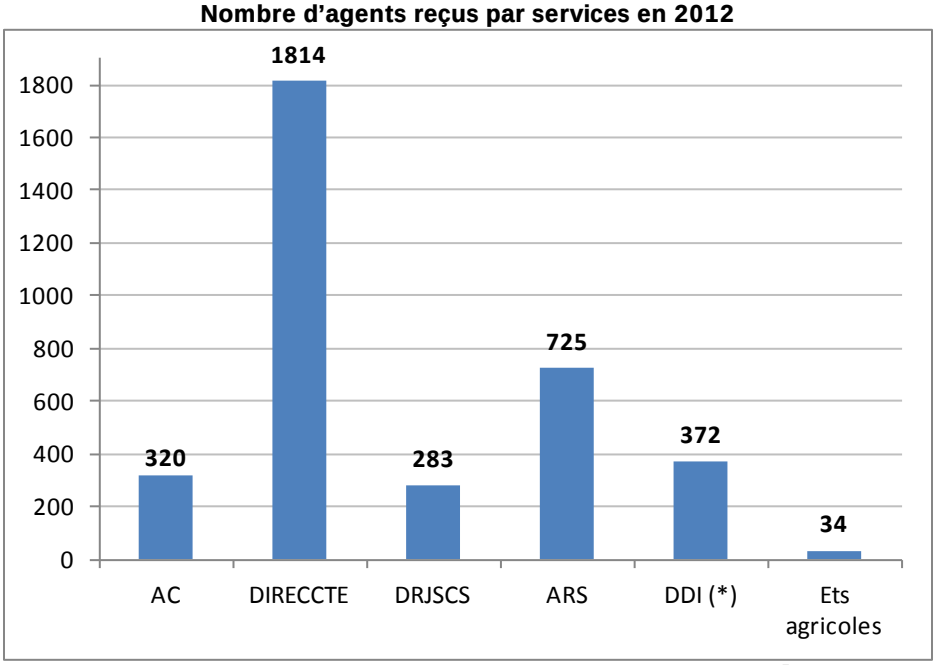
Le dispositif d'interventions croisées, issu de la mutualisation interministérielle, s'est consolidé en 2012. Fin 2011, des conventions bipartites avaient été conclues au plan national entre les ministères en charge des affaires sociales et les ministères de l'agriculture, de l'intérieur et de l'écologie.

Par ailleurs, l'expérimentation fin 2011 d'un partenariat en matière de service social entre les ministères sociaux et les ministères économique et financier, a permis de mettre un assistant de service social unique à la disposition des agents issus des ministères sociaux et des ministères économique et financier regroupés dans les DIRECCTE.

Les principes et modalités de cette expérimentation ont été définis dans le cadre d'une convention de partenariat d'une durée d'un an signée en décembre 2011 par les trois ministères et appliquée dès le 1er janvier 2012.

Le bilan quantitatif et qualitatif réalisé à l'issue de la première année par la conseillère technique nationale montre que l'accompagnement des agents offert par les réseaux d'assistant de service social des agents a été satisfaisant au cours de l'année 2012.

Nombre d'agents reçus par services en 2012

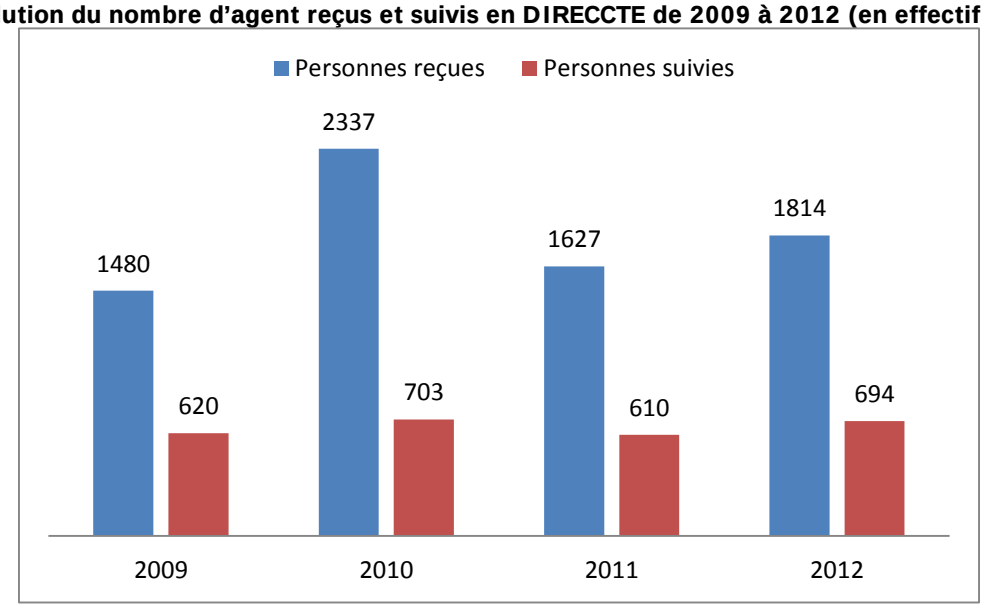


*La DDI comprend les DDCS et/ou DDSCPP, DDTM et DDPP[5]

En 2012, une augmentation du nombre d'agents reçus dans l'ensemble des services est observée. L'augmentation est un effet de l'information faite aux agents et services dans le cadre de la mutualisation interministérielle au cours de l'année 2011. Cette information portant sur les missions et compétences des ASSP a permis une meilleure visibilité du rôle de ces professionnels.

[5] DDI : Direction Départementale Interministérielle – DDCS ou DDSCPP : Direction Départementale de la Cohésion Sociale et/ou de la Protection des Populations – DDTM : Direction Départementale de la Terre et de la Mer – DDPP : Direction Départementale de la Protection des Populations.

Evolution du nombre d'agent reçus et suivis en DIRECCTE de 2009 à 2012 (en effectif brut)



Source : SDRH/RH5

Le nombre des agents reçus dans les DIRECCTE est en augmentation depuis 2009. Le point haut de 2010 s'explique par la réorganisation des services de nos ministères (déménagements, nouvelles missions, etc.) qui a conduit à une forte sollicitation des ASSP par les agents. Les services ont également associé les ASSP afin qu'ils assurent un accompagnement au changement et un soutien au cours de cette période.

Evolution du nombre d'agent reçus et suivis en DIRECCTE de 2009 à 2012 (en effectif brut)

	2009	2010	2011	2012
Personnes reçues	1 480	2 337	1 627	1 814
Personnes suivies	620	703	610	694
Permanences	980	870	965	861
Rendez-vous hors permanence	730	1 073	1 117	972
Nombre de déplacements	1 020	900	2 082	525
Participation aux instances	78	87	43	89

Source : SDRH/RH5

En 2011, de nombreuses actions d'information effectuées sur les différents sites ont laissé peu de temps pour la participation des ASSP aux instances de dialogue social. Cette participation est passée de 87 en 2010 à 43 en 2011. En 2012, leur présence à ces instances est remontée, montrant l'importance de leur implication sur le champ des conditions de travail.

CHAPITRE 9 L'INSERTION DES AGENTS HANDICAPES

9.1 Le taux d'emploi au 31 décembre 2012

9.2 Les recrutements au cours de l'année 2012

9.3 La répartition hommes-femmes des agents handicapés

9.4 La répartition par catégorie des agents handicapés

9.5 Le taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par région

Chiffres clés 2012

Taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi : 7,1%

Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emplois : 761 bénéficaires

Recrutement de personnes handicapées : 11 agents
* Catégorie A : **2** agents
* Catégorie B : **2** agents
* Catégorie C : **7** agents

9.1. Le taux d'emploi au 31 décembre 2012

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a renforcé la portée de l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés en imposant aux administrations qui ne la respectent pas le versement d'une contribution.

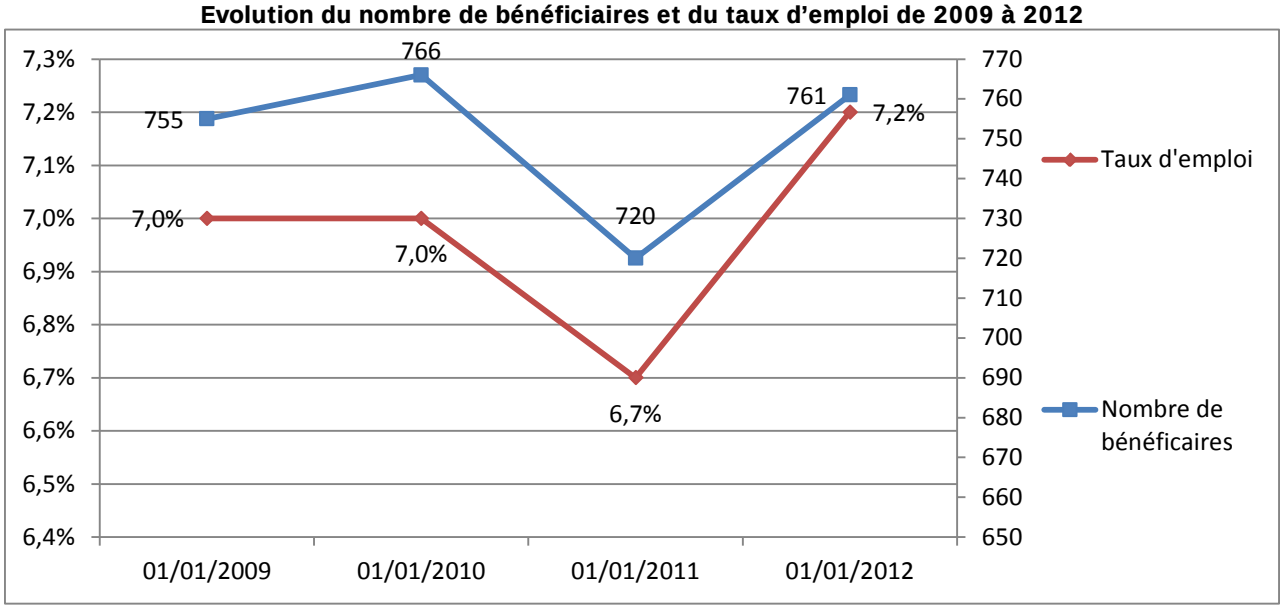
Le taux d'emploi est le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (dont la liste est fixée aux articles L5212-13 et L5212-15 du code du travail) sur le nombre total d'agents du ministère (effectifs physiques rémunérés).

Cette année, ce taux est celui du 31 décembre 2012, il n'intègre pas les effectifs de la DGEFP.

Au 31 décembre 2012, le taux des bénéficiaires de l'obligation légale d'emploi est stable, **7,1%** des effectifs physiques rémunérés.

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés dans l'ensemble des services déconcentrés et en administration centrale est de **761** agents.

Evolution du nombre de bénéficiaires et du taux d'emploi de 2009 à 2012



Source : SDRH/RH5

9.2. Les recrutements au cours de l'année 2012

Onze agents atteints d'un handicap ont été recrutés en 2012 par la voie contractuelle (recrutement dérogatoire destiné aux personnes atteintes d'un handicap qui permet d'embaucher sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage ou de la scolarité prévue en vue d'une titularisation à l'issue de la période de contrat), dont :

- 2 agents de catégorie A
- 2 agents de catégorie B
- 7 agents de catégorie C.

Evolution des recrutements de personnes atteintes d'un handicap au ministère de 2010 à 2012

MINISTERE	2010	2011	2012
Catégorie A	4	1	2
Catégorie B	2	0	2
Catégorie C	0	9	7
TOTAL	**6**	**10**	**11**

Source : SDRH/RH5

9.3. La répartition hommes-femmes des agents handicapés

Au 31 décembre 2012, les femmes représentent 59% des agents handicapés. Toutefois, le nombre de femmes handicapées sur l'ensemble des femmes travaillant dans le ministère est de 5,80%.

Part des femmes et des hommes atteints d'un handicap au ministère de 2010 à 2012

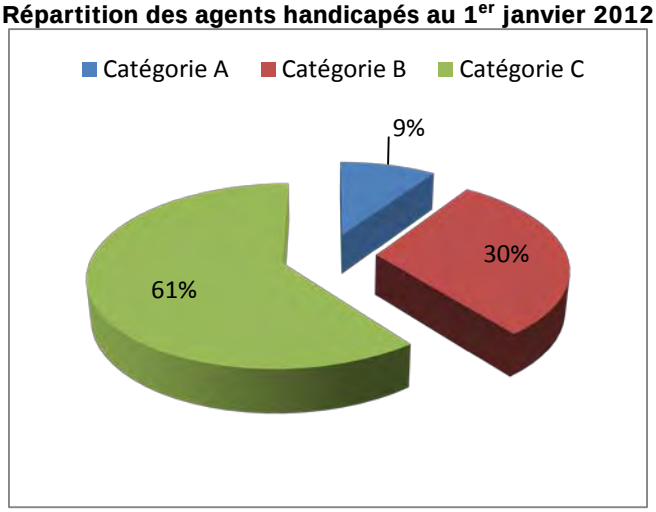
MINISTERE	2010	2011	2012
Femmes	54%	58%	59%
Hommes	46%	42%	41%
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**

Source : SDRH/RH5

9.4. La répartition par catégorie des agents handicapés

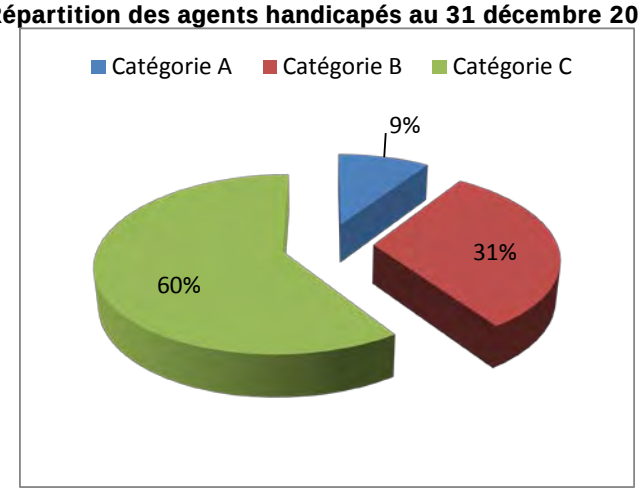
Objectif du plan d'emploi ministériel 2011-2013 des personnels handicapés, le rééquilibrage entre les différentes catégories n'a pas progressé en 2012. La part respective des catégories est restée à peu près stable.

Répartition des agents handicapés au 1er janvier 2012



Source : SDRH/RH5

Répartition des agents handicapés au 31 décembre 2012

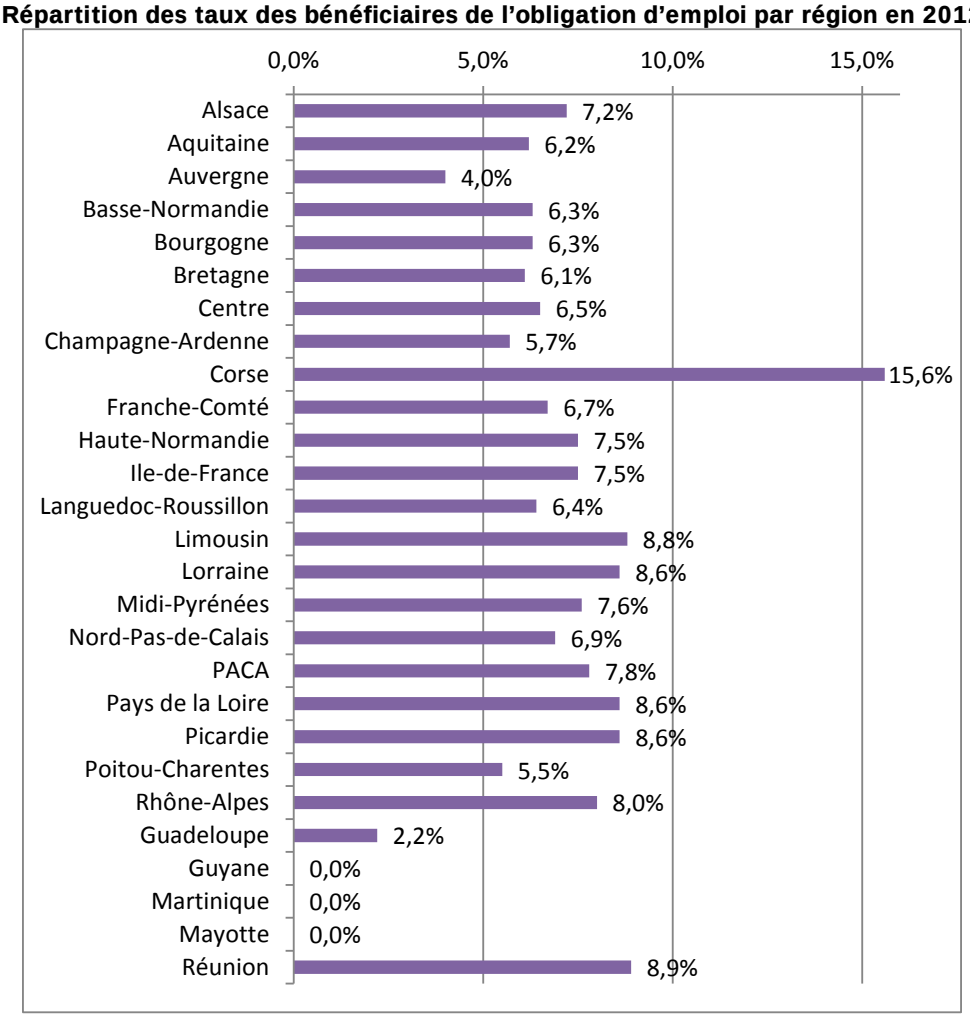


Source : SDRH/RH5

9.5. Le taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par région

Les taux d'emploi régionaux présentent moins de disparités que les années précédentes. Outre les collectivités d'outre-mer, seuls les taux d'une région et de l'administration centrale restent sous le seuil légal.

Répartition des taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par région en 2012



Source : SDRH/RH5

CHAPITRE 10 LE DIALOGUE SOCIAL

10.1 Les instances de concertation

10.2 La représentativité nationale des organisations syndicales au sein des instances paritaires et de concertation

10.3 La représentativité des syndicats et l'exercice des droits syndicaux

10.3.1 Les moyens humains

10.3.1.1 Le Contingent de Temps Syndical (CTS)

10.3.1.2. Les congés de formation syndicale

10.3.2 Les moyens matériels

10.4 L'exercice du droit de grève

10.5 Les thèmes du dialogue social

10.5.1 Le dialogue social institutionnel dans le cadre des comités techniques

10.5.2 Le dialogue social en dehors des instances de concertation

Chiffres clés 2012

Réunions CTM : 8

Réunion CTAC : 1 (dont 1 boycottée)

Réunions CTPR : 98

Réunions CHSCT-M : 5

Réunions CHSCT-AC : 1

Réunions CHSCT-R :

Nombre de jours de grève : 9
* Au niveau national : **6**
* Au niveau ministériel : **3**

Total de jours non travaillés : 3 390
* Mouvements d'ampleur national : **471**
* Mouvements d'ampleur ministérielle : **2 919**

10.6 Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

10.6.1 Le CHSCT ministériel

10.6.2 Le CHSCT d'administration centrale

10.6.3 Les CHSCT régionaux

CHAPITRE 10 LE DIALOGUE SOCIAL

En 2012, le premier semestre n'a pas permis un développement de la concertation avec les représentants des organisations syndicales du fait du boycott des instances de dialogue social.

Eu égard aux difficultés de fonctionnement des instances de concertation évoquées, une première négociation proposée aux partenaires sociaux en juillet 2012 et visant à définir les conditions propices à l'instauration d'un dialogue social de qualité, dans le respect des dispositions réglementaires, a été engagée au mois d'octobre 2012.

Conduite avec des représentants des six organisations syndicales siégeant au CTM, elle avait pour objectif d'aboutir à la signature d'un accord portant d'une part, sur les règles du dialogue social et ses garanties, les moyens matériels et humains attribués pour l'exercice des fonctions syndicales et leurs modalités d'utilisation, d'autre part, sur les différents aspects liés à la carrière des agents investis d'un mandat syndical.

Nouée à l'automne 2012, cette négociation qui a permis l'expression des attentes des représentants du personnel du ministère et la détermination d'axes de travail, s'inscrit désormais dans un cadre interministériel qui implique qu'une attention particulière soit portée à l'agenda social de la fonction publique et aux décisions concertées qui devraient être prises à ce niveau au cours de l'année 2013.

Par ailleurs, les orientations politiques arrêtées par le nouveau gouvernement ont conduit à l'ouverture d'une vaste réflexion sur les missions des DIRECCTE (s) qui s'est accompagnée dans une première étape, et dans le domaine des ressources humaines, d'une volonté clairement affichée du ministre, de faire évoluer le statut des contrôleurs du travail.

Si l'annonce du plan de requalification des contrôleurs du travail a suscité des réactions différenciées de la part des organisations syndicales, il a permis des échanges soutenus entre l'administration et les représentants du personnel, tant au niveau national que local.

Enfin, l'instauration d'une veille sociale, fin 2012, a répondu à l'objectif de créer les conditions d'une remontée d'informations ciblées, harmonisées et continues, de la part des DIRECCTE (s).

Le cadre de la démarche concerne deux thématiques structurantes de la vie de services qui induisent une effectivité du dialogue social :

- Les politiques définies au niveau national, qui doivent s'accompagner d'informations sur la position des représentants syndicaux au niveau national et local, sur leurs revendications, et sur le climat social en général.
- Les événements, qui informent sur les situations locales identifiées par les services comme étant difficiles pour les personnels, sachant que la transmission des renseignements fournis à cet effet n'est pas nominative.

Ainsi, dans le respect de la confidentialité, et de manière périodique, les services apportent une contribution à l'alimentation de la note de veille sociale qui est transmise chaque mois au cabinet du ministre.

Cette note intègre également, selon l'actualité, des points qui correspondent à des manifestations plus larges que le champ strictement ministériel, mais qui impactent par leur objet, la vie des services.

La démarche de veille sociale s'inscrit parfaitement dans le cadre établi par la fonction publique ; à ce titre, la DAGEMO participe au réseau de veille sociale mis en place par la DGAFP.

10.1. Les instances de concertation

Le dialogue social institutionnel au sein du ministère se réalise principalement à travers les instances de concertation suivantes :

- Commissions Administratives Paritaires (CAP) : inspection du travail, contrôleurs du travail, attachés d'administration des affaires sociales, secrétaires administratifs, adjoints administratifs et techniques ;
- Commissions Consultatives Paritaires (CCP) des agents contractuels relevant du décret du 17 mars 1978 d'une part, et des autres agents contractuels d'autre part ;
- Comité Technique Ministériel (CTM) ;
- Comité Technique d'Administration Centrale (CTAC) ;
- Comité Technique Spécial (CTS) des DIRECCTE et des DIECCTE ;
- Comité Techniques de Service Déconcentré (CTSD) auprès des DIRECCTE et des DIECCTE ;
- Comité Technique de Service Déconcentré auprès du DCSTEP de Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel ;
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale ;
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail auprès des DIRECCTE ;
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux auprès du DIRECCTE et de chaque DUT d'Ile de France ;
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux auprès du DIRECCTE et de chaque DUT d'Aquitaine ;
- Commission Nationale Consultative d'Action Sociale (CNCAS).

Ces instances sont composées des représentants du personnel et de l'administration.

La diversité et le nombre de ces instances tiennent aux dispositions réglementaires en vigueur mais aussi aux particularités nées de l'histoire du ministère dans lequel coexistent des instances de représentation communes au secteur travail et au secteur santé solidarité et des instances propres à chacun d'eux ainsi qu'à la mise en place de la nouvelle organisation territoriale de l'Etat (DIRECCTE et DIECCTE).

La mise en œuvre de la loi du 5 juillet 2010 a mis un terme, à compter des mandats issus des élections professionnelles d'octobre 2011, à la composition paritaire des comités techniques. Elle a aussi eu pour effet de réduire le nombre d'instances, les comités techniques communs aux deux secteurs (travail et affaires sociales) ayant été supprimé fin 2011 au profit de réunions conjointes des instances de chaque secteur.

10.2. La représentativité nationale des organisations syndicales au sein des instances paritaires et de concertation

La représentativité issue des dernières élections professionnelles (2010 et 2011)

Représentativité aux Comités Techniques Ministériel et d'Administration centrale

INSTANCES	CTPM 2004		CTM 2011		CTPC 2004		CTAC 2011	
SYNDICATS	%	SIEGES	%	SIEGES	%	SIEGES	%	SIEGES
CFDT	16,25%	3	16,36%	3	27,53%	3	32,75%	4
CFTC-TEF	3,06%	0	2,32%	0	3,76%	0	-	-
CGT	25,27%	4	26,80%	4	31,61%	4	27,91%	3
CFE-CGC	1,87%	0	-	-	6,24%	0	-	-
FO	14,41%	2	8,56%	1	7,96%	1	-	-
UNSA	9,65%	1	17,59%	3	14,84%	1	23,84%	2
SUD-TRAVAIL	19,20%	3	14,58%	2	-	-	-	-
SNUTEFE-FSU	10,29%	2	13,79%	2	8,06%	1	15,50%	1
TOTAL	**100%**	**15**	**100%**	**15**	**100%**	**10**	**100%**	**10**

Source : SDRH/RH2

Représentativité aux commissions consultations paritaires

INSTANCES	CCP 84 2008		CCP 84 2011		CCP 78 2006		CCP 78 2010	
SYNDICATS	%	SIEGES	%	SIEGES	%	SIEGES	%	SIEGES
CFDT	29,70%	4	29,89%	1	39,80%	3	41%	2
CGT	23,40%	3	30,65%	2	21,94%	1	18%	1
UNSA	11,30%	1	13,79%	0	-	-	7%	0
SNUTEFE-FSU	12%	1	25,67%	1	8,16%	1	-	-
SYACO	23,50%	3	-	-	30,10%	2	34%	2
						1		1
TOTAL	**100%**	**12**	**100%**	**4**	**100%**	**7**	**100%**	**6**

NB : à la CCP 78, un siège a été pourvu par tirage au sort, faute de candidats.

Source : SDRH/RH2

Représentativité aux commissions administratives paritaires

INSTANCES	CAP IT 2008		CAP IT 2011		CAP CT 2008		CAP CT 2011	
SYNDICATS	%	SIEGES	%	SIEGES	%	SIEGES	%	SIEGES
CFDT	22,98%	2	21,51%	2	13,69%	1	11,24%	1
CFTC-TEF	1,91%	0	1,42%	0	3,63%	0	2,33%	0
CGT	28,58%	2	31,91%	3	24,22%	2	25,90%	2
CFE-CGC	-	-	-	-	-	-	-	-
FO	5,82%	0	4,65%	0	11,49%	1	10,71%	1
UNSA	9,29%	0	7,72%	0	12,81%	1	16,51%	1
SUD-TRAVAIL	11,28%	1	13%	1	18,95%	1	18,09%	1
SNUTEFE-FSU	20,14%	2	19,78%	1	15,20%	1	15,23%	1
TOTAL	**100%**	**7**	**100%**	**10**	**100%**	**7**	**100%**	**7**

Source : SDRH/RH2

Représentativité au comité technique spécial des DIRECCTE/DIECCTE

SYNDICATS	% DES SUFFRAGES CUMULES OBTENUS POUR LES CTPR DE METROPOLE (2010) ET POUR LES CTSD D'OUTRE-MER (2011)	NOMBRE DE SIEGES OBTENUS AU CTS DES DIRECCTE/DIECCTE
CFDT	17,52%	3
CFTC	2,12%	0
CGT	27,46%	4
FO	11,53%	2
CFE-CGC	1,49%	0
SNUTEFE-FSU	11,59%	2
UNSA	14, 46 %	2
SUD-TRAVAIL	13,50%	2
STC	0,08%	0
FGAF	0,25%	0
TOTAL	**100%**	**15**

Source : SDRH/RH2

SOURCES :

- **Elections du 4 mai 2010** : pour le renouvellement des mandats des membres de la commission consultative paritaire des agents contractuels recrutés en application du décret du 17 mars 1978 ;
- **Elections du 19 octobre 2010** : pour le renouvellement des mandats des représentants du personnel aux comités techniques régionaux des DIRECCTE ;
- **Elections du 20 octobre 2011** : pour le renouvellement des mandats des représentants du personnel aux : comité technique ministériel, comité technique d'administration centrale, comité technique de service déconcentré d'outre-mer (DIECCTE), commission administrative paritaire des inspecteurs du travail, commission administrative paritaire des contrôleurs du travail et commission consultative paritaire des agents contractuels recrutés en application de la loi du 11 janvier 1984.

10.3. La représentativité des syndicats et l'exercice des droits syndicaux

Les moyens humains (autorisation d'absence et décharge d'activité de service) et matériels mis à disposition des organisations syndicales du ministère du travail et de l'emploi ont été fortement impactés par la réforme introduite par le décret 2012-224 du 16 février 2012 modifiant le décret 8-447 du 28 mai 1982.

Une négociation a par ailleurs été ouverte à l'automne 2012 avec les partenaires sociaux sur l'organisation du dialogue social et l'exercice des droits syndicaux au sein du ministère, en articulant avec les négociations conduites sur les mêmes thématiques, au niveau interministériel, par la DGAPF.

10.3.1. Les moyens humains

10.3.1.1. Le Contingent de Temps Syndical (CTS)

Aux anciennes décharges d'activités de service et autorisations spéciales d'absences (ou « chèques syndicaux ») a ainsi été substitué un contingent ministériel de temps syndical déterminé à raison d'un ETP par tranche de 250 agents et réparti entre les organisations syndicales en fonction de leurs résultats aux dernières élections du comité technique ministériel (cf. supra).

Chaque organisation a ensuite elle-même réparti à sa convenance le contingent qui lui était ainsi dévolu entre décharges d'activités de service et crédits d'heures (par demi-journée).

Tableau de répartition finale du contingent ministériel de temps syndical en 2012

Organisations Syndicales	Contingent de temps syndical 2012 (en jours travaillés) *(1)*	Part du contingent attribuée en DAS (en jours travaillés)	Part du contingent attribuée en crédits d'heures (en jours travaillés)	DAS utilisées (en jours travaillés) *(2)*	Crédits d'heures utilisés (en jours travaillés) *(3)*	Total du contingent utilisé *(2+3=4)*	Solde *(1-4)*
CFDT	1747,9	1295,8	452,1	1254	136,5	1 390, 50	357,4
CFTC	209	209	13,5	209	5	214	-5
CGT	2 569,93	1 964,60	605,33	1 943,70	704	2 647,70	-77,77
FO	961,4	710,6	250,8	710,6	141	851,6	109,8
UNSA	1 806,98	1 368,00	803,78	1 368,00	79,5	1 447,50	359,48
SUD TRAVAIL	1 341,89	1 003,20	338,69	982,3	512	1 494,30	-152,41
SNUTEFE-FSU	1 303,73	856,9	446,83	836	177	1 013,00	290,73
CGC	125,4	120,9	4,5	0	0	0	125,4
TOTAL	**10 066,23**	**7 529,00**	**2 550,73**	**7 303,60**	**1 755,00**	**9 058,60**	**1 007,63**

Source : SDRH/RH2.

10.3.1.2. Les congés de formation syndicale

Les quotas de droit à congé pour formation syndicale (un droit à congé est égale à douze jours de congés par agent) dont dispose chaque organisation syndicale sont attribués au niveau régional, compte tenu de la représentativité dont elle y justifie. C'est pourquoi, si une fongibilité interpersonnelle de ces droits peut être, le cas échéant, envisagée, toute fongibilité interrégionale serait en revanche contraire au principe de représentativité des organisations syndicales.

Tableau de répartition des droits à congé pour formation syndicale en 2012

SYNDICATS / REGIONS	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	SNU	SUD	UNSA	STC/ CTU	FGAF	TOTAL	Equivalent Jours/Régions
Alsace	1	1	0	3	3	2	1	2	0	0	**13**	**156**
Aquitaine	5	0	0	5	1	2	3	5	0	0	**21**	**252**
Auvergne	2	0	0	3	1	2	2	2	0	0	**12**	**144**
Bourgogne	1	0	0	5	1	2	2	2	0	0	**13**	**156**
Bretagne	3	0	0	5	1	5	3	3	0	0	**20**	**240**
Centre	4	0	0	3	3	2	2	4	0	0	**18**	**216**
Champagne-Ardenne	3	0	0	4	1	1	2	1	0	0	**12**	**144**
Corse	2	0	0	1	1	1	0	0	0	0	**5**	**60**
Franche-Comté	1	0	0	3	2	2	1	1	0	0	**10**	**120**
Ile-de-France	7	1	0	29	4	11	18	9	0	0	**79**	**948**
Languedoc-Roussillon	5	1	0	4	1	3	2	2	0	0	**18**	**216**
Limousin	1	0	0	2	2	0	0	2	0	0	**7**	**84**
Lorraine	1	0	0	4	2	2	3	5	0	0	**17**	**204**
Midi-Pyrénées	2	0	0	7	2	5	3	3	0	0	**22**	**264**
Basse-Normandie	4	0	0	2	0	1	4	1	0	0	**12**	**144**
Haute-Normandie	1	1	0	4	1	1	3	3	0	0	**14**	**168**
Nord/Pas-de-Calais	6	1	0	5	1	2	7	6	0	0	**28**	**336**
Pays de la Loire	5	1	0	5	0	4	4	5	0	0	**24**	**288**
Picardie	1	0	0	3	3	0	3	3	0	0	**13**	**156**
Poitou-Charentes	3	0	0	5	2	1	2	1	0	0	**14**	**168**
PACA	3	1	0	8	5	4	4	7	0	0	**32**	**384**
Rhône-Alpes	5	0	0	13	3	10	5	6	0	0	**42**	**504**
DOM	6	1	0	4	2	1	0	6	0	0	**20**	**240**
Total SD	**72**	**8**	**0**	**127**	**42**	**64**	**74**	**79**	0	0	**466**	**5592**
Total AC + INTEFP	**16**	**1**	**0**	**16**	**2**	**6**	**2**	**13**	**0**	**0**	**56**	**672**
Total des droits	**88**	**9**	**0**	**143**	**44**	**70**	**76**	**92**	**0**	**0**	**522**	**6264**
Total en jours*	**1056**	**108**	**0**	**1716**	**528**	**840**	**912**	**1104**	**0**	**0**	**6264**	

*Droits à congé de formation exprimés en jours (1 droit = 12 jours).

Source : SDRH/RH2

NB : sur un contingent total de 6 262 jours de congés pour formation syndicale, les OS n'en ont utilisé, en 2012, que 374 jours (soit 5,98%) toutes OS confondues et entre 0 et 15,74% selon les OS.

10.3.2. Les moyens matériels

Les organisations syndicales représentatives bénéficient d'un local syndical dans les bâtiments administratifs où elles justifient d'une section syndicale, conformément au décret n°82-447, mais aussi, lorsqu'elles sont représentées au sein du comité technique ministériel, en dehors même, à Paris, de ces bâtiments. Chaque local est équipé d'un téléphone et d'au moins un ordinateur.

Par ailleurs, les organisations syndicales disposent, sur le budget du ministère, d'une dotation de fonctionnement composée d'une part fixe et d'une part calculée en fonction de leur représentativité et destinée à la couverture des dépenses de fonctionnement courant (matériels, fournitures et frais de correspondance). En 2012, ces dotations ont été les suivantes :

Tableau récapitulatif des dotations de fonctionnement des organisations syndicales en 2012

ORGANISATIONS SYNDICALES	PART FIXE	REPRESENTATIVITE	PART REPRESENTATIVITE	TOTAL
CFDT	10 000 €	16,36%	40 922 €	50 922 €
CFTC		2,32%	5 888 €	5 888 €
CGT	10 000 €	26,80%	67 418 €	77 418 €
FO	10 000 €	8,56%	21 125 €	31 125 €
SUD TRAVAIL	10 000 €	14,58%	36 404 €	46 404 €
UNSA	10 000 €	17,59%	44 043 €	54 043 €
FSU/SNUTEFE	10 000 €	13,79%	34 399 €	44 399 €
TOTAL	**60 000 €**	**100,00%**	**250 200 €**	**310 200 €**

Source : SDRH/RH2

Le taux de consommation globale de ces dotations ne s'est élevé qu'à 45%.

A noter que le projet d'une extension de la prise en charge des dépenses de fonctionnement des syndicats du ministère, au-delà de celles qui sont directement liées à la mise à disposition d'un local syndical, s'est heurté à l'absence actuelle de base légale. Le relevé de conclusions du ministère de la fonction publique du 29 septembre 2011 relatif à la modernisation des droits syndicaux ayant subordonné une telle extension à la conclusion d'un accord de niveau national qui n'a pas abouti avant le terme de l'année 2012.

10.4. L'exercice du droit de grève

En 2012, il y a eu **9 jours de grève** (6 jours de grève nationale et 3 jours de grève ministérielle).

Le nombre de journées perdues pour fait de grève en 2012, pour l'ensemble des mouvements (ampleur nationale ou ministérielle) et ayant donné lieu à retenue pour fait de grève, s'élève à **3 390 jours (contre 4 896 jours en 2011).**

Les mouvements d'ampleur nationale (préavis transmis au ministre de la fonction publique ou à son représentant ainsi qu'au ministre chargé du travail et de l'emploi) :

Tableau récapitulatif des grèves en 2012

DATES	NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES (1)	MOTIFS DU MOUVEMENT
18 janvier	142 jours	* Pour faire de l'emploi, en particulier celui des jeunes, une priorité ; *Stopper les suppressions d'emplois dans la Fonction publique et créer les emplois nécessaires ; *Pour soutenir le pouvoir d'achat notamment les plus bas revenus et la réouverture de négociations salariales s'accompagnant d'une refonte de l'ensemble de la grille indiciaire ; *Pour une revalorisation des pensions et des minimas sociaux ; *Pour la suppression de la journée de carence dans la fonction publique ; *Pour la réduction des inégalités notamment entre les hommes et les femmes ; *Pour l'arrêt immédiat des fusions, restructurations, délocalisations et fermetures massives de services de toutes fausses économies décidées dans le cadre de la réorganisation territoriale de l'Etat et de la RGPP entrainant une dégradation des conditions de travail des agents publics ; pour l'attribution des moyens nécessaire à l'exercice d'un service public de qualité et de proximité répondant aux besoins de la population et à l'amélioration des conditions de travail des agents ; *Pour un véritable plan de titularisation pour tous les non titulaires avec création de tous les emplois et corps nécessaires ; *Pour l'arrêt du recrutement des nouveaux agents contractuels ; *Pour les contractuels en place, l'arrêt de l'arbitraire et une harmonisation des salaires sur ceux des titulaires ainsi que des droits effectifs en matière de formation, représentation, mobilité choisie.
29 février	70 jours	*Contre les politiques d'austérité européennes et leur déclinaison en France ; *Pour faire de l'emploi, en particulier celui des jeunes, une priorité ; *Pour stopper les suppressions d'emploi dans la Fonction publique ; *Pour la création des emplois nécessaires au bon fonctionnement des services publics ; *Pour la défense des services publics et la protection sociale ; *Une augmentation générale des salaires et des pensions par une forte hausse de la valeur du point ; *Des réformes promouvant l'intérêt général et visant à la satisfaction des besoins de la population, ce qui s'oppose à la RGPP ; *Le renforcement du Statut Général, garantie essentielle pour les citoyens,
24 mars (samedi)	0	*Pour stopper les suppressions d'emploi ; *Pour la suppression de la journée de carence ; *Pour faire de l'emploi, en particulier celui des jeunes, une priorité ; *Pour la création des emplois nécessaires au bon fonctionnement des services publics ; *Pour la défense des services publics ; Pour une augmentation significative du pouvoir d'achat des agents publics,
23 octobre	103	*L'emploi et les effectifs ; *Les salaires et le pouvoir d'achat ; *La défense et le développement des missions publiques,
14 novembre	124	*Arrêt immédiat des politiques européennes d'austérité et leur déclinaison en France ; *Faire de l'emploi, en particulier celui des jeunes, une priorité ; *Stopper les suppressions d'emplois dans la Fonction publique et créer les emplois nécessaires ; *Soutenir le pouvoir d'achat, notamment des plus bas revenus ; *Réouverture de négociations salariales s'accompagnant d'une refonte de l'ensemble de la grille indiciaire ; *Revalorisation des pensions et des minima-sociaux ; *Suppression de la journée de carence dans la fonction publique ; *Réduction des inégalités entre les femmes et les hommes ; *Arrêt immédiat des fusions, restructurations, délocalisations et fermetures massives de services et toutes fausses économies décidées dans le cadre de la réorganisation territoriale de l'Etat de la RGPP entrainant une dégradation des conditions de travail des agents publics ; *Attribution des moyens nécessaire à l'exercice d'un service public de qualité et de proximité répondant aux besoins de la population et à l'amélioration des conditions de travail des agents,
7 décembre	32	*Afin d'obtenir des Directions Générales qu'elles respectent et appliquent les accords sociaux signés par les Ministères avec les organisations syndicales,

(1) Nombre de jours non travaillés = (nombre de jours de grève) x (nombre d'agents grévistes).

Source : SDRH/RH2

Total de jours non travaillés pour les mouvements d'ampleur nationale : 471 jours (contre 2 155 jours en 2011).

Les mouvements d'ampleur ministérielle (préavis transmis au ministre chargé du travail et de l'emploi ou à son représentant) :

Tableau récapitulatif des grèves en 2012

DATES	NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES (1)	MOTIFS DU MOUVEMENT
7 février	1 924	*La reconnaissance de la tentative de suicide et du suicide de Romain Lecoustre en accident de service ;
		*L'abandon immédiat de tous les objectifs chiffrés ;
		*L'arrêt des suppressions d'emplois alors que la charge de travail ne cesse d'augmenter ;
		*L'arret des suppressions de missions (emplois, formation professionnelle), des mutualisations de fonction avant leur externalisation ;
		*Le retrait de la note sur la ligne hiérarchique ;
		*L'arrêt de la dévalorisation et de la déstabilisation des agents comme mode de relations hiérarchiques,
23 février	108	*Pressions du patronat de l'Indre et sur les agents de l'inspection du travail ;
		*Le non soutien de l'administration à ses agents remettant en cause leur indépendance,
15 mars	887	*Pour que le Ministre s'attaque aux véritables causes de la souffrance au travail, aux tentatives de suicides et aux suicides liés au travail,

(1) Nombre de jours non travaillés = (nombre de jours de grève) x (nombre d'agents grévistes).
Source : SDRH/RH2

Total de jours non travaillés pour les mouvements d'ampleur ministérielle : 2 919 jours (contre 2 741 jours en 2011).

On peut ainsi relever que si le nombre de jours perdus, du fait de mouvement nationaux, est en forte baisse (de plus de 78%), cette baisse n'a pas affecté les mouvements strictement internes au ministère (+6%). La raison s'en trouve dans la forte mobilisation qu'a générée début 2012 le suicide de deux membres de l'inspection du travail.

10.5. Les thèmes du dialogue social

10.5.1. Le dialogue social institutionnel dans le cadre des comités techniques

Il convient au préalable de souligner que du fait d'un climat tendu, **il s'est tenu en 2012**, dans le cadre des comités techniques paritaires :

- **8** séances du CTM (en 2011 : 6 séances) dont **1** présidée par le ministre du travail ;
- **1** séance du CTAC, dont 1 séance boycottée (en 2011 : 2 séances) ;
- **98** séances des comités techniques paritaires régionaux (en 2011 : 93 séances de CTPR).

Les ordres du jour des séances du CTM et du CTAC retracent précisément les questions soumises à l'examen des représentants du personnel en 2012.

Par ailleurs, le CTM travail s'est réuni en formation conjointe avec le CTM placé auprès des ministres chargés de la santé, de la jeunesse, de la vie associative, des solidarités, de la cohésion sociale , de la ville et des sports, au cours de **3** séances (en en 2011 : 3 séances).

Les ordres du jour du comité ministériel en 2012

DATES	THEMES ABORDES
10 janvier	1- Projet de règlement intérieur du comité technique ministériel ;
	2- Approbation des procès-verbaux des séances du CTPM des 11 et 12 juillet et 27 septembre 2011 ;
	3- Mise en place de la prime de fonctions et de résultats des membres du corps de l'inspection du travail :
	Projet d'arrêté portant extension de la PFR au corps de l'inspection du travail et fixant le montant de cette prime ;
	Projet de note de service relative à la mise en œuvre de la PFR pour le corps de l'inspection du travail ;
	4- Entretiens professionnels :
	Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 31 mars 2009 modifié relatif à l'entretien professionnel des personnels du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et du Ministère de la santé et des sports et l'arrêté du 7 mai 2009 modifié relatif à l'entretien professionnel des personnels du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville ;
	Bilan des entretiens professionnels 2011 ;
	Bilan de la formation à l'entretien professionnel ;
	5- Projet de création d'un compte mobilité géographique ;
	6- Etat d'avancement du projet label diversité ;
	7- Présentation d'une méthode de concertation concernant la confortation du système d'inspection du travail et la poursuite de sa modernisation ;
	8- Bilan social 2010.
18 janvier	1- Mise en place de la PFR des membres du corps de l'inspection du travail :
	Projet d'arrêté portant extension de la PFR au corps de l'inspection du travail et fixant le montant de cette prime ;
	Projet de note de service relative à la mise en œuvre de la PFR pour le corps de l'inspection du travail ;
matinée du 17 juillet avec le Ministre	**Intervention du Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;**
	Présentation par ses soins des grandes orientations de la politique de l'emploi et du travail et aux objectifs qui en découlent pour les services (cette présentation est suivie d'échanges avec les membres du comité).
après-midi du 17 juillet	1- Projet de règlement intérieur ;
	2- Approbation des procès-verbaux des séances du CTPM des 11 et 12 juillet et 27 septembre 2011 et celles du CTM des 24 novembre et 10 janvier 2012 ;
	3- Actualisation du dispositf de NBI dans les services déconcentrés (hors encadrement supérieur) :
	Projet de décret modifiant le décret n°91-1308 du 26 décembre 1991 modifié instituant la nouvelle bonification indiciaire dans les services du Ministère du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
	Projet d'arrêté fixant la liste des emplois ouvrant droit au bénéfice d'une nouvelle bonification indiciaire dans les services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
	Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 14 décembre 2007 fixant les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire dans les services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
	4- Transfert de la gestion de la DGEFP sur le programme 155 à compter du 1er janvier 2013 ;
	5- Revalorisation des primes 2012 :
	Circulaire relative à l'exercice de repositionnement indemnitaire 2012 (administration centrale) ;
	Circulaire fixant les modalités d'attribution des éléments accessoires de rémunération et de revalorisation indemnitaire (services déconcentrés).

Source : SDRH/RH2

Les ordres du jour du comité ministériel en 2012 (suite)

DATES	THEMES ABORDES
18 septembre	1- Projet de règlement intérieur ;
	2- Proposition d'ouverture d'une négociation en vue de la signature d'un acord sur les règles du dialogue social et sur l'exercice des droits syndicaux ;
	Projet d'organisation générale des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein du Ministère (article 30 du décret 82-453) ;
	4- Rencontre interrégionales des DIRECCTE ;
	5- Projet ONP - Mise en place d'un PESE Travail ;
	6- Bilan du plan administration exemplaire ;
	7- Questions diverses.
6 novembre	1- Approbation des procès-verbaux des séances du CTM du 17 juillet 2012 ;
	2- Projet de décret modifiant le décret n° 2011-933 du 1er août 2011 relatif à certains comités techniques institués au sein des départements ministériels relevant des Ministre chargés du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'économie, de la santé, de la jeunesse, de la vie associative, des solidarités, de la cohésion sociale, de la ville et des sports [sous réserve] ;
	3- Déconcentration :
	Projet de décret portant délégation de pouvoir en matière de décisions relatives au recrutement et à la situation individuelle de personnes relevant des Ministres chargés des affaires sociales ;
	Projet d'arrêté portant délégation de pouvoir en matière de décisions relatives au recrutement et à la situation individuelle des personnels relevant du Ministre chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle affectés dans les DIRECCTE et dans les DIECCTE ;
	Projet d'arrêté portant délégation de pouvoir en matière de décisions relatives au recrutement et à la situation individuelle de certains personnels relevant des Ministres chargés des affaires sociales ;
	4- Projet de décret relatif à l'ouverture des recrutements réservés pour l'accès à certains corps de fonctionnaires de l'Etat des catégories A, B et C relevant des Ministres chargés des affaires sociales, du Ministre chargé du travail et du Ministre chargé de la jeunesse et des sports, en application de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
	5- Projet d'arrêté instituant une commission chargée de donner des avis en matière d'acidents du travail et de maladies professionneles survenus aux personnels non titulaires ;
	6- Indemnités 2012 :
	Projet d'additif à la circulaire du 25 juin 2012 relative à l'exercice de repositionnement indemnitaire 2012 (administration centrale) ;
	Projet d'additif à la circulaire du 28 juin 2012 fixant les modalités d'attribution des éléments accessoires de rémunération et de revalorisation indemnitaire (services déconcentrés) ;
	7- Point d'information sur les réunions interrégionales ;
	8- Déploiement d'un observatoire de la demande adressée aux services de renseignements.
matinée du 14 décembre avec le Ministre	**Intervention du Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;**
	Point d'information sur les séminaires interrégionaux des DIRECCTE et sur la préparation de la seconde phase d'échanges avec les agents des DIRECCTE et de concertation avec les organisations syndicales. (Cette présentation est suivie d'échanges avec les membres du comité),
après-midi du 14 décembre	1- Point d'information sur la mise en place d'EUCLID ;
	2- Approbation du procès-verbal de la séance du CTM du 18 septembre 2012 (sous réseve) ;
	3- Information sur le bilan social 2011 ;
	4- Point d'information sur la politique ministérielle en faveur de la diversité.

Source : SDRH/RH2

Les ordres du jour du comité technique d'administration centrale en 2012

DATES	THEMES ABORDES
16 octobre	1- Projet de règlement intérieur du comité technique d'administration centrale ;
	2- Approbation des procès-verbaux des séances des 30 mars et 24 mai 2011 du comité technique d'administration centrale ;
	3- Mise en place du PESE ministériel : projet de décret relatif à l'organisation de l'administration centrale du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, du dialogue social, du Ministère des affaires sociales et de la santé et du Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative ;
	4- Transfert de la DGEFP sur le programme 155 à compter du 1er janvier 2013 ;
	5- Présentation des ordres du jour des prochains CTAC.

Source : SDRH/RH2

Les 22 DIRECCTE, les 5 DIECCTE et la DCSTEP ont tenu **98 séances de CTSD**, soit une moyenne de plus de trois réunions dans l'année, nombre supérieur à l'obligation légale de deux réunions par an.

Les principaux thèmes abordés au cours des séances des CTSD en 2012, ainsi que le nombre de séances que ces instances y ont consacré figurent dans le tableau ci-dessous.

Cinq grandes thématiques ont été plus particulièrement retenues :

- **La gestion des ressources humaines** (les effectifs, la rémunération accessoire, les entretiens professionnels, le règlement intérieur local, le bilan des ressources humaines, la formation, les congés, la journée de carence au titre de la maladie) ;
- **L'organisation du fonctionnement des services** (l'organisation et la délimitation des sections, les ponts liés aux jours fériés, le bilan du PMDIT, le projet ESIC-EUCLID, les organigrammes) ;
- **Les conditions de travail** (les horaires, les déménagements, le télétravail et l'action sociale) ;
- **L'application du décret n°2011-184 du 15 février 2011 sur les comités techniques** (leurs compétences, leur fonctionnement et leur règlement intérieur) ;
- **Les budgets opérationnels de programme** (les orientations retenues, les pré-bilans et perspectives des dialogues de gestion).

Les ordres du jour des Comités Techniques de Service Déconcentré (CTSD) en 2012

Rubriques et thèmes stratégiques	Gestion des ressources humaines	Organisation et fonctionnement des services	Conditions de travail	Application du décret 2011-184 du 15-02-11 sur les comités techniques	BOP
DIRECCTE					
Alsace	7	4	4	3	
Aquitaine	8	2	4		3
Auvergne	4	1	3	3	
Basse-Normandie	8	5	6		1
Bourgogne	5	4	2	2	
Bretagne	6	4	3	3	2
Centre	5	3		2	
Champagne-Ardenne	12	5	5	3	1
Corse	1	3	4		
Franche-Comté	7	6	2	2	1
Haute-Normandie	3	4	3		2
Ile-de-France	4	3	2	1	
Languedoc-Roussillon	6	6		3	2
Limousin	7	6	2	1	1
Lorraine	5	4	3		
Midi-Pyrénées	4	1		1	2
Nord-Pas-de-Calais	6	5		2	1
Pays-de-la-Loire	9		3	4	1
Picardie	12	6	6	2	1
Poitou-Charentes	9	4	2	1	
PACA	16	8	5	3	1
Rhône-Alpes	4			1	
DIECCTE					
Guadeloupe	8		2	2	3
Martinique	9	10		2	1
Guyane	5	1	2	1	1
Réunion	3	4	5	1	
Mayotte	2	3	4	1	1
Saint Pierre et Miquelon	4	2	2	1	
TOTAL	**182**	**104**	**80**	**45**	**25**

Source : SDRH/RH2

Le thème de la gestion des ressources humaines est particulièrement présent lors des séances des comités. S'il regroupe des sujets classiques tels que les effectifs, les programmes et bilans de formation, les primes, les informations communiquées sont plus ou moins exhaustives tant qualitativement que quantitativement sur les critères d'octroi des primes, des réductions d'ancienneté ou d'avancement, sur les différents scenarii en matière de redéploiement des effectifs au des services du pôle travail.

Sur l'organisation et le fonctionnement des services, le même constat peut être fait : les sujets de déménagement, de l'organisation des services bénéficient d'un traitement différencié, à l'exception du sujet de l'organisation des services informatiques dans le cadre du projet ESIC-EUCLID, dans les régions préfiguratrices (Alsace, Champagne-Ardenne, Languedoc-Roussillon, Lorraine, Poitou-Charentes et Martinique) comme dans les autres régions.

Les conditions de travail demeurent aussi une thématique importante pour les comités techniques, notamment l'action sociale, mais aussi, bien que traitées par le CHSCT, les questions de déménagement, de regroupement des services, des horaires de travail, du télétravail, de souffrance au travail.

L'application du décret n°2011-184 du 15 février 2011 constitue une question importante au cours de l'année 2012, année d'adoption des règlements intérieurs des nouveaux comités.

Enfin, les question de BOP, de MAP et de projet de décentralisation ont été évoquées dans toutes les régions et ont suscité de nombreuses interrogations.

10.5.2. Le dialogue social en dehors des instances de concertation

Au niveau ministériel, une négociation a été ouverte à l'automne 2012 avec les partenaires sociaux sur l'organisation du dialogue social et l'exercice des droits syndicaux au sein du ministère. Cette négociation devrait être reprise et poursuivie en 2013, en articulation avec les négociations conduites sur les mêmes thématiques, au niveau interministériel, par la DGAFP.

Par ailleurs, au cours de l'année 2012, de nombreuses régions ont institué des groupes de travail sur les thématiques des déménagements, de réorganisation des services et des pôles, la mutualisation des moyens humains, matériels et intellectuels, communication et documentation interne et externe.

En conclusion, le dialogue social s'est maintenu, en dépit d'un climat social initialement dégradé, dans les instances de concertation et en dehors d'elles, et par la multiplication des réunions avec les organisations syndicales (cf. par exemple la DIRECCTE de Rhône-Alpes qui totalise deux réunions de CTSD et quatre réunions avec les OS dont trois au cours du premier semestre).

10.6. Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

10.6.1. Le CHSCT ministériel

Le CHSCT ministériel a été institué dans le département ministériel relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle par arrêté en date du 29 novembre 2011. Il est placé auprès du CTM et examine les questions intéressant l'ensemble des services centraux et déconcentrés du ministère (article 50 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié). Le CHSCT-M débat au moins une fois par an des orientations stratégiques du Ministère en matière de politique de prévention des risques professionnels.

Le nombre de réunions ordinaires d'un CHSCT est de trois minimums par an (article 69 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié). Au cours de l'année 2012, le CHSCT ministériel s'est réuni cinq fois. Les ordres du jour des séances étaient les suivants :

DATES DU CHSCT-M	POINTS INSCRITS A L'ORDRE DU JOUR
07 février 2012 (CHSCT extraordinaire)	- Approbation du procès-verbal de la séance du 6 octobre 2011
	- Approbation du règlement intérieur
	- Suicides de deux inspecteurs du travail
	- Questions diverses
08 mars 2012	- Approbation du procès-verbal de la séance du 7 février 2012
	- Approbation du règlement intérieur
	→ Désignation du secrétaire du comité
	- Échanges sur la formation des membres des CHSCT
	- Échanges sur l'articulation des différents niveaux de CHSCT
	- Amiante :
	→ Présentation des résultats de la campagne de mesures d'empoussièrement et d'analyse de l'amiante en milieu professionnel, selon la méthode électronique à transmission analytique (META)
	→ Actions pour la protection des agents de contrôle
	- Présentation du Bilan hygiène et sécurité 2010
	- Proposition de définition d'un calendrier et d'une méthode de travail
	- Questions diverses
20 septembre 2012	- Approbation des procès-verbaux des séances du 7 février 2012 et du 8 mars 2012
	- Approbation du règlement intérieur
	→ Désignation du secrétaire du comité
	- Échanges sur l'organisation générale des CHSCT (après consultation en CT)
	- Amiante la protection des agents de contrôle :
	→ la réalisation du marché national d'achat des EPI
	→ les formations
	→ le suivi médical des agents
	- Point des actions en cours dans le cadre de la politique diversité
	- Questions diverses
16-oct-12	- Bilan des actions de prévention :
	→ bilan du plan de prévention des RPS - pour l'amélioration de la santé psychique au travail des agents
	→ bilan des actions entreprises à la suite des analyses portées au cours des enquêtes consécutives aux suicides de deux agents de contrôle
	→ présentation de l'activité du réseau des assistants de service social du personnel en 2010 et 2011
	→ présentation du rapport d'activité 2010-2011 des inspecteurs santé et sécurité au travail
	- Echange sur l'élaboration de la politique de prévention ministérielle pour 2013 :
	→ méthode de travail pour l'élaboration du programme annuel de prévention ministériel
	→ définition d'orientations stratégiques pour une politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail
	- Questions diverses
11 décembre 2012	- Amiante : point sur l'achat des équipements de protection individuelle, les formations et le suivi médical
	- Documents uniques d'évaluation des risques : présentation de la démarche nationale
	- Services de renseignements : déploiement d'un observatoire de la demande
	- Programme ministériel de travail 2013 « santé, sécurité, amélioration des conditions de travail »
	- Questions diverses

Source : SDRH/RH5

10.6.2. Le CHSCT d'administration centrale

Le CHSCT d'administration centrale a été créé par arrêté du 29 novembre 2011. Il s'agit d'un CHSCT de proximité (article 32 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié) pour les services d'administration centrale, à savoir la DAGEMO, la DGT, la DARES, les services du cabinet du ministre ainsi que la DGEFP depuis le 1er janvier 2013.

Un seul CHSCT-AC s'est tenu au cours de l'année 2012, le 8 novembre 2012. L'ordre du jour était le suivant :

- Approbation du procès-verbal de la séance du 29 mars 2011
- Approbation du règlement intérieur
- Désignation du secrétaire du comité
- Point d'information sur la médecine de prévention
- Les actions de prévention :
    - Intervention de l'assistante sociale (bilan 2011 et actions 2012)
    - Intervention de la conseillère de prévention (bilan 2010-2011-2012 et actions 2013)
- Questions diverses

10.6.3. Les CHSCT régionaux

Se référer au 7.2 Les instances et les opérateurs du chapitre 7 Les conditions de travail.

CHAPITRE 11 DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES

11.1 La politique de la diversité

11.2 Le label diversité

11.2.1. Les actions conduites en 2012, liées à la procédure de labellisation

11.2.2. Les autres actions

11.3 Les Classes Préparatoires Intégrées (CPI)

11.3.1 Promouvoir la diversité du recrutement

11.3.2 La classe préparatoire intégrée au concours externe d'inspecteur du travail

11.3.3 La classe préparatoire intégrée au concours externe de contrôleur du travail

11.4 La valorisation de la diversité dans le Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) signé entre le ministère et l'INTEFP

11.4.1 La sociologie des publics recrutés

11.4.2 Professionnalisation des jurys

11.4.3 Actions de sensibilisation

11.4.4 Prise en compte du handicap

Chiffres clés 2012

Taux d'emploi des personnes handicapées : 7,10%

Candidats admis en CPI : 24
* **CPI concours externe IT : 12** candidats
* **CPI concours externe CT : 12** candidats

Lauréats au concours externe IT : 6 auditeurs

Lauréats au concours externe CT : 12 auditeurs

Professionnalisation des jurys :
36 jours de formation

CHAPITRE 11 DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES

11.1. La politique de la diversité

Le ministère est engagé depuis de nombreuses années dans une politique RH en faveur de l'égalité des chances. Une des actions les plus anciennes et les plus structurées porte sur l'emploi des personnes handicapées dont le taux d'emploi (7,1%) est très supérieur à l'obligation légale de 6%. Plus récemment notre administration a été parmi les premières à installer une classe préparatoire intégrée pour le concours du corps de l'inspection du travail, désormais complétée par une classe préparant au concours de contrôleurs du travail.

Peuvent être citées d'autres actions significatives telles que la promotion de la parité, notamment dans l'encadrement supérieur, les indicateurs d'éventuelles discriminations touchant aux mandats syndicaux, les actions de formation réalisées pour professionnaliser les jurys de concours, etc.

En 2011, il a semblé logique que les ministères chargés des affaires sociales sollicitent l'obtention du label diversité, afin d'attester des efforts réalisés et inciter les services à s'inscrire dans une dynamique plus globale et plus visible. Ces efforts, amplifiés après un premier audit de l'AFNOR en mars 2012, ont conduit à la fois à intensifier les actions sur les points de gestion RH jugés les plus faibles, et à structurer davantage les divers chantiers engagés dans une démarche plus transversale, mieux pilotée et plus finement évaluée. Au terme d'un second audit et d'un examen du dossier devant la commission de labellisation, l'AFNOR a délivré le 12 juillet le label diversité aux ministères chargés des affaires sociales pour quatre ans. Sont compris dans le périmètre labellisé les administrations centrales du travail, de la santé, de la solidarité, des sports de la jeunesse et de la vie associative et, dans les services déconcentrés, quatre DRJSCS, quatre DIRECCTE (Rhône Alpes, Basse Normandie, Ile de France et Aquitaine) ainsi que deux ARS.

A l'intérieur de cette politique, une place particulière est réservée à la question de l'égalité professionnelle hommes-femmes et notamment au dispositif visant à favoriser un égal accès des hommes et des femmes à des postes de responsabilités. Le chapitre 12 est dédié à cette thématique.

11.2. Le label diversité

Créé par le décret n° 2008-1344 du 17 décembre 2008, le label « diversité » est une certification délivrée au nom de l'Etat par AFNOR certification, qui atteste de la mise en place d'une politique de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, en particulier à l'embauche et dans les actes de promotion interne.

La diversité se réfère à la notion de différence et s'entend au sens large : ethnique et culturelle, égalité homme/femme, handicap, âge, opinions, appartenance syndicale, mœurs, orientation sexuelle, etc. Elle suppose la suppression des discriminations directes et indirectes et des formes de harcèlement discriminatoire.

11.2.1. Les actions conduites en 2012, liées à la procédure de labellisation

Les référents diversité

Pilier de l'accompagnement de la politique diversité dans les directions d'administration centrale et les services déconcentrés, un réseau de référents a été mis en place puis réuni lors d'un séminaire organisé par la secrétaire générale le 11 mai 2012. Conformément à sa lettre de mission chaque référent diversité est chargé de relayer la politique diversité auprès des agents, contribuer à une meilleure connaissance du cadre juridique et méthodologique, notamment par des actions de sensibilisation et de formation, appuyer et conseiller

l'encadrement à la mise en place d'actions de prévention et au traitement des plaintes, participer au fonctionnement du réseau par échanges et mutualisation de pratiques.

Le plan de formation

Un vaste plan de sensibilisation et de formation a été élaboré selon un schéma de déploiement en quatre volets, engagé en 2012 et qui se poursuivra au moins jusqu'en 2013 :

- formations de formateurs à l'attention des 99 référents diversité ;
- formation de l'encadrement supérieur et des agents les plus directement en charge de la mise en œuvre de la politique diversité (services RH…) ;
- formation des autres agents, assurés par les référents diversité ;
- deux séminaires organisés fin 2012, destinés aux représentants du personnel (membres des CTM, CTAC, CHSCT-M, CHSCT-AC, CAP et CCP).

Les groupes de travail

Les audits ayant révélé des points de faiblesse sur quelques actes de gestion et points d'organisation, plusieurs groupes de travail, auxquels les organisations syndicales ont été associées, ont été mis en place pour présenter des propositions d'amélioration et produire des instructions, guides ou chartes contribuant à faire progresser les procédures et pratiques. Sont concernés :

- la procédure de recrutement des agents non titulaires ;
- l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- la professionnalisation des jurys de concours et examens professionnels, notamment par un référentiel de formation des membres de jury ;
- un dispositif d'accompagnement des agents durablement absents ;
- les procédures visant à éviter toute discrimination des agents titulaires d'un mandat syndical ;
- l'essaimage des bonnes pratiques, notamment sous la forme d'un séminaire qui a été préparé en 2012 ;
- l'intégration à la politique d'achat des orientations et des actions permettant de promouvoir la diversité par le biais des marchés publics.

Le travail conduit par le premier des groupes a permis de publier le 27 juillet 2012 la note de service relative à la mise en place d'une procédure de recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois vacants. Elle vise à garantir un mode de sélection exclusivement fondé sur les compétences, attestées notamment par la formation initiale, le parcours professionnel, les corps et grades pour les fonctionnaires ou le niveau pour les agents contractuels. Une évaluation en sera faite fin 2013.

L'année 2012 a également été consacrée à la préparation de la mise en place d'une cellule d'écoute et d'alerte (lancement d'un marché public, groupes de travail avec les organisations syndicales…).

11.2.2. Les autres actions

La politique du handicap

Ce thème est décrit dans le chapitre 9.

11.3. Les Classes Préparatoires Intégrées (CPI)

11.3.1. Promouvoir la diversité du recrutement

Outre la classe préparatoire intégrée au concours externe d'inspecteur du travail, ouverte pour la quatrième année consécutive, le ministère a mis en place en 2011 une nouvelle CPI, destinée à la préparation du concours externe de contrôleur du travail.

La réussite de ces classes est notamment déterminée par la qualité des campagnes d'information, soutenues et diversifiées, à mener en direction des publics concernés et des organismes relais concourant à leur insertion. Ces campagnes, et les procédures de sélection des candidats, initialement assurées par la DAGEMO, relèvent désormais des compétences de l'INTEFP.

Les CPI sont ouvertes aux personnes, étudiants ou demandeurs d'emploi, aux ressources modestes, particulièrement motivées et méritantes au regard de leur origine sociale ou géographique, et des obstacles qu'elles ont pu rencontrer au cours de leurs études.

Les personnes concernées doivent faire preuve d'une motivation exemplaire, gage de réussite au concours. A ce titre, elles prennent l'engagement de passer toutes les épreuves du prochain concours pour lequel la formation leur est dispensée.

Les CPI dispensent une formation préparant aux épreuves écrites et orales. Celle-ci est conçue par l'INTEFP qui héberge gratuitement les auditeurs, offrant ainsi les meilleures conditions possibles pour préparer les concours. L'activité des auditeurs est par ailleurs suivie par des tuteurs en poste dans les DIRECCTE.

11.3.2. La classe préparatoire intégrée au concours externe d'inspecteur du travail

En 2012, la commission de sélection a retenu parmi les candidats, douze auditeurs ayant de réelles potentialités pour passer le concours puis exercer le métier par la suite. Ils ont bénéficié de la préparation au concours durant 19 semaines. A chaque auditeur de la CPI est associé un tuteur issu du corps de l'inspection du travail.

Au terme de cette préparation, l'ensemble des auditeurs a passé le concours d'inspecteur du travail. Sur les 9 auditeurs admissibles, 6 sont admis au titre du concours pour l'année 2013.

A noter qu'au titre de la CIP de 2011, quatre auditeurs étaient admissibles au concours passé en 2012 et trois ont été admis.

Parmi les 12 auditeurs de la CPI 2012, 4 possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur long (bac+4 minimum), 4 (bac+3), et 4 une licence. 8 ont réalisé des études de Droit, 3 en sciences humaines, et 1 en sciences et techniques.

Le profil des auditeurs en quelques chiffres

- 67% sont des femmes ;
- 50% sont demandeurs d'emploi, 50% sont étudiants. Parmi les 12 auditeurs, 60% sont boursiers ;
- 25% des auditeurs habitent ou ont habité un quartier sensible prioritaire.

11.3.3. La classe préparatoire intégrée au concours externe de contrôleur du travail

Il s'agit de la deuxième classe préparatoire intégrée au concours externe de contrôleur du travail. En 2011, le ministère a demandé à l'INTEFP de mettre en œuvre la première classe préparatoire intégrée et d'assurer l'organisation de la communication et la sélection des auditeurs de la classe qui compte 12 auditeurs.

Comme pour la CPI au concours d'inspecteur, la liste des candidats admis en classe préparatoire est arrêtée par une commission de sélection composée de représentants des services centraux du ministère et de l'INTEFP, d'une personnalité qualifiée, d'un universitaire et d'un membre de l'inspection du travail.

Au terme de la préparation d'une durée de 8 semaines, tous les auditeurs ont passé le concours de contrôleur du travail.

Les candidats admis à la CPI de contrôleurs du travail de 2012, possèdent tous un diplôme de l'enseignement supérieur (bac+2 minimum). Ils proviennent de spécialisations diverses : 6 en droit, 1 en économie et gestion, 4 en sciences humaines et sociales, 1 en sciences et techniques.

Le profil des auditeurs en quelques chiffres

- 75% sont des femmes ;
- 92% sont demandeurs d'emploi, 8% sont étudiants. Parmi les 12 auditeurs, 8% sont boursiers ;
- 58% des auditeurs habitent les quartiers sensibles prioritaires. Deux sont issus d'un département d'outre-mer (DOM).

11.4. La valorisation de la diversité dans le Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) signé entre le ministère et l'INTEFP

Compte tenu de l'impact des actions menées par l'INTEFP en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, le ministère du travail, qui a préparé puis signé en 2011 avec l'Institut le dernier COP, a souhaité que soient inscrits plusieurs engagements pour la période 2011-2013, assortis d'indicateurs de résultats.

11.4.1. La sociologie des publics recrutés

Afin de mieux connaître les caractéristiques socio-économiques des agents entrant en formation statutaire (inspecteurs et contrôleurs du travail), le ministère s'est fixé comme objectif de disposer dans une finalité strictement statistique, des données non nominatives permettant notamment d'apprécier l'origine sociale et économique, le parcours universitaire et professionnel, les activités précédemment exercées et les processus d'insertion professionnelle des inscrits, des candidats et des agents admis aux concours. Il a fixé dans le COP la même règle à l'INTEFP qui contribuera à alimenter un dispositif statistique cohérent sur la diversité des profils.

En 2012, première année au cours de laquelle cet exercice est réalisé, l'INTEFP a sollicité une doctorante en sociologie, Mme Marie SZARLEJ, qui a interrogé par questionnaire les inspecteurs élèves du travail des promotions 2010 et 2011 sur leur origine sociale.

11.4.2. Professionnalisation des jurys

La prise en compte de l'égalité dans la professionnalisation des jurys de concours et d'examens a été formalisée. Il s'agit de poursuivre et amplifier les actions déjà engagées pour accroitre la sensibilisation des membres des commissions de sélection et des jurys à la diversité socioculturelle des candidats, des stagiaires et des fonctionnaires, ainsi qu'à la compréhension des risques de préjugés et des stéréotypes.

L'INTEFP organise systématiquement des sessions de professionnalisation, qui prennent en compte la lutte contre les stéréotypes.

Dans le cadre de la réforme des modalités de recrutement dans le corps de l'inspection du travail, se traduisant notamment par une révision des épreuves du concours, l'INTEFP a mis en place des formations rendues obligatoires pour les membres des jurys :

- du concours interne et externe d'inspecteur du travail ;
- de la voie d'accès professionnelle au grade d'inspecteur du travail ;
- du 3ème concours ;
- 36 journées de formation ont été dispensées.

Les actions conduites au cours des dernières années permettent de constater que plus de 95% des membres des jurys de recrutement en activité sont formés, avec une tendance visant à systématiser la formation des nouveaux membres. La durée de ces formations augmente et les sessions sont de plus en plus professionnalisées.

11.4.3. Actions de sensibilisation

Pour autant que leur thématique le permette, l'INTEFP intègre progressivement dans ses formations des actions visant à mieux prendre en compte la question de l'égalité, de la parité, de la diversité et la prévention des discriminations. L'effort le plus conséquent réalisé en 2012 a concerné les formations au management.

11.4.4. Prise en compte du handicap

S'agissant de la conception des outils de formation à distance qu'il devra élaborer au cours de la période couvrant le présent contrat, l'INTEFP s'assurera de leur accessibilité aux personnes handicapées.

CHAPITRE 12 EGALITE HOMMES - FEMMES

12.1 La répartition par catégorie

12.2 La répartition par corps

12.2.1. Données globales

12.2.2. Ventilation par grade du corps de l'inspection du travail

12.2.3. Ventilation par grade du corps

12.3 La répartition par classe d'âge

12.3.1. Données générales

12.3.2. Pyramide des âges du ministère

12.4 Les âges moyens

12.5 Les effectifs par région

12.6 Le temps de travail

12.7 Les recrutements

12.8 Les concours

12.8.1. La répartition par genre aux concours de l'inspection du travail

12.8.2. La répartition par genre aux concours de contrôleurs du travail

12.9 Les promotions

12.10 Les emplois de direction

12.10.1. Administration centrale

12.10.2. Services déconcentrés

12.11 Les primes

12.11.1. Administration centrale

12.11.2. Services déconcentrés

12.12 Les agents en formation

12.13 Les jurys

12.14 Les instances paritaires

Chiffres clés 2012

Effectif du ministère : 10 667 agents
* Femmes : **7 464** agents
* Hommes : **3 203** agents

Part des femmes au ministère : 70%

Effectif en AC : 1 220 agents
* Femmes : **740** agents
* Hommes : **480** agents

Part des femmes en AC : 61%

Effectif en SD : 9 447 agents
* Femmes : **6 724** agents
* Hommes : **2 723** agents

Part des femmes en SD : 71%

CHAPITRE 12 EGALITE FEMMES - HOMMES

Le ministère du travail est largement féminisé. La proportion des femmes représente 70% de l'ensemble des effectifs, dont 61% en administration centrale et 71% dans les services déconcentrés. Ce taux décroît avec l'augmentation des responsabilités : si les femmes représentent 85% des catégories C, elles sont 71% des catégories B et seulement 53% des catégories A.

L'encadrement supérieur

La parité est tout à fait satisfaisante en administration centrale où 65% des postes de directeurs, chefs de service, sous-directeurs et chefs de projet sont tenus par des femmes. Ce taux dépasse 50% s'agissant des adjoints aux sous- directeurs, chefs de bureau, chefs de mission et emplois équivalents.

Dans les DIRECCTE et DIECCTE en revanche, la part des femmes doit pouvoir largement progresser. Ainsi, 82% des directeurs régionaux sont des hommes et, seuls 25% des emplois fonctionnels de DATE et de RUT non DATE sont occupés par des femmes.

L'article 56 de la loi du 12 mars 2012 va constituer une incitation supplémentaire en obligeant à nommer à partir de 2013 de manière équilibrée des hommes et des femmes dans les emplois fonctionnels. Dès 2013, chacun des deux sexes devra atteindre au moins 20% des nominations réalisées dans l'année, pour atteindre 40% pour celles effectuées en 2018 (un projet de loi doit anticiper à 2017 l'application du taux de 40%). Le non-respect de ces seuils donnera lieu à des pénalités financières.

Le tableau figurant au point 12.10.2 révèle que le ministère du travail est dans une posture encourageante qui devrait lui permettre de respecter le seuil applicable en 2013.

Le plan d'action

Une série d'actions est déjà mise en œuvre pour développer une prise de conscience autour de l'égalité femmes-hommes, favoriser un rééquilibrage entre femmes et hommes au sein du ministère, aux différents niveaux d'encadrement.

Ces efforts s'inscrivent désormais dans la démarche coordonnée par le haut fonctionnaire à l'égalité des droits, mis en place dans les ministères chargés des affaires sociales suite à l'instruction du Premier ministre du 23 août 2012. Un plan d'action comportant 26 mesures, commun à l'ensemble du périmètre et prenant en compte les orientations définies par la ministre des droits des femmes, a été élaboré en 2012. Il comporte notamment un axe de lutte contre les préjugés et représentations, des actions favorisant l'accès aux formations, et une veille accrue s'agissant des attitudes potentiellement discriminatoires.

Aux objectifs quantitatifs s'ajoutera une réflexion portant sur la mobilité, les parcours professionnels, les freins à l'accès aux emplois supérieurs et le développement de la veille sur les attitudes potentiellement discriminatoires.

12.1. La répartition par catégorie

Effectifs globaux de 2010 à 2012

MINISTERE	Femmes	Hommes	Total F+H	Part de Femmes
2010				
Catégorie A	1 759	1 534	3 293	53%
Catégorie B	2 754	1 138	3 892	71%
Catégorie C	2 868	504	3 372	85%
Total	**7 381**	**3 176**	**10 557**	**70%**
2011				
Catégorie A	1 783	1 528	3 311	54%
Catégorie B	2 856	1 123	3 979	72%
Catégorie C	2 764	478	3 242	85%
Total	**7 403**	**3 129**	**10 532**	**70%**
2012				
Catégorie A	1 852	1 561	3 413	54%
Catégorie B	2 876	1 151	4 027	71%
Catégorie C	2 736	491	3 227	85%
Total	**7 464**	**3 203**	**10 667**	**70%**

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Effectifs de l'administration centrale et des services déconcentrés de 2010 à 2012

	2010				2011				2012			
	Femmes	Hommes	Total F+H	Part de F	Femmes	Hommes	Total F+H	Part de F	Femmes	Hommes	Total F+H	Part de F
ADMINISTRATION CENTRALE												
Catégorie A	337	258	595	57%	314	260	574	55%	391	313	704	56%
Catégorie B	139	50	189	74%	121	49	170	71%	166	81	247	67%
Catégorie C	161	67	228	71%	130	61	191	68%	183	86	269	68%
TOTAL AC	**637**	**375**	**1 012**	**63%**	**565**	**370**	**935**	**60%**	**740**	**480**	**1 220**	**61%**
SERVICES DECONCENTRES												
Catégorie A	1 422	1 276	2 698	53%	1 469	1 268	2 737	54%	1 461	1 248	2 709	54%
Catégorie B	2 616	1 087	3 703	71%	2 735	1 074	3 809	72%	2 710	1 070	3 780	72%
Catégorie C	2 706	437	3 143	86%	2 634	417	3 051	86%	2 553	405	2 958	86%
TOTAL SD	**6 744**	**2 800**	**9 544**	**71%**	**6 838**	**2 759**	**9 597**	**71%**	**6 724**	**2 723**	**9 447**	**71%**

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012.

La proportion de femmes au ministère est plus importante en catégorie C avec 85% de femmes en 2012. Cette répartition est plus atténuée en administration centrale où les femmes représentent 68% de cette même catégorie en 2012. En revanche, en catégorie A, la parité est presque atteinte avec environ 56% et 54% de femmes en administration centrale et dans les services déconcentrés.

12.2. La répartition par corps

12.2.1. Données globales

Effectifs et part des femmes par corps au ministère de 2010 à 2012

CORPS	2010		2011		2012			
	TOTAL	Part des Femmes	TOTAL	Part des Femmes	FEMMES	HOMMES	TOTAL	Part des Femmes
Catégorie A	**3 293**	**53%**	**3 311**	**54%**	**1 852**	**1 561**	**3 413**	**54%**
Emplois fonctionnels	160	29%	169	29%	52	119	171	30%
Administrateurs civils	34	32%	35	31%	19	23	42	45%
Conseillers d'administration	7	27%	8	38%	4	4	8	50%
Attachés	646	63%	656	62%	416	244	660	63%
MIT	37	72%	42	71%	30	14	44	68%
Corps de l'IT	1 786	51%	1 742	53%	933	828	1 761	53%
Chargés d'études documentaires	11	82%	11	82%	9	1	10	90%
Contractuels	572	57%	527	56%	357	264	621	58%
Autres	40	43%	121	45%	32	64	96	33%
Catégorie B	**3 892**	**71%**	**3 979**	**72%**	**2 876**	**1 151**	**4 027**	**71%**
Secrétaires administratifs	383	85%	426	83%	422	77	499	85%
Contrôleurs du travail	3 403	69%	3 413	70%	2 329	1 018	3 347	70%
Contractuels	45	87%	56	86%	66	26	92	72%
Autres	61	70%	84	76%	59	30	89	66%
Catégorie C	**3 372**	**85%**	**3 242**	**85%**	**2 736**	**491**	**3 227**	**85%**
Adjoint administratifs	3 040	85%	2 894	85%	2 445	424	2 869	85%
Adjoints techniques	32	21%	24	21%	7	33	40	18%
Contractuels	0	0%	66	64%	158	24	182	87%
Autres	300	94%	258	97%	126	10	136	93%
TOTAL GENERAL	**10 557**	**70%**	**10 532**	**70%**	**7 464**	**3 203**	**10 667**	**70%**

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Effectifs et part des femmes par corps en administration centrale de 2010 à 2012

CORPS	2010		2011		2012			
	TOTAL	Part des Femmes	TOTAL	Part des Femmes	FEMMES	HOMMES	TOTAL	Part des Femmes
Catégorie A	**595**	**57%**	**574**	**55%**	**391**	**313**	**704**	**56%**
Emplois fonctionnels	21	57%	21	48%	12	9	21	57%
Administrateurs civils	33	33%	32	34%	19	18	37	51%
Conseillers d'administration	7	27%	8	38%	4	4	8	50%
Attachés	221	68%	215	63%	136	74	210	65%
MIT	2	100%	1	100%	1	0	1	100%
Corps de l'IT	101	40%	58	47%	33	36	69	48%
Chargés d'études documentaires	3	67%	3	67%	2	0	2	100%
Contractuels	202	56%	176	54%	157	122	279	56%
Autres	5	80%	60	48%	27	50	77	35%
Catégorie B	**188**	**74%**	**170**	**71%**	**166**	**81**	**247**	**67%**
Secrétaires administratifs	139	77%	116	74%	114	33	147	78%
Contrôleurs du travail	28	69%	9	56%	6	3	9	67%
Contractuels	13	77%	21	81%	34	23	57	60%
Autres	8	25%	24	54%	12	22	34	35%
Catégorie C	**228**	**71%**	**191**	**68%**	**183**	**86**	**269**	**68%**
Adjoint administratifs	195	77%	144	76%	167	45	212	79%
Adjoints techniques	23	13%	16	13%	5	29	34	15%
Contractuels	0	0%	28	54%	7	10	17	41%
Autres	10	70%	3	100%	4	2	6	67%
TOTAL GENERAL	**1 011**	**63%**	**935**	**60%**	**740**	**480**	**1 220**	**61%**

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

En administration centrale, la répartition femmes/hommes reste stable sur la période 2010-2012. La population de catégorie A est la moins féminisée, mais la part des femmes est en augmentation. Les catégories B et C sont les plus féminisées.

Effectifs et part des femmes par corps dans les services déconcentrés de 2010 à 2012

CORPS	2010		2011		2012			
	TOTAL	Part des Femmes	TOTAL	Part des Femmes	FEMMES	HOMMES	TOTAL	Part des Femmes
Catégorie A	**2 699**	**53%**	**2 737**	**54%**	**1 461**	**1 248**	**2 709**	**54%**
Emplois fonctionnels	139	25%	148	26%	39	110	149	26%
Administrateurs civils	1	0%	3	0%	0	5	5	0%
Conseillers d'administration	0	0%	0	0%	0	0	0	
Attachés	425	60%	441	62%	280	170	450	62%
MIT	35	70%	41	71%	29	14	43	67%
Corps de l'IT	1 685	52%	1 684	53%	900	792	1 692	53%
Chargés d'études documentaires	8	87%	8	88%	7	1	8	88%
Contractuels	371	57%	351	58%	200	142	342	58%
Autres	35	38%	61	43%	6	14	20	30%
Catégorie B	**3 703**	**71%**	**3 809**	**72%**	**2 710**	**1 070**	**3 780**	**72%**
Secrétaires administratifs	244	89%	310	87%	308	44	352	88%
Contrôleurs du travail	3 374	69%	3 404	70%	2 323	1 015	3 338	70%
Contractuels	32	91%	35	89%	34	3	37	92%
Autres	53	77%	60	85%	45	8	53	85%
Catégorie C	**3 144**	**86%**	**3 051**	**86%**	**2 553**	**405**	**2 958**	**86%**
Adjoint administratifs	2 845	85%	2 750	86%	2 278	379	2 657	86%
Adjoints techniques	9	40%	8	38%	2	4	6	33%
Contractuels	0	0%	38	71%	151	14	165	92%
Autres	290	95%	255	96%	122	8	130	94%
TOTAL GENERAL	**9 546**	**71%**	**9 597**	**71%**	**6 724**	**2 723**	**9 447**	**71%**

Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012 et Bilan Social 2011

12.2.2. Ventilation par grade du corps de l'inspection du travail

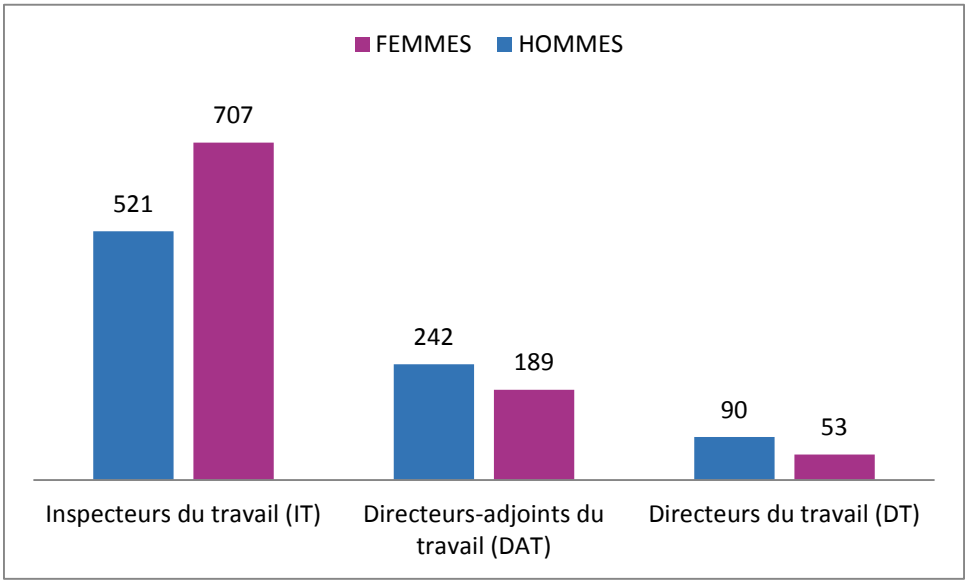
Cette ventilation prend en compte l'ensemble des inspecteurs du travail, rémunérés et non rémunérés, détachés en emplois fonctionnels ou mis à disposition.

Ventilation du corps de l'inspection du travail au ministère de 2010 à 2012

MINISTERE	2010		2011				2012			
Grade de l'IT	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F
Directeurs du travail (DT)	**335**	31%	98	230	**328**	30%	53	90	**143**	37%
Directeurs-adjoints du travail (DAT)	**473**	41%	199	262	**461**	43%	189	242	**431**	44%
Inspecteurs du travail (IT)	**1183**	56%	723	543	**1 266**	57%	707	521	**1228**	58%
TOTAL	**1 991**	**48%**	**1 020**	**1 035**	**2 055**	**50%**	**949**	**853**	**1 802**	**53%**

Entre 2010 et 2012 le taux de féminisation des inspecteurs du travail progresse légèrement. Celui des directeurs adjoints du travail augmente de près de 8%. S'agissant des directeurs du travail ce taux, stable entre 2010 et 2011, croît de 24 % au cours de l'année 2012, témoignant de l'action volontariste du ministère pour augmenter la part des femmes dans l'encadrement et enrichir le vivier contribuant à l'accès aux postes d'encadrement supérieur.

Répartition du corps d'inspection du travail au ministère en 2012

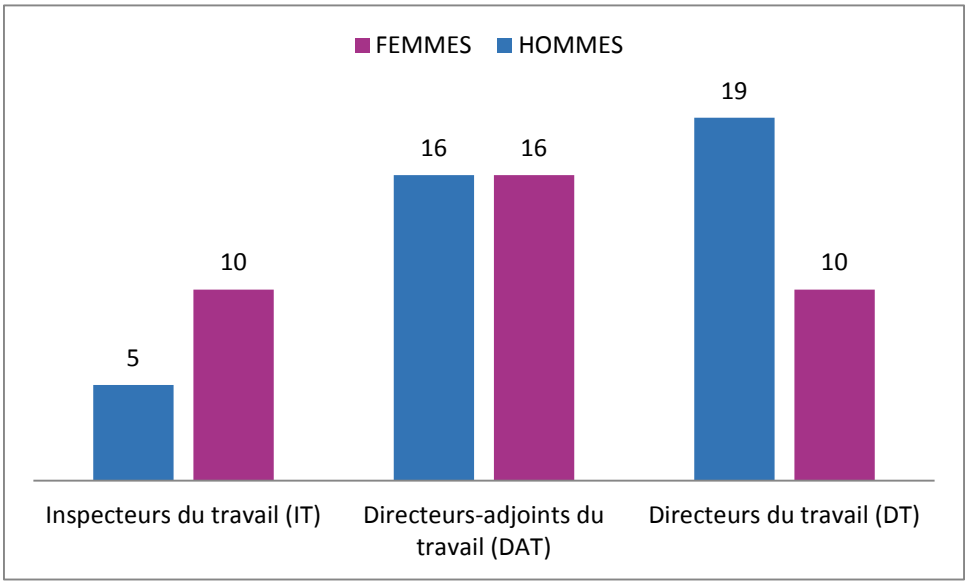


Ventilation du corps de l'inspection du travail en administration centrale de 2010 à 2012

ADMINISTRATION CENTRALE	2010		2011				2012			
Grade de l'IT	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F
Directeurs du travail (DT)	**32**	34%	11	23	**34**	32%	10	19	**29**	34%
Directeurs-adjoints du travail (DAT)	**22**	41%	14	12	**26**	54%	16	16	**32**	50%
Inspecteurs du travail (IT)	**9**	56%	6	5	**11**	55%	10	5	**15**	67%
TOTAL	**63**	**40%**	**31**	**40**	**71**	**44%**	**36**	**40**	**76**	**47%**

On constate sur les trois années, pour chacun des trois grades, à une fluctuation de la part des femmes. Les effectifs concernés étant très faibles, les taux ne sont pas significatifs.

Répartition du corps de l'inspection du travail en administration centrale en 2012

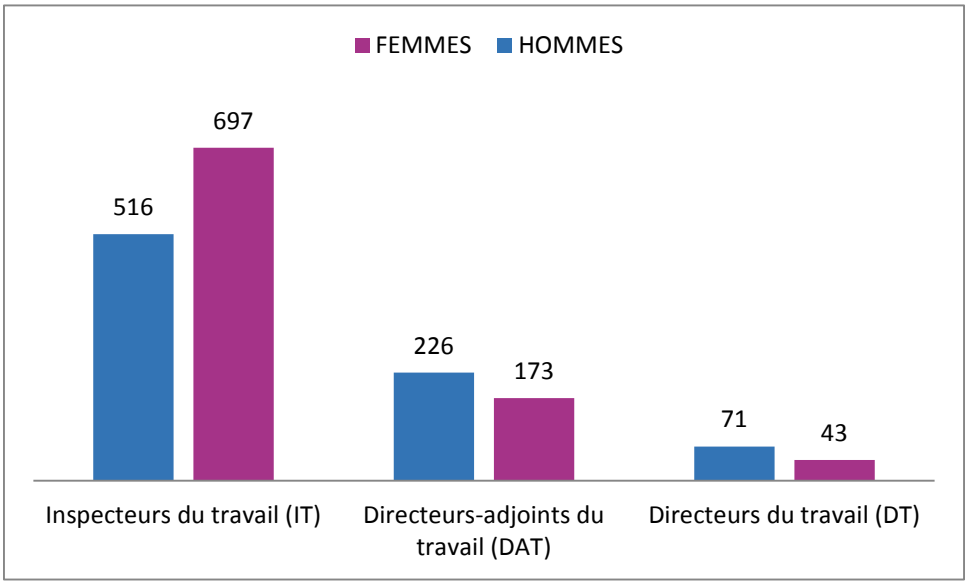


Ventilation du corps de l'inspection du travail dans les services déconcentrés de 2010 à 2012

SERVICES DECONCENTRES	2010		2011				2012			
Grade de l'IT	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F
Directeurs du travail (DT)	**303**	30%	87	207	**294**	30%	43	71	**114**	38%
Directeurs-adjoints du travail (DAT)	**451**	41%	185	250	**435**	43%	173	226	**399**	43%
Inspecteurs du travail (IT)	**1174**	56%	717	538	**1 255**	57%	697	516	**1 213**	57%
TOTAL	**1 928**	**49%**	**989**	**995**	**1 984**	**50%**	**913**	**813**	**1 726**	**53%**

L'évolution significative entre 2011 et 2012 concerne les directeurs du travail. La part des femmes de ce grade a augmenté de 27 %.

Répartition du corps de l'inspection du travail dans les services déconcentrés en 2012



Source : SDRH/RH3

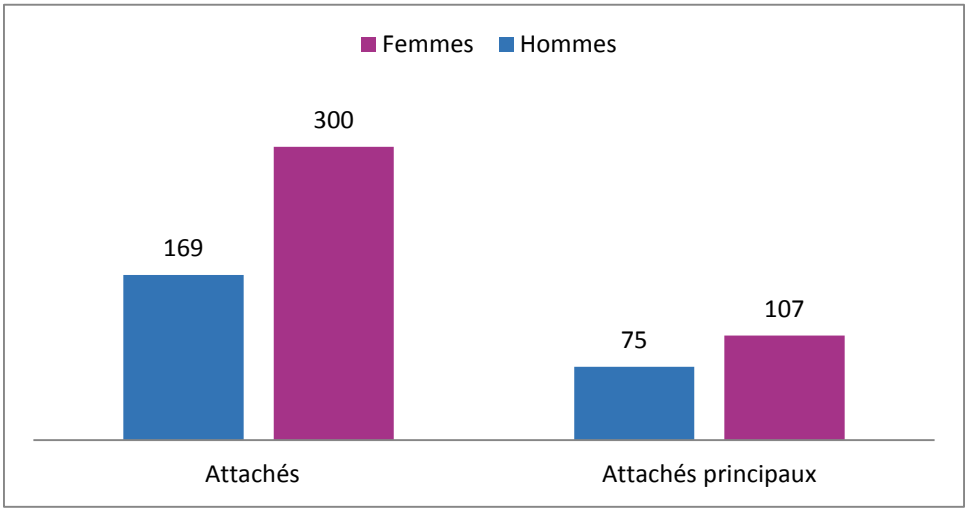
12.2.3. Ventilation par grade du corps d'Attachés

Ventilation du corps d'attachés au ministère de 2011 à 2012

Ministère (en effectifs physiques et pourcentage)	2011		2012			
	TOTAL	Part des Femmes	FEMMES	HOMMES	TOTAL	Part des Femmes
Attachés principaux	**189**	57%	107	75	**182**	59%
Attachés	**467**	64%	300	169	**469**	64%
TOTAL	**656**	**62%**	**407**	**244**	**651**	**63%**

En 2012 le taux de féminisation des attachés reste stable. Celui des attachés principaux progresse légèrement.

Répartition du corps d'attachés au ministère en 2012

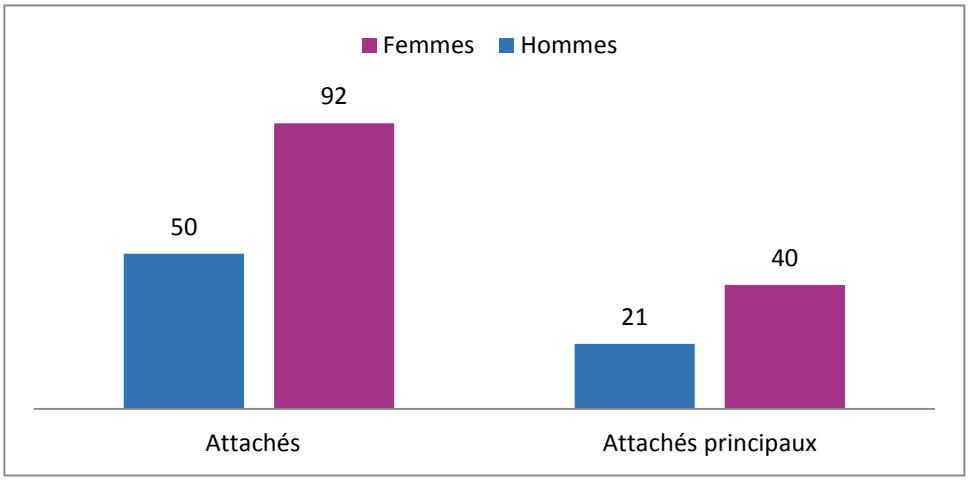


Ventilation du corps d'attachés en administration centrale de 2011 à 2012

AC (en effectifs physiques et pourcentage)	2011		2012			
	TOTAL	Part des Femmes	FEMMES	HOMMES	TOTAL	Part des Femmes
Attachés principaux	**66**	57%	40	21	**61**	66%
Attachés	**149**	67%	92	50	**142**	65%
TOTAL	**215**	**64%**	**132**	**71**	**203**	**65%**

On peut remarquer une stabilité de la répartition des attachés et un accroissement sensible (+16%) de la part des femmes dans le grade des attachés principaux.

Répartition du corps d'attachés en administration centrale en 2012

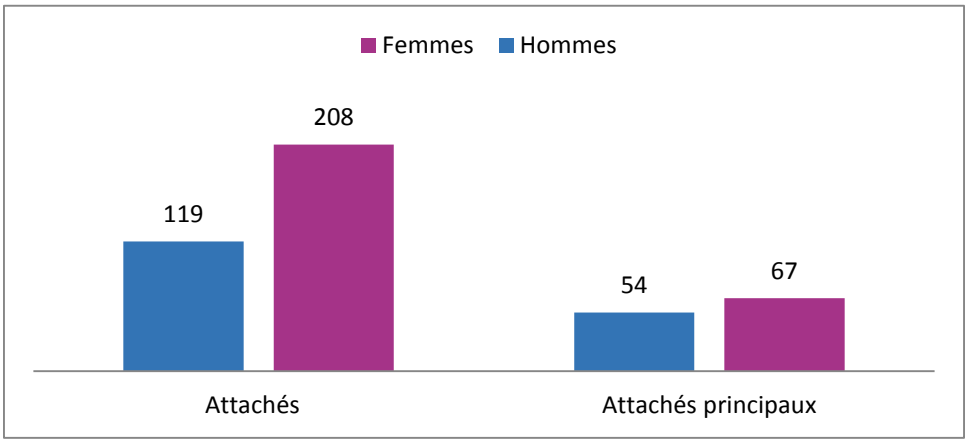


Ventilation du corps d'attachés en services déconcentrés de 2011 à 2012

SD (en effectifs physiques et pourcentage)	2011		2012			
	TOTAL	Part des Femmes	FEMMES	HOMMES	TOTAL	Part des Femmes
Attachés principaux	**123**	57%	67	54	**121**	55%
Attachés	**318**	64%	208	119	**327**	64%
TOTAL	**441**	**62%**	**275**	**173**	**448**	**61%**

L'observation est inversée en services déconcentrés : stabilité du taux de féminisation des attachés et légère diminution de ce taux pour les attachés principaux, et au niveau global.

Répartition du corps d'attachés en services déconcentrés en 2012



Source : SDRH/RH4

12.3. La répartition par classe d'âge

12.3.1. Données générales

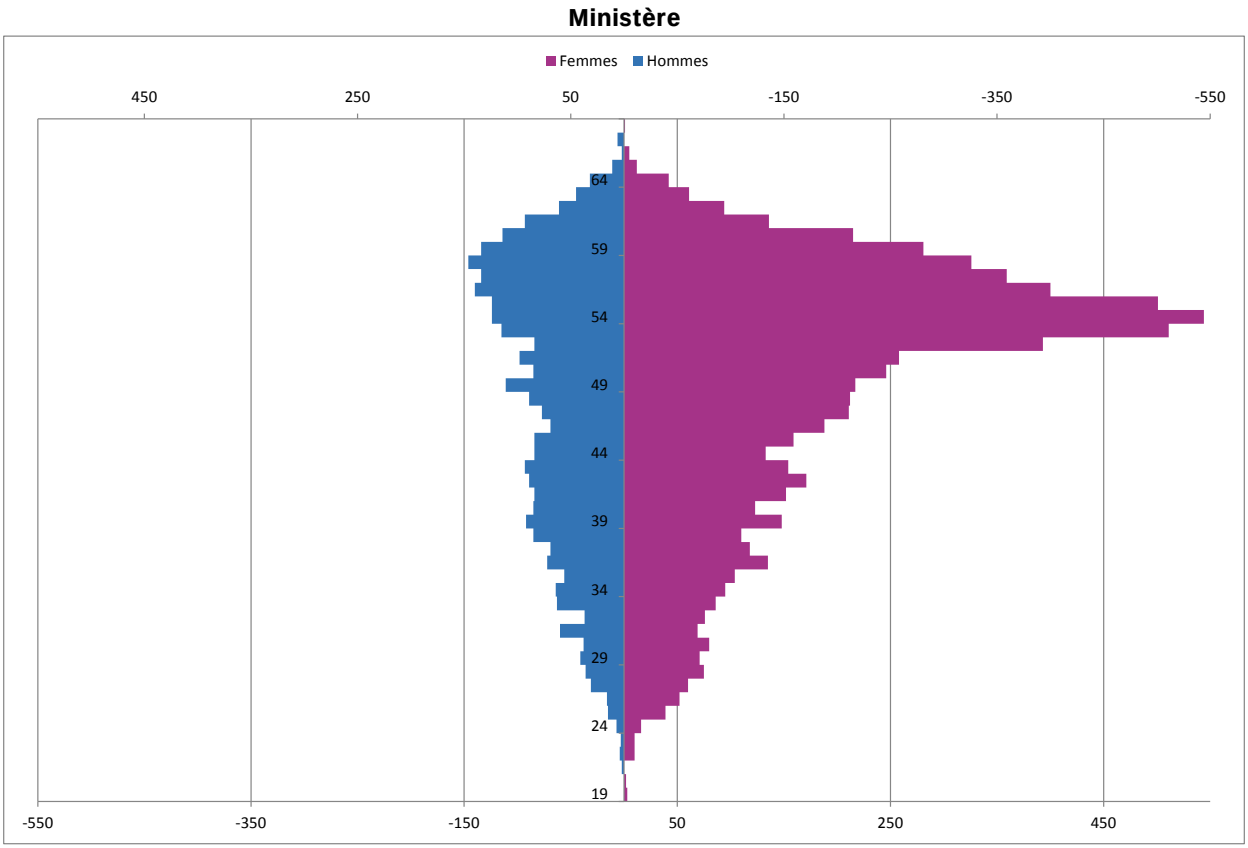
Effectif par classe d'âges, catégorie et sexe au ministère en 2012

MNISTERE	CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			TOTAL A B C
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Moins de 25 ans	17	7	**24**	12	1	**13**	12	8	**20**	**57**
25 à 29 ans	194	91	**285**	79	43	**122**	24	5	**29**	**436**
30 à 34 ans	228	146	**374**	132	100	**232**	46	16	**62**	**668**
35 à 39 ans	254	207	**461**	243	140	**383**	118	27	**145**	**989**
40 à 44 ans	239	208	**447**	257	173	**430**	237	54	**291**	**1 168**
45 à 49 ans	199	170	**369**	392	182	**574**	396	78	**474**	**1 417**
50 à 54 ans	252	205	**457**	762	181	**943**	938	120	**1 058**	**2 458**
55 à 59 ans	302	314	**616**	787	235	**1 022**	778	128	**906**	**2 544**
60 ans et plus	167	213	**380**	212	96	**308**	187	55	**242**	**930**
TOTAL	**1 852**	**1 561**	**3 413**	**2 876**	**1 151**	**4 027**	**2 736**	**491**	**3 227**	**10 667**

Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

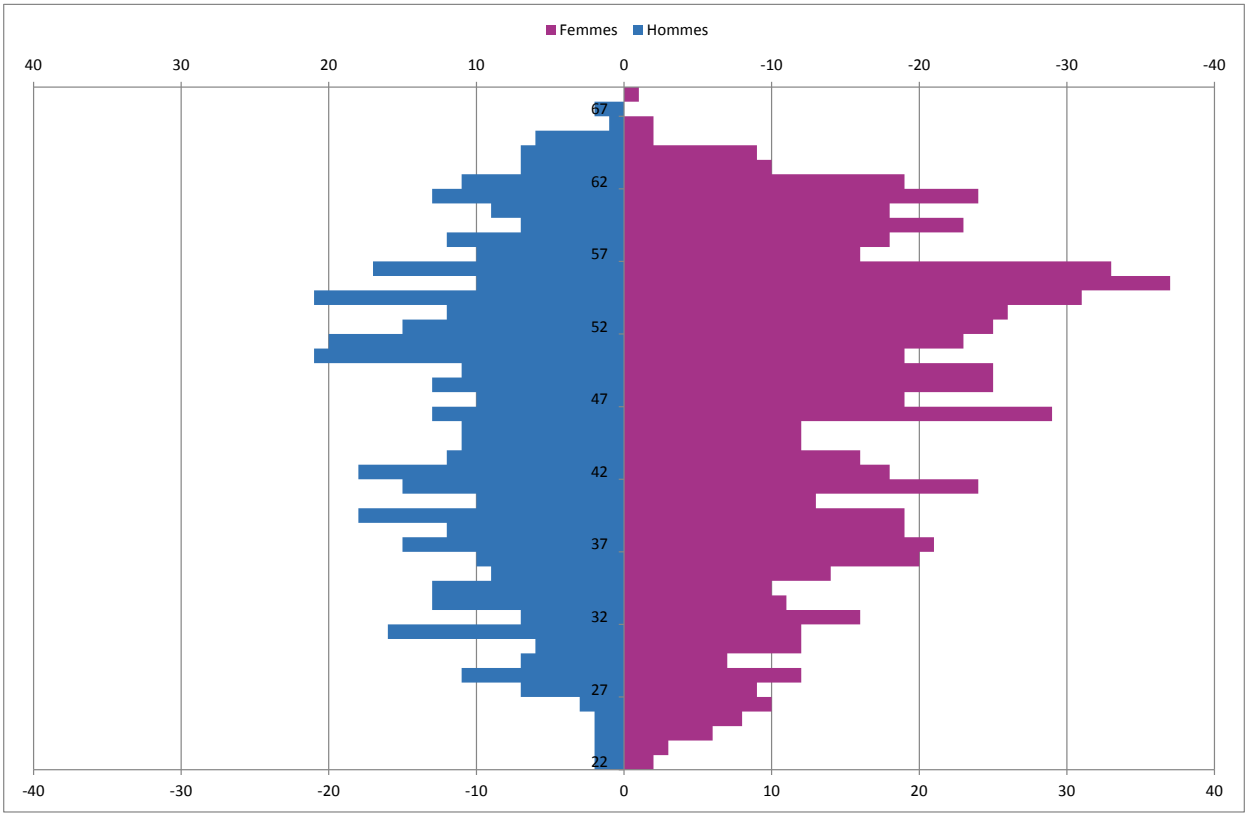
12.3.2. Pyramide des âges du ministère

Pyramide des âges du ministère, de l'administration centrale et des services déconcentrés en 2012



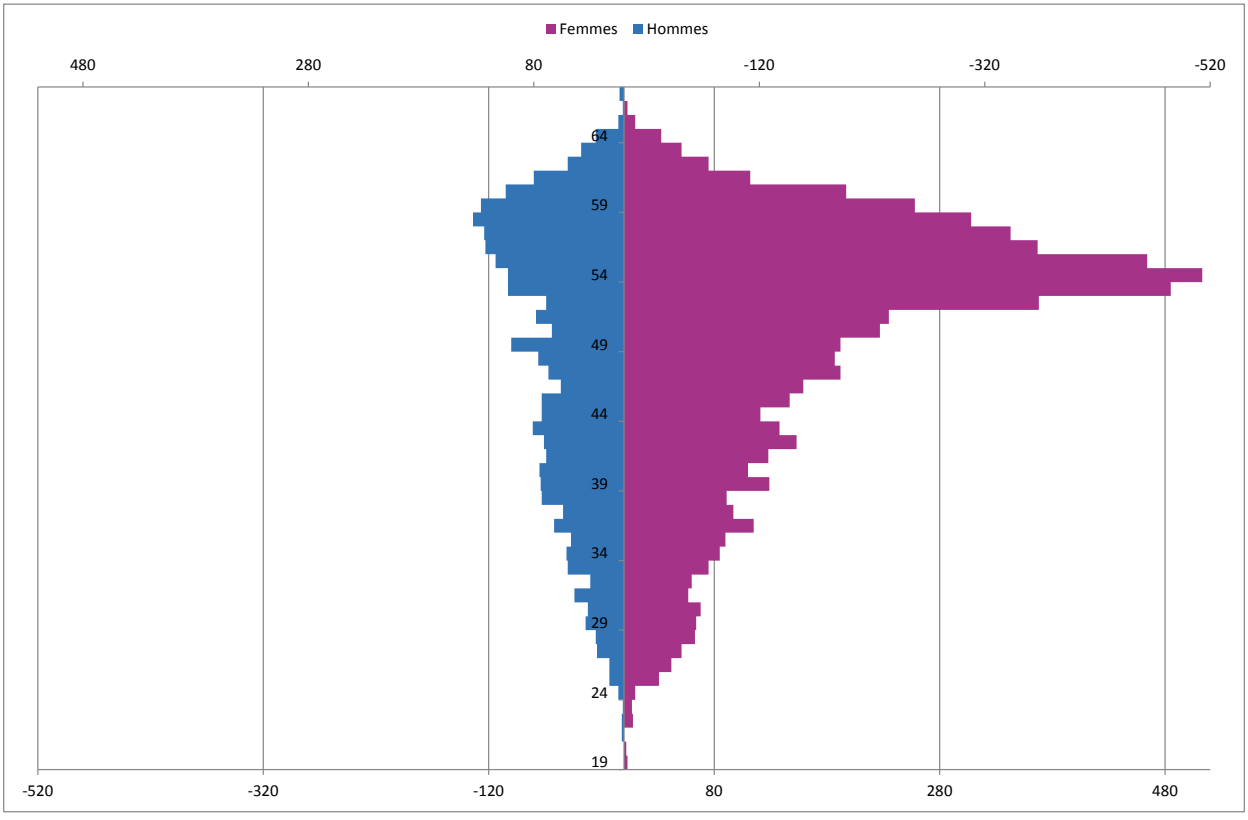
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Administration centrale



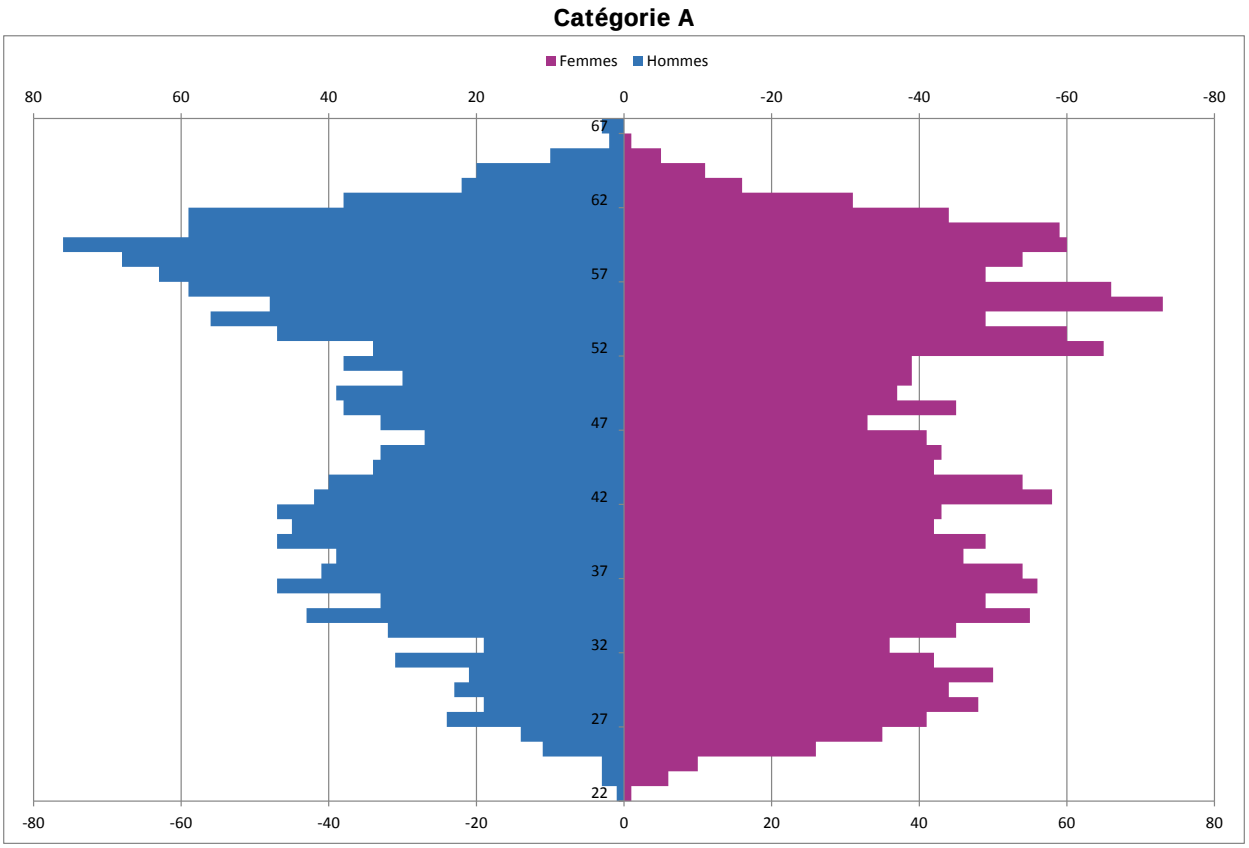
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Services déconcentrés

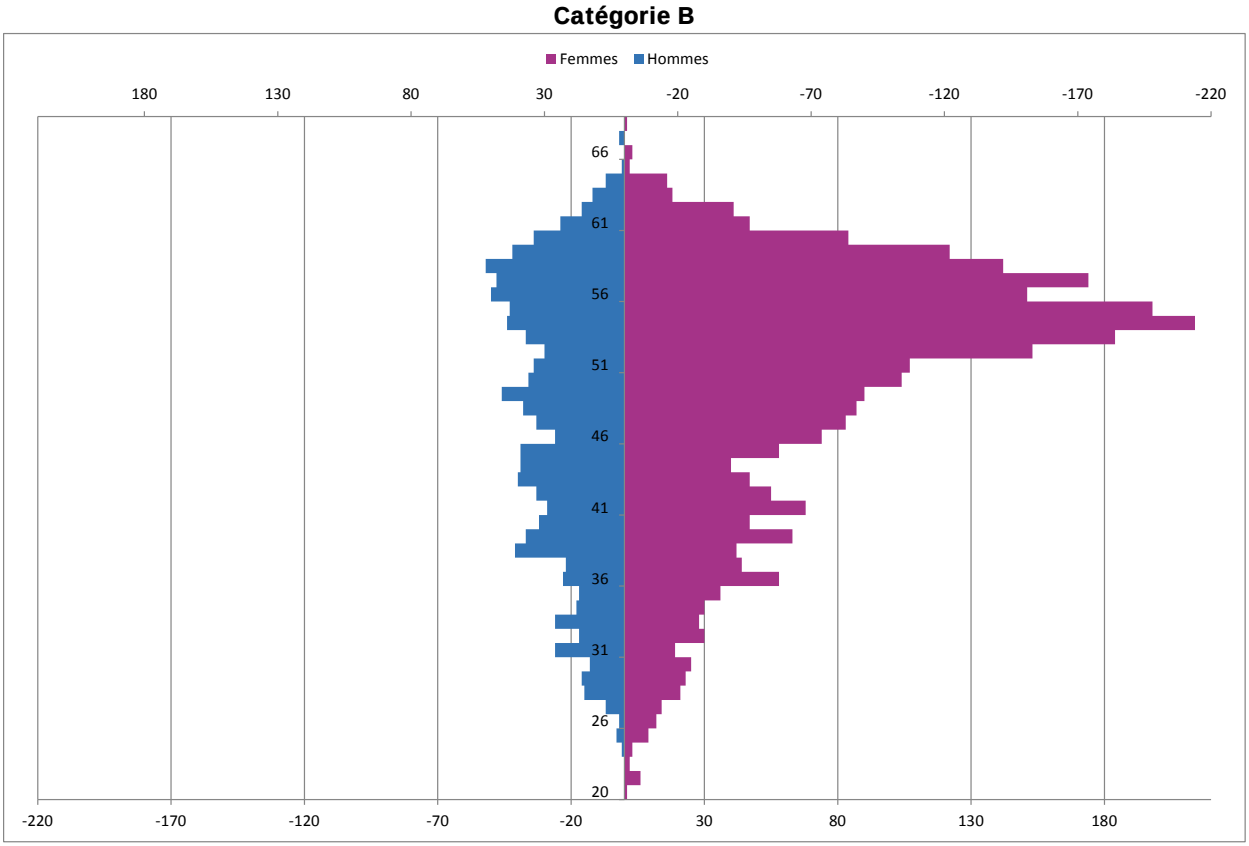


Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

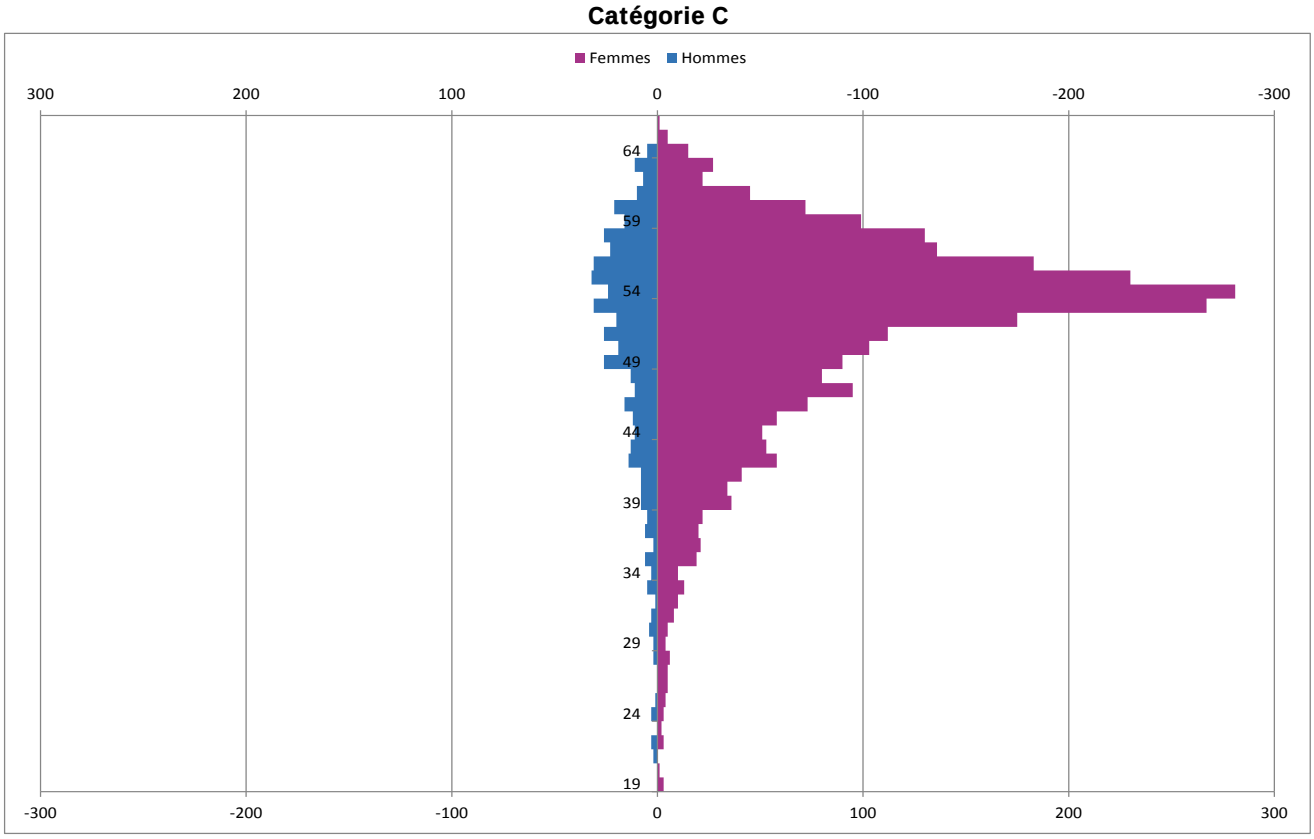
Pyramide des âges par catégorie en 2012



Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

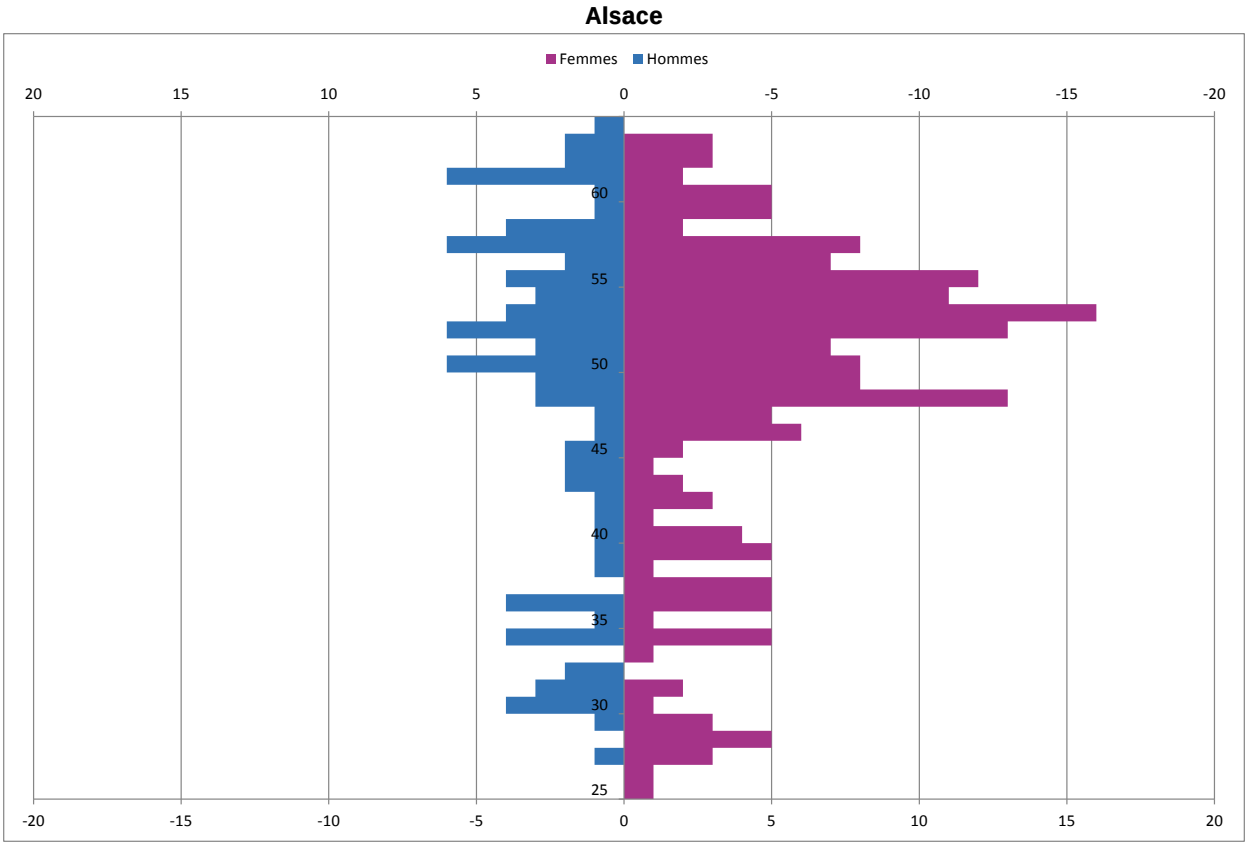


Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012



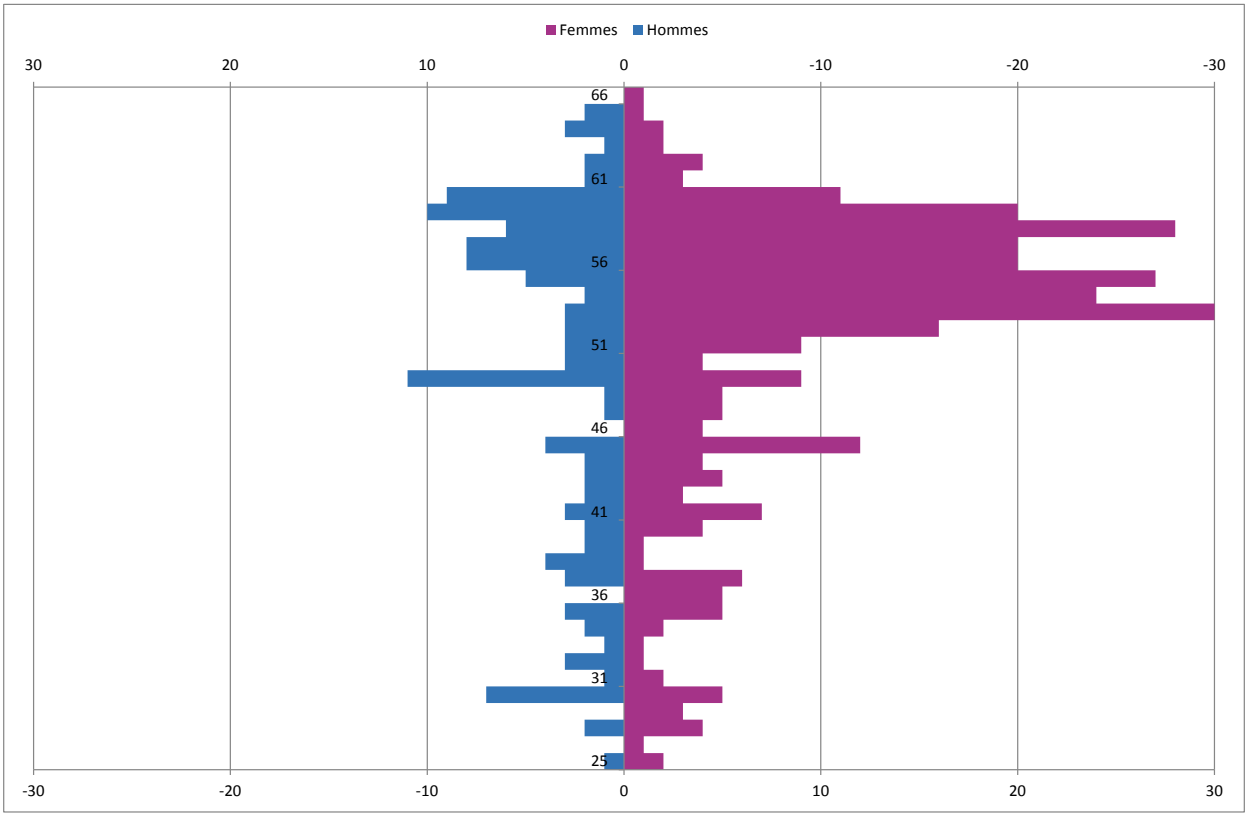
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Pyramide des âges par région en 2012



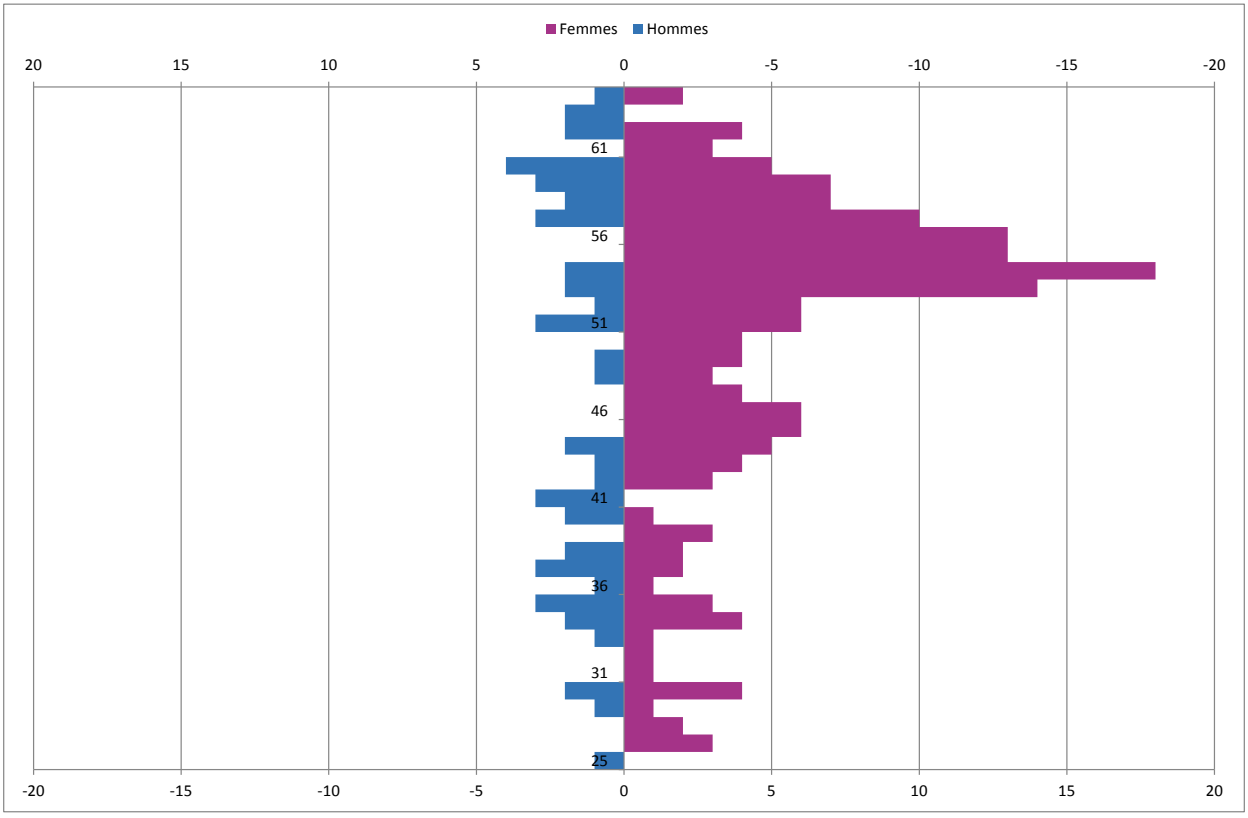
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Aquitaine

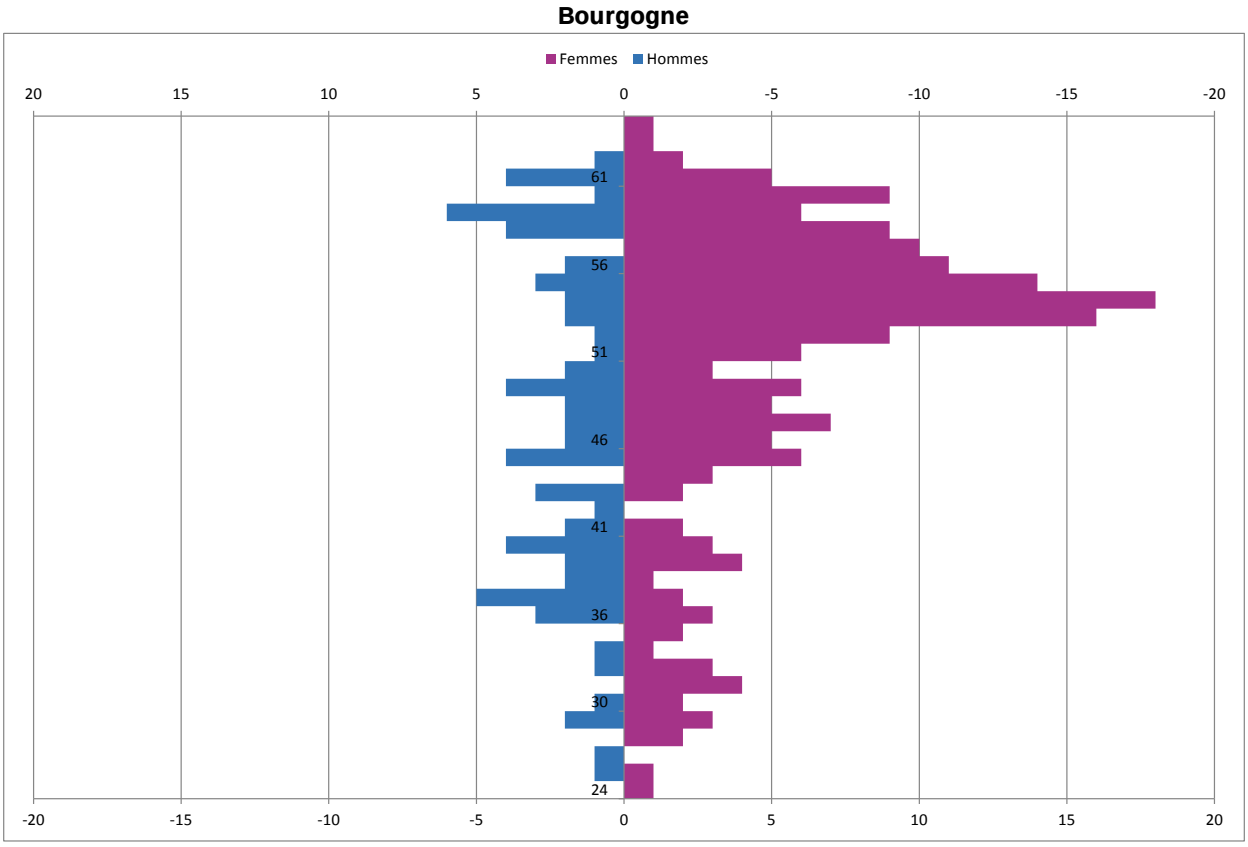


Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

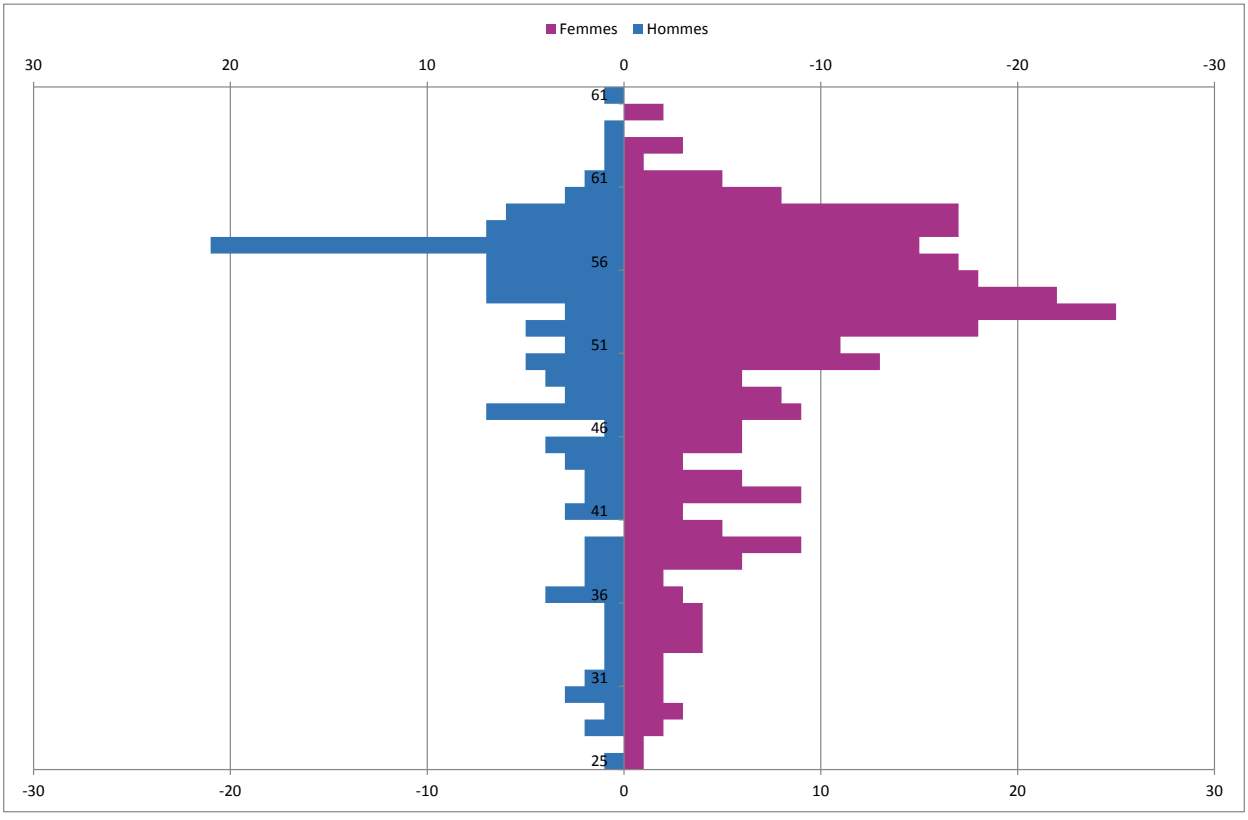
Auvergne



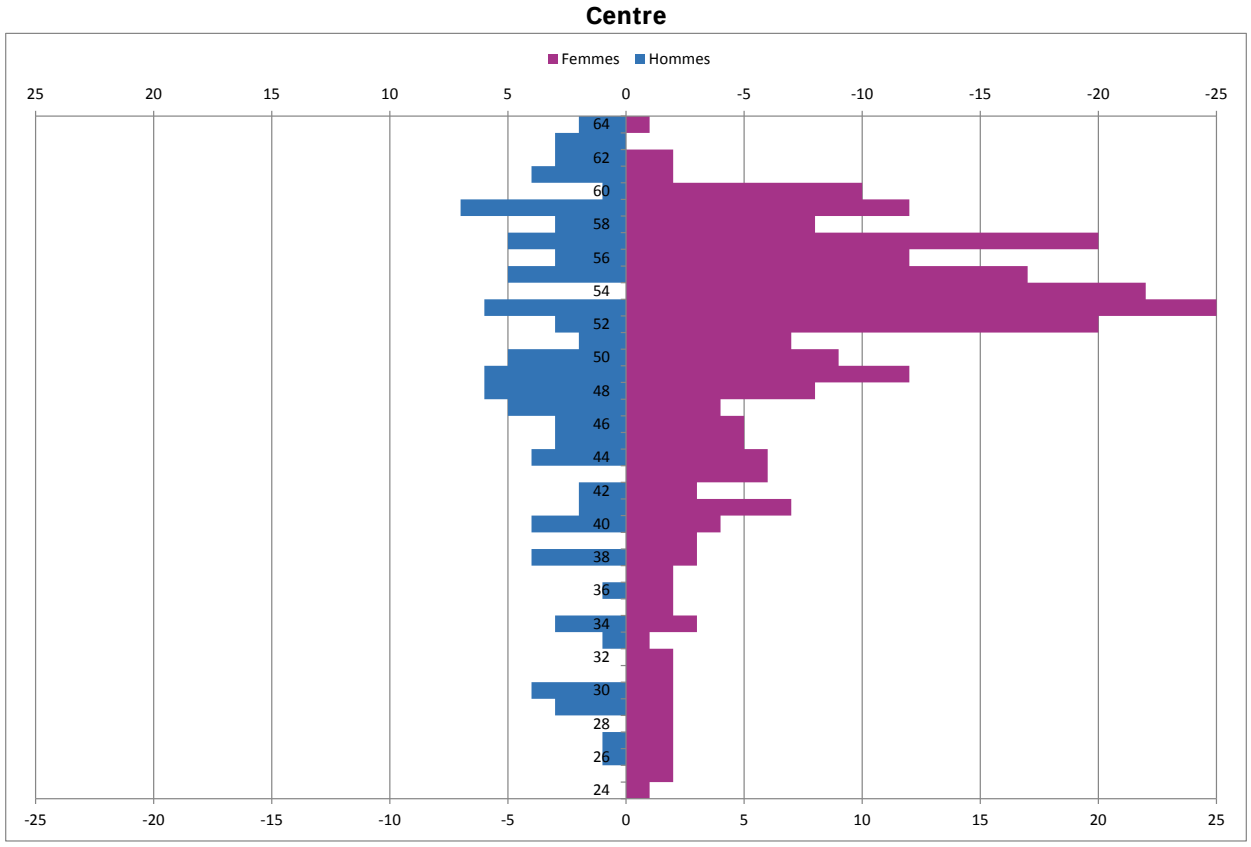
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012



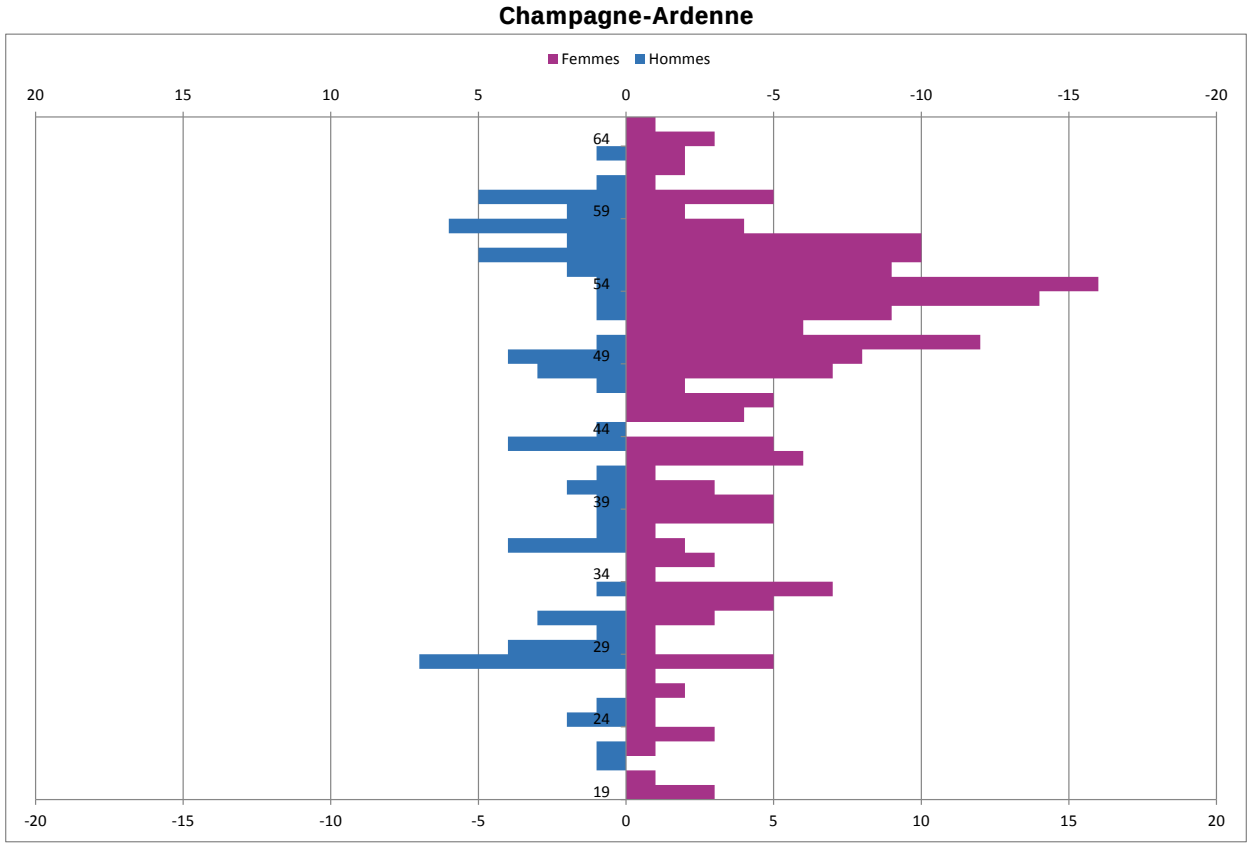
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012



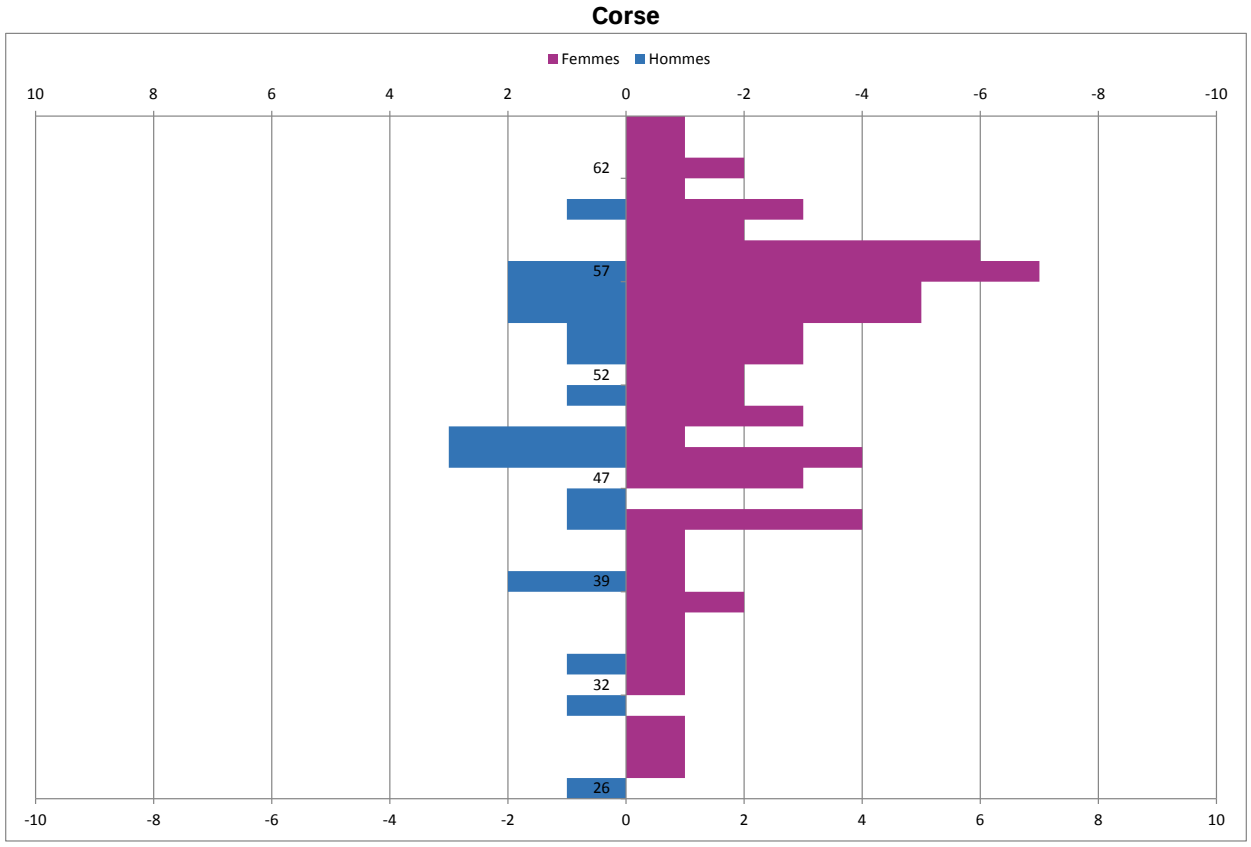
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012



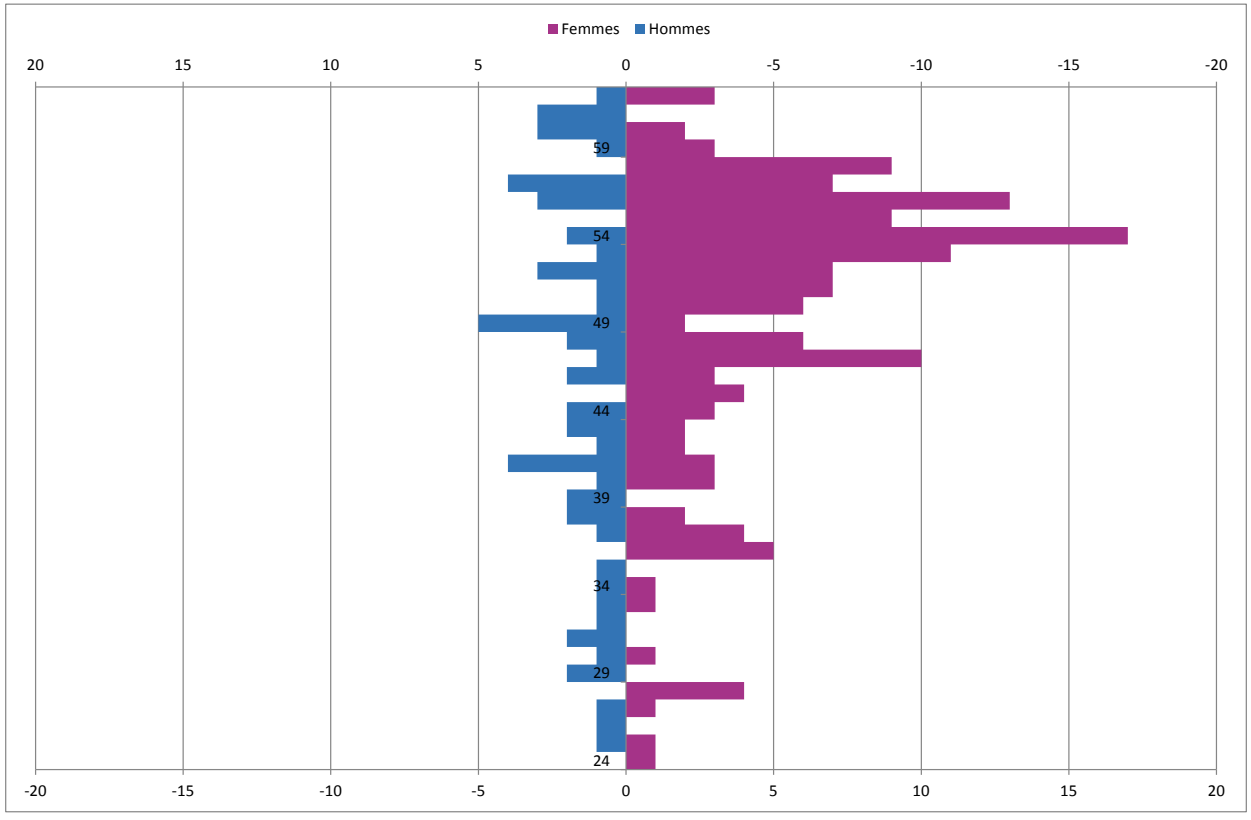
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012



Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

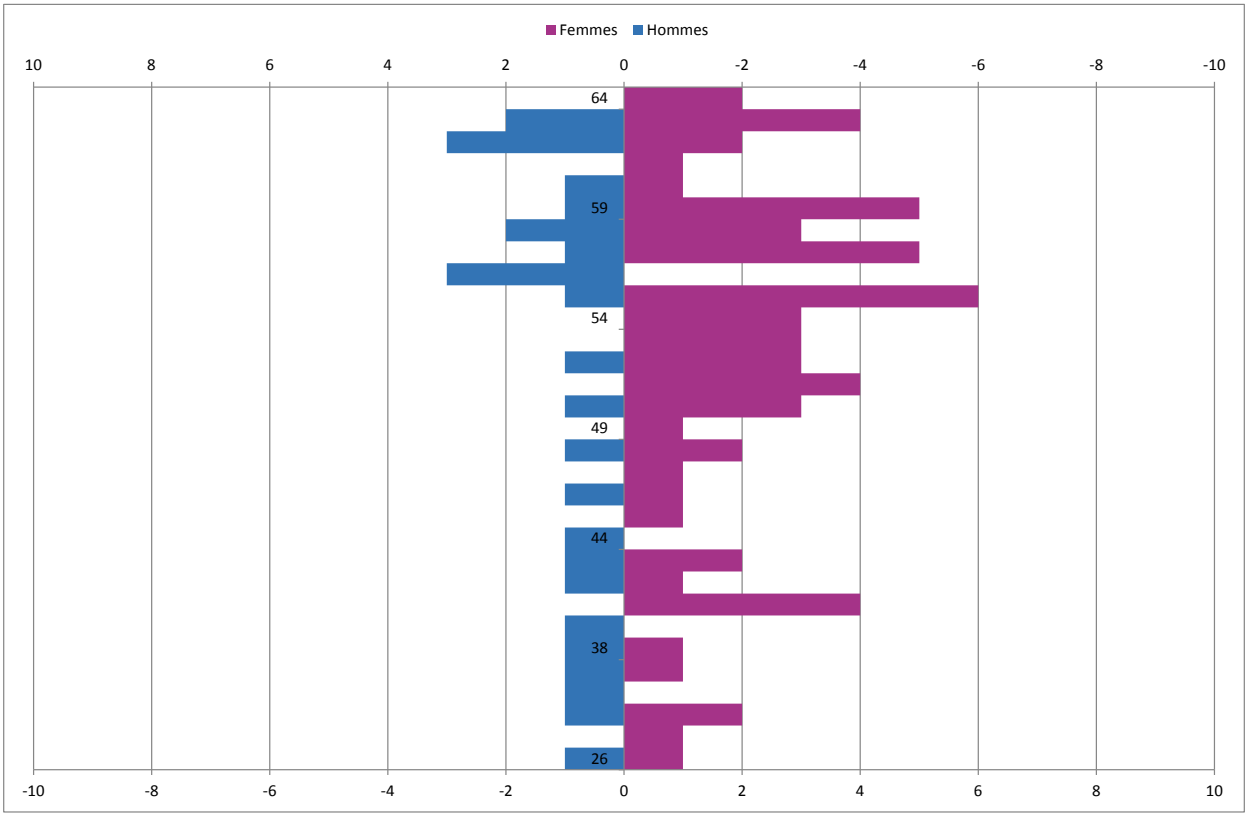


Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012



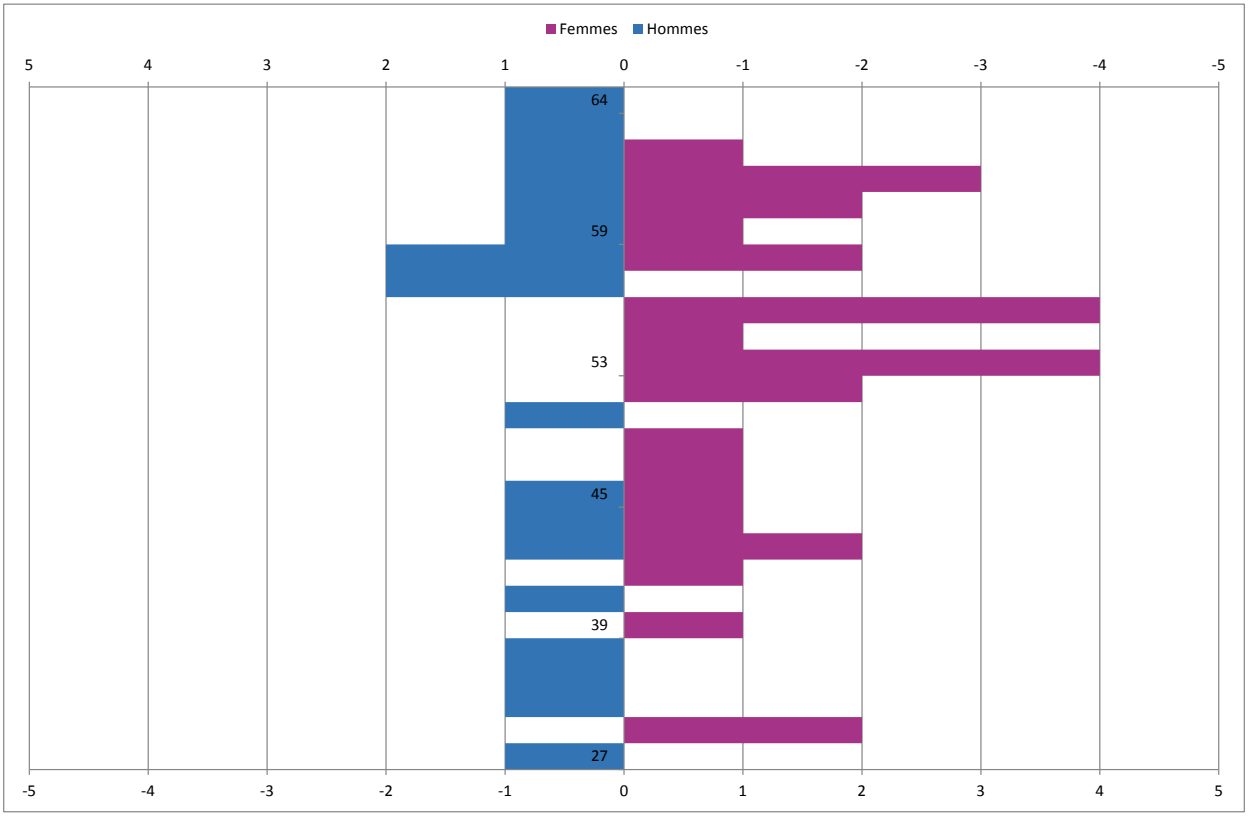
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Guadeloupe

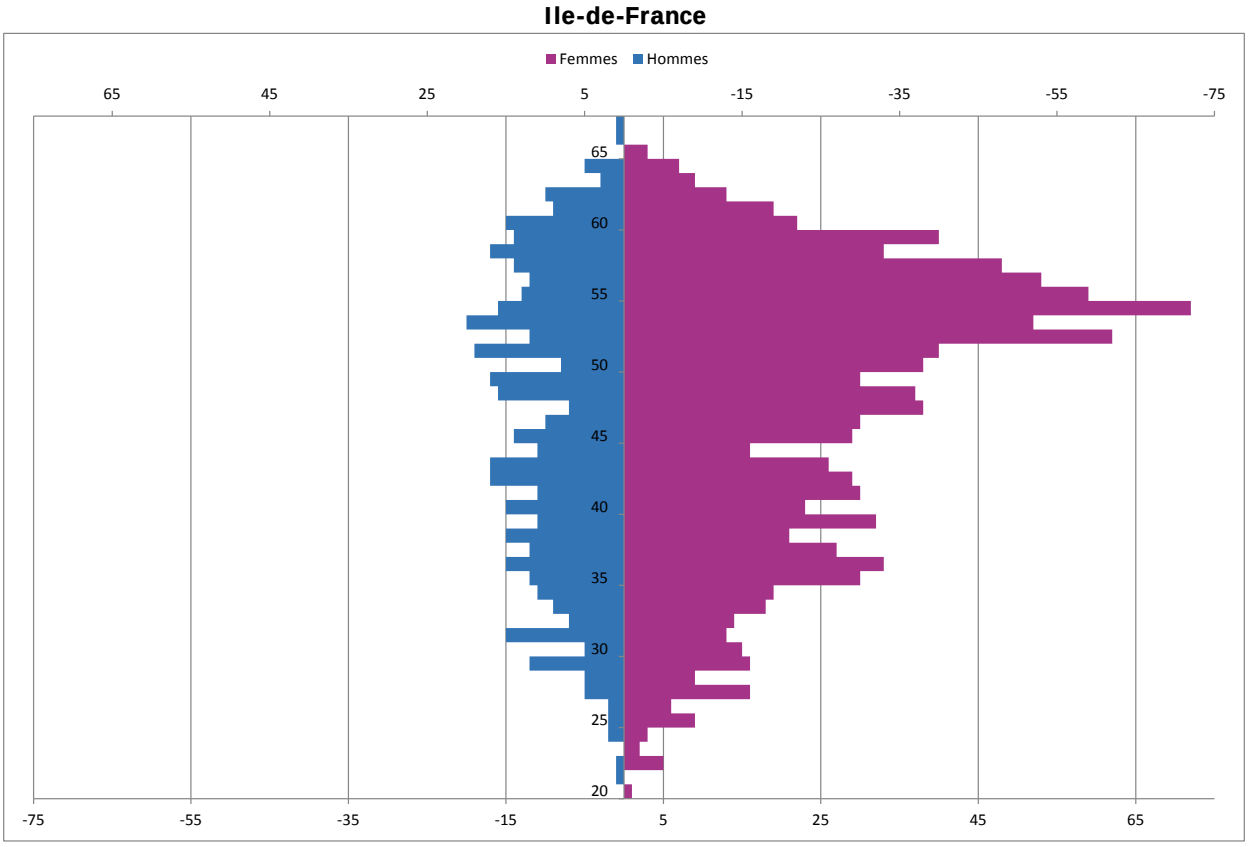


Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

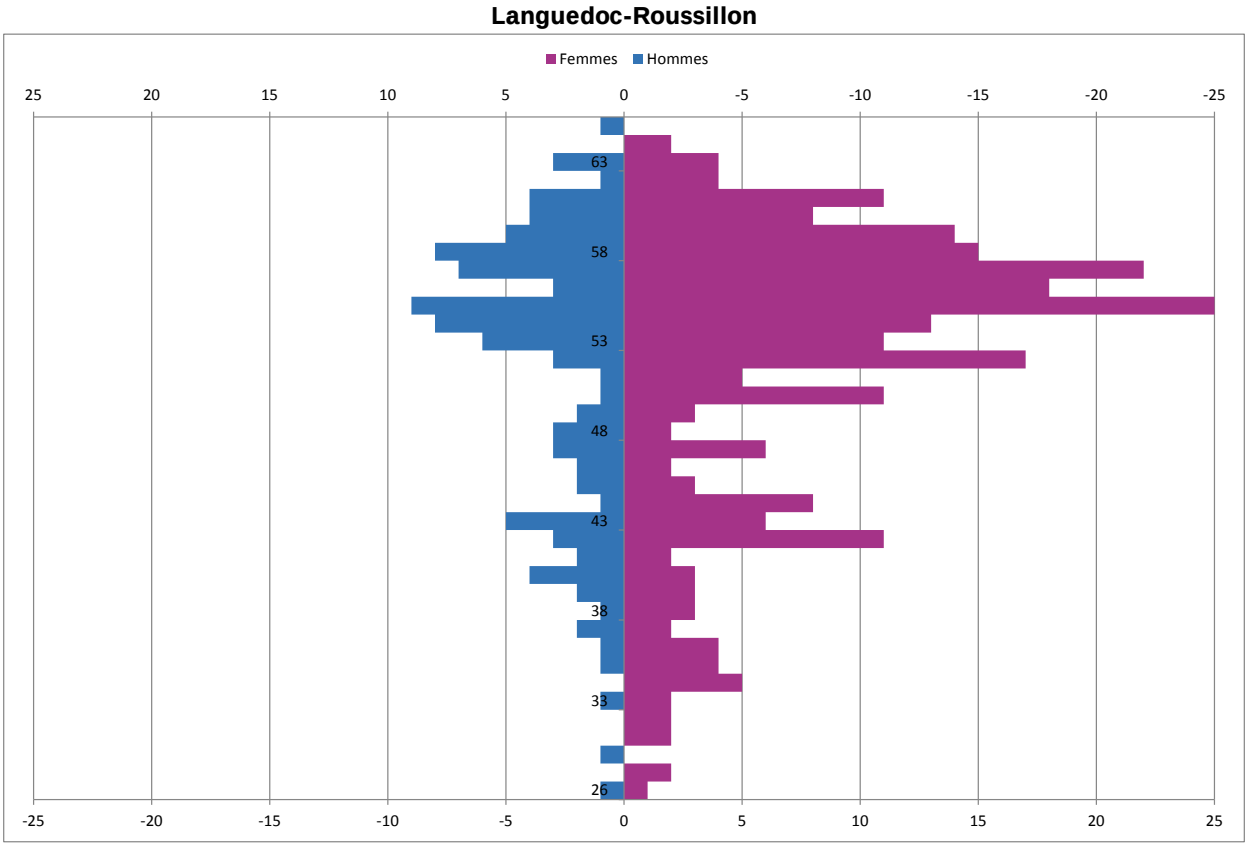
Guyane



Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

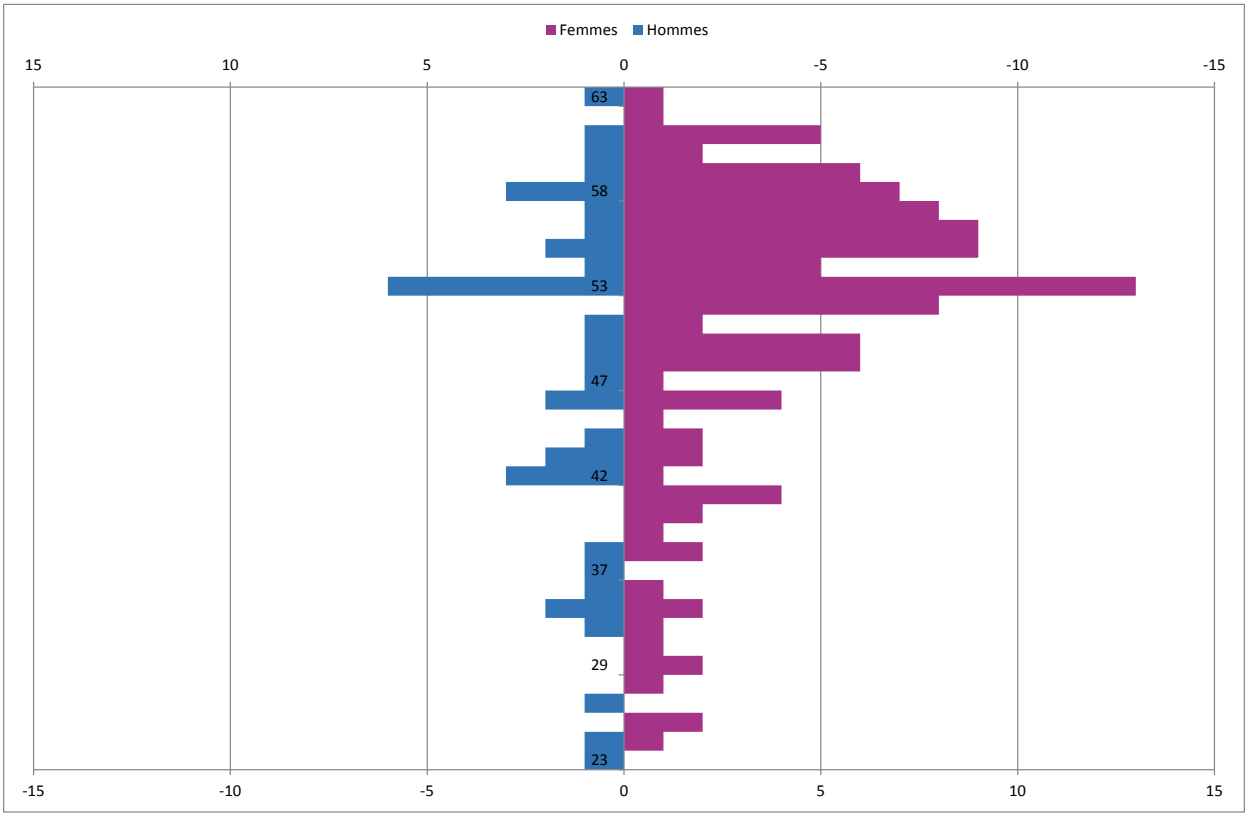


Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012



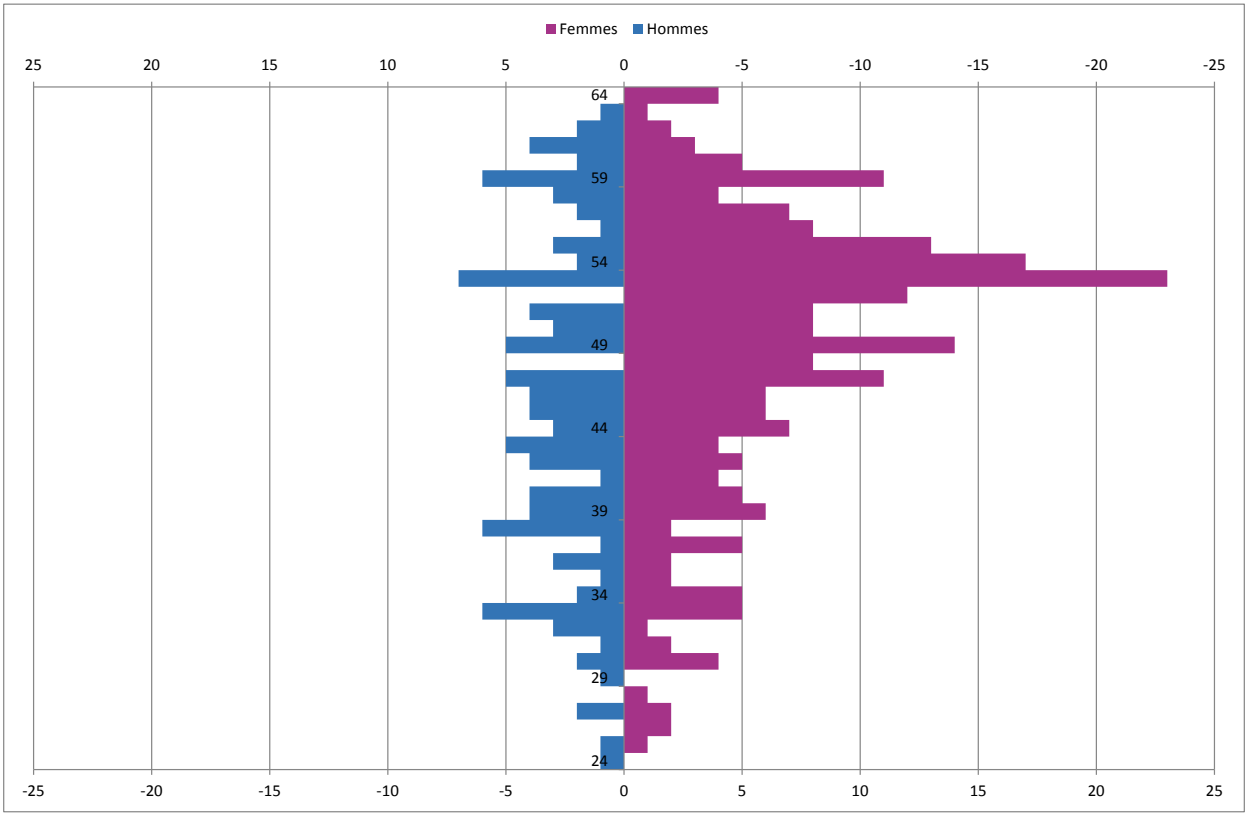
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Limousin



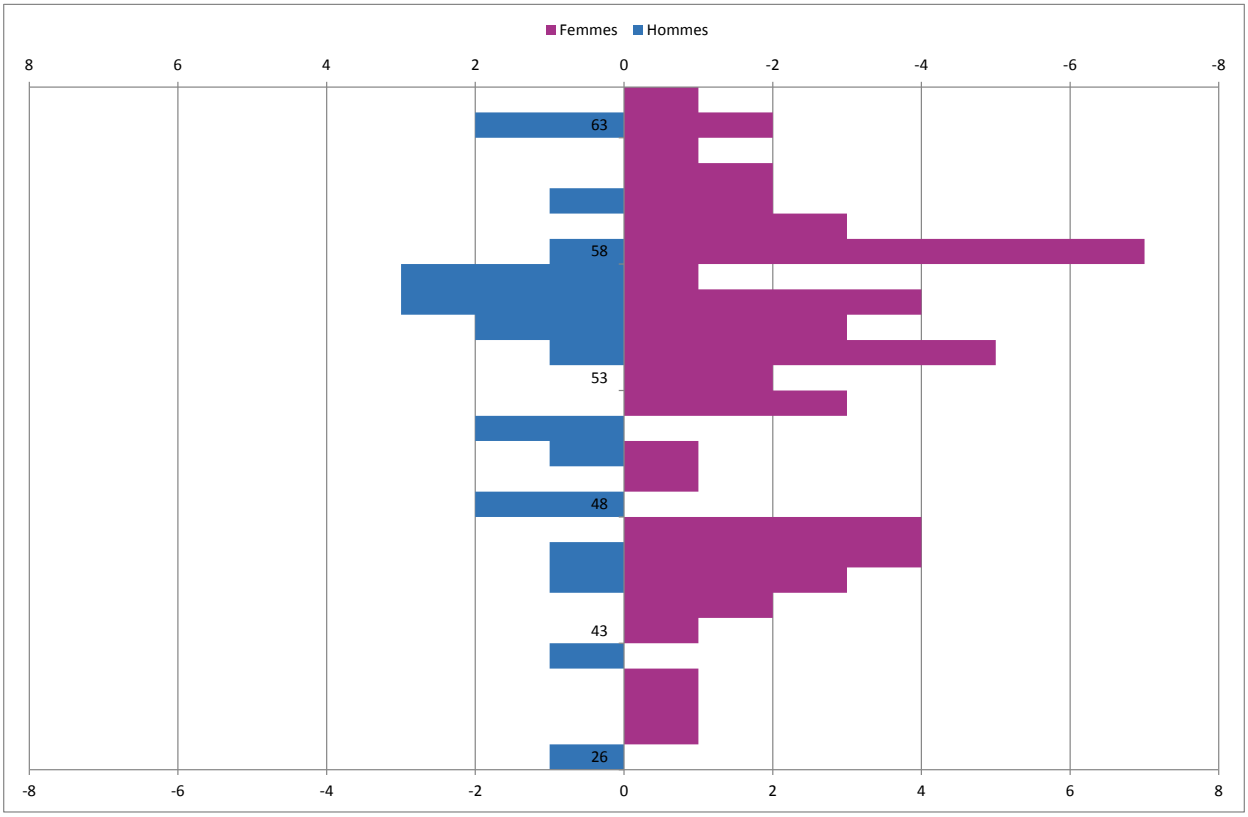
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Lorraine



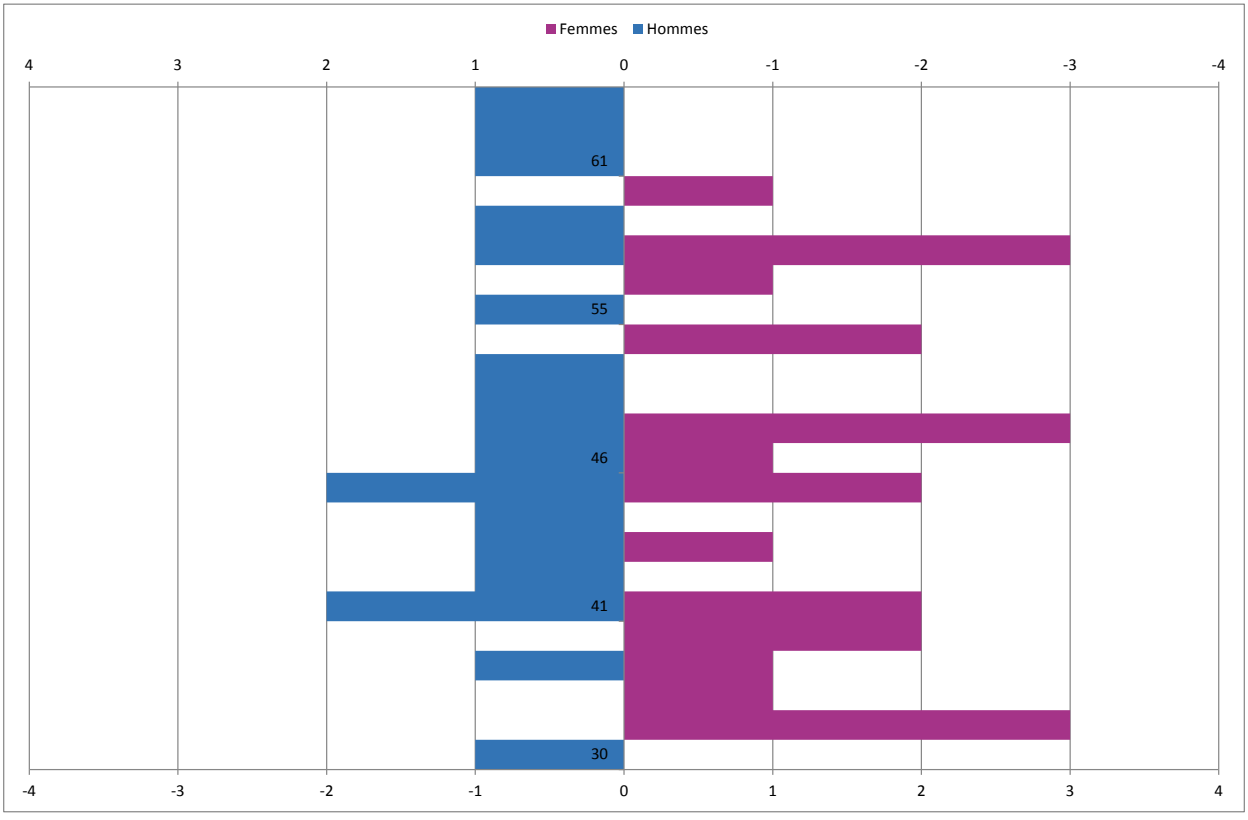
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Martinique



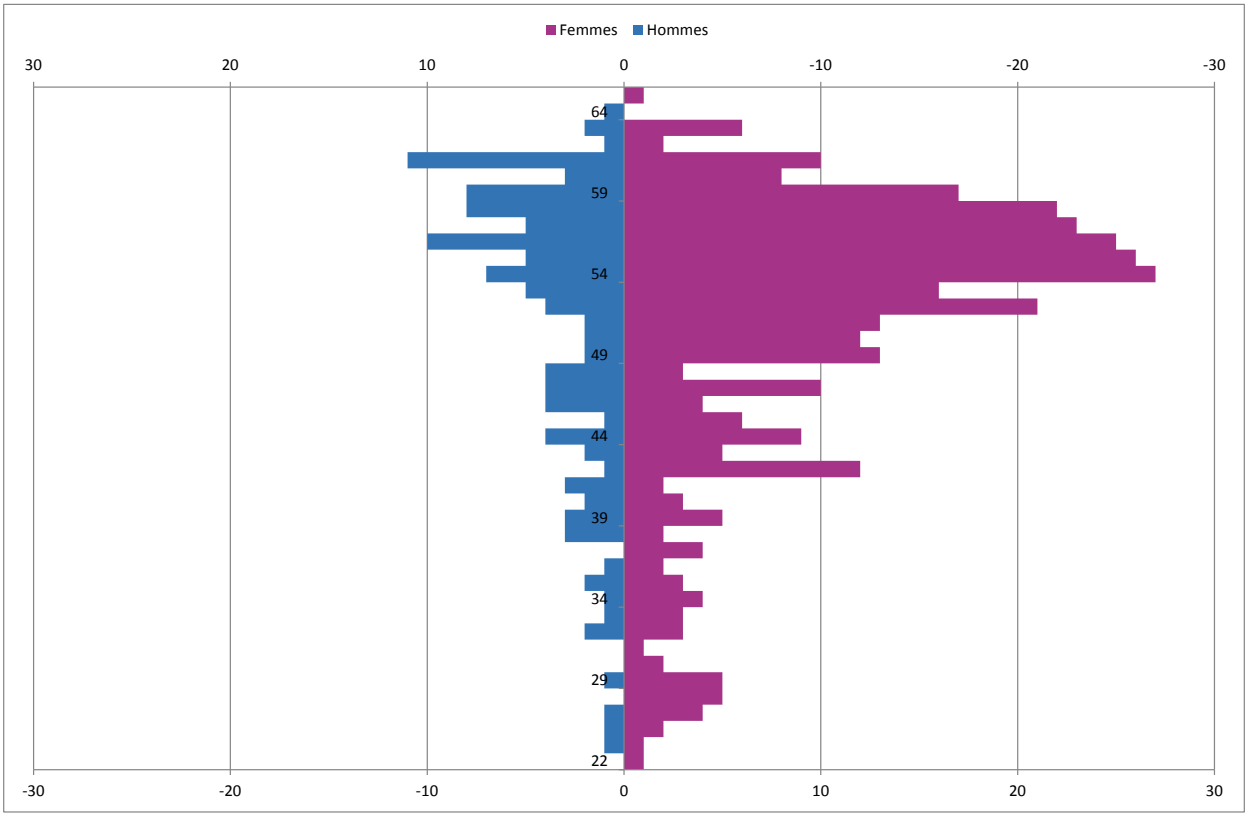
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Mayotte



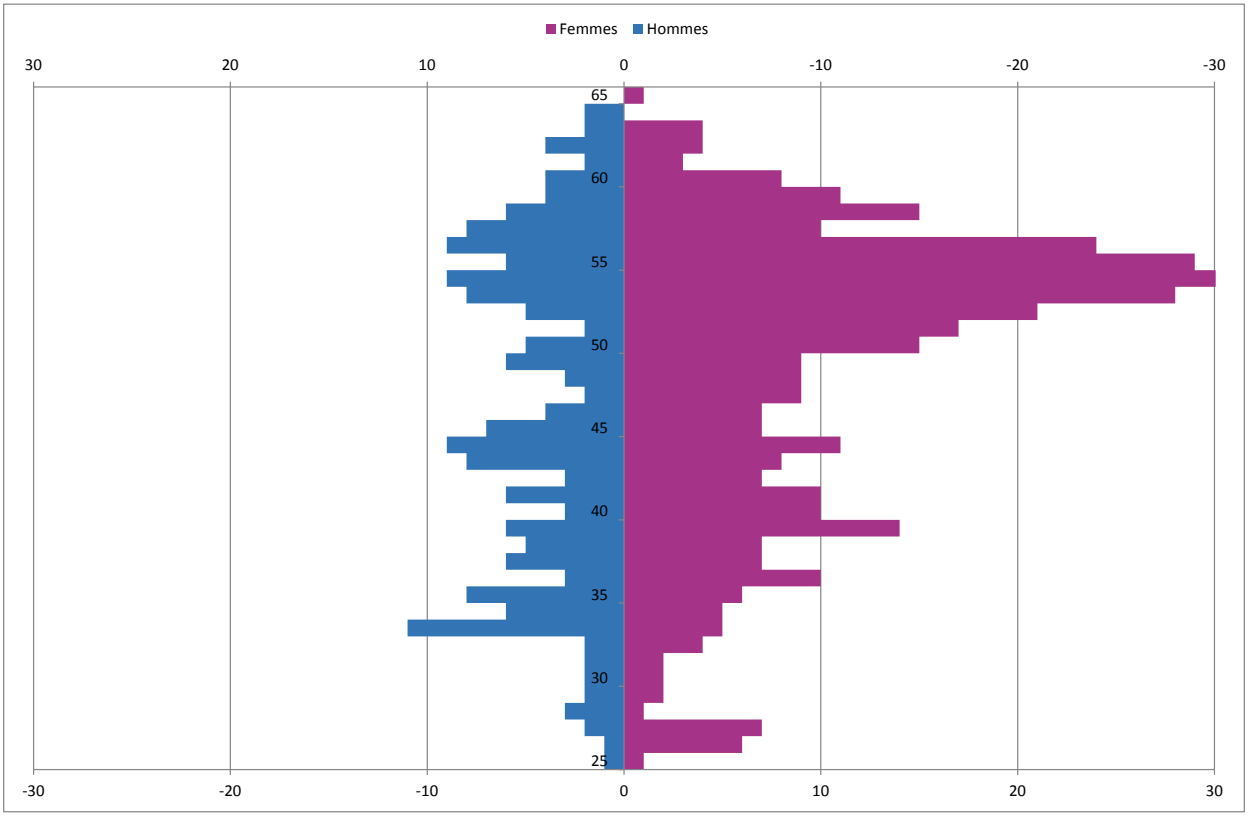
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Midi-Pyrénées



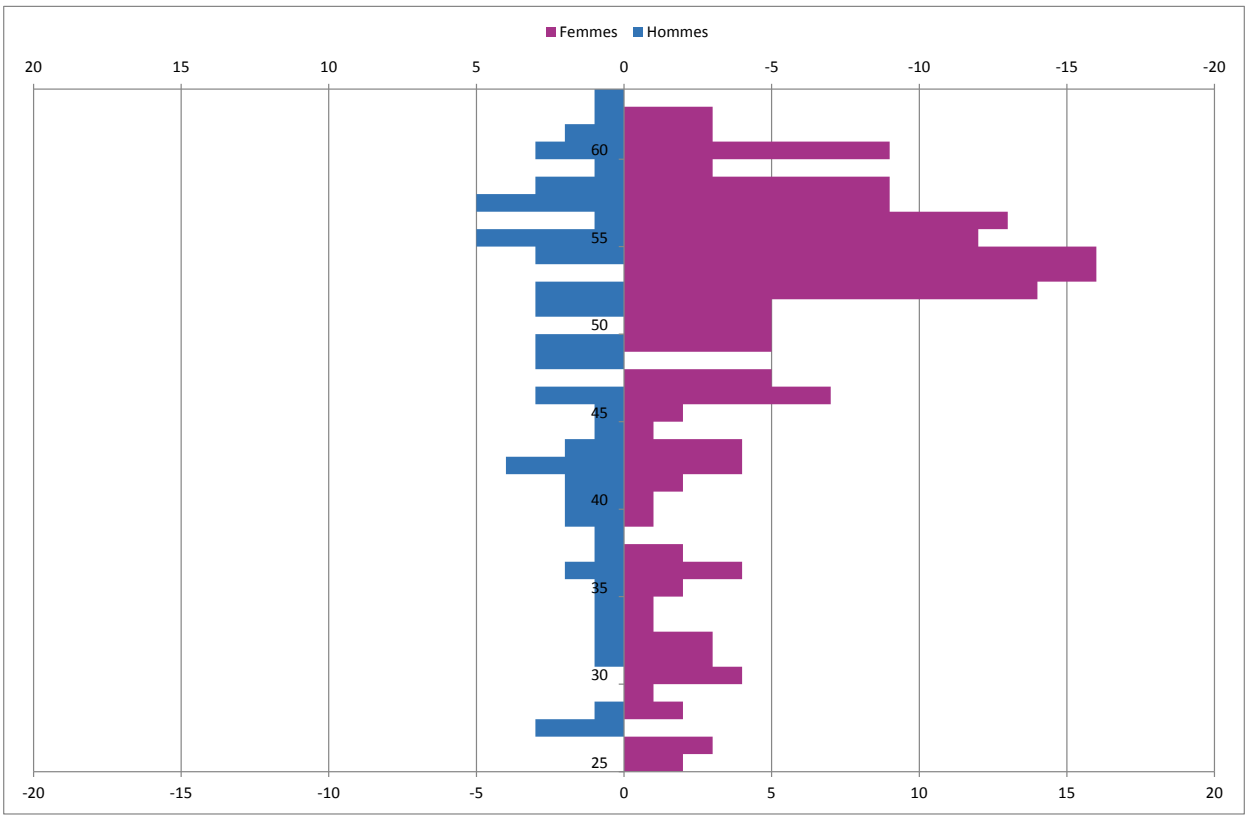
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Nord-Pas-de-Calais



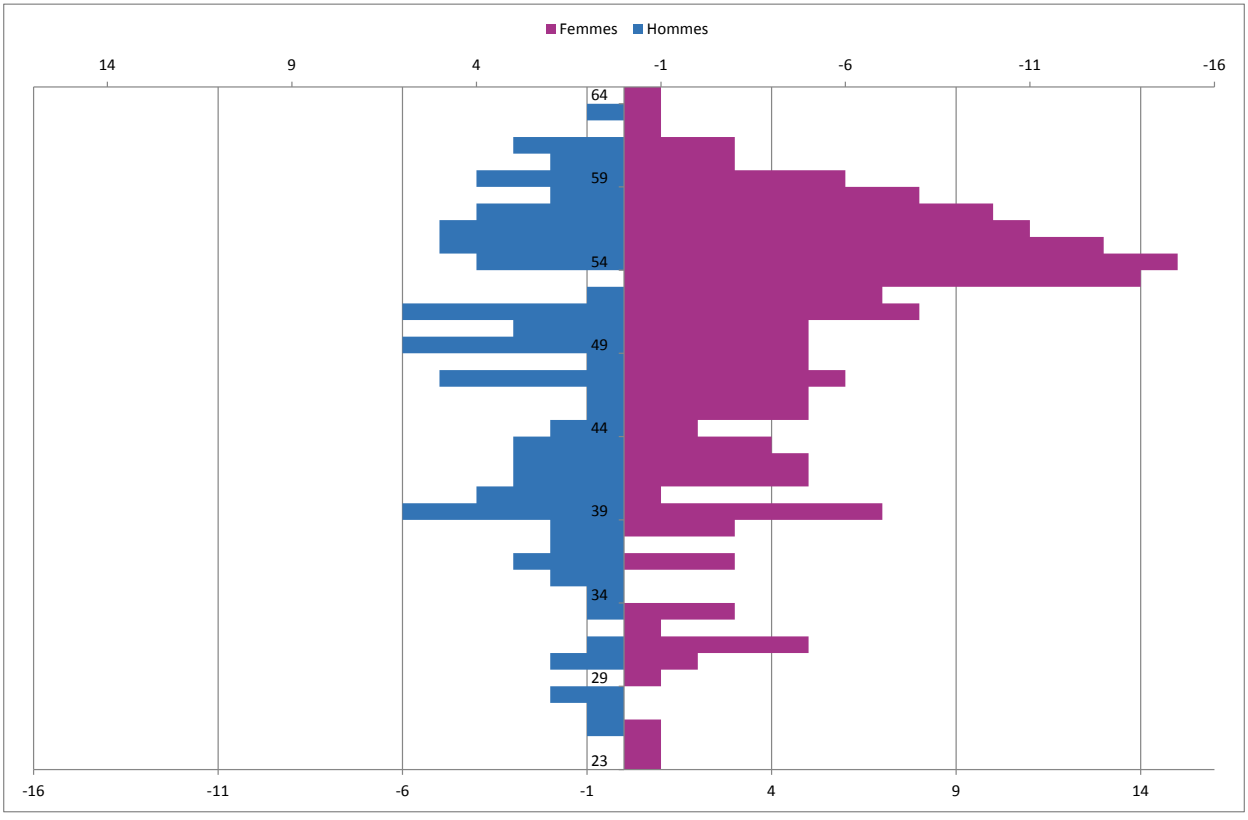
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Basse-Normandie



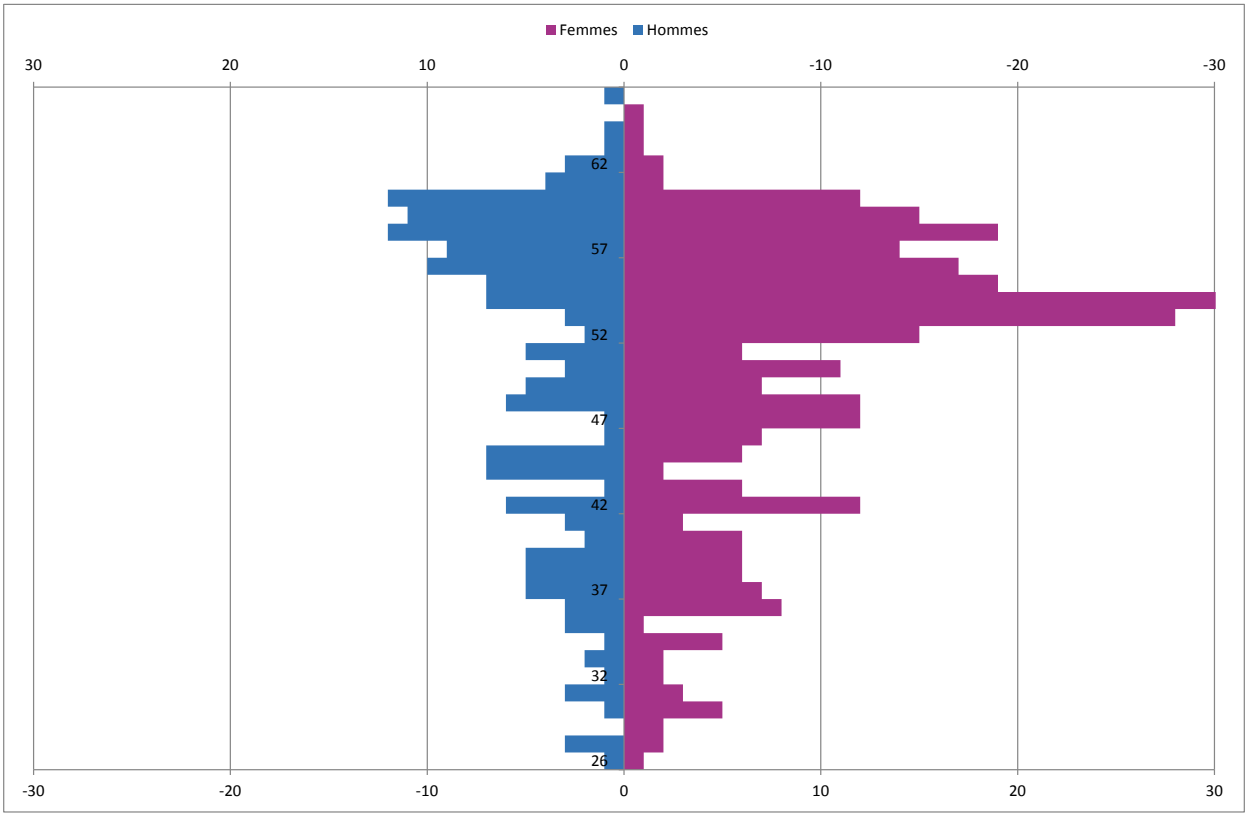
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Haute-Normandie



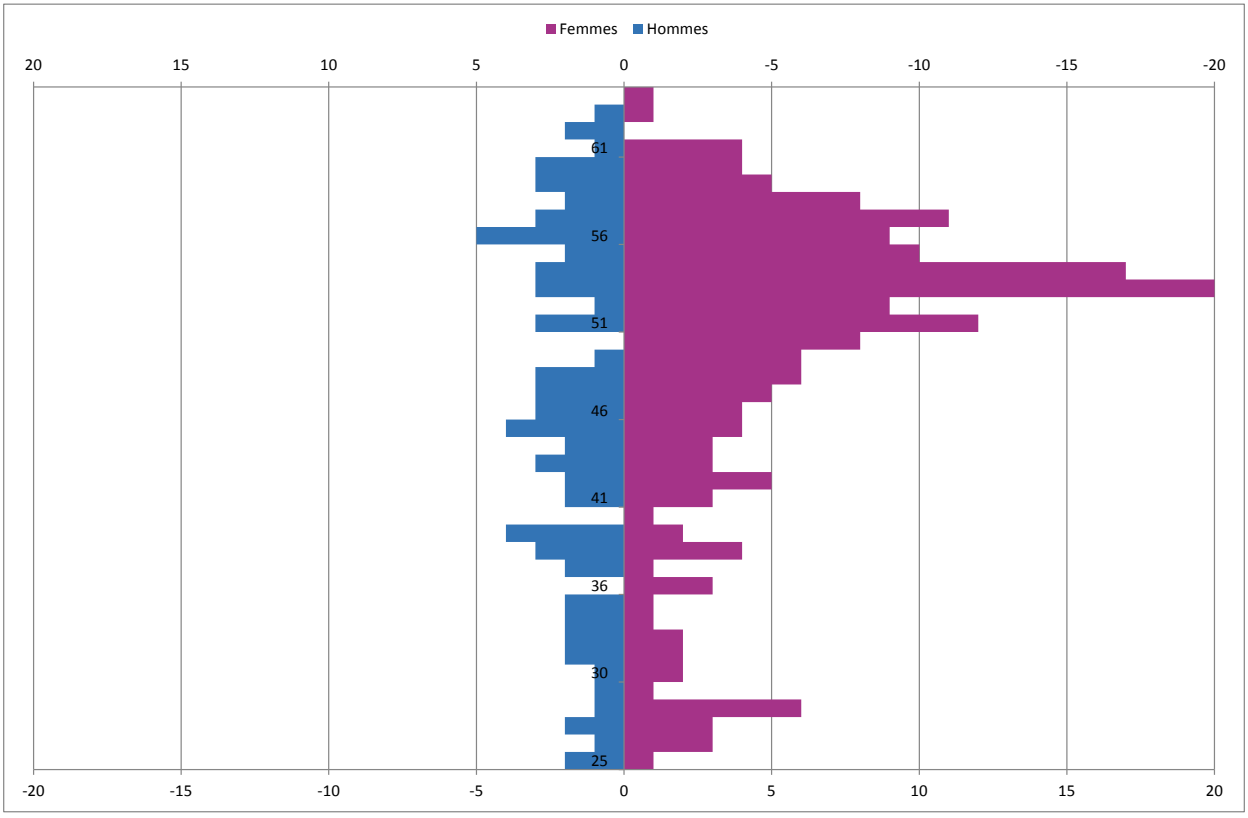
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Pays de la Loire



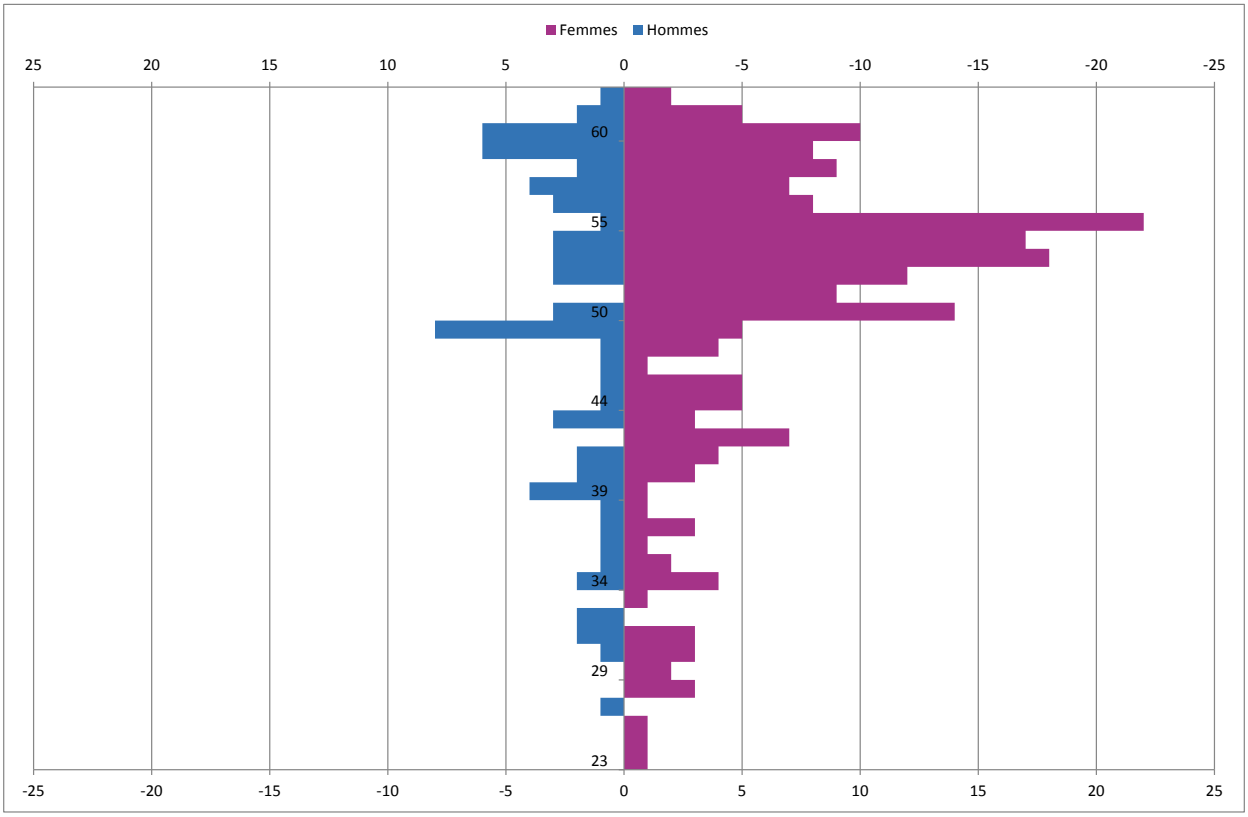
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Picardie



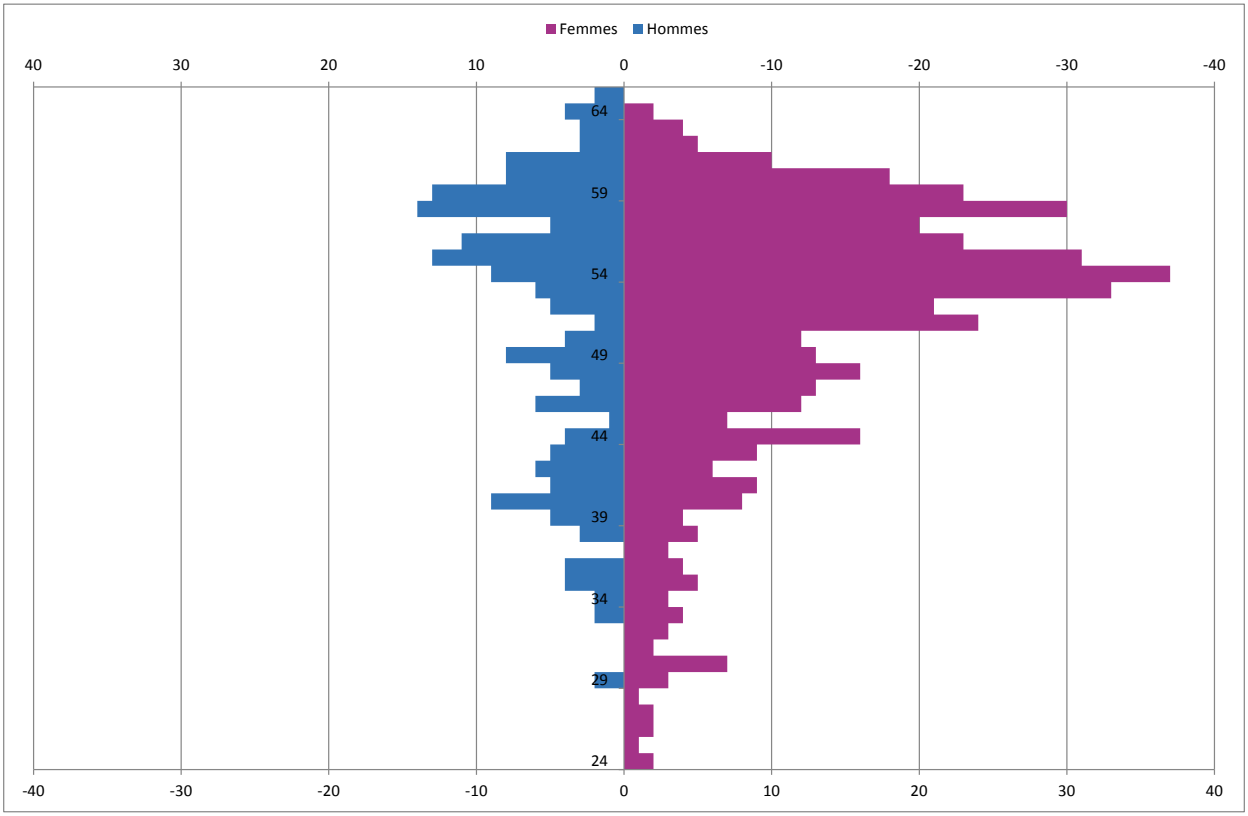
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Poitou-Charentes



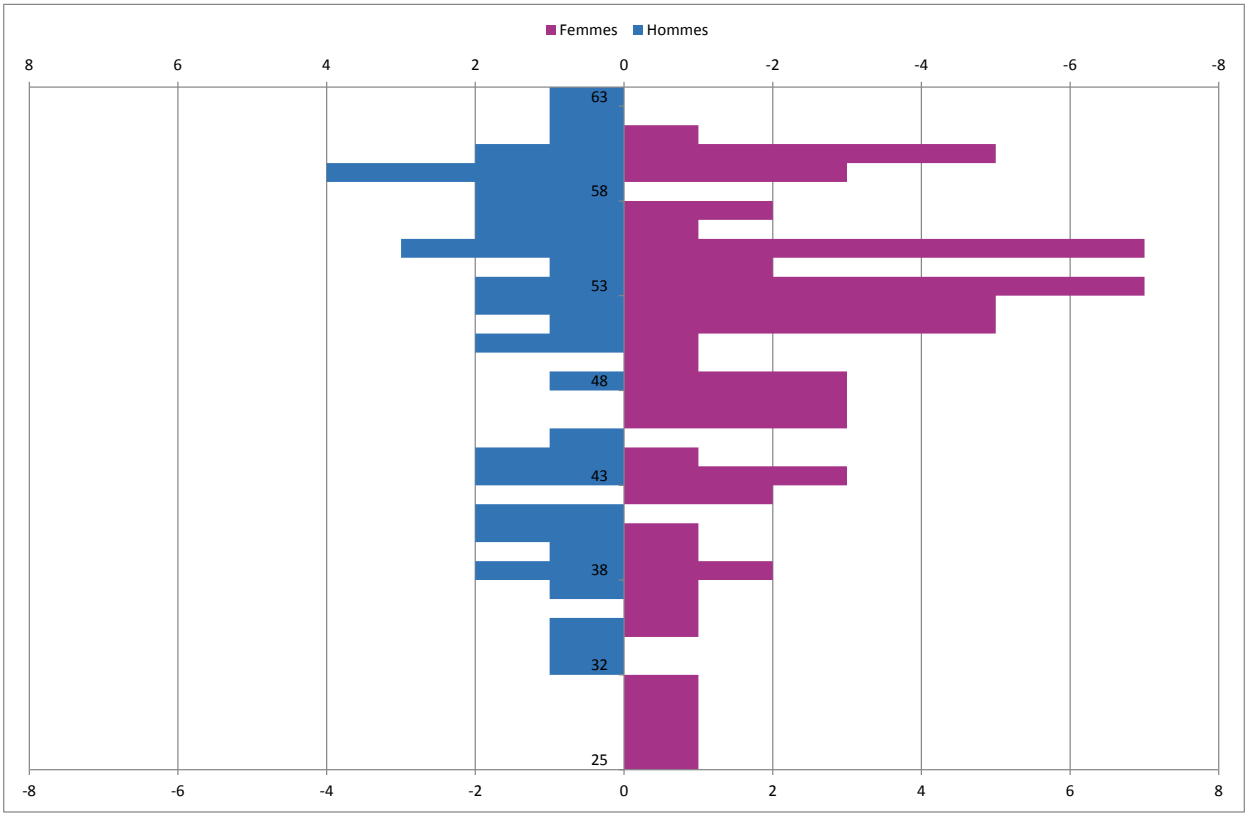
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Provence-Alpes-Côte-D'azur



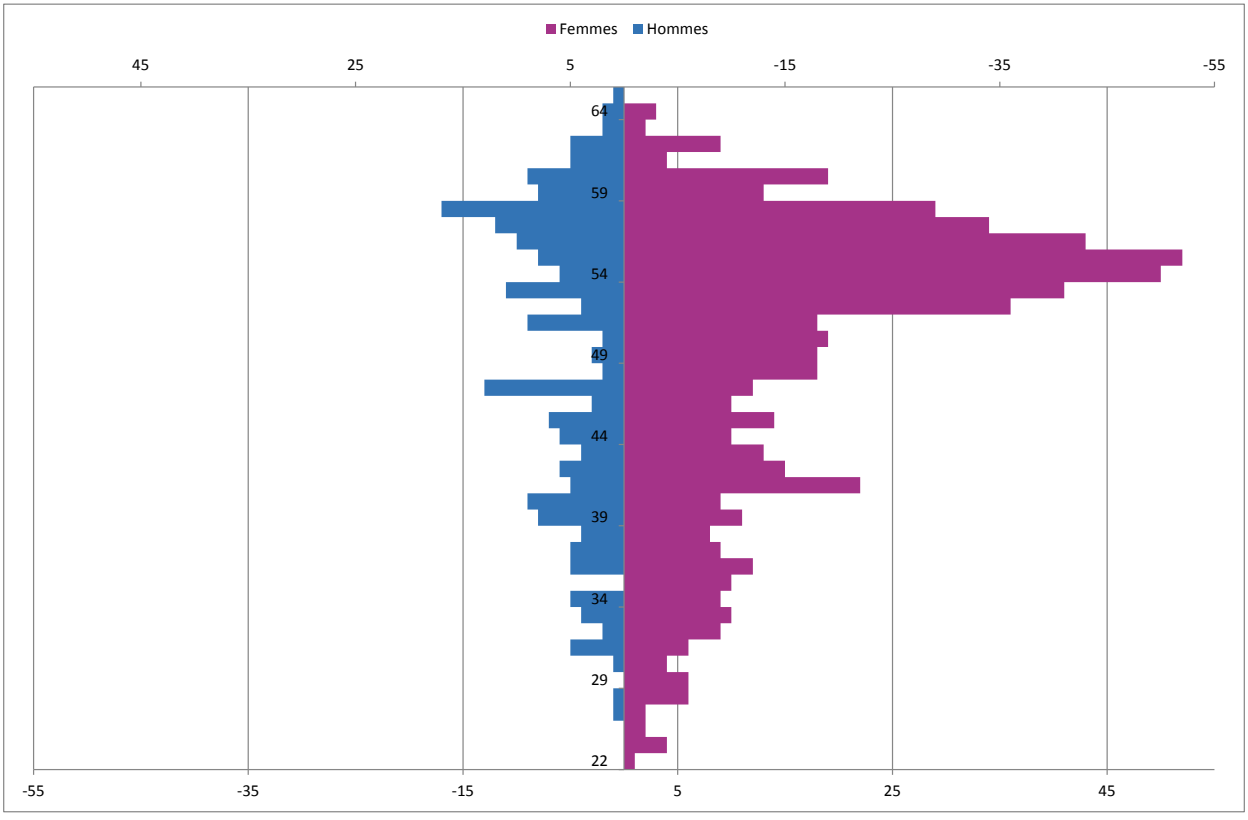
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Réunion



Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Rhône-Alpes



Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

12.4. Les âges moyens

Ages moyens par catégorie en 2012

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total A B C	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Administration centrale	44 ans et 6 mois	45 ans et 1 mois	48 ans et 9 mois	46 ans	49 ans	47 ans et 1 mois	**46 ans et 7 mois**	**45 ans et 7 mois**
Services déconcentrés	44 ans et 5 mois	47 ans et 7 mois	49 ans et 7 mois	47 ans et 2 mois	51 ans et 5 mois	51 ans	**49 ans et 2 mois**	**48 ans**
Total Ministère	**44 ans et 5 mois**	**47 ans et 1 mois**	**49 ans et 6 mois**	**47 ans et 1 mois**	**51 ans et 3 mois**	**50 ans et 3 mois**	**48 ans et 11 mois**	**47 ans et 7 mois**

La moyenne d'âge des femmes en administration centrale est en augmentation : elle est passée de **45 ans et 11 mois** en 2011, à **46 ans et 7 mois** en 2012. A contrario, la moyenne d'âge des hommes en administration centrale a légèrement diminuée, passant de **45 ans et 9 mois** en 2011, à **45 ans et 7 mois** en 2012.

On observe le même phénomène dans les services déconcentrés où la moyenne d'âge des femmes est passée de **48 ans et 8 mois** en 2011, à **49 ans et 2 mois** en 2012. Contrairement à l'administration centrale, la moyenne d'âge des hommes en service déconcentré augmente légèrement, passant de **47 ans et 7 mois** en 2011, à **48 ans** en 2012.

Ages moyens par région en 2012

REGIONS	2010		2011		2012	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Alsace	52 ans et 4 mois	52 ans et 1 mois	52 ans	51 ans et 2 mois	48 ans et 1 mois	48 ans et 2 mois
Aquitaine	51 ans et 5 mois	49 ans et 11 mois	51 ans et 3 mois	49 ans et 10 mois	51 ans	50 ans et 1 mois
Auvergne	50 ans 11 mois	51 ans et 3 mois	50 ans et 8 mois	51 ans et 2 mois	49 ans et 9 mois	47 ans et 1 mois
Basse-Normandie	50 ans et 1 mois	51 ans et 5 mois	50 ans et 2 mois	51 ans et 2 mois	49 ans et 6 mois	47 ans et 5 mois
Bourgogne	50 ans et 7 mois	50 ans et 9 mois	50 ans et 5 mois	50 ans et 2 mois	50 ans et 1 mois	46 ans et 9 mois
Bretagne	44 ans et 6 mois	52 ans et 4 mois	47 ans et 10 mois	51 ans et 5 mois	50 ans	48 ans et 11 mois
Centre	49 ans et 10 mois	50 ans et 10 mois	49 ans et 10 mois	50 ans et 3 mois	49 ans et 10 mois	48 ans et 8 mois
Champagne-Ardenne	49 ans et 11 mois	50 ans et 11 mois	49 ans et 9 mois	50 ans et 2 mois	46 ans et 8 mois	45 ans et 2 mois
Corse	50 ans	48 ans et 11 mois	50 ans et 3 mois	47 ans et 11 mois	50 ans et 11 mois	47 ans et 10 mois
Franche-Comté	50 ans et 5 mois	46 ans et 7 mois	50 ans	47 ans et 6 mois	49 ans et 4 mois	45 ans et 10 mois
Haute-Normandie	49 ans et 5 mois	49 ans et 5 mois	49 ans et 4 mois	49 ans et 3 mois	49 ans et 3 mois	46 ans et 9 mois
Ile-de-France	49 ans et 9 mois	48 ans et 6 mois	49 ans et 5 mois	48 ans et 5 mois	47 ans et 1 mois	45 ans et 9 mois
Languedoc-Roussillon	50 ans et 1 mois	48 ans et 11 mois	49 ans et 5 mois	48 ans et 4 mois	51 ans et 3 mois	51 ans et 2 mois
Limousin	49 ans et 8 mois	46 ans et 8 mois	49 ans et 6 mois	47 ans et 1 mois	50 ans et 5 mois	47 ans et 2 mois
Lorraine	49 ans et 7 mois	47 ans et 8 mois	49 ans et 2 mois	48 ans et 1 mois	48 ans et 7 mois	45 ans et 5 mois
Midi-Pyrénées	49 ans et 1 mois	46 ans et 9 mois	49 ans et 4 mois	46 ans et 3 mois	50 ans et 4 mois	50 ans et 10 mois
Nord-Pas-de-Calais	48 ans et 5 mois	49 ans et 4 mois	48 ans et 2 mois	49 ans	48 ans et 1 mois	45 ans et 9 mois
PACA	49 ans et 8 mois	47 ans et 5 mois	49 ans	47 ans	50 ans et 5 mois	50 ans et 11 mois
Pays de la Loire	48 ans et 10 mois	48 ans et 9 mois	48 ans et 5 mois	48 ans et 5 mois	49 ans et 8 mois	49 ans et 7 mois
Picardie	48 ans et 10 mois	46 ans	48 ans et 10 mois	46 ans et 3 mois	48 ans et 10 mois	45 ans et 9 mois
Poitou-Charentes	49 ans	46 ans et 10 mois	48 ans et 11 mois	45 ans et 10 mois	49 ans et 10 mois	48 ans et 9 mois
Rhône-Alpes	49 ans et 1 mois	45 ans et 10 mois	48 ans et 11 mois	45 ans et 9 mois	48 ans et 11 mois	49 ans
Guadeloupe	48 ans et 2 mois	47 ans et 3 mois	48 ans et 4 mois	45 ans et 10 mois	52 ans et 1 mois	50 ans et 6 mois
Guyane	47 ans et 9 mois	48 ans et 5 mois	47 ans et 1 mois	47 ans et 8 mois	51 ans et 2 mois	50 ans
Martinique	48 ans et 9 mois	46 ans et 1 mois	48 ans et 2 mois	45 ans et 2 mois	52 ans et 7 mois	52 ans et 6 mois
Mayotte	47 ans et 8 mois	46 ans et 8 mois	47 ans et 7 mois	45 ans et 6 mois	45 ans et 11 mois	48 ans et 6 mois
Réunion	47 ans et 1 mois	45 ans et 9 mois	46 ans et 7 mois	45 ans et 6 mois	48 ans et 9 mois	49 ans et 10 mois
Saint-Pierre-et-Miquelon	47 ans et 9 mois	46 ans et 5 mois	46 ans et 2 mois	43 mois et 2 mois	48 ans	47 ans et 3 mois
TOTAL SD	**47 ans et 11 mois**	**48 ans**	**48 ans et 8 mois**	**47 ans et 7 mois**	**49 ans et 2 mois**	**48 ans**

Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

12.5. Les effectifs par région

Effectifs physiques sexués par région en 2012

REGIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PART DE F	PART DE H
Alsace	186	90	**276**	67%	33%
Aquitaine	319	113	**432**	74%	26%
Auvergne	176	52	**228**	77%	23%
Basse-Normandie	177	67	**244**	73%	27%
Bourgogne	188	72	**260**	72%	28%
Bretagne	298	117	**415**	72%	28%
Centre	259	106	**365**	71%	29%
Champagne-Ardenne	199	67	**266**	75%	25%
Corse	70	23	**93**	75%	25%
Franche-Comté	153	60	**213**	72%	28%
Haute-Normandie	177	93	**270**	66%	34%
Ile-de-France	1 147	466	**1 613**	71%	29%
Languedoc-Roussillon	256	101	**357**	72%	28%
Limousin	119	39	**158**	75%	25%
Lorraine	236	109	**345**	68%	32%
Midi-Pyrénées	343	117	**460**	75%	25%
Nord-Pas-de-Calais	381	187	**568**	67%	33%
PACA	453	184	**637**	71%	29%
Pays de la Loire	317	163	**480**	66%	34%
Picardie	191	80	**271**	70%	30%
Poitou-Charentes	205	72	**277**	74%	26%
Rhône-Alpes	631	211	**842**	75%	25%
Guadeloupe	62	27	**89**	70%	30%
Guyane	30	20	**50**	60%	40%
Martinique	55	22	**77**	71%	29%
Mayotte	23	19	**42**	55%	45%
Réunion	67	43	**110**	61%	39%
Saint-Pierre-et-Miquelon	6	3	**9**	67%	33%
TOTAL SD	**6 724**	**2 723**	**9 447**	**71%**	**29%**
TOTAL AC	**740**	**480**	**1 220**	**61%**	**39%**
TOTAL MINISTERE	**7 464**	**3 203**	**10 667**	**70%**	**30%**

Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

12.6. Le temps de travail

Répartition sexuée des quotités travaillées au ministère en 2012

Quotité travaillée	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES
50%	102	23	**125**	1%	1%
60%	55	9	**64**	1%	0%
70%	54	5	**59**	1%	0%
80%	1 379	130	**1 509**	18%	4%
90%	241	30	**271**	3%	1%
100%	5 633	3 006	**8 639**	75%	94%
TOTAL	**7 464**	**3 203**	**10 667**	**100%**	**100%**

Au ministère, moins de **75%** des femmes travaillent à temps plein contre **94%** des hommes. Ces résultats sont similaires à ceux de 2011, où 75% des femmes et 94% des hommes travaillaient à temps.

Répartition sexuée des quotités travaillées en administration centrale et services déconcentrés en 2012

Quotité travaillée	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
ADMINISTRATION CENTRALE						
50%	1	1	2	0%	0%	0%
60%	2	0	2	0%	0%	0%
70%	3	0	3	0%	0%	0%
80%	77	7	84	10%	1%	7%
90%	16	2	18	2%	0%	1%
100%	641	470	1 111	87%	98%	91%
Total AC	**740**	**480**	**1 220**	**100%**	**100%**	**100%**
SERVICES DECONCENTRES						
50%	101	22	123	2%	1%	1%
60%	53	9	62	1%	0%	1%
70%	51	5	56	1%	0%	1%
80%	1 302	123	1 425	19%	5%	15%
90%	225	28	253	3%	1%	3%
100%	4 992	2 536	7 528	74%	93%	80%
Total SD	**6 724**	**2 723**	**9 447**	**100%**	**100%**	**100%**

Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

12.7. Les recrutements

Répartition sexuée des recrutements par catégorie du ministère en 2012

MINISTERE	A			B			C			TOTAL		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	Total F	Total H	Total F+H
Administrateurs civils	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Attachés d'administration	17	11	28	0	0	0	0	0	0	17	11	28
Inspecteurs du travail	18	19	37	0	0	0	0	0	0	18	19	37
Contrôleurs du travail	0	0	0	29	18	47	0	0	0	29	18	47
Secrétaires administratifs	0	0	0	36	8	44	0	0	0	36	8	44
Adjoints administratifs	0	0	0	0	0	0	37	8	45	37	8	45
TOTAL CONCOURS	**36**	**30**	**66**	**65**	**26**	**91**	**37**	**8**	**45**	**138**	**64**	**202**
Ingénieurs de prévention	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Médecins inspecteurs du travail	2	2	4	0	0	0	0	0	0	2	2	4
Travailleurs handicapés	3	1	4	1	0	1	5	1	6	9	2	11
Bénéficiaires de la Loi 70-2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Autres (détachés, prise en charge en PNA*, contractuels, mutations)	62	31	93	7	7	14	20	15	35	89	53	142
TOTAL CONTRATS ET PRISES EN CHARGE	**67**	**35**	**102**	**9**	**7**	**16**	**25**	**16**	**41**	**101**	**58**	**159**
TOTAL GENERAL	**103**	**65**	**168**	**74**	**33**	**107**	**62**	**24**	**86**	**239**	**122**	**361**

Source : SDRH/RH4

La part des femmes est supérieure à celle hommes, que ce soit pour les recrutements par concours ou par contrats et prises en charge.

12.8. Les concours

12.8.1. La répartition par genre aux concours de l'inspection du travail

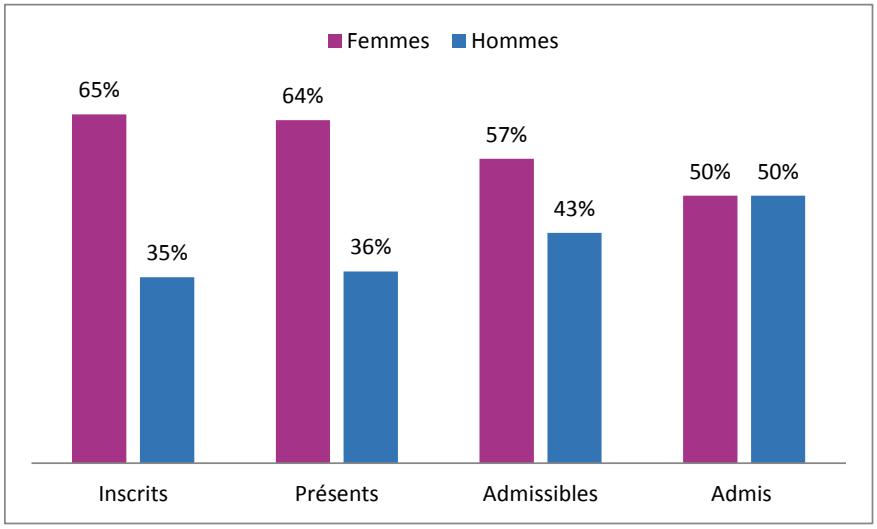
Concours externe au corps de l'inspection du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012

Concours externe IT (en effectif physique et %)	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	1 008	538	**1 546**
Présents	306	171	**477**
Admissibles	41	31	**72**
Admis	12	12	**24**

Source : SDRH/RH1

Part des candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012



Source : SDRH/RH1

Sur les trois dernières campagnes, la part des femmes admises s'élève à :

- 69% en 2009 (40 femmes et 23 hommes) ;
- 68% en 2010 (19 femmes et 9 hommes) ;
- 50% en 2012 (12 femmes et 12 hommes).

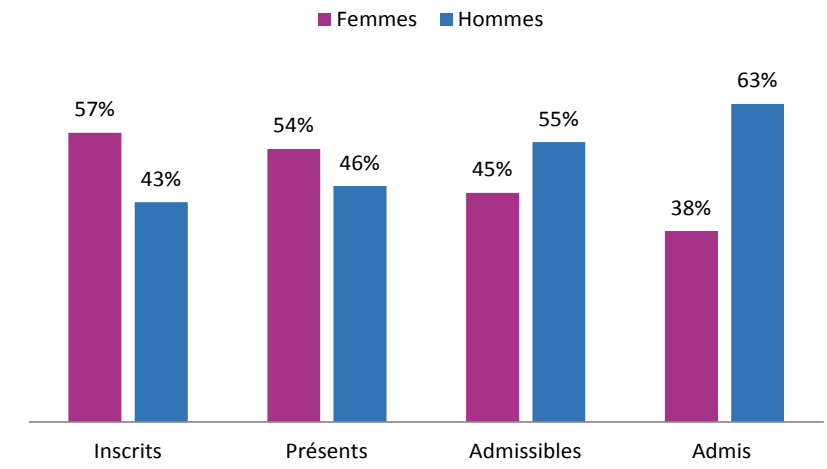
Concours interne au corps de l'inspection du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012

Concours interne IT (en effectifs physiques et %)	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	100	76	**176**
Présents	44	38	**82**
Admissibles	9	11	**20**
Admis	3	5	**8**

Source : SDRH/RH1

Part des candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012



Source : SDRH/RH1

Pour la campagne 2012, le nombre de femmes admissibles et admises diminue sensiblement par rapport aux années précédentes.

Sur les trois dernières campagnes, la part des femmes admises s'élève à :

- 71% en 2009 (12 femmes et 5 hommes) ;
- 67% en 2010 (6 femmes et 3 hommes) ;
- 38% en 2012 (3 femmes et 5 hommes).

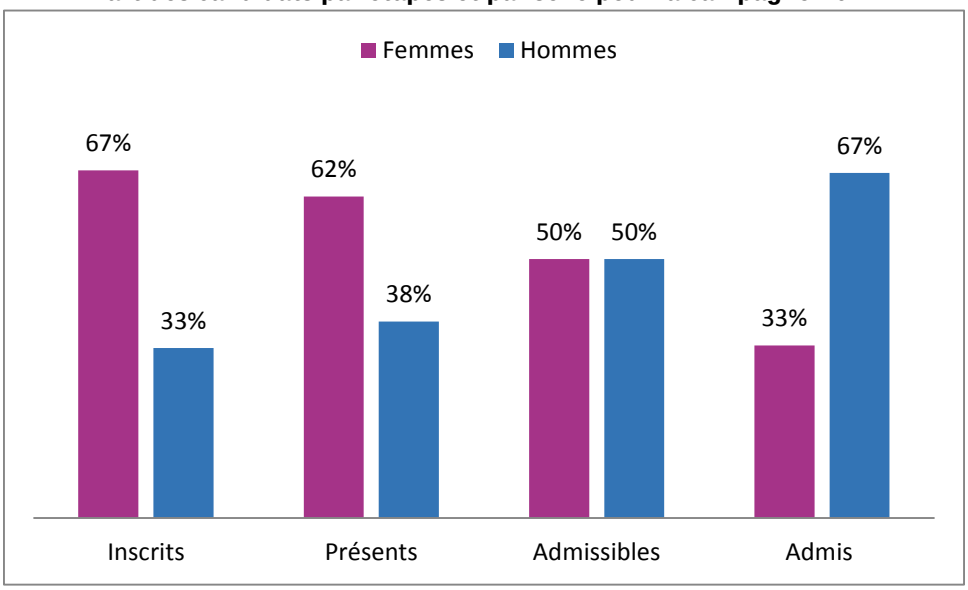
Troisième concours au corps de l'inspection du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012

Concours interne IT (en effectifs physiques et %)	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	45	22	**67**
Présents	18	11	**29**
Admissibles	4	4	**8**
Admis	1	2	**3**

Source : SDRH/RH1

Part des candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012



Source : SDRH/RH1

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à concourir. Le taux de réussite est identique à celui de la dernière campagne.

Sur les deux dernières campagnes, la part des femmes admises s'élève à :

- 33% en 2010 (1 femme et 2 hommes) ;
- 33% en 2012 (1 femme et 2 hommes).

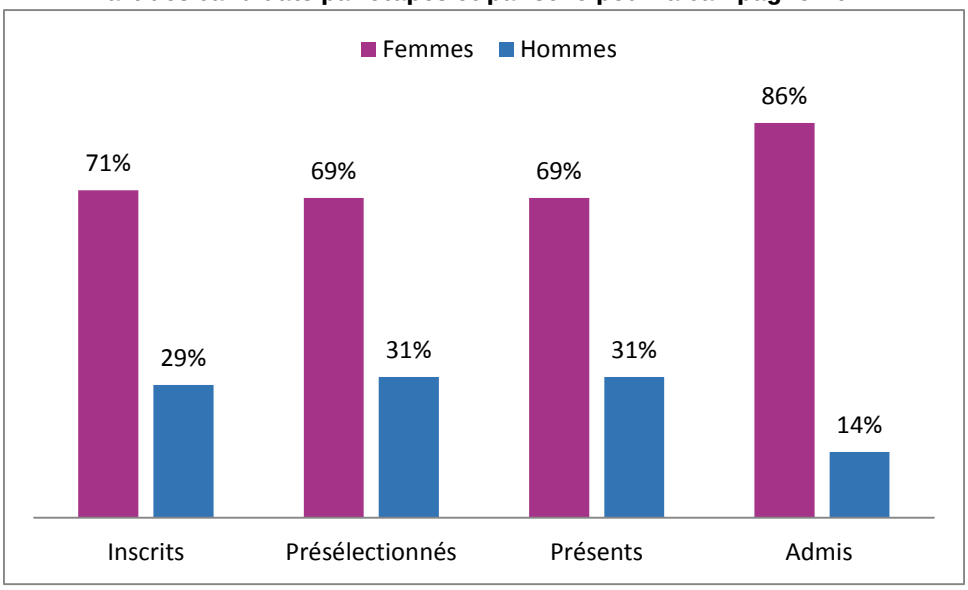
Voie d'accès professionnelle au corps de l'inspection du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012

VAP au corps de IT (en effectifs physiques et %)	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	143	58	**201**
Présélectionnés	25	11	**36**
Présents	25	11	**36**
Admis	6	1	**7**

Source : SDRH/RH1

Part des candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012



Source : SDRH/RH1

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à concourir. Cette année, leur taux de réussite a fortement augmenté.

Sur les deux dernières campagnes, la part des femmes admises s'élève à :

- 62% en 2010 (5 femmes et 3 hommes) ;
- 86% en 2012 (6 femmes et 1 homme).

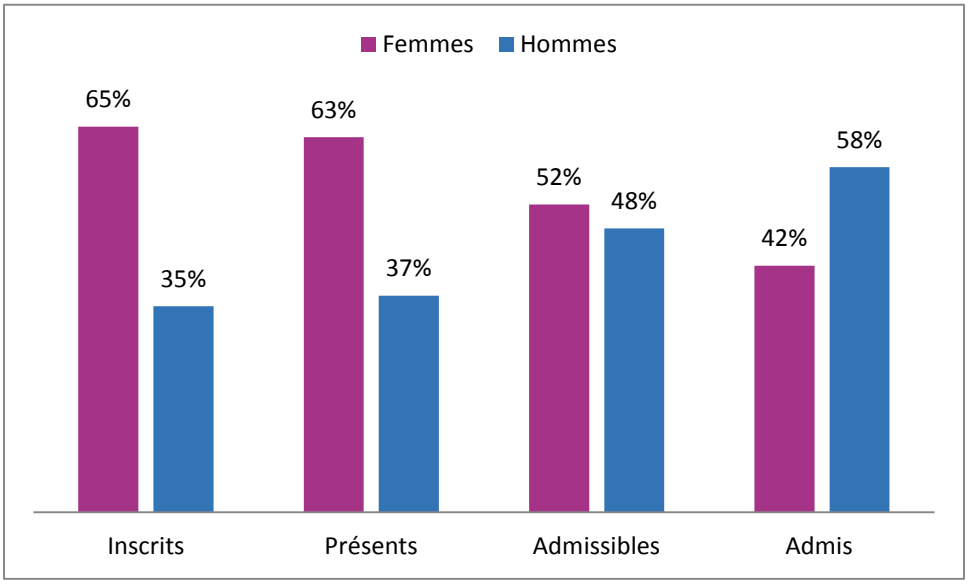
Cycle préparatoire du concours interne au corps de l'inspection du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2011

Cycle préparatoire du concours interne de IT (en effectifs physiques et %)	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	43	23	**66**
Présents	26	15	**41**
Admissibles	13	12	**25**
Admis	5	7	**12**

Source : SDRH/RH1

Part des candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2011



Source : SDRH/RH1

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à concourir. Cette année, les hommes ont mieux réussi les épreuves orales que les femmes.

Sur les trois dernières campagnes, la part des femmes admises s'élève à :

- 67% en 2009 (10 femmes et 5 hommes) ;
- 63% en 2010 (10 femmes et 6 hommes) ;
- 42% en 2011 (5 femmes et 7 hommes).

12.8.2. La répartition par genre aux concours de contrôleurs du travail

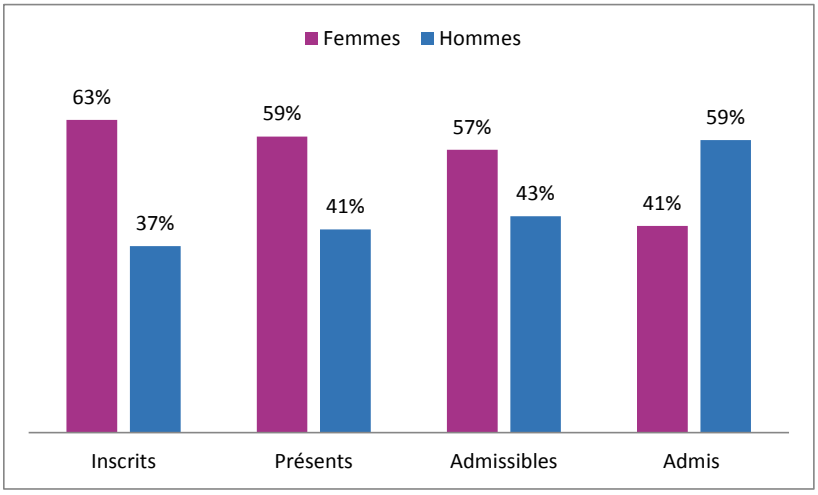
Concours externe au corps de contrôleur du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012

Concours externe CT (en effectif physique et %)	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	1 778	1061	**2 839**
Présents	746	512	**1258**
Admissibles	64	49	**113**
Admis	12	17	**29**

Source : SDRH/RH1

Part des candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012



Source : SDRH/RH1

Cette année et comme l'année précédente, la part des femmes admises, est inférieure à celle des hommes bien que ce chiffre soit en augmentation.

Sur les trois dernières campagnes, la part des femmes s'élève à :

- 68% des admis en 2009 (23 femmes et 11 hommes) ;
- 29% des admis en 2010 (6 femmes et 15 hommes) ;
- 41% des admis en 2012 (12 femmes et 17 hommes).

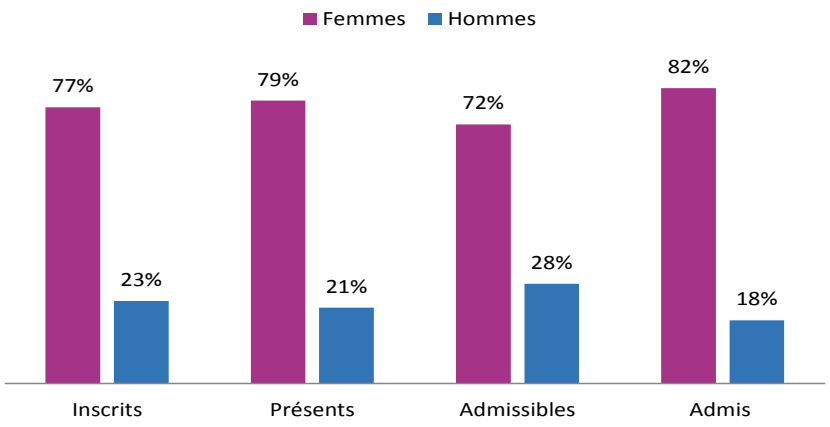
Concours interne au corps de contrôleur du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012

Concours interne CT (en effectifs physiques et %)	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	224	67	**291**
Présents	127	34	**161**
Admissibles	26	10	**36**
Admis	14	3	**17**

Source : SDRH/RH1

Part des candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012



Source : SDRH/RH1

La large représentation des femmes s'accroît parmi les candidats admis, par rapport à la session précédente.

Sur les trois dernières campagnes, la part des femmes s'élève à :

- 90% des admis en 2009 (18 femmes et 2 hommes) ;
- 80% des admis en 2010 (12 femmes et 3 hommes) ;
- 82% des admis en 2012 (14 femmes et 3 hommes).

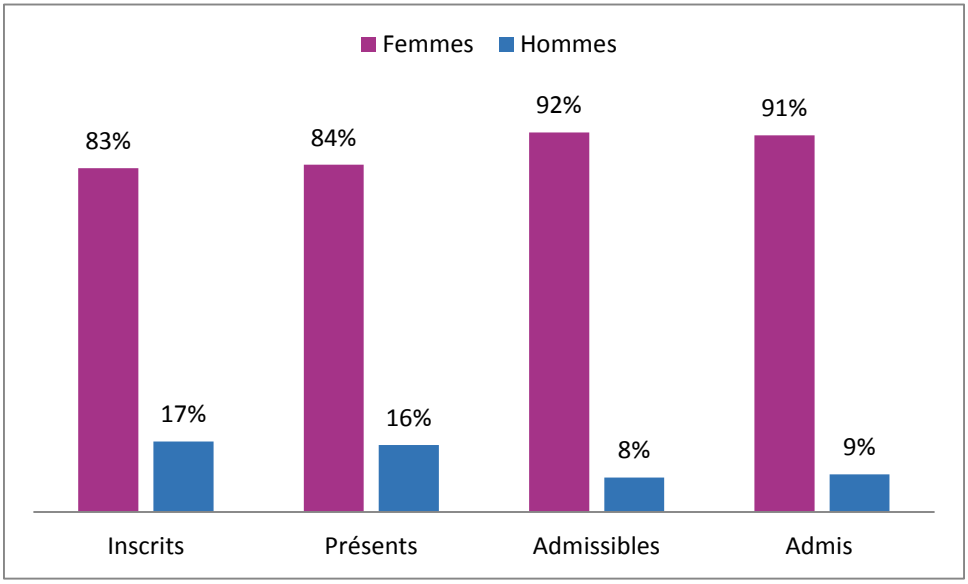
Examen professionnel d'accès au corps de contrôleur du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012

EPCT (en effectifs physiques et %)	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	156	32	**188**
Présents	140	27	**167**
Admissibles	44	4	**48**
Admis	20	2	**22**

Source : SDRH/RH1

Part des candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012



Source : SDRH/RH1

Compte tenu du très fort taux de féminisation du corps des adjoints administratifs (corps d'appartenance requis pour concourir), les candidats inscrits à la campagne 2012 étaient majoritairement des femmes. Pour la campagne 2012, seuls deux hommes ont été admis à l'examen professionnel de contrôleur du travail.

Sur les trois dernières campagnes, la part des femmes s'élève à :

- 86% des admis en 2009 (30 femmes et 5 hommes) ;
- 97% des admis en 2010 (34 femmes et 1 homme) ;
- 91% des admis en 2012 (20 femmes et 2 hommes).

12.9. Les promotions

Répartition des promotions par sexe au ministère en 2012

CORPS / GRADE	RATIO PRO/PRO	PROMOUVABLES (a)			INSCRITS TA/LA (b)			RATION REEL (b)/(a)		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTA
Catégorie A		**2418**	**1349**	**3767**	**96**	**68**	**164**	**4%**	**5%**	**4%**
TA Directeur du travail	8%	166	231	397	15	17	32	9%	7%	8%
TA Directeur adjoint du travail	10%	400	354	754	43	32	75	11%	9%	10%
TA Administrateur civil hors classe	30%	3	9	12	1	2	3	33%	22%	25%
TA Attaché principal	12%	46	37	83	2	4	6	4%	11%	7%
EP Attaché principal		226	181	407	19	8	27	8%	4%	7%
LA Inspecteur du travail		1460	491	1951	6	1	7	0%	0%	0%
LA Attaché		76	31	107	5	4	9	7%	13%	8%
LA Contractuel 78 - HEB		9	7	16	3	0	3	33%	0%	19%
LA Contractuel 78 - Hors catégorie		12	5	17	1	0	1	8%	0%	6%
LA Contractuel 78 - 1ère catégorie		8	3	11	1	0	1	13%	0%	9%
LA Contractuel 78 - 2ème catégorie		12	0	12	0	0	0	0%	0%	0%
Catégorie B		**3739**	**1093**	**4832**	**228**	**66**	**294**	**6%**	**6%**	**6%**
TA Contrôleur cl. Exceptionnelle	12%	546	291	837	83	17	100	15%	6%	12%
TA Contrôleur cl. Supérieure	15%	554	307	861	90	39	129	16%	13%	15%
EP Contrôleur du travail		0	0	0	20	2	22	0%	0%	0%
TA Secrétaire administratif cl. Exceptionnelle	8%	29	17	46	1	2	3	3%	12%	7%
EP Secrétaire administratif cl. Exceptionnelle					0	0	0			
TA Secrétaire administratif cl. Supérieure	15%	64	21	85	5	3	8	14%	19%	15%
EP Secrétaire administratif cl. Supérieure					4	1	5			
LA SAMAS de cl. Normale		2546	457	3003	19	0	19	1%	0%	1%
EP SAMAS de cl. Normale					6	2	8			
Catégorie C	**RATIO th.**	**1454**	**301**	**1755**	**154**	**28**	**182**	**11%**	**9%**	**10%**
TA Adjoints administratifs principaux 1ère classe	13%	532	82	614	54	11	65	10%	13%	11%
TA Adjoints administratifs principaux 2ème classe	13%	921	213	1134	100	15	115	11%	7%	10%
TA Adjoints administratifs 1ère classe	30%	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
TA Adjoints techniques principaux 1ère classe	30%	0	1	1	0	0	0	0%	0%	0%
TA Adjoints techniques principaux 2ème classe	25%	1	3	4	0	1	1	0%	33%	25%
TA Adjoints techniques 1ère classe	30%	0	2	2	0	1	1	0%	50%	50%
TOTAL GENERAL MINISTERE		**7611**	**2743**	**10354**	**478**	**162**	**640**	**6%**	**6%**	**6%**

*Ratio théorique promus/promouvables.

En 2011 et 2012, les promotions des corps communs et des agents contractuels incluent les agents affectés à la DGEFP et en détachement ou PNA.

TA : Tableau d'avancement / LA : Liste d'aptitude / EP : Examen Professionnel

Source : SDRH/RH3 et RH4.

Pour le corps de l'inspection du travail, les ratios de promotion sont favorables aux femmes, ce qui constitue une nette progression par rapport à 2011 puisque les taux pour les grades d'avancement de directeur du travail et de directeur adjoint se sont inversés.

Quant aux contrôleurs du travail, le taux de promotion est très nettement en faveur des femmes pour le passage à la classe exceptionnelle en particulier.

S'agissant des corps communs et des agents contractuels, on constate en catégorie A des taux de promotion supérieurs pour les femmes, à l'exception de la liste d'aptitude d'attachés où le taux de promotion des hommes est deux fois supérieur à celui des femmes.

Le constat est inverse pour le corps des SAMAS où le taux de promotion des hommes est supérieur à celui des femmes dans les grades d'avancement, mais deux fois inférieur pour la liste d'aptitude.

En catégorie C, si le taux de promotion des femmes est supérieur pour l'accès au grade d'AAP2, il est inférieur à celui des hommes pour l'accès au grade d'AAP. Pour les autres grades, le nombre de promouvables rend les ratios peu significatifs.

12.10. Les emplois de direction

12.10.1. Administration centrale

Tableau des effectifs et part des femmes des personnels d'encadrement par sexe et fonctions en administration centrale de 2010 à 2012

FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	Part de Femmes
2010	**66**	**56**	**122**	**54%**
EMPLOIS FONCTIONNELS *(directeurs, chefs de service, sous directeurs, directeurs de projets)*	11	6	17	65%
AUTRES ENCADRANTS *(chefs de division, adjoints sous directeurs, chefs de bureaux et adjoints, chefs de mission et équivalents)*	55	50	105	52%
2011	**65**	**57**	**122**	**53%**
EMPLOIS FONCTIONNELS *(directeurs, chefs de service, sous directeurs, directeurs de projets)*	9	8	17	53%
AUTRES ENCADRANTS *(chefs de division, adjoints sous directeurs, chefs de bureaux et adjoints, chefs de mission et équivalents)*	56	49	105	53%
2012	**73**	**51**	**124**	**59%**
EMPLOIS FONCTIONNELS *(directeurs, chefs de service, sous directeurs, directeurs de projets)*	15	9	24	63%
AUTRES ENCADRANTS *(chefs de division, adjoints sous directeurs, chefs de bureaux et adjoints, chefs de mission et équivalents)*	58	42	100	58%

Source : SDRH/RH4 – Enquête annuelle emplois fonctionnels - Situation des effectifs en AC.

En 2012, la part des femmes, tant sur les postes d'encadrement supérieur que sur les autres postes de personnels d'encadrement, s'est sensiblement accrue.

Concernant les emplois fonctionnels, l'augmentation du nombre de postes s'est faite au bénéfice des femmes. Pour les autres postes encadrants, c'est dans le cadre du turnover que l'augmentation constatée s'est produite.

Effectifs et membres de cabinet par sexe et fonctions en administration centrale de 2010 à 2012

FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	Part de Femmes
2010	**11**	**18**	**29**	**38%**
Directeur du cabinet	2	0	2	100%
Directeur adjoint du cabinet	0	3	3	0%
Chef et chef adjoint du cabinet	0	3	3	0%
Conseiller et conseiller technique	9	12	21	43%
Chargé de mission	0	0	0	-
Autres collaborateurs	0	0	0	-
2011	**12**	**17**	**29**	**41%**
Directeur du cabinet	2	0	2	100%
Directeur adjoint du cabinet	0	2	2	0%
Chef et chef adjoint du cabinet	0	3	3	0%
Conseiller et conseiller technique	10	12	22	45%
Chargé de mission	0	0	0	
Autres collaborateurs	0	0	0	
2012	**9**	**16**	**25**	**36%**
Directeur du cabinet	0	2	2	0%
Directeur adjoint du cabinet	0	1	1	0%
Chef et chef adjoint du cabinet	0	2	2	0%
Conseiller et conseiller technique	9	11	20	45%
Chargé de mission	0	0	0	
Autres collaborateurs	0	0	0	

Source : SDRH/RH4 – Suivi cabinets au 31 décembre 2012.

L'année 2012 a vu une diminution de la part des femmes dans la constitution des cabinets ministériels travail. Si la légère augmentation constatée en 2011, par rapport à 2010, l'était dans une structure de cabinets supportés identique, cette structure a été modifiée suite à l'élection présidentielle et au changement de gouvernement qui s'en est suivi. Le nombre de cabinets supportés, soit 2, est cependant resté identique.

12.10.2. Services déconcentrés

Part des femmes au sein des services déconcentrés de 2010 à 2012 (y compris ceux relevant du ministère chargé de l'économie)

SERVICES DECONCENTRES	2010	2011	2012
Directeurs régionaux	8%	12%	23%
Secrétaires généraux	12%	32%	35%
RUT*/DDTEFP	34%	31%	36%

Source : SDRH/RH3

12.11. Les primes

Les **attributions moyennes** correspondent aux montants moyens des indemnités versées aux agents du grade.

Le **reliquat de prime** est le montant de prime exceptionnel versé aux agents sur la paye de décembre. Il n'est pas reconductible et son montant dépend des disponibilités budgétaires constatées en fin d'année (au niveau national et au niveau local).

Le **Taux de Référence Budgétaire** (TRB) est le taux moyen (100%) qui sert à déterminer le positionnement indemnitaire des agents. Ces taux sont définis par la circulaire prime. Ce système utilisé pour tous les grades de l'administration centrale. En services déconcentrés, seuls les corps des attachés et des secrétaires administratifs sont concernés par cette modalité d'attribution.

12.11.1. Administration centrale

Montants moyens des indemnités versées en 2012 (reliquat inclus, hors prime d'encadrement)

CORPS / GRADES	TRB	FEMMES		HOMMES		EFF	ECART F/H
		EFF	ATTRIBUTIONS MOYENNES	EFF	ATTRIBUTIONS MOYENNES		
Catégorie A	**14 967**	**203**	**16231**	**145**	**18513**	**348**	**-12%**
Administrateur civil Hors classe	28 954	11	42 710	16	37 151	27	15%
Administrateur civil	24 493	7	(1)	5	(1)	12	
Conseiller d'administration	19 116	2	(1)	7	(1)	9	
Directeur du travail	13 613	10	17 198	19	20 997	29	-18%
Attaché principal	16 253	44	18 253	29	17 640	73	3%
Directeur adjoint du travail	11 815	19	13 043	12	13 096	31	0%
Attaché	12 132	103	12 144	53	11 701	156	4%
Inspecteur du travail	10 963	7	(1)	4	(1)	11	
Catégorie B	**7605**	**104**	**8065**	**37**	**7695**	**141**	**5%**
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	9 153	21	9 570	8	9510	29	1%
Contrôleur du travail de classe exceptionnelle	8 250	3	(1)	0	(1)	3	
Secrétaire administratif de classe supérieure	8 152	24	8 432	10	8 370	34	1%
Contrôleur du travail de classe supérieure	7 974	2	(1)	0	(1)	2	
Secrétaire administratif de classe normale	6 612	52	7 273	15	6 347	67	15%
Contrôleur du travail de classe normale	7 675	2	(1)	4	(1)	6	
Catégorie C	**5 999**	**120**	**6 460**	**47**	**6 676**	**167**	**-3%**
Adjoint administratif principal de 1ère classe	6 161	33	7 542	2	(1)	35	
Adjoint administratif principal de 2ème classe	5 980	37	7 089	11	6 620	48	7%
Adjoint administratif 1 Cl	5 761	43	5 332	19	5 966	62	-11%
Adjoint administratif 2 Cl	5 181	4	(1)	1	(1)	5	
Personnel technique	6 777	3	(1)	7	(1)	10	
Conducteur automobile	6 900	0	(1)	7	(1)	7	
Contractuels	**3 691**	**95**	**4 809**	**69**	**4 516**	**164**	**6%**
Agent contractuel HC ou NCG niveau 1	4 005	14	8 733	19	6 726	33	30%
Agent contractuel 1C ou NCG niveau 2	3 813	27	5 737	15	4 383	42	31%
Agent contractuel 2C ou NCG niveau 3	3 620	43	3 323	29	3 515	72	-5%
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	3 081	11	3 348	6	(1)	17	

(1) Données portant sur moins de dix agents considérées comme nominatives.

Source : SDRH/RH4.

Ces chiffres ne montrent pas, pour l'administration centrale, de lien entre le sexe et l'attribution indemnitaire. Pour les différentes catégories, et pour les différents corps au sein des catégories ainsi que pour les différents grades au sein des corps, il n'y a pas de déterminisme faisant que l'attribution des femmes est supérieure ou inférieure.

12.11.2. Services déconcentrés

Montants moyens des indemnités versées en 2012*

CORPS / GRADES	EFFECTIF PRIME	FEMMES		HOMMES		ECART F/H
		EFF	ATTRIBUTIONS MOYENNES	EFF	ATTRIBUTIONS MOYENNES	
Catégorie A						
Directeur du travail	69	27	17 811	42	16 769	6,22%
Directeur adjoint du travail	355	149	12 430	205	12 406	0,19%
Inspecteur du travail	1 148	653	10 003	494	10 098	-0,94%
sous total corps de l'IT	**1 572**	**828**	**10 688**	**741**	**11 112**	
Attaché principal	137	74	13 976	62	13 785	1,39%
Attaché	295	188	11 279	107	11 066	1,92%
sous total corps des attachés	**432**	**262**	**12 042**	**169**	**12 064**	
Catégorie B						
Contrôleur du travail de classe exceptionnelle	881	658	8 641	223	8 637	0,05%
Contrôleur du travail de classe supérieure	855	607	8 159	248	8 112	0,58%
Contrôleur du travail de classe normale	1 488	959	7 330	529	7 200	1,80%
sous total corps ds CT	**3 224**	**2 224**	**7 944**	**1 000**	**7 747**	
Secrétaire administratif de classe exceptionne	18	17	6 851	1	(1)	
Secrétaire administratif de classe supérieure	4	4	(1)	0	-	
Secrétaire administratif de classe normale	329	287	5 954	42	6 072	-1,94%
sous total corps des SA	**351**	**307**	**6 006**	**43**	**6 058**	
Catégorie C						
Adjoint administratif principal de 1ère classe	597	552	5 561	45	6 177	-9,97%
Adjoint administratif principal de 2ème class	925	780	5 371	144	6 083	-11,70%
Adjoint administratif de 1ère classe	989	811	5 042	177	5 112	-1,37%
Adjoint administratif de 2ème classe	80	70	4 494	9	(1)	
sous total catégorie C	**2 591**	**2 214**	**5 270**	**376**	**5 602**	
Contractuels						
Agent contractuel HC ou NCG niveau 1	17	7	(1)	9	(1)	
Agent contractuel 1C ou NCG niveau 2	95	53	5 284	42	5 266	0,35%
Agent contractuel 2C ou NCG niveau 3	140	93	5 026	46	4 851	3,62%
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	25	21	4 558	4	(1)	
Agent contractuel 4C	34	33	4 275	1	(1)	
sous total non titulaires	**311**	**206**	**4 935**	**102**	**5 066**	

*Reliquat inclus, hors prime des agents de l'encadrement supérieur.

(1) Données portant sur moins de dix agents considérées comme nominatives.

Source : DAF/AF2 –Bilans indemnitaires régionaux.

12.12. Les agents en formation

Répartition des agents en formation au ministère en 2012

Ministère	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	Part de F	Part de H	Part de F	Part de H	Part de F	Part de H	Part de F	Part de H
Formation statutaire	64%	36%	68%	32%			**65%**	**35%**
Formation professionnelle	57%	43%	73%	27%	90%	10%	**71%**	**29%**
TOTAL	**57%**	**43%**	**73%**	**27%**	**90%**	**10%**	**71%**	**29%**

Répartition des agents en formation au ministère en 2012

Ministère	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL A B C		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total F+H
FORMATION STATUTAIRE									
Nombre de stagiaires	110	63	52	24	0	0	162	87	**249**
Nombre de jours	10 956	6 346	5 200	2 400	0	0	16 156	8 746	**24 902**
FORMATION PROFESSIONNELLE									
Formation continue au titre du T1 - Adaptation au poste de travail									
Nombre de stagiaires	1 241	794	2 405	832	1 434	159	5 080	1 785	**6 865**
Nombre de jours	3 083	1 822	4 871	1 936	1 672	251	9 626	4 009	**13 635**
Formation continue au titre du T2 - Adaptation à l'évolution des métiers									
Nombre de stagiaires	354	242	610	238	322	46	1 286	526	**1 812**
Nombre de jours	965	476	962	400	624	84	2 551	960	**3 511**
Formation continue au titre du T3 - Développement des qualifications et acquisitions de nouvelles compétences									
Nombre de stagiaires	1 645	1 442	1 882	760	819	86	4 346	2 288	**6 634**
Nombre de jours	5 082	4 694	5 917	2 473	1 936	235	12 935	7 402	**20 337**
Sous-total formation continue									
Nombre de stagiaires	***3 240***	***2 478***	***4 897***	***1 830***	***2 575***	***291***	***10 712***	***4 599***	***15 311***
Nombre de jours	***9 130***	***6 992***	***11 750***	***4 809***	***4 232***	***570***	***25 112***	***12 371***	***37 483***
Préparation aux examens, concours, essais									
Nombre de stagiaires	222	137	154	34	813	97	1 189	268	**1 457**
Nombre de jours	755	786	459	85	3 061	400	4 275	1 271	**5 546**
Congé de formation									
Nombre de stagiaires	4	1	4	1	1	0	9	2	**11**
Nombre de jours indemnisés	351	70	540	165	60	0	951	235	**1 186**
Nombre de jours non indemnisés	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
VAE									
Nombre de stagiaires	0	0	2	3	0	0	2	3	**5**
Nombre de jours	0	0	6	19	0	0	6	19	**25**
Bilan de compétence									
Nombre de stagiaires	7	0	7	3	5	0	19	3	**22**
Nombre de jours	27	0	27	11	18	0	72	11	**83**
Total formation professionnelle									
Nombre de stagiaires	***3 473***	***2 616***	***5 064***	***1 871***	***3 394***	***388***	***11 931***	***4 875***	***16 806***
Nombre de jours	***9 912***	***7 778***	***12 242***	***4 924***	***7 311***	***970***	***29 465***	***13 672***	***43 137***
TOTAL									
Nombre de stagiaires	**3 583**	**2 679**	**5 116**	**1 895**	**3 394**	**388**	**12 093**	**4 962**	**17 055**
Nombre de jours	**20 868**	**14 124**	**17 442**	**7 324**	**7 311**	**970**	**45 621**	**22 418**	**68 039**

Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation 2012

Les tableaux ci-dessus présentent le nombre d'agents ayant participé aux formations d'une part, et le nombre de stagiaires d'autre part. Dans le cadre de la parité il est plus pertinent de retenir le nombre d'agents formés puisqu'un agent est décompté une seule fois même s'il participe à plusieurs formations.

Ces résultats reflètent la structure des effectifs du ministère où le nombre de femmes est plus important et représente 70 % des effectifs totaux.

12.13. Les jurys

Le décret n°2002-766 du 3 mai 2002 relatif aux modalités de désignation, par l'administration, dans la fonction publique de l'Etat, des membres des jurys et des comités de sélection et de ses représentants au sein des organismes consultatifs, prévoit que : « l'administration chargée de l'organisation du concours doit respecter une **proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires**. ».

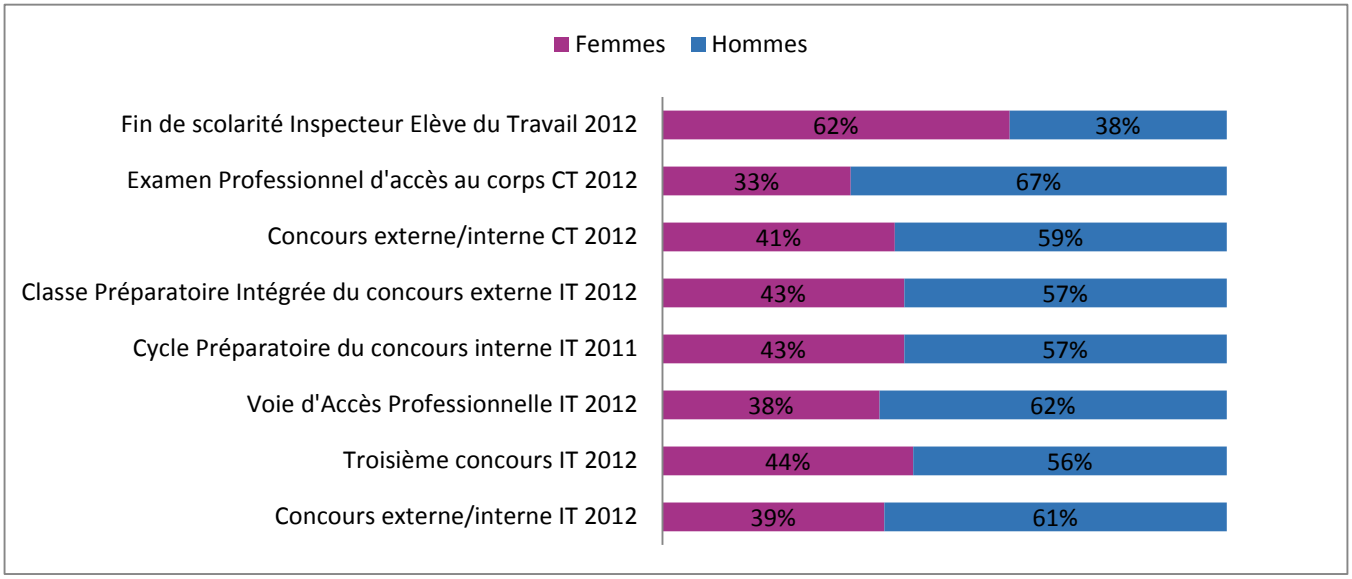
Au titre de 2012, la répartition est la suivante :

Répartition des membres jurys en effectif physique

JURYS (en effectifs physiques et %)	FEMMES	HOMMES	PRESIDENCE*
Concours externe/interne IT 2012	11	17	**FEMME**
Troisième concours IT 2012	4	5	**FEMME**
Voie d'Accès Professionnelle IT 2012	8	5	**HOMME**
Cycle Préparatoire du concours interne IT 2011	3	4	**HOMME**
Classe Préparatoire Intégrée du concours externe IT 2012	2	3	**HOMME**
Concours externe/interne CT 2012	7	10	**HOMME**
Examen Professionnel d'accès au corps CT 2012	3	6	**HOMME**
Fin de scolarité Inspecteur Elève du Travail 2012	8	5	**HOMME**

Source : SDRH/RH1

Répartition des membres jurys en pourcentage



Source : SDRH/RH1

L'objectif de proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaire a été atteint.

12.14. Les instances paritaires

Représentant en CAP

Répartition sexuée des représentants en CAP en 2012

CAP (en effectifs physiques et %)	F	H	Total F+H	Part de F	Part de H
Représentants de l'administration					
CAP de l'inspection du travail	7	7	**14**	50%	50%
CAP des contrôleurs du travail	9	5	**14**	64%	36%
Représentants du personnel					
CAP de l'inspection du travail	7	7	**14**	50%	50%
CAP des contrôleurs du travail	8	6	**14**	57%	43%
TOTAL	**31**	**25**	**56**	**55%**	**45%**

Source : SDRH/RH3

Composition des CTM

Répartition des instances paritaires du CTPM en 2012

CTM	TOTAL F+H	Part de F	Part de H
Représentants de l'admnistration			
Membres titulaires	19	31,58%	68,42%
Membres suppléants			
CFDT			
Membres titulaires	3	33,33%	66,67%
Membres suppléants	3	66,67%	33,33%
CGT			
Membres titulaires	4	50%	50%
Membres suppléants	3	33,33%	66,67%
FO			
Membres titulaires	1	100%	0%
Membres suppléants	1	0%	100%
SNUTEFE / FSU			
Membres titulaires	2	50%	50%
Membres suppléants	2	0%	100%
SUD - Travail			
Membres titulaires	2	50%	50%
Membres suppléants	2	0%	100%
UNSA			
Membres titulaires	3	100%	0%
Membres suppléants	3	66,67%	33,33%
Total syndicats			
Membres titulaires	15	60%	40%
Membres suppléants	14	35,71%	64,29%
TOTAL			
Membres titulaires	34	44,12%	55,88%
Membres suppléants	14	35,71%	64,29%

Source : SDRH/RH2 – Liste des membres du CTM du 14 décembre 2012

Composition des CTAC

Répartition des instances paritaires du CTAC en 2012

CTAC	TOTAL F+H	Part de F	Part de H
Représentants de l'admnistration			
Membres titulaires	4	50%	50%
Membres suppléants			
CFDT			
Membres titulaires	4	50%	50%
Membres suppléants	4	75%	25%
CGT			
Membres titulaires	3	66,67%	33,33%
Membres suppléants	3	33,33%	66,67%
SNUTEFE / FSU			
Membres titulaires	1	0%	100%
Membres suppléants			
UNSA			
Membres titulaires	2	50%	50%
Membres suppléants	2	50%	50%
Total syndicats			
Membres titulaires	10	50%	50%
Membres suppléants	9	55,56%	44,44%
TOTAL			
Membres titulaires	14	50%	50%
Membres suppléants	9	55,56%	44,44%

Source : SDRH/RH2 – Liste des membres du CTAC – secteur Travail

La répartition des femmes et des hommes au sein du CTM et du CTAC est à relativiser, les effectifs étant peu élevés.

Glossaire

AAAS: Attachés d'Administration des Affaires Sociales
AC: Administration Centrale
ADA: Adjoints Administratifs des Affaires sociales
AES: Administration Economique et Sociale
ARS: Agence Régionale de Santé
ASP: Agence de Services et Paiement
ASSP : Assistant de Service Social du Personnel
ATI: Allocation Temporaire d'Invalidité
CAI: Centre d'Appel Interministériel
CAP : Commissions Administratives Paritaires
CAS: Compte d'Affectation Spéciale
CASEP : Commission d'Attribution de Secours Et Prêts
CCP : Commissions Consultatives Paritaires
CDD: Contrat à Durée Déterminée
CDI: Contrat à Durée Indéterminée
CESU : Chèque Emploi Service Universel
CET: Compte Epargne-Temps
CHORUS: Outil de gestion de la programmation à l'exécution de la dépense
CHSCT: Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF: Centres Interrégionaux de Formation
CLM: Congés de Longue Maladie
CLD: Congé de Longue Durée
CMA: Congés de Maladie
CNCAS : Commission Nationale Consultative d'Action Sociale
CODIR : Comité de Direction
COP: Contrat d'Objectifs et de Performance
CPA: Cessation Progressive d'Activité
CPI: Classe Préparatoire Intégrée
CPP: Cellule Parcours Professionnels
CT : Contrôleurs du Travail
CTAC : Comité Technique d'Administration Centrale
CTM: Comité Technique Ministériel
CTS: Contingent de Temps Syndical
CTSD : Comité Technique de Service Déconcentré
CREPS: Centres de Ressources, d'Expertise et de Performances Sportives
DAGEMO : Direction de l'Administration Générale Et de la Modernisation des services
DARES: Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DAT: Directeur Adjoint du Travail

DCSTEP: Direction de la Cohésion Sociale, du Travail, de l'Emploi et de la Population (Saint-Pierre-et-Miquelon)

DDC: Division Des Cabinets

DGT: Direction Générale du Travail

DIECCTE: Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion)

DIF: Droit Individuel à la Formation

DIRECCTE: Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (métropole)

DGAFP: Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

DGEFP: Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

DGT: Direction Générale du Travail

DGP: Délégation Générale au Pilotage des DIRECCTE et des DIECCTE

DICOM: Délégation à l'Information et à la Communication

DT: Directeurs du Travail

DUER: Documents Uniques d'Evaluation des Risques

EPCT: Examen Professionnel de Contrôleurs du Travail

EPI: Equipements de Protection Individuelle

ETP: Equivalent Temps Plein

ETPF: Equivalent Temps Plein Financier

ETPT: Equivalent Temps Plein Travaillé

ETPR: Equivalent Temps Plein Rémunéré

GIPA: Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

GVT: Glissement Vieillesse-Technicité

IET: Inspecteur Elève du Travail

IDV: Indemnité de Départ Volontaire

INTEFP: Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

IPC: Indice des Prix de Consommation

IRA: Instituts Régionaux d'Administration

IT: Inspecteurs du Travail

LFI: Loi de Finances Initiale

LFR: Loi de Finances Rectificative

MDPH: Maisons Départementales des Personnes Handicapées

MGAS: Mutuelle Générale des Affaires Sociales

MIRTMO: Médecin Inspecteur Régional du Travail et de la Main d'Œuvre

MIT: Médecin Inspecteur du Travail

MOSS: Mise en Œuvre des Serveurs de Services

NES: Nouvel Espace Statutaire

PESE: Pôles d'Expertise et de Services

PFR: Prime de Fonctions et de Résultats

PNA: Position Normale d'Activité

PRF: Plan Régional de Formation
PMAE: Plafond Ministériel d'Autorisation d'Emplois
PMDIT: Plan de Modernisation et de Développement de l'Inspection du Travail
PSOP: Paye Sans Ordonnancement Préalable
RAEP: Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle
RAFP: Retraite Additionnelle de la Fonction Publique
RH: Ressources Humaines
RIL: Règlements Intérieurs Locaux
RIME : Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat
RPS: Risques Psychosociaux
RTT: Réduction du Temps de Travail
RUT: Responsable d'Unité Territoriale
SAMAS: Secrétaires Administratifs des Ministères chargés des Affaires Sociales
SD: Services Déconcentrés
SESE: Services d'Etudes Statistiques Evaluation
SIRH: Système Informatique des Ressources Humaines
TIB: Traitement Indiciaire Brut
TRB: Taux de Référence Budgétaire
VAE: Validation des Acquis de l'Expérience
VAP: Voie d'Accès Professionnelle

Quelques observations sur les incidents de contrôle

Les faits de menaces, d'outrage, de violences verbales ou physiques commis à l'endroit des agents de l'inspection du travail constituent la partie la plus préjudiciable de ce qu'on appelle les « incidents de contrôle », et ils en sont inséparables. Les incidents de contrôle sont variés, par leurs caractéristiques propres, par leur retentissement individuel, collectif dans le milieu de travail, voire public, et par leur gravité, qui dépend de différents paramètres : le degré de violence verbale ou physique, la tonalité perçue par l'agent, le risque encouru, l'impact sur l'acte de contrôle.

L'auteur de l'incident peut être toute personne présente : chef d'établissement, spectateur, conjoint de l'employeur, salarié, prestataire, etc.

Les agents de secrétariat, en premier contact avec le public, sont couramment exposés à des attitudes de mécontentement et d'agressivité ; elles relèvent de ce qui est ordinairement désigné comme incident avec un usager, mais font l'objet d'une surveillance et d'une prévention.

Le risque est à l'évidence supérieur lorsqu'un agent de contrôle se trouve seul en milieu de travail, dans l'espace privé et clos d'un établissement, ou bien ouvert et vaste d'un chantier.

L'attitude négative ou d'inertie de l'employeur ou de son préposé renâclant à toute communication, prémices éventuels d'une volonté de faire obstacle, n'est pas en soi un *incident* au sens adopté ici. Cependant, s'agissant des faits se produisant lors de visites d'établissements ou de sites de travail, la tentative d'éluder ou contrecarrer le contrôle par tout moyen en est le mobile fondamental. La tentative de subvertir la présence de l'agent de contrôle par la dérision, l'apostrophe, la provocation ou l'acrimonie, devant les salariés ou d'autres spectateurs, obéit à ce mobile.

La typologie des incidents comprend plusieurs niveaux. Si des paroles protestataires à tonalité de résistance au contrôle ou de défoulement sont fréquentes et peuvent être dépassées rapidement au profit d'une poursuite normale de l'intervention, le niveau de l'incident caractérisé est atteint lorsque surviennent des paroles contestataires plus agressives, réitérées, à visée d'intimidation, des propos menaçants, insultants ou outrageants, des vociférations. Dans les cas plus dangereux, l'incident fait irruption brusquement. L'agent de contrôle est rapidement pris de court : même si des attitudes corporelles et verbales potentiellement hostiles l'ont mis en alerte, il est souvent difficile, sur le moment, d'en anticiper la portée et la suite possible ; l'apparente « gesticulation » dont fait montre un interlocuteur récalcitrant ou menaçant n'est pas incompatible avec un risque d'agression physique effective[1]. C'est pourquoi il est indiqué aux agents de ne pas s'exposer davantage dès que des signes d'hostilité manifeste surgissent.

Chaque année, quelques cas d'agression physique surviennent. Les voies de fait caractérisées avec empoignade, bousculade, poursuite, blessure, font l'objet d'une mobilisation immédiate et de suites pénales et civiles de façon quasi-systématique.

[1] Ainsi, un ouvrier a été condamné à six mois de prison pour avoir, le 14 novembre 2012, avec parpaing en mains, menacé l'inspecteur du travail de le « balancer » d'une hauteur de dix mètres (source : Direccte de Nouvelle-Calédonie).

Textes de référence relatifs à la protection fonctionnelle des agents de l'inspection du travail

• La *loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires*, notamment ses articles 11 et 11 bis A et 23, complétée par le *décret n° 82-453 du 28 mai 1982, modifié par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*, notamment son article 2-1, sont le fondement législatif et réglementaire des textes suivants.

• Une circulaire du ministre de la Justice du 12 mai 2005 attirait l'attention des parquets sur les infractions commises au préjudice de contrôleurs du travail.

• La *circulaire du 21 août 2003 relative à la protection fonctionnelle des agents mis en cause dans le cadre de procédures pénales*, et la *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*, renforcent le volet juridique et technique de la protection fonctionnelle : mise en place d'une cellule nationale d'urgence et d'appui et de cellules régionales ainsi que la constitution d'un réseau d'avocats. Ces cellules ont pour vocation la veille, l'anticipation et le suivi des cas signalés, avec une obligation de grande réactivité, d'opérationnalité immédiate et durable, à tous les niveaux de la hiérarchie.

• La *note technique DAGEMO-MICAPCOR n° 2004-02 du 3 février 2004 relative au dispositif de soutien psychologique mis en place pour les agents des services centraux et déconcentrés, victimes d'un évènement grave, exceptionnel, dans l'exercice de leurs fonctions* prévoit une prise en charge des agents sur le plan psychologique : ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la politique des conditions de travail du ministère. Proposé à l'agent et en aucun cas imposé, il comprend deux volets essentiels : l'un s'appuie sur la mobilisation de l'environnement proche, de la hiérarchie, des cellules régionales, voire de la cellule nationale, l'autre sur l'intervention de psychologues cliniciens répartis sur tout le territoire national.

• La *circulaire DAGEMO du 25 avril 2005 n° 2005-03 relative au plan d'amélioration de la sécurité et de la protection des agents* porte comme son titre l'indique sur un objectif de meilleure prise en charge.

• Une note ministérielle aux services déconcentrés du 25 septembre 2007 rappelle les procédures d'alerte et prévoit la coordination avec le ministère de la Justice et, localement, avec les parquets notamment aux fins de réduction des délais entre les faits et les poursuites.

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

• Un document de synthèse à l'intention des agents est disponible dans l'intranet Sitère.

La protection fonctionnelle des agents en 2013

Les demandes de protection liées aux outrages, menaces, violences verbales ou physiques, à l'encontre des agents de l'État lors de l'exercice de leurs missions ont vu leur nombre diminuer en 2013 (92) par rapport à 2012 (104), même si elles demeurent à un niveau élevé.

Les demandes de protection fonctionnelle en 2013

En 2013, les 92 agents de l'État qui ont eu recours à la procédure de demande de protection fonctionnelle se répartissent comme suit :

- 2 responsables d'UT ;
- 2 directeurs adjoints ;
- 26 inspecteurs du travail ;
- 56 contrôleurs du travail ;
- 6 agents d'autres catégories[1].

En 2013, six demandes de protection fonctionnelle ont concerné des situations de mise en cause pénale des agents (MCP), en hausse par rapport à 2012 (quatre demandes). La moitié des mises en cause a pour objet l'amiante ; deux autres concernent des plaintes pour harcèlement émanant d'employeurs verbalisés pour non respect de la loi. Il est à noter que ces faits nouveaux semblent être amenés à se développer. Enfin, la dernière concerne la contestation d'une décision d'inaptitude donnée.

L'origine de la très grande majorité des demandes de protection fonctionnelle reste la catégorie des outrages et des injures dont le nombre reste globalement stable en 2013. Les menaces et menaces de mort diminuent fortement puisque qu'elles passent de 40 en 2011 à 25 en 2012 et 6 en 2013 (2 femmes et 3 hommes). À l'inverse, les violences et voies de fait qui régressaient depuis 2009 pour se stabiliser autour de 10 ces trois dernières années remontent à 21 en 2013.

12 demandes de protection fonctionnelle ont fait l'objet de refus en 2013. Pour 7 d'entre elles, les faits dénoncés n'étaient pas reliés aux fonctions ou à l'exercice des fonctions de l'agent de contrôle tel que prévu par le 3e alinéa de la loi du 13 juillet 1983[2] ; par exemple : obstacle (4 demandes) ou accident de service (1) ou propos pouvant revêtir un caractère injurieux ou diffamatoire, mais non exprimés « à l'occasion de l'exercice de des fonctions », ni ne mettant ces fonctions en cause (1) ou demande indemnitaire (1). Pour une demande relative à un agent exerçant son activité auprès d'une autre structure que le ministère, cet agent a été dirigé vers cette autre structure[3] . Pour trois autres refus, les éléments apportés ne mettaient pas en cause la responsabilité de l'entreprise. Enfin, une demande contestait l'appréciation normale d'un supérieur hiérarchique au regard d'une situation passée, sur un autre poste de travail que celui, de surcroit, occupé au moment de la demande.

[1] Correspond à 2 directeurs des relations du travail, 1 chef de bureau et 1 médecin inspecteur du travail.
[2] « La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».
[3] Structure compétente : circulaire n° 2158 du 5 mai 2008 et notamment § 1-3 relatif à l'administration compétente.

Nombre de demandes de protection fonctionnelle par corps, grade ou fonctions du demandeur
Années 2001 à 2013

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Directeur régional	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Responsable UT	3	1	0	1	4	2	3	0	3	0	2	1	2	22
Directeur adjoint	0	1	0	2	3	5	1	1	5	4	1	3	2	28
Inspecteur du travail	9	7	13	15	15	7	11	15	20	14	27	22	26	201
Contrôleur du travail	14	14	24	38	62	39	61	51	51	57	54	72	56	593
Autres (*)	0	0	1	3	1	0	0	1	1	2	1	4	6	20
Total	**26**	**23**	**38**	**60**	**85**	**53**	**76**	**68**	**80**	**77**	**85**	**102**	**92**	**865**

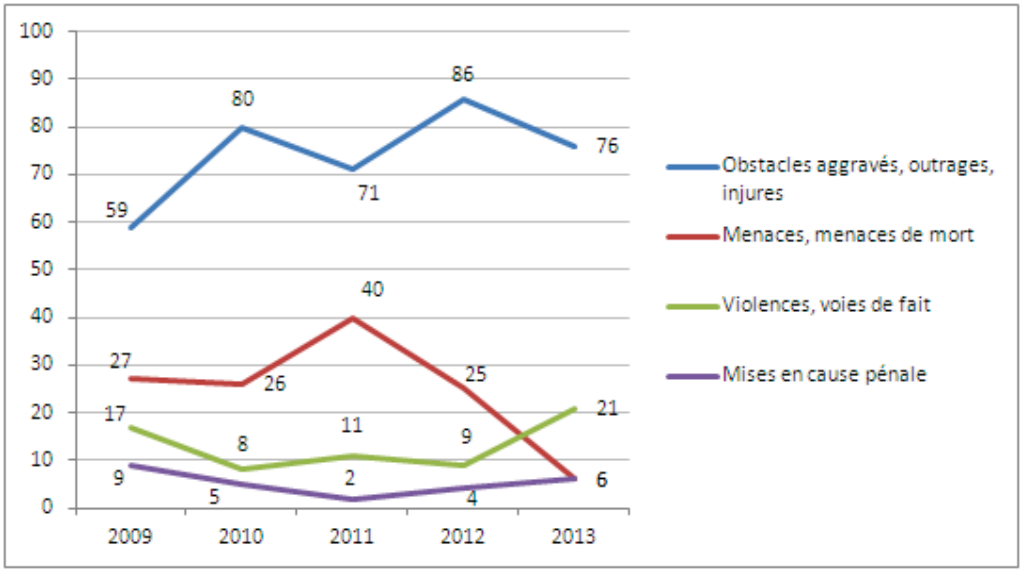
(*) Correspond à 2 directeurs des relations du travail, 1 chef de bureau et 1 médecin inspecteur du travail.

Répartition du nombre de demandes de protection fonctionnelle par sexe et corps, grade ou fonctions du demandeur en 2013

	Femmes	Hommes	Total	Part de femme	Part d'homme
Responsable UT	1	1	2	50 %	50 %
Directeur adjoint	1	1	2	50 %	50 %
Inspecteur du travail	12	14	26	46 %	54 %
Contrôleur du travail	36	20	56	64 %	36 %
Autres (*)	3	3	6	50 %	50 %
Total	**53**	**41**	**92**	**58 %**	**42 %**

(*) Correspond à 2 directeurs des relations du travail, 1 chef de bureau et 1 médecin inspecteur du travail

Évolution du nombre de demandes de protection fonctionnelle par cause (*)
Années 2009 à 2013



(*) Une même demande peut comporter plusieurs griefs

Répartition sexuée des demandes de protection fonctionnelle par cause (**) et corps, grade ou fonctions du demandeur en 2013

	Outrages et injures		Menaces et menaces de mort		Violences et voies de faits		Mise en cause pénale	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Responsable UT	1	0	-	-	-	-	-	-
Directeur adjoint	-	-	1	0	0	1	-	-
Inspecteur du travail	9	8	0	1	3	2	1	1
Contrôleur du travail	27	14	4	4	10	3	-	-
Autres (*)	1	0	-	-	0	2	1	3
Total	**38**	**22**	**5**	**5**	**13**	**8**	**2**	**4**

(*) Correspond à 2 directeurs des relations du travail, 1 chef de bureau et 1 médecin inspecteur du travail
(**) Une même demande peut comporter plusieurs griefs

Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2013

Les suites judiciaires rendues en 2013, qui concernent les affaires dont les agents ont été victimes et quelle que soit la date des faits, peuvent être résumées ainsi :

20 agents ont vu, en 2013, une décision de justice rendue pour une affaire les concernant (contre 36 en 2012) :

- 1 relaxe a été prononcée en 1ère instance ;
- 8 décisions de condamnation à une amende seule comprise entre 300 et 3 000 € ;
- 7 décisions de condamnation à une peine d'emprisonnement seule comprise entre 1 mois de prison avec sursis et 10 mois de prison dont 5 mois de prison ferme ;
- 4 décisions de condamnation à l'emprisonnement et une amende, la plus faible étant de 15 jours de prison avec sursis et 600 € d'amende, la plus lourde étant de 4 mois de prison ferme et 5 000 € d'amende.

Il apparaît à nouveau qu'en 2013, le nombre d'affaires jugées est plus faible au regard du nombre de bénéficiaires de protection fonctionnelle qu'en 2012. Cette situation s'explique par le fait que les affaires ne sont pas nécessairement jugées l'année de la commission des faits. Certains jugements sont intervenus plus de quatre ans après la commission des faits.

Un nombre équivalent de bénéficiaires de protection fonctionnelle ont fait appel à un avocat (62 % en 2012) contre 56 % en 2011. Certains agents ont vu leur affaire traitée dans le cadre d'une composition pénale.

Par ailleurs, il est à souligner que les incidents ont occasionné une implication plus importante des DIRECCTE, des DIECCTE et des conseillers en prévention, plus associés au soutien et à la prise en charge des agents concernés. L'établissement de relations privilégiées avec les parquets a été de nature à permettre l'accélération des procédures et, dans certains cas, obtenir des condamnations plus lourdes que par le passé.

Protection demandée à l'occasion d'une mise en cause pénale d'agent du système d'inspection du travail par un tiers. Années 2007 à 2013

Corps/Grade/Fonctions	Objet de la mise en cause initiale	Suite
2013		
Directeur	Amiante	En cours
Directeur	Amiante	En cours
Chef de bureau	Amiante	En cours
Inspecteur du travail	Plainte pour harcèlement	En cours
Inspecteur du travail	Plainte pour harcèlement	En cours
Médecin inspecteur du travail	Contestation d'une décision	En cours
2012		
Directeur adjoint	Délit pénal lié au retrait d'un affichage syndical	En cours
Inspecteur du travail	Plainte d'un employeur suite à deux PV d'entrave IRP	Ordonnance de non lieu du 23/6/2014
Inspecteur du travail	Plainte en diffamation d'un employeur	en cours
Contrôleur du travail	Plainte d'un employeur suite à deux PV d'entrave IRP	Ordonnance de non lieu du 23/6/2014
2011		
DR	Exposition d'autrui à un danger et non-assistance à personne en danger	En cours
Responsable UT	Mise en danger d'autrui et infraction à la sécurité	En cours
2010		
Directeur adjoint	Dénonciation calomnieuse (sur faits de harcèlement moral)	Relaxe
Directeur adjoint	Abus de pouvoir dans une décision d'inaptitude et d'enquête de harcèlement moral	En cours
Contrôleur du travail	Nouvelle instance d'appel (affaire d'origine de 2004) : faux en écriture et usage de faux (PV de travail illégal)	Affaire en appel
Inspecteur du travail	Partialité - discrimination	En cours
2009		
Inspecteur du travail	Mise en danger d'autrui (plainte d'une OS d'une entreprise estimant insuffisante l'action de l'IT en matière de sécurité)	En cours
Inspecteur du travail	Diffamation (propos tenus à l'occasion d'une réunion de CE)	En cours
Directeur adjoint	Violation loi amnistie (appel suite condamnation 1ère instance)	Amende payée par administration
DD DAT	Conflit hiérarchique : action en dénonciation calomnieuse (*)	Mis hors de cause
2008		
Contrôleur du travail	Témoin assisté : faux et usage de faux	Mis hors de cause
Inspecteur du travail	Mis en examen : entrave au fonctionnement du CE et chantage (suite affaire de 2007)	En cours
2007		
Inspecteur du travail	Témoin assisté : entrave au fonctionnement du CE et chantage	*Cf.* affaire ci-dessus 2008

(*) Dans cette affaire concernant deux agents, il y a six demandes de protection fonctionnelle du fait de la pluralité des niveaux d'instance.

Juin 2014









DIRECCTE Poitou-Charentes

Rapport d'activité 2013

Direction Régionale des Entreprises,
de la Concurrence, de la Consommation,
du Travail et de l'Emploi

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE LA
RÉGION
POITOU-CHARENTES

EDITO

L'année 2013 a vu la dégradation de l'emploi s'atténuer, voire se retourner pour les jeunes demandeurs d'emploi. D'une façon générale, on observe au seconde semestre un palier de stabilisation, mais pas encore le retournement qui était escompté par les pouvoirs publics.

On peut affirmer que le chantier de la LGV a été le facteur principal de consolidation de l'emploi dans le secteur privé en Poitou-Charentes ; en effet, ce sont près de 8000 salariés, dont 2000 recrutés en Poitou-Charentes dont en partie parmi des publics très éloignés de l'emploi, qui sont intervenus sur tout le tracé, simultanément à la période de plus forte activité en novembre 2013 ; en effet, les médiocres conditions atmosphériques du premier semestre 2013 ont retardé les travaux, compensés par une nouvelle mobilisation à l'été. La démobilisation attendue pour la fin 2013 s'en est trouvée retardée d'autant, permettant aux partenaires de ce gigantesque investissement humain technique, et financier de préparer au mieux l'accompagnement de l'évolution du chantier (réduction du nombre global d'emploi, remplacement des compétences pour permettre l'équipement rail) en 2014.

Si la diminution du chômage des jeunes est imputable en partie au succès du programme "Emplois d'avenirs" qui est très vite monté en puissance dans notre région, en revanche les dispositifs d'appui à l'insertion n'ont fait que freiner la montée du nombre des demandeurs d'emploi et longue durée, ainsi que celle des seniors.

Ainsi en 2013, le niveau des emplois aidés est resté très élevé, et a été consolidé par la mise en œuvre des emplois d'avenir depuis novembre 2012.

Coté politique de soutien aux entreprises, on aura noté le succès renouvelé de la semaine de l'Industrie en mars 2013.
En septembre 2013, le salon Aérotop a permis non seulement de voir des avions faire de superbes démonstrations aériennes, mais aussi et surtout de mettre en contact les entreprises de la filière aéronautique, en recherche de recrutements, avec un public nombreux et attentif dans le cadre du salon de l'emploi animé par Pôle emploi.

Cette manifestation a illustré le caractère dynamique et innovant de la filière, qui a mis en place une action collective, "aero-team", également visible lors des "jeudis de l'aero" et au salon du Bourget où elle était bien présente avec l'aide de ses partenaires institutionnels Etat et Conseil régional.

On notera également la tenue des 4 séminaires de l'"atelier régional Mutecos" qui ont permis à près de 200 acteurs de l'entreprise et de l'emploi d'échanger sur les points forts et les points faibles de l'économie picto-charentaise. (cf www.mutecos.finances.gouv.fr) au cours des 4 sessions de La Rochelle, Niort, Angoulême et Poitiers.
Et en juin 2014, un séminaire complémentaire a permis de faire le point sur les étudiants de Poitou-Charentes face à l'emploi en Poitou-Charentes : contrairement à une idée répandue, il n'y a pas de fuite des jeunes diplômés originaires de la région, mais un courant d'échanges équilibrés entre la région et le reste de la France.

A côté de la politique de l'Etat pour l'emploi et les entreprises, la Direccte est mobilisée pour la protection des consommateurs avec son pôle C, qui a mené à l'été 2013 une opération "vacances" particulièrement efficace. L'ensemble de son activité est également illustrée dans ce rapport.

Les activités de protection des travailleurs relevant de l'inspection du travail (pôle T de la DIRECCTE) sont également présentées en résumé, un rapport spécifique étant également disponible sur le site de la Direccte.

Nous sommes maintenant à la mi-2014 : les perspectives de cette année largement engagée restent difficiles ; si la dégradation de l'emploi semble atténuée, mais non encore inversée, la croissance n'est pas encore au rendez-vous.

C'est donc en mobilisant au maximum les outils pour l'emploi et les entreprises que l'Etat met à notre disposition que l'on pourra contribuer à contrebalancer les effets négatifs de la crise économique dont l'impact sur l'emploi est plus sensible depuis 2012 que lors de la dépression de 2009-2010.

Ainsi le pacte de responsabilité et de solidarité met en place des mesures complémentaires au Crédit Impôt compétitivité emploi (CICE) lancé en 2013 :
- *le CICE se traduit par une économie de 4% de la masse salariale des entreprises en 2013 et 6% en 2014,*
- *exonération des charges sociales au 1er janvier 2015,*
- *crédit innovation à côté du crédit impôt recherche,*
- *diminution des cotisations famille,*
- *abrogation de petites taxes,*
- *diminution de l'impôt sur les sociétés,...*

L'ensemble de ces mesures va fortement abaisser le coût du travail pour nos entreprises, dès cette année ; il leur reste à en prendre la mesure ; c'est notre responsabilité de les informer et de les inciter à recourir à ces dispositions innovantes.

Vous retrouverez ce document réalisé par la mission Synthèse sur le site de la DIRECCTE de Poitou-Charentes (www.DIRECCTE.poitou-charentes.gouv.fr) ainsi que tous les liens utiles pour connaître les politiques de l'Etat en faveur des entreprises et de l'emploi dans notre région.

Je remercie l'ensemble des agents de la DIRECCTE de Poitou Charentes pour leur mobilisation permanente au service des politiques de l'Etat dans le champ de compétence de la direccte.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Jean-François Robinet
Directeur Régional des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi de Poitou Charentes

SOMMAIRE

PARTIE 1

Le contexte socio-économique de la Région Poitou-Charentes en 2013

I – Présentation de la région

A > Une région attractive et essentiellement rurale p.4
B > Un faible taux d'emploi chez les 55-64 ans p.4
C > Une économie peu concentrée p.5
D > Une industrie diversifiée p.5
E > L'importance de l'économie présentielle p.5
F > Le Futuroscope, l'aquarium de la Rochelle et le zoo de la Palmyre sont les principaux sites visités p.5
G > Une importante présence artisanale p.5
H > Apprentissage : la région au premier rang p.5
I > Les boissons, les produits agricoles et le matériel électrique en tête des exportations p.5
J > Quatre départements aux profils différents p.6

II - Bilan 2013 du marché du travail

A > 9,2% de la population active au chômage p.7
B > Près de 5 000 demandeurs d'emploi supplémentaires en un an p.7
C > Le nombre de demandeurs d'emploi en activité réduite repart à la hausse p.7
D > Une augmentation moins importante qu'en 2012 des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans p.7
E > Plus de quatre demandeurs d'emploi sur dix le sont depuis plus d'un an p.8
F > Amélioration en fin d'année dans la Vienne, stabilisation en Charente et Charente-Maritime p.8
G > Stabilisation du nombre d'inscriptions à Pôle emploi p.8
H > Légère augmentation des retours à l'emploi p.8
I > Un recours accru à l'activité partielle p.8
J > Des offres d'emploi en moins grand nombre p.9
K > Pas d'amélioration au 1er trimestre 2014 ..... p.9





PARTIE 2

La DIRECCTE en Poitou-Charentes

I - Les missions et l'organisation

A > Une organisation en 3 pôles p.10
B > 4 unités territoriales p.10
C > Organigramme de l'échelon régional de la DIRECCTE p.10

II- Le Secrétariat général et la Mission synthèse

A > Le secrétariat général p.11
B > La mission synthèse p.12

III - Le Pôle 3 E – Entreprises, Economie et Emploi

A > Valoriser les ressources humaines, la compétitivité, l'innovation, l'export pour développer l'activité et l'emploi p.13
B > Accompagner et anticiper les mutations économiques p.16
C > Développer l'emploi des jeunes p.18
D > Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des publics en difficultés sur le marché du travail p.19
E > Mobiliser le Fonds social Européen sur les politiques d'emploi p.22
F > Garantir l'effectivité du contrôle de la formation professionnelle p.23

IV -Le Pôle Travail

A > Activité de l'inspection du travail p.25
B > Santé et sécurité au travail p.26
C > Qualité et effectivité du droit p.29
D > Lutte contre le travail illégal p.30
E > Dialogue social et démocratie sociale p.31

V - Le Pôle Concurrence, Consommation, Répression des fraudes

A > Concurrence, Consommation et Répression des fraudes p.32
B > Métrologie légale p.36





Le contexte socio-économique de la région Poitou-Charentes en 2013

I – PRÉSENTATION DE LA RÉGION

A > Une région attractive et essentiellement rurale

Au 1er janvier 2013, la région Poitou-Charentes compte 1 792 159 personnes résidant en Poitou-Charentes, ce qui situe la région au 15e rang des régions de France métropolitaine. La population régionale représente 2,8% de la population métropolitaine. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes, 51,6%, soit un taux très légèrement supérieur à la moyenne métropolitaine.

Entre 2006 et 2013, la population régionale s'est accrue de + 0,6% par an, contre + 0,5% en France métropolitaine. Cet accroissement de population s'explique par l'arrivée de nouveaux habitants : le taux de variation dû au solde migratoire (excédent des arrivées dans la région sur les départs de la région) atteint + 0,5% par an, tandis que le taux de variation dû au solde naturel (excédent des naissances sur les décès) n'atteint que + 0,1%. Les nouveaux arrivants viennent s'installer prioritairement en Charente-Maritime, qui attire à elle seule plus de la moitié des immigrants de la région. Les autres départements picto-charentais présentent également un solde migratoire positif, bien que plus faible que celui de Charente-Maritime. Mais cette attractivité est sélective. Elle se renforce pour les adultes ainsi que pour les retraités mais pas pour les jeunes. En effet, 29% des jeunes formés en Poitou-Charentes migrent vers une autre région après leur formation.

Poitou-Charentes est une des deux régions les plus rurales de France métropolitaine (avec le Limousin) avec seulement 55% de sa population résidant dans une unité urbaine, contre 73% en moyenne en province. Seul un quart des communes de la région dépassent 1 000 habitants et près de la moitié rassemblent moins de 500 âmes. Une quarantaine de communes ne dépassent pas les 100 habitants.

Poitiers demeure la commune la plus peuplée de la région, avec une population municipale de 87 900 habitants (en 2011), devant La Rochelle, Niort et Angoulême. Seules 12 villes dépassent 10 000 habitants dans la région, contre près de 30 en moyenne dans les autres régions métropolitaines hors Ile-de-France. Ces grandes communes perdent presque toutes des habitants depuis 2006. C'est le fait de l'étalement urbain et de l'abandon des centres villes par les familles. Châtellerault et La Rochelle ont ainsi perdu chacune près de 2 500 habitants en 5 ans, Poitiers près de 900. Seules deux parmi les plus importantes communes font exception et gagnent des habitants : Bressuire, très étendue depuis sa fusion avec huit autres communes en 1973 gagne 540 habitants et Buxerolles, située à la périphérie de Poitiers et prisée par les ménages de plus grande taille, en gagne 530.

Parmi les communes de plus de 3 000 habitants, beaucoup de celles des agglomérations de La Rochelle (Périgny, Sainte-Soulle ou Puilboreau) et Poitiers (Vouneuil-sous-Biard, Fontaine-le-Comte ou Montamisé) progressent de plus de 2% par an. Vivonne et Chauray connaissent un gain annuel de population de l'ordre de 5%. A l'inverse, Soyaux, Saint-Maixent-l'Ecole ou Thouars figurent parmi les communes qui connaissent la plus forte baisse de population, supérieure à – 1,2% par an.

Selon les projections de l'INSEE, la région Poitou-Charentes devrait compter 2 062 000 habitants en 2040. La population régionale progresserait ainsi plus rapidement que celle de la France métropolitaine mais elle se différencierait cependant de ses voisines de la façade atlantique qui enregistreraient des gains de population plus importants.

En 2040, la région devrait compter plus de 750 000 habitants de 60 ans et plus, soit 36,5% de la population, contre 26,9% en 2009. C'est nettement plus qu'au niveau métropolitain où les seniors ne représenteront que 31% des habitants de 2040. Un picto-charentais sur huit (soit 12% des habitants, contre 7% aujourd'hui) aura atteint ou dépassé 80 ans en 2040. La région demeurerait donc une des régions les plus âgées de France, devancée seulement par le Limousin et la Corse.

B > Un faible taux d'emploi chez les 55-64 ans

Le taux d'emploi des picto-charentais s'établit à 63,5% en 2011, soit un taux proche de la moyenne métropolitaine, 63,7%. Mais le taux d'emploi des 55 à 64 ans n'atteint que 37,4%, soit un taux inférieur à la moyenne métropolitaine (40,5%) et loin de l'objectif de 50%, fixé en mars 2000 par le Conseil européen de Lisbonne pour tous les pays membres à l'horizon 2010. En revanche, le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans, 34,6% se situe à 2,4 points au-dessus du niveau métropolitain, plaçant la région au 6ème rang métropolitain pour l'emploi des jeunes.

Sur la période 2010-2030, la population active devrait augmenter de 6,0% pour atteindre 648 000 personnes selon le scénario tendanciel de projection. Cette augmentation serait proche de celle de la France métropolitaine, 6,5%.

Cette évolution du nombre d'actifs serait due pour une part à l'intensité des migrations résidentielles, amenant une arrivée d'actifs à partir de 30 ans, et à la croissance des taux d'activité, en concordance avec l'allongement de la durée du travail prévue dans le cadre des réformes des retraites. En revanche, le vieillissement de la population régionale influerait négativement sur l'évolution du nombre d'actifs, en raison de l'effet conjugué du retrait du marché du travail des plus âgés et de l'arrivée après 2025 des classes creuses des années 1980-1990 aux âges de forte activité. En 2030, Poitou-Charentes demeurerait comme en 2010 une des régions les plus âgées avec 31% des actifs ayant plus de 50 ans.

Les départements de la Vienne et de Charente-Maritime devraient connaître les plus fortes hausses d'actifs de la région, (respectivement

+ 10,2% et + 9,5%). Les Deux-Sèvres enregistreraient une progression proche de la moyenne régionale et nationale (+ 5,0%). Cette hausse serait portée par le dynamisme de la zone d'emploi de Niort, tandis que le Nord-Deux-Sèvres enregistrerait une hausse plus limitée ou même une baisse du nombre d'actifs dans la zone de Parthenay-Thouars. Le département de Charente serait le seul département à subir une baisse du nombre d'actifs entre 2010 et 2030 (- 3,1%). En effet, le solde migratoire positif de la seule zone d'Angoulême, entraînant l'arrivée d'actifs, ne compenserait pas le poids du vieillissement de la population sur l'ensemble du département.

C > Une économie peu concentrée

Le Poitou-Charentes, avec une forte représentation des activités agricoles et artisanales, se caractérise par une forte proportion de non-salariés. Ainsi, en 2012, les emplois non-salariés représentent 12% des emplois totaux en Poitou-Charentes, contre 9,7% seulement au niveau métropolitain.

Dans son ensemble, l'économie du Poitou-Charentes est assez peu concentrée. 94% des établissements ont moins de 10 salariés et plus des deux-tiers, 68%, n'ont aucun salarié.

L'activité économique de la région génère un produit intérieur brut de 45 milliards d'euros en 2012, soit 2,3% du PIB métropolitain (3,3% du PIB hors Ile-de-France). L'importance de l'agriculture et des industries de main-d'œuvre, ainsi qu'un taux d'encadrement relativement faible, expliquent en partie cet écart. Cela entraîne par ailleurs des niveaux de salaires et de revenus inférieurs aux moyennes nationales.

D > Une industrie diversifiée

Un peu plus de 10 000 établissements industriels sont présents dans la région en 2011, en incluant les établissements non employeurs. Même si le département de Charente-Maritime concentre plus du tiers de ces établissements industriels, ils sont assez bien repartis sur l'ensemble des zones d'emploi de la région.

L'industrie mobilise 16,6% des emplois, part légèrement supérieure à celle observée au plan national. Le tissu industriel régional est très diversifié avec des établissements de taille réduite : les établissements de plus de 500 salariés n'emploient que 16% des effectifs de l'industrie en Poitou-Charentes contre 23% en France.

Même si l'industrie pèse le même poids que dans l'ensemble de la France, sa spécialisation n'est pas toujours un atout. Beaucoup d'emplois se trouvent souvent dans des industries de main-d'oeuvre ce qui est un important facteur de fragilité.

Les secteurs industriels les plus présents sont les industries agroalimentaires avec 19% des salariés de l'industrie, les industries du bois et du papier (11%), la construction navale, aéronautique et ferroviaire (11%), l'industrie des équipements mécaniques (10%) et la métallurgie et la transformation des métaux (10%). A eux seuls, ces principaux secteurs regroupent plus de 60% de l'emploi industriel régional.

L'industrie picto-charentaise étant surtout composée de petites et moyennes entreprises (plus de 85% des établissements industriels régionaux comptent moins de 10 salariés), cela explique la relative autonomie de l'industrie régionale. Cependant ces petites entreprises sont pour la plupart sous-traitantes et donc dépendantes des commandes de leurs donneurs d'ordre. De plus, on observe une tendance à l'accroissement de la dépendance vis-à-vis des centres de décision situés hors de la région.

E > L'importance de l'économie présentielle

Légèrement mieux représenté qu'à l'échelle nationale, le secteur de la construction est spécialement important dans le département de Charente-Maritime.

Près des trois-quarts des emplois sont des emplois tertiaires, 74%, soit un peu moins qu'au niveau national (78%). Les services aux entreprises restent notamment sous représentés dans la région. Les activités directement liées aux besoins de la population, commerces, services à la personne ou encore emploi public, sont en revanche souvent mieux représentées dans la région.

Grâce à la densité de son tissu associatif et la présence forte des coopératives, Poitou-Charentes compte parmi les régions où l'économie sociale pèse le plus dans l'emploi salarié. Elle représente 12,5% de l'emploi salarié marchand régional, contre 10% en moyenne au niveau national. Poitou-Charentes se place ainsi au 3ème rang national.

F > Le Futuroscope, l'aquarium de la Rochelle et le zoo de la Palmyre sont les principaux sites visités

Outre son attractivité résidentielle, le Poitou-Charentes est également une destination touristique. Elle se situe au 7ème rang des régions françaises pour le nombre de nuitées en campings, derrière la Bretagne et devant Midi-Pyrénées et au 13ème pour le nombre de nuitées en hôtels. Le Royannais, l'île de Ré, et l'île d'Oléron concentrent les trois quarts des nuitées en hôtellerie de plein air, tandis que la fréquentation hôtelière est très importante dans les zones de La Rochelle et du Futuroscope.

Les principaux lieux de visite sont le Futuroscope, avec 1 730 000 visiteurs, l'Aquarium de la Rochelle, 800 000 visiteurs, et le Zoo de la Palmyre, 690 000 visiteurs. Au plus fort de la saison, le tourisme génère en Poitou-Charentes près de 30 000 emplois salariés. En été, le tourisme représente ainsi 4,5% des emplois salariés.

G > Une importante présence artisanale

Ses 32 800 entreprises artisanales placent la région Poitou-Charentes au 9ème rang métropolitain pour le taux d'entreprises artisanales par nombre d'habitants (183 entreprises pour 10 000 habitants en 2013, contre 175 au niveau métropolitain). Le bâtiment représente 43% des entreprises artisanales.

L'artisanat avec ses 67 000 emplois salariés et ses 7 200 apprentis participe au maillage du territoire régional : 45% des entreprises sont installées en milieu rural.

H > Apprentissage : la région dans les premiers rangs

En 2013, 14 200 jeunes préparent des diplômes par la voie de l'apprentissage en Poitou-Charentes. Les formations de niveau V (CAP, BEP) restent celles qui attirent le plus grand nombre d'apprentis, même si leur part (moins de 45% de l'ensemble des formations en 2013) décroît au fil des années.

Les Deux-Sèvres se caractérisent toujours par une part très importante d'apprentis de niveau V (60% des apprentis) et peu de formations de niveau post-bac. Le niveau V est également majoritaire en Charente-Maritime. Dans la Vienne, un apprenti sur quatre est en formation de niveau III tandis qu'en Charente la présence de l'école d'ingénieur par apprentissage conduit à près d'un apprenti sur quatre en formation de niveaux I et II.

I > Les boissons, les produits agricoles et le matériel électrique en tête des exportations

En 2013, Poitou-Charentes demeure au 17ème rang des régions exportatrices françaises. Les produits des industries agroalimentaires représentent plus de 36% des exportations régionales. Parmi elles,

le secteur des alcools (cognac) demeure le principal exportateur, avec 28% des exportations de la région (2 Md€). Poitou-Charentes est ainsi la troisième région exportatrice de boissons, derrière la Champagne-Ardenne et l'Aquitaine. Les équipements mécaniques, électriques, électroniques et informatiques (essentiellement matériels électriques) représentent 17% des exportations, suivis par les produits agricoles, sylvicoles, de la pêche et de l'aquaculture, avec 16%. L'Union Européenne reste la principale destinatrice des produits provenant de la région, avec 56% du total. Les autres principaux clients de la région sont les Etats-Unis, Singapour et la Chine (essentiellement boissons et produits laitiers).

Les produits pétroliers représentent 28% des importations de la région (1,8 Md€), devant le poste équipements mécaniques, électriques pour 19%, et les produits chimiques pour 7%.

Les échanges avec l'étranger permettent à la région Poitou-Charentes de dégager un solde commercial positif atteignant 1,2 Md€ en 2013, plaçant la région au 6ème rang national.

J > Quatre départements aux profils différents

La Charente-Maritime bénéficie de l'attractivité des régions littorales : elle est à la fois le département le plus peuplé (634 200 habitants en 2013), celui dont la population s'accroît le plus mais aussi celui où le taux de chômage est traditionnellement le plus élevé (10,6% au 4ème trimestre 2013). Orientée vers les activités agricoles et les activités de services, notamment touristiques, elle compte également plusieurs industries dynamiques comme la construction de matériel ferroviaire et l'aéronautique.

La Vienne (430 700 habitants) présente de forts contrastes. Deux bassins sont à dominante industrielle, Montmorillon (industries plutôt traditionnelles) et surtout Châtellerault (coexistence d'industries anciennes et de secteurs en devenir). La zone de Poitiers se caractérise avant tout par ses fonctions tertiaires, notamment en raison de son rôle de capitale régionale, la présence de l'université, du centre hospitalier régional universitaire, ainsi que du Futuroscope. Le taux de chômage est de 8% au 4ème trimestre 2013.

Les Deux-Sèvres (374 200 habitants) présentent une autre diversité, entre un Nord caractérisé par des industries agro-alimentaires, des industries de biens de consommation et une industrie automobile endogène et un Sud marqué par la prédominance des mutuelles à Niort. Son taux de chômage est de manière structurelle le plus faible de la région (7,5% au 4ème trimestre 2013).

La Charente (353 100 habitants) est le département le plus industriel de la région (plus de 20% des effectifs salariés travaillent dans l'industrie), mais il s'agit surtout d'industries traditionnelles, concentrées autour d'Angoulême et de Cognac, qui connaissent des difficultés récurrentes. Le taux de chômage a atteint 10,2% au 4ème trimestre 2013.



A > 9,2% de la population active au chômage

Dans la région, 131 400 demandeurs sont inscrits en catégorie A, B, C fin 2013 soit une augmentation de + 4,4% par rapport à la fin de l'année 2012, en-dessous du niveau métropolitain. Le nombre de demandeurs d'emploi s'est stabilisé en Poitou-Charentes en fin d'année. Le 4ème trimestre 2013 a vu la situation s'améliorer dans la Vienne et se stabiliser en Charente et Charente-Maritime. En revanche, elle s'est dégradée dans les Deux-Sèvres. La hausse du chômage de longue durée se poursuit, 42,9% des demandeurs d'emploi de la région le sont depuis plus d'un an, soit une part supérieure au niveau métropolitain.

En Poitou-Charentes, le taux de chômage localisé atteint 9,2% au 4ème trimestre 2013 (en données corrigées des variations saisonnières). Il diminue de 0,2 point par rapport au 4ème trimestre 2012. En France métropolitaine, le taux de chômage se stabilise et s'établit à 9,8% de la population active, supérieur au niveau régional. Seul le département de Charente-Maritime a connu une légère hausse du taux de chômage, + 0,1 point entre les 4ème trimestre 2012 et 2013, malgré une baisse visible en fin d'année. Les autres départements ont connu une diminution du taux de chômage entre fin 2012 et fin 2013, de - 0,2 point pour les Deux-Sèvres, et de - 0,3 pour la Charente et la Vienne.

B > Plus de 5000 demandeurs d'emploi supplémentaires en un an

Le nombre de demandeurs d'emploi (personnes inscrites à Pôle emploi) progresse dans la région : fin décembre 2013, 131 400 personnes étaient disponibles pour prendre un emploi (catégories A, B, C, soit une définition plus large que celle du BIT), soit un peu plus de 5 500 demandeurs supplémentaires par rapport à fin décembre 2012. Cependant le nombre de demandeurs d'emploi, qui ne cessait de croître depuis mai 2008, se stabilise à partir du 3ème trimestre 2013.

Alors que le nombre de demandeurs augmentait dans la région de + 2,3% et + 1,8% aux premier et deuxième trimestres 2013, l'augmentation n'atteignait plus que + 0,2% au troisième trimestre et + 0% au quatrième trimestre, soit 50 demandeurs d'emploi de plus sur les trois derniers mois de l'année 2013.

L'augmentation en Poitou-Charentes, + 4,4% sur l'ensemble de l'année, est inférieure au niveau métropolitain, + 6,0%. Contrairement à la région, le nombre de demandeurs d'emploi métropolitains a continué à croître en fin d'année, + 1,1% et + 1,2% aux troisième et quatrième trimestres 2013.

En décembre 2013, la région comptait 80 800 demandeurs d'emploi n'ayant exercé aucun emploi (catégorie A), soit 2 600 demandeurs de plus en un an, contre une hausse de 6 600 demandeurs en 2012. Le troisième trimestre 2013 a marqué un arrêt à la croissance, ininterrompue depuis juin 2011, du nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A : après + 2,9% et + 3,2% aux premier et deuxième trimestres, l'évolution s'est retournée à partir du troisième trimestre, - 1,4%, suivi de – 1,3% au quatrième trimestre.

C > Le nombre de demandeurs d'emploi en activité réduite repart à la hausse

La tendance est différente pour les demandeurs d'emploi en activité réduite (catégories B et C). Le nombre de demandeurs d'emploi exerçant une activité occasionnelle ou réduite, qui avait beaucoup augmenté en 2009 et 2010, avait très fortement ralenti sa croissance en 2011.

Les années 2012 et 2013 ont vu repartir à la hausse le nombre de demandeurs d'emploi en activité réduite : après + 7,4% en 2012, le nombre d'inscrits en catégories B et C augmentent de + 6,1% en 2013. Contrairement aux demandeurs d'emploi sans activité (catégorie A), l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi en activité réduite marquait un léger ralentissement en début d'année 2013, voire une baisse au deuxième trimestre (- 0,5%, soit 250 demandeurs d'emploi en activité réduite de moins par rapport au premier trimestre). Le nombre de demandeurs d'emploi en activité réduite est reparti à la hausse en fin d'année, avec + 3,0% et + 2,2% aux troisième et quatrième trimestres.

Fin décembre 2013, on comptait 50 600 inscrits dans ces catégories, soit 2 900 de plus qu'un an auparavant (après + 3 300 en 2012).

Au cours du mois de décembre 2013, 38,5% des demandeurs d'emploi ont bénéficié d'une activité salariée occasionnelle (part des catégories B, C parmi l'ensemble des catégories A, B, C). La part des demandeurs d'emploi en activité réduite est traditionnellement très élevée en Poitou-Charentes : près de 6 points au-dessus de la moyenne nationale (32,6%).

Toutes les personnes inscrites à Pôle emploi ne sont pas tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi : elles étaient 22 600 dans cette situation fin décembre 2013 en Poitou-Charentes. Certaines (catégorie D) peuvent être sans emploi et non immédiatement disponibles, par exemple en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie... Elles sont 9 300 dans ce cas en Poitou-Charentes fin décembre 2013, en hausse de + 16,7% par rapport à décembre 2012. D'autres personnes (catégorie E) peuvent être pourvues d'un emploi, bénéficiant par exemple d'un contrat aidé. 13 300 demandeurs d'emploi de Poitou-Charentes sont dans ce cas fin décembre 2013, soit une augmentation de + 1,3% par rapport à décembre 2012.

D > Une augmentation moins importante qu'en 2012 des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans

Aucune tranche d'âge, aucun sexe n'est épargné par la hausse du nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B, C, avec diverses intensités.

Après avoir crû de + 7,9% en 2012, le nombre de demandeurs de moins de 25 ans, catégories A, B, C augmente de + 0,8% en 2013, soit 190 demandeurs d'emploi supplémentaires en un an. Cette hausse s'observe chez les hommes (+ 2,6%), alors que le nombre de femmes diminue (- 0,9%, soit 100 demandeurs d'emploi de moins). Le nombre de demandeurs d'emploi hommes de moins de 25 ans a progressé au cours des deux premiers trimestres, avant de baisser au troisième trimestre puis de se stabiliser en fin d'année (+ 0,1% au quatrième trimestre). Le nombre de femmes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans s'est quant à lui stabilisé dès le deuxième trimestre (+ 0,1% au cours des deuxième et troisième trimestres) et a chuté au quatrième trimestre (- 1,8%).

La hausse est également plus faible chez les 25-49 ans en 2013 qu'en 2012 (+ 3,7% contre + 6,7% l'année précédente). Là encore, les femmes voient leur nombre d'abord se stabiliser puis diminuer en fin d'année (- 1% au quatrième trimestre), contrairement aux hommes (+ 0,7% au quatrième trimestre).

En revanche, la dégradation de la situation ne s'est jamais démentie pour les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus. L'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi, jamais interrompue depuis 2008, atteint + 9,1% en 2013, après + 14,5% en 2012. Les hommes sont plus touchés que les femmes par la hausse du nombre de demandeurs d'emploi (+ 9,9% contre + 8,4% pour les femmes). Même si la hausse était plus importante en début d'année (+ 3,4% au premier trimestre), il n'y a pas eu stabilisation ou de retournement en fin d'année contrairement aux autres tranches d'âge : le nombre de demandeurs d'emploi de 50 ans et plus augmentait encore aux troisième et quatrième trimestres (+ 1,4% chacun de ces trimestres). Fin 2013, la région Poitou-Charentes compte 30 000 demandeurs d'emploi de 50 ans et plus, contre 20 800 trois ans plus tôt.

E > Plus de quatre demandeurs d'emploi sur dix le sont depuis plus d'un an

Amorcée en fin d'année 2008, après plus de trois années de baisse continue, la hausse du nombre de demandeurs au chômage de longue durée se poursuit en 2013. 56 400 personnes sont inscrites à Pôle emploi en catégorie A, B, C depuis un an ou plus en décembre 2013, soit 5 140 de plus qu'en décembre 2012 (+ 12% en 2013 contre + 10% en 2012). La hausse du nombre de demandeurs d'emploi inscrits depuis un an ou plus est plus faible en fin d'année (+ 1,5% et + 1,4 % aux troisième et quatrième trimestres) qu'au début de celle-ci (+ 3,7% et + 3,1% aux premier et deuxième trimestres).

Avec cette progression, moins importante qu'à l'échelon métropolitain (+ 13,1%), la part des demandeurs d'emploi de longue durée atteint 42,9% (contre 41,9% en France métropolitaine).

F > Amélioration en fin d'année dans la Vienne, stabilisation en Charente et Charente-Maritime

Tous les départements de la région sont concernés par la montée du chômage en 2013. La Charente-Maritime (+ 6,1%) enregistre la plus forte progression du nombre de demandeurs d'emploi, catégories A, B, C. Elle est suivie par les Deux-Sèvres (+ 4,9%), la Vienne (+ 3,3%), et la Charente (+ 2,1%). L'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi s'affaiblit tout au long de l'année pour les départements de Charente, Charente-Maritime et Vienne, jusqu'à parvenir à une hausse légère en Charente (+ 0,2% au quatrième trimestre, soit 50 demandeurs d'emploi supplémentaires en trois mois) ou une stabilisation en Charente-Maritime (+ 0%). Seul le département de la Vienne enregistre une baisse aux troisième et quatrième trimestres. En revanche, la baisse enregistrée dans les Deux-Sèvres au troisième trimestre (- 0,3%, soit 70 demandeurs d'emploi en moins) ne s'est pas poursuivie en fin d'année (+ 0,6% au quatrième trimestre).

En ne considérant que la catégorie A qui exclut les demandeurs d'emploi ayant eu une activité réduite, la Charente-Maritime demeure le département le moins bien loti (+ 6% pour l'année 2013). Suivent les Deux-Sèvres (+ 2,8%) et la Vienne (+ 1,8%). La Charente ferme la marche, mais connait elle aussi une hausse des demandeurs d'emploi sans activité réduite (+ 0,6%).

Alors qu'en 2012 tous les départements picto-charentais enregistraient une dégradation de la situation des jeunes (catégories A, B, C), la Charente-Maritime est le seul département enregistrant une hausse du nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans en 2013 (+ 3,3%, soit 260 demandeurs d'emploi supplémentaires en un an). Le nombre des jeunes demandeurs d'emploi se stabilise dans les Deux-Sèvres et dans la Vienne (respectivement + 0% et + 0,1%) et même diminue en Charente (- 1,5%, soit 70 jeunes demandeurs d'emploi de moins entre fin 2012 et fin 2013). Les Deux-Sèvres demeure le département où la part des jeunes parmi les demandeurs d'emploi est la plus importante : 18,2% des demandeurs d'emploi ont moins de 25 ans, contre 16,1% en Charente-Maritime. En revanche, comme en 2012, aucun département n'échappe à la montée du chômage des seniors : entre + 6,5% au minimum pour la Charente et + 10,2% au maximum pour la Charente-Maritime, département où la part des demandeurs d'emploi de 50 ans est la plus importante : près d'un demandeur d'emploi sur quatre y a plus de 50 ans (24,2%).

G > Stabilisation du nombre d'inscriptions à Pôle emploi

Tout au long de l'année 2013, les guichets de Pôle Emploi ont enregistré 150 790 inscriptions (catégories A, B, C), soit un niveau pratiquement équivalent à 2012[1]. Parmi ces nouvelles inscriptions, celles dont le motif n'est pas formellement établi représentent près de quatre cas sur dix, rendant difficile l'analyse des motifs d'entrée.

Excepté le motif *"autre"*, l'évolution des flux d'inscription fait apparaître une progression des premières entrées sur le marché du travail (+ 1 230) ainsi que des ruptures conventionnelles (+ 200 en un an, soit 7 940 ruptures conventionnelles signées en 2013).

En revanche, les fins de contrats à durée déterminée (- 830), démissions (- 650), reprises d'activités (- 540) fins de missions d'intérim (- 530) et licenciements économiques (- 280) diminuent. Ces inscriptions suite à un licenciement économique (3 420 en 2013) ne prennent pas en compte les adhésions aux conventions de reclassement personnalisé (CRP), aux contrats de transition professionnelle (CTP), aux conventions de reclassement de sécurisation des parcours professionnelles (CSP)[2]. Les bénéficiaires de la CRP, du CTP et du CSP acquièrent en effet le statut de stagiaire de la formation professionnelle, et ne sont plus immédiatement disponibles. Ils sont dès lors comptabilisés parmi les demandeurs d'emploi de catégorie D.

H > Légère augmentation des retours à l'emploi

Les sorties de la liste des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (143 900 sorties comptabilisées en catégories A, B, C) augmentent de + 3,4% sur un an, soit 4 710 sorties de plus qu'en 2012 (contre une diminution de 4 800 l'année précédente).

Les sorties pour reprises d'emploi déclarées progressent de + 0,7%, soit 220 sorties de plus par rapport à 2012. Les sorties correspondant à un *"défaut d'actualisation de la demande"* représentent 4 motifs de sorties sur 10. Elles augmentent de + 3,9% par rapport à l'année 2012[3]. Ces demandeurs d'emploi sont sortis des listes parce qu'ils n'ont pas réactualisé leur situation mensuelle en fin de mois. Or une part importante de ces sorties correspondent en réalité à des reprises d'emploi : les demandeurs d'emploi n'ont simplement pas pris soin de régulariser leur situation en signalant leur reprise d'emploi. Ainsi, le *"retour à l'emploi"* est-il sous-estimé... Une enquête nationale a estimée à un peu moins de la moitié la part des reprises d'emploi parmi les sorties pour défaut d'actualisation.

Les sorties pour radiations administratives ont augmenté en 2013, passant de 12 420 en 2012 à 13 950 en 2013, soit une hausse de + 12,4% en un an.

I > Un recours accru à l'activité partielle

L'activité partielle (ou chômage partiel) est un dispositif de prévention des licenciements qui permet aux entreprises rencontrant des difficultés économiques passagères ou liées à des circonstances exceptionnelles, de maintenir l'emploi des salariés en évitant le licenciement économique en réduisant les horaires d'une partie ou de la totalité de leurs effectifs.

---

1 • Les flux d'entrée et de sortie sont analysés sur l'ensemble des catégories A, B et C. La variation du nombre de demandeurs d'emploi est égale au solde des entrées et des sorties plus un résidu qui provient essentiellement d'un décalage d'enregistrement de certains flux dans les remontées statistiques mensuelles et de l'enregistrement particulier des demandeurs d'emploi changeant d'unité locale de Pôle emploi peu après leur inscription.

2 • Créé par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 puis repris au sein de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, le CSP succède au contrat de transition professionnelle et à la convention de reclassement personnalisé. Il s'applique à compter du 1er septembre 2011 pour toutes les procédures de licenciement pour motif économique engagées par une entreprise de moins de 1 000 personnes ou dans une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire.

3 • En raison de la défaillance dans l'acheminement d'une partie des messages de relance envoyés aux demandeurs d'emploi lors de la campagne d'actualisation du mois d'août 2013, le nombre des sorties des listes pour défaut d'actualisation enregistrées au mois d'août a été inhabituellement élevé. Cet incident s'est également traduit par une hausse du nombre d'entrées en septembre 2013 en raison de la réinscription d'une partie des demandeurs d'emploi qui ne s'étaient pas actualisés fin août.

En 2013, 624 000 heures de chômage partiel ont été consommées en Poitou-Charentes. Après le doublement du nombre d'heures consommées observé entre 2011 et 2012, le recours au chômage partiel est demeuré stable entre 2012 (626 400 heures consommées) et 2013.

L'industrie reste de très loin le secteur qui recourt le plus à ce dispositif, avec 80% des consommations. Fabrication de machines et équipements et industrie automobile s'y taillent la part du lion (191 500 heures à eux deux, soit 30% du total), devant la fabrication de produits minéraux non métalliques et la fabrication de meubles (moins de 60 000 heures chacun). Les aléas de la conjoncture se répercutent plus rapidement et plus brutalement sur l'industrie, plus exposée aux cycles économiques mondiaux, que sur les services, moins dépendants notamment des carnets de commandes étrangers.

Comme lors des années précédentes, le département de la Charente-Maritime (236 500 heures consommées) demeure le département le plus concerné.

J > Des offres d'emploi en moins grand nombre

Les entreprises ont déposé près 72 020 offres d'emploi dans les agences de Pôle emploi de Poitou-Charentes en 2013, soit 8 160 de moins qu'en 2012 (- 10,2%), après une précédente baisse de 10 600 offres en 2011. En 2013, les offres durables (de 6 mois ou plus) représentent 40,5% de l'ensemble des offres déposées, soit plus qu'en 2012 (36,5%), mais à 6 points de moins que la moyenne métropolitaine (46,4%).

K > Pas d'amélioration au premier trimestre 2014

En mars 2014, la région compte 132 700 demandeurs d'emploi (catégories ABC, soit une définition plus large que celle du BIT), soit 1 300 de plus par rapport à fin décembre 2013. Sur les trois premiers mois de l'année, l'augmentation du nombre d'inscrits atteint + 1% contre + 0,9% au niveau métropolitain. Le nombre de demandeurs d'emploi est resté stable en Charente (+ 0,0 % au premier trimestre) tandis qu'il progressait dans les autres départements : + 0,8% en Charente-Maritime, + 1% dans les Deux-Sèvres et + 2,3% dans la Vienne.

Si on ne considère que les seuls demandeurs d'emploi n'ayant exercé aucune activité dans le mois (catégorie A), le nombre d'inscrits à Pôle emploi augmente de + 1,9% dans la région, contre + 1,3% en France métropolitaine. La Vienne est le département le plus éprouvé avec + 3,7% de demandeurs en plus au premier trimestre 2014 (soit + 620 demandeurs supplémentaires), suivi des Deux-Sèvres (+ 3,2%), de la Charente-Maritime (+ 0,8%) et de la Charente (+ 0,7%, soit + 120 demandeurs supplémentaires).



La DIRECCTE en Poitou-Charentes

I – LES MISSIONS ET L'ORGANISATION

A > Une organisation en 3 pôles

Pôle Entreprise, Economie et Emploi est chargé de :

- Valoriser les ressources humaines, la compétitivité, l'innovation et l'export en vue de développer l'activité et l'emploi.
- Anticiper et accompagner les mutations économiques.
- Développer l'emploi des jeunes.
- Favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et lutter contre l'exclusion du marché du travail.
- Mobiliser le FSE sur la politique de l'emploi.
- Garantir l'effectivité du contrôle de la réglementation de la formation professionnelle.

Pôle Politique du Travail a pour mission de :

- Assurer l'effectivité du droit du travail (conseil et contrôle du respect de la législation et de la réglementation du travail).
- Assurer la protection des salariés (favoriser l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés, mettre en oeuvre les politiques de santé et de sécurité au travail...).
- Animer le dialogue social régional (veiller à la représentation du personnel, prévenir et gérer les conflits collectifs du travail dans les entreprises...).

Pôle Concurrence, Consommation, Répression des fraudes, Métrologie légale est chargé de :

- Assurer la régulation concurrentielle (lutte contre les pratiques anti-concurrentielles et les contrefaçons).
- Veiller à la loyauté des marchés (lutte contre les méthodes de vente préjudiciables au marché...) et garantir la fiabilité des outils de mesure (métrologie).
- Garantir la sécurité du consommateur dans les domaines alimentaire, industriel et les prestations de servi.

3 services sont directement rattachés au directeur régional :

> La mission synthèse

La mission synthèse (service études statistiques évaluation) est chargée d'assurer la production régulière et fiable des connaissances utiles aux services opérationnels de la Direccte. Son action est centrée sur l'aide à la décision et au pilotage afin de mieux adapter les politiques aux réalités régionales.

> Le secrétariat général

Le secrétariat général regroupe les fonctions supports de la DIRECCTE. Il assure la gestion des ressources humaines et de la formation, met en place les budgets et les moyens de contrôle des dépenses, pourvoit aux besoins des services en logistique. Il comprend également l'équipe informatique.

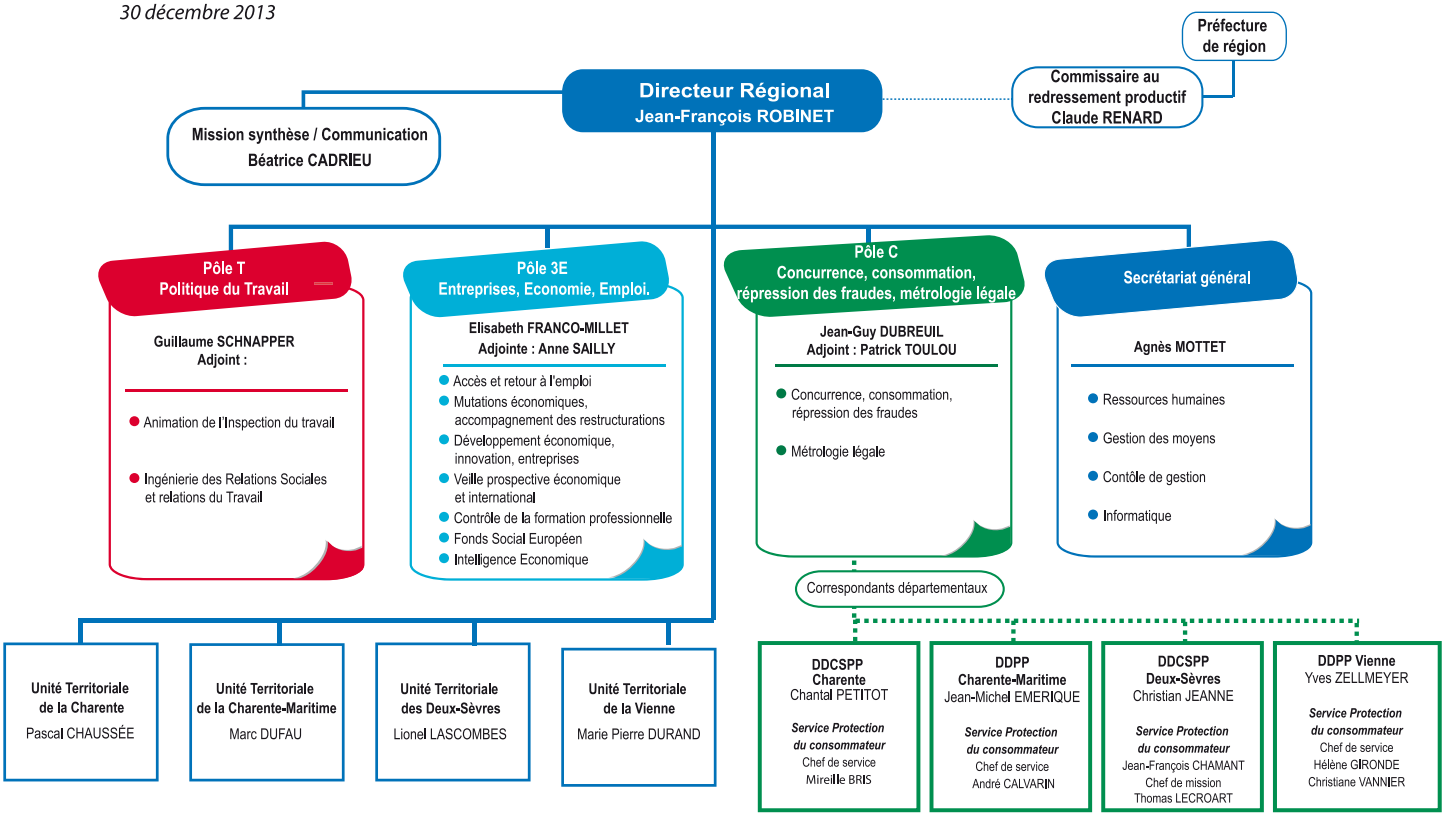
B > 4 unités territoriales

La Direccte Poitou-Charentes comprend quatre unités territoriales implantées dans chacun des départements de la région Poitou-Charentes.

Ces unités territoriales font parties intégrantes de la Direccte. Elles constituent le niveau de proximité de la direction régionale pour la mise en œuvre des politiques du travail et de l'emploi et la contribution au développement économique sur les territoires.

C > Organigramme de l'échelon régional de la Direccte

30 décembre 2013



A > Le secrétariat général

Le secrétariat général est chargé d'assurer l'interface avec les administrations centrales et pilote la mise en œuvre des politiques d'administration générale.

Il apporte son soutien à l'activité de l'ensemble des services de la Direccte, regroupe l'ensemble des fonctions supports, assure la gestion des ressources humaines et de la formation, la mise en place des budgets et des moyens de contrôle des dépenses et pourvoit aux besoins des services en logistique et informatique.

Les ressources humaines

Au 31 décembre 2013, la Direccte regroupait 304 agents physiques logés répartis sur l'échelon Régional et 4 unités territoriales de la façon suivante :

- 258 agents, soit 85% de l'effectif régional sont gérés par le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social ;
- 46 agents, soit 15 % de l'effectif régional sont gérés par le Ministère de l'Economie et des Finances (DGCCRF – 19 agents, DGCIS – 23 agents, DG Trésor – 3 agents et SCIE – 1 agent).

Les métiers de la Direccte

Les services de la Direccte intègrent une diversité de métiers, principalement par voie de concours qui relèvent de deux ministères : le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social et le Ministère de l'Economie et des Finances.

Certains métiers relèvent de corps techniques :

- Inspecteur du travail,
- Contrôleur du travail,
- Médecin, inspecteur régional du travail,
- Ingénieur de l'industrie et des mines,
- Technicien supérieur de l'économie et de l'industrie,
- Inspecteur de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes,
- Contrôleur de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes.

D'autres relèvent de corps administratifs :

- Attaché principal et attaché,
- Secrétaire administratif,
- Adjoint administratif.

Les moyens financiers

La Direccte Poitou-Charentes a la charge de l'exécution de 6 Budgets Opérationnels de Programme (BOP) au titre des crédits d'intervention :

	AE		CP	
	Montant délégué	Montant consommé	Montant délégué	Montant consommé
BOP 102 Territorial	9 477 493	9 460 805	9 474 075	9 447 635
BOP 103 Territorial	7 502 230	7 493 140	8 310 153	7 290 003
BOP 111 Territorial	21 900	216 920	219 000	216 920
BOP 155 Central	1 239 694	1 235547	1 271 302	1 270 455
BOP 134 Territorial CCRF	16 100	16 054	16 100	15 763
BOP 134 Central DRIRE	470 903	470 412	438 282	438 384
BOP 223 Tourisme	1 000 000	1 000 000	675 149	675 149
TOTAL	**19 728 320**	**19 892 877**	**20 404 061**	**19 354 309**

Source : Secrétariat général Direccte.

La formation

Pendant l'année 2013, 117 actions de formation regroupant 467 stagiaires ont permis aux agents de la Direccte d'être accompagnés sur leurs *"métiers"*.

Nombre de stagiaires par catégorie et répartition hommes-femmes

Catégorie	Nombre de stagiaires	Hommes	Femmes
A	146	70	76
B	218	62	156
C	103	6	97

Source : Secrétariat général Direccte.

Ces données concernent les formations mises en place par la Direccte et/ou financées par celle-ci.

Elles comprennent les actions suivies par l'ensemble des agents quel que soit leur ministère d'appartenance dont les formations organisées par la Dgcis, l'Igpde, l'Ecole des mines de Douai, la Dgtrésor, la Dgccrf ainsi que les formations interministérielles.

Les actions du Plan Régional de Formation organisées au niveau régional ont porté sur les thématiques suivantes :

- la poursuite du parcours de professionnalisation des catégories C (assistantes et assistants en section d'inspection du travail) ;
- des formations métiers relevant du champ travail, santé, sécurité réalisées sur site dont une majorité en santé sécurité réalisées également sur site ;
- des formations sur le champ économie, entreprises, emploi et formation professionnelle ;

- des formations transversales (management, accueil téléphonique, professionnalisation des assistantes de direction, fondamentaux budgétaires et comptables,...) ;
- des formations bureautiques ;
- des formations préparant aux concours ;
- des formations au développement durable (éco conduite, éco responsabilité,...) ;
- des formations en santé, sécurité (SST, habilitation électrique, assistants de prévention, ...).

Quelques chiffres

Thématiques	Nombre d'actions	Nombre des stagiaires
Formations techniques spécifiques	35	147
Techniques juridiques	18	89
Préparation aux concours	15	84
Santé, sécurité	9	75
Bureautique	10	55
Management	10	16
Développement durable	4	17

Source : Secrétariat général Direccte.

Les dépenses de formation s'élèvent à 67 572 € dont :

- remboursements de frais de déplacement : 29 906 €
- prestataires externes de formation : 27 062 €
- rémunérations de formateurs internes : 10 604 €

Le dialogue social

Plusieurs réunions ont eu lieu en présence des représentants de l'Administration et des syndicats représentatifs :

- Comité Technique Régional (CTR) : 4
- Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) : 6
- Commission Locale de Sécurité (CLS) : 14 (3 échelon régional ; 3 unité territoriale 16 ; 2 unité territoriale 17 ; 3 unité territoriale 79 et 3 unité territoriale 86).

B > La mission synthèse

La mission synthèse (service études statistiques évaluation) est chargée d'assurer la production régulière et fiable des connaissances utiles aux services opérationnels de la Direccte. Son action est centrée sur l'aide à la décision et au pilotage afin de mieux adapter les politiques aux réalités régionales.

Par ses publications, la mission synthèse fournit aux acteurs locaux (services de l'Etat en région, collectivités territoriales, partenaires sociaux) des éléments de connaissance et d'appréciation sur les résultats des politiques engagées dans le champ de compétence de la DIRECCTE. Elle les informe sur la situation économique et sociale de la région.

La mission synthèse est également chargée de la gestion des sites Internet et intranet des services en région.

La cellule statistique de la mission synthèse est responsable de la gestion, ou de l'aide à la gestion vis-à-vis des unités territoriales, de différentes applications, notamment SIENE.

La mission synthèse n'a pas toutefois principalement une fonction de production de données mais elle est de plus en plus sollicitée sur le repérage des sources existantes, sur l'expertise de la qualité et de la fiabilité des données (ari@ne par exemple), de leur pertinence ainsi que sur l'interprétation de leurs résultats.

La mise en forme pour faciliter l'appropriation et l'interprétation des données est une composante importante de son travail.

Un certain nombre de travaux induisent naturellement un travail en partenariat entre producteurs de statistiques et d'analyses, en particulier avec Pôle emploi (publications mensuelles marché du travail), avec l'Insee (conjoncture ; bilan économique et social et plus largement les autres services de l'Etat avec le comité de suivi des études de l'Etat mis en place en 2011 ; mise à jour du tableau de bord de l'industrie, étude sur les formes particulières d'emploi).

Au titre des partenariats les plus réguliers, figurent ceux qui fondent l'activité du SPE à ses différents niveaux géographiques : SPE, SPED, SPEL. Il convient aussi mentionner les partenariats avec l'OREF, concernant les tableaux de bord des PRITH.

La ligne de publications régionales est constituée de la publication mensuelle (sous double timbre avec Pôle emploi) sur la situation du marché du travail, de publications *"Synthèses"* ou *"Informations rapides"* valorisant les productions statistiques et les résultats d'études, de différents tableaux de bord ainsi que d'un fascicule *"chiffres clés"*.

A > Valoriser les ressources humaines, la compétitivité, l'innovation et l'export en vue de développer l'activité et l'emploi

Le service *"Entreprises et Territoires"* favorise le développement des entreprises industrielles, du commerce, de l'artisanat, des services et du tourisme. Il soutient des actions notamment par une politique de filières et d'actions collectives sur les thématiques de l'innovation, du développement technologique, des mutations économiques, de la reconnaissance des savoir-faire et de la redynamisation de l'économie ; enfin, il accompagne les entreprises dans leurs démarches d'internationalisation.

Entreprises

L'accompagnement des entreprises se décline, soit par le soutien de filières ou secteurs particuliers, soit par des actions thématiques transversales (innovation, lean manufacturing, design industriel, internationalisation,...). Il s'enrichit de nombreuses visites sur le terrain qui permettent d'échanger sur les problématiques rencontrées par les industriels et d'avoir une meilleure connaissance du tissu industriel régional.

Visites d'entreprises industrielles, ETI, pépites, entreprises remarquables

Les correspondants PME, également référents *"ETI/Pépites"*, ont effectué 193 visites d'entreprises (objectif : 143), et rencontré 39 entreprises classées *"ETI"*, dans le cadre d'une meilleure connaissance du tissu industriel et d'une écoute des entreprises régionales. Ces chiffres sont en progression par rapport à 2012.

Les filières les plus visitées (nautisme, automobile, bois, mécanique, ferroviaire, aéronautique, agro-alimentaire) correspondent aux secteurs les plus représentés dans la région et à ceux qui ont fait l'objet d'un soutien particulier.

Les ETI et les *"entreprises remarquables"* font l'objet d'un suivi particulier pour soutenir leur développement.

Par ailleurs, à leur initiative, plus de 70 entreprises ont sollicité les correspondants PME, souvent à plusieurs reprises et sur des thématiques différentes (soit de l'ordre de 300 sollicitations diverses), allant de problématiques avec l'URSSAF, Pôle Emploi, BPI France, les tribunaux de commerce, à l'application de la réglementation *"tourisme"* ou ICPE, à des montages pour reprise ou consolidation de haut de bilan.... L'implication se situe à des degrés divers, de la simple mise en contact avec les services compétents, jusqu'à la mise en place et le suivi de procédures complexes.

Accompagnement financier

Dans le secteur de l'industrie, les actions collectives, conduites par un porteur de projet, ont pour objectif d'accompagner un programme d'actions répondant à des besoins identifiés d'entreprises industrielles de la région. Les programmes de ces actions s'étendent en moyenne sur deux ans.

En 2013, 30 actions collectives, dont 8 initiées cette année-là, concernent soit des filières industrielles, soit des thématiques particulières pour inciter à l'innovation, au renforcement de la politique commerciale ou à l'amélioration de la compétitivité des entreprises. Les crédits engagés par l'Etat et l'Europe (FEDER) pour ces actions atteignent 10 297 761 millions d'euros.

La typologie des actions collectives se répartit ainsi :
35% soutien à l'animation filières
28% accompagnement innovation
17% politique achats, stratégie commerciale
10% renforcement productivité
10% soutien stratégie, pilotage, compétences

Ces actions ont touché collectivement plus de 1 700 entreprises (ateliers, sensibilisation, information, diagnostics, actions...). De façon plus ciblée, ce sont 525 entreprises de la région qui ont bénéficié d'un accompagnement individuel pour mettre en œuvre leur plan d'action.

Plus de la moitié des actions collectives engagées en 2013 concernent l'accompagnement de filières industrielles :

- ***la filière "bois"*** avec l'association FUTUROBOIS (210 adhérents)

  Il s'agit de maintenir une dynamique de valorisation de l'innovation par l'organisation de *"trophées de l'innovation"*. La mutualisation des expériences se traduit par l'organisation de *"jeudis du bois"* et des rencontres techniques, et une place est accordée à la veille technique et réglementaire.

- ***la filière "numérique"*** avec le SPN (Réseau des professionnels du numérique) (100 adhérents)

  L'un des objectifs est d'accompagner les entreprises du numérique pour qu'elles aient le souci permanent d'une démarche innovante afin de rester sur un marché en perpétuel renouvellement. L'autre objectif est de soutenir l'action du SPN pour développer davantage l'usage des TIC dans les entreprises d'autres secteurs industriels.

  Une partie du programme du SPN concernant la gestion des ressources humaines a permis un travail en commun avec d'autres services de la Direccte sur le volet *"emploi"*. Ainsi a été lancée une étude sur les compétences et les métiers. Enfin un premier forum de l'emploi a été subventionné en novembre 2013.

- ***la filière "communication graphique"*** avec l'UNIC (Union Nationale de l'Imprimerie et de la Communication) (100 entreprises concernées).

  Cette action se traduit par des démarches collectives et des accompagnements individuels pour redynamiser l'activité dans un contexte de changement d'usages dans les domaines de la communication.

- ***la filière aéronautique*** avec AEROTEAM (50 adhérents)
  Il s'agit de permettre aux PME et TPE de profiter du rayonnement des leaders de la région, d'améliorer leur productivité et leurs compétences pour faire face à l'évolution du marché aéronautique en forte croissance (travail en commission sur des thématiques comme la recherche et développement sur les matériaux, sur la *"formation-emploi"* ou sur le programme *"SPACE"*. Des actions visent à rendre lisible la filière et à favoriser les échanges et expériences : le salon AEROTOP, les *"Jeudis de l'Aéro"*.
  En 2013, AEROTEAM a été soutenue financièrement pour prendre un stand au Salon du Bourget, permettre ainsi à une dizaine d'entreprises d'y participer, et rendre plus visible la filière aéronautique du Poitou-Charentes.

Les autres actions collectives qui ont été lancées soutiennent des programmes particuliers :

- Une action d'anticipation des difficultés rencontrées par les entreprises, portée par l'association Offensiv'PME.
  Les entreprises peuvent recourir à des diagnostics permettant d'identifier leurs fragilités et la mise en œuvre de plans d'actions prioritaires ;
- Le lancement du CARID Poitou-Charentes (Centre d'Animation Régional d'Innovation par le Design Poitou-Charentes) porté par l'INDP (Institut National du Design Packaging) : ateliers d'information, rencontres D to B (Design to Business), accompagnement des entreprises dans leur démarche d'éco-design, trophées *"Innovation Design"* ;
- Opération *"OPTITRAIT"* portée par le Pôle *"Aliments et Santé"*

Il s'agit de proposer un outil informatique aux entreprises de l'agro-alimentaire pour les aider à optimiser les traitements thermiques de leurs produits (cuisson, pasteurisation et stérilisation) afin de préserver leurs qualités nutritionnelles, fonctionnelles et organoleptiques, tout en respectant les qualités sanitaires indispensables.

- Le programme *"OGURE"* (Opération groupée pour une utilisation rationnelle de l'énergie) porté par le Pôle des Eco-industries.
  Dans un contexte de raréfaction des énergies fossiles et d'une hausse prévisible des coûts de l'énergie, ce programme vise à accompagner les entreprises pour une utilisation rationnelle de cette énergie (diagnostics, préconisations, accompagnement sur le plan économique : recherche des aides financières potentielles, calcul de la rentabilité des investissements, gestion des certificats d'énergie...).

Dans le secteur du commerce et de l'artisanat, des actions collectives ont été menées en partenariat avec l'ensemble des chambres locales de métiers et de l'artisanat de la région, et le financement du FISAC s'est élevé à 194 202 € en 2013.

Quelques exemples d'actions :

- soutien à la création, à la reprise et à la transmission des entreprises relevant du secteur des métiers ;
- promotion de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication ;
- promotion des actions en faveur du développement ;
- accompagnement des entreprises pour l'adaptation de leur accessibilité aux personnes à mobilité réduite et aux personnes handicapées ;
- accompagnement de la compétitivité et de l'innovation dans les TPE.

Dans le secteur du tourisme, le soutien aux hébergements touristiques est géré depuis 2012 par le niveau national. Mais un reliquat de 3 dossiers d'anciens budgets délégués a été traité pour la rénovation des hébergements et a mobilisé un peu plus de 175 000 €.

Territoires

Sur le terrain, dans chaque département de la région, le service a apporté son expertise dans des instances d'accompagnement d'entreprises ou de structures visant à développer l'économie.

Soutien aux démarches territoriales

Les correspondants PME ont participé aux différentes commissions de suivi de l'économie, présidées, en fonction du territoire, par le DDFIP ou le Préfet. Pour la Charente-Maritime par exemple, c'est une cellule bihebdomadaire qui s'est réunie à l'initiative du Préfet. Les correspondants PME ont été conduits dans ce cadre à visiter les entreprises identifiées et à donner leur vision économique et industrielle de l'activité, en relation, souvent, avec les services de la Banque de France.

Dans le domaine du tourisme :

a) le service a été sollicité pour émettre des avis juridiques argumentés sur l'évolution du droit du tourisme ;

b) le service a participé à la commission *"Jardins remarquables"* (label d'Etat de la DRAC) ;

c) dans le cadre du *"Tourisme de mémoire"* de la région qui relève de la *"France de l'arrière"*, le service a contribué à placer un agent du comité du tourisme de chaque département dans les commissions préfectorales du *"Centenaire 14-18"* ;

d) dans le cadre des *"Rencontres nationales du tourisme"* à Paris en octobre 2013, le service s'est impliqué pour que soit présenté en avant-première NORIO, le robot du château d'Oiron (79), qui permet aux personnes handicapées la visite de ce monument historique.

Accompagnement financier

Dans le domaine du commerce et de l'artisanat, le FISAC (Fonds d'intervention pour les services, l'artisanat et le commerce) a été mobilisé pour un montant de 2 246 525 €. Il s'agit de répondre aux menaces pesant sur l'existence de l'offre commerciale et artisanale de proximité. Trois catégories d'actions ont été soutenues :

- 4 opérations rurales collectives pluriannuelles (Pays Mellois, Horte et Tardoire, Touvre et Charente, Haut-Poitou et Clain) ;
- 5 opérations urbaines de redynamisation du commerce (Thouars, Marennes, Loudun, Confolens et Châtellerault) ;
- 42 opérations rurales individuelles.

Par ailleurs 610 518 € du FISAC ont été attribués pour l'aide au départ des commerçants ou artisans et 150 000 € pour les projets du Pole d'innovation *"Travail des Métaux"* dans les Deux-Sèvres.

Dans le domaine du tourisme

Le service a contribué à l'instruction du dossier d'implantation de Center Pars dans le Loudunais, qui a déjà reçu une aide de 500 000 € en 2013. Par ailleurs, un soutien financier a été apporté au dispositif *"tourisme à vélo"* pour la création de pistes dans le Marais Poitevin et pour une étude sur le *"tourisme fluvial"* sur la Sèvre niortaise.

Actualités régionales 2013

Les labels et les titres

Le label EPV "Entreprise du Patrimoine Vivant"

Ce label permet de distinguer des entreprises aux savoirs artisanaux et industriels d'excellence. Le service apporte son expertise et son avis après un entretien avec le dirigeant et une visite de l'entreprise. A la fin de l'année 2013, on compte 19 entreprises labellisées en Poitou-Charentes, aux savoir-faire très différents : sellerie, pantoufles, reliure, sculpture pierre et bois, planchas, ferronnerie, abat-jour, chaux vive, biscuits, couteaux....

Les marques nationales du tourisme

Le service contribue à soutenir les marques nationales du tourisme (Tourisme & Handicap et Plan qualité tourisme) afin de contribuer à l'augmentation de la qualité dans les services, dans les hébergements et favoriser ainsi l'accès à tous aux vacances, dans une qualité reconnue nationalement.

- *Le label "Tourisme et Handicap" : T& H*
  La région Poitou-Charentes est la première région de France avec plus de 11% de l'ensemble des sites labellisés en métropole (596).
  Le département de Charente-Maritime conserve son titre de premier département de France en nombre de sites labellisés.
- *"Qualité Tourisme"*
  Le service, qui participe à *"Camping qualité"*, a été, en lien avec ses partenaires, en démarche de création du dispositif Qualité tourisme territorial pour les sites de visite, qui devrait voir le jour en 2014.

Les titres en faveur de certaines activités et le développement des métiers d'art

Le service intervient pour l'attribution des titres de *"Maître Artisan"* et *"Maître Restaurateur"*. Par ailleurs, le service favorise des dispositifs

de valorisation des métiers par la reconnaissance du titre *"Un des Meilleurs Ouvriers de France"* et par la promotion des *"Journées européennes des métiers d'art"* et des *"Prix des métiers d'art"*.

Projets industriels

PAT (prime d'aménagement du territoire) : 3 dossiers ont été retenus en 2013 (Maroquinerie de Tardoire, Laboratoire Science et Nature et enfin les Forges de Bologne) - Nombre total d'emplois à créer : 257 – Investissements : 41 090 0000 € - Aides : 1 600 000 € (subventions).

ARI (Aide à la réindustrialisation) : 2 dossiers ont été retenus en 2013 (Guy Joubert et St Jean Industries) : 384 emplois maintenus, investissements : 37 797 000 €, aides : 9 339 000 € (avances remboursables).

Pôles de compétitivité

Dans le cadre du 16ème appel à projets du Fonds unique interministériel (FUI), dédié au financement des pôles de compétitivité, une entreprise de la région est entrée dans un projet de R & D collaboratif.

Il s'agit d'ADC Groupe Fayat à Parthenay (79) pour un projet d'amélioration de la sûreté des appareils de levage, intitulé *"FOST"* et labellisé par le pôle de compétitivié VIAMECA

Pm. : aide de 348 677 € (assiette : 3 885 613 €).

Les évènements marquants dans certaines filières

Filière aéronautique : création du CSFR Aéronautique (comité stratégique de filière régionale aéronautique)
Le CSFR a été lancé dès janvier 2013 et a commencé ses travaux en six commissions pour que cette filière puisse répondre aux exigences de compétitivité et aux besoins en compétences. Co-présidé par l'Etat et la Région, le CSFR s'appuie sur l'association AEROTEAM qui fédère une cinquantaine d'entreprises.

Les Assises régionales du bois et de l'industrie agro-alimentaire
L'organisation de ces Assises initiées fin 2012 a mobilisé le service *"Entreprises et Territoires"* en 2013 pour un travail en partenariat avec la DRAAF. Il s'agissait de mettre en place des ateliers de travail et de réflexion pour élaborer des stratégies collectives en faveur de ces deux filières.

Ces ateliers avaient pour thématiques : *"la traçabilité, qualité, attente des consommateurs", "les enjeux environnementaux", "les stratégies export, compétitivité", "l'activité de la mer", "l'innovation, R & D et propriété industrielle", "l'équilibre des relations commerciales".*

Ils ont réuni des industriels et différentes acteurs économiques qui ont remis leurs travaux lors d'une synthèse de toutes les régions pour l'élaboration d'un plan national.

Etude sur la filière image
Pour avoir une vision claire et objective du positionnement de la filière image de la région dans le paysage français et pour dégager des orientations stratégiques, une étude a été effectuée dans le cadre du dispositif national *"CeSAar"*. Elle vise à poursuivre une réflexion collective avec tous les partenaires concernés (collectivités, entreprises, clusters....), pour dynamiser le développement de cette filière.

L'activité du Commissaire au Redressement Productif (CRP)

Le Commissaire au redressement productif, nommé en 2012 par Arnaud Montebourg, Ministre du redressement productif, permet à l'Etat d'être plus réactif et plus efficace pour accompagner les entreprises en difficulté et ainsi préserver les emplois. Ses missions sont les suivantes :

- animer une cellule de veille et d'alerte précoce (toutes les 2 semaines) ;
- accompagner les entreprises identifiées à sortir de leurs difficultés ;
- être le lien entre le niveau national, Ministère du redressement productif, CIRI, DGCIS etc... et les instances locales.

Sur les 284 entreprises fragiles ou en difficulté du département qui ont été suivies depuis l'été 2012 par le commissaire au redressement productif de la région Poitou-Charentes, 147 sollicitations ont fait l'objet de conseils et expertise de manière ponctuelle et 137, dont 60 toujours actives, ont fait (ou font encore) l'objet d'un suivi beaucoup plus poussé. Environ 2/3 des sollicitations régionales lui ont été adressées directement, les autres faisant suite à des alertes d'élus locaux, d'élus syndicaux ou courriers envoyés au Ministère du redressement productif.

Sur l'année 2013, en complément des réunions institutionnelles avec les acteurs économiques du territoire, le CRP a participé à 71 rencontres avec les entreprises dont 31 sur les sites de production.

Le CRP participe systématiquement aux CDAE, Commissions Départementales d'Assistance aux Entreprises, ainsi qu'aux Comités Départementaux d'Examen des Difficultés de Financement des Entreprises (CODEFI) qui sont en charge d'examiner la situation des entreprises en difficulté de moins 400 salariés avec les services de l'Etat de chacun des 4 départements de la région. Ils peuvent financer un diagnostic et/ou un audit de l'entreprise et fait le lien avec la médiation du crédit (en cas de différend un organisme bancaire) ou avec les administrations chargées du recouvrement de charges sociales ou fiscales.

Séminaire Mutecos

Des ateliers de recherche ont été organisés dans le cadre du dispositif *"MUTECOS"*, géré par le Contrôle général économique et financier. L'objectif est de permettre aux acteurs économiques de mobiliser une intelligence collective, en partageant des bonnes pratiques et en questionnant les politiques publiques d'accompagnement des mutations économiques.

Dans la région, ce séminaire, qui avait débuté en novembre 2012, s'est prolongé en 2013 avec l'organisation de deux rencontres, une sur la thématique *"Entreprises et Emploi"* et la seconde sur *"l'innovation, facteur de compétitivité".*

Les travaux de cette dernière rencontre qui ont mobilisé des industriels, ont été préparés et co-animés par le service *"Entreprises et Territoires".*

Semaine de l'industrie

La deuxième édition de la Semaine de l'industrie s'est déroulée du 18 au 24 mars 2013.

L'objectif de cette opération a été de faire découvrir au plus grand nombre l'industrie et ses métiers. De nombreuses manifestations ont été organisées dans ce cadre : visites d'entreprise et journées «portes ouvertes» ont constitué plus de la moitié des événements, l'autre moitié se répartissant entre conférences, visites d'établissement d'enseignement, animations et ateliers pratiques, forums des métiers, expositions...

2 760 événements ont eu lieu sur tout le territoire français, dont 74 en Poitou-Charentes, soit une hausse de + de 45% par rapport à 2012. Pour l'organisation de cette semaine de l'industrie en Poitou-Charentes, la Direccte s'est mobilisée aux côtés des autres acteurs régionaux : entreprises, organisations professionnelles, syndicats, chambres consulaires.

B > Anticiper et accompagner les mutations économiques

Anticipation des mutations économiques

La politique contractuelle

Il s'agit des Engagements de Développement des emplois et des compétences (EDEC), des Contrats d'objectifs territoriaux (COT) et des accords cadre régionaux dont la charte régionale de soutien à l'industrie automobile.

Les Engagements de Développement des Emplois et des Compétences (EDEC)

Comme annoncé dans le bilan 2012, les moyens alloués aux actions de *"la politique contractuelle – accompagnement des mutations économiques ont connu une baisse significative".*

Toutefois, les services de l'État ont pu :
- conclure un nouvel EDEC avec la filière numérique avec pour objectif d'accompagner la filière régionale dans une montée en compétence globale, de la doter d'outils, de conseils et de suivis collectifs et individuels lui permettant ainsi de devenir un acteur clé du marché avec des perspectives à long terme.
- mettre en place une "*étude/action transfert de compétences"* dans les entreprises de la filière Cognac, préalablement au lancement d'une politique globale de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale qui permettra un accompagnement de la filière, en autre, sur la problématique de recrutement, la transmission des savoir-faire ...
- poursuivre des programmes s'inscrivant dans la continuité de projets (EDEC territorial La Rochelle/Rochefort).

Enfin, un accord-cadre relatif à la mise d'une plateforme territoriale d'appui aux mutations économiques dite « LGV SEA » s'articulant autour de démarches de soutien à l'anticipation et à la gestion des ressources humaines a été signé.

La Plateforme découle du Pacte National pour la Croissance, la Compétitivité et l'Emploi et a été labellisée par la DGEFP. En 2013, l'Etat a engagé 100 000 €.

Deux objectifs à cette plateforme labellisée :
- mise en œuvre d'actions destinées à maintenir le taux d'emploi sur le tracé,
- maintien et développement de l'activité sur les zones traversées par la ligne LGV.

Les Contrats d'Objectifs Territoriaux (COT)

Le contrat d'objectifs territoriaux est un cadre commun de concertation et de coordination des partenaires signataires (branche professionnelle ou organisations professionnelles, Etat, Région), inscrit dans le cadre du contrat de projet Etat-Région 2007/2013.

Il traite des questions relatives à l'emploi, à la formation professionnelle et plus largement au développement des ressources humaines.

Les signataires conviennent, à partir de problématiques identifiées et de diagnostics partagés, d'axes prioritaires sur lesquels ils s'engagent à travailler.

C'est un outil qui permet, notamment, de mieux appréhender les besoins des branches professionnelles, en vue d'orienter et de guider le schéma régional des formations professionnelles.

Les 5 COT signés en Poitou-Charentes se déclinent dans les secteurs suivants :
- métiers de la formation continue
- services à la personne au domicile
- bâtiment – travaux publics
- filière Forêt – Bois
- hôtellerie, restauration et activités connexes

Tous ces accords-cadres signés conjointement avec le Conseil Régional sont arrivés à échéance fin d'année 2013.

Toutefois, cette dernière année a permis de soutenir les branches professionnelles à hauteur de 149 000 € pour 6 nouvelles conventions financières.

COT BTP

Deux projets d'envergure ont été mis en œuvre :
- la démarche compétences GPEC portée par la FFB régionale. Cette démarche a touché 15 entreprises de la Vienne et des Deux-Sèvres.
- mise en place d'un plan de formation permettant d'accompagner les mobilités professionnelles, d'adapter les compétences des salariés et de sécuriser les parcours professionnels.

COT Services à la personne

Un plan de formation *"développement des compétences"* permettant l'accès à la qualification des personnels de l'aide à domicile a été engagé (UNIFORMATION).

L'accord-cadre métiers du Spectacle a permis d'engager des actions de formations destinées à renforcer les compétences des salariés permanents et intermittents du spectacle.

COT métiers de la formation continue

De nombreuses actions ont été mises en œuvre :
- la réalisation d'une étude pertinente sur l'évolution des métiers et des compétences dans les organismes de formation du Poitou-Charentes,
- l'organisation d'ateliers collectifs RH et accompagnement spécifique d'une dizaine d'organismes de formation du Poitou-Charentes,
- la mise en œuvre d'un accompagnement spécifique GPEC de 2 à 3 jours pour une dizaine d'organismes de formation,
- la conception d'un tableau de bord sectoriel très précis et complet,
- la valorisation de l'offre régionale de formation auprès des financeurs privés (identifier les pratiques d'achat des entreprises du Poitou-Charentes).

Autres actions soutenues par l'État au titre du CPER en 2013

Conventionnement avec AEROTEAM

Il s'agit de mettre en œuvre des actions *"ressources humaines"* en articulant les besoins et les compétences de la filière aéronautique, filière en pleine expansion mais connaissant des difficultés de recrutement : 32 000 € de subvention ETAT.

Un second point stratégique de ce projet vise la promotion des métiers de la filière et de ses opportunités en lien avec les *"jeudis de l'aéro"* auprès des jeunes en centre de formation.

Conventionnement avec OFFENSIV'PME

Le réseau OFFENSIV'PME est spécialisé dans le perfectionnement des dirigeants de PME (réflexion stratégique, gestion financière et humaine...)

Son savoir-faire, sa reconnaissance par les réseaux d'entreprises l'ont conduit à présenter un plan stratégique de développement pour la création et portage de l'ACADEMIE POITOU CHARENTES du dirigeant de PME (parcours de perfectionnement proposés et adaptés aux besoins de chacun, permettant un véritable levier de conduite du changement). L'aide de l'État s'élève à 80 000 €.

- Dans le cadre de sa mission d'appui aux mutations économiques, l'ARFTLV a apporté un appui technique aux porteurs de projet du forum SPN, en lien avec l'EDEC de la filière numérique, ainsi que le forum AEROTOP, 30 000 € de fonds ETAT.

- Enfin, dans le cadre de sa mission d'accompagnement et d'anticipation des mutations économiques, démographiques et organisationnelles et sociales, l'ARACT a bénéficié de fonds pour mener une mission technique ayant pour objectif d'accompagner les entreprises, les acteurs relais ainsi que les services de l'État.
- La contribution financière au titre des années 2013 et 2014 s'élève à 295 143 €.

Maisons de l'emploi (Md€)

Les Maisons de l'Emploi conventionnées par l'Etat sont au nombre de 7 en 2013 :
- trois en Charente Maritime : La Rochelle, Rochefort, Jonzac (Haute Saintonge),
- trois en Deux-Sèvres : Parthenay, Thouars, Bressuire,
- une en Vienne : Châtellerault

Acteurs de changement, centres de réflexion et d'initiatives, les MdE apportent une plus-value sur les territoires en déclinant leurs programmes d'activités autour :
- de diagnostics locaux et plans d'actions partagés,
- d'anticipation des mutations économiques et d'accompagnement des employeurs sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale,
- de développement de l'emploi local,
- de réduction des freins culturels ou sociaux.

Démarche "AME entreprise" (ex FNE Formation)

Il s'agit d'une démarche qui permet d'apporter une aide au financement d'actions de formation dans les entreprises volontaires. Elle intervient en soutien à des programmes d'adaptation des compétences pour sauvegarder l'emploi dans les entreprises confrontées à un changement de ses modes de production, de ses marchés, à une réduction de ses horaires de travail...

CRGE et groupements d'employeurs

Le CRGE a pour objet la promotion et le développement des groupements d'employeurs.

Comme les années précédentes, les actions du CRGE ont été mises en œuvre sur 3 axes stratégiques : communication, professionnalisation du réseau et équipement du territoire régional en groupement d'employeurs.

Réalisations physiques
- Nombre de groupements d'employeurs crées en 2013 : 16 (dont 10 en agriculture).
- Nombre d'accompagnement de projets de GE : 2 études de faisabilité.
- Nombre d'actions d'accompagnement de GE existants : 10 (dont 5 actions collectives).

Le dispositif local d'accompagnement

L'activité du Dispositif Local d'Accompagnement, qui se décline dans chaque département a pour objet d'apporter une expertise et des accompagnements individuels ou collectifs aux structures d'utilité sociale qui créent ou consolident des emplois en Région Poitou-Charentes.

En 2013, 134 structures d'utilité sociale ont bénéficié d'un accompagnement DLA mis en place par IPCA. Cela a représenté 138 ingénieries différentes, dont 23% se sont déroulées sous la forme d'accompagnements collectifs.

La baisse constatée par rapport à 2012 est essentiellement liée au fait que les ingénieries collectives ont concerné moins de structures, alors qu'en 2012, un certain nombre d'accompagnements sur le secteur des services aux personnes a permis de toucher un grand nombre d'associations.

48% des accompagnements ont porté sur le projet de la structure, et sur la stratégie de consolidation. La préoccupation première des associations est d'adapter leur projet social aux réalités économiques et aux problématiques de financement rencontrées.

4 études territoriales ont également été menées en partenariat avec les collectivités locales afin d'identifier les besoins des territoires et les réponses à apporter avec les associations du territoire.

36% des structures bénéficiaires relèvent du secteur de l'Insertion/emploi, secteur prioritaire défini par le comité de pilotage. Très peu d'interventions en 2013 sur le champ des services aux personnes.

Près de 3 000 emplois associatifs ont été concernés par ces interventions, soit là encore un écart par rapport à 2012 où les interventions sur le secteur des services aux personnes avaient concerné un grand nombre d'emplois.

La mise en œuvre du dispositif en 2013 a généré les engagements financiers suivants :
- L'offre de service interne d'IPCA, pour un montant de 252 656 euros, financée à parité par l'État et la Caisse des Dépôts.
- Le fonds d'ingénierie qui a été mobilisé à hauteur de 657 000 euros, dont 45% financé par les crédits d'État, 25% des financements des collectivités locales, 9% par la Caisse des Dépôts et 15% par les structures elles-mêmes.

Accompagnement et sécurisation de l'emploi

Contrat de génération : nouveau dispositif en 2013

Communication, promotion

Les actions de promotion du contrat de génération ont fait l'objet d'un plan régional de communication décliné par les unités territoriales et l'échelon régional envers l'ensemble des partenaires externes et les services internes.

Les actions de communication ont permis en région Poitou-Charentes de sensibiliser à la fois :
- les relais (les partenaires institutionnels, les collectivités, les consulaires, les branches professionnelles, les fédérations, relais d'entreprises et autres réseaux, les organisations patronales, les organisations syndicales de salariés),
- les entreprises, quelle que soit leur taille. Les CFA (ou leurs représentants) ont également participé aux réunions afin de préparer les employeurs recourant aux contrats en alternance à embaucher les jeunes formés.

Contrats de génération

Au 31 décembre 2013, 570 demandes de contrats de génération ont été enregistrés en Poitou-Charentes, ce qui représente 3,22% du poids national. 491 ont été acceptées. Le taux d'acceptation des demandes est de 86%.

Fin décembre 2013, 71 accords, 62 plans d'action et 4 diagnostics (entreprises bénéficiant d'un accord de branche étendu CG) ont été déposés sur le système d'information CG.

50% des entreprises de plus de 300 ou appartenant à un groupe de plus de 300 avaient déposées un accord ou un plan d'action, elles sont en 2014 plus de 90%.

Le 17 décembre 2013 une entreprise de Poitou-Charentes a remporté le 1er prix Trophées *"Contrat de Génération"*. Le ministre Michel Sapin a décerné ce prix à l'équipe d'INCIDENCES SAILS située à La Rochelle (entreprise spécialisée dans la fabrication, la réparation et l'entretien de voiles de bateaux).

Dès juin 2013, l'ARACT, dans le cadre de l'axe *"gestion des âges"* de la convention régionale 2013/2014 signée avec l'Etat, a mobilisé

d'une part ses chargés de mission et, d'autre part, ses outils sur la communication sur les contrats de génération.

La DIRECCTE a également conventionné avec le CISTE, afin de travailler sur la promotion et sur l'accompagnement dans la démarche de négociation des instances représentatives du personnel et des employeurs (notamment, création d'un guide méthodologique sur la négociation des accords transmis à toutes les organisations syndicales du CISTE ainsi que des réunions d'information sur le sujet).

Les actions d'accompagnement, telle qu'elles ont été prévu par la circulaire, ont été travaillées dès le mois de juin pour permettre le conventionnement en septembre avec les organismes relais (IPPC, Chambre régionale de commerce et d'industrie, Chambre régionale de l'artisanat associée à la chambre régionale d'agriculture

Activité partielle

L'activité partielle s'est maintenue à un niveau élevé en 2013 : 624 000 heures de travail ont été chômées à ce titre (niveau identique à celui constaté en 2012) et l'État a consacré 3 778 000 € au financement de ce dispositif en 2013 en Poitou-Charentes (contre 2 861 000 € en 2012).

Les activités de fabrication machines/outils, de fabrication de meubles, de conseil et l'industrie automobile ont été les secteurs les plus touchées par l'activité partielle en 2013. Les PME, voire les TPE, sont de plus en plus concernées par l'activité partielle : cette tendance déjà observée en 2012 s'est poursuivie en 2013, en lien avec les importants efforts de communication réalisés par la DIRECCTE sur ce dispositif.

Plateforme territoriale

Un accord-cadre relatif à la mise d'une plateforme territoriale d'appui aux mutations économiques dite "LGV SEA" s'articulant autour de démarches de soutien à l'anticipation et à la gestion des ressources humaines a été signé.

La Plateforme découle du Pacte National pour la Croissance, la Compétitivité et l'Emploi et a été labellisée par la DGEFP. En 2013, l'Etat a engagé 100 000 €.

Deux objectifs à cette plateforme labellisée :

- mise en œuvre d'actions destinées à maintenir le taux d'emploi sur le tracé
- maintien et développement de l'activité sur les zones traversées par la ligne LGV

Plan de sauvegarde de l'emploi

L'année 2013 a été marquée par une importante réforme de la procédure des licenciements collectifs, applicable au 1er juillet. Les enjeux principaux de cette réforme sont de faciliter le dialogue social dans la gestion des restructurations et de limiter l'insécurité juridique pour les entreprises et les salariés.

Les services de la DIRECCTE ont été fortement mobilisés pour l'application de cette réforme qui a profondément rénové le droit du licenciement économique.

En 2013, 20 PSE ont impacté la région Poitou-Charentes, dont 10 pour lesquelles la DIRECCTE Poitou-Charentes a été désignée comme chef de file.

Ces plans de sauvegarde de l'emploi, dont certains ont été fortement médiatisés en raison de leur ampleur (Heuliez, Mory Ducros) ont provoqué 526 licenciements collectifs.

Le niveau des destructions d'emploi constatées dans ce cadre apparaît relativement stable par rapport à l'année précédente.

C > Développer l'emploi des jeunes

La mise en œuvre des emplois d'avenir (EAv)

Le schéma d'orientation régional Emplois d'avenir a été présenté au CCREFP le 14 janvier 2013. L'arrêté fixant la liste des employeurs du secteur marchand éligibles aux emplois d'avenir a été signé le 25 février 2013.

La consommation de l'enveloppe allouée

Entre le 1er novembre 2012 et le 31 décembre 2013, 2 489 emplois d'avenir (EAv) ont été signés dans la région, dont 2 015 contrats dans le secteur non marchand et 474 dans le secteur marchand.

Grâce à la bonne mobilisation de tous les acteurs, la région a représenté 3,3% des EAv signés en France métropolitaine et 8,4% des EAv cofinancés, soit comme pour les CAE plus que le poids spécifique de la région.

L'aide globale de l'Etat pour la rémunération de ces jeunes représente un effort de 56 550 156 €.

Au 31 décembre 2013, 32% des EAv avaient été enregistrés par l'ASP pour des associations, 29% pour des collectivités territoriales, 17% pour des entreprises et 12% pour des établissements publics sanitaires.

Les engagements de recrutement des *"gros"* employeurs d'EAv potentiels, matérialisés ou non par des conventions avec l'Etat et/ou le Conseil régional et leurs réalisations, ont été suivis mensuellement.

Le pilotage et la qualité des contrats

Le comité technique régional co piloté par la Direccte et le Conseil régional et réunissant tous les partenaires s'est réuni en moyenne tous les mois, sous sa forme restreinte ou sous sa forme élargie, afin d'utiliser intégralement l'enveloppe allouée avec des EAv de qualité.

La consommation de l'enveloppe allouée a été dépassée de 8% alors que la France métropolitaine n'atteignait que 90% de son objectif.

36% des EAV du secteur marchand ont été enregistrés par l'ASP pour des jeunes sans emploi depuis plus de 12 mois (FM : 32%), et 29% dans le secteur marchand (FM : 25%).

31% des jeunes recrutés habitent en zone de revitalisation rurale (ZRR), et 10% en zone urbaine sensible (ZUS) ce qui est inférieur à l'attendu.

Les jeunes et les employeurs se sont engagés pour une formation qualifiante dans 45% des demandes d'aide du secteur non-marchand (FM : 38%), 29% pour le secteur marchand (FM : 24,5%).

Au 31 décembre 2013 : 3 351 engagements de formation étaient saisis sur Parcours 3 et 58% d'entre eux étaient réalisés ou en cours.

L'utilisation des aides au déploiement du dispositif

L'Etat a mis à disposition du Service Public de l'Emploi Régional deux modalités d'aide :
- des crédits d'accompagnement à son déploiement
- des jours d'appui AFPA.

En 2013, les crédits d'accompagnement EAv se sont montés à 613 298 €.

Une convention a été signée avec l'AFPA pour 213 jours d'appui technique et d'ingénierie dans le cadre du Programme d'activité de service public (PASP) 2013.

Des tableaux de pilotage ont été conçus, 4 études ont été réalisées, 23 actions de formation ont eu lieu auprès des missions locales de la région et de 2 Cap emploi, 193 conseillers en ont été bénéficiaires, des préconisations pour 2014 ont été dégagées.

La mobilisation des missions locales

Les 14 missions locales couvrent la totalité du territoire picto-charentais. En 2013, elles ont suivi près de 33 000 jeunes et accueilli 15 000 d'entre eux pour la première fois.

Elles se sont mobilisées prioritairement sur trois programmes en 2013 :

- les Emplois d'Avenir : entre le 1er novembre 2012, date de lancement du dispositif et le 31 décembre 2013, les missions locales ont fait rentrer 2 308 jeunes dans le dispositif, contribuant très largement au succès de la prescription dans la région.
- le CIVIS (Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale) : 5 170 jeunes en CIVIS en 2013 pour un objectif régional de 4 500.

Les taux de sorties des CIVIS ont été de :

- 27,4% en emploi durable (+ 2,4% par rapport à 2012)
- 14% en emploi non durable (- 2% par rapport à 2012)
- 8% en formation (- 1% par rapport à 2012).

- l'ANI (Accord National Interprofessionnel) : pour un objectif de 407 jeunes à accompagner, les missions locales ont fait rentrer 567 jeunes en phase 1 / diagnostic et 414 jeunes en phase 2 / accompagnement ; au 31 décembre 2013, 81 jeunes étaient entrés en phase 3 / accompagnement emploi, objectif prioritaire du programme.

Les logiques d'orientation des jeunes en recherche d'une entrée sur le marché du travail fonctionnent via Pôle Emploi, les interventions en milieu scolaire, les élus ...

La priorité 2013 reste marquée sur l'accompagnement des jeunes non qualifiés, elle sera poursuivie en 2014.

Un audit de la gouvernance de l'Association régionale des missions locales (ARML qui assure la coordination des missions locales) a permis de définir des pistes d'amélioration pour 2014.

Le recours à l'alternance

Le contrat d'objectif et de moyen relatif à l'apprentissage

Le préfet de région a signé le 26 septembre 2011 avec la présidente du Conseil régional un contrat d'objectifs et de moyens relatif à l'apprentissage.

L'État et la Région ont prévu d'y consacrer chacun 13,690 M€ par an sur 5 ans (2011/2015).

Dans ce cadre, la volonté commune de l'État et de la Région Poitou-Charentes, était d'augmenter de 2 500 le nombre d'apprentis sur les 5 prochaines années.

En 2011, 400 apprentis supplémentaires par rapport à l'an passé suivaient une formation en Poitou-Charentes.

Pour 2012, les effectifs d'apprentis étaient encore en progression de 161 apprentis.

L'année 2013 a été marquée par une diminution du nombre d'apprentis : - 3,8% par rapport à 2012 soit – 560 apprentis.

Cette baisse est symptomatique du contexte économique actuel et se traduit nationalement.

Pour autant, 14 208 apprentis suivent actuellement une formation (du CAP au Master) en Poitou-Charentes.

2 312 contrats de professionnalisation ont été signés en 2013 dans la région.

Depuis 2009, le nombre de contrats semble donc stabilisé entre 2 300 et 2 800 par an.

La promotion de l'apprentissage

Le 1er août 2013 un accord régional de partenariat sur l'alternance a été signé entre l'Etat, Pôle Emploi et la fédération de la formation professionnelle de Poitou-Charentes.

Il s'agit de poursuivre la démarche partenariale engagée en 2012 visant à développer les offres de contrats en alternance en renforçant la gestion et la promotion de ces offres entre Pôle Emploi et les organismes de formation de Poitou-Charentes.

Entre 2012 et 2013, ce partenariat a permis de recueillir 402 offres en alternance.

La Direccte soutient activement le développement des formations en alternance, notamment en pilotant le réseau des développeurs de l'alternance qui est chargé de prospecter les entreprises et de les aider dans leur démarche de recrutement par alternance.

En 2013, le réseau a poursuivi son travail avec les développeurs présents dans la région. Les réunions de travail associent les UT, Pôle Emploi, l'ARML, les chambres consulaires et OPCALIA.

Un travail de préparation d'un nouvel élargissement à de nouveaux développeurs est en cours sur 2014 : il s'agit principalement des développeurs apprentissage du Conseil Régional (17 recrutements sur 2013) et des développeurs alternance de 3CA BTP et de Constructis.

Enfin, des exigences de résultats sur l'alternance sont posées au travers de la convention Etat, de la convention FSE et de la convention conclue avec l'ARML pour la mise en œuvre d'une cellule régionale Entreprise.

D > Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des publics en difficultés sur le marché du travail

Le pilotage du service public de l'emploi régional

Le service public de l'emploi régional est présidé par la Préfète de région. Il a été réuni 6 fois en 2013. Il décide des modalités de mise en œuvre des politiques d'emploi dans la région et organise leur suivi. Les principaux sujets traités ont été :

- situation du marché du travail,
- point d'actualité économique et situation de l'emploi dans les départements,
- activité partielle,
- contrats aidés : CAE, CIE et emplois d'avenir,
- alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation),
- contrats de génération
- plan de déploiement 30 000 formations
- homologation des plans de sauvegarde de l'emploi
- modalités de pilotage des opérateurs Missions locale, Pôle emploi, Cap emploi, maisons de l'emploi, SIAE.

La convention régionale annuelle d'objectifs entre l'Etat et Pôle emploi

La convention a été conclue le 25 mars 2013, entre la Préfète de région et le Directeur régional de Pôle emploi, après consultation de l'instance paritaire régionale de Pôle emploi et du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Cette convention présente, de façon synthétique, les modalités de travail partenarial et reprend les politiques prioritaires de l'emploi :

- Mieux partager la connaissance du tissu économique régional et local pour orienter les actions de recrutement,
- Informer le réseau de l'Etat du déploiement de la nouvelle offre de services *"Pôle emploi 2015"* en direction des demandeurs d'emploi et des entreprises,
- Renforcer la participation de Pôle emploi à la gouvernance régionale des politiques de formation des demandeurs d'emploi,
- Assurer le déploiement des emplois d'avenir, mobiliser les contrats aidés,
- Accompagner les restructurations à travers la mise en place du CSP,

- Renforcer le partenariat avec les réseaux des missions locales et des Cap emploi,
- Développer les partenariats pour lever les problématiques connexes à l'emploi.

Le bilan définitif a été présenté en avril 2014 en comité plénier du CCREFP, à l'occasion de la signature de la nouvelle convention annuelle d'objectifs.

Service Public de l'Orientation

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a inscrit dans le code du travail le droit à l'information et à l'orientation.

C'est le droit de toute personne *"d'être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle"*, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun, article L 111-1 du code de l'éducation.

Une orientation choisie et éclairée, tant sur les possibilités d'insertion à l'issue des formations que sur le contenu et la diversité des métiers apparait indispensable pour réduire les ruptures de parcours de formation.

En 2012, trois réseaux de partenaires ont obtenu le label « Orientation pour tous – Pôle information et orientation sur les formations et les métiers » sur les territoires du Nord Vienne, du Bassin de La Rochelle et du Nord Charente.

Ils regroupent dans un premier cercle : les centres d'information et d'orientation (CIO), les Missions Locales, Pôle emploi, Maisons de l'emploi et Cité des métiers.

Le suivi des 3 dossiers labellisés a été réalisé en 2013 par la commission obligations règlementaires du CCREFP qui s'est rendue sur place pour rencontrer les partenaires des groupements.

Une expérimentation du service public régional de l'orientation (SPRO) a été lancée par le comité interministériel de la jeunesse du 21 février 2013, à l'occasion du Plan Jeunesse et par anticipation du vote du projet de loi de décentralisation. Elle a pour objet de préfigurer le principe du chef de file de la Région en matière d'orientation.

Son objectif est d'assurer une meilleure coordination de tous les services et structures qui concourent à l'information, au conseil et à l'accompagnement en orientation dans la perspective d'une amélioration du service rendu à l'usager du SPRO.

8 régions sont volontaires : Aquitaine, Auvergne, Bretagne, Centre, Limousin, Pays de la Loire, Poitou-Charentes et Rhône-Alpes.

Le SPRO va être généralisé en 2014 avec la nouvelle étape de décentralisation.

Contrat de plan Régional des formations professionnelles (CPRDFP)

Signé en février 2012, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) 2011-2015 rassemble, dans un document unique, la stratégie régionale de formation professionnelle des jeunes et des adultes et les engagements financiers des signataires (Présidente région Poitou-Charentes, Préfet, Recteur d'Académie, Draaf).

Il a pour objet :

- de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes,
- d'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune de ces filières de formation.

Les vingt actions prioritaires prévues par la convention d'application pour la période 2012/2013 ont été réalisées, grâce au travail de l'ensemble des partenaires concernés par les thématiques visées.

Le CPDRFP constitue ainsi la feuille de route des acteurs régionaux intervenant dans le champ de la formation professionnelle.

Le Conseil National de la Formation Professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV), qui a pour mission d'évaluer les Contrats de plans Régionaux de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP), a décidé, dans une démarche expérimentale, de procéder à l'évaluation du volet formation des demandeurs d'emploi, en travaillant avec 6 régions volontaires : Alsace, la Réunion, Champagne Ardennes, PACA, Nord pas de Calais et Poitou-Charentes.

En Poitou-Charentes, le CCREFP a décidé de concentrer l'évaluation sur 2 axes du contrat de plan de développement régional des formations :

- Axe 1 : *"Améliorer l'anticipation des mutations économiques, sociales et écologiques, les outils de connaissance du marché du travail, des évolutions des métiers et des qualifications"*,
- Axe 6 : *"Rechercher la cohérence des financements et la complémentarité des offres de formation"*.

L'objectif général de l'évaluation est de vérifier si le CPRDFP a permis de développer les compétences des demandeurs d'emploi, par une offre de formation adaptée, pour faciliter leur accès à l'emploi et répondre aux besoins des territoires et des employeurs.

Le cahier des charges de l'évaluation a été rédigé fin 2013. L'évaluation sera lancée en mars 2014 et le rapport final sera présenté en septembre 2014.

Mobilisation des contrats aidés

En 2013, la mobilisation pour l'emploi en Poitou-Charentes s'est traduite par une très forte prise en charge des emplois aidés et surtout par la montée en charge du dispositif des emplois d'avenir.

Le contrat unique d'insertion (CUI-CAE et CUI-CIE)

En 2013, afin de lutter contre le chômage des personnes éloignées de l'emploi dont notamment les demandeurs d'emploi de longue durée et les seniors : 12 422 contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) ont été signés dans le secteur non marchand et 1 553 contrats initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand.

Les CAE

Les 12 422 CAE conclus ont représenté une aide globale de l'Etat de 75 492 201 €.

Le ciblage des CAE sur les publics très éloignés de l'emploi, bénéficiaires du RSA et autres minima sociaux, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 18 mois, personnes âgées de 50 ans et plus, a permis à la région Poitou-Charentes d'obtenir des taux de bénéficiaires supérieurs à la moyenne de la France métropolitaine pour les chômeurs de longue durée et les seniors.

En 2013, 71% des contrats ont été conclus pour des chômeurs de longue durée, 29% des au profit des bénéficiaires du RSA, 26 % pour des personnes âgées de 50 ans et plus, et 12% pour des travailleurs handicapés.

3 206 CAE ont été conclus dans les ateliers et chantiers d'insertion.

La région a représenté 3,4% des CAE signés en France métropolitaine, soit plus que le poids spécifique de la région.

Grâce à la bonne coopération avec les conseils généraux, les CAE cofinancés ont représenté 29% des contrats, soit 8 points au-dessus de la moyenne des régions de France métropolitaine.

Les CIE

Les 1 553 CIE conclus ont représenté une aide globale de l'Etat de 5 166 006 €.

Les bénéficiaires du RSA et autres minima sociaux, les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 18 mois, et les personnes âgées de 50 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus de 12 mois ont été ciblés en priorité.

En 2013, 70% ont été conclus pour des chômeurs de longue durée, 30% pour des personnes âgées de 50 ans et plus, 19% des contrats ont été conclus au profit des bénéficiaires du RSA, et 6% pour des travailleurs handicapés.

Le Poitou-Charentes a représenté 3% des CIE signés en France métropolitaine.

La part des CIE cofinancés est de 17% des contrats, soit 6 points au-dessus de la moyenne des régions de la France métropolitaine.

L'arrêté préfectoral

L'arrêté en vigueur à partir du 8 mars 2013, rédigé dans la continuité de celui du 6 juillet 2012, a élargi le champ des bénéficiaires de CAE au taux majoré de 80% à tous les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis au moins 18 mois et à tous les seniors. De même, il a élargi celui des bénéficiaires de CIE au taux majoré de 35% à tous les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis au moins 18 mois.

Par contre, compte-tenu de la mise en place des emplois d'avenir, cet arrêté a restreint le public jeune pouvant bénéficier de CAE ou CIE à celui qui n'est pas éligible aux emplois d'avenir

Appui à l'insertion par l'activité économique

Les SIAE sont au nombre de 179 en Poitou-Charentes : 34 Entreprises d'Insertion (EI), 12 Entreprises de Travail Temporaires d'Insertion (ETTI), 34 Associations Intermédiaires (AI) et 95 structures porteuses d'Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) pour 136 Ateliers et Chantiers d'Insertion.

Les résultats généraux sont assez proches des objectifs de taux de sortie en emploi durable de taux de sorties dynamiques mais Poitou-Charentes conserve une spécificité de faiblesse de taux de sortie en emploi durable pour les EI et, dans une moindre mesure, des ACI.

En 2013, les priorités d'actions sont les suivantes :
- le respect de l'entrée en SIAE des publics cibles,
- l'articulation moyens / résultats / financements la coordination avec les cofinanceurs, et notamment les Conseils Généraux,
- le développement de la relation Entreprise conçue dans une logique de *"partenariat parcours emploi"* : à cet effet, la Direccte a organisé un séminaire régional réunissant notamment les SIAE le 2 juillet 2013 *"Siae et entreprises, partenaires pour l'emploi"*,
- l'accès à la formation des salariés en parcours d'insertion : la Direccte a organisé un séminaire régional réunissant notamment les SIAE et les financeurs de la formation (OPCA, Conseil Régional, Pôle Emploi), le 15 octobre 2013 *"Formation des salariés en parcours"*.

Les diagnostics locaux d'activité (DLA) sont restés mobilisés sur le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) en complémentarité des actions déjà menées par ailleurs par les têtes de réseaux IAE.

En 2014, une importante réforme des modalités de financements des structures d'insertion par l'activité économique est en cours de mise en œuvre (pour une application au 1er juillet 2014).

Soutien à l'emploi des travailleurs handicapés

Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH)

Le plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés est un document écrit unique et partagé qui comprend la totalité des actions mises en œuvre par le SPE élargi et ses partenaires contribuant à l'insertion des travailleurs handicapés.

Les principales actions réalisées en 2013 sont notamment :

- Réalisation d'un diagnostic régional sur la situation des personnes handicapées en Poitou-Charentes (situation socio démographique en Poitou-Charentes, la population handicapée, l'activité des MDPH, la demande d'emploi BOETH, les personnes handicapées sorties du chômage, l'accès aux mesures d'aides publiques).
- Réalisation du bilan formation des personnes en situation de handicap,
- Réalisation d'un guide pour l'orientation des personnes handicapées. Ce guide a été présenté en septembre et inauguré dans le cadre de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées en novembre 2013.
- Animation et suivi des actions réalisées dans le cadre de la Charte régionale du Maintien dans l'emploi (en lien avec les SAMETH, le service social de la CARSAT, l'AGEFIPH, le RSI, ...),
- Suivi et analyse des indicateurs des données sur le maintien dans l'emploi.
- La Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (17ème édition) s'est déroulée du 18 au 22 novembre 2013, (Forums emploi et handicap, forums et colloque sur le maintien dans l'emploi, lancement du guide de l'orientation des jeunes handicapés).

Elle a permis de mettre en valeur des entreprises qui emploient des travailleurs handicapés.

Les entreprises adaptées

La région Poitou-Charentes compte 22 entreprises adaptées qui employaient 755 salariés travailleurs handicapés au 31 décembre 2013.

Ces entreprises sont positionnées sur des activités économiques variées.

Une majorité d'entre elles intervient sur des activités traditionnelles d'entretien en espaces verts, de sous-traitance industrielle, d'entretien de locaux, de restauration collective, de blanchisserie, de conditionnement et de démantèlement et valorisation de produits électriques et électroniques en fin de vie.

Quelques unes, et c'est là une évolution récente, sont positionnées sur la réalisation de prestations d'assistance commerciale et de prestations administratives (externalisation de la paie et missions en RH) auprès d'entreprises.

Au regard de sa spécificité qui est l'emploi majoritaire de travailleurs handicapés et des engagements qu'elle a pris dans le cadre d'un contrat d'objectifs triennal signé avec l'Etat, l'entreprise bénéficie d'aides de l'Etat (aide au poste et subvention spécifique).

Ensemble, ces entreprises ont bénéficié de 9,6 millions d'euros de subvention et ont réalisé près de 86 millions d'euros de chiffre d'affaires (données 2012).

NACRE (Nouvel Accompagnement pour la Création Reprise d'Entreprise)

Le dispositif Nacre permet à de personnes sans emploi ou rencontrant des difficultés d'insertion de disposer, d'une part d'un financement de leur projet de création/reprise d'entreprise sous la forme d'un prêt à taux 0 couplé avec un prêt bancaire (ou solidaire), et d'autre part, d'être accompagné sur tout ou partie de leur parcours avant la création pour concrétiser le montage et le financement de leur projet, et après la création pour être guidé dans le démarrage et le développement de leur entreprise pendant 3 ans.

Depuis mars 2009 et jusqu'à fin 2013, 2 900 personnes porteuses d'un projet de création et/ou de reprise d'entreprise ont été accompagnées dans la région Poitou-Charentes.

Sur l'année 2013, 484 porteurs de projet sont entrés dans le dispositif, parmi lesquels 92,8% de demandeurs d'emploi, 5,2% de bénéficiaires de minima sociaux, 15,1% de jeunes et 37% de femmes.

Ces porteurs de projet, lorsqu'ils ont obtenu un prêt nacre, ont bénéficié en 2013 d'un prêt d'un montant moyen de 5 650 €.

Programme d'accès aux Compétences clés

Ce programme, mis en œuvre par la circulaire DGEFP n° 2008/01, recentre l'intervention de l'Etat vers l'insertion professionnelle.

Il s'adresse aux personnes de premier niveau de qualification ne maitrisant pas le socle des compétences et souhaitant concrétiser un projet d'insertion dans l'emploi tel que l'accès à un emploi, à un contrat en alternance ou à une formation qualifiante, la réussite à un concours.

Les compétences clés visées sont les suivantes :

- Compréhension et expression écrite,
- Mathématiques, sciences et technologies,
- Bureautique et Internet,
- Aptitude à développer ses connaissances et compétences,
- Anglais.

Afin d'assurer une offre de proximité et une bonne couverture territoriale, la région est découpée en 19 zones.

En 2013, ce dispositif a permis de former 6 343 stagiaires dont :

- 71% sont des femmes,
- 28% sont bénéficiaires de minima sociaux,
- 82% sont de niveau V et infra V.

L'extranet "ROSACE", dédié au programme d'accès aux Compétences clés, permet aux prescripteurs que sont Pôle Emploi, les Missions Locales, les CAP Emploi et les Conseils Généraux, de prescrire en ligne la formation Compétences clés et de suivre en temps réel le stagiaire tout au long de son parcours de formation et six mois après sa sortie.

Dans le cadre de la convention d'appui aux opérateurs du dispositif "*compétences clés*" signée avec l'ARFTLV, il a été réalisé en 2013 les actions suivantes :

- Journée régionale en octobre 2013 des acteurs du programme *"compétences clés"*,
- Exploitation des statistiques du premier marché à l'échelon départemental,
- Actions de formations de formateurs et en particulier une action pour les encadrants techniques des SIAE,
- Enquête sur la mobilité des stagiaires du dispositif ACC.

Le pilotage local du programme est assuré par les unités territoriales en lien avec les services publics de l'emploi locaux.

En 2013, le programme compétences clefs était de 2 700 000 € au total pour la région : 1 350 000 € fonds Etat et 1 350 000 € FSE (PO 2007/2013).

Dans l'attente de la décentralisation prévue au 1er janvier 2015, un nouveau marché a été lancé début 2014 dont l'exécution est prévue d'avril à décembre 2014 sans modification des objectifs, des contenus et des publics ciblés, pour un montant de 1 350 000 € (fonds Etat).

Programme de formation des personnes placées sous-main de justice

Les prestations de formation en faveur des détenus incarcérés s'inscrivent dans le cadre des politiques d'insertion professionnelle des publics les plus fragiles.

Il s'agit d'apporter des réponses adaptées aux contraintes de la détention, aux demandes de formation des bénéficiaires et à l'environnement socio-économique régional et national.

Ce programme a donc pour objet d'accompagner les détenus peu qualifiés ou illettrés dans leur réinsertion professionnelle future en proposant des actions professionnalisantes, des actions de pré qualification et des actions de qualification débouchant sur l'obtention d'une certification de niveau V (Titre Professionnel du Ministère chargé de l'emploi).

En 2013, la Direccte a financé 8 actions de formation dans 5 établissements pénitentiaires de la Région, soit un montant total de **544 898** € (ETAT et FSE) :

Parmi les 8 actions :

- 2 sont des actions de mobilisation sur projet,
- 6 sont des actions qualifiantes.

Les actions de mobilisation et d'accompagnement au projet professionnel ont accueilli 54 personnes dont 31 femmes.

Un livret de compétences et une attestation de formation sont délivrés à la fin du parcours.

Les actions qualifiantes ont formé 174 personnes et préparent à des titres professionnels.

51 personnes ont été présentées à des validations, 20 ont obtenues un titre complet et 29 un titre partiel (CCP)

Sur les 228 bénéficiaires (dont 31 femmes) en 2013, 54% sont de niveau infraV.

Dans l'attente de la décentralisation prévue au 1er janvier 2015, un nouveau marché a été lancé fin 2013 dont l'exécution est prévue de mars à décembre 2014 sans modification des objectifs, des contenus et des publics ciblés, pour un montant de 300 000 € (fonds Etat).

Politique de certification du Ministère

Le titre professionnel est la certification professionnelle délivrée par le Ministère chargé de l'emploi.

En 2013, la Direccte a notifié 467 agréments (soit 313 pour les centres agréés et 154 pour les Campus Afpa). Ces agréments portent sur 135 Titres professionnels différents et 173 lieux différents.

E > Mobiliser le FSE sur la politique de l'emploi

Doté de 127,4 millions d'euros en Poitou-Charentes, le programme FSE permet de soutenir sur la période 2007-2013 des projets visant à adapter les entreprises et les travailleurs aux mutations économiques, à favoriser l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi, à accompagner les politiques en matière d'insertion en luttant contre les discriminations et à accompagner la modernisation des systèmes de formation et d'orientation.

Le programme opérationnel régional du FSE comprend 5 axes :

- axe d'intervention 1 : contribuer à l'adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques,
- axe d'intervention 2 : améliorer l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi,
- axe d'intervention 3 : renforcer la cohésion sociale, favoriser l'inclusion sociale et lutter contre les discriminations,
- axe d'intervention 4 : investir dans le capital humain et la mise en réseau, l'innovation et les actions transnationales,
- axe d'intervention 5 : assistance technique.

L'année 2013 marque la fin de la période de programmation pour le Programme Opérationnel 2007-2013 (sauf cas particulier des PLIE et du Conseil Régional).

Au final, on constate qu'au titre du Programme Opérationnel 2007-2013, près de 126,5 M€ de Fonds Européens ont été programmés au bénéfice des structures qui œuvrent pour la promotion de l'emploi et le renforcement de la cohésion sociale en région Poitou-Charentes.

Axe	1	2	3	4
Objectif de programmation	24 022 450	14 225 937	47 010 000	10 294 000
FSE programmé	23 53? 824	15 310 858	47 381 800	10 891 355
Taux de programmation	97,95%	107,63%	100,79%	105,80%

Source : statistiques DGEFP

** Rappel : cet objectif ne porte que sur la programmation hors subvention globale du Conseil régional.*

L'axe 1 qui représente 28,10% de la maquette (35,87 M€) n'est pas programmé à hauteur de 100% de la maquette.

Toutefois, par exception, le Conseil Régional peut encore programmer sur les mesures de cet axe dont il a la gestion (dont sous-mesure 121 consacrée au développement de l'apprentissage et de l'alternance), ce qui devrait permettre une programmation finale proche de l'objectif.

Les actions de l'axe 1 visent à accompagner les entreprises dans leur projet de développement des compétences et de sécuriser les parcours professionnels. Toutefois, la crise économique que nous connaissons depuis plusieurs années fragilise les entreprises et leurs projets de développement. Par ailleurs, le FSE visant en priorité les PME, les grands groupes présents sur la région n'ont pas profité des financement européens.

L'axe 2 (29,05 M€) a connu une programmation de 2,4 M€.

Le maintien d'un fort taux de chômage entraîne l'émergence de nouvelles actions de formation sur le territoire et un accroissement de nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires de mesures d'accompagnement par Pole Emploi.

Par ailleurs, 14 Missions Locales ont répondu à l'appel à projet portant sur des actions à destination des jeunes de moins de 26 ans sur le thème de l'insertion professionnelle.

L'axe 3 (47,01 M€) a également été fortement sollicité en 2013 (6,7 M€ de programmation).

Il porte des actions à destination des bénéficiaires des minimas sociaux dans le cadre des Plans Départementaux d'Insertion ou des Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi. On y retrouve également le dispositif de lutte contre le décrochage scolaire et les aides aux dispositifs d'insertion.

L'axe 4 (10,99 M€) qui porte les actions du programme compétences clé (illettrisme) qui touche près de 3500 personnes chaque année a connu une programmation de 1,62 M€ en 2013.

La programmation des 4 axes opérationnels est conforme ou supérieure à la cible fixée par la DGEFP dans le cadre de la programmation dynamique.

Le calendrier de fin de programmation a été publié en cours d'année. Il autorise les PLIE à programmer leurs actions d'accompagnement des publics éloignés de l'emploi jusqu'au 31/12/2014 maximun.

De ce fait la transition entre les deux programmes 2007-2013 et 2014-2020 devrait pouvoir se faire sans rupture dans les parcours des personnes accompagnées.

Au cours de cette même année 2013, les textes directeurs du futur programme opérationnel ont également été publiés.

Ainsi le Conseil Régional, jusqu'à présent organisme intermédiaire, devient désormais autorité de gestion et se voit confier la gestion d'une partie du FSE dans le cadre de la nouvelle programmation.

Enfin, le rôle de chef de file de l'insertion est attribué aux Conseils Généraux, ce qui devrait modifier le paysage de l'insertion dans les départements (réduction attendue du nombre de PLIE bénéficiant d'une convention de subvention globale).

F > Garantir l'effectivité du contrôle de la formation professionnelle

La DIRECCTE est chargée, via le Service Régional de Contrôle de la Formation Professionnelle, de la vérification de la conformité de l'utilisation des fonds destinés à la formation professionnelle continue au regard du code du travail ainsi que de la bonne utilisation des crédits du fonds social européens.

Le contrôle porte notamment sur le suivi des actions financées dans ce cadre, la réalité des dépenses exposées, leur éligibilité, ainsi que sur le respect des règles applicables aux dispensateurs de formation.

Plus précisément, les missions du Service Régional de Contrôle au sein de la DIRECCTE sont de deux types :

- La réalisation de contrôles sur place ou sur pièces,
- L'activité administrative liée à la formation et au conseil : déclarations d'activité dans le cadre de la formation professionnelle continue, statistiques...

A ces missions, s'ajoute, pour une part non négligeable, une mission d'information et de renseignement des différents partenaires concernés par la formation.

Les réalisations de contrôles

Les axes prioritaires du contrôle, définis par la Mission Organisation des Contrôles de la DGEFP dans sa note d'orientation pour l'année 2013, ont été respectés. Ils portaient sur :

- Le contrôle des actions financées par les OPCA et par les FAF de non-salariés et, notamment, la vérification des conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.
- Le contrôle des actions de formation professionnelle dispensées aux demandeurs d'emploi.
- Les actions autres, telles que le respect des versements obligatoires au titre de la professionnalisation, du DIF, du FPSPP et du CIF, le respect du dialogue social par la consultation du Comité d'Entreprise, la prévention et la lutte contre les dérives charlatanesques ou sectaires et la conformité des publicités des offreurs de formation.

En outre, ont été réalisées les missions suivantes :

- le contrôle d'opérations cofinancées par le FSE, priorité dans l'organisation du planning des contrôles pour les Services de Contrôles.
- le contrôle de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), nouvelle mission qui a vu le jour en 2012.
- le suivi des organismes de formation en région, à travers l'activité de déclaration d'activité et de collecte et saisie des bilans pédagogiques et financiers.

Pour l'année 2013, les résultats du contrôle peuvent être résumés par les indicateurs suivants :

- un volume vérifié de 15,182 millions d'euros,
- un nombre de 53 contrôles sur pièces et sur place ayant donné lieu à notification en 2013,

- ces 53 vérifications se répartissent de la façon suivante : 2 contrôles d'opérations du Fonds Social Européen, 41 contrôles d'entreprises dont 23 entreprises pour leur activité formation et sur leurs versements obligatoires et 18 entreprises au titre de la CSA, 10 contrôles de prestataires de formation.

Les missions administratives liées à la formation et au conseil

L'activité de renseignement auprès des nouveaux prestataires de formation

Depuis la loi de modernisation sociale, renforcée par la loi du 24 novembre 2009 précitée, la déclaration préalable des prestataires de formation nouvellement créés, est devenue une *"déclaration d'activité"*, soumise à formalités.

En 2013, le service a poursuivi son travail d'information personnalisée auprès des nouveaux prestataires de formation. C'est ainsi que 223 nouveaux dispensateurs de formation ont été immatriculés cette même année, après instruction de leur demande de déclaration d'activité, soit une augmentation de plus de 10%.

Ce travail d'instruction approfondie a conduit à prononcer 46 décisions de refus de déclarations d'activité pour des structures dont les actions n'entraient pas dans le champ de la formation professionnelle continue, tel que défini par la réglementation, ou qui n'ont pu présenter un dossier complet.

Par ailleurs, 172 décisions de caducité ont été adressées à des organismes n'ayant plus d'activité en région (bilans pédagogiques et financiers néants ou non retournés).

La direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi a également accordé 34 exonérations de taxe sur la valeur ajoutée, sur cette même période.

Le service régional de contrôle exerce enfin une mission de collecte d'information et de suivi statistique.

Au 31 décembre 2013, 1 440 prestataires de formation disposaient d'un numéro d'enregistrement de leur déclaration d'activité et 1 322 prestataires ont télé saisi et/ou adressé au SRC un bilan pédagogique et financier annuel pour 2012.

Par ailleurs, les services fiscaux ont fait parvenir au plan national 2 887 déclarations fiscales N°2483, relatives à la participation des employeurs d'au moins dix salariés. Toutes ont été répertoriées et classées au niveau de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

L'activité d'information et de conseil

Le service de contrôle de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi a répondu, dans le cadre de ses missions habituelles, aux demandes d'avis sur l'éligibilité d'actions de formation professionnelle envisagées par des entreprises de la région, à leur demande, à la demande d'organismes de formation ou encore suite à une saisine de collecteur.

Par ailleurs, le guide des prestataires de formation a été actualisé et mis en circulation à partir de mai 2013, dans une version papier et en version électronique sur les sites internet de la DIRECCTE Poitou-Charentes et de l'ARFTLV.

Enfin, au cours du dernier trimestre 2013, il a été organisé avec l'appui de l'ARFTLV quatre réunions départementales d'information et d'échanges à destination des organismes de formation sur leurs obligations administratives et financières. Ces réunions ont regroupé environ 130 organismes de formation.

Perspectives 2014

Les crédits disponibles sur les programmes 102 et 103 permettent de continuer les activités dans le champ de l'emploi au service des salariés et des entreprises. La réforme du financement de l'IAE clarifie les ressources des opérateurs sans remettre en question leur équilibre financier ni le nombre de bénéficiaires.

D'autre part, la loi du 5 mars 2014 met en place le CREFPOP qui se substitue au CCREFP afin de renforcer la gouvernance quadripartite des politiques de la formation professionnelle et de l'emploi.

Le service public de l'emploi reste sous l'autorité du Préfet de région et de département.



En 2013, la région Poitou-Charentes compte 23 sections d'inspection du travail, 63 agents de contrôle. Chaque section est composée en général d'un inspecteur du travail, parfois d'un directeur adjoint du travail et de deux contrôleurs du travail. Parmi ces 23 sections, 17 ont une compétence pour l'ensemble des secteurs d'activité (hors l'agriculture et les affaires maritimes). Ces sections sont implantées dans les unités territoriales de la Direccte aux chefs- lieux de département. Deux de ces sections sont localisées à Saintes compte tenu de la géographie du département de la Charente maritime. Avec la réforme de l'inspection du travail lancée en 2013 et en cours de mise en œuvre, l'objectif est de passer d'une vingtaine à une soixantaine de sections.

La direction régionale est chargée, dans le cadre des directives nationales du directeur général du travail, de la politique du travail et des actions d'inspection de la législation du travail.

La politique du travail vise à améliorer les relations collectives et individuelles et les conditions de travail dans les entreprises. Le Pôle travail décline les orientations générales des actions de l'inspection du travail, qu'il organise, coordonne, suit et évalue. Il coordonne l'action de ses services avec les autres services de l'Etat et les organismes chargés de la prévention des risques professionnels (CARSAT, OPPBTP, MSA, services de santé au travail, ARACT) ou du contrôle (services partenaires de l'état en matière de prévention et de répression, services judiciaires sous réserve des attributions confiées aux inspecteurs du travail, services de lutte contre le travail illégal).

En Poitou-Charentes, l'inspection du travail a en charge le contrôle d'environ de plus de 60 000 établissements (ayant au moins un salarié) qui emploient au total environ 460 000 salariés du secteur privé (régime général et agricole). Seulement 1 400 établissements emploient au moins 50 salariés. Ces derniers, s'ils représentent moins de 5 % des établissements, occupent 40% de l'ensemble des salariés de Poitou-Charentes.

En 2014, cette organisation est profondément modifiée par la mise en place des unités de contrôle départementale (cf Bilan de l'activité de l'inspection du travail, site de la Direccte Poitou-Charentes).

A > L'activité du système de l'inspection du travail

10 035 interventions en entreprises ou sur les chantiers ont été réalisées en région

Poitou-Charentes par l'inspection du travail. 24% des contrôles sont effectués sur les chantiers. Les enquêtes et les participations aux réunions de CHSCT représentent une part importante de l'activité des agents de contrôle.

Depuis la création du service unique d'inspection du travail, ces interventions concernent l'ensemble des secteurs (régime général, agriculture, secteur maritime, transport).

En Poitou-Charentes, 88% des contrôles de l'inspection du travail ont eu lieu dans des établissements de moins de 50 salariés. 3% environ concernent les entreprises d'au moins 300 salariés. Ceci correspond à la configuration spécifique du tissu économique de la région Poitou-Charentes.

Evolution des interventions et des contrôles de l'inspection du travail

Les interventions des agents de contrôle de l'inspection du travail de Poitou-Charentes ont fortement augmenté ces 7 dernières années (83%), +23,4% entre 2012 et 2013. Il en est de même, mais moins fortement, pour l'ensemble des visites de contrôle en entreprises ou sur chantiers, avec respectivement + 28% et + 19%. Les contre-visites (visite après constats et observations) et les visites de chantier enregistrent aussi une hausse significative sur la dernière année enregistrée, avec respectivement +19% et + 21%.

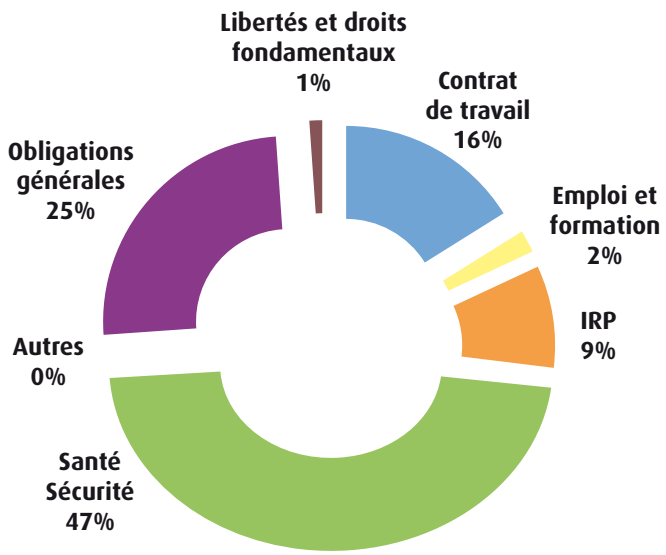
L'activité se situe aussi dans un autre cadre que celui de la visite de contrôle. Ainsi 46% des interventions se produisent notamment lors des enquêtes AT/MP, licenciement salariés protégés, inaptitude, réunions de service, réunions en entreprise (CHSCT et CISSCT), conseil auprès des salariés, entreprise, conciliation lors de conflits collectifs, participation à des audiences pénales, ...

De plus en plus d'interventions et de contrôles s'inscrivent dans le cadre d'actions programmées par le ministère, notamment dans le cadre des priorités du BOP 111. La part des contrôles programmes dépasse désormais la moitié de l'ensemble des contrôles.

Evolution de la part des contrôles programmés dans les contrôles

Les thématiques de la santé sécurité occupent près de la moitié de l'activité de l'inspection du travail. Celles sur le contrat de travail, notamment la rupture et les thématiques des obligations générales de l'entreprises sont aussi des préoccupations importantes des missions de l'inspection du travail avec respectivement : 25% et 16%.

Répartition des interventions selon la thématique



Les suites aux interventions de l'inspection du travail

Lors des contrôles les inspecteurs et contrôleurs du travail constatent des infractions au code du travail. La régularisation de celles-ci est demandée aux employeurs au travers des moyens juridiques dont ils disposent, ce qui s'est traduit en 2013, par la notification de plus de 8 000 suites à interventions. La forme la plus fréquente des suites à intervention utilisée par les agents de l'inspection du travail est la lettre d'observation (70%). Près de 200 Procès-verbaux ont été dressés aux entreprises de la région, dont un cinquième en lien avec du travail illégal.

Près de 1 700 décisions ont été prises par les agents de contrôle dans le cadre de leurs missions : licenciement de salariés protégés, arrêts de chantier lors de situations de danger grave et imminent, dérogations à la durée maximale quotidienne de travail de 10 heures, dérogations à l'utilisation de machines dangereuses pour les jeunes travailleurs...

160 avis, dont une part importante auprès du Parquet, ont été émis par l'inspection du travail de Poitou-Charentes. 178 procès-verbaux, 92 mises en demeure et 13 signalements au parquet ont été signifiés à la suite de contrôles et contre-visites.

Les infractions au code du travail

Près de 27 400 infractions à un article du code du travail ont été constatées par les agents de l'inspection du travail lors des contrôles en entreprises. 68% concernent la santé et la sécurité, 18% le contrat de travail et 6% les institutions représentatives du personnel.

B > Santé et sécurité au travail

Les axes de la politique santé au travail en 2013 sont :
- la promotion de la démarche ERP en entreprises (1 174 contrôles),
- l'action pour prévenir et réduire le risque CMR (296 contrôles),
- une campagne nationale : les risques psycho sociaux,
- l'accompagnement de la réforme de la santé au travail en 2013 : les autres interventions des services dans la prévention des risques.

En 2013, 35% des contrôles ont concerné des priorités régionales, dont certaines départementales et nationales, en lien avec des problématiques locales de terrain.

On notera notamment les actions de contrôle dans le secteur maritime, la réduction du risque CMR dans l'imprimerie et les arts graphiques ainsi que dans la tonnellerie et les scieries. Les actions prioritaires ne représentent qu'une partie de l'ensemble de l'action de l'inspection du travail sur cette thématique santé/sécurité. Par ailleurs, les agents de contrôle de l'inspection de travail ont réalisé près de 374 enquêtes environ sur les accidents graves et mortels du travail ainsi que sur les maladies professionnelles.

La démarche d'Evaluation des Risques Professionnels en entreprise (ERP)

L'employeur a l'obligation d'évaluer les risques professionnels dans son entreprise et de mettre en place un plan d'action pour réduire, voire supprimer ces risques. Cette démarche doit être formalisée dans le document unique d'évaluation des risques depuis novembre 2001. Lors des contrôles en entreprises, cette obligation a été rappelée près de 1 180 fois en 2013.

La cible en 2013 visait prioritairement les entreprises de moins de 50 salariés avec une démarche en 2014 qui visera davantage à faire porter l'accent des interventions de l'Inspection du Travail sur le suivi du DUER, notamment dans le cadre des dérogations jeunes machines, la mise en œuvre des actions correctrices qui y sont prévues et l'intégration des nouveaux modes opératoires ou de process. Cette démarche *"tous secteurs"* a été en outre complétée par les interventions qui visent des risques particuliers (RPS, TMS, CMR, Risque routier professionnel dans les secteurs à risques (Hospitalisation privée, Banques, Centres d'appels, Grande distribution, Services à la personne ...).

Le secteur agricole

Le document unique est exigé lors de chaque visite de contrôle de l'inspection du travail.

Sur 2013, 826 contrôles ont été réalisés pour un objectif initial de 800 contrôles. En termes de volume d'interventions, il s'agit de 1 323 interventions pour 1 277 programmées en début d'exercice, soit un dépassement de l'objectif réalisé à fin décembre 2013.

Le risque phytosanitaire

La prévention des risques phytosanitaires se poursuit en 2013 et reste une priorité d'action des agents des quatre sections d'inspection du travail agricole. Celle-ci s'inscrit aussi dans la mise en œuvre du PRST2 et 3.

L'action régionale TMS (Troubles Musculo Squelettiques)

En Poitou-Charentes, 93 % des maladies professionnelles reconnues sont des TMS. 80% des TMS reconnues au titre des maladies professionnelles sont constatées dans plus de 300 entreprises de la région. L'action prioritaire concertée de prévention des TMS (Inspection du travail, médecine du travail, OPPBTP, CARSAT, ARACT) engagée dans le cadre des PRST1 et 2 s'est poursuivie en 2013 sur une liste d'entreprises ciblées qui devaient mettre en œuvre un programme d'actions pluriannuelle. Les agents de contrôle exercent une attention particulière sur la mise en œuvre effective de ces programmes d'actions pluriannuelle en relation étroite avec les CHSCT.

La prévention sur le risque chimique

Le risque chimique reste à l'origine de nombreuses et graves pathologies. L'inspection du travail contrôle le respect de la réglementation visant à limiter les expositions et la traçabilité de l'exposition des salariés. En 2013, les actions dans ce domaine, initiées au cours des dernières années dans le cadre de différentes campagnes ont été poursuivies. Une attention particulière a été portée sur la prévention des CMR à partir de l'évaluation des risques et de l'exploitation des fiches de données de sécurité. Dans le même temps, l'inspection du travail a contrôlé la mise en œuvre progressive des règlements REACH (fiches de données de sécurité) et CLP (nouvel étiquetage). Le respect des obligations de prévention du risque chimique a été rappelé dans environ 300 contrôles.

Les infractions les plus fréquemment constatées en 2013 :
- le non-respect des règles de stockage des produits chimiques, notamment dans les imprimeries,
- la méconnaissance des incompatibilités des produits entre eux,
- la confusion entre fiches techniques et Fiches de Données de Sécurité (FDS),
- la non remise par les fabricants de manière systématique de ces fiches de données de sécurité,
- une substitution insuffisante des produits chimiques présentant un risque pour la santé des salariés lorsque c'est possible,
- la priorité est donnée au port des équipements de protection individuelle au détriment de la démarche de substitution ou de la mise en place de protections collectives.

Les activités les plus concernées par ce type de risques :
- Fabrication de cabines de peintures
- Fabrication de clôtures métalliques
- Agroalimentaire
- Fonderie
- Héliogravure
- Fabrication de chasse d'eau
- Fabrication d'éclairage automobile
- Menuiserie
- Chaudronnerie, tuyauterie industrielle
- Campings, hôtellerie
- Distribution de produits pour piscine

Les produits pour piscine sont des produits chimiques particulièrement dangereux et dans le passé, un certain nombre d'incidents (incendies, accident) ont été recensés.

Aussi, en 2013, certains agents de l'inspection du travail ont demandé un appui pour le contrôle du stockage de ces produits, dans le but d'élaborer une fiche pratique pour le contrôle. Les agents sollicitent régulièrement pour avis les ingénieurs prévention de la DIRECCTE sur des Fiche de Données de Sécurité (plus de 500 examinées en 2013).

Concernant les FDS, les demandes récurrentes sont les suivantes :
- Avis général sur la conformité de la FDS,
- Diagnostic de l'adéquation entre les mesures de prévention, prises

par l'entreprise (souvent des EPI) et les recommandations de la FDS,
- Analyse de la dangerosité du produit chimique
- Comparaison des FDS de produits chimiques pour savoir quel est le moins dangereux,
- Les produits concernant le plus les FDS ont été notamment pour l'année 2013, les produits pour la coiffure et les solvants industriels.

L'amiante

Il est important de noter que depuis plusieurs années, l'inspection du travail exerce une vigilance particulière sur ce risque important pour la santé des salariés. Avec l'entrée en vigueur à compter du 1er juillet 2012 de la nouvelle réglementation issue du décret du 4 mai 2012, les services ont été fortement mobilisés et ont constaté des différences parfois importantes dans l'implication des professionnels pour la mise en œuvre des nouvelles règles de prévention.

Les principaux constats portent notamment sur :
- le repérage avant travaux est trop fréquemment inadapté : diagnostics inadaptés (DTA à la place de diagnostic avant démolition, ...), voire absents sur la présence de matériaux contenant de l'amiante,
- des plans de retraits qui sont trop souvent des plans type, non adaptés aux spécificités du chantier et aux modes opératoires,
- pour les travaux de retrait d'amiante en extérieur (plaques fibres-ciment), non-respect fréquent des règles élémentaires de protection telles que l'absence de SAS de décontamination adaptés,
- travaux de démolition (curage de Matériaux Contenant de l'Amiante) parfois effectués avant travaux de désamiantage,
- la date de démarrage des travaux est rarement respectée (et les modifications de date sont très rarement signalées a l'inspection), ce qui complexifie réellement le contrôle des chantiers de désamiantage.

Dans le secteur scolaire, la période des vacances est propice au développement des chantiers de désamiantage. Par ailleurs, on constate trop d'accidents graves ou mortels de chute de hauteur lors de la déconstruction de toitures en plaques amiante-ciment, notamment sur des bâtiments agricoles ou industriels. L'année 2013 a été marquée par deux périodes de formation pour augmenter encore le niveau d'exigence sur le terrain :
- lors du premier trimestre, 92% des agents de contrôle de la région ont suivi la formation *"réglementation amiante"* (Formation INTEFP/DGT) par un IT en section et un IP.
- au mois de décembre, 65% des agents de contrôle de la région ont suivi la formation régionale sur le contrôle des chantiers hors zone sur une plateforme de formation en condition quasi réelle.

Dans le cadre des actions régionales, un fort appui de l'équipe pluridisciplinaire a été apporté sur la problématique amiante :
- appuis à la lecture des plans de retrait (72 plans de retrait étudiés en partie notamment les bilans aérauliques),
- appuis sur chantier amiante (34, dont 3 *"entrées en zone"*),
- appuis sur les arrêts de travaux (6 sur les 10 arrêts de travaux),
- appuis sur les contrôles aux sièges des entreprises (3 contrôles),
- appuis sur la complexité des chantiers de démolition suite à la tempête Xynthia.

Ainsi, le niveau d'application de la réglementation amiante a évolué positivement pour les entreprises intervenant dans la région, même si des marges de progrès existent encore et devront être dépassées. En décembre, une réunion à destination des maîtres d'ouvrages publics (centres de gestion, collectivités territoriales, bailleurs sociaux) a été organisée pour les informer de la réglementation applicable.

La campagne nationale intégrée dans l'approche régionale de prévention contre les RPS

La prévention contre les RPS vise à la préservation de la santé mentale des salariés. L'un des objectifs de la campagne nationale déjà citée est que cette thématique soit prioritaire dans la prévention des risques professionnels des entreprises.



Le plan régional de santé au travail

Le groupe EPRP (Évaluation et Prévention des Risques Professionnels) a réalisé, avec les acteurs du groupe de travail, un dépliant sur les salariés compétents en santé & sécurité au travail. Il a, également, élaboré des recommandations sur le contenu d'une formation de base. Il a poursuivi l'animation du réseau des personnes relais formées en 2012.

Le groupe CMR a conduit en 2013 des actions sur fumées de soudage par la publication de 3 documents destinés aux employeurs aux salariés et aux revendeurs et distributeurs. L'action SOLVAQUEST relevant de l'axe amélioration des connaissances avait pour objectif de valider au sein du SST expérimental (ASSTV86) puis d'étendre au niveau régional un outil de dépistage précoce de troubles neurocognitifs en lien avec une exposition aux solvants. La phase validation, malgré quelques difficultés d'ordre organisationnel et financier a été considérée comme acquise, l'utilisation de ce questionnaire se poursuit au sein du SST initiateur et son extension aux SST de la région est prévue dans le PRST3.

Le groupe 3 TMS a poursuivi son travail de formation de référents à la prévention de TMS en Deux Sèvres (CARSAT ARACT). L'action est étendue à la Vienne (ARACT). Deux rendez-vous des conditions de travail ont porté sur la prévention des TMS avec témoignages d'entreprises. Ils ont rassemblé 150 participants. Une brochure pour le secteur de l'aide à la personne est également disponible.

Le groupe 4 a diffusé la brochure prévention des risques psycho sociaux publiée fin 2012. Un guide méthodologique a été édité et complète le dispositif. L'expérimentation du diagnostic à la mesure des effets du plan d'action est conduite au sein d'une grande entreprise du secteur sanitaire et social de la VIENNE avec la participation de tous les acteurs internes et externes.

Le groupe 5 prévention du risque routier professionnel. Le groupe a poursuivi les actions de prévention du risque liés à l'utilisation de véhicules deux roues par les salariés saisonniers en Deux Sèvres (culture du melon) (MSA, prévention routière sécurité routière préfecture des Deux Sèvres. Ce groupe a eu à souffrir du départ de l'ingénieur de prévention de la DIRECCTE au moins de juillet affecté notamment à ce dossier. Des actions se poursuivent dans le secteur du BTP et sur les aménagements des accès d'une zone industrielle (cf le bilan d'étape joint).

Cette campagne européenne, initiée par le CHRIT, du 15 septembre au 15 décembre 2013 visait à sensibiliser les entreprises, les salariés et leurs représentants à la prévention des risques psycho sociaux.

Au plan national, 1 658 contrôles ont été réalisés durant cette période. 37 contrôles ont été réalisés dans la région Poitou-Charentes lors de cette campagne. Ceux-ci ont concerné pour moitié le Commerce d'alimentation de détail et pour moitié le secteur Médico-social. Une entreprise sur deux est dans la tranche d'effectif 10/49 salariés.

L'action des services pour la prévention d'autres risques

Lors des contrôles et dans le cadre des sollicitations des usagers, les agents de contrôle de l'inspection du travail interviennent sur de nombreuses autres thématiques dont notamment : les risques dans le secteur du BTP, les risques psycho sociaux, la sécurité des machines et matériels, les locaux et ambiances de travail...

Les risques dans le secteur du BTP

Dans ce secteur, les risques sont nombreux et variés selon la nature des chantiers :
- amiante
- ouvrages d'art
- éoliennes
- panneaux photovoltaïques.

En outre, les conditions de travail sont plus dures au regard des intempéries et du climat. Un nombre élevé d'infractions se concentrent sur le non-respect des obligations relatives à :
- la coordination SPS (Sécurité, Protection de la Santé),
- la prévention des chutes de hauteur, notamment sur les toitures en plaques fibrociments,
- la prévention des risques de contact avec les lignes électriques aériennes ou souterraines,
- appareils de levage.

Il est à souligner que plusieurs départements de la région ont mis en place avec le Parquet des peines alternatives aux poursuites en cas d'infractions au code du travail et dès lors qu'il n'y a pas eu d'accidents du travail. Dans ces cas, les chefs d'entreprises suivent une formation de sensibilisation sur la prévention des risques professionnels dans ce secteur.

Les risques liés à la "conduite d'engins" et aux engins de levage

En 2013, on constate encore de nombreux accidents du travail liés à la conduite de chariots auto moteurs. Ceux-ci sont principalement dus à l'état du matériel, aux charges transportés et à l'absence de formation à la sécurité. Le secteur industriel et les chantiers du bâtiment sont particulièrement concernés. Les risques liés à la conduite d'engins et aux engins de levage concernent également la construction de grandes infrastructures.

Les risques liés aux "machines dangereuses"

De nombreux accidents du travail graves ou mortels résultent d'un défaut de conception ou d'une utilisation non conforme à la réglementation des équipements de travail. Il est fréquemment constaté que les protections collectives sur ces équipements sont inexistantes ou inadaptés. Par ailleurs, les agents observent fréquemment que la formation à la sécurité est insuffisante ou inadaptée, notamment pour les intérimaires qui doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité. Les jeunes salariés dont les apprentis et les intérimaires sont souvent les victimes de ces manquements graves à la sécurité.

Pour le secteur agricole, les sections d'inspection du travail mettent en œuvre des actions de prévention et de contrôle auprès des responsables d'établissement d'enseignement agricole et des maîtres de stage.

Pour ce qui concerne la surveillance des machines mises sur le marché, en 2013, 26 contrôles ont été réalisés. Ces contrôles ont permis de relever des non-conformités essentiellement formelles puisque limitées aux marquages de conformité et déclarations CE de conformité. D'un point de vue technique, quelques non conformités révèlent une mauvaise gestion du risque hydraulique, notamment sur la question de chute de charge en cas de rupture de flexible.

Dans ce secteur, nous pouvons encore déplorer plusieurs accidents du travail liés à la maintenance ou à l'utilisation de ces équipements de travail (moissonneuse, tracteurs, etc.).

Les risques dans le secteur maritime

Les interventions dans ce secteur concernent des activités aussi diverses que le pilotage, le remorquage, la pêche, l'ostréiculture, le transport de marchandises ou de personnes. Le port des VFI (vêtements de flottaison individuels) est l'une des priorités du service d'inspection du travail, ainsi que le respect des règles concernant le document unique d'évaluation des risques professionnels, en particulier dans le secteur de la pêche. L'inspection du travail participe également à la commission du bien être des gens de mer de La Rochelle, commission qui s'attache à offrir aux marins en escale, des moyens de communication, d'hébergement et de loisirs satisfaisants.

Le suivi de la LGV

La DIRECCTE Poitou-Charentes assure une coordination des services de contrôle du champ travail des 3 DIRECCTE (Poitou-Charentes, Centre et Aquitaine) via des réunions régulières de coordination entre agents de contrôle, préventeurs (CARSAT et OPPBTP) et l'équipe technique du Pôle travail. En 2013, quatre réunions interrégionales des préventeurs ont été organisées, en général à la veille des réunions du CISST central du chantier.

Un dispositif d'échanges d'information électronique disponibles pour les agents de contrôle est en place et utilisé. Il a particulièrement été utile pour échanger des informations autour d'un accident est survenu lors d'un sciage d'un fourreau au moment du calage d'un pont dans lequel était placé un câble électrique à haute tension. Enfin les risques liés à la circulation d'engins et de véhicules sur le chantier et sur la voie publique restent une préoccupation constante. On note également un risque qui s'accroît concernant des dépassements possibles de la durée du travail, du fait du retard pris cet hiver sur l'ensemble du chantier.

L'accompagnement de la réforme de la santé au travail

Si la mise en place des conseils d'administration s'est faite sans trop de difficultés la notion de parité n'apparaît pas totalement observée du fait des modalités d'élection retenues par l'ensemble des services de santé au travail interentreprises (*"élu parmi et par"*) ;

une vigilance particulière est donc menée sur la gouvernance (cf. agrément du SIST79) et sur les rôles que devraient avoir les trésoriers. Point qui reste d'actualité en 2014.

Les Commissions médico-techniques, sont toutes en place, il subsiste des disparités dans le fonctionnement et l'animation de celle-ci, ce qui s'est retrouvé dans la construction plus ou moins participative des projets de service (manque de temps évoqué, prépondérance de la direction, voire parfois insuffisance d'appropriation). L'aspect diagnostic doit être approfondi mais, de manière générale, de bonnes avancées sont constatées.

Sur les 8 SSTi, 4 contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) sont en cours de validation à l'issue d'un travail collectif entre CARSAT, Services de Santé au Travail et DIRECCTE.

En Poitou-Charentes, une dynamique importante sur la formation de nouveaux médecins du travail à laquelle participent les MIRT a permis une augmentation du nombre d'internes en formation grâce à un effort important des SST dans l'accueil de ceux-ci. Actuellement

12 internes sont en formation, la première promotion sortira en octobre 2015. De même une quinzaine de collaborateurs médecins ont été recrutés et suivent la formation à mi 2014. Les 3 premiers seront en théorie opérationnels fin 2014. On constate une très forte attente des nouveaux textes.

Les actions d'informations menées dans le cadre de la réforme se sont poursuivies notamment dans le cadre de la préparation des CPOM (réunion d'information régional, réunion préparatoire avec les SST).

C > Qualité et effectivité du droit

L'action de contrôle de l'inspection du travail porte sur le respect des droits fondamentaux des salariés (rémunération, durée du travail, nature et contenu du contrat de travail) et les discriminations au travail. Cette thématique constitue le quotidien de l'activité de contrôle des agents de l'inspection du travail. En 2013, les agents de contrôle de l'inspection du travail constatent les mêmes infractions que les années précédentes.

Sans vouloir généraliser et être exhaustif, une partie des constats portent sur les points suivants.

Durée du travail : les temps de conduite et de repos dans le secteur du transport

Lors des contrôles sur site dans les entreprises de transport, environ 28 000 journées de conduites ont été contrôlées en 2013 à partir des disques ou des données numériques des chrono-tachygraphes. Lorsque des infractions à la durée du travail et à la réglementation sociale européenne ont été constatées, elles ont fait l'objet de procès-verbaux. En 2013, a été mis en place par la DIRECCTE un dispositif de contrôle sur les plateformes de chargement-déchargement. Des constats d'infractions sont régulièrement effectués dans le transport léger de moins de 3,5 tonnes (horaires simplifiés, non tenue ou tenue incorrecte du livret individuel de contrôle). Des contrôles ont été réalisés en collaboration avec le Pôle C et les services de la DREAL. D'autres contrôles sont en cours de réalisation notamment en lien avec le contrôle des prestations de service internationales (PSI) réalisées par des entreprises de moins de 3,5 tonnes installées dans d'autres pays de l'Union Européenne (cabotage). Par ailleurs, sous l'initiative de la préfète, des rencontres avec les partenaires sociaux du secteur des transports ont lieu régulièrement afin de mettre à jour les problématiques liées à l'effectivité du droit dans ce domaine d'activités.

Contrat de travail

Fin 2012, début 2013, un dispositif de télé saisie (TELE RC) a été mis en place par le ministère visant à faciliter et sécuriser juridiquement la demande d'homologation auprès de nos services. Cet outil permettra aussi de détecter certains abus. On observe néanmoins une utilisation insuffisante de ce système de télé saisie (15%). Une campagne de communication a été faite en direction des experts comptables de la région Poitou-Charentes. En 2013, l'utilisation importante de l'intérim dans une période de reprise lente de l'activité économique génère une augmentation de l'activité de contrôle de l'inspection du travail sur les motifs de recours, les délais de carence, les droits des salariés. Des constats font apparaître que certaines entreprises emploient en permanence une proportion trop élevée de salariés sous cette forme de contrat précaire, notamment dans le secteur industriel (tonnellerie, industrie automobile...).

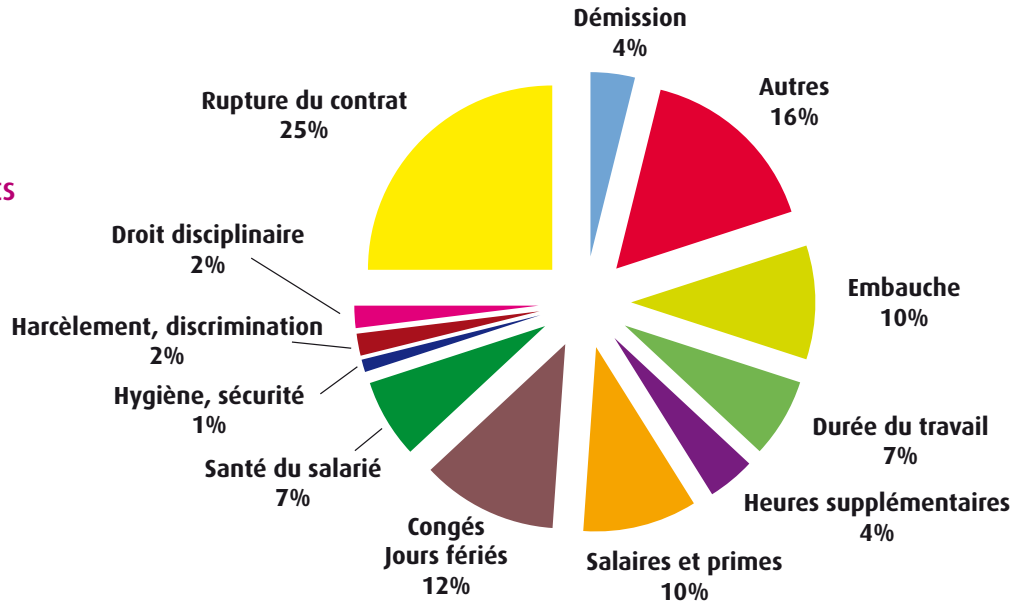
Service de renseignements

Les services de renseignements répondent à la demande sociale émanant des salariés, des représentants du personnel et des entreprises. Leur proximité vis-à-vis des usagers, notamment au travers de l'accueil physique et des entretiens téléphoniques, permet de répondre au cas par cas et au plus près des situations vécues. Ils conseillent, informent les entreprises et les salariés sur leurs droits et obligations et les orientent le cas échéant vers les administrations et organismes compétents (exemple : organisations syndicales, conseil des Prud'hommes, médecine du travail, conseillers du salarié, pôle emploi...).

Ils permettent enfin de déceler des situations qui engendrent l'intervention de l'inspection du travail. En 2013, plus de 30 000 demandes ont été faites auprès des services de renseignement de l'inspection du travail de Poitou-Charentes. Un tiers se fait directement à l'unité territoriale, les deux tiers par téléphone. Seulement 1% des demandes se font par courrier.

En 2013, la thématique des salaires et primes (10%) reste stable par rapport à 2012. Avec la crise économique, la thématique de la rupture du contrat de travail représente un quart des demandes de renseignement. Plus de 80% des réponses simples ou complexes sont immédiates. 20% font l'objet d'une recherche particulière, plus approfondie et peuvent faire l'objet d'une remise de documents en complément des fiches pratiques du droit du travail sur le site Internet du ministère chargé du travail. Le nombre de demandes concernant les risques psychosociaux augmente. Les constats sur l'augmentation de la demande sociale perdurent sur l'année 2013. Fin d'année 2013, un nouveau système de recueil d'informations issues des services de renseignement a été mis en place par le ministère (ODR observatoire des services de renseignements). Il est opérationnel dès le début de l'année 2014.

Répartition des demandes selon le thème juridique au service des renseignements en 2013



D > Dialogue social et démocratie sociale

En Poitou-Charentes, plusieurs enquêtes sur l'implantation et le fonctionnement des délégués du personnel révèlent que près de 30% des établissements assujettis ne sont dotés d'aucun délégué du personnel, plus particulièrement dans les secteurs de la construction, transport et commerces. 40% des établissements de plus de 10 salariés sont privés de toute instance de représentation du personnel (IRP). Une attention particulière est donc portée par les services d'inspection du travail à la mise en place et au fonctionnement des instances de représentation du personnel au sein des entreprises afin de rendre effective leur présence et leur rôle. La mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale impose une vigilance accrue et mobilise fortement les services sur l'implantation des IRP : 272 contrôles abordent ce thème en 2013. Les procès-verbaux dressés pour entrave concernent l'ensemble des institutions représentatives du personnel (DP, CE, DUP, CHSCT). Les inspecteurs du travail participent régulièrement aux réunions de CHSCT et de CISSCT (415 réunions). L'action de l'inspection du travail favorise le dialogue social, la prévention et la résolution des situations conflictuelles. Par ailleurs, la région Poitou-Charentes enregistre 4,5% des textes ou accords conclus et déposés au niveau national (33 826 textes), ce qui reste en poids relatif, plus élevé que le poids de la région dans la population active nationale (2,7%).

La mesure d'audience de la représentativité syndicale publiée le 29 mars 2013

Cette mesure d'audience constitue désormais le critère central permettant d'établir la représentativité d'une organisation syndicale. Au niveau national et interprofessionnel, comme au niveau d'une branche professionnelle, une organisation syndicale doit recueillir au moins 8% des suffrages exprimés pour être représentatives et donc être en capacité de signer des accords collectifs. Au niveau national et interprofessionnel, 5 organisations syndicales atteignent ce score :

- CGT : 26,77%
- CFDT : 26,00%
- CGT-FO : 15,94%
- CFE-CGC : 9,43%
- CFTC : 9,30%

A l'issue du processus de vérification des autres critères de représentativité exigés par la loi (indépendance, transparence financière, implantation territoriale, etc.), et après avis du Haut Conseil du Dialogue Social, le Ministre du Travail prendra les arrêtés de représentativité correspondants.

Négociation avec les partenaires sociaux sur les dérogations aux durées maximales de travail dans le secteur de l'agriculture

Après consultation de l'ensemble des partenaires sociaux, la DIRECCTE de Poitou-Charentes a mis en place un dispositif d'harmonisation de demandes de dérogation aux durées maximales de travail en périodes de surcroit de travail. Ce dispositif a pour objectif d'amener les entreprises à formuler des demandes de dérogation et à encadrer leur mise en œuvre au regard de la réglementation en vigueur. Les contrôles réalisés dans les entreprises de collecte de céréales et dans le secteur agricole font apparaître des situations contrastées. Si de nombreuses entreprises respectent les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires autorisées, l'inspection du travail a constaté parfois des dépassements exorbitants et la non attribution des repos compensateurs dus aux salariés.

Dans le secteur agricole, les entreprises doivent mettre en place des outils pour faciliter la saisie des actions justifiant l'application des dérogations. En 2013, la durée de repos compensatrice au dépassement de la durée du travail était de 15%, notamment pour les demandes dans les entreprises de collecte de céréales. Afin d'harmoniser les demandes sur l'ensemble des branches du secteur agricole et de limiter aussi les écarts importants avec les régions limitrophes, ce taux va être porté à 25% en 2014.

La protection des représentants du personnel

Le traitement des demandes d'autorisation de licenciement des salariés protégés – principalement des représentants du personnel - représente une part importante de l'activité des inspecteurs du travail. 620 décisions ont été notifiées en 2013, ce qui représente une augmentation de près de 40% par rapport à 2012. La crise économique demeure le principal facteur explicatif de cette augmentation importante. Lors des enquêtes réalisées en amont de ces décisions, les inspecteurs du travail constatent régulièrement :

- le non-respect d'étapes de la procédure administrative de licenciement,
- la non-consultation du comité d'entreprise,
- la non-réalité du motif économique ou disciplinaire figurant dans la demande,
- l'inexistence ou l'insuffisance de recherches de reclassement lors des licenciements économiques,
- le lien avec le mandat et donc le caractère discriminatoire.

Lors de certaines enquêtes, les inspecteurs du travail peuvent constater le délit d'entrave au fonctionnement d'institutions représentatives du personnel et parfois au droit syndical.

Près de six demandes d'autorisation de licenciement sur dix d'un salarié protégé auprès de l'inspection du travail ont pour origine un motif économique. Le motif disciplinaire représente à peu près 6% des demandes. Un cinquième des décisions résulte d'un accord entre les parties sous la forme d'une rupture conventionnelle. Les catégories employés et ouvriers sont les plus concernées par les demandes d'autorisation des entreprises auprès de l'inspection du travail en 2013 en Poitou-Charentes (80%).

Par ailleurs, depuis Janvier 2013, des rencontres trimestrielles ont lieu à la DIRECCTE avec les partenaires sociaux pour évoquer les sujets de l'actualité du monde du travail, notamment la réforme de l'inspection du travail, celle de la médecine du travail, ainsi que des thématiques prégnantes comme : la pénibilité en lien avec le maintien dans l'emploi des séniors, les risques psycho-sociaux, le travail illégal dont plus particulièrement dans les transports routiers, la précarité et les conditions de travail.

Egalité Professionnelle Femmes Hommes

La relance de la négociation collective sur le thème de « Egalité professionnelle femmes/hommes » a constitué un axe fort de la politique de contrôle du système d'inspection du travail de Poitou-Charentes. Le réseau régional en place pour l'EPFH se compose des acteurs volontaires pour accompagner les branches, les entreprises, les acteurs et relais (DRDFE, DIRECCTE, CISTE, CREDES, AGEFOS PME, Conseil Régional). Il prévoit des actions d'information, de sensibilisation, de formation et d'accompagnement.

Les interventions des agents de contrôle de l'inspection du travail

Le programme prioritaire régional 2013 réalisé fait état de 295 interventions en entreprises (source CAP SITERE programme prioritaire) et de 2 mises en demeure. Une relance par courrier en décembre 2013 par l'UT de Charente Maritime aux entreprises dépourvues d'accord ou plan d'action conforme à cette date a été faite (cf suite dans le plan 2014). Pour mémoire : un courrier national a été adressé aux entreprises de 300 et plus signé des deux ministres travail et droits des femmes égalité.

A la fin 2013, la région Poitou-Charentes enregistre un taux de convention accords/plans d'action supérieur à celui obtenu au niveau national.

La publication d'un dépliant sur le nouveau dispositif (décret 18 décembre 2012 loi du 26 octobre 2012 a été réalisée, la rédaction

a été assurée par la DIRECCTE avec le concours du cabinet d'études Perfegal. La DIRECCTE de Poitou-Charentes a mis en ligne l'étude DIRECCTE ARACT, une plaquette régionale, des liens avec les sites nationaux. Le site ministériel national www Ega-pro.fr dédié à l'égalité professionnelle administré par l'ANACT associe l'ensemble des partenaires sociaux. Les agents de l'inspection du travail ont été sensibilisés fortement sur cette thématique lors des réunions de circonscription et lors d'un séminaire du Pole travail.

Vers les Territoires d'excellence

Poitou-Charentes est l'une des 9 régions signataires de la convention "vers les territoires d'excellence" qui fédère l'Etat (DRDFE DIRECCTE RECTORAT DRAAF enseignement agricole) et le conseil régional .Tous les partenaires sociaux participent aux réunions du COPIL. Le premier axe d'action vise l'effectivité du droit dans les entreprises. Des actions rassemblent les partenaires sociaux pour la sensibilisation et la formation des dirigeants de PME des délégués syndicaux, et des représentants du personnel rassemblés au sein du CISTE. Au-delà, cet axe s'ouvre aux entreprises de moins de 50 salariés avec des actions conduites par AGEFOS PME et font l'objet d'initiatives pour "entreprendre au féminin". Le second axe concerne le développement de la mixité des emplois des métiers et des filières de formation initiale et continue. Les fonds mobilisent le budget DRDFE et le FSE.

Pour 2014, en s'inspirant de l'initiative de Nord Pas de calais une charte d'engagement pour l'égalité professionnelle femmes hommes est en cours d'élaboration et de signature avec tous les partenaires du territoire d'excellence.

E > Lutte contre le travail illégal

Le travail illégal se caractérise notamment dans la diversité et la sophistication des montages utilisés pour contourner la loi, notamment par :

- le recours important à la dissimulation partielle des heures de travail
- la dissimulation d'activité
- la sous-traitance en chaîne ou en cascade
- l'utilisation abusive des prestations de services internationales et du détachement de travailleurs étrangers sur le territoire français.

Ces pratiques illégales pénalisent les salariés, les organismes sociaux et favorisent la concurrence déloyale entre entreprises. Aucun secteur d'activité n'est à l'abri de ces pratiques. Les activités saisonnières sont particulièrement concernées. C'est pourquoi, en 2013, dans la région Poitou-Charentes, la lutte contre le travail illégal a donné lieu à près de 1 250 contrôles de l'inspection du travail, ce qui représente 36% des contrôles programmés et 23% de l'ensemble des contrôles. Sur cette action, le nombre de procédures pénales reste élevé (20% de l'ensemble des procès-verbaux). En complément, les services s'attachent à ce que les salariés obtiennent la régularisation de leurs droits (salaire, bulletins de paie, etc.). Une part importante de ces contrôles s'est réalisée dans le cadre d'une coordination interministérielle, plus particulièrement avec l'URSSAF. Malgré une amélioration sensible en 2013 dans certains secteurs d'activité, les agents de contrôle ont constaté plusieurs types d'infractions.

Prestations de services internationales

La prestation de services internationale, quand elle se déroule dans le respect de la réglementation, impose aux entreprises de conclure des contrats de travail aux conditions pour certaines d'entre elles en vigueur dans le pays d'accueil (rémunération, durée, etc.). Les agents de contrôle ont constaté à plusieurs reprises un dévoiement de ces règles à l'application de la réglementation française en vigueur, notamment dans les secteurs agricoles, agro-alimentaires et BTP. Le contrôle de la PSI s'est exercée notamment sur le chantier LGV et les transports de marchandises en partenariat avec la DREAL et le Pôle C. Un programme prioritaire LGV a été créé dans CAP SITERE pour Poitou-Charentes. Le BOP 111 en 2013 a ciblé les PSI. Aucun système de saisie et d'exploitation n'est en place. Une meilleure exploitation des données conduit à la conception d'un logiciel de suivi. La FFB, La FRTP, la CFDT, la CGT, chacun avec son approche ont signalé, séparément, des indices de situations qui interpellent. Le conseil régional et plusieurs maires font état de situations surprenantes. La préfète de région s'est aussi interrogée sur les remontées qui lui parvenaient. Lors de la préparation des contrôles, la Charente et la Vienne ont du lever les difficultés d'accès au chantier et acquérir la certitude de la présence des entreprises ciblées. La Charente a veillé à garantir la sécurité des agents sur un chantier de terrassement où évoluent de gros engins de terrassement. En Charente et en Vienne, les agents et la gendarmerie ont procédé à des repérages plusieurs jours avant le contrôle.

Coopération opérationnelle avec l'inspection du travail portugaise

Les DIRECCTE des régions Centre et Poitou-Charentes, en lien avec la DGT et son bureau de liaison européen, l'INTEFP, en coopération opérationnelle avec l'inspection du travail portugaise, ont organisé à Poitiers trois jours de formation action du 12 au 14 novembre 2013 sur le recours à la PSI sur le chantier de construction de la LGV avec la participation de 15 agents et de deux membres de l'inspection du travail portugaise, l'ACT (AUTORIDADE para as CONDIÇOES do TRABALHO). Des contrôles du chantier de construction de la ligne LGV ont été conduits le 13 novembre 2013 dans les deux régions mobilisant les 17 agents. Les contrôles ont établi la présence de salariés mis à disposition de façon illégale par une entreprise de travail temporaire portugaise n'ayant plus l'autorisation d'exercer son activité depuis début 2013. Les contrôles ont relevé la présence, au sein du chantier de la même entreprise utilisatrice, de salariés mis à disposition par une autre entreprise de travail temporaire portugaise qui n'a pas donné lieu à déclaration de détachement connue à ce jour. Cela représente environ une centaine de salariés détachés. Les suites au contrôle, avec le concours du bureau de liaison, sont en cours de traitement par les deux inspections du travail française et portugaise. Elles concernent également les organismes sociaux.

Le pôle C de la DIRECCTE Poitou-Charentes a pour mission le contrôle du bon fonctionnement des marchés et des relations commerciales entre entreprises, la protection économique et de la sécurité des consommateurs, et les contrôles métrologiques.

Il est organisé en fonction d'une double activité :

- un niveau opérationnel de contrôles des missions de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes et de la métrologie légale,
- une action de pilotage et de coordination sur le territoire régional.

A > Concurrence, Consommation et répression des fraudes

Le pôle C a atteint son effectif cible au 1er septembre 2013, pour la 1ère fois depuis sa création en 2010, avec l'arrivée d'un inspecteur et d'un contrôleur au 1er septembre.

Par ailleurs son encadrement a été renouvelé avec d'abord, en mars, l'arrivée d'un nouvel adjoint au chef de pôle, assurant notamment la fonction de chef de service CCRF et ensuite le départ du chef de pôle C au 1er juillet dont le poste est resté vacant jusqu'au 31 décembre et dont l'intérim a dû ainsi être assuré pendant 6 mois par l'adjoint.

Bilan global de l'activité de contrôle

Les chiffres clés 2013 :

674 visites d'établissements

2571 actions de contrôles

64 prélèvements

	2011	*2012*	*2013*
VISITES	676	694	674
ACTIONS	1 751	2 274	2 571
PRELEVEMENTS	21	53	64

Suivant logiquement, la courbe d'évolution du temps consacré à l'enquête, le nombre global de contrôles est demeuré stable en 2013 par rapport au niveau atteint lors des deux années précédentes.

En revanche, on note une hausse sensible des actions de contrôle liée à la baisse relative de la part des contrôles de régulation concurrentielle au profit des missions de protection économique et de sécurité du consommateur dont les points de contrôle sont par nature plus nombreux en raison de l'étendue et de la diversité de la réglementation applicable dans ces domaines.

On enregistre également pour les mêmes raisons une hausse sensible du nombre de prélèvements fortement utilisés en matière de sécurité notamment.

Les suites des contrôles : un rééquilibrage au profit des suites correctives et répressives

	2011	*2012*	*2013*
AVERTISSEMENTS	282	273	163
PROCES VERBAUX	13	21	25
POLICE ADMINISTRATIVE	12	11	19
TOTAL	307	305	206

Les contrôles ont généré 206 suites soit un taux global d'anomalies de 30,5% en nette diminution par rapport aux 2 années précédentes en raison d'une modification de la politiques des suites de la DGCCRF qui s'est traduite par l'abandon des *"NIR"* (Notification d'informations réglementaires), forme d'avertissement allégé, réservée aux anomalies mineures.

En revanche, l'activité contentieuse a continué de progresser et, surtout, les mesures de police administrative ont enregistré une hausse sensible, notamment dans le domaine de la sécurité des consommateurs où elles s'avèrent un outil très efficace pour contraindre les professionnels à prendre les mesures correctives nécessaires pour garantir ou préserver la santé des consommateurs.

Le contentieux

Bilan quantitatif	
Contentieux judiciaire	27 (dont 10 PV OIV)
Contraventions	12 (dont 10 PV OIV)
Délits	12
Mixte	2
Contentieux administratif	1

OIV : Opération Interministérielle Vacances

Le contentieux pénal du pôle C hors OIV

Délais de paiement : **8 dossiers**	Mixte : facturation, délais de paiement, convention unique : **4 dossiers**
Transaction envisagée : 100%	Transaction envisagée : 100%
4 transactions acquittées 2 transactions refusées (professionnel)	
2 transactions en cours	4 transactions en cours

Bilan des transactions

Nombre de transactions	Acquittées	Refusées Professionnel	En cours
12	4 soit 13 500 €	2	6

La mission régulation concurrentielle des marchés

Parmi les 3 missions qui relèvent de la compétence de la DGCCRF dans le cadre de la mise en œuvre des politiques publiques du gouvernement, le pôle C est particulièrement en charge de la mission régulation concurrentielle des marchés qui constitue son cœur de métier d'enquête.

V - LE PÔLE C : CONCURRENCE, CONSOMMATION, RÉPRESSION DES FRAUDES ET MÉTROLOGIE

Dans ce cadre, 4 grandes thématiques structurent notre action de contrôle :

- L'équilibre des relations commerciales entre acteurs économiques,
- Les règles de facturation
- Les délais de paiement
- La détection des pratiques anticoncurrentielles

Les contrôles réalisés et les suites

	2011	*2012*	*2013*
TEMPS D'ENQUETE	1 171	1 105	896
VISITES	560	398	287
ACTIONS	1 306	1 081	992
AVERTISSEMENTS	206	200	99
PROCES VERBAUX	12	7	12
INDICES PAC	6	13	7

Bien qu'elle demeure son activité principale par nature, la mission régulation concurrentielle

nécessitant un examen documentaire lourd et approfondi et un travail de synthèse complexe, ne contribue qu'à hauteur de 42,5% des visites du pôle C.

Le contentieux est en progression nominale et relative notamment grâce à une plus grande rigueur dans la poursuite des infractions constatées en matière de délais de paiement.

L'équilibre des relations commerciales entre acteurs économiques

L'action du pôle C consiste dans l'analyse des contrats conclus chaque année dans le cadre des négociations commerciales pour s'assurer que l'équilibre entre les obligations respectives des partenaires est préservé.

Dans une région dont le tissu est majoritairement constitué de PME, il est en effet essentiel de vérifier que les entreprises locales, souvent en situation de dépendance économique, ne sont pas victimes de pratiques abusives de la part de leurs clients ou donneurs d'ordre ;

Notre action est ainsi particulièrement orientée vers les conventions conclues par l'industrie agroalimentaire avec la grande distribution ;

Faits marquants : un durcissement des négociations : les demandes de hausses tarifaires des fournisseurs étaient systématiquement compensées par des hausses des remises exigées par la GMS. Un procès-verbal a été établi à l'encontre d'une centrale d'achats régionale qui avait obtenu de plusieurs fournisseurs le paiement de services fictifs de coopération commerciales.

Des enquêtes très spécialisées ont également été menées sur des problématiques émergentes telles que :

- Pratiques commerciales du E-commerce et relations avec les fournisseurs,
- Les remises commerciales liées au développement du DRIVE,
- Le Système de centralisation des paiements et d'escompte d'une grande enseigne de Bricolage.

Enfin, ce programme d'enquêtes national est complété, chaque année par des orientations d'initiative locale représentatives de l'économie régionale.

Ainsi, pour la deuxième année consécutive, le pôle C a poursuivi son activité de contrôle des relations de sous-traitance dans le cadre des travaux de la LGV Sud Europe Atlantique.

23 contrôles ont ainsi été réalisés auprès de sous-traitants locaux qui ont abouti à la rédaction de 8 avertissements essentiellement en matière de délais de paiement.

Les délais de paiement : des suites contentieuses en nette hausse

Le contrôle des délais de paiement interprofessionnels demeure une priorité dans un contexte de crise, générateur de tension sur la trésorerie des entreprises, notamment des PME et TPE qui constituent l'essentiel du tissu économique régional.

Un nombre global d'établissements contrôlés par le pôle C (99) en très légère progression par rapport à 2012 (95), mais des suites contentieuses en nette hausse. En effet, 8 PV ont été dressés en 2013 (2 PV en 2012) pour des dépassements de délais de paiement (secteur transports et produits alimentaires). Ces procédures contentieuses ont toutes donné lieu à des transactions qui varient de 800 € à 6 500 €.

Les règles de facturation et l'économie souterraine

Facteur de transparence essentiel dans le domaine des transactions commerciales, les règles de facturation, édictées par le code de commerce, sont systématiquement vérifiées lors des contrôles réalisés en matière de relations commerciales.

Cette démarche s'inscrivait dans les actions menées dans le cadre de la lutte contre l'économie souterraine. 5 avertissements et **2 procès-verbaux ont été signifiés à la suite des investigations menées dans ce domaine.**

Une action sous l'autorité du Parquet de NIORT a été menée avec les services de la Police Nationale au début de l'année 2013, en soirée, dans des établissements de petite restauration de la ville de NIORT.

Les contrôles ont permis de mettre à jour des opérations d'achat sans factures ainsi que des comportements peu respectueux des règles d'hygiène.

A cette occasion, 3 procès-verbaux constatant de multiples infractions aux règles d'hygiène, à la facturation et à l'information du consommateur ont été rédigés. Trois de ces établissements ont fait l'objet d'une fermeture administrative suivie de condamnations pénales particulièrement dissuasives allant jusqu'à une interdiction d'exercice d'activité commerciale pour l'un d'entre eux.

La détection et la poursuite des pratiques anticoncurrentielles

Au-delà de son activité de contrôle du respect des règles qui encadrent les pratiques commerciales bilatérales, le pôle C exerce un rôle de veille concurrentielle qui le conduit à rechercher les indices de dysfonctionnement des marchés, telles que les pratiques d'ententes entre les entreprises ou d'abus de position dominante permettant à leurs auteurs de retirer un profit illicite au détriment des autres entreprises ou des consommateurs.

Ainsi en 2013, il a repéré 7 indices de pratiques anticoncurrentielles dont :

- des ententes verticales sur des prix minimums imposés
- un indice d'abus de position dominante qui a donné lieu à une proposition d'enquête à l'ADLC (Autorité de la concurrence)
- un indice d'entente horizontale sur les prix dans le secteur des fruits et légumes.

Membre du réseau concurrence de la DGCCRF, le pôle C a été amené à apporter son soutien à la brigade d'enquête interrégionale de Bordeaux dans quelques enquêtes de recherche de pratiques anticoncurrentielles dans lesquelles plusieurs entreprises régionales

étaient impliquées dont notamment une relative à une entente pour répartition de marchés publics.

L'exercice des compétences mutualisées

Les missions de protection économique et de sécurité du consommateur relèvent de la compétence des directions départementales interministérielles en charge de la protection des populations et/ou de la cohésion sociale. Cependant, certaines compétences *"rares"* sont exercées sous pilotage du pôle C soit par des agents des DDI, soit par des agents du pôle C, intervenant sur au moins 2 départements de la région.

9 compétences dites *"rares"* en termes de complexité de la réglementation applicable aux secteurs d'activité concernés, font actuellement l'objet d'une mutualisation dans la région Poitou-Charentes, sachant que le secteur des semences a été mutualisé fin 2013.

Ceci étant, au fil du temps, on a observé un glissement de ces compétences vers le pôle C au fur et à mesure que celui-ci atteignait son effectif cible tandis qu'inversement la contribution des DDI diminuait en raison de la réduction de leurs effectifs.

Les contrôles réalisés et les suites

En 2013, le pôle C est intervenu dans 7 des 9 secteurs concernés sachant qu'il n'exerce aucune compétence en alimentation animale, secteur pris en charge par les DDCSPP16 et 79 et qu'aucun contrôle n'a été réalisé en matière d'eaux embouteillées.

Compétences	Pôle C				
	Visites	Suites			Prélèvements
		AV	MPA	PV	
Compléments alimentaires	32	/	2	/	11
Cosmétiques	19	3	2	1	12
Matériaux au contact	1	/	/	/	1
Matières fertilisantes	22	1	2	/	11
Semences et plants	16	6	2	/	1
Produits chimiques, biocides, phytosanitaires	52	7	5	/	7
Vins et boissons alcoolisées	40	3	4	1	7
TOTAL	182	20	17	2	50

Le pôle C a ainsi réalisé 48% des visites relatives aux compétences mutualisées.

Ces interventions représentent désormais plus du quart de ses contrôles.

Les principaux faits marquants par secteur

Produits chimiques, biocides et produits phytosanitaires

1 - Des peintures Aérosols et des colles non conformes et dangereuses :

Les contrôles ont permis de détecter la présence de toluène en concentration supérieure à 0,1% autorisé, dans 2 types de produits destinés à la vente au public.

2 - Cigarettes électroniques

Trois fabricants de e-liquide pour cigarettes électroniques ont été contrôlés : les 4 prélèvements effectués ont été déclarés non-conformes :

- tous présentaient des anomalies au niveau des phrases de risque et des conseils de prudence à indiquer,
- deux devaient être classés comme *"toxique"* et affectés de la mention *"danger"*,
- deux portaient une indication trompeuse telle que *"sans propylène glycol"* alors qu'ils en contenaient.

Les contrôles des sites Internet exploités par les entreprises contrôlées ont mis en évidence des infractions en matière d'information du consommateur sur les substances dangereuses et de pratique commerciale trompeuse sur les qualités substantielles des e-cigarette.

Ces contrôles ont donné lieu à des avertissements pour non-conformité des produits, des mesures de police administrative en matière d'étiquetage et des injonctions en ce qui concerne les publicités non conformes parues sur les sites Internet.

Cosmétiques

Destruction d'un lot de 500 lampes UV importées de Chine et revendues sur internet suite à un prélèvement dont l'analyse a révélé une non-conformité et une dangerosité caractérisée par un risque d'électrocution des utilisateurs.

Vins et boisson alcoolisées

Le travail du correspondant vins à la DIRECCTE Poitou-Charentes pour la Vienne (86) et les Deux-Sèvres (79).

Son action a été recentrée sur les contrôles à la distribution dans le cadre de foires aux vins proposées par la grande distribution.

A cette occasion **un procès-verbal pour pratique commerciale trompeuse** a été rédigée fin 2013 dans le cadre d'un suivi de rappel de réglementation établi à l'encontre d'un supermarché proposant 144 références à son catalogue *"Foire aux vins"*. Le contrôle a révélé que 66 d'entre elles n'étaient plus disponibles et que 94% des vins indisponibles n'avaient pas été commandés. Dans les faits 50% des références du catalogue diffusé auprès des consommateurs n'avaient tout simplement pas été commandées.

Un PVI a été rédigé à l'attention de la BIEV33 concernant un St Emilion Grand Cru 2009 dont l'analyse par le SCL33 a conclu à la non-conformité d'une part en raison de l'absence d'information auprès du consommateur sur la présence de sulfites à une teneur supérieure à 10 mg/l et d'autre part l'absence de numéro de lot.

La gestion des arrêtés d'enrichissement

A l'identique de la précédente récolte, le correspondant vins a pris en charge, pour sa région, la gestion des arrêtes d'enrichissement de la récolte 2013 dans le cadre des nouveaux textes d'organisation de la procédure parus en juillet 2012. Cette tâche a nécessité sur un mois une grande disponibilité de l'intéressée pour la publication rapide de 7 arrêtés préfectoraux.

V - LE PÔLE C : CONCURRENCE, CONSOMMATION, RÉPRESSION DES FRAUDES ET MÉTROLOGIE

La récolte 2013 est donc marquée en Charente par l'utilisation, pour la première fois dans ce département, du saccharose.

Il appartient désormais aux viticulteurs de démontrer au service de contrôle qu'ils maitrisent les contraintes réglementaires de cette pratique œnologique qu'ils ont tant réclamée.

Matières fertilisantes : secteur nouveau pour le pôle C qui l'a abordé en 2013

Une étude du marché régional a donc dû être menée notamment avec le concours de Direction Régionale des Douanes. Elle a révélé que le Poitou-Charentes était une des régions les plus importatrices d'engrais minéraux (2e poste d'import régional) avec une prépondérance de la Charente Maritime de par le nombre de d'importateurs.

Sur 11 prélèvements réalisés, 9 ont été analysés pour l'instant, et 8 sont revenus non conformes.

Semences

2 mesures de police administrative ont été engagées envers des entreprises pour étiquetage non conforme : de plants de pomme de terre et autres espèces potagères.

1 PV pour tromperie sur le type de melons vendus est en cours de rédaction à l'encontre d'un producteur local (86) : les semences achetées sont de melon charentais vert alors que le producteur dit vendre du melon charentais jaune.

Le cas particulier de l'OIV

Depuis sa création, le Pôle C de la DIRECCTE Poitou-Charentes apporte son soutien à la DDPP de la Charente-Maritime dans le cadre de l'Opération Interministérielle Vacances (OIV).

En 2013, 10 agents du pôle C ont procédé à des opérations de contrôle dans ce département sous l'autorité du directeur départemental. Sans leur intervention et celle complémentaire de 2 agents de la DDCSPP de la Charente, l'objectif de couverture n'aurait pas été atteint.

119 contrôles ont été réalisés dont 89 en Charente-Maritime et 30 en Vienne qui ont concerné 114 établissements soit 9,5% du total des établissements contrôlés en Poitou-Charentes et **18% des visites du pôle C**.

Les suites :
- 12 procès-verbaux
- 2 mesures de police
- 37 avertissements

soit un taux global d'anomalies de 44,75% et un taux d'anomalies contentieuses de 14%.

Le pilotage et l'animation des services CCRF dans les DD(CS)PP

Depuis la réorganisation des services déconcentrés de l'Etat en 2010, le pôle C de la DIRECCTE est devenu le relais régional entre la DGCCRF et ses services implantés au sein des Directions Départementales Interministérielles (DDI).

A ce titre, il exerce un rôle de pilotage et d'animation opérationnels du programme d'enquêtes national de la DGCCRF.

Le pilotage des enquêtes en 2013

Dès lors qu'une enquête concerne plus d'une unité dans la région, il importe de coordonner l'action des DDI pour veiller d'une part à ce que l'affectation des ressources et des moyens soit, autant que possible, en adéquation avec les enjeux de l'enquête et d'autre part que les objectifs de ciblage et de couverture donnés par la DGCCRF soient atteints.

Ainsi, en 2013, le pôle C a assuré le pilotage et/ou l'animation de près de 50 tâches programmées nationales.

Le domaine particulier des fruits et légumes

Arrivée au pôle C fin 2012, un agent a repris la fonction d'inspecteur technique régional fruits et légumes en janvier 2013 et a été intégrée à ce titre dans le pôle d'animation et de pilotage.

Elle anime donc désormais l'équipe des correspondants départementaux en poste en DDI spécialisés dans les contrôles de la filière fruits et légumes dans la région.

Sa nomination a coïncidé avec l'engagement de travaux de réflexion de la Centrale sur une refondation de la politique de contrôles de la filière fruits et légumes, à laquelle elle a été immédiatement associée en participant au groupe de travail sur l'analyse de risque.

Elle a, en particulier piloté le projet du réseau national ITR de révision du format du Certificat de Non-Conformité (CNC) et mis en place un modèle de carnets à souche qui a été déployé au plan national au second semestre 2013.

L'animation de la communauté de travail régionale des enquêteurs CCRF

Dans son rôle d'animation, le pôle C organise un programme de journées techniques régionales (JTR) qui ont pour but d'actualiser les savoir-faire et les compétences au plus près des besoins des agents de la région, en complément de la formation continue nationale et en collant au plus près des besoins identifiés pour réaliser les enquêtes programmées.

Au-delà de leur objectif opérationnel, ces journées sont en outre des espaces de discussion destinés à favoriser les échanges de bonnes pratiques entre les agents du réseau CCRF et à renforcer les liens et la cohésion de l'ensemble des agents aujourd'hui dispersés et en perte de repères depuis la REATE.

Ainsi, en 2013 le programme de JTR a porté notamment sur les thématiques suivantes :
- Le contentieux régional
- Les plans de contrôles de la filière des fruits et légumes frais
- L'actualité de la démarche qualité
- Les allégations nutritionnelles et de santé

Le contentieux régional

Visa des PV des DDI

2 dossiers ont l'objet d'un visa régional au titre des dossiers à enjeux :
- Examen d'un projet de procédure pénale élaboré par la DDPP 17 concernant un magasin de vente d'électroménager pour des faits susceptibles de caractériser les infractions suivantes :
  - la vente de produit ou de prestation de service sans respect des règles d'information du consommateur sur les prix et les conditions de vente,
  - la pratique commerciale trompeuse.
- Procédure établie contre une entreprise d'aliments pour animaux.

Non-respect des dispositions en matière d'étiquetage concernant les aliments pour animaux génétiquement modifiés.

Le contentieux administratif :

- 1 dossier en cours d'instruction devant la 2ème chambre du TA de Poitiers.

Conclusion

Une fois de plus en 2013, le service a connu des changements en matière de personnels tant au niveau de l'encadrement que des enquêteurs. La forte cohésion de l'équipe lui a permis d'amortir leurs effets et surtout de favoriser l'intégration des nouveaux arrivants qui s'est faite dans de très bonnes conditions.

L'année a également été marquée par le renforcement progressif de la fonction de pilotage et d'animation répondant en cela aux consignes de la DGCCRF qui souhaite voir se développer ce rôle vis à vis de ses services d'enquêtes intégrés dans les DDI pour maintenir les liens de la communauté de travail des agents d'abord et veiller aussi à l'atteinte de ses objectifs et à l'harmonisation des pratiques et des suites.

Perspectives 2014

Cette inflexion des suites aux contrôles devrait s'accentuer en 2014 avec la mise en place de nouveaux pouvoirs de sanction en matière de pratiques restrictives qui devrait améliorer l'efficacité de notre action dans ce domaine.

Suivant les consignes du nouveau chef de pôle C qui a souligné l'importance qu'il accordait à l'activité de terrain, le service devra accroître la professionnalisation de la fonction de pilotage et d'animation tout en faisant preuve de volontarisme dans l'activité de terrain à laquelle chacun des membres de l'équipe doit accorder la priorité dans son action.

B > Métrologie légale

Comme chaque année, l'activité du service de la métrologie légale s'est organisée autour non seulement de la surveillance des organismes en charge des vérifications des instruments de mesure, mais aussi des contrôles réalisés directement sur ces mêmes instruments, sur le lieu de leur utilisation pour des usages réglementés.

Surveillance des organismes

En 2013, il a été réalisé 173 interventions de contrôle spécifiquement ciblées sur les modes d'organisation et de fonctionnement des organismes, qui procèdent à des vérifications périodiques ou primitives des instruments de mesure.

Ces interventions se répartissent de la façon suivante.

- 3 audits : dont 1 préalable à l'ouverture d'un nouvel atelier pour l'inspection des chronotachygraphes (compteurs du temps de conduite des chauffeurs Poids Lourds),
- 31 visites de surveillance approfondies (VSA) de sièges ou d'agences d'organismes implantés dans la région,
- 139 visites de surveillance inopinées (VSI), au cours desquelles les interventions des contrôleurs des organismes ont été directement supervisées.

D'une façon générale, ces VSA ont donné lieu au constat de 30 non conformités et à l'expression de 23 remarques. Les VSI, quant à elles, ont conduit à mettre en évidence 86 non conformités et à formaliser 18 remarques.

De plus, lors de la surveillance des instruments de mesure, il a également été parfois mis en évidence, a posteriori, des irrégularités relatives aux interventions effectuées par les organismes de contrôle. Ainsi, sur l'exercice 2013, 65 non conformités et 6 remarques ont été adressées à ces derniers.

Par ailleurs, et de façon plus ponctuelle, il a été procédé au contrôle spécifique des 6 agences de la région qui interviennent pour la réparation des instruments de pesage à fonctionnement non automatique (IPFNA), afin de vérifier les conditions de dépannage et de vérification après réparation des instruments de forte portée (ponts bascules), dans le cadre de l'application de leur système d'assurance qualité, tel qu'il a été approuvé initialement par le Laboratoire national de métrologie et d'essais (LNE).

En parallèle de ces actions de contrôle, le service de la métrologie légale a également été amené à poursuivre ses démarches de gestion administrative des agréments des organismes de vérification. Ainsi, en 2013, plusieurs décisions ont été prises, parmi lesquelles il peut notamment être cité, pour les catégories d'instruments suivantes :

- chronotachygraphes analogiques : attribution d'une nouvelle marque réglementaire et d'un agrément pour l'installation et l'inspection ;
- récipients mesures : modification d'un agrément pour la vérification des citernes de transport de liquides ;
- comptage de gaz : renouvellement de l'agrément d'un organisme pour la vérification des compteurs de gaz, et retrait d'une dispense pour le contrôle des dispositifs de conversion de volume de gaz ;
- pesage : plusieurs actualisations d'agréments accordés pour les vérifications périodiques des instruments de pesage à fonctionnement automatique ou non (IPFA et IPFNA).

Enfin, une attention particulière a continué d'être apportée, dans le cadre de la surveillance de marché, aux dispositions prises par les entreprises régionales susceptibles de fabriquer des instruments de mesure, afin de s'assurer qu'elles se conforment aux exigences réglementaires imposées au plan communautaire.

Contrôle des instruments de mesure

Il a été maintenu, au cours de l'année 2013, une surveillance continue du parc d'instruments de mesure, par le biais de contrôles ponctuels réalisés, généralement de façon inopinée, auprès des détenteurs et utilisateurs de ces équipements.

Ainsi, un quart de la totalité des unités d'œuvre du service (soit approximativement 350 jours - agents) a été consacré à cette mission, qui s'est articulée autour d'une part d'une surveillance régionale régulière et d'autre part des opérations décidées sur l'ensemble du territoire national et orientées vers des catégories d'instruments ciblées.

Pour ce qui est de la surveillance *"au fil de l'eau"*, il a été vérifié presque 3 000 instruments, relevant de plus d'une quinzaine de catégories différentes.

Environ 11% des instruments ainsi contrôlés se sont avérés non conformes et ont donc fait l'objet d'un refus. Pour ce qui est des infractions les plus importantes, 25 procès-verbaux ont été dressés, concernant 34 instruments. Deux d'entre-eux ont, en parallèle, été mis sous scellés, pour empêcher toute utilisation avant leur régularisation.

En complément, comme précisé ci-dessus, le service de la métrologie légale a participé à deux opérations diligentées au plan national.

La première a concerné les récipients mesures servant au stockage de vins et d'alcool et s'est déroulée au printemps 2013. Il a ainsi été contrôlé 26 sites, dont, par exemple, des chais des grandes maisons du cognac et du pineau des Charentes, des distilleries, des producteurs indépendants ou encore des négociants.

La seconde opération nationale a été effectuée à l'automne 2013 et a porté sur les instruments de pesage reliés à des terminaux points de vente (TPV), au niveau des caisses enregistreuses de certains commerces. Au total, presque 150 enseignes de la région (grande et moyenne distribution, hard discount, magasins de produits bio, etc.) ont ainsi été contrôlées et plus de 500 instruments ont été vérifiés. Par suite, un important chantier de mise en conformité a été initié, en concertation avec les différents acteurs concernés (détenteurs d'instruments, fabricants de balances, vendeurs de caisses, éditeurs de logiciels, organismes de vérifications, ...). Ces régularisations

V - LE PÔLE C : CONCURRENCE, CONSOMMATION, RÉPRESSION DES FRAUDES ET MÉTROLOGIE

nécessiteront plusieurs mois et se poursuivront donc au cours de l'année 2014.

Pour conclure, il peut être souligné qu'il est attaché une importance significative à réaliser, à l'occasion de certaines opérations de surveillance de parc, des essais métrologiques, permettant de contrôler, au-delà de la seule conformité administrative des instruments, la justesse des résultats de mesure. Ces essais sont effectués directement par les agents du service de la métrologie légale, à l'aide de moyens étalons (masses et jauges). Ils ont vocation, notamment, dans certains cas, à vérifier le respect des erreurs maximales tolérées, y compris pour l'instruction de plaintes formulées par des consommateurs.

De plus, à chaque fois que cela s'est avéré opportun, il a été recherché à associer, pour la réalisation de ces surveillances, d'autres services (internes ou externes à la DIRECCTE Poitou-Charentes), afin non seulement d'échanger sur nos modalités respectives d'interventions, mais aussi d'identifier d'éventuelles synergies, en vue d'accroître la cohérence et l'efficacité des différentes actions de contrôles réalisées par les pouvoirs publics.

Par exemple, le service de la métrologie légale a participé à des interventions simultanées avec les services suivants :

- services en charge de la protection des consommateurs, au sein des DD(CS)PP : sur des installations de pesage et/ou des TPV, dans certains supermarchés des 4 départements ;
- service national des enquêtes de la DGCCRF : sur des ensembles de mesurage routiers, dans plusieurs stations services sur autoroute ;
- direction régionale des douanes et des droits indirects : sur des cuves de stockage de vin, auprès d'un négociant ;
- inspection du travail (Pôle T de la DIRECCTE) et contrôleurs des transports terrestres (DREAL Poitou-Charentes) : sur les chronotachygraphes installés dans les véhicules poids lourds de transport de marchandises.

Perspectives 2014

En 2014, le niveau de contrôle du service de la métrologie légale devrait être globalement équivalent à celui mis en œuvre au cours de l'exercice 2013, tant pour le suivi des organismes de vérification, que pour la surveillance de la conformité des instruments de mesure.

En outre, il continuera d'être assuré une bonne diversité des catégories d'instruments vérifiés, avec notamment une attention particulière pour le mesurage des volumes de liquides.

Enfin la coopération avec des agents intervenant sur les missions de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes ou de l'inspection du travail sera maintenue.



Directeur de la publication :
Jean-François Robinet
Rédaction : Mission synthèse
Coordination : Béatrice Cadrieu

Direction Régionale
des Entreprises,
de la Concurrence,
de la Consommation,
du Travail et de l'Emploi
de Poitou-Charentes

47, rue de la Cathédrale
86035 Poitiers cedex
Tél. 05 49 50 12 25
Fax 05 49 50 12 29
www.poitou-charentes.direccte.gouv.fr

Conception

Bilan 2013
de l'action de l'
Inspection du travail
et
Programme d'actions 2014 en Poitou-Charentes



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Juin 2014



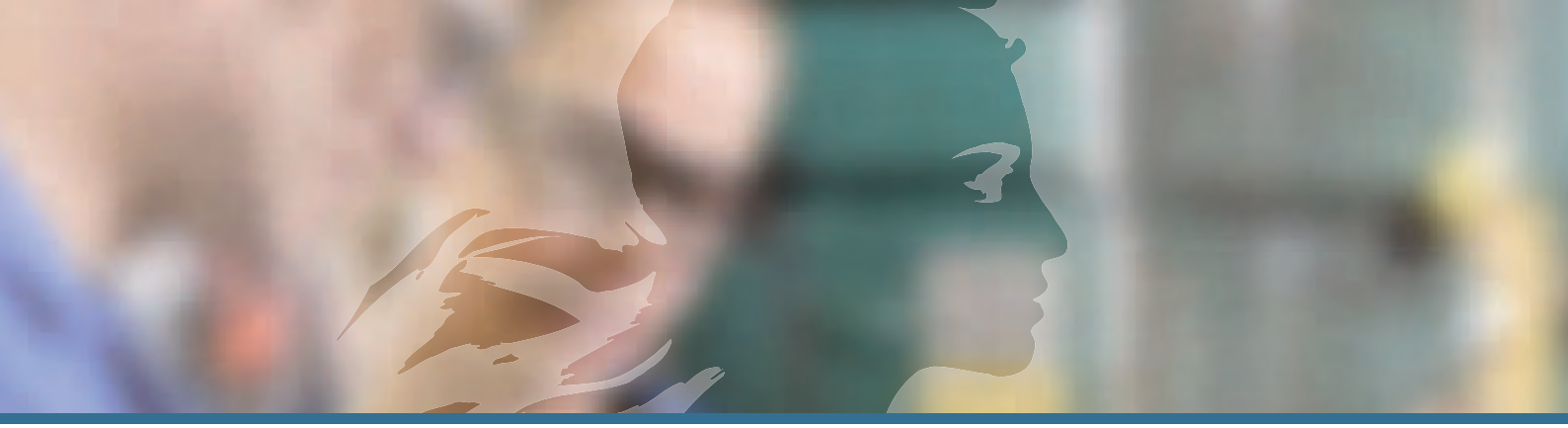


Bilan 2013
de l'action de l'
Inspection du travail

Programme d'actions 2014
en Poitou-Charentes

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL



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 ne constitue pas, pour autant, son activité principale.

Conformément aux textes mêmes des conventions internationales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), 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 et à la santé 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.

Dans le cadre de ses missions de contrôle, l'inspection du travail notifie des observations, des mises en demeure et, dans les cas les plus graves, prend des décisions d'arrêt de travaux dangereux ou relève des infractions par procès-verbal. Elle informe aussi et conseille les employeurs, les salariés et leurs représentants pour l'effectivité du droit du travail. En 2013, le programme "Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail" est un levier essentiel de la politique du travail qui se déploie selon quatre axes :

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. A 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 qualité du droit prend de plus en plus en compte la question des risques psychosociaux ;
- l'impératif d'égalité professionnelle, et tout particulièrement entre hommes et femmes, 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, ni le respect d'une saine concurrence, doivent faire l'objet d'une vigilance accrue.

Dialogue social et démocratie sociale

Le droit du travail, avant l'introduction dans le code du travail des articles L. 1 à L. 3, s'est construit autour de la loi, le droit conventionnel jouant un rôle subsidiaire. L'Union européenne préconise elle-même de réduire la production législative et réglementaire au profit de la négociation collective. Aussi l'État doit-il créer concrètement 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 sections d'inspection du travail constituent l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise. La mise en place des directions régionales des entreprises,

de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) au cours de l'année 2010 a élargi les possibilités d'affirmation d'une politique du travail participant à la compétitivité des entreprises et assurant la protection des salariés.

En 2013, l'inspection du travail a été marquée par une réforme importante

Aujourd'hui, l'inspection du travail doit faire face aux enjeux d'un monde du travail qui évolue : complexité croissante des situations de travail en raison des pratiques d'entreprises en réseau, extension du travail illégal notamment sous la forme de la prestation de service internationale illicite, développement de la précarité, apparition de risques liés aux nouvelles technologies ou aux organisations du travail, difficulté du dialogue social notamment dans les petites entreprises, persistance d'inégalités entre les femmes et les hommes au travail, etc.

Le projet de réforme qui en est issu renforce l'inspection du travail dans trois domaines :

1/ Ses compétences : composée aujourd'hui d'un tiers d'inspecteurs du travail (agents de catégorie A, disposant de pouvoirs étendus) et de deux tiers de contrôleurs du travail (agents de catégorie B, disposant de pouvoirs plus limités, n'intervenant que dans les entreprises de moins de 50 salariés), elle sera constituée demain en totalité d'inspecteurs du travail. Le plan de transformation d'environ 1400 emplois de contrôleur en inspecteurs sera conduit sur une dizaine d'années. La première étape concernera 540 contrôleurs et sera menée sur la période 2013-2015.
2/ Ses pouvoirs feront l'objet d'une nouvelle proposition de loi, avec notamment la possibilité pour les inspecteurs d'arrêter certains travaux dangereux pour les salariés et d'infliger des amendes administratives.
3/ Son organisation collective va évoluer, avec la création d'unités de contrôle constituées de 8 à 12 agents, pour renforcer d'une part son efficacité, grâce à une approche plus collective tout en conservant l'ancrage territorial (la section) et, d'autre part, la compétence générale sur l'ensemble du code du travail.
L'inspection du travail continuera à exercer ses missions de contrôle et d'information auprès des salariés et des entreprises. En complément, des unités agissant sur des périmètres plus larges ou au contraire sur des thématiques spécifiques (comme le travail illégal) seront créées.
Des priorités nationales - en nombre limité pour être mieux ciblées - seront fixées pour agir de manière coordonnée sur des objectifs prioritaires, et faire ainsi reculer des risques et des dérives au bénéfice des salariés comme des entreprises.
L'enjeu est de développer une véritable politique du travail à travers des actions individuelles mais aussi des actions plus collectives menées par le système d'inspection sur le territoire et dans les entreprises, jusqu'au niveau national et même parfois européen. Dans ce cadre, la DIRECCTE Poitou-Charentes a au cours de l'année 2013 élaboré un nouveau schéma d'organisation.

Les partenaires sociaux seront davantage associés pour faire progresser l'application du droit du travail.

L'indépendance des agents de l'inspection du travail - qui résulte de la convention n° 81 de l'organisation internationale du travail et est reconnue comme un principe général du droit par le Conseil d'Etat et comme un principe fondamental du droit du travail, au sens de l'article 34 de la Constitution, par le Conseil constitutionnel - est strictement respectée par cette réforme.
Cette réforme a été présentée au Parlement dans le cadre du projet de loi sur la formation professionnelle et la démocratie sociale début 2014. Elle sera mise en œuvre progressivement durant l'année en cours.
La société française a besoin d'une inspection du travail plus forte et encore mieux armée pour répondre aux grands enjeux du travail et de la protection des droits des salariés. C'est l'objectif de cette réforme.

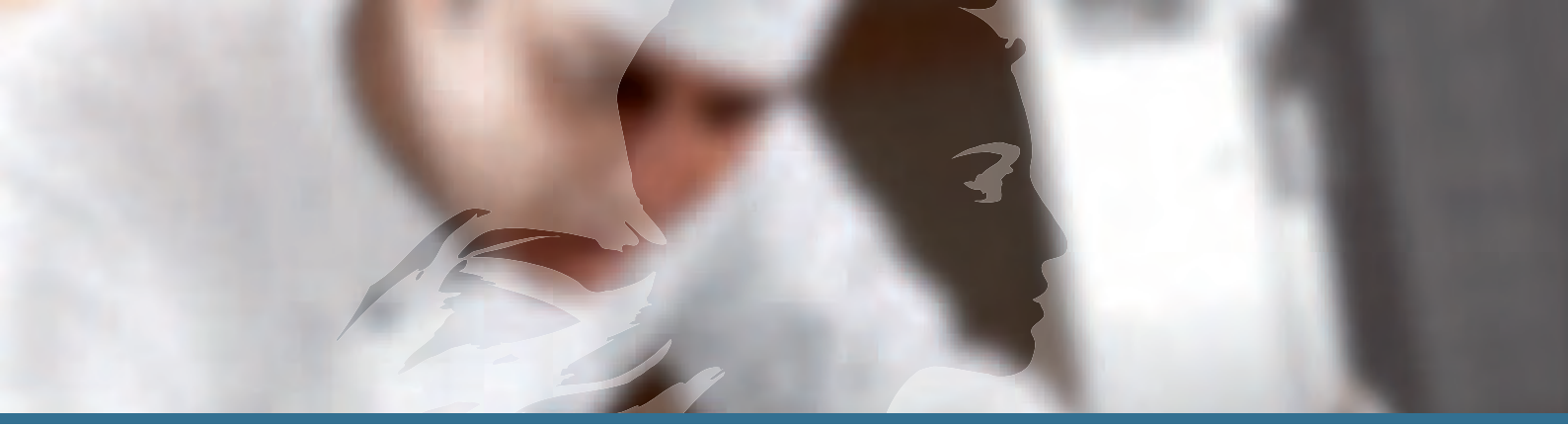
Jean-François Robinet

Directeur Régional
de la DIRECCTE de Poitou-Charentes

Sommaire

Les missions de l'inspection du travail 4
L'Inspection du travail en Poitou-Charentes 6
Découpage des sections en Poitou-Charentes 6
I/ L'activité de l'inspection du travail en 2013 7
II/ L'action programmée de l'inspection du travail en 2013 9
Action 1 - Santé et sécurité au travail 9
Action 2 - Qualité et effectivité du droit 14
Action 3 - Dialogue social et démocratie sociale 17
Action 4 - Lutte contre le travail illégal 18
III/ Le service des renseignements 21
IV/ Les suites pénales 22
V/ Programme d'actions 2014 de l'inspection du travail 23
Adresses de la DIRECCTE et des Unités Territoriales de la DIRECCTE en Poitou-Charentes 24

Directeur de la publication :
Guillaume SCHNAPPER - *Directeur régional adjoint de la DIRECCTE Poitou-Charentes, responsable du pôle travail*
Rédacteur en chef : Guillaume SCHNAPPER
Rédaction : Bruno ROUSSEAU
Juin 2014
Création / Impression RBS 05 49 88 09 99
Impression sur papier FSC – Crédit photos : Fotolia, IStock Photos, Phovoir



Les missions de l'inspection du travail

- La prévention pour la santé et la sécurité au travail.
- La qualité et l'effectivité du droit dans les relations individuelles de travail et l'application des droits fondamentaux des salariés, individuels et collectifs.
- L'appui au dialogue social (négociation d'entreprise et relations collectives de travail).
- La lutte contre le travail illégal.

L'inspection du travail développe son action également autour de l'application du droit de l'emploi et celui de la formation professionnelle.

Des droits et obligations encadrent l'exercice des missions des inspecteurs et des contrôleurs du travail :

- La garantie de leur indépendance.
- L'obligation d'impartialité.
- Le respect du secret professionnel (secret de fabrication et secret de l'enquête et de l'instruction).
- Le respect de la discrétion professionnelle (confidentialité des plaintes reçues).
- Le devoir d'information du public.
- Le droit à la protection fonctionnelle (soutien juridique et financier des agents de contrôle par le ministère, notamment lors d'agressions verbales et physiques)

Les agents de contrôle disposent pour exercer leur activité, de moyens particuliers :

- Le droit d'entrée dans les locaux de travail.
- Le droit de visite des locaux de travail.
- Le droit d'obtenir la communication de documents.
- Le droit d'obtenir l'identité et l'adresse des personnes occupées dans les établissements contrôlés.
- Le droit de prélèvement direct de produits, de matières…
- Le droit à l'information sur la vie de l'entreprise.

Les agents de contrôle disposent par ailleurs de pouvoirs :

- De décision administrative (licenciement de salariés protégés, recours sur inaptitude médicale, décisions en matière de durée du travail…).
- De donner des suites à leurs interventions, ainsi :
  - La notification d'observations.
  - Des mises en demeure.
  - Des procès-verbaux, rapports au Parquet.
  - Le recours au juge des référés.
  - Des décisions d'arrêts de travaux/arrêts d'activité, en cas de danger grave et imminent.
  - Des amendes administratives.

Un projet vise en 2014 à moderniser les moyens d'intervention de l'inspection du travail dans les entreprises



Données de contexte

Evolution des AT reconnus par la CARSAT entre 2005 et 2012								
EVOLUTION AT	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
16	3889	3973	4059	4021	3390	3740	3435	3401
17	5645	6194	6594	6621	5703	6206	5585	5766
79	4913	4756	4822	4636	3878	4195	3937	3838
86	4531	4602	4555	4787	3817	4243	3923	4016
Reg	18978	19525	20030	20065	16788	18384	16880	17021

En 2012 (derniers chiffres connus), un peu plus de 17.000 accidents du travail ont été reconnus par la CARSAT, soit 8 % de moins qu'en 2010. Ces chiffres sont à rapprocher de ceux de la conjoncture économique qui est en net ralentissement aussi sur cette même période. Si le nombre d'accidents du travail reconnus dans la région reste à peu près stable entre 2011 et 2012, l'évolution est plus contrastée selon les départements. En effet, les départements de la Vienne et de la Charente Maritime enregistrent une hausse plus forte que la moyenne régionale tandis que les deux autres départements (Deux-Sèvres et Charente), voient une baisse des accidents du travail entre 2011 et 2012.

20 secteurs représentent à peu près la moitié des accidents du travail en Poitou-Charentes. L'intérim et le bâtiment représentent à eux seuls plus de 20 % des accidents du travail. Les accidents de plain-pied, les chutes avec dénivellation et les traumatismes liés aux manipulations constituent près de 70 % des accidents avec arrêts et ceux avec incapacité permanente, ainsi que 70 % des journées indemnisées.

Avec 1689 maladies professionnelles reconnues en Poitou-Charentes au cours de l'année 2012, les maladies professionnelles reconnues sont en légère diminution au niveau régional. On observe là aussi des écarts importants entre départements. La Vienne voit une forte poussée des maladies reconnues entre 2011 et 2012 avec + 24 %. Les Deux Sèvres et La Charente enregistrent des baisses significatives (-15 % et -17 %).

93 % de ces déclarations concernent un tableau de maladie professionnelle en lien avec les troubles musculo-squelettiques. En longue période, après une croissance forte des maladies professionnelles reconnues par la CARSAT entre 2008 et 2010, la courbe s'est inversée après cette dernière date. La tendance des maladies professionnelles reconnues est donc à la baisse.

En 2013, un peu plus de 52 accidents du travail ont entraîné des lésions graves et mortelles en Poitou-Charentes, dont 14 mortelles. Une grande part résulte d'écrasements (6) ou de malaises (4) sur le lieu de travail ainsi que de chutes de hauteur. Une grande partie de ces accidents ont eu lieu dans le secteur du bâtiment, les secteurs agricoles ou industriels agricoles. Ces signalements constituent pour l'instant une source d'informations utiles en l'absence de données statistiques régulières.

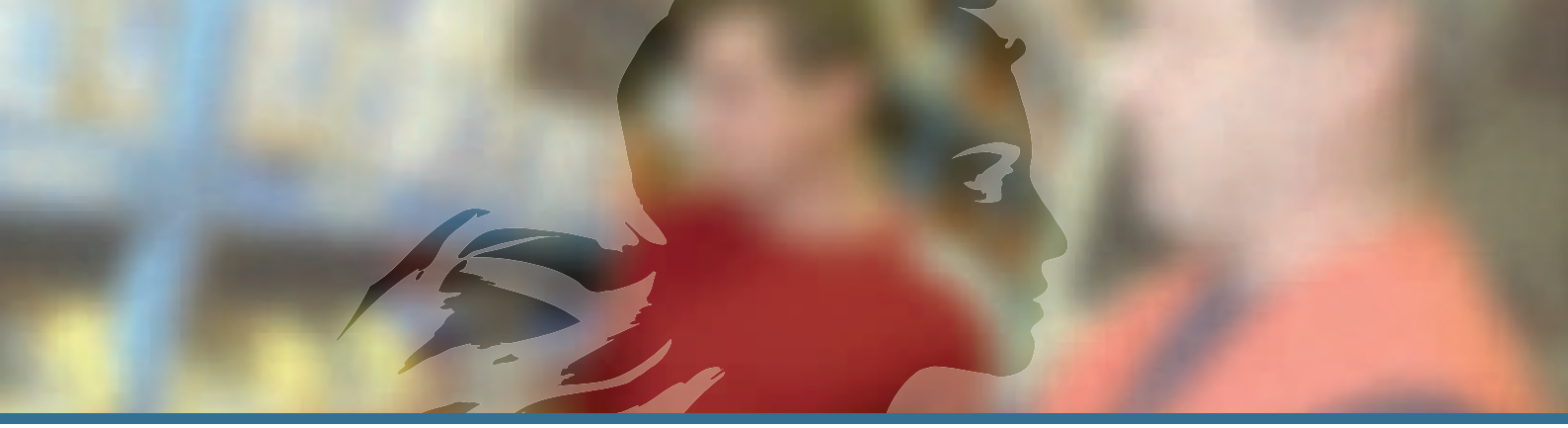
En 2012, le risque routier trajet domicile-travail reste toujours une priorité de l'évaluation des risques professionnels, puisque 1400 accidents de trajets ont occasionné chacun au moins un jour d'arrêt de travail. On notera toutefois le nombre peu élevé d'accidents mortels (10) et d'incapacités permanentes (46), dont la baisse enregistrée entre2011 et 2012 est de 7 %. Les activités de services auprès des entreprises et des personnes, ainsi que la restauration, hôtellerie et la grande distribution sont les plus impactées par ces accidents. Ces accidents sont en lien avec des horaires de travail très spécifiques pour ces activités (travail de nuit), ingrats lorsque les conditions climatiques sont mauvaises.



En Poitou-Charentes, 470 accidents de mission ont été reconnus par la CARSAT de Poitou-Charentes. Ces accidents ont lieu dans l'exercice des fonctions professionnelles des salariés. Les transporteurs comme les services postaux, continuellement sur la route, sont plus fortement touchés par ce type de risques professionnels.

En 2013 les travaux de construction sur la ligne LGV SUD EUROPE ATLANTIQUE se poursuivent dans la région Poitou-Charentes avec des conséquences en termes d'emploi et de conditions de travail.

Dernières statistiques connues



L'inspection du travail en région Poitou-Charentes

En Poitou-Charentes, l'inspection du travail a en charge le contrôle d'environ de plus de 60.000 établissements (ayant au moins un salarié) qui emploient au total environ 460.000 salariés du secteur privé (régime général et agricole).

Seulement 1.400 établissements emploient au moins 50 salariés. Ces derniers, s'ils représentent moins de 5 % des établissements, occupent 40 % de l'ensemble des salariés de Poitou-Charentes.

En 2013, la région Poitou-Charentes compte 23 sections d'inspection du travail, 63 agents de contrôle. Chaque section est composée en général d'un inspecteur du travail, parfois d'un directeur adjoint du travail et de deux contrôleurs du travail.

Parmi ces 23 sections, 17 ont une compétence pour l'ensemble des secteurs d'activité (hors l'agriculture et les affaires maritimes).

Ces sections sont implantées dans les unités territoriales de la Direccte aux chefs lieux de département. Deux de ces sections sont localisées à Saintes compte tenu de la géographie du département de la Charente maritime.

Avec la réforme de l'inspection du travail lancée en 2013 et en cours de mise en œuvre, l'objectif sera de passer d'une vingtaine à une soixantaine de sections. Chacune aura la responsabilité d'un espace de contrôle ou d'une thématique dans son département. Elles seront regroupées dans six unités de contrôle.

Source système d'information de l'inspection du travail.

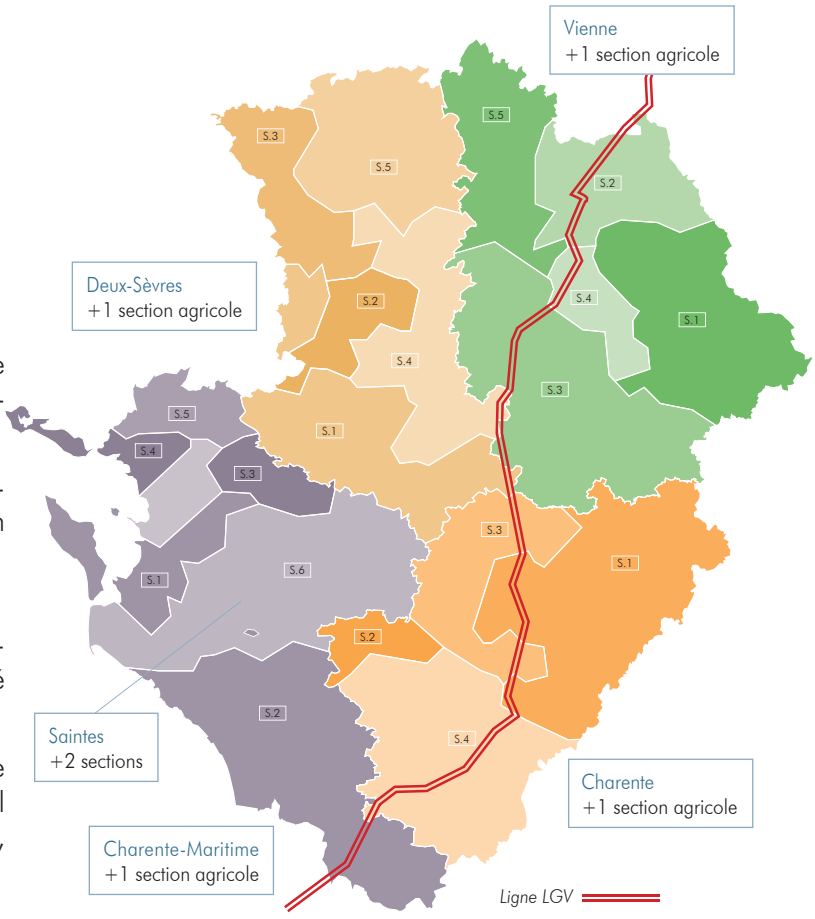
Découpage des sections d'inspection en Poitou-Charentes en 2013

Avec la réforme exposée rapidement en introduction, le découpage présenté ci-dessus risque d'être totalement refondé. La nouvelle organisation sera mise en place au cours du 2e semestre 2014.

Les coordonnées, adresses, zones géographiques de l'ensemble des sections d'inspections du travail de la région Poitou-Charentes peuvent être consultées sur le site : **http://www.poitou-charentes.direccte.gouv.fr**

Les Villes de Poitiers, Niort, Angoulême et la Rochelle sont contrôlées par plusieurs sections (renseignements disponibles à l'Unité Territoriale du département ou à l'adresse Internet ci dessus).

Sur le site, une base de données des établissements est mise en ligne. Elle permet de savoir quel est l'inspecteur du travail compétent sur l'établissement faisant l'objet de la recherche, ainsi que les coordonnées de son secrétariat.





I/ L'activité de l'inspection du travail en 2013

10.035 interventions en entreprises ou sur les chantiers ont été réalisées en région Poitou-Charentes par l'inspection du travail. 24 % des contrôles sont effectués sur les chantiers. Les enquêtes et les participations aux réunions de CHSCT représentent une part importante de l'activité des agents de contrôle.

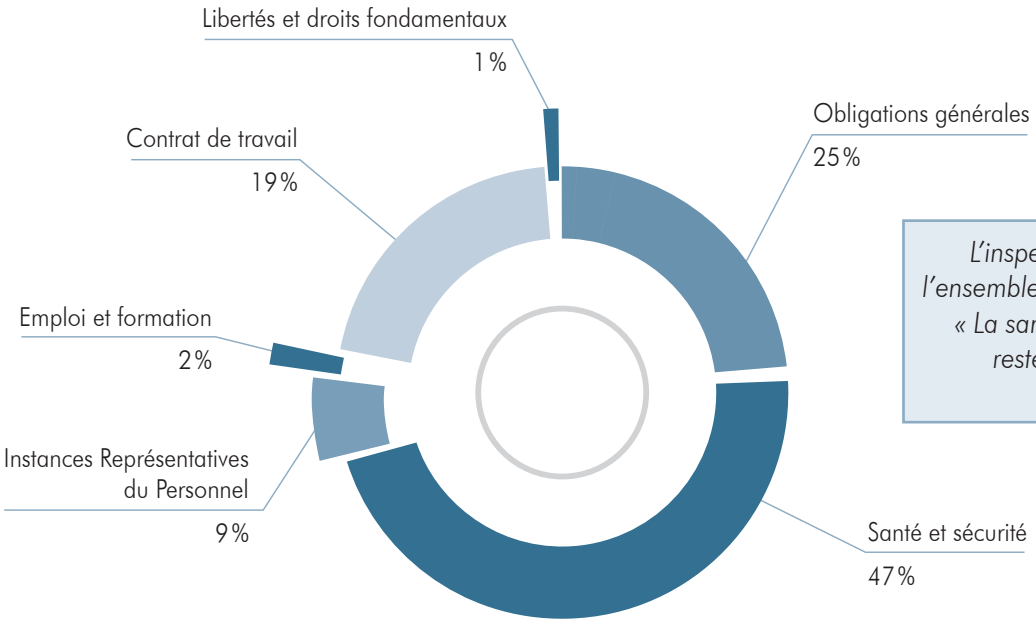
Depuis la création du service unique d'inspection du travail, ces interventions concernent l'ensemble des secteurs (régime général, agriculture, secteur maritime, transport).

INTERVENTIONS	10 020
Contrôles	**5426**
Dont chantiers	*2423*
Enquêtes	**2234**
Dont licenciements de Salariés Protégés	*614*
Dont accidents du travail	*377*
Réunions en entreprise	**510**
Dont CHSCT (comité hygiène sécurité et conditions de travail)	*415*
Dont CISSCT (comité inter-entreprise santé sécurité conditions de travail)	*50*

En Poitou-Charentes, 88 % des contrôles de l'inspection du travail ont eu lieu dans des établissements de moins de 50 salariés. 3 % environ concernent les entreprises d'au moins 300 salariés. Ceci correspond à la configuration spécifique du tissu économique de la région Poitou-Charentes.

CONTROLES PAR TAILLE D'ETABLISSEMENTS	%
1 à 9 salariés	46
10 à 49 salariés	31
50 à 299 salariés	20
Plus de 300 salariés	4
Total renseignés	**100**

Répartition des interventions de l'inspection du travail selon le thème en 2013



L'inspection du travail intervient sur l'ensemble de son champ de compétences. « La santé et la sécurité des salariés » reste la thématique dominante en Poitou-Charentes.

Les suites aux interventions de l'inspection du travail

Lors des contrôles les inspecteurs et contrôleurs du travail constatent des infractions au code du travail. La régularisation de celles-ci est demandée aux employeurs au travers des moyens juridiques dont ils disposent, ce qui s'est traduit en 2013, par la notification de près de 8000 suites à interventions. La forme la plus fréquente des suites à intervention utilisée par les agents de l'inspection du travail est la lettre d'observation (70 %).

LES SUITES AUX INTERVENTIONS EN 2013	
Lettres d'observations	5653
Décisions	1843
Avis	160
Procès-verbaux	180
Dont décisions d'arrêt de chantier	166
Rapports	73
Mises en demeure	92

Un peu plus de 1800 décisions ont été prises par les agents de contrôle dans le cadre de leurs missions : licenciement de salariés protégés, arrêts de chantier lors de situations de danger grave et imminent, dérogations à la durée maximale quotidienne de travail de 10 heures, dérogations à l'utilisation de machines dangereuses pour les jeunes travailleurs…
160 avis, dont une part importante auprès du Parquet, ont été émis par l'inspection du travail de Poitou-Charentes. 178 procès verbaux, 92 mises en demeure et 13 signalements au parquet ont été signifiés à la suite de contrôles et contre-visites.

Les infractions au code du travail

Près de 27.400 infractions à un article du code du travail ont été constatées par les agents de l'inspection du travail lors des contrôles en entreprises. 68 % concernent la santé et la sécurité, 18 % le contrat de travail et 6 % les institutions représentatives du personnel.

NOMBRE D'OBSERVATIONS FAISANT REFERENCE AU CODE DU TRAVAIL EN 2013		
Santé Sécurité	**18713**	**68,3%**
Contrat de travail	4895	17,9%
Institutions représentatives du personnel	1682	6,1%
Libertés et droits fondamentaux	903	3,3%
Obligations générales	721	2,6%
Négociations collectives	280	1,0%
Emploi - Formation	204	0,7%
Total	**27398**	**100,0%**





II/ L'action programmée de l'inspection du travail en 2013

En 2013, la moitié des contrôles sont réalisés dans le cadre d'actions programmées. Les autres contrôles répondent à la demande sociale. Les actions programmées au plan national et local concernent depuis plusieurs années les quatre priorités suivantes :

ACTION 1 – Santé et sécurité au travail
ACTION 2 – Qualité et effectivité du droit
ACTION 3 – Dialogue social et démocratie sociale
ACTION 4 – Lutte contre le travail illégal

Chacune de ces actions fait l'objet d'un bilan quantitatif et qualitatif.

ACTION 1 - Santé et sécurité au travail

Cette action consiste à identifier les risques actuels, émergents ou potentiels et contribue à les réduire, par le contrôle, l'information et la sensibilisation des acteurs : entreprises, branches, organisations syndicales et patronales, partenaires institutionnels de la prévention (CARSAT*, MSA*, OPPBTP*, ARACT*, services de santé au travail). La politique santé et sécurité au travail tant au niveau national qu'au niveau régional s'articule avec la mise en œuvre du deuxième plan national de santé au travail (2010-2014) qui a sa déclinaison régionale. Vous pouvez consulter les sites **www.prstpoitoucharentes.fr** et **www.travailler-mieux.gouv.fr**

**caisse d'assurance de retraite et de la santé au travail, mutualité sociale agricole, organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, agence régionale pour l' amélioration des conditions de travail*

Les axes de la politique santé au travail sont :

- la promotion de la démarche d'évaluation des risques professionnels (ERP) en entreprises (1174 contrôles) ;
- l'action pour prévenir et réduire le risque "cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction" CMR (296 contrôles) ;
- Une campagne nationale : Les risques psycho sociaux ;
- Des actions régionales spécifiques.

En 2013, 35 % des contrôles ont concerné des priorités régionales, dont certaines départementales et nationales, en lien avec des problématiques locales de terrain. On notera notamment les actions de contrôle dans le secteur maritime, la réduction du risque CMR dans l'imprimerie et les arts graphiques ainsi que dans la tonnellerie et les scieries.

Les actions prioritaires ne représentent qu'une partie de l'ensemble de l'action de l'inspection du travail sur cette thématique "santé/sécurité". Par ailleurs, les agents de contrôle de l'inspection de travail ont réalisé près de 374 enquêtes environ sur les accidents graves et mortels du travail ainsi que sur les maladies professionnelles.

1 - La démarche d'Evaluation des Risques Professionnels en entreprises (ERP)

L'employeur a l'obligation d'évaluer les risques professionnels dans son entreprise et de mettre en place un plan d'action pour réduire, voire supprimer ces risques.

Cette démarche doit être formalisée dans le document unique d'évaluation des risques depuis Novembre 2001. Lors des contrôles en entreprises, cette obligation a été rappelée près de 1180 fois en 2013.

Les agents de contrôle relèvent régulièrement une absence ou une insuffisance du contenu du Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels au regard des principes de prévention. Globalement, les PME respectent moins cette obligation. En complément, des démarches partenariales, notamment avec des branches professionnelles, ont été réalisées et poursuivies en 2013 pour promouvoir l'évaluation des risques professionnels.

La cible en 2013 visait prioritairement les entreprises de moins de 50 salariés avec une démarche en 2014 qui visera davantage à faire porter l'accent des interventions de l'Inspection du Travail sur le suivi du DUER, notamment dans le cadre des dérogations "jeunes machines dangereuses", la mise en œuvre des actions correctrices qui y sont prévues et l'intégration des nouveaux modes opératoires ou de process.



Cette démarche "tous secteurs" a été en outre complétée par les interventions qui visent des risques particuliers (RPS, TMS, CMR, Risque routier professionnel dans les secteurs à risques (Hospitalisation privée, Banques, Centres d'appels, Grande distribution, Services à la personne …)

Le secteur agricole

En 2013, 826 contrôles ont été réalisés pour un objectif initial de 800 contrôles. En termes de volume d'interventions, il s'agit de 1323 interventions pour 1277 programmées en début d'exercice, soit un dépassement de l'objectif réalisé à fin décembre 2013.

Le risque phytosanitaire

La prévention des risques phytosanitaires se poursuit en 2013 et reste une priorité d'action des agents des quatre sections d'inspection du travail agricole. Celle-ci s'inscrit aussi dans la mise en œuvre du PRST2 et PRST3.

L'action régionale TMS (Troubles Musculo Squelettiques)

En Poitou-Charentes, 93 % des maladies professionnelles reconnues sont des TMS. 80% des TMS reconnues au titre des maladies professionnelles sont constatées dans plus de 300 entreprises de la région.

L'action prioritaire concertée de prévention des TMS (Inspection du travail, médecine du travail, OPPBTP, CARSAT, ARACT) engagée dans le cadre des PRST1 et PRST2 s'est poursuivie en 2013 sur une liste d'entreprises ciblées qui devaient mettre en œuvre un programme d'actions pluriannuelles.

Les agents de contrôle exercent une attention particulière sur la mise en œuvre effective de ces programmes d'actions pluriannuelles en relation étroite avec les CHSCT.

2 - La prévention du risque chimique

Le risque chimique reste à l'origine de nombreuses et graves pathologies. L'inspection du travail contrôle le respect de la réglementation visant à limiter les expositions et la traçabilité de l'exposition des salariés.

En 2013, les actions dans ce domaine, initiées au cours des dernières années dans le cadre de différentes campagnes ont été poursuivies. Une attention particulière a été portée sur la prévention des CMR à partir de l'évaluation des risques et de l'exploitation des fiches de données de sécurité.

Dans le même temps, l'inspection du travail a contrôlé la mise en œuvre progressive de REACH (nouvel étiquetage et fiches de données de sécurité). Le respect des obligations de prévention du risque chimique a été rappelé dans environ 300 contrôles.

Les infractions les plus fréquemment constatées sont :

- le non respect des règles de stockage des produits chimiques, notamment dans les imprimeries ;
- la méconnaissance des incompatibilités des produits entre eux ;
- la confusion entre fiches techniques et Fiches de Données de Sécurité ;
- la non remise par les fabricants de manière systématique de ces fiches de données de sécurité ;
- une substitution insuffisante des produits chimiques présentant un risque pour la santé des salariés lorsque c'est possible ;
- la priorité est donnée au port des équipements de protection individuelle au détriment de la démarche de substitution ou de la mise en place de protections collectives.

Les activités les plus concernées par ce type de risques :

- Fabrication de cabines de peintures ;
- Fabrication de clôtures métalliques ;
- Agroalimentaire ;
- Fonderie ;
- Héliogravure ;
- Fabrication de chasse d'eau ;
- Fabrication d'éclairage automobile ;
- Menuiserie ;
- Chaudronnerie, tuyauterie industrielle ;
- Campings, hôtellerie ;
- Distribution de produits pour piscine.

Les produits pour piscine sont des produits chimiques particulièrement dangereux. Dans le passé, un certain nombre d'incidents (incendies, accident) avaient été recensés. Aussi, en 2013, certains agents de l'inspection du travail ont demandé un appui pour le contrôle du stockage de ces produits, dans le but d'élaborer une fiche pratique pour le contrôle.
Les agents sollicitent régulièrement pour avis les ingénieurs prévention de la DIRECCTE sur des Fiche de Données de Sécurité "FDS" (plus de 500 examinées en 2013). Moins fréquemment, des rapports de vérification des installations d'aération et d'assainissement, des rapports de contrôle de l'exposition des salariés sont également soumis au contrôle des services de l'inspection du travail. Plus rarement, des Documents Relatifs à la Protection contre les Explosions (DRPE) sont examinés.

Concernant les FDS, les demandes récurrentes sont les suivantes :

- Avis général sur la conformité de la FDS ;
- Diagnostic de l'adéquation entre les mesures de prévention, prises par l'entreprise (souvent des EPI) et les recommandations de la FDS ;
- Analyse de la dangerosité du produit chimique ;
- Comparaison des FDS de produits chimiques pour savoir quel est le moins dangereux.

Les thématiques des questions des agents ont été pour l'année 2013 :

- Produits pour la coiffure
- Solvants industriels
- Poussières de bois
- Dérogations jeunes travailleurs
- Bilan aéraulique (amiante)

2.1 l'amiante

Il est important de noter que depuis plusieurs années, l'inspection du travail exerce une vigilance particulière sur ce risque important pour la santé des salariés.

Avec l'entrée en vigueur à compter du 1er juillet 2012 de la nouvelle réglementation issue du décret du 4 mai 2012, les services ont été fortement mobilisés et ont constaté des différences parfois importantes dans l'implication des professionnels pour la mise en œuvre des nouvelles règles de prévention.

Les principaux constats portent notamment sur :

- le repérage avant travaux est trop fréquemment inadapté : diagnostics insuffisants (DTA à la place de diagnostic avant démolition, ...), voire absence sur la présence de matériaux contenant de l'amiante ;
- des plans de retraits qui sont trop souvent des plans types, non adaptés aux spécificités du chantier et aux modes opératoires ;
- pour les travaux de retrait d'amiante en extérieur (plaques fibres-ciment), non respect fréquent des règles élémentaires de protection telles que l'absence de sas de décontamination adapté ;
- travaux de démolition (curage de matériaux contenant de l'amiante "MCA") parfois effectués avant travaux de désamiantage ;
- la date de démarrage des travaux est rarement respectée (et les modifications de date sont très rarement signalées a l'inspection), ce qui complexifie réellement le contrôle des chantiers de désamiantage.

Dans le secteur scolaire, la période des vacances est propice au développement des chantiers de désamiantage. Par ailleurs, on constate trop d'accidents graves ou mortels de chute de hauteur lors de la déconstruction de toitures en plaques amiante-ciment, notamment sur des bâtiments agricoles ou industriels.

L'année 2013 à été marquée par deux périodes de formation destinée aux agents pour augmenter encore le niveau d'exigence sur le terrain :

- lors du premier trimestre, 92 % des agents de contrôle de la région ont suivi la formation "réglementation amiante" (Formation INTEFP/DGT) par un IT en section et un IP. ;
- au mois de décembre, 65 % des agents de contrôle de la région ont suivi la formation régionale sur le contrôle des chantiers "hors zone" sur une plateforme de formation en situation quasi réelle.

3 - Les actions spécifiques dans la région Poitou-Charentes

Du fait que l'on reporte souvent les mêmes priorités nationales d'une année à l'autre dans notre plan d'action annuel, on notera que la mise en place d'actions régionales revêt une importance toute particulière. Ainsi en 2013, la DIRECCTE de Poitou-Charentes a ciblé les priorités régionales des 5 plans d'action :

PRIORITES REGIONALES	
RPS	Nombre d'établissements contrôlés visant au respect de l'intégration des RPS dans la démarche ERP et la rédaction du DUER
AMIANTE	Nombre de chantiers de retrait d'amiante contrôlés "hors zone" et "en zone" ; Nombre de plans de retrait contrôlés.
CHANTIER LGV	Nombre de contrôles sur chantier LGV
QUALITE EFFECTIVITE DU DROIT	
EGALITE FEMMES-HOMMES	Action de contrôle sur le rapport situation comparée F/H
TRAVAIL ILLEGAL	
CONTROLE LICEITE PSI	Thématique inégrée au PFR, sanction de fermeture, relation URSSAF



3.1 actions spécifiques régionales sur l'amiante

Dans le cadre des actions régionales, un fort appui de l'équipe pluridisciplinaire a été donné sur la problématique amiante :

- appuis à la lecture des plans de retrait (72 plans de retrait étudiés en partie notamment les bilans aérauliques) ;
- appuis sur chantier amiante (34, dont 3 "entrées en zone") ;
- appuis sur les arrêts de travaux (6 sur les 10 arrêts de travaux) ;
- appuis sur les contrôles aux sièges des entreprises (3 contrôles) ;
- appuis sur la complexité des chantiers de démolition suite à la tempête Xynthia.

Ainsi, le niveau d'application de la réglementation "amiante" a évolué positivement pour les entreprises intervenant dans la région, même si des marges de progrès existent encore et devront être dépassées.

En décembre, une réunion à destination des maîtres d'ouvrages publics (centres de gestion, collectivités territoriales, bailleurs sociaux) a été organisée pour les informer de la réglementation applicable.

3.2 la campagne nationale intégrée dans l'approche régionale de prévention contre les RPS (risques psycho-sociaux)

La prévention contre les RPS vise à la préservation de la santé mentale des salariés. L'un des objectifs de la campagne nationale déjà citée est que cette thématique soit prioritaire dans la prévention des risques professionnels des entreprises. C'est pourquoi l'action de l'inspection du travail se poursuit au-delà de cette campagne à leur initiative ou à la suite des plaintes des salariés lors des permanences des agents de contrôle ainsi qu'au service des renseignements. Ces interventions en entreprises peuvent donner lieu à :

- une démarche structurante de prévention et de travail en réseau avec les préventeurs institutionnels, notamment avec la Médecine du travail et en relation, lorsqu'ils existent, avec les représentants du personnel (DP, CHSCT) ;
- des constats d'infractions sur le harcèlement moral ou à des signalements au titre de l'article 40 du code de procédure pénale.

Cette campagne européenne, initiée par le CHRIT*, du 15 septembre au 15 décembre 2013 visait à sensibiliser les entreprises, les salariés et leurs représentants à la prévention des risques psycho sociaux.

Au plan national, 1 658 contrôles ont été réalisés durant cette période.

37 contrôles ont été réalisés dans la région Poitou-Charentes lors de cette campagne. Ceux-ci ont concerné pour moitié le commerce d'alimentation de détail et pour moitié le secteur médico-social. Une entreprise sur deux est dans la tranche d'effectif 10/49 salariés

**comité des hauts responsables de l'inspection du travail*

3.3 le suivi de la LGV

La DIRECCTE Poitou Charentes assure une coordination des services de contrôle du champ travail des 3 DIRECCTE (Poitou-Charentes, Centre et Aquitaine) via des réunions régulières de coordination entre agents de contrôle, préventeurs (CARSAT et OPPBTP) et staff technique du Pôle travail. Un dispositif d'échanges d'informations électroniques disponibles pour les agents de contrôle est en place et utilisé.
Un accident est survenu lors du sciage d'un fourreau au moment du calage d'un pont dans lequel était placé un câble électrique à haute tension.

Enfin les risques liés à la circulation d'engins et de véhicules sur le chantier et sur la voie publique restent une préoccupation constante.

On note également un risque qui s'accroît concernant des dépassements possibles de la durée du travail, du fait du retard pris l'hiver dernier sur l'ensemble du chantier.

4 - L'action de l'inspection du travail pour la prévention d'autres risques

Lors des contrôles et dans le cadre des sollicitations des usagers, les agents de contrôle de l'inspection du travail interviennent sur de nombreuses autres thématiques dont notamment : les risques dans le secteur du BTP, les risques psycho sociaux, la sécurité des machines et matériels, les locaux et ambiances de travail...

4.1 les risques dans le secteur du BTP

Dans ce secteur, les risques sont nombreux et variés selon la nature des chantiers :

- amiante ;
- ouvrages d'art ;
- eoliennes ;
- panneaux photo-voltaiques.

En outre, les conditions de travail sont plus dures au regard des intempéries et du climat.

Un nombre élevé d'infractions se concentrent sur le non respect des obligations relatives à :

- la coordination SPS (Sécurité, Protection de la Santé) ;
- la prévention des chutes de hauteur, notamment sur les toitures en plaques fibrociments ;
- la prévention des risques de contact avec les lignes électriques aériennes ou souterraines ;
- appareils de levage.

Il est à souligner que plusieurs départements de la région ont mis en place avec le Parquet des peines alternatives dans le cadre d'infractions au code du travail et dès lors qu'il n'y a pas eu d'accidents du travail. Dans ces cas, les chefs d'entreprises suivent une formation de sensibilisation sur la prévention des risques professionnels dans ce secteur.

4.2 les risques liés à la "conduite d'engins" et aux engins de levage

En 2013, on constate encore de nombreux accidents du travail liés à la conduite de chariots auto moteurs. Ceux-ci sont principalement dus à l'état du matériel, aux charges transportés et à l'absence de formation à la sécurité. Le secteur industriel et les chantiers du bâtiment sont particulièrement concernés.

Les risques liés à la conduite d'engins et aux engins de levage concernent également la construction de grandes infrastructures.

4.3 les risques liés aux "machines dangereuses"

De nombreux accidents du travail graves ou mortels résultent d'un défaut de conception ou d'une utilisation non conforme à la réglementation des équipements de travail. Il est fréquemment constaté que les protections collectives sur ces équipements sont inexistantes ou inadaptés.

Par ailleurs, les agents constatent fréquemment que la formation à la sécurité est insuffisante ou inadaptée, notamment pour les intérimaires qui doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité. Les jeunes salariés dont les apprentis et les intérimaires sont souvent les victimes de ces manquements graves à la sécurité.





Pour le secteur agricole, les sections d'inspection du travail mettent en œuvre des actions de prévention et de contrôle auprès des responsables d'établissement d'enseignement agricole et des maîtres de stage. Dans ce secteur, nous pouvons encore déplorer plusieurs accidents du travail liés à la maintenance ou à l'utilisation de ces équipements de travail *(moissonneuse, tracteurs, etc.)*.

4.4 les risques dans le secteur maritime

Les interventions dans ce secteur concernent des activités aussi diverses que le pilotage, le remorquage, la pêche, l'ostréiculture, le transport de marchandises ou de personnes.

Dans le secteur de la mytiliculture (élevage de moules), lors du nettoyage d'une débysseuse (machine servant à enlever le byssus des moules) en fin de cycle de production, le salarié saisonnier a remis en service l'équipement de travail, pour effectuer le retrait total du dépôt de byssus (poils des moules) à l'aide d'un nettoyeur à pression. Au cours de cette opération, les rouleaux de la machine ont happé le vêtement de travail du salarié qui a été victime d'un écrasement.

Le port des VFI (vêtements de flottaison individuels) est l'une des priorités du service d'inspection du travail, ainsi que le respect des règles concernant le document unique d'évaluation des risques professionnels, en particulier dans le secteur de la pêche.

L'inspection du travail participe également à la commission du bien être des gens de mer de La Rochelle, commission qui s'attache à offrir aux marins en escale, des moyens de communication, d'hébergement et de loisirs satisfaisants.



LE PLAN REGIONAL DE SANTE AU TRAVAIL

Le groupe EPRP (Evaluation et Prévention des Risques Professionnels) a réalisé avec les membres du groupe de travail un dépliant sur les salariés compétents en entreprise. Il a également élaboré un référentiel en matière de formations de base.

Le groupe CMR a conduit en 2013 des actions sur fumées de soudage par la publication de 3 documents destinés aux employeurs aux salariés et aux revendeurs et distributeurs. L'action SOLVA QUEST a connu des difficultés de financement mais s'est poursuivi dans la Vienne avec le concours actifs du service de santé au travail. Il est rappelé que SOLVA QUEST est une étude de développement des connaissances pour l'analyse des résultats des examens complémentaires permettant d'étudier les effets neurologiques sur la santé mentale des salariés exposés aux solvants.

Le groupe 3 TMS a poursuivi son travail de formation de référents à la prévention de TMS en Deux Sèvres (CARSAT ARACT). L'action est étendue à la Vienne (ARACT). Deux rendez-vous des conditions de travail ont porté sur la prévention des TMS avec témoignages d'entreprises. Ils ont rassemblé 150 participants. Une brochure pour le secteur de l'aide à la personne est également disponible.

Le groupe 4 RPS a diffusé la brochure "Prévention des risques psycho sociaux" publiée fin 2012. Un guide méthodologique a été édité et complète le dispositif. L'expérimentation du diagnostic à la mesure des effets du plan d'action est conduite au sein d'une grande entreprise du secteur sanitaire et social de la VIENNE avec la participation de tous les acteurs internes et externes.

Le groupe 5 "prévention du risque routier professionnel". Le groupe a poursuivi les actions de prévention du risque liés à l'utilisation de véhicules deux roues par les salariés saisonniers en Deux Sèvres (culture du melon) (MSA, prévention routière sécurité routière préfecture des Deux Sèvres. Ce groupe a eu a souffrir du départ de l'ingénieur de prévention de la DIRECCTE au moins de juillet affecté notamment à ce dossier. Des actions se poursuivent dans le secteur du BTP et sur les aménagements des accès d'une zone industrielle. *(cf le bilan d'étape joint)*

www.prstpoitoucharentes.fr

ACTION 2 - Qualité et effectivité du droit

L'action de contrôle de l'inspection du travail porte sur le respect des droits fondamentaux des salariés (rémunération, durée du travail, nature et contenu du contrat de travail) et les discriminations au travail. Cette thématique constitue le quotidien de l'activité de contrôle des agents de l'inspection du travail.
En 2013, les agents de contrôle de l'inspection du travail constatent les mêmes infractions que les années précédentes. Sans vouloir généraliser et être exhaustif, une partie des constats portent sur les points suivants.

1. Rémunérations

Les agents de l'inspection du travail ont constaté plusieurs types d'infractions :

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

2. Durée du travail

Les agents de l'inspection du travail ont constaté plusieurs types d'infraction :

2.1 respect des temps de travail et de repos

- non respect des durées maximales de travail quotidien et hebdomadaire ;
- non respect du temps minimum de repos des salariés ;
- absence du décompte des temps de travail effectifs ;
- non comptabilisation des temps d'habillage et de déshabillage ;
- non prise en compte des temps de trajets dans le BTP, char-

gement et déchargement dans le transport de marchandises ;
- non respect des accords de modulation au préjudice des salariés ;
- non respect de la durée du travail inscrite dans le contrat de travail, notamment en CDD ou à temps partiel.

Concernant cette problématique, en 2013, plus de 550 fois, l'inspection du travail en Poitou-Charentes a notifié une infraction au code du travail, soit dans un courrier d'observation, soit dans une suite à intervention.

2.2 les congés payés

- non respect des règles sur le fractionnement ;
- non respect de la règle du délai de prévenance d'un mois avant le départ en congé ;
- sollicitations du salarié par l'employeur durant les congés.

2.3 les dérogations à la durée du travail (notamment dans le secteur agricole)

Après consultation de l'ensemble des partenaires sociaux, la DIRECCTE de Poitou-Charentes a mis en place un dispositif d'harmonisation de demandes de dérogation aux durées maximales de travail en périodes de surcroit de travail. Ce dispositif a pour objectif d'amener les entreprises à formuler des demandes de dérogation et à encadrer leur mise en œuvre au regard de la réglementation en vigueur.

Les contrôles réalisés dans les entreprises de collecte de céréales et dans le secteur agricole font apparaître des situations contrastées. Si de nombreuses entreprises respectent les durés maximales quotidiennes et hebdomadaires autorisées, l'inspection du travail a constaté parfois des dépassements exorbitants et la non attribution des repos compensateurs dus aux salariés.

Le bilan de 2013, porté à la connaissance des partenaires sociaux, amène la DIRECCTE à reconduire le dispositif de dérogation pour l'année 2014, sous condition d'un meilleur respect de l'application de ces contreparties réglementaires, tant en termes de formation que de temps de repos. L'objectif est d'harmoniser ces contreparties sur l'ensemble de ce champ d'activités.

2.4 le repos dominical et hebdomadaire

Le respect du repos dominical dans les entreprises assujetties est régulièrement contrôlé par l'inspection du travail. C'est particulièrement le cas dans les concessions automobiles et dans le commerce non alimentaire. Le respect du repos hebdomadaire fait aussi l'objet de contrôles, notamment dans les boulangeries, viennoiseries et boulangeries-pâtisseries et points de vente de pain. Des infractions sont constatées dans de nombreux domaines.

2.5 les temps de conduite et de repos dans le secteur du transport

Lors des contrôles sur site dans les entreprises de transport, environ 28.000 journées de conduites ont été contrôlées en 2013 à partir des disques ou des données numériques des chrono-tachygraphes. Lorsque des infractions à la durée du travail et à la réglementation sociale européenne ont été constatées, elles ont fait l'objet de procès verbaux.

En 2013, a été mis en place par la DIRECCTE un dispositif de contrôle sur les plateformes de chargement-déchargement.

Des constats d'infractions sont régulièrement effectués dans le transport léger de moins de 3,5 tonnes (horaires simplifiés, non tenue ou tenue incorrecte du livret individuel de contrôle)

3. Contrat de travail

Le contrat de travail est le sujet le plus fréquemment abordé par les salariés qui s'adressent aux services d'inspection du travail : services de renseignements et sections d'inspection.

En outre, lors des contrôles, l'inspection du travail vérifie particulièrement le respect des règles de conclusion et de renouvellement des contrats atypiques (CDD et intérim). Les problématiques récurrentes liées au contrat de travail sont :

- le non respect du cadre légal lors de l'utilisation des ruptures conventionnelles par les employeurs
  - *conditions de forme non respectée*
  - *indemnité de rupture mal calculée*
  - *renoncement forcé aux indemnités de rupture par le salarié*





Fin 2012, début 2013, un dispositif de télé saisie (TELE RC) a été mis en place par le ministère visant à faciliter et sécuriser juridiquement la demande d'homologation auprès de nos services. Cet outil permet de détecter certains abus. On observe néanmoins une utilisation en progrès de ce système de télé saisie (15%). Un effort de communication a été faite en direction des experts comptables de la région Poitou-Charentes.

- la rédaction et les modifications du contrat de travail en dehors de la réglementation
  - *modification unilatérale des durées de travail ;*
  - *déplacement des jours de repos ;*
  - *changement du lieu de travail ;*
  - *contrats de travail à temps partiel mal rédigés et non conforme à la réglementation.*

- le non respect des obligations liées au recours à des contrats atypiques (CDD, intérim)
  - *abus d'utilisation de ces contrats ;*
  - *embauche d'intérimaires malgré la mise en œuvre de licenciements économiques ;*
  - *carences ou fraudes relatives aux mentions obligatoires devant figurer dans les contrats d'intérim et les CDD (remplacement de salarié absent, surcroît exceptionnel de travail, postes particuliers…).*

- la persistance de certaines discriminations
  - *constat d'inégalité de traitement entre les contrats à temps partiel et les contrats à temps complet au regard des accessoires de salaire (primes) ;*
  - *discrimination syndicale ;*
  - *retours de congé maternité parfois difficiles ;*
  - *refus d'accorder un congé parental à temps partiel ;*
  - *malgré les accords "senior", tendance à évincer les salariés âgés par rupture conventionnelle ou par inaptitude avec impossibilité totale de reclassement.*

- le non respect du contrat d'apprentissage
  - *situations de harcèlement moral et sexuel concernant des apprentis dans certaines activités ;*
  - *non respect de la durée du travail des apprentis mineurs (travail de nuit et 2 jours de repos consécutifs) en boulangerie et en Hôtels Cafés Restaurants ;*
  - *non respect des textes sur l'attribution des congés payées et du repos hebdomadaire lors des semaines de cours en Centre de formation d'apprentis ;*
  - *manque de tutorat dans certaines entreprises, comme par exemple dans le commerce où les apprentis peuvent être laissés fréquemment seuls ;*
  - *Rupture du contrat consécutive à des difficultés dans son exécution.*

En 2013, l'utilisation importante de l'intérim dans une période de reprise lente de l'activité économique génère une



augmentation de l'activité de contrôle de l'inspection du travail sur les motifs de recours, les délais de carence, les droits des salariés. Des constats font apparaître que certaines entreprises emploient en permanence une proportion trop élevée de salariés sous cette forme de contrat précaire, notamment dans le secteur industriel (tonnellerie, industrie automobile…).

VERS LES TERRITOIRES D'EXCELLENCE :

Poitou Charentes est l'une des 9 régions signataires de la convention "vers les territoires d'excellence" qui fédère l'Etat (DRDFE DIRECCTE RECTORAT DRAAF enseignement agricole) et le conseil régional. Tous les partenaires sociaux participent aux réunions du COPIL (COmité de PILotage).

Le premier axe d'action vise l'effectivité du droit dans les entreprises. Des actions rassemblent les partenaires sociaux pour la sensibilisation et la formation des dirigeants de PME des délégués syndicaux, et des représentants du personnel rassemblés au sein du CISTE. Au-delà, cet axe s'ouvre aux entreprises de moins de 50 salariés avec des actions conduites par AGEFOS PME et font l'objet d'initiatives pour "entreprendre au féminin".

Le second axe concerne le développement de la mixité des emplois des métiers et des filières de formation initiale et continue. Les fonds mobilisent le budget DRDFE et le FSE.

En 2014, en s'inspirant de l'initiative de Nord Pas de calais une charte d'engagement pour l'égalité professionnelle femmes hommes est en cours d'élaboration et de signature avec tous les partenaires du territoire d'excellence.

4. Egalité Professionnelle Femmes Hommes

L'effectivité du droit du travail "Egalité professionnelle femmes/hommes" a constitué un axe fort de la politique de contrôle du système d'inspection du travail de Poitou-Charentes. Le réseau régional en place pour l'EPFH se compose des acteurs volontaires pour accompagner les branches, les entreprises, les acteurs et relais (DRDFE, DIRECCTE, CISTE, CREDES, AGEFOS PME, Conseil Régional). Il prévoit des actions d'information, de sensibilisation, de formation et d'accompagnement.

Les interventions des agents de contrôle de l'inspection du travail :

Le programme prioritaire régional 2013 réalisé fait état de 295 interventions en entreprises (source CAP SITERE programme prioritaire) et de 2 mises en demeure.

Une relance par courrier en décembre 2013 par l'UT de Charente-Maritime aux entreprises dépourvues d'accord ou de plan d'action conforme à cette date a été faite *(cf suite dans le plan 2014)*. Pour mémoire : un courrier national a été adressé aux entreprises de "300 et plus" signé des deux ministres travail et droits des femmes égalité.

Près de 300 entreprises sont assujetties à cette mesure. Les deux tiers ont moins de 50 salariés. En fin d'année 2013, près de 90 % des plus de 300 salariés avaient rempli leur obligation. Quelques entreprises ont fait l'objet d'une mise en demeure.

INFORMATIONS :

La publication d'un dépliant sur le nouveau dispositif (décret 18 décembre 2012 loi du 26 octobre 2012 a été réalisée, la rédaction a été assurée par la DIRECCTE avec le concours du cabinet d'études Perfegal.

La DIRECCTE de Poitou-Charentes a mis en ligne l'étude DIRECCTE ARACT, une plaquette régionale, des liens avec les sites nationaux. Le site ministériel national www.ega-pro.fr dédié à l'égalité professionnelle administré par l'ANACT associe l'ensemble des partenaires sociaux.

Les agents de l'inspection du travail on été sensibilisés fortement sur cette thématique lors des réunions de circonscription et lors d'un séminaire du Pole travail. Selon les retours des agents de contrôle, les employeurs et les représentants du personnel ne sont pas suffisamment mobilisés, les difficultés économiques sont mises en avant et absorbent les préoccupations des acteurs sociaux.

Il est à prendre en compte toutefois que les agents de l'inspection du travail ont toujours été sensibles sur l'intérêt de la lutte contre les discriminations, la protection de la maternité, le contrôle de la réglementation sur le temps partiel, la durée du travail pour l'articulation vie professionnelle / vie privée, les délais de prévenance de changement d'horaires, le respect des dispositions générales en matière de salaires (y compris précaire CDD CTT), la prévention des RPS qui touchent majoritairement les femmes ainsi que la lutte contre les discriminations à l'égard des représentants du personnel…

Cependant, le processus de négociation administrée compte tenu du dispositif précédent sur les « seniors » a fait de ce dispositif, un processus collectif de maturation longue, même s'il existe depuis le second semestre 2013 une mise en mouvement importante dans les unités territoriales, pour l'analyse des accords et plan d'action (service enregistrement des accords).

CISTE : http://ciste-pc.com *(également lettre de l'ORDS ; lettre du CISTE).*

ACTION 3 - Dialogue social et démocratie sociale

En Poitou-Charentes, plusieurs enquêtes sur l'implantation et le fonctionnement des délégués du personnel révèlent que près de 30 % des établissements assujettis ne sont dotés d'aucun délégué du personnel, plus particulièrement dans les secteurs de la construction, transport et commerces. 40% des établissements de plus de 10 salariés sont privés de toute instance de représentation du personnel (IRP).

Une attention particulière est donc portée par les services d'inspection du travail à la mise en place et au fonctionnement des instances de représentation du personnel au sein des entreprises afin de rendre effective leur présence et leur rôle.

La mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale impose une vigilance accrue et mobilise fortement les services sur l'implantation des IRP : 272 contrôles abordent ce thème en 2013. Les procès verbaux dressés pour entrave concernent l'ensemble des institutions représentatives du personnel (DP, CE, DUP, CHSCT). Les inspecteurs du travail participent régulièrement aux réunions de CHSCT et de CISSCT (415 réunions). L'action de l'inspection du travail favorise le dialogue social, la prévention et la résolution des situations conflictuelles.

La mesure d'audience de la représentativité syndicale publiée le 29 mars 2013. Cette mesure d'audience constitue désormais le critère central permettant d'établir la représentativité d'une organisation syndicale. Au niveau national et interprofessionnel, comme au niveau d'une branche professionnelle, une organisation syndicale doit recueillir au moins 8 % des suffrages exprimés pour être représentative et donc être en capacité de signer des accords collectifs.







Au niveau national et interprofessionnel, 5 organisations syndicales atteignent ce score :

CGT : 26,77 % **CFDT :** 26,00 %
CGT-FO : 15,94 % **CFE-CGC :** 9,43 %
CFTC : 9,30 %

A l'issue du processus de vérification des autres critères de représentativité exigés par la loi (indépendance, transparence financière, implantation territoriale, etc.), et après avis du Haut Conseil du Dialogue Social, le Ministre du Travail prendra les arrêtés de représentativité correspondants.

Licenciement des salariés protégés

Le traitement des demandes d'autorisation de licenciement des salariés protégés - principalement des représentants du personnel - représente une part importante de l'activité des inspecteurs du travail. 620 décisions ont été notifiées en 2013, ce qui représente une augmentation de près de 40 % par rapport à 2012. La crise économique demeure le principal facteur explicatif de cette augmentation importante.

Lors des enquêtes réalisées en amont de ces décisions, les inspecteurs du travail constatent régulièrement :

- le non respect d'étapes de la procédure administrative de licenciement ;
- la non consultation du comité d'entreprise ;
- la non réalité du motif économique ou disciplinaire figurant dans la demande ;
- l'inexistence ou l'insuffisance de recherches de reclassement lors des licenciements économiques ;
- le lien avec le mandat et donc le caractère discriminatoire.

Lors de certaines enquêtes, les inspecteurs du travail peuvent constater le délit d'entrave au fonctionnement d'institutions représentatives du personnel et parfois au droit syndical.

Près de six demandes d'autorisation de licenciement sur dix d'un salarié protégé auprès de l'inspection du travail ont pour origine un motif économique. Le motif disciplinaire représente à peu près 6 % des demandes. Un cinquième des décisions résulte d'un accord entre les parties sous la forme d'une rupture conventionnelle.

Les catégories "employés" et "ouvriers" sont les plus concernées par les demandes d'autorisation des entreprises auprès de l'inspection du travail en 2013 en Poitou-Charentes (80 %).

NOTA BENE : une publication faisant état du bilan annuel de la négociation collective en 2012 a été publiée et est disponible sur le site de la DIRECCTE

MOTIFS DE LICENCIEMENT DES SALARIES PROTEGES EN 2013	%
Economique	40,5
Rupture conventionnelle	19,7
Transfert	16,6
Inaptitude médicale	13,9
Disciplinaire	5,7
Autres	2,6
Professionnel	0,6
Fin de CDD	0,2
Mise à la retraite	0,2
TOTAL	**100**

ACTION 4 - Lutte contre le travail illégal

Le travail illégal se caractérise notamment dans la diversité et la sophistication des montages utilisés pour contourner la loi, notamment par :

- le recours important à la dissimulation partielle des heures de travail ;
- la dissimulation d'activité ;
- la sous-traitance en chaîne ou en cascade ;
- l'utilisation abusive des prestations de services internationales et du détachement de travailleurs étrangers sur le territoire français.

Ces pratiques illégales pénalisent les salariés, les organismes sociaux et favorisent la concurrence déloyale entre entreprises. Aucun secteur d'activité n'est à l'abri de ces pratiques. Les activités saisonnières sont particulièrement concernées.
C'est pourquoi, en 2013, dans la région Poitou-Charentes, la lutte contre le travail illégal a donné lieu à près de 1250 contrôles de l'inspection du travail, ce qui représente 36 des contrôles programmés et 23 % de l'ensemble des contrôles.
Sur cette action, le nombre de procédures pénales reste élevé (20 % de l'ensemble des procès verbaux). En complément,

les services s'attachent à ce que les salariés obtiennent la régularisation de leurs droits (salaire, bulletins de paie, etc.) Une part importante de ces contrôles s'est réalisée dans le cadre d'une coordination interministérielle, plus particulièrement avec l'URSSAF. Malgré une amélioration sensible en 2013 dans certains secteurs d'activité, les agents de contrôle ont constaté plusieurs types d'infractions :

1. Travail dissimulé et marchandage

Il se traduit notamment par :

- non déclaration ou dissimulation d'activités ;
- dissimulation de salariés ;
- absence de DPAE (déclaration préalable à l'embauche) auprès de l'URSSAF ou de la MSA ;
- dissimulation et non rémunération d'heures de travail ;
- détournement de certains statuts ou relations contractuelles au détriment du statut salarié :
  - *fausse sous-traitance*
  - *utilisation abusive du statut d'auto entrepreneurs ou de travailleurs indépendants*
  - *utilisation du CESU pour réaliser certains travaux ne relevant pas de ce dispositif (rénovation de bâtiment, élagage, etc.)*
  - *prêt de main d'œuvre à but lucratif*

2. Prestations de services internationales

La prestation de services internationale, quand elle se déroule dans le respect de la réglementation, permet aux entreprises étrangères de conclure des contrats de travail aux conditions en vigueur dans le pays dans lequel se déroule la prestation *(régimes de protection sociale, rémunération, durée, etc.)*.

COOPERATION OPERATIONNELLE AVEC L'INSPECTION DU TRAVAIL PORTUGAISE

Les DIRECCTE des régions Centre et Poitou-Charentes, en lien avec la DGT et son bureau de liaison européen, l'INTEFP, en coopération opérationnelle avec l'inspection du travail portugaise, ont organisé à Poitiers trois jours de formation action du 12 au 14 novembre 2013 sur le recours à la PSI sur le chantier de construction de la LGV avec la participation de 15 agents et de deux membres de l'inspection du travail portugaise, l'ACT (AUTORIDADE para as CONDIÇOES do TRABALHO).

Des contrôles du chantier de construction de la ligne LGV ont été conduits le 13 novembre 2013 dans les deux régions mobilisant les 17 agents. Les contrôles ont établi la présence de salariés mis à disposition de façon illégale par une entreprise de travail temporaire portugaise n'ayant plus l'autorisation d'exercer son activité depuis début 2013.

Les contrôles ont relevé la présence, au sein même du chantier, pour la même entreprise utilisatrice, de salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire portugaise qui n'a pas donné lieu à déclaration de détachement connue à ce jour. Cela a représenté environ une centaine de salariés détachés.

Les suites au contrôle, avec le concours du bureau de liaison, sont en cours de traitement par les deux inspections du travail française et portugaise. Elles concernent également les obligation liées aux organismes sociaux.

Les agents de contrôle ont constaté à plusieurs reprises un dévoiement de ces règles à l'application de la réglementation française en vigueur, notamment dans les secteurs agricoles, agro-alimentaires, transport et BTP.

Le contrôle de la PSI s'est exercée notamment sur le chantier LGV et les transports de marchandises en partenariat avec la DREAL et le Pôle C. Un programme prioritaire LGV a été créé dans CAP SITERE *(système informatique de l'inspection du travail)* pour Poitou-Charentes. Le BOP 111 en 2013 a ciblé les PSI. Aucun système de saisie et d'exploitation n'est en place. Une meilleure exploitation des données conduit à la conception d'un logiciel de suivi, des déclarations au PSI (DEPSI).

La FRB, la FRTP, la CFDT, la CGT, chacun avec son approche ont signalés, séparément, des indices de situations qui interpellent. Le conseil régional et plusieurs maires font état de situations surprenantes. La préfète de région s'est aussi interrogée sur les remontées qui lui parvenaient.

Lors de la préparation des contrôles, la Charente et la Vienne ont du lever les difficultés d'accès au chantier et acquérir la certitude de la présence des entreprises ciblées. En Charente, les acteurs du chantier ont veillé à garantir la sécurité des agents sur les chantiers de terrassement où évoluent de gros engins de terrassement. En Charente et en Vienne, les agents et la gendarmerie ont procédé à des repérages de présence d'entreprises et de salariés détachés plusieurs jours avant le contrôle.



PSI TRANSPORT ROUTIERS DE MARCHANDISES, DIFFICULTE AVEC LES MOINS DE 3.5 TONNES



On distingue plusieurs situations de détachements sur le territoire national de salariés par un employeur établi hors de France. La circulaire de la DGT mentionnée "supra" apporte des précisions à ce sujet.

Ce détachement peut s'opérer dans le cadre d'une prestation de services internationale. Celle-ci correspond à une activité relevant du secteur industriel, commercial, artisanal, ou agricole, effectuée dans le cadre d'un contrat conclu par une entreprise détachant un ou plusieurs de ses salariés avec un destinataire établi ou exerçant en France. Cette prestation peut avoir recours à la sous-traitance, laquelle est définie par la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975. Le donneur d'ordre dans ce type de cas est l'entreprise qui confie à l'entreprise sous-traitante (ou prestataire), détachant le ou les salariés sur le territoire national, conformément aux dispositions de l'article L. 1262-1 du code du travail, une ou plusieurs opérations de conception, d'élaboration, de fabrication, de mise en œuvre ou de maintenance d'un produit. Il est à noter par ailleurs que des situations montrent des sous-traitants devenant également des donneurs d'ordre.

Lors d'une prestation de services internationale sur le territoire français, l'employeur (qui peut donc être sous-traitant) détachant un ou plusieurs salariés peut faire appel, le cas échéant, dans le cadre de ce détachement, à des salariés intérimaires. En effet, aucune condition dans le droit du travail français et en particulier l'article L. 1262-4 du code du travail n'exclut que les salariés détachés sur le territoire national puissent être intérimaires travaillant dans le cadre d'un contrat équivalant à celui de mise à disposition dans le droit du travail du pays concerné, signé entre une entreprise exerçant une activité de travail temporaire et l'entreprise (qu'elle soit ou non prestataire), toutes deux établies hors de France.

Il est à noter que l'article R. 1262-18 du code du travail indique que les garanties souscrites par les entreprises dans le pays de l'Union européenne, de l'espace économique européen, ou dans la confédération helvétique où elles sont établies, peuvent être regardées comme équivalentes aux conditions du droit français, si elles assurent la même protection aux salariés français. Les règles de droit commun du détachement s'appliquent à ces entreprises et notamment celle qui impose d'avoir une activité dans son pays d'origine. Dans le cas contraire, il y aurait lieu de considérer que le recours au détachement consisterait en une fraude à l'établissement.

Sur le point particulier de l'application de la règlementation transport, le règlement 1072/2009 prévoit dans son article premier §3 que ne sont pas soumises à l'exigence de licence communautaire et sont dispensées de toute obligation en matière de règlementation transports, les entreprises utilisant des véhicules de moins de 3,5 tonnes. La question de savoir si, cependant celles-ci étaient soumises à l'encadrement des opérations de cabotage prévu par l'article 8 du même règlement (réalisation jusqu'à 3 opérations de chargement et de déchargement dans le délai de 7 jours à partir du dernier déchargement effectué dans l'état membre d'accueil au cours de l'opération internationale à destination de celui-ci) a fait l'objet d'une question posée aux autorités de l'Union Européenne. Lors de contrôle sur route en particulier, en l'absence d'obligation de présenter des documents de transport, les infractions sont très difficiles à établir.

Reste tout de même, pour les conducteurs salariés qui ne sont pas soumis à l'utilisation du chronotachygraphe, l'obligation de présenter les documents de contrôle de la durée du travail (horaires de travail). En effet, l'enregistrement de la durée du travail s'effectue, pour les conducteurs de véhicules d'une masse maximale autorisée égale ou de moins de 3,5 tonnes, au moyen du livret individuel de contrôle (LIC), prévu par l'article 10 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 relatif aux modalités d'application des dispositions du code du travail concernant la durée du travail des entreprises de transport routier de marchandises. L'arrêté du 20 juillet 1998 relatif à l'horaire de service et au livret individuel de contrôle dans les transports routiers de marchandises est pris pour son application. Ces dispositions sont déjà rarement respectées par les employeurs français et le sont encore moins par les entreprises étrangères bien que ces manquements constituent des infractions au code du travail. C'est seulement dans le cadre d'opérations concertées entre services, en repérant les lieux de concentration des véhicules de transport de moins de 3,5 tonnes immatriculés à l'étranger et en recherchant les chargeurs et donneurs d'ordres qui font appel à ces prestataires, que l'on pourra efficacement s'attaquer à ces dérives. De telles opérations ont déjà eu lieu en 2013 (23 infractions constatées) et sont en cours de montage avec la DREAL www.poitou-charentes.developpement-durable.gouv.fr et la gendarmerie pour 2014.



III/ Le service des renseignements

Les services de renseignements répondent à la demande sociale émanant des salariés, des représentants du personnel et des entreprises. Leur proximité vis-à-vis des usagers, notamment au travers de l'accueil physique et des entretiens téléphoniques, permet de répondre au cas par cas et au plus près des situations vécues.

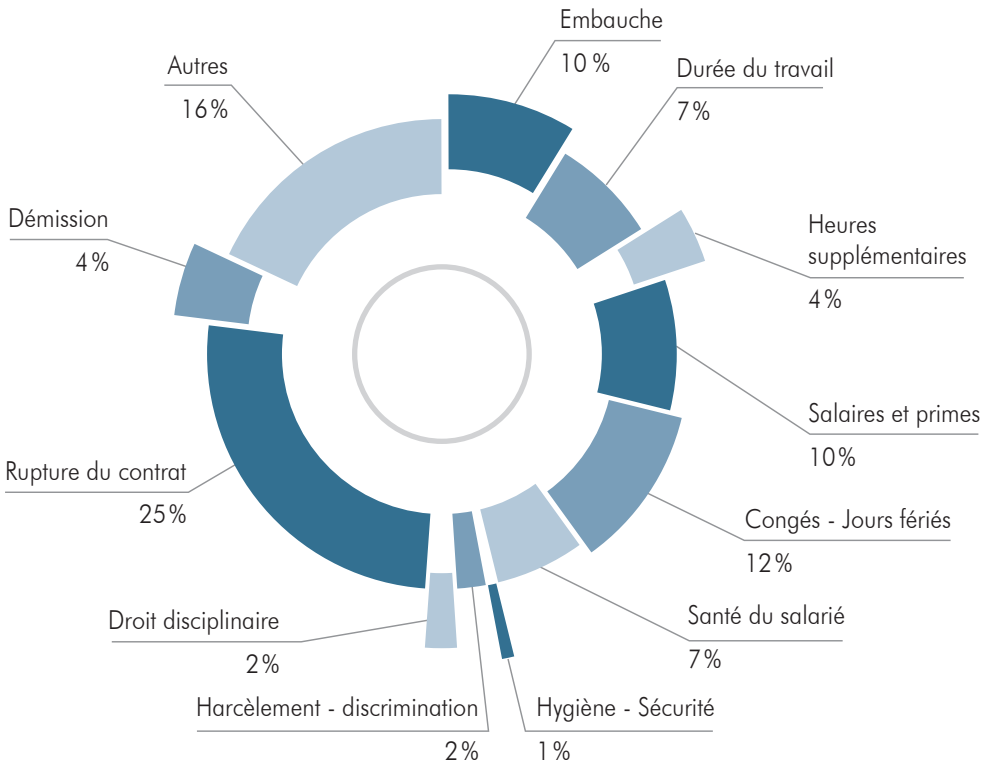
Ils conseillent, informent les entreprises et les salariés sur leurs droits et obligations et les orientent le cas échéant vers les administrations et organismes compétents (exemple : organisations syndicales, conseil des Prud'hommes, médecine du travail, conseillers du salarié, pôle emploi…). Ils permettent enfin de déceler des situations qui engendrent l'intervention de l'inspection du travail.

En 2013, plus de 30.000 demandes ont été faites auprès des services de renseignement de l'inspection du travail de Poitou-Charentes. Un tiers se fait directement à l'unité territoriale, les deux tiers par téléphone. Seulement 1% des demandes se font par courrier.

Répartition des demandes selon le thème juridique au service des renseignements en 2013



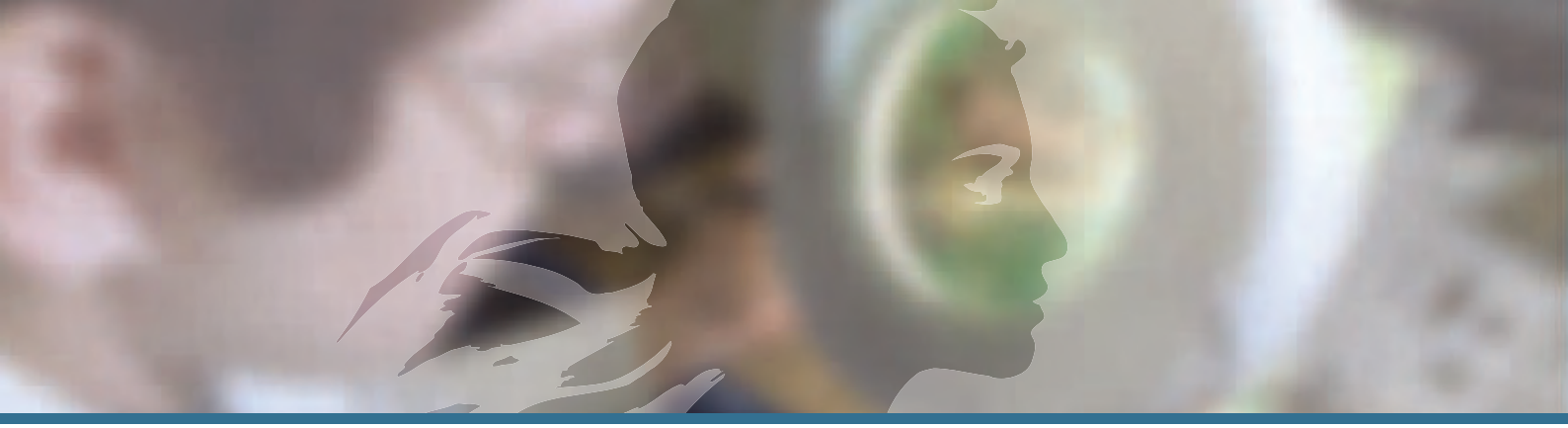
En 2013, la thématique des salaires et primes *(10 %)* reste stable par rapport à 2012. Avec la crise économique, la thématique de la rupture du contrat de travail représente un quart des demandes de renseignement



Plus de 80 % des réponses simples ou complexes sont immédiates. 20 % font l'objet d'une recherche particulière, plus approfondie et peuvent faire l'objet d'une remise de documents en complément des fiches pratiques du droit du travail sur le site Internet du ministère chargé du travail.

www.travail-emploi-sante.gouv.fr

Le nombre de demandes concernant les risques psychosociaux augmente. Les constats sur l'augmentation de la demande sociale perdurent sur l'année 2013. Fin d'année 2013, un nouveau système de recueil d'informations issues des services de renseignement a été mis en place par le ministère (ODR observatoire des services de renseignements). Il est opérationnel depuis le début de l'année 2014.



IV/ Les suites pénales

Le procès verbal est l'un des moyens coercitifs utilisés par l'inspection du travail pour marquer fortement la volonté que la loi soit respectée. Lorsque des infractions sont relevées suite à un accident du travail, le procès verbal permet d'établir les responsabilités pénales et contribue à la réparation du préjudice subit par les ayants droits ou les victimes.

180 procès verbaux ont été dressés par l'inspection du travail en Poitou-Charentes en 2013

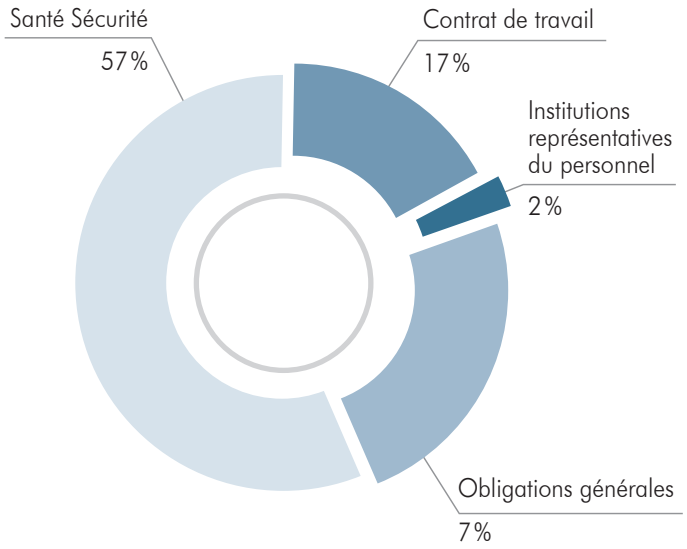
Les secteurs les plus fréquemment verbalisés en 2012

- Construction d'ouvrages de bâtiment ou de génie civil
- Restaurants
- Travaux de finition
- Transport routier de frets et services de déménagement
- Transports urbains et routiers
- Autres industries alimentaires
- Autres commerces de détail en magasin spécialisé
- Autres travaux de construction spécialisés
- Services personnels
- Travaux d'installation
- Préparation des sites

Les secteurs de la construction, des hôtels-cafés-restaurants et du commerce de détail concentrent 40 % des infractions verbalisées.

Les infractions au code du travail les plus fréquemment commises sont les suivantes :

Répartition des infractions relevées dans les procès verbaux selon les thèmatiques retenues



Près de six procès verbaux sur dix concernent la santé sécurité, le travail illégal et la réglementation du travail. Lors de contrôles sur les chantiers, l'inspection du travail dresse procès verbal et notifie simultanément une décision d'arrêt de chantier, en cas de situation de danger grave et imminent.

Les suites réservées par la Justice aux procès verbaux de l'inspection du travail pour la période 2004-2013

Le Parquet peut décider :

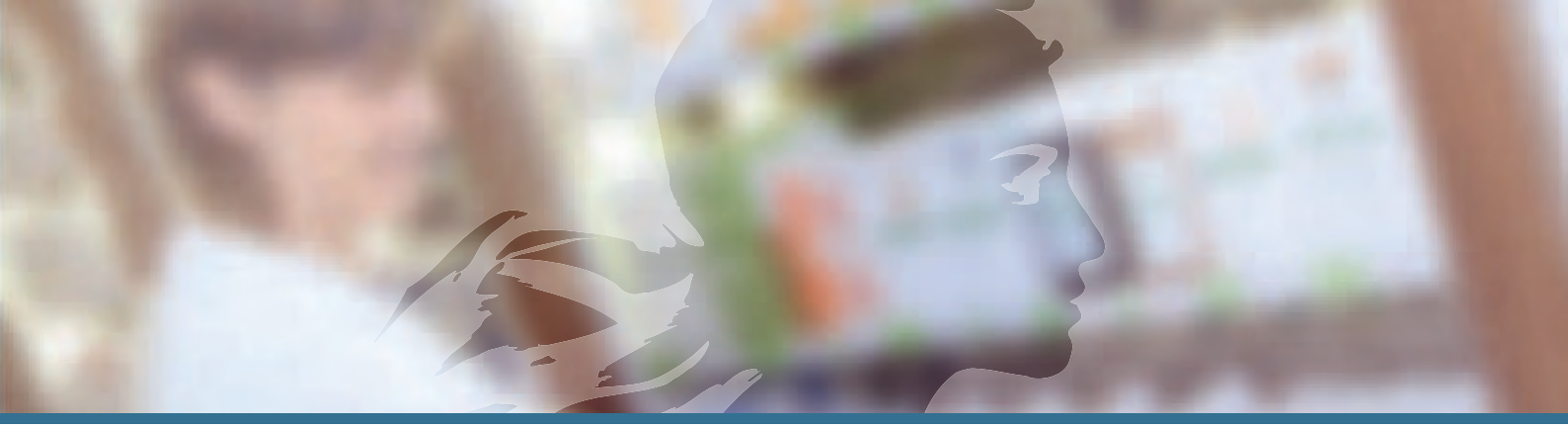
- du classement sans suite d'une partie des procès verbaux
- d'une condamnation sous forme de composition pénale *(sans audience publique)*
- d'une condamnation à une peine alternative *(obligation de formation à la sécurité pour les employeurs)*
- de rappels à la Loi
- de poursuites pénales

**Source observatoire des suites pénales*

Dans ce contexte, pour les 42 % de procès verbaux faisant l'objet de poursuites* :

- 80 % donnent lieu à une condamnation.
- 10 % sont relaxés ou dispensés de peine

**Statistiques de la DGT sur les suites pénales en Poitou-Charentes entre 2004 et 2013.*



V/ Programme d'actions 2014 de l'inspection du travail

La définition de priorités d'actions n'épuise pas les obligations qui pèsent sur le système d'inspection du travail et qui doivent trouver une réalisation concrète et quotidienne.

Ainsi, plusieurs éléments doivent être pris en compte au cours de l'année :

1) Veiller à la réalisation d'un niveau d'activité cohérent avec les ressources disponibles. En effet, les approches qualitatives ne trouvent sens que dans le cadre d'une activité quantitative adaptée ;

2) Assurer une vigilance particulière sur l'engagement des services en direction des deux secteurs principaux issus de la fusion (transport routier et agriculture) qui porte encore aujourd'hui des marges de progrès importantes ;

3) Accompagner les grands réformes notamment celles qui sont issues de la Grande Conférence pour l'Emploi des 20 et 21 juin dernier :

- *Préparer le PRST3 a partir d'un état des lieux et de la capacité de démontrer l'efficacité des actions menées en matière de prévention des risques professionnels ;*
- *Réflexion sur la gouvernance et Animation régionale par la DIRECCTE de la santé au travail : CRPRP, plan d'action cohérent ambitieux ; cohérence entre diverses instances ; COG, CNAMTS CARSAT notamment ;*
- *Accompagnement de la réforme de la médecine du travail : CPOM, agrément ; pluridisciplinarité.*

4) Orienter l'action sur les fondamentaux de la qualité de vie au travail, en particulier les durées maximales de travail et minimales de repos, l'octroi d'une rémunération minimale, ainsi que les grands principes de santé sécurité en entreprise.

Quatre axes, soit trois nationaux et un régional déclinés en sept actions donnent lieu à des plans d'actions plus détaillés.

I/ LES AXES PRIORITAIRES NATIONAUX

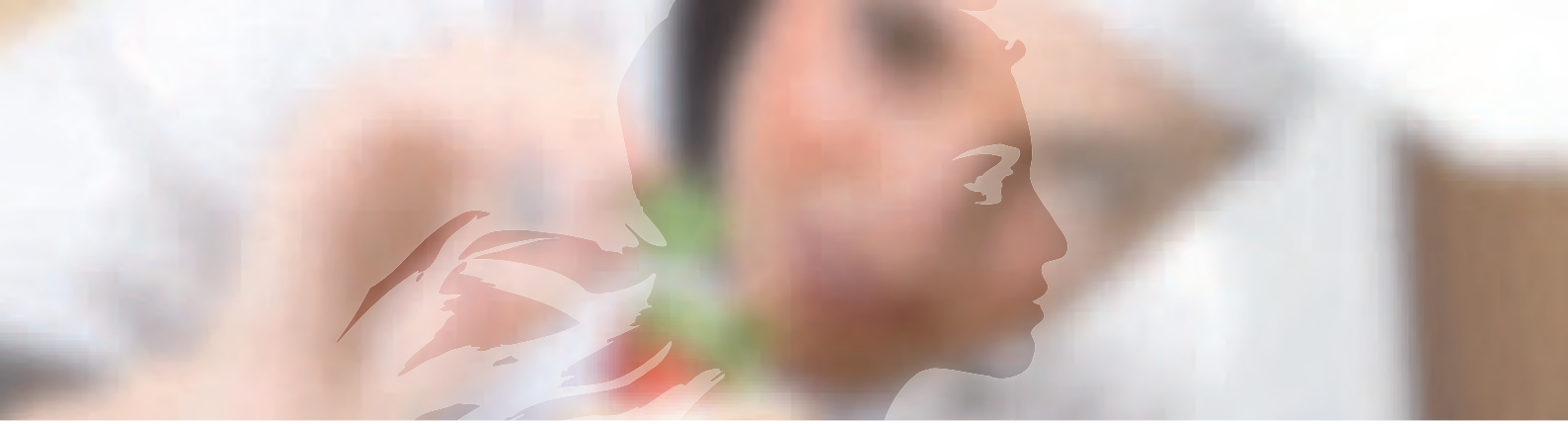
1) La santé et la sécurité des travailleurs dans le secteur du BTP
   - 3.1) La prévention du risque de chute de hauteur
   - 3.2) La prévention des risques liés à l'inhalation de fibres d'amiante

2) L'accompagnement du dialogue social et le contrôle des dispositifs prévoyant une pénalité financière
   - 2.1) Le dispositif en faveur de l'égalité des femmes et des hommes
   - 2.2) Le dispositif « pénibilité »
   - 2.3) Le dispositif « contrat de génération »

3) La lutte contre le travail illégal

II/ L'ACTION PRIORITAIRE REGIONALE

- Durées maximales dans le secteur agricole
- Durée du travail des saisonniers Hôtel Café Restaurant
- Formation de référents transports expérimentés
- Contrôle des contrats de travail à temps partiel
- Repos hebdomadaire et dominical



Adresses de la DIRECCTE et des Unités Territoriales de la DIRECCTE en Poitou-Charentes

Unité territoriale de la Charente

15, rue des Frères Lumière
16012 ANGOULEME CEDEX
Standard : 05 45 66 68 68

Unité territoriale de la Charente-Maritime

Centre Administratif Chasseloup-Laubat
Avenue Porte Dauphine
17021 LA ROCHELLE CEDEX
Standard : 05 46 50 50 51

Section détachée de Saintes

1, rue du Docteur René Laennec
17000 SAINTES
Standard : 05 46 93 98 58

Unité territoriale des Deux-Sèvres

4, rue Joseph Cugnot - BP 8621
79026 NIORT CEDEX 9
Standard : 05 49 79 93 55

Unité territoriale de la Vienne

Allée des anciennes Serres
86280 SAINT-BENOIT
Standard : 05 49 56 10 10

DIRECCTE POITOU-CHARENTES

47, rue de la Cathédrale
86035 POITIERS CEDEX
Standard : 05 49 50 34 94

Bilan 2013
de l'action de l'
Inspection du travail
et
Programme d'actions 2014
en Poitou-Charentes



www.travail-emploi-sante.gouv.fr
www.travailler-mieux.gouv.fr

www.prstpoitoucharentes.fr
www.poitou-charentes.direccte.gouv.fr
www.telerc.gouv.fr

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

L'inspection du travail dans le Bas-Rhin

APERÇU D'ACTIVITÉ | 2013

L'inspection du travail déploie de nombreuses activités pour son action de contrôle de l'application du droit du travail dans les entreprises, dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail, de la représentation du personnel, de la lutte contre le travail illégal, de la durée du travail... Ce document présente quelques données chiffrées pour 2013 et des illustrations concrètes des différents champs d'intervention.



1 | Principaux chiffres*

Les agents de contrôle de l'inspection du travail du Bas-Rhin, qui effectuent des interventions sur le terrain, sont répartis en **13 sections avec 13 inspecteurs du travail et 27 contrôleurs du travail.** Ils sont assistés de **15 agents de secrétariat.** Une des sections est spécialisée dans le secteur agricole. S'y ajoute un service de **4 agents en charge de la lutte contre le travail illégal** (travail dissimulé, fausse sous-traitance notamment). Enfin, **2 directeurs adjoints du travail,** eux-mêmes pour partie inspectant, ont une fonction d'animation avec l'appui d'un contrôleur du travail.

Les missions d'inspection du travail sont aussi, pour partie, assurées par d'autres services de l'unité bas-rhinoise de la DIRECCTE Alsace : renseignement en droit du travail, enregistrement des accords collectifs, examen des ruptures conventionnelles…

*A titre indicatif, le champ de contrôle dans le département est constitué de près de 40 000 établissements et d'un peu plus de 300 000 salariés.

Nombre et type d'interventions

- contrôles en entreprises : **3.323**
- contrôles sur chantier : **1.752**
- enquêtes et autres interventions : **832**
- réunions en entreprises : **252**
- examen des plans de retrait amiante : **507**
- mission de conciliation (grèves) : **11**
- procès-verbaux et signalements au parquet : **109**
- mises en demeure : **41**
- arrêts de travaux sur chantier : **72**

Le service renseignement en droit du travail : près de 23 000 interventions

L'inspection du travail informe et répond aux questions des usagers sur les questions de droit du travail. Le service de renseignement répond ainsi quotidiennement aux nombreuses demandes émanant de salariés et d'employeurs portant sur les contrats de travail, les procédures de licenciement, d'accords collectifs de travail, de durée du travail, de repos et congés, de salaires et sur les dispositions particulières à certaines professions (employés de maison et services à la personne, assistants maternels, VRP, travailleurs à domicile…).

Les 7 agents chargés du service de renseignement dans le Bas-Rhin ont répondu à 22.830 demandes en 2013, soit 5.604 personnes reçues et 17.226 entretiens par téléphone. Les sollicitations les plus importantes concernent les secteurs d'activité du tertiaire, les cafés - hôtels - restaurants, les congés payés et le droit local.

2 | Illustrations

Protéger la santé des salariés : prévention des risques biologiques et des contraintes thermiques

Depuis de nombreuses années, les services d'inspection du travail et la Sécurité sociale (CARSAT) ont attiré l'attention d'une entreprise, employant une cinquantaine de salariés, sur les problématiques liées au renouvellement de l'air et à l'ambiance thermique dans les cabines de l'usine de tri de déchets ménagers issu de la collecte sélective. Les salariés se trouvent en effet exposés à une pollution du fait d'une exposition à des micro-organismes pathogènes et des poussières alvéolaires, ainsi qu'à des contraintes thermiques génératrices de risques. **L'action de l'inspectrice du travail, menée de concert avec le médecin du travail, a permis la mise en place de systèmes de captage des polluants** au niveau des postes de travail, de renouvellement d'air neuf conforme à la réglementation, et des aménagements pour améliorer l'ambiance thermique.

Réaliser une enquête accident du travail :

une entreprise extérieure intervient, deux intoxications

Dans une usine d'emballage et de conditionnement en matière plastique, une entreprise doit intervenir pour installer une nouvelle ligne de production et découper une dalle du ciment. L'entreprise donneuse d'ordre, soucieuse de sa contrainte productive, indique qu'il convient de clôturer le chantier et de mettre en place un sas anti-poussières avec un toit, sorte de serre faite de bâches. Lors des essais effectués à l'aide d'une scie thermique, les salariés de l'entreprise d'accueil constatent une odeur de gaz et des poussières et alertent leur direction. Celle-ci demande alors la mise en place d'une gaine de ventilation et impose que les salariés du sous-traitant portent des masques anti-poussières. La gaine est installée mais aucun nouveau test n'est réalisé pour s'assurer que le système assure une ventilation permettant que la qualité d'air de la zone confinée soit respirable…

Une demi-heure après avoir commencé à opérer dans ces nouvelles conditions, un salarié qui découpe la dalle perd connaissance. Un collègue descend alors de la mini-pelle à moteur thermique pour le sortir de la zone confinée et se trouve lui-même pris d'un malaise. Les deux salariés sont évacués et mis en caisson à oxygène. L'enquête de l'inspection du travail permet de constater de nombreuses irrégularités et un procès-verbal est rédigé. Si l'entreprise intervenante a, par la suite, fait l'objet d'une liquidation judiciaire, l'entreprise donneuse d'ordre a été condamnée en septembre 2013 pour les infractions commises.
Un appel est en cours.

Contrôler les chantiers forestiers

Dans le cadre de la campagne nationale de contrôle des chantiers forestiers, 26 contrôles ont été réalisés par l'inspection du travail du Bas Rhin, dont certains effectués avec les contrôleurs de la Mutualité sociale agricole (MSA). Les constats effectués ont permis d'identifier des manquements de signalétique des chantiers, de port d'équipements de protection individuelle inadaptés aux risques, d'hygiène et des défaillances d'organisation des secours. **Il est rappelé que ce secteur connaît un taux de gravité (4,2) en matière d'accidentologie du travail** bien supérieur aux autres secteurs connaissant des risques élevés (1,3 pour le régime général et 2,8 pour le bâtiment et les travaux publics).

Autoriser ou non le licenciement des salariés protégés

Le licenciement des salariés protégés (représentants élus du personnel, délégués syndicaux, conseillers du salarié…) ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Il en est de même pour les ruptures conventionnelles ou en cas de transfert d'une entreprise à une autre. **En 2013, 364 demandes d'autorisation ont été instruites** (127 pour des licenciements économiques, 79 pour des ruptures conventionnelles, 44 pour inaptitude médicale, 37 pour transfert, et seulement 33 pour un motif disciplinaire). **L'autorisation a été accordée dans trois quarts des cas pour des demandes motivées par des raisons économiques et près de la moitié pour celles disciplinaires.** Ces dossiers font l'objet d'enquêtes contradictoires approfondies, dans un cadre juridique défini précisément par le Conseil d'Etat, faisant peser des exigences fortes sur l'instruction par l'inspection du travail et la motivation des décisions. Ces dernières peuvent donner lieu à des recours hiérarchiques devant le ministre du travail ou contentieux devant le tribunal administratif.



Examiner les ruptures conventionnelles qui sont en augmentation

Depuis 2008, salariés et employeurs peuvent convenir de rompre le contrat de travail à l'amiable, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, qui ouvre droit à versement d'une indemnité et aux allocations chômage. L'administration du travail est chargée d'opérer leur contrôle. A ce titre **5.500 demandes d'homologation lui ont été adressées en 2013.** Leur nombre est en augmentation constante depuis la mise en place du dispositif.

Les rares refus sont notifiés (moins de 2 %) essentiellement pour des raisons de délais ou de montant d'indemnité. Ils ont pu donner lieu à de nouvelles procédures de rupture. Une plate forme de saisie en ligne est désormais à disposition des usagers permettant une assistance et un contrôle de la saisie : www.teleRC.travail.gouv.fr

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Nombre de demandes d'homologation reçues	666	3 686	4 672	5 155	5 452	5 466	25 097
Nombre de demandes irrecevables				37	4	1	42
Nombre de demandes homologuées	631	3 536	4 627	5 006	5 371	5 388	24 559
Nombre de demandes refusées	35	150	45	112	77	77	496

Enregistrer les accords d'entreprises

L'inspection du travail est destinataire des accords conclus par les employeurs et les syndicats dans les entreprises. En 2013, les accords déposés portaient sur les thématiques ci-dessous.

Nombre et type d'accords

- Egalite professionnelle : **265**
- Pénibilité : **114**
- Contrat de génération : **132**
- Négociation annuelle obligatoire (salaires) : **327**
- Epargne salariale : **970**
- Autres thèmes : **341**



Faciliter la négociation : l'exemple du repos dominical dans le commerce

Parallèlement à l'action de contrôle des établissements par les équipes de l'inspection du travail qui s'est déroulée en plusieurs étapes, des négociations entre partenaires sociaux, animées par l'unité territoriale du Bas-Rhin de la DIRECCTE Alsace ont été engagées. L'accord équilibré trouvé prévoit ainsi des contreparties pour les salariés travaillant le dimanche qui n'existaient pas auparavant.

Pour en savoir plus consulter le site de la DIRECCTE Alsace : http://www.alsace.direccte.gouv.fr

Transversalité et proximité | La DIRECCTE Alsace est structurée autour de trois pôles :

Le pôle **T**

"travail" veille à l'application de la politique et de la législation du travail, à l'amélioration de la qualité du travail, de la santé au travail et des relations sociales.

Le pôle **3 E**

"entreprises, emploi et économie" intervient en faveur du développement économique des entreprises et des territoires, du développement de l'emploi et des compétences des salariés ainsi que des demandeurs d'emploi.

Le pôle **C**

"concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie" met en œuvre les règles relatives à la métrologie légale et à la concurrence, pilote la protection économique et la sécurité des consommateurs.

Avec des unités territoriales implantées dans le Bas-Rhin et le Haut-Rhin

Pour assurer sur le terrain l'exécution des missions relevant des pôles T et 3 E, la DIRECCTE Alsace dispose d'unités territoriales, échelons de contact et d'intervention de proximité qui correspondent au périmètre départemental.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION ALSACE

DIRECCTE Alsace
DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
Au service des entreprises, des salariés, des demandeurs d'emploi et des acteurs socio-économiques

Lutter contre les fraudes liées aux prestations transnationales de services

La liberté de prestation de services est reconnue au sein de l'Europe. Tout entrepreneur régulièrement établi dans un Etat membre de l'Union européenne a ainsi le droit de proposer ses services dans un autre Etat et d'y détacher temporairement du personnel pour effectuer des travaux ou fournir des services à un client. Cette liberté n'est cependant pas absolue. **Lorsque le prestataire détache du personnel salarié sur le territoire français, il doit respecter de nombreuses dispositions du code du travail,** en particulier le niveau de rémunération en France, mais également les règles de sécurité et de durée du travail. Une déclaration de détachement est adressée à l'inspecteur du travail du lieu où s'effectue la prestation avant le début de celle-ci. **L'intervention des prestataires étrangers peut recouvrer des pratiques abusives ou frauduleuses à l'aide de montages élaborés et parfois ingénieux.** L'inspection du travail agit pour lutter contre ces fraudes en opérant des contrôles sur les chantiers ou dans les entreprises.



Partenariat avec les douaniers du Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) dans le cadre de l'arrangement franco-allemand de lutte contre le travail illégal et la fraude transnationale aux prestations sociales du 31 mai 2001.

En 2013, 3277 déclarations de détachement ont été reçues visant 8899 salariés et 261 663 jours de travail. Les chiffres comparés à 2012 sont tous en hausse : + 17% de déclarations, + 12% de salariés détachés et + 23% de jours de travail.

Lire aussi l'article sur le site Internet
http://www.alsace.direccte.gouv.fr/Lutte-contre-le-travail-illegal,13044

Salariés bulgares exploités et hébergés dans des conditions indignes

Le 25 octobre 2013, les services de l'Etat sont avisés de la présence de deux ressortissants bulgares se plaignant de leurs conditions de travail et d'hébergement en France qui font partie de salariés grévistes d'une société domiciliée dans le nord du département. Les premiers éléments recueillis sur place ont permis d'initier une enquête conjointe avec les services de police du fait de conditions d'hébergement indignes, d'emploi d'étrangers sans titre de travail dissimulé et marchandage. En effet, la société fait appel à deux agences intérimaires bulgares, qui entre mai et octobre 2013, a détaché en France 31 salariés, les hébergeant dans des logements exigus, inadaptés et ne disposant pas de véritables couchages.
Les recherches auprès des entreprises bulgares confirment les infractions à l'encontre de la société française, qui se comporte ponctuellement comme l'employeur de fait des bulgares, notamment en les rétribuant directement. Placé en garde à vue le 13 novembre 2013, le gérant fait valoir des difficultés financières de sa société pour expliquer les conditions d'emploi et d'hébergement des travailleurs. Il admet toutefois avoir licencié une trentaine de salariés en contrat à durée indéterminée pour les remplacer par ces intérimaires dont le coût est plus que compétitif. L'enquête se poursuit aujourd'hui par l'exploitation des documents découverts lors de la perquisition des locaux de la société et l'audition des témoins.



En 2014, l'Inspection du travail poursuivra ses missions d'information et de contrôle en réponse à la demande sociale locale.
Elle conduira également des actions pour mettre en œuvre des priorités régionales concernant :

- les risques de chutes de hauteur dans le BTP, particulièrement lors de l'usage des échafaudages ;
- les risques d'inhalation de fibres d'amiante, lors des travaux de désamiantage ou à l'occasion des activités de rénovation ;
- le développement du dialogue social, concernant notamment le suivi des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la lutte contre le travail illégal sous toutes ses formes ;
- les conditions de travail et d'emploi des jeunes

Document réalisé par l'Unité Territoriale du Bas-Rhin de la DIRECCTE Alsace - directeur de l'UT : Thomas Kapp

POUR UN MINISTÈRE DU TRAVAIL FORT

DOSSIER D'INFORMATION

Inspection du travail

Novembre 2013

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

travail-emploi.gouv.fr

INTRODUCTION

Depuis plus d'un an, Michel Sapin a engagé un vaste chantier destiné à rendre le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, plus efficace et plus fort, répondant ainsi aux besoins économiques et sociaux de notre pays et à l'attente des agents de ce ministère.

Celui-ci a deux grandes missions : le développement de l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels d'une part, la qualité du travail sous toutes ses dimensions, notamment de santé et sécurité, d'autre part.

Une démarche inspire les politiques publiques dont le ministère a la charge : celle du dialogue social.

Pour remplir ces missions et promouvoir ce dialogue social, les services du ministère ont un rôle déterminant, incarné en particulier par l'inspection du travail qu'il convient de renforcer dans un environnement économique et social qui a évolué de manière importante ces dernières années.

Après plusieurs mois d'échanges et de concertations avec l'ensemble des agents du ministère, l'encadrement et les représentants du personnel, et ceci dès sa prise de fonction, Michel Sapin a adressé le 29 octobre dernier ses instructions sur les orientations de son projet pour le ministère chargé du Travail et de l'Emploi, projet intitulé « pour un ministère fort ».

Pour le système d'inspection du travail, ce projet repose sur trois points majeurs qui sont à souligner :

• Le système d'inspection du travail demeure généraliste, de proximité grâce à son organisation territoriale et inscrit dans le cadre des conventions internationales de l'OIT, mais il doit agir de manière plus collective pour renforcer l'efficacité de son action.

Son organisation et son fonctionnement évolueront par la mise en place d'unités de contrôle qui seront constituées de 8 à 12 sections d'inspection du travail, sous l'autorité d'un responsable (Directeur adjoint du Travail…). C'est dans ce contexte qu'a été engagé un Plan de transformation d'emplois de contrôleurs en inspecteurs du travail qui est en cours de mise en œuvre.

• Les priorités d'intervention de l'Inspection du Travail, établies en association avec les agents de contrôle eux-mêmes, seront désormais en nombre limité pour avoir un véritable impact en matière d'application effective du droit du travail dans les entreprises ;

• Le Gouvernement proposera au Parlement des mesures législatives destinées à étendre les pouvoirs de l'inspection du travail, notamment en matière d'arrêt de travaux destiné à faire cesser des situations dangereuses, ou à la mise en place de sanctions administratives financières en cas de manquement à certaines dispositions du Code du Travail.

SOMMAIRE

Le projet 4

Le contexte économique, juridique et social 5

La réforme de l'inspection du travail, pourquoi et comment ? 8

Bénéfices du projet 11

Idées reçues 13

Le système d'inspection du travail 15

Chiffres clés 17

LE PROJET

Volet système d'inspection du travail

1) QUI : est concerné par le projet ?

L'ensemble du système d'inspection du travail est concerné par le projet : les agents de contrôle et leurs assistantes, les dispositifs d'appui interne, les services de renseignement du public et les services administratifs.

2) QUOI : le contenu du projet

Le projet vise à renforcer l'action du système d'inspection du travail dans son ensemble au bénéfice d'une meilleure application du droit du travail dans les entreprises. Ainsi, il prévoit la mise en place d'une organisation rénovée, facilitant l'approche collective des situations, des modalités d'action plus efficaces ainsi qu'un renforcement des pouvoirs du système.

3) QUAND : les étapes ?

- Fin janvier 2014 : Présentation par les DIRECCTE de leur schéma régional
- 1er trimestre 2014 : Loi sur les pouvoirs et l'organisation du système d'inspection du travail
- Fin du 1er trimestre 2014 : Décrets d'application
- Mise en œuvre progressive au cours de l'année 2014



Contexte économique, juridique et social conduisant à une évolution de l'organisation et des modes d'intervention de l'inspection du travail

Le contexte dans lequel intervient l'inspection du travail a subi de profondes évolutions au fil des années. Pour rester efficace, l'inspection du travail doit adapter son organisation, ses modes d'intervention et ses pouvoirs.

Une mutation des modes de production

- ✓ La nature des activités productives en France a profondément changé au dépens du secteur industriel traditionnel et au profit des activités de services et du savoir ;
- ✓ La gouvernance des entreprises s'est complexifiée se traduisant de plus en plus par une déconnexion des lieux de production et des lieux de décision ;
- ✓ La performance des entreprises est de plus en plus appréhendée sur le court terme (financiarisation)
- ✓ L'économie s'est internationalisée par la mondialisation des circuits de décision, de financement et de distribution ;
- ✓ Le développement des prestations de service internationales s'est accentué ;
- ✓ La concurrence internationale est toujours plus forte ;
- ✓ L'impact des politiques de développement durable sur les modèles économiques et la vie des entreprises est désormais prégnant ;
- ✓ Des typologies d'entreprises sont de plus en plus marquées (multinationales versus TPE) avec des moyens et des modes de résistance aux difficultés très différents ;
- ✓ La dépendance entre donneurs d'ordre et sous-traitance est de plus en plus forte (PME et TPE) ;

Une place de la loi qui change

- ✓ Un renversement de la hiérarchie des normes avec le développement de la place de la négociation collective ;
- ✓ Un renforcement de l'ordre public social en découle mais également un risque d'individualisation de la norme que connaissent les pays anglo-saxons ;
- ✓ Une complexification du corpus de la norme s'accentue (développement de la « soft law », des certifications, de la norme européenne et internationale, norme négociée…) ;

- ✓ Une complexification intrinsèque de la norme se traduit par un effet de compilation et une technicité ardue ;
- ✓ Une légitimité de la norme parfois contestée par le corps social (ex : travail du dimanche, du 1er mai…) ;
- ✓ Un décalage croissant entre la norme et la réalité des entreprises est ressentie, notamment dans les TPE suscitant un refus de l'appréhension des relations sociales sous le seul angle de la norme ;
- ✓ Un système normatif, notamment international, ne prend pas assez en compte les réalités du travail.

Une évolution des emplois

- ✓ Le modèle d'emploi salarié n'est plus exclusif et dominant (travail indépendant, auto entrepreneur…) alors que la norme sociale est construite autour du lien de subordination ;
- ✓ Des écarts se creusent entre travailleurs du point de vue de l'application de la loi (nomades, non déclarés, nouveaux statuts, précaires…) ;
- ✓ Une question de concordance entre individu / statut / droits attachés : un individu peut être sous différents statuts à un instant T ou au cours de son parcours alors que ses droits découlent seulement de son statut ;
- ✓ Des constats qui perdurent : les ouvriers éprouvent plus de difficulté à se maintenir dans l'emploi ;
- ✓ Une évolution des modes d'organisation de la production et du travail (lean, organisations apprenantes, flexibilité organisationnelle et temporelle) ;
- ✓ Une intensification du travail qui génère une individualisation de l'approche au travail et des arbitrages individuels contraignants ;
- ✓ Un éclatement et parfois une fugacité des lieux de travail ;
- ✓ Un éclatement des formes d'engagement collectif ;
- ✓ Une référence au temps de travail qui se réduit au profit d'une référence à la performance ;
- ✓ Une évolution des acteurs sociaux (impacts de nouvelles règles de représentativité) ;

Une évolution des risques professionnels

- ✓ Les risques traditionnels sont toujours très présents (chutes de hauteur, équipements de travail et de protection individuelle) ;
- ✓ Des risques nouveaux s'y ajoutent (CMR, TMS, RPS, nanotechnologies, rayonnements ionisants…) plus complexes à appréhender car non visibles et nécessitant des technicités particulières et complexes ;
- ✓ Un renforcement du lien entre risques professionnels et santé publique ;
- ✓ Une mise en cause de l'Etat et des agents sur des sujets de santé publique (amiante…).

Des mutations sociétales touchant la sphère du travail

- ✓ Des attentes contradictoires des citoyens (plus de protection mais moins de contraintes) ;
- ✓ Des attentes de plus en plus forte vis à vis de l'administration (réactivité, personnalisation de la réponse…) ;
- ✓ Un renforcement de la valorisation du travail avec des attentes diversifiées (revenu, épanouissement personnel, intégration sociale…) ;
- ✓ Des motivations différenciées selon les public (cf. sujet de la fidélisation des jeunes…) ;
- ✓ Une judiciarisation des relations de travail de travail individuelles et collectives et du droit à la santé et à la sécurité au travail ;
- ✓ Une médiatisation de plus en plus forte des sujets (conflits, travail du dimanche, PSE, pénibilité, égalité…) ;

Une évolution du rôle de l'Etat

- ✓ L'Etat ne dirige plus mais devient régulateur, superviseur, stratège ;
- ✓ Un mouvement d'éclatement et de fragmentation des appareils d'Etat (autorités indépendantes, agences…) ;
- ✓ Un effritement du mythe de l'intérêt général : l'Etat doit démontrer son efficacité (notion de qualité administrative, optimisation des ressources, performance, souci de rentabilité économique avec le code des marchés publics, politique patrimoniale…) ;
- ✓ La légitimité de l'Etat y compris dans ses fonctions régaliennes évolue sous l'influence d'un plus grand partage avec le privé dans tous les secteurs d'activité (police vs sécurité privé, Défense vs compagnies privées, justice vs modes alternatifs aux poursuites et contractualisation dans le domaine pénal…) ;
- ✓ L'Etat reste doté de fonctions essentielles même si elles évoluent :
  - clef de voute du système de protection sociale (solidarité nationale et équilibre public/privé) ;
  - garant de la cohésion sociale et de la sécurité collective (au delà du maintien de l'ordre) ;
  - régulateur et stratège notamment dans le domaine économique ;
  - reste toujours un point de repère collectif.
- ✓ L'Etat s'est fortement réorganisé. Sur le champ du travail : PMDIT, fusion des trois inspections, DIRECCTE…

Des attentes des partenaires sociaux

- ✓ Un besoin d'Etat fort en matière de contrôle, de conseil et de régulation ;
- ✓ Un besoin de proximité toujours présent ;
- ✓ Un besoin de traitement spécifique aux PME en termes d'information et d'accompagnement pour assurer l'application effective d'une norme nombreuse et complexe ;
- ✓ Un besoin de cohérence avec les orientations retenues dans le cadre de négociation (cf. implication du système d'IT dans la mise en œuvre des politiques définies y compris conventionnellement) ;
- ✓ Un besoin de lisibilité et de cohérence de l'action sur tout le territoire ;
- ✓ Une mauvaise connaissance du système, de son organisation, de ses missions et de ses modes d'intervention nécessitant une valorisation tant auprès des acteurs économiques que de l'opinion permettant notamment de corriger une vision parfois caricaturale centrée sur le contrôle et la sanction.



LA REFORME DE L'INSPECTION DU TRAVAIL
Pourquoi et comment ?

Pourquoi cette réforme de l'inspection du travail ?

L'inspection du travail exerce depuis plus de 120 ans une mission essentielle de régulation sociale dans notre pays :

- elle veille à l'application des lois du travail sans lesquelles aucun progrès social n'est possible
- elle promeut le dialogue social dans le monde du travail sans lequel le changement ne peut solidement être mené.

D'abord créée pour défendre la sécurité et l'hygiène des enfants et des femmes au travail, son action s'est élargie au fil du temps à l'ensemble des salariés du secteur privé et à toutes les parties du code du travail. Chaque jour, les 3000 agents de l'inspection répondent ainsi aux demandes des salariés et des entreprises : des salaires ou des heures non payés, un risque d'accident grave signalé, une information sur la convention collective applicable, une liberté publique bafouée, des entraves aux délégués, etc. Chaque jour, inspecteurs et contrôleurs vont dans les entreprises pour faire appliquer ces règles : plus de 260 000 interventions sont effectuées par des inspecteurs et contrôleurs du travail en une année.

Cette mission indispensable doit être maintenue et le sera.

Pour autant, il faut aller plus loin pour que l'inspection du travail transforme davantage le monde du travail d'aujourd'hui. Car de nombreux changements ont lieu :

- le code du travail, comme les autres codes, s'est élargi et complexifié. La loi n'est plus la seule source puisque l'accord a désormais toute sa place.
- Les précarités se sont développées sous de multiples formes, y compris sous celle du travail illégal et notamment du détachement international illicite.
- L'entreprise classique a souvent laissé place à l'entreprise en réseau où l'employeur peut être introuvable.
- Si les risques professionnels classiques demeurent, de nouveaux risques plus difficiles à maîtriser car liés aux organisations, se sont répandus.

L'inspection comprend des agents très professionnels et motivés mais elle doit **agir de façon plus collective et organisée :** tel est le sens profond de la réforme. Notre système d'inspection du travail doit augmenter sa capacité à connaître et à analyser les évolutions du monde du travail, à percevoir les dérives, à apporter des réponses qui ne soient pas seulement d'ordre individuel. Par exemple, on ne peut pas vouloir obtenir des résultats sur le risque amiante, les chutes de hauteur, les prestations de service internationales illicites ou les précarités sans une action construite qui implique toutes ses forces et à tous les niveaux. Nous devons atteindre le véritable décideur pour être réellement utile aux salariés et cela passe souvent, de compléter la réponse de terrain par une réponse d'un autre niveau, soit plus global, soit plus spécialisé. Certaines questions ne peuvent plus être abordées exclusivement de manière éparpillée, chaque inspecteur dans les frontières étroites de sa section. Il nous faut une véritable politique du travail, à travers des actions individuelles mais aussi des actions plus collectives menées par le système d'inspection sur le territoire et dans les entreprises, jusqu'au niveau national et même parfois européen.

Voilà l'enjeu qui motive la réforme. Il faudra y ajouter le malaise général d'un ministère qui s'est interrogé ces dernières années sur son utilité.

Quelles sont les principales évolutions projetées ?

Le système d'inspection gardera ses caractères généraliste et territorial et l'immense majorité des agents continuera à intervenir sur l'ensemble du champ couvert par le code du travail. Le service de renseignement sera toujours un service de proximité pour les usagers.

Quant au principe d'indépendance qui résulte d'une convention internationale et que le Conseil d'Etat comme le Conseil constitutionnel ont érigé en principe général du droit, il sera scrupuleusement respecté comme il l'est aujourd'hui. Au-delà de cet argument juridique, il en va de l'efficacité et de l'identité même de l'inspection du travail.

La réforme comportera trois axes majeurs :

- Son organisation renforcera l'approche collective. Des unités de contrôle seront mises en place regroupant 8 à 12 agents de contrôle sur un territoire cohérent dénommé « section » et sous le pilotage d'un responsable chargé de faire vivre le collectif de travail. Les spécificités de secteurs comme l'Agriculture, les Transports ou le BTP, seront prises en considération. Des actions plus collectives et plus adaptées à ce type d'entreprises seront menées en direction des petites entreprises.
  Cette organisation territoriale sera complétée par la création d'unités régionales de contrôle sur le travail illégal et de réseaux régionaux sur des risques particuliers (par exemple sur l'amiante). Au niveau national, un groupe de contrôle, d'appui et de veille sera constitué comme dans tous les autres services de contrôle.
- Le nombre de priorités nationales sera réduit pour que l'action de l'inspection ne se disperse pas et qu'elle soit plus visible. Nous passerons de 18 priorités nationales à 3 et les agents seront davantage associés à leur choix.
- Les pouvoirs de l'inspection seront renforcés : notamment la possibilité de sanctions administratives financières dans certains domaines ou l'extension des arrêts de travaux sur certains risques graves.

Quels seront les effets pour les agents de l'inspection ?

La réforme n'aura pas pour effet de diminuer les effectifs affectés au système d'inspection du travail et chacun aura sa place dans la nouvelle organisation. Elle se traduira par un important mouvement de promotion et de qualification puisque, dans une dizaine d'années, les agents de contrôle ne seront plus que des inspecteurs du travail, avec la mise en extinction du corps des contrôleurs. Sur les trois ans qui viennent, 540 postes de contrôleurs en section seront transformés en postes d'inspecteurs. Avant la fin de cette année, 130 contrôleurs entreront en formation de six mois pour devenir inspecteurs après avoir passé un examen professionnel. Ce mouvement se poursuivra au-delà des trois ans.

Les inspecteurs exerceront bien entendu les pouvoirs qui leur sont dévolus par le code du travail. Ils conserveront, comme les contrôleurs, une liberté d'organiser leur travail.

Quelle a été la démarche d'élaboration de la réforme et comment se mettra-t-elle en œuvre ?

Michel Sapin a lancé la réforme en septembre 2012 après concertation avec les organisations syndicales du ministère et un dialogue avec des représentants de la société civile sur ses attentes. Une première phase a consisté à mobiliser l'encadrement par l'organisation de sept séminaires interrégionaux entre octobre 2012 et février 2013. Une deuxième phase a permis d'organiser des échanges sur les enjeux auxquels est confrontée l'inspection du travail et les façons d'y répondre. Plus de 3000 agents de toutes les catégories y ont participé. Ces réflexions et propositions ont été discutées lors de trois séminaires regroupant plus de 400 agents de toutes catégories et régions. A chaque phase, les organisations syndicales ont été consultées dans le cadre institutionnel (comité technique ministériel et comités techniques régionaux) et par des réunions bilatérales. Le 4 octobre, le ministre a présenté aux organisations son projet d'instruction qu'il enverra aux responsables du ministère après avoir recueilli l'avis du CTM avant la fin d'octobre.

Chaque directeur d'administration centrale et chaque directeur régional doit présenter le projet d'évolution de ses services pour fin janvier, après avoir associé les agents et consulté les organisations syndicales.
Les organisations professionnelles et syndicales ont été sollicitées sur ce projet qui concerne les salariés, les chômeurs, les précaires, les entreprises petites et grandes. Plusieurs ont marqué leur intérêt pour le débat et les propositions qu'il fait émerger, quand d'autres expriment une opposition.

Dans le projet de loi sur la formation professionnelle et la démocratie sociale qui sera présenté en début d'année devant le Parlement, il sera proposé d'adapter le code du travail pour permettre la mise en œuvre de cette réforme et renforcer les pouvoirs de l'inspection. Celle-ci sera appliquée dans toutes les régions avant la fin de l'année 2014.

Notre société a besoin d'une inspection du travail plus forte, aux pouvoirs étendus, dans un ministère lui-même plus fort, auquel le monde du travail peut accorder sa confiance. Ce projet est un progrès et non une régression, une chance et non une menace. Et surtout, c'est une réponse à l'attente impérieuse de tous ceux qui ont besoin de l'inspection du travail.

BENEFICES
du projet

1) Pour les salariés

Les salariés vont bénéficier d'une meilleure application du droit du travail dans les entreprises grâce :

- à une plus grande concentration de l'action sur certains risques graves et en direction des secteurs et des entreprises où le droit est le moins bien respecté,
- à une action rénovée vis à vis des très petites entreprises visant à démultiplier les interventions dans leur direction en prenant en compte leurs particularités ; cela permettra d'intervenir en faveur des salariés les plus fragiles qui n'ont pas pour habitude de signaler leurs difficultés à l'inspection du travail,
- à des moyens du système d'inspection renforcés, tant pour faire cesser rapidement des situations graves que pour sanctionner plus lourdement les infractions.

Les salariés vont également bénéficier d'un service de proximité conforté tant en ce qui concerne l'accès au service de renseignement qu'à celui des agents de contrôle.

2) Pour les entreprises

Les entreprises y gagneront de plusieurs manières :

- une meilleure distinction entre les besoins d'information ou d'accompagnement et la nécessité de sanctionner plus lourdement les infractions graves (notamment celles qui mettent en cause les principes fondamentaux du droit, durée du travail, rémunération…) et les employeurs de mauvaise foi,
- le déploiement d'actions adaptées aux petites entreprises qui articulent l'information, la sensibilisation, le partenariat, le contrôle et la sanction,
- une action renforcée contre la fraude complexe, notamment en matière de travail illégal, qui déstructure les marchés et pénalise les règles de concurrence,
- une action plus homogène sur le territoire, garante d'une concurrence loyale et d'une égalité de traitement des entreprises mais aussi des salariés.

3) Pour les agents

Les agents du système d'inspection du travail vont bénéficier :

- d'un cadre plus collectif qui va les sécuriser dans les choix à opérer, permettre des échanges de pratiques professionnelles, leur apporter un appui et un soutien de proximité avec un encadrement plus disponible,
- de pouvoirs renforcés pour agir efficacement et rapidement sur les situations les plus graves et pour renforcer le caractère dissuasif des sanctions,
- d'une clarification entre les actions qui relèvent de priorités identifiées et celles qui sont décidées par l'agent en fonction de l'analyse qu'il mène sur son territoire,
- d'un appui renforcé sur les situations les plus complexes de travail illégal ou qui dépasse le cadre de son secteur d'intervention, ainsi que sur des risques professionnels difficiles à appréhender individuellement.

IDEES REÇUES

sur l'inspection du travail

1) L'inspection du travail traite des litiges entre les salariés et leurs employeurs

FAUX : le traitement des litiges individuels concernant le contrat de travail relève du conseil des Prud'hommes. L'inspection du travail agit pour l'application du droit du travail au sein des entreprises au bénéfice de l'ensemble des salariés, en particulier sur les sujets d'ordre public social comme la durée du travail, la rémunération minimale, la santé et la sécurité au travail. L'inspection du travail reçoit les plaintes des salariés ou de leurs représentants (au service de renseignement ou directement auprès des agents de contrôle) et les traite dans le cadre de ses interventions.

2) L'inspection du travail est partiale et au service exclusif des salariés

FAUX : l'inspection du travail veille à l'application du droit du travail dans les entreprises. Elle n'agit pas contre les entreprises, qu'elle informe et conseille sur la meilleure façon d'appliquer ce droit. Elle prend en compte leur contexte économique et en cas de difficulté particulière, les oriente vers des dispositifs susceptibles de les aider comme le chômage partiel. En revanche, elle sanctionne les entreprises de mauvaise foi ou les infractions les plus graves. D'une façon générale, elle agit dans le cadre d'un strict cadre déontologique qui prévoit notamment l'obligation d'impartialité.

3) L'inspection du travail agit de façon très répressive

FAUX : les agents de l'inspection du travail dressent tous les ans moins de 4 procès verbaux chacun. Moins de 4% des entreprises contrôlées faisant apparaître des infractions font l'objet d'un procès verbal. La plupart des infractions constatées donnent lieu à une demande de régularisation et de mise en conformité.

4) L'inspection du travail refuse systématiquement les demandes d'autorisation de licenciement des salariés titulaires de mandat

FAUX : Elle vérifie la réalité des motifs invoqués et s'assure de l'absence de discrimination. Ainsi une grande majorité de demandes sont obtenues, notamment en matière économique.

5) Il n'est pas possible de rencontrer l'inspection du travail

FAUX : L'ensemble des usagers (salariés, employeurs et leurs représentants) peuvent s'adresser au service de renseignement des DIRECCTE ou directement auprès des agents de contrôle lors des permanences qu'ils réalisent.

6) L'inspection du travail nuit à l'activité économique

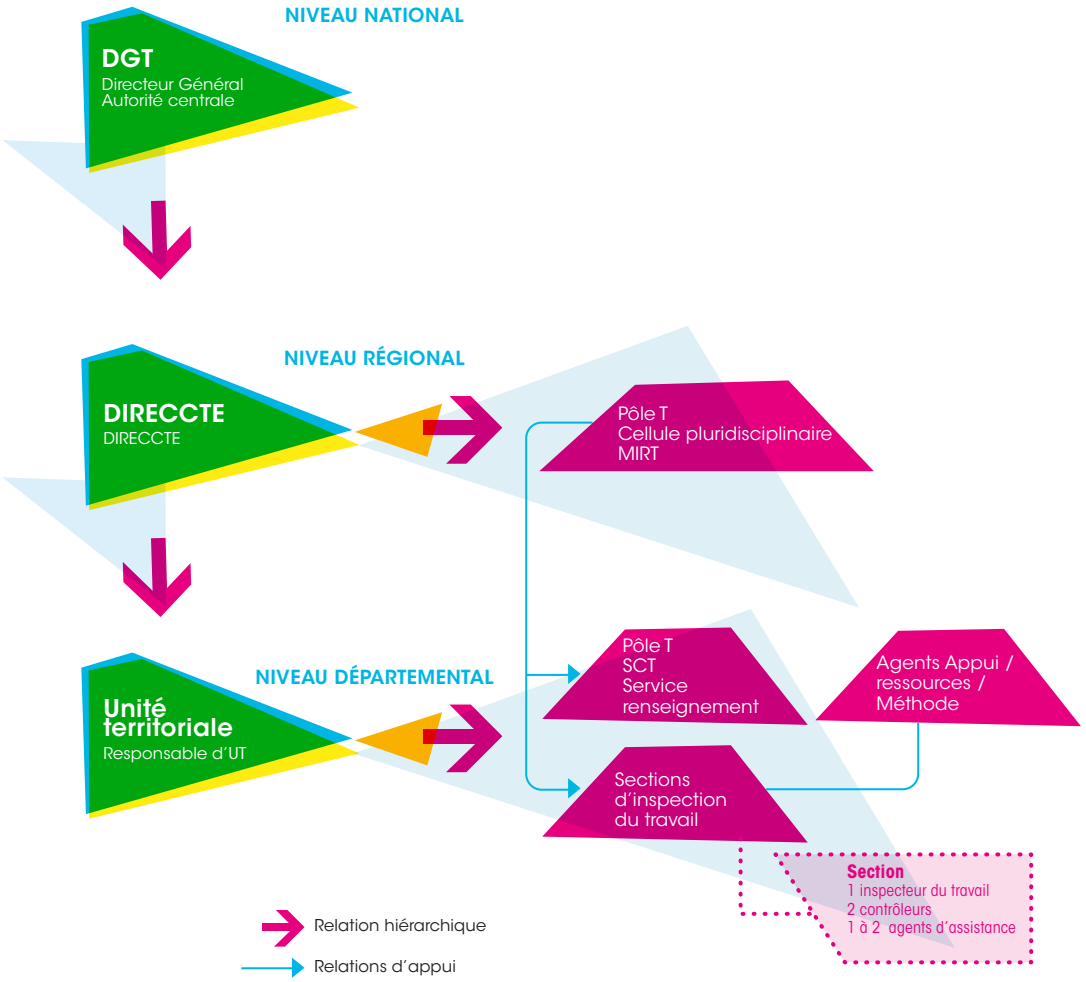
FAUX : En luttant contre les fraudes, notamment en matière de travail illégal, et en agissant pour une application du droit du travail dans toutes les entreprises, l'inspection du travail contribue au développement d'une concurrence loyale entre les entreprises.

POUR UN MINISTÈRE FORT

LE SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL

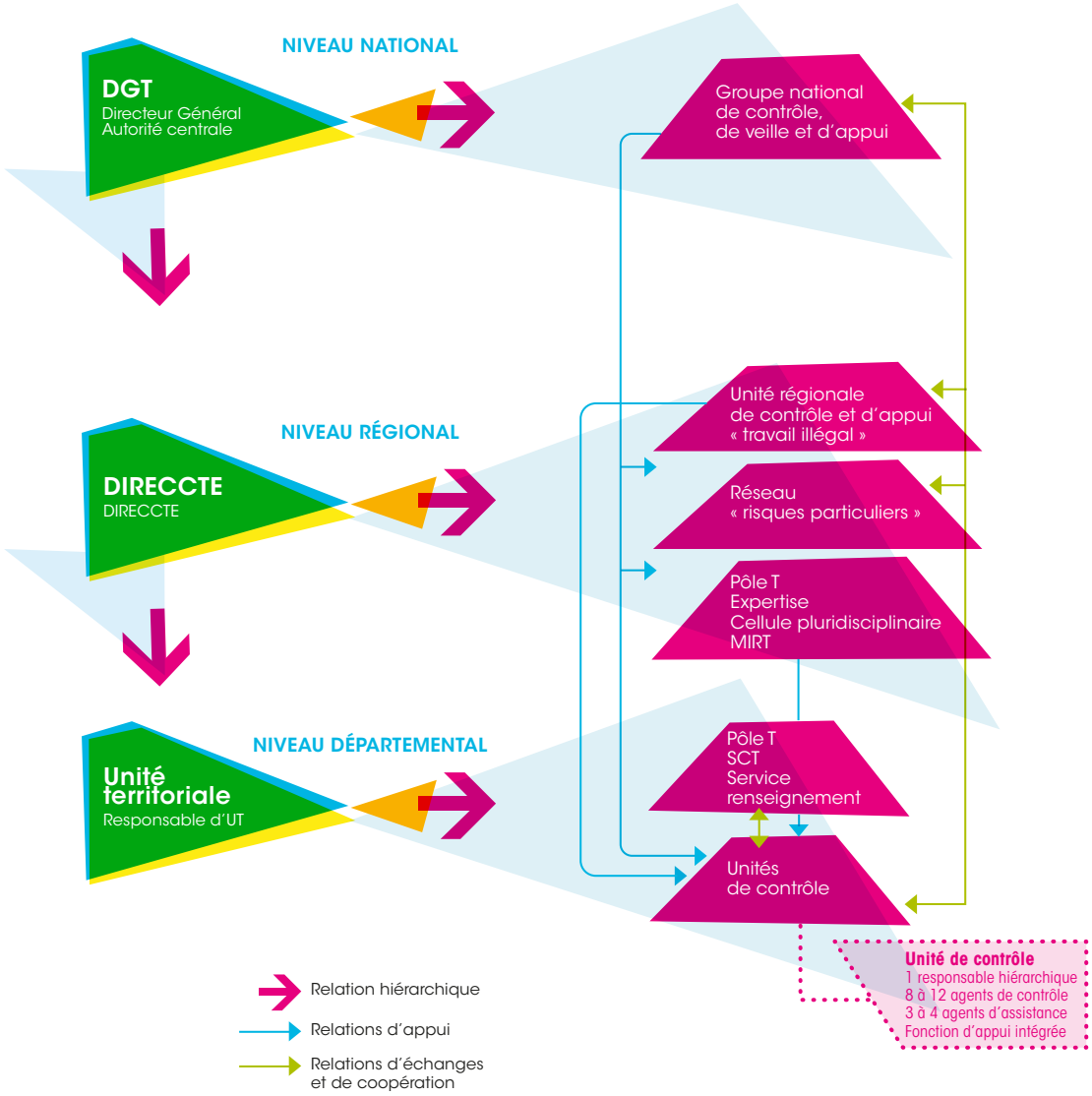
Avant / Après

Avant



790 sections (structures infra départementales)

Après



De l'ordre de 230 unités de contrôle (structures infra départementales)

DGT : Direction générale du travail
DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
MIRT : Médecin inspecteur régional du travail
Pôle T : Pôle travail
SCT : Section centrale travail
UT : Unité territoriale

CHIFFRES CLES[1]

Inspection du travail

Nombre d'inspecteurs du travail : 743
Nombre de contrôleurs du travail : 1 493
Nombre total d'agents de contrôle : 2 236
Nombre de sections d'inspection du travail : 790

Nombre d'assistants (es) au contrôle : 796
Nombre d'agents des services de renseignement au public : 535

Nombre d'établissements soumis au contrôle de l'IT : 1,8 millions
Nombre de salariés : 18,3 millions

Nombre de renseignement et de conseil délivrés aux usagers : 8 millions

Nombre d'interventions en direction des entreprises : 265 300 dont 160 000 contrôles

Nombre de décisions relatives à la vie au travail (durée de travail, protection des jeunes travail, représentations du personnel….) : 41 000 dont 60% sont relatives à la protection des représentants du personnel (25 000)

Nombre d'arrêts de travaux en cas de situation dangereuse pour les salariés : 6 223

Nombre de médiation dans des conflits collectifs : 880 soit 2 par jour

Nombre d'infractions constatées : 1 200 000
soit 8 par contrôle
dont 72% en matière de santé et sécurité des travailleurs
Nombre de procès verbaux : 7 217
Nombre de demande de mise en conformité (lettres d'observations) : 163 000

[1] Sources : rapport annuel d'activité 2012

Aspects patrimoniaux

Les archives de l'administration du travail

L'inspection du travail verse ses dossiers devenus inactifs aux services spécialisés des Archives, dans le cadre des règles en vigueur à cet égard dans l'ensemble des administrations. Depuis plusieurs années, les services des Direccte ont renforcé la formation des agents sur ce sujet, ont rédigé et diffusé des procédures pratiques conformes aux règles, et entrepris d'importantes opérations de tri et d'archivage qui ont permis d'augmenter une abondante ressource documentaire et historique, destinée à être conservée, et qui fait partie du patrimoine immatériel1 de l'administration du travail.

Le Comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (CHATEFP)

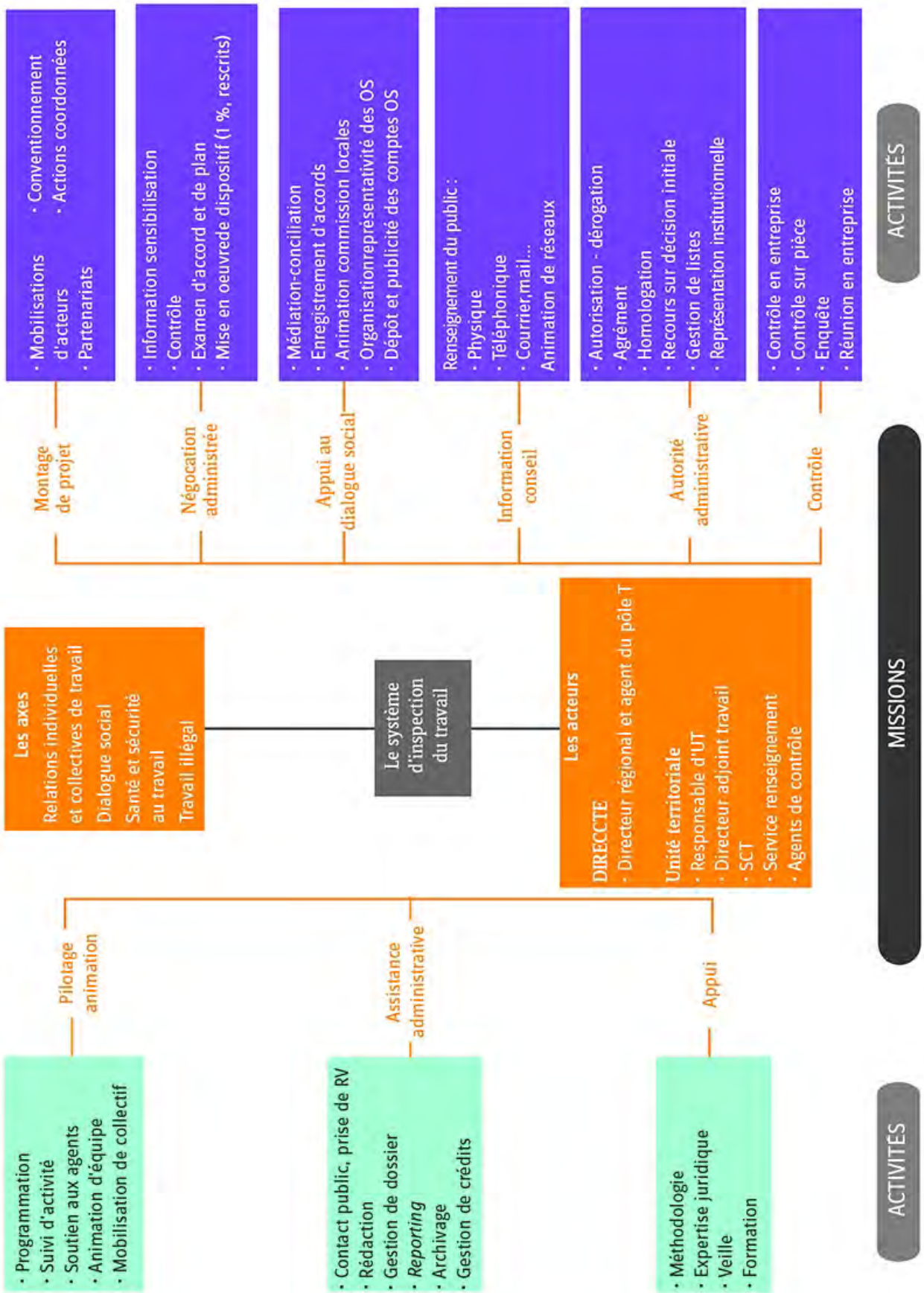
Depuis 1996, le CHATEFP s'attache à mettre en valeur l'apport des administrations et des organismes spécialisés dans l'élaboration de la législation du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, son application et son évolution. En mettant en relief l'originalité de l'action de chacun des agents ou des services, il œuvre à développer et capitaliser une mémoire collective en recueillant et conservant des témoignages afin de créer des sources d'histoire écrite et orale. Il noue des liens plus étroits entre l'administration et les milieux scientifiques concernés.

Le Comité organise chaque année, sur des sujets souvent en lien direct avec le travail, plusieurs colloques ou journées d'études dont les actes sont publiés et éclairent dans bien des cas toute une part du présent par un retour aux sources et au substrat des textes, des politiques menées, des pratiques administratives et des usages peu à peu établis ou en voie de disparition dans le monde du travail. Ainsi, en novembre 2013, s'est tenue une journée d'études sur le dialogue social depuis 1936, avec la participation de M. Jean Auroux, ancien ministre du Travail, et de deux universitaires.

Le comité publie une lettre trimestrielle diffusée par voie numérique dans l'ensemble des services.

[1] Au sens des missions même de l'Agence du patrimoine immatériel de l'État (APIE ; voir le *Rapport d'activité* de 2013 de cette agence).

Schéma des activités de l'inspection du travail



Comment faire valoir vos droits acquis par le travail ?

3■ Si vous êtes placé dans un centre de rétention administrative (CRA)

- Vous devez indiquer à l'agent de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) que vous n'avez pas perçu vos salaires et vos indemnités. **L'OFII se charge de les obtenir pour vous.**

- Si votre employeur refuse de verser les salaires antérieurs, les heures supplémentaires, les primes ou les indemnités, vous pouvez solliciter une personne habilitée à entrer dans un CRA *. Celle-ci pourra contacter l'organisation syndicale de votre choix pour assigner votre employeur ou le donneur d'ordre, devant le conseil de prud'hommes.

ou

- Vous pouvez demander à contacter un avocat de votre choix.

- Si vous êtes reconduit après votre placement en CRA, l'OFII transfèrera les sommes dues, dans le pays dans lequel vous avez été reconduit.

*** Qui peut intervenir dans un CRA ?**

- les agents de l'OFII,
- les représentants des personnes morales habilitées,
- les avocats.

Contacts utiles

L'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII)

Les personnes morales habilitées dans les CRA :

- Cimade,
- Ordre de malte,
- France Terre d'Asile,
- Forum réfugiés,
- Association service social familial migrants.

Les organisations syndicales :

- Confédération générale du travail (CGT),
- Confédération française démocratique du travail (CFDT),
- Confédération générale du travail force ouvrière (FO),
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC),
- Confédération générale des cadres (CGC).

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR, DE L'OUTRE-MER, DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET DE L'IMMIGRATION

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL À L'IMMIGRATION ET À L'INTÉGRATION

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

Vous avez été employé(e), dans une entreprise ou par un particulier, sans posséder de titre de séjour ou de travail, la loi protège vos droits acquis par le travail.

Quels sont vos droits acquis par le travail ?

Lorsque la relation de travail avec votre employeur est rompue parce que la loi lui interdit de vous employer, vous avez le droit à :

- **Si vous êtes déclaré :**

(article L. 8252-2 du code du travail)

➢ L'intégralité de vos salaires et accessoires de salaires (primes, avantages en nature et congés payés etc ...) ;

➢ L'indemnité forfaitaire pour rupture de la relation de travail correspondant à **3 mois** de salaire.

- **Si vous n'êtes pas déclaré :**

➢ L'intégralité de vos salaires et accessoires de salaires ;

➢ L'indemnité forfaitaire pour rupture de la relation de travail correspondant à **6 mois** de salaire (*article L. 8223-1 du code du travail*), lorsque votre employeur a dissimulé intentionnellement votre emploi

ou

le paiement de **3 mois** de salaire **+ 3 mois** d'indemnité forfaitaire au titre de la rupture de la relation de travail, lorsque l'employeur ne peut pas apporter la preuve de la date réelle d'embauche.

Vous pouvez demander une indemnisation supplémentaire si vous estimez avoir subi un préjudice non réparé

(au titre de l'article L. 8252-2 du code du travail).

Qui paie vos droits acquis par le travail ?

L'employeur doit régler vos salaires et votre indemnité dans un délai de 30 jours à compter du jour où la relation de travail a été rompue.

Il doit aussi vous remettre les documents relatifs à votre période d'emploi (bulletins de paie et certificat de travail).

Dans certaines situations, la loi permet de réclamer les sommes non pas auprès de l'employeur, mais auprès **du donneur d'ordre ou du client** (*article L. 8254-2 du code du travail*).

Si vous avez subi des conditions de travail abusives ou avez été victime de traitements dégradants ou inhumains, vous pouvez porter plainte et saisir la justice pénale.

Dans le cadre de ces infractions commises par votre employeur, vous pouvez demander à bénéficier d'une carte de séjour temporaire, le temps de la procédure *(article L. 316-1 du CESEDA).*

Comment faire valoir vos droits acquis par le travail ?*

1■ **Si vous n'êtes ni privé de liberté, ni de déplacement lors de la rupture de la relation de travail**

et si votre employeur ou le donneur d'ordre ne vous verse pas les sommes dues dans le délai de 30 jours, vous pouvez saisir le Conseil de prud'hommes par l'intermédiaire :

➢ d'un avocat

ou

➢ d'une organisation syndicale.

2■ **Si vous êtes assigné à résidence**

L'OFII peut intervenir pour vous. Pour cela, vous devez vous rapprocher de la direction territoriale de l'OFII du lieu de votre assignation à résidence.

* *même en cas de retour volontaire ou contraint*

Un travail non déclaré est celui qui n'a pas fait l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF ou de la MSA. De plus, le salarié ne dispose pas de bulletins de paie ou ceux-ci comportent des mentions fausses ou inexactes.

biologiques enquête expositions SUMER secteurs chimiques professionnelles physiques contraintes salariés organisationnelles

EXPLOITATION DE L'ENQUÊTE SUMER 2010

Fiches par secteur d'activité
des principales expositions aux contraintes professionnelles
(physiques, biologiques, chimiques, organisationnelles)
en Ile-de-France

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ILE-DE-FRANCE

DIRECCTE d'Ile-de-France / Février 2014
www.idf.direccte.gouv.fr

Les données de cadrage

Elles sont issues de quatre sources :

- pour les données de cadrage sur les effectifs du secteur en 2010, la source CLAP 2010 a été utilisée (sans les emplois domestiques);
- pour les données d'évolution (2000-2010), la source ESTEL a été utilisée (comprenant la fonction publique mais pas les activités des ménages);
- les données de répartition de la population salariée sont issues des DADS 2010 (hors fonction publique);
- les données d'interim sont issues de la source Pôle Emploi.

Les secteurs sont découpés sur la base de la nomenclature A21 des NAF2008 :

- Agriculture, sylviculture et pêche A
- Industries extractives B
- Industrie manufacturière C
- Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné D
- Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution E
- Construction F
- Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles G
- Transports et entreposage H
- Hébergement et restauration I
- Information et communication J
- Activités financières et d'assurance K
- Activités immobilières L
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques M
- Activités de services administratifs et de soutien N
- Administration publique O
- Enseignement P
- Santé humaine et action sociale Q
- Arts, spectacles et activités récréatives R
- Autres activités de services S
- Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre T
- Activités extra-territoriales U

Les secteurs de l'agriculture, des industries extractives, des activités des ménages et des activités extra-territoriales ne peuvent donner lieu à fiche, faute d'effectifs suffisants.

Les données sur les risques

Elles sont issues de l'exploitation de Sumer 2010 sur un champ excluant les intérimaires , les salariés suivis par la MSA, la fonction publique territoriale et la fonction publique d'Etat.

Les seuils retenus pour la définition de la posture pénible ne relèvent absolument pas d'une fixation légale. Pour les produits chimiques, ne sont retenus que les produits pour lesquels le nombre de salariés exposés est significatif, tous secteurs confondus.

Les données sont en orange quand le poids de l'exposition au risque est plus important dans ce secteur par rapport à l'ensemble des secteurs; en vert quand il est plus faible.

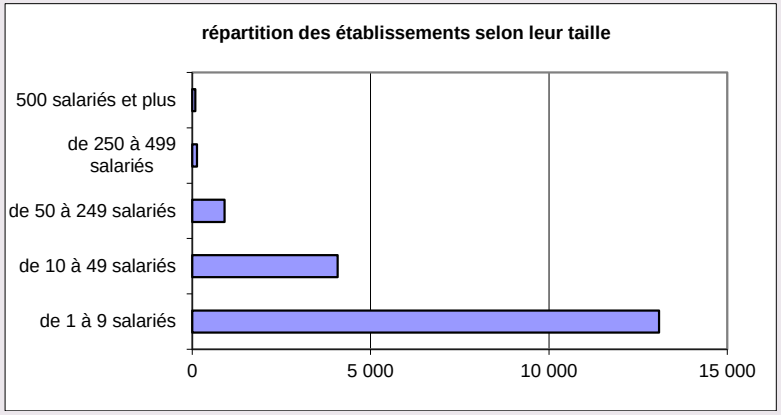
Caractéristiques du secteur d'activité

Etablissements et salariés

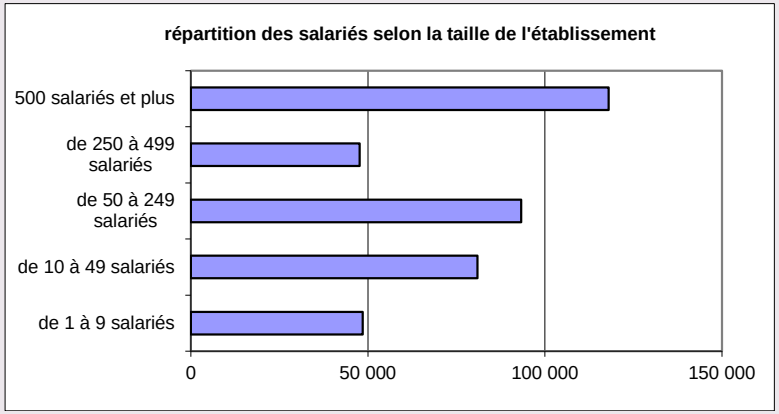
8,6% des salariés franciliens du secteur privé travaillent dans ce secteur.

Taille de l'établissement	Etablissement		effectifs salariés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
de 1 à 9 salariés	13 089	72%	48 511	12%
de 10 à 49 salariés	4 075	22%	80 987	21%
de 50 à 249 salariés	910	5%	93 308	24%
de 250 à 499 salariés	138	1%	47 640	12%
500 salariés et plus	88	0%	118 036	30%
Total	18 300	100%	388 482	100%

Source : CLAP2010

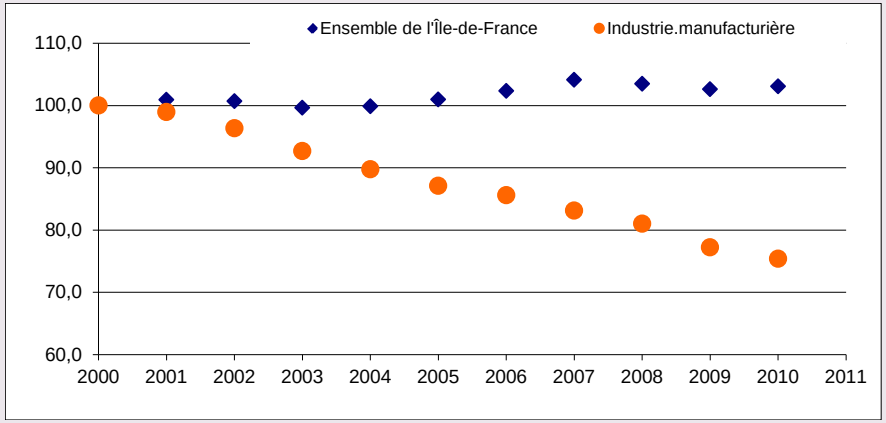


Source : CLAP2010



Source : CLAP2010

Evolution des effectifs salariés en Ile-de-France.



Source : Estimations d'emploi-Insee ESTEL

Répartition des salariés par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle

hommes	67%
femmes	33%

15-24	8%
25-39	36%
40-49	28%
50-59	25%
60+	3%

cadres	17%
professions intermédiaires	19%
employés	10%
ouvriers	54%

Source :Insee, DADS2010

taux de recours à l'interim	4,7%
en moyenne, 4,7% des salariés du secteur sont des intérimaires	

Contraintes organisationnelles	ce secteur	tous secteurs
temps partiel	12,5%	18,2%
travail la nuit (entre minuit et 5H) même occasionnellement	11,8%	14,4%
travail la nuit 45 nuits ou plus par an	3,3%	3,8%
deux périodes de travail ou plus dans la journée	6,8%	8,5%
semaine de plus de 40h	26,1%	23,3%
10h ou plus absent de chez soi du fait du travail	68,8%	67,5%
travail posté	14,8%	13,1%
travail en equipes (3X8; 4X8; 2X12)	1,9%	2,4%
travail le dimanche ou les jours fériés même occasionnellement	25,9%	37,1%
horaires journaliers identiques	15,9%	23,2%
astreintes	6,8%	9,8%
obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue...	62,4%	59,7%
... qui perturbe le travail;	27,3%	26,3%
En cas d' incident, appel à d'autres pour le régler	19,8%	21,8%
connaissance des horaires du lendemain	4,9%	5,9%
connaissance des horaires de la semaine prochaine	9,0%	10,5%
rythme de travail imposé le déplacement automatique d'une pièce	8,8%	2,8%
rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	57,1%	63,1%
rythme de travail imposé par les normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	41,6%	40,1%
rythme de travail imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail des collègues	28,2%	29,8%
rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie	22,1%	28,0%
rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	25,9%	30,7%
possibilité de faire varier les délais	37,2%	37,4%
conditions pour effectuer correctement son travail : moyens matériels inadaptés et insuffisants	13,3%	14,4%
contact avec le public de vive voix ou par téléphone	59,0%	77,0%
situations de tension en permanence ou régulièrement avec le public	4,8%	9,9%

contraintes physiques	ce secteur	tous secteurs
manutention manuelle de charges lourdes au moins 10H par semaine	5,8%	6,8%
posture pénible	9,9%	10,2%
position à genou au moins 10h par semaine	ns	1,2%
bras en l'air au moins 10h par semaine	ns	1,7%
autres contraintes posturales au moins 10h par semaine	7,1%	6,0%
position forcée au moins 10h par semaine	7,0%	6,4%
vibrations transmises au moins 2 h	5,7%	3,3%
vibrations fixes au moins 10h	ns	ns
bruit nocif	11,9%	5,9%
exposition à plus de 85db au moins 10h	7,1%	2,7%
bruit avec choc au moins 2h	6,6%	4,2%
au moins une contrainte physique intense	28,3%	26,2%
debout ou piétinement 20h ou plus	ns	ns
manutention 20h ou plus	4,1%	4,0%
gestes répétitifs 10h ou plus	11,8%	10,7%
vibrations transmises aux mb supérieurs 10h ou plus	ns	1,0%
contraintes posturales 2h ou plus (à genou, bras en l'air, accroupi ou en torsion...)	9,5%	9,2%
debout ou piétinement 10h ou plus	21,4%	20,7%
travail sur ecran 20h ou plus	31,1%	27,1%
conduite	21,6%	20,9%
exposition aux radiations et aux rayonnements ionisants et non ionisants	4,9%	2,7%
expositions chimiques		
exposé à au moins un agent chimique	28,5%	22,3%
exposé à au moins trois agents chimiques	12,9%	8,7%
exposé à au moins un solvant	13,5%	8,3%
exposé à au moins un produit cancérogène	9,1%	6,7%
exposé à des agents biologiques	3,9%	15,8%

Détail des produits chimiques	ce secteur	tous secteurs
Acides minéraux sauf acides cyanhydrique, fluorhydrique et chromique	3,1%	1,8%
Acides organiques	ns	1,1%
Ammoniac et solutions acqueuses	ns	1,5%
Essence automobile	ns	1,7%
Autres carburants	ns	2,6%
Autres fibres minérales artificielles	ns	1,1%
Silice cristalline	ns	0,9%
Huiles minérales entières	ns	1,3%
Huiles synthétiques	4,0%	1,6%
Gaz d échappement diesel	ns	3,0%
Gaz d échappement autres (essence automobile, GPL,,,,)	ns	2,5%
Médicaments allergisants pour les salariés les manipulant	ns	0,6%
Eau de javel	ns	5,2%
Eau oxygénée	ns	1,0%
Persulfates de sodium, de potassium et d ammonium	ns	0,8%
Ethanol	4,9%	3,3%
Méthanol	ns	0,7%
Autres alcools	3,1%	2,3%
Autres cétones : acétone, méthylisobutycétone (MIBK)	4,8%	1,7%
White-spirit, solvants naphta	ns	2,0%
Autres hydrocarbures pétroliers	ns	0,8%
Ciment	ns	1,7%
Tensio-actifs anioniques, cationiques et non ioniques	3,4%	6,5%
fumées de soudage d'éléments métalliques	3,1%	1,4%

produits cancérogènes

lecture : 4% des salariés de l'industrie manufacturière sont exposés aux huiles synthétiques contre 1,6% pour l'ensemble des salariés

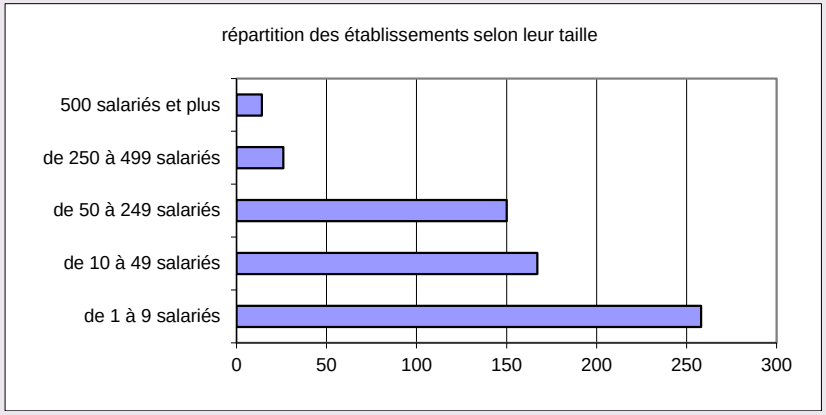
PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AIR CONDITIONNÉ

Etablissements et salariés

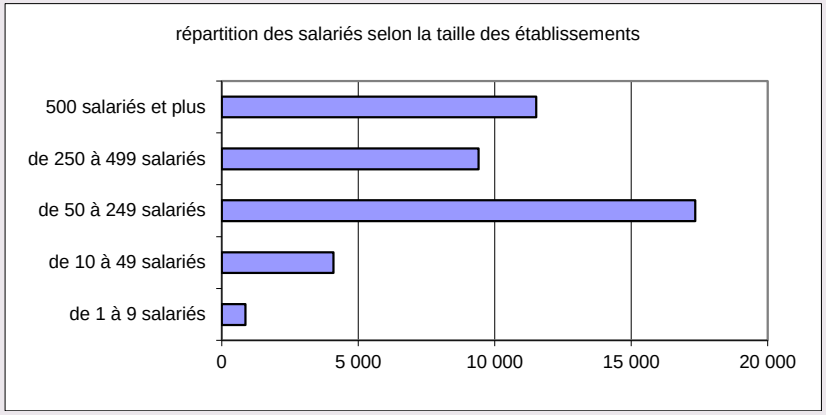
1,0% des salariés franciliens du secteur privé travaillent dans ce secteur.

Taille de l'établissement	Etablissement		effectifs salariés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
de 1 à 9 salariés	258	42%	866	2%
de 10 à 49 salariés	167	27%	4 092	9%
de 50 à 249 salariés	150	24%	17 346	40%
de 250 à 499 salariés	26	4%	9 403	22%
500 salariés et plus	14	2%	11 523	27%
Total	615	100%	43 230	100%

Source : CLAP2010

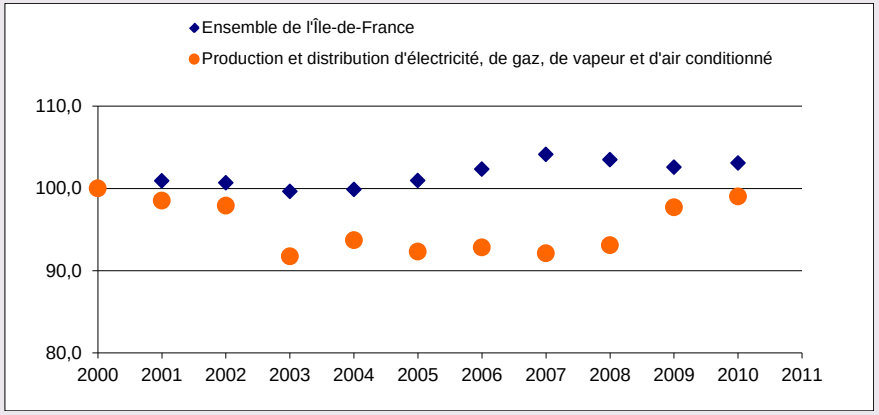


Source : CLAP2010



Source : CLAP2010

Evolution des effectifs salariés en Ile-de-France.



Source : Estimations d'emploi-Insee ESTEL

Répartition des salariés par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle

hommes	66%
femmes	34%
15-24	7%
25-39	37%
40-49	25%
50-59	28%
60+	2%
cadres	48%
professions intermédiaires	37%
employés	3%
ouvriers	12%

Source :Insee, DADS2010

taux de recours à l'interim	2,1%
en moyenne, 2,1% des salariés du secteur sont des intérimaires	

PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AIR CONDITIONNÉ

Contraintes organisationnelles	ce secteur	tous secteurs
temps partiel	19,5%	18,2%
travail la nuit (entre minuit et 5H) même occasionnellement	22,6%	14,4%
travail la nuit 45 nuits ou plus par an	ns	3,8%
deux périodes de travail ou plus dans la journée	ns	8,5%
semaine de plus de 40h	24,6%	23,3%
10h ou plus absent de chez soi du fait du travail	84,1%	67,5%
travail posté	ns	13,1%
travail en equipes (3X8; 4X8; 2X12)	ns	2,4%
travail le dimanche ou les jours fériés même occasionnellement	29,2%	37,1%
horaires journaliers identiques	14,9%	23,2%
astreintes	18,0%	9,8%
obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue...	65,8%	59,7%
... qui perturbe le travail;	32,0%	26,3%
En cas d' incident, appel à d'autres pour le régler	9,6%	21,8%
connaissance des horaires du lendemain	ns	5,9%
connaissance des horaires de la semaine prochaine	ns	10,5%
rythme de travail imposé le déplacement automatique d'une pièce	ns	2,8%
rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	63,7%	63,1%
rythme de travail imposé par les normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	30,7%	40,1%
rythme de travail imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail des collègues	19,5%	29,8%
rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie	19,6%	28,0%
rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	31,9%	30,7%
possibilité de faire varier les délais	37,1%	37,4%
conditions pour effectuer correctement son travail : moyens matériels inadaptés et insuffisants	19,0%	14,4%
contact avec le public de vive voix ou par téléphone	61,9%	77,0%
situations de tension en permanence ou régulièrement avec le public	ns	9,9%

contraintes physiques	ce secteur	tous secteurs
manutention manuelle de charges lourdes au moins 10H par semaine	ns	6,8%
posture pénible	ns	10,2%
position à genou au moins 10h par semaine	ns	1,2%
bras en l'air au moins 10h par semaine	ns	1,7%
autres contraintes posturales au moins 10h par semaine	ns	6,0%
position forcée au moins 10h par semaine	ns	6,4%
vibrations transmises au moins 2 h	ns	3,3%
vibrations fixes au moins 10h	ns	ns
bruit nocif	ns	5,9%
exposition à plus de 85db au moins 10h	ns	2,7%
bruit avec choc au moins 2h	ns	4,2%
au moins une contrainte physique intense	ns	26,2%
debout ou piétinement 20h ou plus	ns	ns
manutention 20h ou plus	ns	4,0%
gestes répétitifs 10h ou plus	ns	10,7%
vibrations transmises aux mb supérieurs 10h ou plus	ns	1,0%
contraintes posturales 2h ou plus (à genou, bras en l'air, accroupi ou en torsion...)	ns	9,2%
debout ou piétinement 10h ou plus	ns	20,7%
travail sur ecran 20h ou plus	37,3%	27,1%
conduite	27,8%	20,9%
exposition aux radiations et aux rayonnements ionisants et non ionisants	ns	2,7%
expositions chimiques		
exposé à au moins un agent chimique	22,6%	22,3%
exposé à au moins trois agents chimiques	ns	8,7%
exposé à au moins un solvant	ns	8,3%
exposé à au moins un produit cancérogène	ns	6,7%
exposé à des agents biologiques	ns	15,8%

Détail des produits chimiques	ce secteur	tous secteurs
Acides minéraux sauf acides cyanhydrique, fluorhydrique et chromique	ns	1,8%
Acides organiques	ns	1,1%
Ammoniac et solutions acqueuses	ns	1,5%
Essence automobile	ns	1,7%
Autres carburants	ns	2,6%
Autres fibres minérales artificielles	ns	1,1%
Silice cristalline	ns	0,9%
Huiles minérales entières	ns	1,3%
Huiles synthétiques	ns	1,6%
Gaz d échappement diesel	ns	3,0%
Gaz d échappement autres (essence automobile, GPL,,,,)	ns	2,5%
Médicaments allergisants pour les salariés les manipulant	ns	0,6%
Eau de javel	ns	5,2%
Eau oxygénée	ns	1,0%
Persulfates de sodium, de potassium et d ammonium	ns	0,8%
Ethanol	ns	3,3%
Méthanol	ns	0,7%
Autres alcools	ns	2,3%
Autres cétones : acétone, méthylisobutycétone (MIBK)	ns	1,7%
White-spirit, solvants naphta	ns	2,0%
Autres hydrocarbures pétroliers	ns	0,8%
Ciment	ns	1,7%
Tensio-actifs anioniques, cationiques et non ioniques	ns	6,5%
fumées de soudage d'éléments métalliques	ns	1,4%

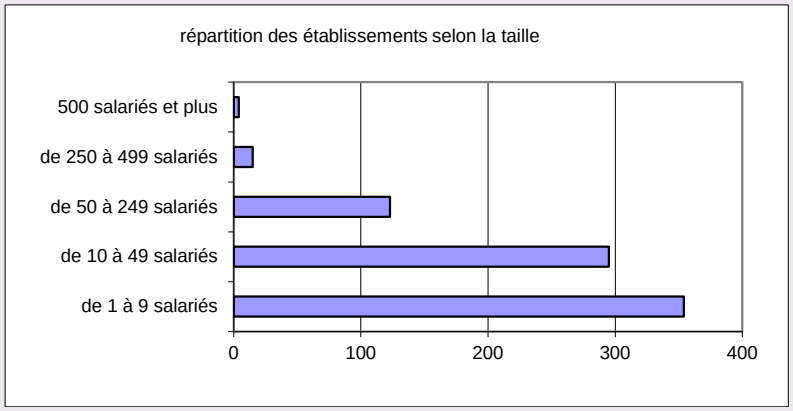
PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉCHETS ET DÉPOLLUTION

Etablissements et salariés

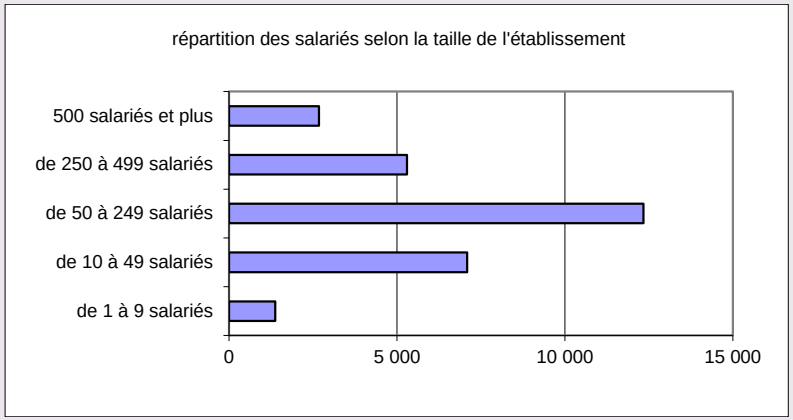
0,6% des salariés franciliens du secteur privé travaillent dans ce secteur.

Taille de l'établissement	Etablissement		effectifs salariés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
de 1 à 9 salariés	354	45%	1 370	5%
de 10 à 49 salariés	295	37%	7 087	25%
de 50 à 249 salariés	123	16%	12 334	43%
de 250 à 499 salariés	15	2%	5 294	18%
500 salariés et plus	4	1%	2 674	9%
Total	791	100%	28 759	100%

Source : CLAP2010

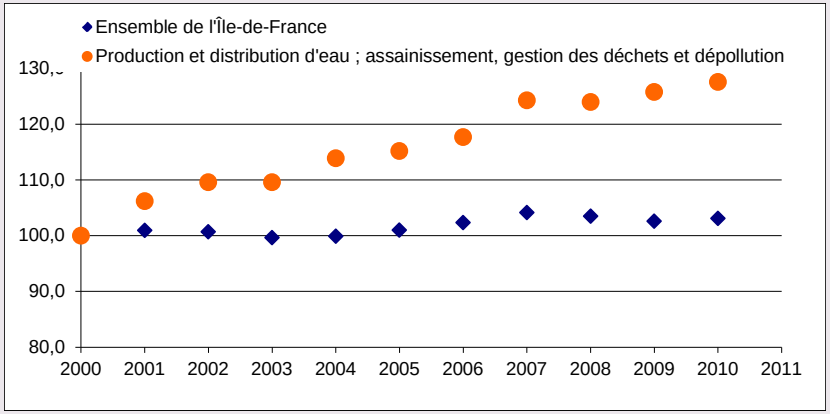


Source : CLAP2010



Source : CLAP2010

Evolution des effectifs salariés en Ile-de-France.



Source : Estimations d'emploi-Insee ESTEL

Répartition des salariés par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle

hommes	76%
femmes	24%
15-24	5%
25-39	39%
40-49	30%
50-59	22%
60+	4%
cadres	18%
professions intermédiaires	19%
employés	23%
ouvriers	40%

Source :Insee, DADS2010

taux de recours à l'interim	9,4%
en moyenne, 9,4% des salariés du secteur sont des intérimaires	

PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉCHETS ET DÉPOLLUTION

Contraintes organisationnelles	ce secteur	tous secteurs
temps partiel	ns	18,2%
travail la nuit (entre minuit et 5H) même occasionnellement	ns	14,4%
travail la nuit 45 nuits ou plus par an	ns	3,8%
deux périodes de travail ou plus dans la journée	ns	8,5%
semaine de plus de 40h	ns	23,3%
10h ou plus absent de chez soi du fait du travail	58,5%	67,5%
travail posté	ns	13,1%
travail en equipes (3X8; 4X8; 2X12)	ns	2,4%
travail le dimanche ou les jours fériés même occasionnellement	ns	37,1%
horaires journaliers identiques	ns	23,2%
astreintes	ns	9,8%
obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue...	ns	59,7%
... qui perturbe le travail;	ns	26,3%
En cas d' incident, appel à d'autres pour le régler	ns	21,8%
connaissance des horaires du lendemain	ns	5,9%
connaissance des horaires de la semaine prochaine	ns	10,5%
rythme de travail imposé le déplacement automatique d'une pièce	ns	2,8%
rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	ns	63,1%
rythme de travail imposé par les normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	ns	40,1%
rythme de travail imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail des collègues	ns	29,8%
rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie	ns	28,0%
rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	ns	30,7%
possibilité de faire varier les délais	ns	37,4%
conditions pour effectuer correctement son travail : moyens matériels inadaptés et insuffisants	ns	14,4%
contact avec le public de vive voix ou par téléphone	74,1%	77,0%
situations de tension en permanence ou régulièrement avec le public	ns	9,9%

contraintes physiques	ce secteur	tous secteurs
manutention manuelle de charges lourdes au moins 10H par semaine	ns	6,8%
posture pénible	ns	10,2%
position à genou au moins 10h par semaine	ns	1,2%
bras en l'air au moins 10h par semaine	ns	1,7%
autres contraintes posturales au moins 10h par semaine	ns	6,0%
position forcée au moins 10h par semaine	ns	6,4%
vibrations transmises au moins 2 h	ns	3,3%
vibrations fixes au moins 10h	ns	ns
bruit nocif	ns	5,9%
exposition à plus de 85db au moins 10h	ns	2,7%
bruit avec choc au moins 2h	ns	4,2%
au moins une contrainte physique intense	ns	26,2%
debout ou piétinement 20h ou plus	ns	ns
manutention 20h ou plus	ns	4,0%
gestes répétitifs 10h ou plus	ns	10,7%
vibrations transmises aux mb supérieurs 10h ou plus	ns	1,0%
contraintes posturales 2h ou plus (à genou, bras en l'air, accroupi ou en torsion...)	ns	9,2%
debout ou piétinement 10h ou plus	ns	20,7%
travail sur ecran 20h ou plus	ns	27,1%
conduite	ns	20,9%
exposition aux radiations et aux rayonnements ionisants et non ionisants	ns	2,7%
expositions chimiques		
exposé à au moins un agent chimique	ns	22,3%
exposé à au moins trois agents chimiques	ns	8,7%
exposé à au moins un solvant	ns	8,3%
exposé à au moins un produit cancérogène	ns	6,7%
exposé à des agents biologiques	ns	15,8%

Détail des produits chimiques	ce secteur	tous secteurs
Acides minéraux sauf acides cyanhydrique, fluorhydrique et chromique	ns	1,8%
Acides organiques	ns	1,1%
Ammoniac et solutions acqueuses	ns	1,5%
Essence automobile	ns	1,7%
Autres carburants	ns	2,6%
Autres fibres minérales artificielles	ns	1,1%
Silice cristalline	ns	0,9%
Huiles minérales entières	ns	1,3%
Huiles synthétiques	ns	1,6%
Gaz d échappement diesel	ns	3,0%
Gaz d échappement autres (essence automobile, GPL,,,,)	ns	2,5%
Médicaments allergisants pour les salariés les manipulant	ns	0,6%
Eau de javel	ns	5,2%
Eau oxygénée	ns	1,0%
Persulfates de sodium, de potassium et d ammonium	ns	0,8%
Ethanol	ns	3,3%
Méthanol	ns	0,7%
Autres alcools	ns	2,3%
Autres cétones : acétone, méthylisobutycétone (MIBK)	ns	1,7%
White-spirit, solvants naphta	ns	2,0%
Autres hydrocarbures pétroliers	ns	0,8%
Ciment	ns	1,7%
Tensio-actifs anioniques, cationiques et non ioniques	ns	6,5%
fumées de soudage d'éléments métalliques	ns	1,4%

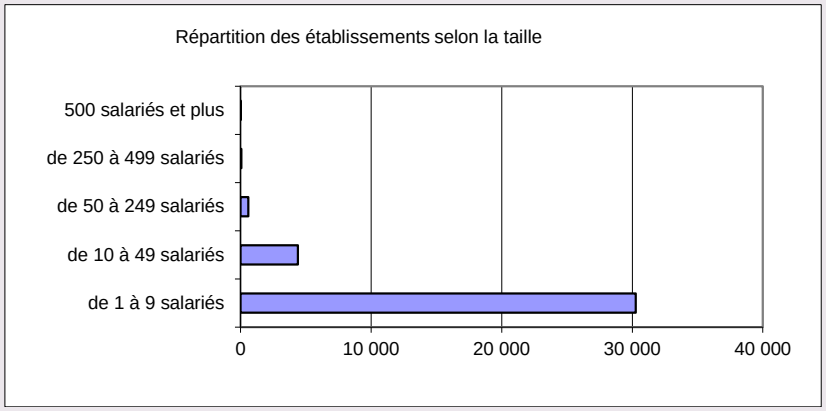
Caractéristiques du secteur d'activité

Etablissements et salariés

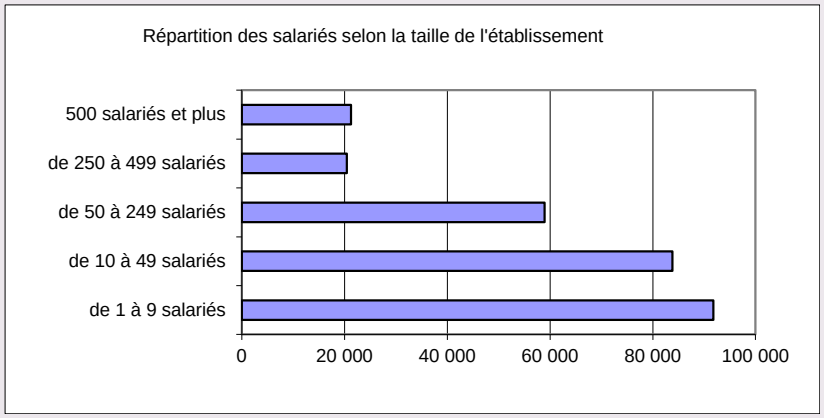
6,1% des salariés franciliens du secteur privé travaillent dans ce secteur.

Taille de l'établissement	Etablissement		effectifs salariés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
de 1 à 9 salariés	30 256	86%	91 817	33%
de 10 à 49 salariés	4 404	12%	83 844	30%
de 50 à 249 salariés	592	2%	58 944	21%
de 250 à 499 salariés	62	0%	20 473	7%
500 salariés et plus	26	0%	21 283	8%
Total	35 340	100%	276 361	100%

Source : CLAP2010

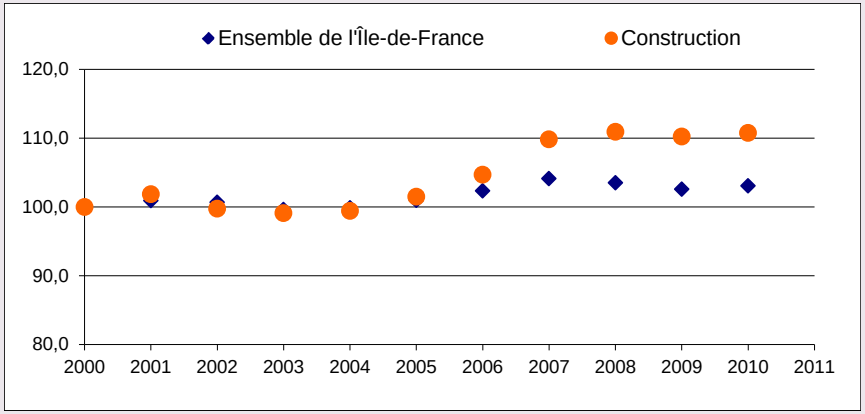


Source : CLAP2010



Source : CLAP2010

Evolution des effectifs salariés en Ile-de-France.



Source : Estimations d'emploi-Insee ESTEL

Répartition des salariés par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle

hommes	87%
femmes	13%
15-24	12%
25-39	38%
40-49	28%
50-59	18%
60+	3%
cadres	16%
professions intermédiaires	17%
employés	8%
ouvriers	59%

Source :Insee, DADS2010

taux de recours à l'interim	5,8%
en moyenne, 5,8% des salariés du secteur sont des intérimaires	

Contraintes organisationnelles	ce secteur	tous secteurs
temps partiel	ns	18,2%
travail la nuit (entre minuit et 5H) même occasionnellement	21,5%	14,4%
travail la nuit 45 nuits ou plus par an	ns	3,8%
deux périodes de travail ou plus dans la journée	ns	8,5%
semaine de plus de 40h	17,5%	23,3%
10h ou plus absent de chez soi du fait du travail	76,5%	67,5%
travail posté	ns	13,1%
travail en equipes (3X8; 4X8; 2X12)	ns	2,4%
travail le dimanche ou les jours fériés même occasionnellement	23,6%	37,1%
horaires journaliers identiques	ns	23,2%
astreintes	17,4%	9,8%
obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue…	47,5%	59,7%
… qui perturbe le travail;	16,6%	26,3%
En cas d' incident, appel à d'autres pour le régler	19,9%	21,8%
connaissance des horaires du lendemain	ns	5,9%
connaissance des horaires de la semaine prochaine	13,4%	10,5%
rythme de travail imposé le déplacement automatique d'une pièce	ns	2,8%
rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	42,6%	63,1%
rythme de travail imposé par les normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	38,5%	40,1%
rythme de travail imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail des collègues	25,2%	29,8%
rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie	18,6%	28,0%
rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	19,2%	30,7%
possibilité de faire varier les délais	34,2%	37,4%
conditions pour effectuer correctement son travail : moyens matériels inadaptés et insuffisants	ns	14,4%
contact avec le public de vive voix ou par téléphone	69,0%	77,0%
situations de tension en permanence ou régulièrement avec le public	ns	9,9%

contraintes physiques	ce secteur	tous secteurs
manutention manuelle de charges lourdes au moins 10H par semaine	21,8%	6,8%
posture pénible	20,9%	10,2%
position à genou au moins 10h par semaine	ns	1,2%
bras en l'air au moins 10h par semaine	ns	1,7%
autres contraintes posturales au moins 10h par semaine	14,5%	6,0%
position forcée au moins 10h par semaine	15,4%	6,4%
vibrations transmises au moins 2 h	29,4%	3,3%
vibrations fixes au moins 10h	ns	ns
bruit nocif	26,7%	5,9%
exposition à plus de 85db au moins 10h	12,3%	2,7%
bruit avec choc au moins 2h	21,3%	4,2%
au moins une contrainte physique intense	45,4%	26,2%
debout ou piétinement 20h ou plus	ns	ns
manutention 20h ou plus	15,3%	4,0%
gestes répétitifs 10h ou plus	ns	10,7%
vibrations transmises aux mb supérieurs 10h ou plus	ns	1,0%
contraintes posturales 2h ou plus (à genou, bras en l'air, accroupi ou en torsion…)	36,4%	9,2%
debout ou piétinement 10h ou plus	33,0%	20,7%
travail sur ecran 20h ou plus	13,8%	27,1%
conduite	51,6%	20,9%
exposition aux radiations et aux rayonnements ionisants et non ionisants	ns	2,7%
expositions chimiques		
exposé à au moins un agent chimique	50,8%	22,3%
exposé à au moins trois agents chimiques	25,0%	8,7%
exposé à au moins un solvant	19,7%	8,3%
exposé à au moins un produit cancérogène	26,8%	6,7%
exposé à des agents biologiques	10,8%	15,8%

Détail des produits chimiques	ce secteur	tous secteurs
Acides minéraux sauf acides cyanhydrique, fluorhydrique et chromique	ns	1,8%
Acides organiques	ns	1,1%
Ammoniac et solutions acqueuses	ns	1,5%
Essence automobile	ns	1,7%
Autres carburants	ns	2,6%
Autres fibres minérales artificielles	14,7%	1,1%
Silice cristalline	ns	0,9%
Huiles minérales entières	ns	1,3%
Huiles synthétiques	ns	1,6%
Gaz d échappement diesel	ns	3,0%
Gaz d échappement autres (essence automobile, GPL,,,,)	ns	2,5%
Médicaments allergisants pour les salariés les manipulant	ns	0,6%
Eau de javel	ns	5,2%
Eau oxygénée	ns	1,0%
Persulfates de sodium, de potassium et d ammonium	ns	0,8%
Ethanol	ns	3,3%
Méthanol	ns	0,7%
Autres alcools	ns	2,3%
Autres cétones : acétone, méthylisobutycétone (MIBK)	ns	1,7%
White-spirit, solvants naphta	14,4%	2,0%
Autres hydrocarbures pétroliers	ns	0,8%
Ciment	22,3%	1,7%
Tensio-actifs anioniques, cationiques et non ioniques	ns	6,5%
fumées de soudage d'éléments métalliques	ns	1,4%

Caractéristiques du secteur d'activité

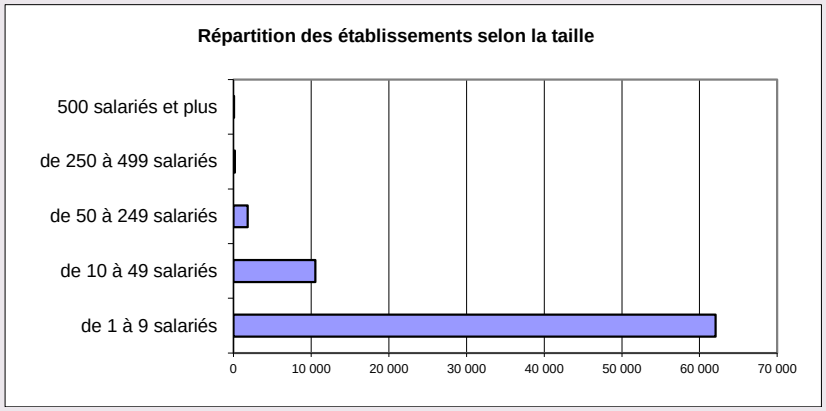
COMMERCE; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES

Etablissements et salariés

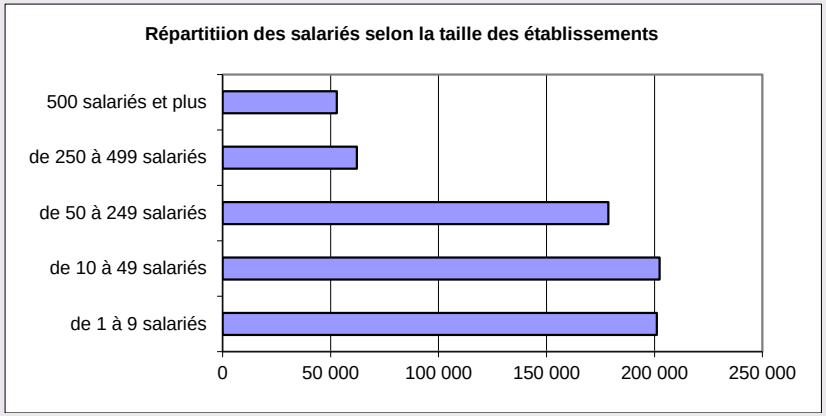
15,4% des salariés franciliens du secteur privé travaillent dans ce secteur.

Taille de l'établissement	Etablissement		effectifs salariés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
de 1 à 9 salariés	62 063	83%	201 075	29%
de 10 à 49 salariés	10 545	14%	202 325	29%
de 50 à 249 salariés	1 834	2%	178 615	26%
de 250 à 499 salariés	178	0%	62 170	9%
500 salariés et plus	71	0%	52 793	8%
Total	74 691	100%	696 978	100%

Source : CLAP2010

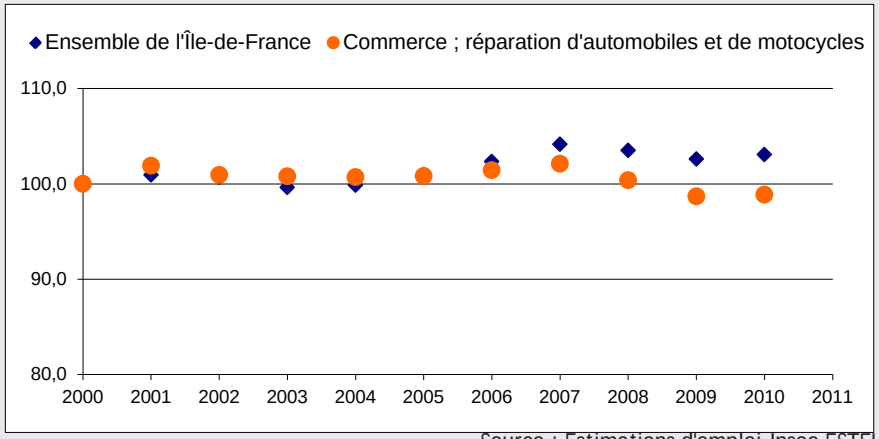


Source : CLAP2010



Source : CLAP2010

Evolution des effectifs salariés en Ile-de-France.



Source : Estimations d'emploi-Insee ESTEL

Répartition des salariés par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle

hommes	52%
femmes	48%

15-24	15%
25-39	41%
40-49	24%
50-59	16%
60+	3%

cadres	21%
professions intermédiaires	20%
employés	45%
ouvriers	14%

Source :Insee, DADS2010

taux de recours à l'interim	1,7%
en moyenne, 1,7% des salariés du secteur sont des intérimaires	

COMMERCE; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES

Contraintes organisationnelles	ce secteur	tous secteurs
temps partiel	20,9%	18,2%
travail la nuit (entre minuit et 5H) même occasionnellement	9,0%	14,4%
travail la nuit 45 nuits ou plus par an	2,2%	3,8%
deux périodes de travail ou plus dans la journée	6,7%	8,5%
semaine de plus de 40h	18,0%	23,3%
10h ou plus absent de chez soi du fait du travail	56,5%	67,5%
travail posté	8,7%	13,1%
travail en equipes (3X8; 4X8; 2X12)	ns	2,4%
travail le dimanche ou les jours fériés même occasionnellement	47,0%	37,1%
horaires journaliers identiques	28,6%	23,2%
astreintes	6,5%	9,8%
obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue...	61,0%	59,7%
... qui perturbe le travail;	23,5%	26,3%
En cas d' incident, appel à d'autres pour le régler	25,5%	21,8%
connaissance des horaires du lendemain	3,4%	5,9%
connaissance des horaires de la semaine prochaine	9,1%	10,5%
rythme de travail imposé le déplacement automatique d'une pièce	2,9%	2,8%
rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	70,1%	63,1%
rythme de travail imposé par les normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	33,5%	40,1%
rythme de travail imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail des collègues	22,4%	29,8%
rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie	32,7%	28,0%
rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	35,4%	30,7%
possibilité de faire varier les délais	34,8%	37,4%
conditions pour effectuer correctement son travail : moyens matériels inadaptés et insuffisants	17,6%	14,4%
contact avec le public de vive voix ou par téléphone	89,0%	77,0%
situations de tension en permanence ou régulièrement avec le public	11,7%	9,9%

contraintes physiques	ce secteur	tous secteurs
manutention manuelle de charges lourdes au moins 10H par semaine	13,7%	6,8%
posture pénible	15,0%	10,2%
position à genou au moins 10h par semaine	ns	1,2%
bras en l'air au moins 10h par semaine	2,3%	1,7%
autres contraintes posturales au moins 10h par semaine	9,2%	6,0%
position forcée au moins 10h par semaine	9,2%	6,4%
vibrations transmises au moins 2 h	3,5%	3,3%
vibrations fixes au moins 10h	ns	ns
bruit nocif	4,4%	5,9%
exposition à plus de 85db au moins 10h	ns	2,7%
bruit avec choc au moins 2h	3,6%	4,2%
au moins une contrainte physique intense	41,1%	26,2%
debout ou piétinement 20h ou plus	ns	ns
manutention 20h ou plus	8,5%	4,0%
gestes répétitifs 10h ou plus	17,5%	10,7%
vibrations transmises aux mb supérieurs 10h ou plus	ns	1,0%
contraintes posturales 2h ou plus (à genou, bras en l'air, accroupi ou en torsion...)	12,9%	9,2%
debout ou piétinement 10h ou plus	34,6%	20,7%
travail sur ecran 20h ou plus	19,6%	27,1%
conduite	24,6%	20,9%
exposition aux radiations et aux rayonnements ionisants et non ionisants	ns	2,7%
expositions chimiques		
exposé à au moins un agent chimique	20,4%	22,3%
exposé à au moins trois agents chimiques	8,0%	8,7%
exposé à au moins un solvant	7,4%	8,3%
exposé à au moins un produit cancérogène	6,7%	6,7%
exposé à des agents biologiques	10,6%	15,8%

Détail des produits chimiques	ce secteur	tous secteurs
Acides minéraux sauf acides cyanhydrique, fluorhydrique et chromique	ns	1,8%
Acides organiques	ns	1,1%
Ammoniac et solutions acqueuses	ns	1,5%
Essence automobile	4,2%	1,7%
Autres carburants	3,3%	2,6%
Autres fibres minérales artificielles	ns	1,1%
Silice cristalline	ns	0,9%
Huiles minérales entières	ns	1,3%
Huiles synthétiques	3,3%	1,6%
Gaz d échappement diesel	4,9%	3,0%
Gaz d échappement autres (essence automobile, GPL,,,,)	4,5%	2,5%
Médicaments allergisants pour les salariés les manipulant	ns	0,6%
Eau de javel	3,5%	5,2%
Eau oxygénée	ns	1,0%
Persulfates de sodium, de potassium et d ammonium	ns	0,8%
Ethanol	1,9%	3,3%
Méthanol	ns	0,7%
Autres alcools	ns	2,3%
Autres cétones : acétone, méthylisobutycétone (MIBK)	ns	1,7%
White-spirit, solvants naphta	ns	2,0%
Autres hydrocarbures pétroliers	ns	0,8%
Ciment	ns	1,7%
Tensio-actifs anioniques, cationiques et non ioniques	5,2%	6,5%
fumées de soudage d'éléments métalliques	ns	1,4%

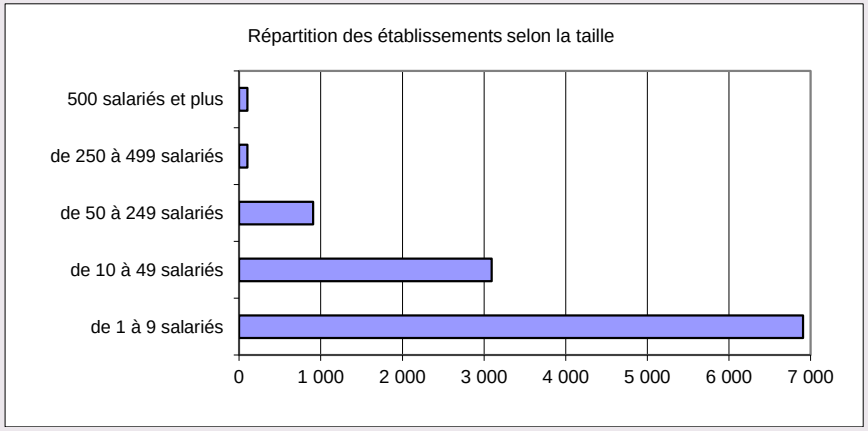
Caractéristiques du secteur d'activité

Etablissements et salariés

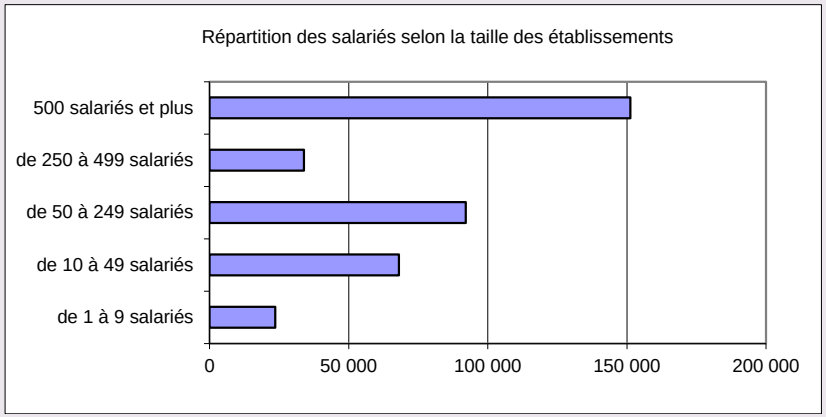
8,1% des salariés franciliens du secteur privé travaillent dans ce secteur.

Taille de l'établissement	Etablissement		effectifs salariés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
de 1 à 9 salariés	6 908	62%	23 600	6%
de 10 à 49 salariés	3 093	28%	68 045	18%
de 50 à 249 salariés	906	8%	92 099	25%
de 250 à 499 salariés	102	1%	33 908	9%
500 salariés et plus	100	1%	151 243	41%
Total	11 109	100%	368 895	100%

Source : CLAP2010

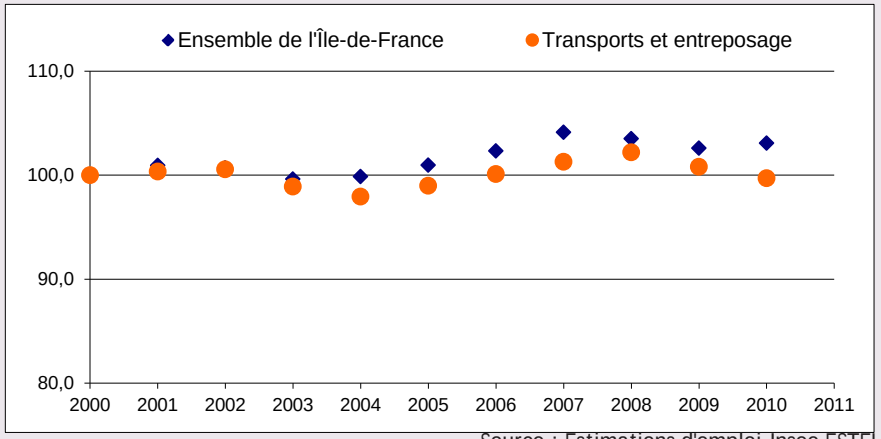


Source : CLAP2010



Source : CLAP2010

Evolution des effectifs salariés en Ile-de-France.



Source : Estimations d'emploi-Insee ESTEL

Répartition des salariés par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle

hommes	73%
femmes	27%

15-24	6%
25-39	42%
40-49	30%
50-59	20%
60+	3%

cadres	16%
professions intermédiaires	18%
employés	21%
ouvriers	45%

Source :Insee, DADS2010

taux de recours à l'interim	3,9%
en moyenne, 3,9% des salariés du secteur sont des intérimaires	

TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE

Contraintes organisationnelles	ce secteur	tous secteurs
temps partiel	8,8%	18,2%
travail la nuit (entre minuit et 5H) même occasionnellement	35,2%	14,4%
travail la nuit 45 nuits ou plus par an	10,3%	3,8%
deux périodes de travail ou plus dans la journée	11,9%	8,5%
semaine de plus de 40h	18,7%	23,3%
10h ou plus absent de chez soi du fait du travail	58,2%	67,5%
travail posté	34,1%	13,1%
travail en equipes (3X8; 4X8; 2X12)	4,2%	2,4%
travail le dimanche ou les jours fériés même occasionnellement	51,4%	37,1%
horaires journaliers identiques	43,6%	23,2%
astreintes	10,2%	9,8%
obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue...	43,3%	59,7%
... qui perturbe le travail;	19,3%	26,3%
En cas d' incident, appel à d'autres pour le régler	23,6%	21,8%
connaissance des horaires du lendemain	8,4%	5,9%
connaissance des horaires de la semaine prochaine	13,7%	10,5%
rythme de travail imposé le déplacement automatique d'une pièce	1,9%	2,8%
rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	68,1%	63,1%
rythme de travail imposé par les normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	52,0%	40,1%
rythme de travail imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail des collègues	41,5%	29,8%
rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie	40,3%	28,0%
rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	50,7%	30,7%
possibilité de faire varier les délais	51,0%	37,4%
conditions pour effectuer correctement son travail : moyens matériels inadaptés et insuffisants	19,4%	14,4%
contact avec le public de vive voix ou par téléphone	71,3%	77,0%
situations de tension en permanence ou régulièrement avec le public	12,0%	9,9%

contraintes physiques	ce secteur	tous secteurs
manutention manuelle de charges lourdes au moins 10H par semaine	11,5%	6,8%
posture pénible	10,0%	10,2%
position à genou au moins 10h par semaine	ns	1,2%
bras en l'air au moins 10h par semaine	1,1%	1,7%
autres contraintes posturales au moins 10h par semaine	7,1%	6,0%
position forcée au moins 10h par semaine	4,9%	6,4%
vibrations transmises au moins 2 h	1,9%	3,3%
vibrations fixes au moins 10h	ns	ns
bruit nocif	15,1%	5,9%
exposition à plus de 85db au moins 10h	7,6%	2,7%
bruit avec choc au moins 2h	10,9%	4,2%
au moins une contrainte physique intense	27,6%	26,2%
debout ou piétinement 20h ou plus	ns	ns
manutention 20h ou plus	7,5%	4,0%
gestes répétitifs 10h ou plus	10,1%	10,7%
vibrations transmises aux mb supérieurs 10h ou plus	ns	1,0%
contraintes posturales 2h ou plus (à genou, bras en l'air, accroupi ou en torsion...)	10,3%	9,2%
debout ou piétinement 10h ou plus	19,3%	20,7%
travail sur ecran 20h ou plus	21,9%	27,1%
conduite	48,4%	20,9%
exposition aux radiations et aux rayonnements ionisants et non ionisants	3,6%	2,7%
expositions chimiques		
exposé à au moins un agent chimique	23,7%	22,3%
exposé à au moins trois agents chimiques	12,1%	8,7%
exposé à au moins un solvant	4,8%	8,3%
exposé à au moins un produit cancérogène	16,0%	6,7%
exposé à des agents biologiques	9,9%	15,8%

Détail des produits chimiques	ce secteur	tous secteurs
Acides minéraux sauf acides cyanhydrique, fluorhydrique et chromique	ns	1,8%
Acides organiques	ns	1,1%
Ammoniac et solutions acqueuses	ns	1,5%
Essence automobile	6,6%	1,7%
Autres carburants	12,7%	2,6%
Autres fibres minérales artificielles	ns	1,1%
Silice cristalline	0,6%	0,9%
Huiles minérales entières	2,4%	1,3%
Huiles synthétiques	2,8%	1,6%
Gaz d échappement diesel	13,7%	3,0%
Gaz d échappement autres (essence automobile, GPL,,,,)	12,6%	2,5%
Médicaments allergisants pour les salariés les manipulant	ns	0,6%
Eau de javel	ns	5,2%
Eau oxygénée	ns	1,0%
Persulfates de sodium, de potassium et d ammonium	ns	0,8%
Ethanol	ns	3,3%
Méthanol	ns	0,7%
Autres alcools	1,1%	2,3%
Autres cétones : acétone, méthylisobutycétone (MIBK)	ns	1,7%
White-spirit, solvants naphta	1,4%	2,0%
Autres hydrocarbures pétroliers	1,5%	0,8%
Ciment	ns	1,7%
Tensio-actifs anioniques, cationiques et non ioniques	ns	6,5%
fumées de soudage d'éléments métalliques	0,8%	1,4%

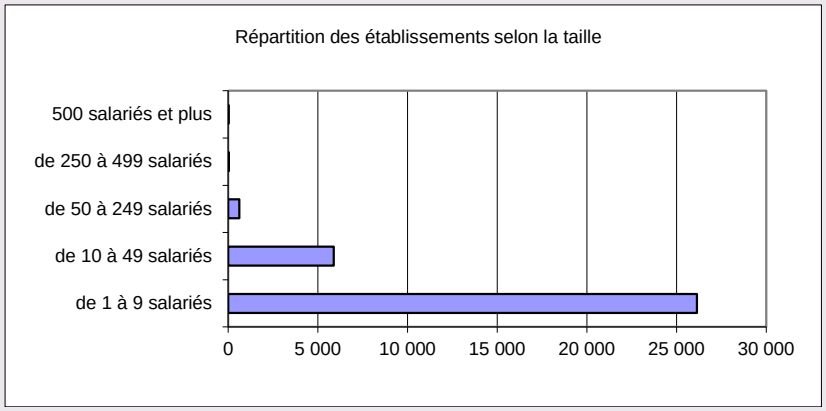
Caractéristiques du secteur d'activité

Etablissements et salariés

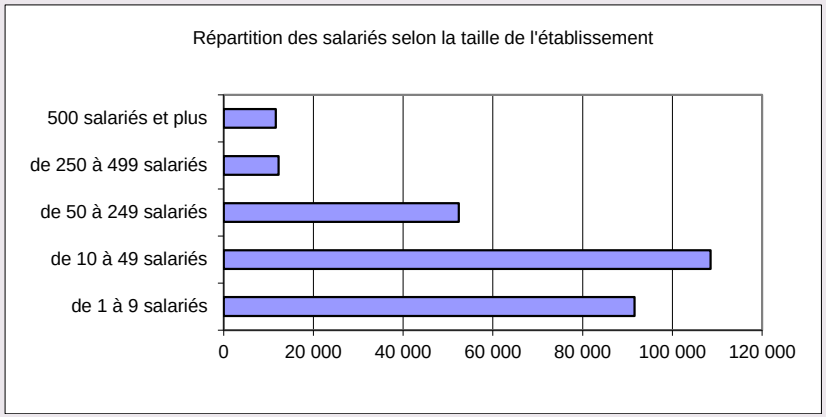
6,1% des salariés franciliens du secteur privé travaillent dans ce secteur.

Taille de l'établissement	Etablissement		effectifs salariés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
de 1 à 9 salariés	26 135	80%	91 572	33%
de 10 à 49 salariés	5 890	18%	108 512	39%
de 50 à 249 salariés	625	2%	52 401	19%
de 250 à 499 salariés	36	0%	12 251	4%
500 salariés et plus	14	0%	11 613	4%
Total	32 700	100%	276 349	100%

Source : CLAP2010

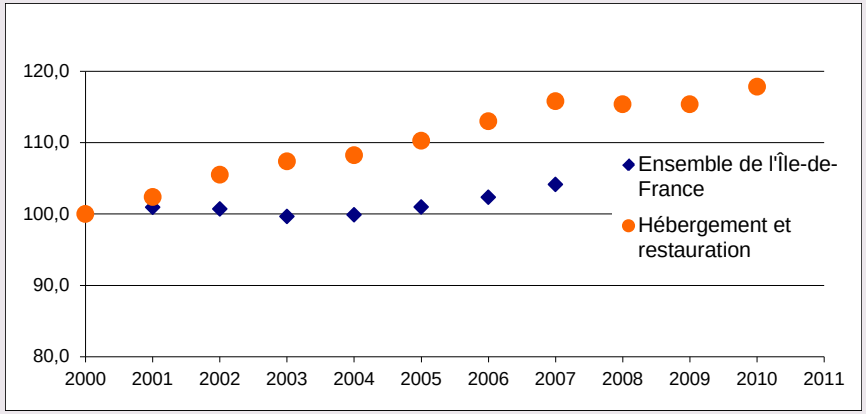


Source : CLAP2010



Source : CLAP2010

Evolution des effectifs salariés en Ile-de-France.



Source : Estimations d'emploi-Insee ESTEL

Répartition des salariés par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle

hommes	60%
femmes	40%

15-24	21%
25-39	42%
40-49	21%
50-59	13%
60+	3%

cadres	7%
professions intermédiaires	11%
employés	67%
ouvriers	15%

Source :Insee, DADS2010

taux de recours à l'interim	1,4%
en moyenne, 1,4% des salariés du secteur sont des intérimaires	

HÉBERGEMENT ET RESTAURATION

Contraintes organisationnelles	ce secteur	tous secteurs
temps partiel	50,7%	18,2%
travail la nuit (entre minuit et 5H) même occasionnellement	18,8%	14,4%
travail la nuit 45 nuits ou plus par an	10,6%	3,8%
deux périodes de travail ou plus dans la journée	28,5%	8,5%
semaine de plus de 40h	16,5%	23,3%
10h ou plus absent de chez soi du fait du travail	45,2%	67,5%
travail posté	32,0%	13,1%
travail en equipes (3X8; 4X8; 2X12)	ns	2,4%
travail le dimanche ou les jours fériés même occasionnellement	72,5%	37,1%
horaires journaliers identiques	36,9%	23,2%
astreintes	ns	9,8%
obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue...	58,7%	59,7%
... qui perturbe le travail;	25,0%	26,3%
En cas d' incident, appel à d'autres pour le régler	42,9%	21,8%
connaissance des horaires du lendemain	ns	5,9%
connaissance des horaires de la semaine prochaine	11,2%	10,5%
rythme de travail imposé le déplacement automatique d'une pièce	ns	2,8%
rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	83,0%	63,1%
rythme de travail imposé par les normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	36,6%	40,1%
rythme de travail imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail des collègues	54,3%	29,8%
rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie	59,3%	28,0%
rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	26,3%	30,7%
possibilité de faire varier les délais	61,9%	37,4%
conditions pour effectuer correctement son travail : moyens matériels inadaptés et insuffisants	9,9%	14,4%
contact avec le public de vive voix ou par téléphone	88,7%	77,0%
situations de tension en permanence ou régulièrement avec le public	13,6%	9,9%

contraintes physiques	ce secteur	tous secteurs
manutention manuelle de charges lourdes au moins 10H par semaine	ns	6,8%
posture pénible	10,8%	10,2%
position à genou au moins 10h par semaine	ns	1,2%
bras en l'air au moins 10h par semaine	ns	1,7%
autres contraintes posturales au moins 10h par semaine	ns	6,0%
position forcée au moins 10h par semaine	7,4%	6,4%
vibrations transmises au moins 2 h	ns	3,3%
vibrations fixes au moins 10h	ns	ns
bruit nocif	6,9%	5,9%
exposition à plus de 85db au moins 10h	ns	2,7%
bruit avec choc au moins 2h	6,1%	4,2%
au moins une contrainte physique intense	44,2%	26,2%
debout ou piétinement 20h ou plus	ns	ns
manutention 20h ou plus	ns	4,0%
gestes répétitifs 10h ou plus	19,2%	10,7%
vibrations transmises aux mb supérieurs 10h ou plus	ns	1,0%
contraintes posturales 2h ou plus (à genou, bras en l'air, accroupi ou en torsion...)	7,5%	9,2%
debout ou piétinement 10h ou plus	47,7%	20,7%
travail sur ecran 20h ou plus	6,3%	27,1%
conduite	ns	20,9%
exposition aux radiations et aux rayonnements ionisants et non ionisants	ns	2,7%
expositions chimiques		
exposé à au moins un agent chimique	39,4%	22,3%
exposé à au moins trois agents chimiques	5,4%	8,7%
exposé à au moins un solvant	ns	8,3%
exposé à au moins un produit cancérogène	ns	6,7%
exposé à des agents biologiques	33,6%	15,8%

Détail des produits chimiques	ce secteur	tous secteurs
Acides minéraux sauf acides cyanhydrique, fluorhydrique et chromique	ns	1,8%
Acides organiques	ns	1,1%
Ammoniac et solutions acqueuses	ns	1,5%
Essence automobile	ns	1,7%
Autres carburants	ns	2,6%
Autres fibres minérales artificielles	ns	1,1%
Silice cristalline	ns	0,9%
Huiles minérales entières	ns	1,3%
Huiles synthétiques	ns	1,6%
Gaz d échappement diesel	ns	3,0%
Gaz d échappement autres (essence automobile, GPL,,,,)	ns	2,5%
Médicaments allergisants pour les salariés les manipulant	ns	0,6%
Eau de javel	22,0%	5,2%
Eau oxygénée	ns	1,0%
Persulfates de sodium, de potassium et d ammonium	ns	0,8%
Ethanol	ns	3,3%
Méthanol	ns	0,7%
Autres alcools	ns	2,3%
Autres cétones : acétone, méthylisobutycétone (MIBK)	ns	1,7%
White-spirit, solvants naphta	ns	2,0%
Autres hydrocarbures pétroliers	ns	0,8%
Ciment	ns	1,7%
Tensio-actifs anioniques, cationiques et non ioniques	24,1%	6,5%
fumées de soudage d'éléments métalliques	ns	1,4%

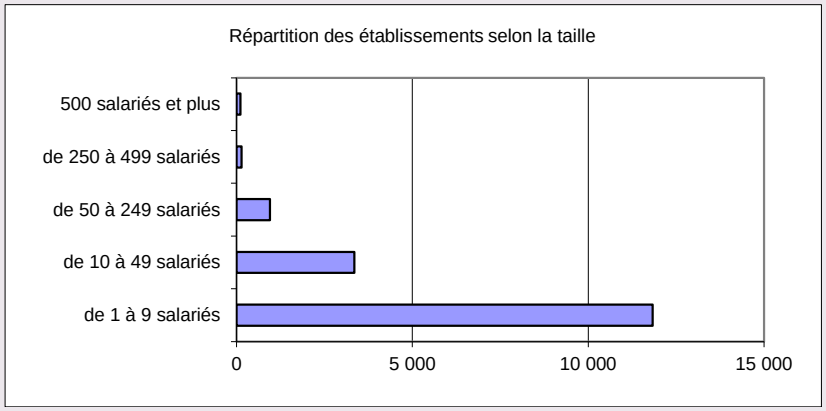
Caractéristiques du secteur d'activité

Etablissements et salariés

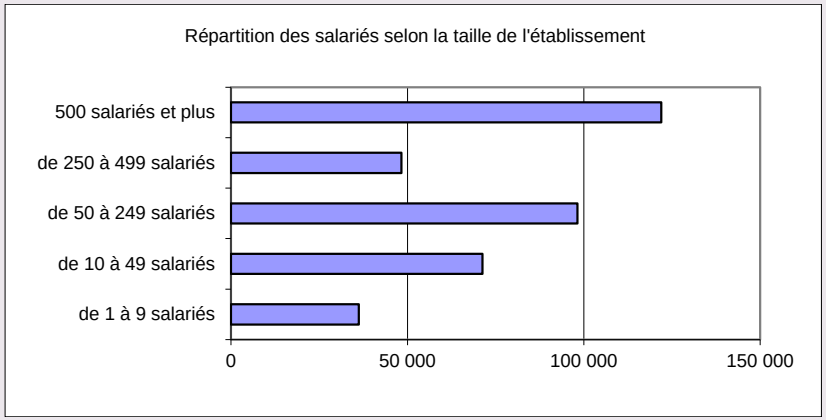
8,3% des salariés franciliens du secteur privé travaillent dans ce secteur.

Taille de l'établissement	Etablissement		effectifs salariés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
de 1 à 9 salariés	11 835	72%	36 214	10%
de 10 à 49 salariés	3 349	20%	71 248	19%
de 50 à 249 salariés	947	6%	98 198	26%
de 250 à 499 salariés	140	1%	48 311	13%
500 salariés et plus	107	1%	121 991	32%
Total	16 378	100%	375 962	100%

Source : CLAP2010

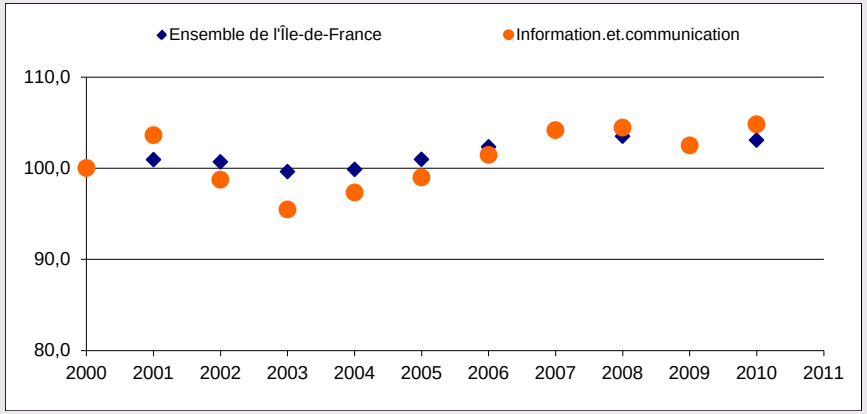


Source : CLAP2010



Source : CLAP2010

Evolution des effectifs salariés en Ile-de-France.



Source : Estimations d'emploi-Insee ESTEL

Répartition des salariés par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle

hommes	65%
femmes	35%

15-24	7%
25-39	52%
40-49	24%
50-59	15%
60+	2%

cadres	67%
professions intermédiaires	20%
employés	12%
ouvriers	2%

Source :Insee, DADS2010

taux de recours à l'interim	0,9%
en moyenne, 0,9% des salariés du secteur sont des intérimaires	

Contraintes organisationnelles	ce secteur	tous secteurs
temps partiel	7,4%	18,2%
travail la nuit (entre minuit et 5H) même occasionnellement	16,1%	14,4%
travail la nuit 45 nuits ou plus par an	ns	3,8%
deux périodes de travail ou plus dans la journée	7,4%	8,5%
semaine de plus de 40h	37,7%	23,3%
10h ou plus absent de chez soi du fait du travail	84,3%	67,5%
travail posté	4,9%	13,1%
travail en equipes (3X8; 4X8; 2X12)	ns	2,4%
travail le dimanche ou les jours fériés même occasionnellement	33,6%	37,1%
horaires journaliers identiques	24,6%	23,2%
astreintes	19,8%	9,8%
obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue...	75,0%	59,7%
... qui perturbe le travail;	32,7%	26,3%
En cas d' incident, appel à d'autres pour le régler	12,4%	21,8%
connaissance des horaires du lendemain	11,8%	5,9%
connaissance des horaires de la semaine prochaine	18,1%	10,5%
rythme de travail imposé le déplacement automatique d'une pièce	ns	2,8%
rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	67,6%	63,1%
rythme de travail imposé par les normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	48,4%	40,1%
rythme de travail imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail des collègues	30,0%	29,8%
rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie	18,2%	28,0%
rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	31,0%	30,7%
possibilité de faire varier les délais	32,1%	37,4%
conditions pour effectuer correctement son travail : moyens matériels inadaptés et insuffisants	7,3%	14,4%
contact avec le public de vive voix ou par téléphone	72,7%	77,0%
situations de tension en permanence ou régulièrement avec le public	11,7%	9,9%

contraintes physiques	ce secteur	tous secteurs
manutention manuelle de charges lourdes au moins 10H par semaine	ns	6,8%
posture pénible	6,3%	10,2%
position à genou au moins 10h par semaine	ns	1,2%
bras en l'air au moins 10h par semaine	ns	1,7%
autres contraintes posturales au moins 10h par semaine	ns	6,0%
position forcée au moins 10h par semaine	4,6%	6,4%
vibrations transmises au moins 2 h	ns	3,3%
vibrations fixes au moins 10h	ns	ns
bruit nocif	ns	5,9%
exposition à plus de 85db au moins 10h	ns	2,7%
bruit avec choc au moins 2h	ns	4,2%
au moins une contrainte physique intense	10,0%	26,2%
debout ou piétinement 20h ou plus	ns	ns
manutention 20h ou plus	ns	4,0%
gestes répétitifs 10h ou plus	6,9%	10,7%
vibrations transmises aux mb supérieurs 10h ou plus	ns	1,0%
contraintes posturales 2h ou plus (à genou, bras en l'air, accroupi ou en torsion...)	ns	9,2%
debout ou piétinement 10h ou plus	ns	20,7%
travail sur ecran 20h ou plus	45,0%	27,1%
conduite	15,4%	20,9%
exposition aux radiations et aux rayonnements ionisants et non ionisants	ns	2,7%
expositions chimiques		
exposé à au moins un agent chimique	ns	22,3%
exposé à au moins trois agents chimiques	ns	8,7%
exposé à au moins un solvant	ns	8,3%
exposé à au moins un produit cancérogène	ns	6,7%
exposé à des agents biologiques	ns	15,8%

Détail des produits chimiques	ce secteur	tous secteurs
Acides minéraux sauf acides cyanhydrique, fluorhydrique et chromique	ns	1,8%
Acides organiques	ns	1,1%
Ammoniac et solutions acqueuses	ns	1,5%
Essence automobile	ns	1,7%
Autres carburants	ns	2,6%
Autres fibres minérales artificielles	ns	1,1%
Silice cristalline	ns	0,9%
Huiles minérales entières	ns	1,3%
Huiles synthétiques	ns	1,6%
Gaz d échappement diesel	ns	3,0%
Gaz d échappement autres (essence automobile, GPL,,,,)	ns	2,5%
Médicaments allergisants pour les salariés les manipulant	ns	0,6%
Eau de javel	ns	5,2%
Eau oxygénée	ns	1,0%
Persulfates de sodium, de potassium et d ammonium	ns	0,8%
Ethanol	ns	3,3%
Méthanol	ns	0,7%
Autres alcools	ns	2,3%
Autres cétones : acétone, méthylisobutycétone (MIBK)	ns	1,7%
White-spirit, solvants naphta	ns	2,0%
Autres hydrocarbures pétroliers	ns	0,8%
Ciment	ns	1,7%
Tensio-actifs anioniques, cationiques et non ioniques	ns	6,5%
fumées de soudage d'éléments métalliques	ns	1,4%

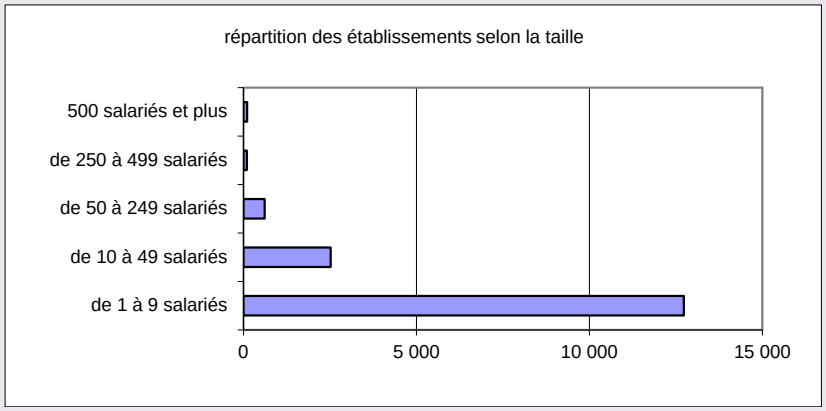
Caractéristiques du secteur d'activité

Etablissements et salariés

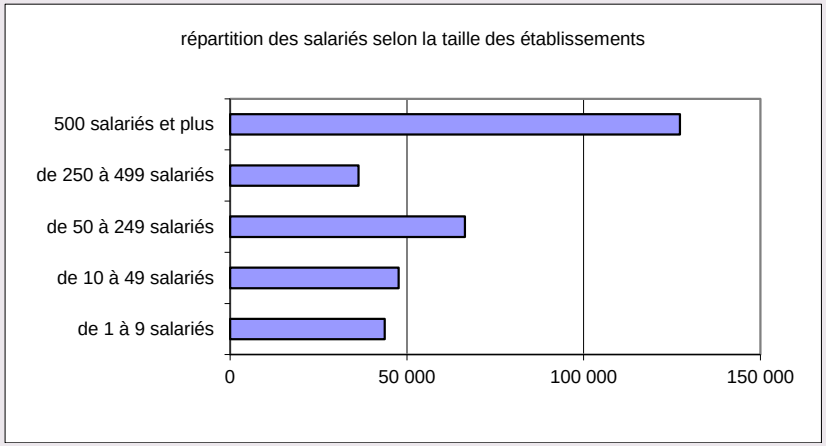
7,1% des salariés franciliens du secteur privé travaillent dans ce secteur.

Taille de l'établissement	Etablissement		effectifs salariés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
de 1 à 9 salariés	12 728	79%	43 685	14%
de 10 à 49 salariés	2 523	16%	47 695	15%
de 50 à 249 salariés	617	4%	66 407	21%
de 250 à 499 salariés	103	1%	36 291	11%
500 salariés et plus	108	1%	127 198	40%
Total	16 079	100%	321 276	100%

Source : CLAP2010

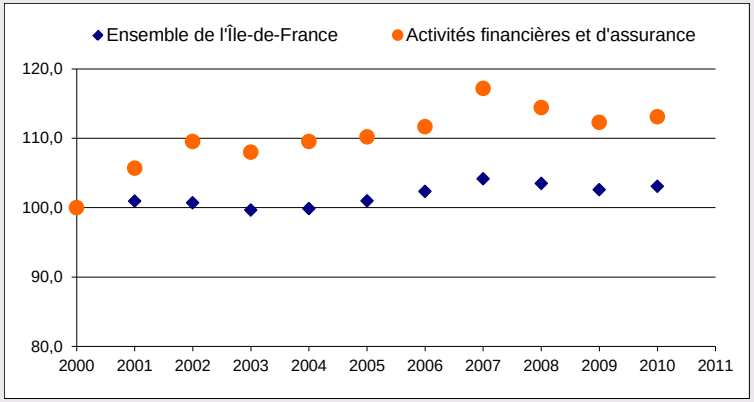


Source : CLAP2010



Source : CLAP2010

Evolution des effectifs salariés en Ile-de-France.



Source : Estimations d'emploi-Insee ESTEL

Répartition des salariés par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle

hommes	45%
femmes	55%

15-24	6%
25-39	42%
40-49	25%
50-59	23%
60+	3%

cadres	52%
professions intermédiaires	26%
employés	22%
ouvriers	1%

Source :Insee, DADS2010

taux de recours à l'interim	1,6%
en moyenne, 1,6% des salariés du secteur sont des intérimaires	

ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE

Contraintes organisationnelles	ce secteur	tous secteurs
temps partiel	12,4%	18,2%
travail la nuit (entre minuit et 5H) même occasionnellement	6,3%	14,4%
travail la nuit 45 nuits ou plus par an	ns	3,8%
deux périodes de travail ou plus dans la journée	ns	8,5%
semaine de plus de 40h	34,6%	23,3%
10h ou plus absent de chez soi du fait du travail	88,0%	67,5%
travail posté	ns	13,1%
travail en equipes (3X8; 4X8; 2X12)	ns	2,4%
travail le dimanche ou les jours fériés même occasionnellement	17,8%	37,1%
horaires journaliers identiques	12,4%	23,2%
astreintes	9,0%	9,8%
obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue...	73,6%	59,7%
... qui perturbe le travail;	36,8%	26,3%
En cas d' incident, appel à d'autres pour le régler	13,9%	21,8%
connaissance des horaires du lendemain	8,3%	5,9%
connaissance des horaires de la semaine prochaine	10,6%	10,5%
rythme de travail imposé le déplacement automatique d'une pièce	ns	2,8%
rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	68,2%	63,1%
rythme de travail imposé par les normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	44,7%	40,1%
rythme de travail imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail des collègues	33,6%	29,8%
rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie	27,2%	28,0%
rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	40,5%	30,7%
possibilité de faire varier les délais	35,0%	37,4%
conditions pour effectuer correctement son travail : moyens matériels inadaptés et insuffisants	12,9%	14,4%
contact avec le public de vive voix ou par téléphone	68,5%	77,0%
situations de tension en permanence ou régulièrement avec le public	8,0%	9,9%

contraintes physiques	ce secteur	tous secteurs
manutention manuelle de charges lourdes au moins 10H par semaine	ns	6,8%
posture pénible	7,5%	10,2%
position à genou au moins 10h par semaine	ns	1,2%
bras en l'air au moins 10h par semaine	ns	1,7%
autres contraintes posturales au moins 10h par semaine	ns	6,0%
position forcée au moins 10h par semaine	6,0%	6,4%
vibrations transmises au moins 2 h	ns	3,3%
vibrations fixes au moins 10h	ns	ns
bruit nocif	ns	5,9%
exposition à plus de 85db au moins 10h	ns	2,7%
bruit avec choc au moins 2h	ns	4,2%
au moins une contrainte physique intense	9,0%	26,2%
debout ou piétinement 20h ou plus	ns	ns
manutention 20h ou plus	ns	4,0%
gestes répétitifs 10h ou plus	7,4%	10,7%
vibrations transmises aux mb supérieurs 10h ou plus	ns	1,0%
contraintes posturales 2h ou plus (à genou, bras en l'air, accroupi ou en torsion...)	ns	9,2%
debout ou piétinement 10h ou plus	ns	20,7%
travail sur ecran 20h ou plus	50,7%	27,1%
conduite	6,3%	20,9%
exposition aux radiations et aux rayonnements ionisants et non ionisants	ns	2,7%
expositions chimiques		
exposé à au moins un agent chimique	ns	22,3%
exposé à au moins trois agents chimiques	ns	8,7%
exposé à au moins un solvant	ns	8,3%
exposé à au moins un produit cancérogène	ns	6,7%
exposé à des agents biologiques	ns	15,8%

Détail des produits chimiques	ce secteur	tous secteurs
Acides minéraux sauf acides cyanhydrique, fluorhydrique et chromique	ns	1,8%
Acides organiques	ns	1,1%
Ammoniac et solutions acqueuses	ns	1,5%
Essence automobile	ns	1,7%
Autres carburants	ns	2,6%
Autres fibres minérales artificielles	ns	1,1%
Silice cristalline	ns	0,9%
Huiles minérales entières	ns	1,3%
Huiles synthétiques	ns	1,6%
Gaz d échappement diesel	ns	3,0%
Gaz d échappement autres (essence automobile, GPL,,,,)	ns	2,5%
Médicaments allergisants pour les salariés les manipulant	ns	0,6%
Eau de javel	ns	5,2%
Eau oxygénée	ns	1,0%
Persulfates de sodium, de potassium et d ammonium	ns	0,8%
Ethanol	ns	3,3%
Méthanol	ns	0,7%
Autres alcools	ns	2,3%
Autres cétones : acétone, méthylisobutycétone (MIBK)	ns	1,7%
White-spirit, solvants naphta	ns	2,0%
Autres hydrocarbures pétroliers	ns	0,8%
Ciment	ns	1,7%
Tensio-actifs anioniques, cationiques et non ioniques	ns	6,5%
fumées de soudage d'éléments métalliques	ns	1,4%

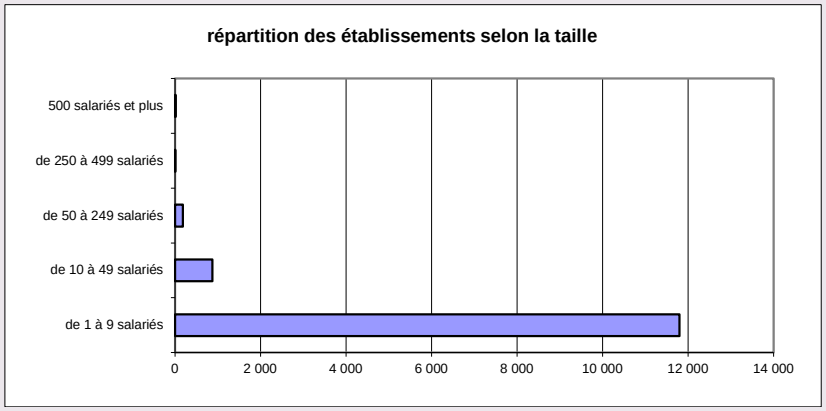
Caractéristiques du secteur d'activité

Etablissements et salariés

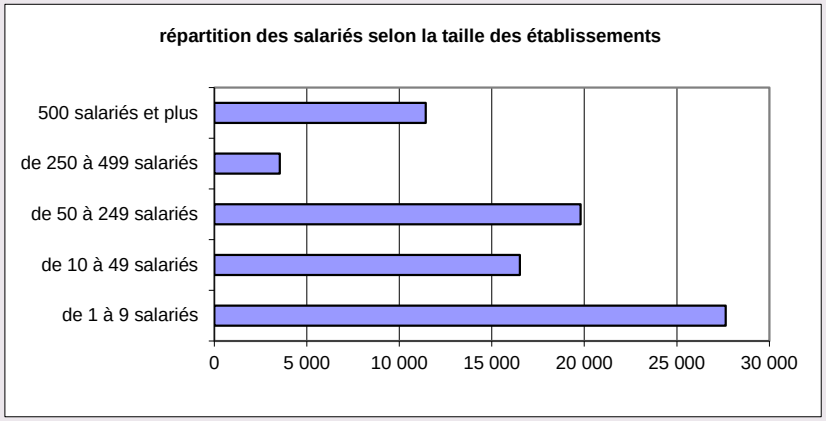
1,7% des salariés franciliens du secteur privé travaillent dans ce secteur.

Taille de l'établissement	Etablissement		effectifs salariés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
de 1 à 9 salariés	11 798	92%	27 634	35%
de 10 à 49 salariés	873	7%	16 515	21%
de 50 à 249 salariés	183	1%	19 801	25%
de 250 à 499 salariés	11	0%	3 544	4%
500 salariés et plus	13	0%	11 436	14%
Total	12 878	100%	78 930	100%

Source : CLAP2010

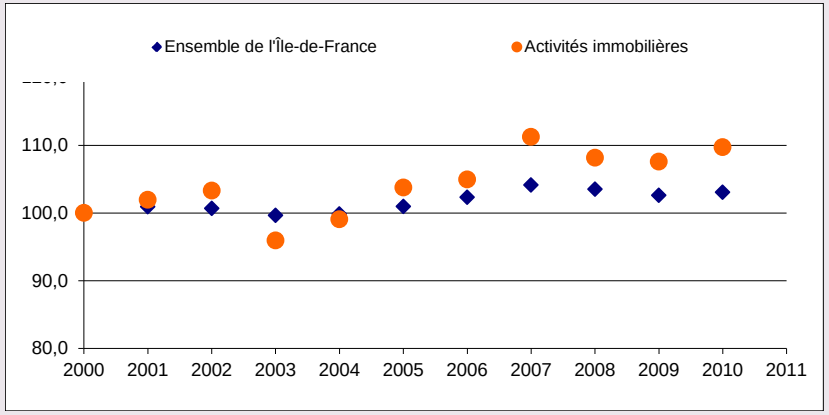


Source : CLAP2010



Source : CLAP2010

Evolution des effectifs salariés en Ile-de-France.



Source : Estimations d'emploi-Insee ESTEL

Répartition des salariés par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle

hommes	43%
femmes	57%

15-24	8%
25-39	38%
40-49	26%
50-59	22%
60+	6%

cadres	29%
professions intermédiaires	24%
employés	38%
ouvriers	10%

Source :Insee, DADS2010

taux de recours à l'interim	1,0%
en moyenne, 1,0% des salariés du secteur sont des intérimaires	

Contraintes organisationnelles	ce secteur	tous secteurs
temps partiel	ns	18,2%
travail la nuit (entre minuit et 5H) même occasionnellement	ns	14,4%
travail la nuit 45 nuits ou plus par an	ns	3,8%
deux périodes de travail ou plus dans la journée	15,8%	8,5%
semaine de plus de 40h	36,5%	23,3%
10h ou plus absent de chez soi du fait du travail	67,0%	67,5%
travail posté	ns	13,1%
travail en equipes (3X8; 4X8; 2X12)	ns	2,4%
travail le dimanche ou les jours fériés même occasionnellement	25,1%	37,1%
horaires journaliers identiques	ns	23,2%
astreintes	16,2%	9,8%
obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue...	70,7%	59,7%
... qui perturbe le travail;	31,2%	26,3%
En cas d' incident, appel à d'autres pour le régler	ns	21,8%
connaissance des horaires du lendemain	ns	5,9%
connaissance des horaires de la semaine prochaine	ns	10,5%
rythme de travail imposé le déplacement automatique d'une pièce	ns	2,8%
rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	73,6%	63,1%
rythme de travail imposé par les normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	23,8%	40,1%
rythme de travail imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail des collègues	19,9%	29,8%
rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie	17,4%	28,0%
rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	21,1%	30,7%
possibilité de faire varier les délais	37,2%	37,4%
conditions pour effectuer correctement son travail : moyens matériels inadaptés et insuffisants	ns	14,4%
contact avec le public de vive voix ou par téléphone	91,4%	77,0%
situations de tension en permanence ou régulièrement avec le public	23,0%	9,9%

contraintes physiques	ce secteur	tous secteurs
manutention manuelle de charges lourdes au moins 10H par semaine	ns	6,8%
posture pénible	ns	10,2%
position à genou au moins 10h par semaine	ns	1,2%
bras en l'air au moins 10h par semaine	ns	1,7%
autres contraintes posturales au moins 10h par semaine	ns	6,0%
position forcée au moins 10h par semaine	ns	6,4%
vibrations transmises au moins 2 h	ns	3,3%
vibrations fixes au moins 10h	ns	ns
bruit nocif	ns	5,9%
exposition à plus de 85db au moins 10h	ns	2,7%
bruit avec choc au moins 2h	ns	4,2%
au moins une contrainte physique intense	ns	26,2%
debout ou piétinement 20h ou plus	ns	ns
manutention 20h ou plus	ns	4,0%
gestes répétitifs 10h ou plus	ns	10,7%
vibrations transmises aux mb supérieurs 10h ou plus	ns	1,0%
contraintes posturales 2h ou plus (à genou, bras en l'air, accroupi ou en torsion...)	ns	9,2%
debout ou piétinement 10h ou plus	ns	20,7%
travail sur ecran 20h ou plus	22,3%	27,1%
conduite	25,7%	20,9%
exposition aux radiations et aux rayonnements ionisants et non ionisants	ns	2,7%
expositions chimiques		
exposé à au moins un agent chimique	19,9%	22,3%
exposé à au moins trois agents chimiques	ns	8,7%
exposé à au moins un solvant	ns	8,3%
exposé à au moins un produit cancérogène	ns	6,7%
exposé à des agents biologiques	ns	15,8%

Détail des produits chimiques	ce secteur	tous secteurs
Acides minéraux sauf acides cyanhydrique, fluorhydrique et chromique	ns	1,8%
Acides organiques	ns	1,1%
Ammoniac et solutions acqueuses	ns	1,5%
Essence automobile	ns	1,7%
Autres carburants	ns	2,6%
Autres fibres minérales artificielles	ns	1,1%
Silice cristalline	ns	0,9%
Huiles minérales entières	ns	1,3%
Huiles synthétiques	ns	1,6%
Gaz d échappement diesel	ns	3,0%
Gaz d échappement autres (essence automobile, GPL,,,,)	ns	2,5%
Médicaments allergisants pour les salariés les manipulant	ns	0,6%
Eau de javel	ns	5,2%
Eau oxygénée	ns	1,0%
Persulfates de sodium, de potassium et d ammonium	ns	0,8%
Ethanol	ns	3,3%
Méthanol	ns	0,7%
Autres alcools	ns	2,3%
Autres cétones : acétone, méthylisobutycétone (MIBK)	ns	1,7%
White-spirit, solvants naphta	ns	2,0%
Autres hydrocarbures pétroliers	ns	0,8%
Ciment	ns	1,7%
Tensio-actifs anioniques, cationiques et non ioniques	ns	6,5%
fumées de soudage d'éléments métalliques	ns	1,4%

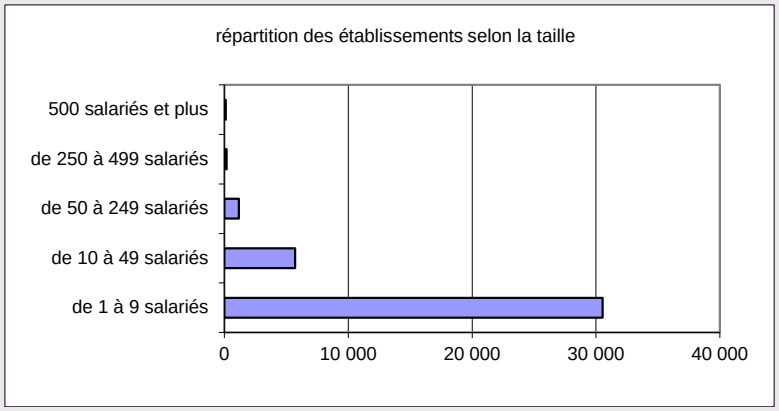
Caractéristiques du secteur d'activité

Etablissements et salariés

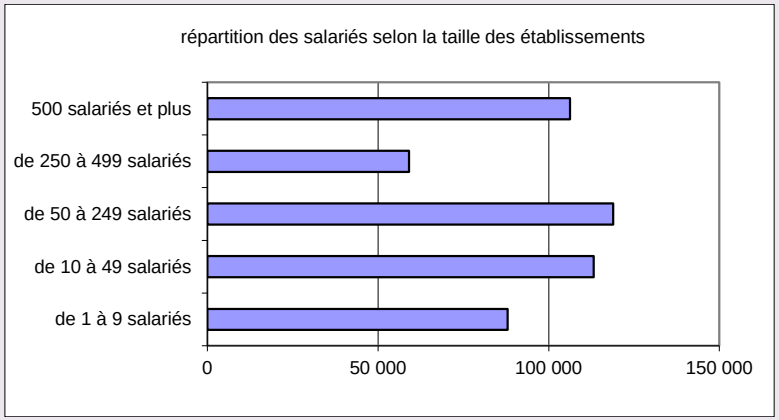
10,7% des salariés franciliens du secteur privé travaillent dans ce secteur.

Taille de l'établissement	Etablissement		effectifs salariés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
de 1 à 9 salariés	30 522	81%	87 942	18%
de 10 à 49 salariés	5 702	15%	113 169	23%
de 50 à 249 salariés	1 160	3%	118 893	24%
de 250 à 499 salariés	170	0%	59 098	12%
500 salariés et plus	107	0%	106 204	22%
Total	37 661	100%	485 306	100%

Source : CLAP2010



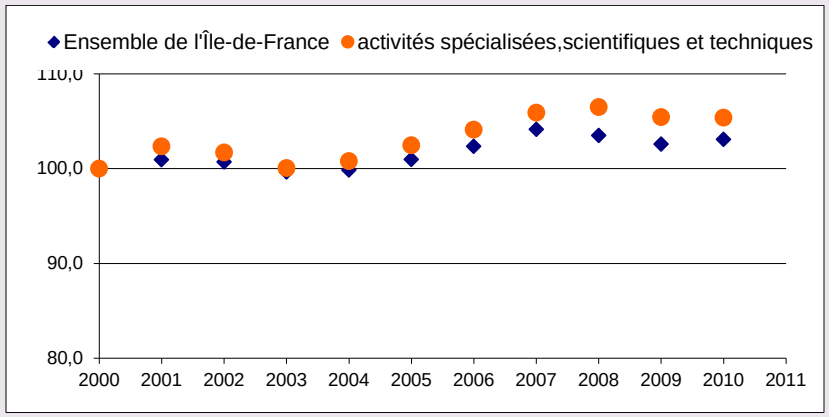
Source : CLAP2010



Source : CLAP2010

ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES

Evolution des effectifs salariés en Ile-de-France.



Source : Estimations d'emploi-Insee ESTEL

Répartition des salariés par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle

hommes	50%
femmes	50%

15-24	8%
25-39	49%
40-49	23%
50-59	16%
60+	4%

cadres	51%
professions intermédiaires	20%
employés	22%
ouvriers	7%

Source :Insee, DADS2010

taux de recours à l'interim	1,3%
en moyenne, 1,3% des salariés du secteur sont des intérimaires	

ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES

Contraintes organisationnelles	ce secteur	tous secteurs
temps partiel	12,9%	18,2%
travail la nuit (entre minuit et 5H) même occasionnellement	10,7%	14,4%
travail la nuit 45 nuits ou plus par an	ns	3,8%
deux périodes de travail ou plus dans la journée	4,8%	8,5%
semaine de plus de 40h	31,0%	23,3%
10h ou plus absent de chez soi du fait du travail	81,6%	67,5%
travail posté	3,9%	13,1%
travail en equipes (3X8; 4X8; 2X12)	ns	2,4%
travail le dimanche ou les jours fériés même occasionnellement	30,9%	37,1%
horaires journaliers identiques	17,5%	23,2%
astreintes	6,5%	9,8%
obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue...	69,7%	59,7%
... qui perturbe le travail;	31,9%	26,3%
En cas d' incident, appel à d'autres pour le régler	16,4%	21,8%
connaissance des horaires du lendemain	10,0%	5,9%
connaissance des horaires de la semaine prochaine	12,8%	10,5%
rythme de travail imposé le déplacement automatique d'une pièce	ns	2,8%
rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	64,5%	63,1%
rythme de travail imposé par les normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	45,7%	40,1%
rythme de travail imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail des collègues	30,1%	29,8%
rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie	18,9%	28,0%
rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	28,0%	30,7%
possibilité de faire varier les délais	39,7%	37,4%
conditions pour effectuer correctement son travail : moyens matériels inadaptés et insuffisants	9,0%	14,4%
contact avec le public de vive voix ou par téléphone	76,1%	77,0%
situations de tension en permanence ou régulièrement avec le public	6,8%	9,9%

contraintes physiques	ce secteur	tous secteurs
manutention manuelle de charges lourdes au moins 10H par semaine	ns	6,8%
posture pénible	5,2%	10,2%
position à genou au moins 10h par semaine	ns	1,2%
bras en l'air au moins 10h par semaine	ns	1,7%
autres contraintes posturales au moins 10h par semaine	ns	6,0%
position forcée au moins 10h par semaine	4,1%	6,4%
vibrations transmises au moins 2 h	ns	3,3%
vibrations fixes au moins 10h	ns	ns
bruit nocif	ns	5,9%
exposition à plus de 85db au moins 10h	ns	2,7%
bruit avec choc au moins 2h	ns	4,2%
au moins une contrainte physique intense	12,3%	26,2%
debout ou piétinement 20h ou plus	ns	ns
manutention 20h ou plus	ns	4,0%
gestes répétitifs 10h ou plus	7,1%	10,7%
vibrations transmises aux mb supérieurs 10h ou plus	ns	1,0%
contraintes posturales 2h ou plus (à genou, bras en l'air, accroupi ou en torsion...)	2,4%	9,2%
debout ou piétinement 10h ou plus	6,2%	20,7%
travail sur ecran 20h ou plus	42,4%	27,1%
conduite	15,9%	20,9%
exposition aux radiations et aux rayonnements ionisants et non ionisants	5,2%	2,7%
expositions chimiques		
exposé à au moins un agent chimique	10,9%	22,3%
exposé à au moins trois agents chimiques	5,6%	8,7%
exposé à au moins un solvant	7,8%	8,3%
exposé à au moins un produit cancérogène	4,3%	6,7%
exposé à des agents biologiques	5,5%	15,8%

Détail des produits chimiques	ce secteur	tous secteurs
Acides minéraux sauf acides cyanhydrique, fluorhydrique et chromique	2,9%	1,8%
Acides organiques	3,0%	1,1%
Ammoniac et solutions acqueuses	ns	1,5%
Essence automobile	ns	1,7%
Autres carburants	ns	2,6%
Autres fibres minérales artificielles	ns	1,1%
Silice cristalline	ns	0,9%
Huiles minérales entières	ns	1,3%
Huiles synthétiques	ns	1,6%
Gaz d échappement diesel	ns	3,0%
Gaz d échappement autres (essence automobile, GPL,,,,)	ns	2,5%
Médicaments allergisants pour les salariés les manipulant	ns	0,6%
Eau de javel	2,7%	5,2%
Eau oxygénée	ns	1,0%
Persulfates de sodium, de potassium et d ammonium	ns	0,8%
Ethanol	5,0%	3,3%
Méthanol	2,4%	0,7%
Autres alcools	3,1%	2,3%
Autres cétones : acétone, méthylisobutycétone (MIBK)	3,3%	1,7%
White-spirit, solvants naphta	ns	2,0%
Autres hydrocarbures pétroliers	ns	0,8%
Ciment	ns	1,7%
Tensio-actifs anioniques, cationiques et non ioniques	ns	6,5%
fumées de soudage d'éléments métalliques	ns	1,4%

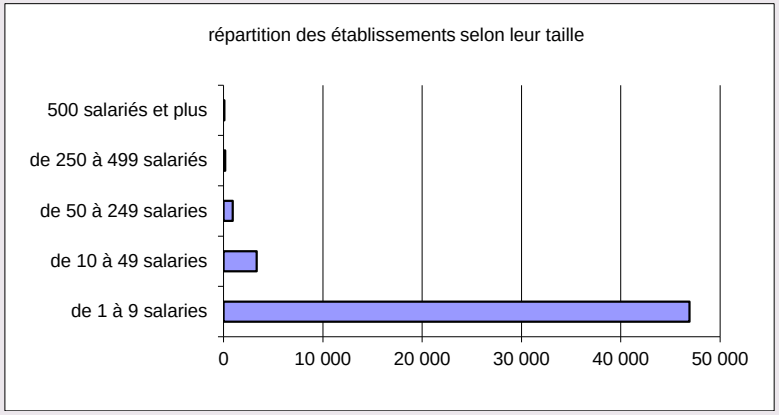
ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN

Etablissements et salariés

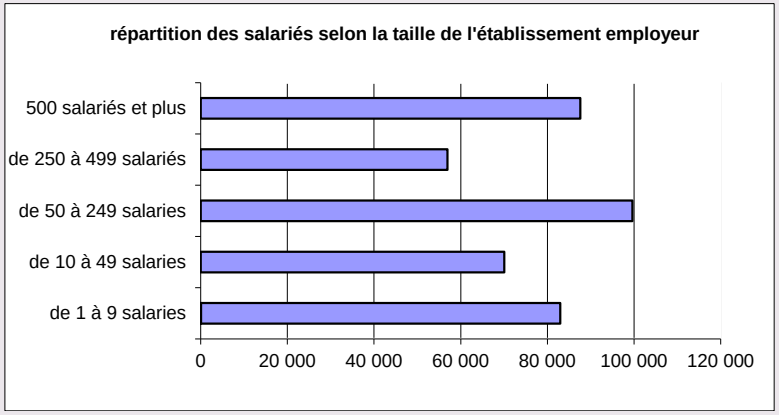
8,8% des salariés franciliens du secteur privé travaillent dans ce secteur.

Taille de l'établissement	Etablissement		effectifs salariés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
de 1 à 9 salariés	46 926	91%	82 937	21%
de 10 à 49 salariés	3 332	6%	70 024	18%
de 50 à 249 salariés	929	2%	99 605	25%
de 250 à 499 salariés	165	0%	56 919	14%
500 salariés et plus	93	0%	87 611	22%
Total	51 445	100%	397 096	100%

Source : CLAP2010

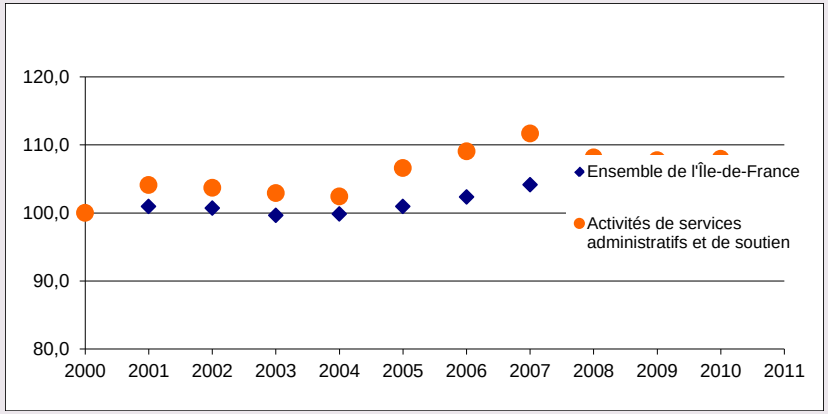


Source : CLAP2010



Source : CLAP2010

Evolution des effectifs salariés en Ile-de-France.



Source : Estimations d'emploi-Insee ESTEL

Répartition des salariés par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle

hommes	53%
femmes	47%

15-24	10%
25-39	42%
40-49	26%
50-59	18%
60+	5%

cadres	10%
professions intermédiaires	10%
employés	37%
ouvriers	43%

Source :Insee, DADS2010

taux de recours à l'interim	1,7%
en moyenne, 1,7% des salariés du secteur sont des intérimaires	

ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN

Contraintes organisationnelles	ce secteur	tous secteurs
temps partiel	30,1%	18,2%
travail la nuit (entre minuit et 5H) même occasionnellement	17,2%	14,4%
travail la nuit 45 nuits ou plus par an	9,1%	3,8%
deux périodes de travail ou plus dans la journée	13,5%	8,5%
semaine de plus de 40h	14,5%	23,3%
10h ou plus absent de chez soi du fait du travail	59,4%	67,5%
travail posté	18,0%	13,1%
travail en equipes (3X8; 4X8; 2X12)	6,8%	2,4%
travail le dimanche ou les jours fériés même occasionnellement	34,4%	37,1%
horaires journaliers identiques	14,7%	23,2%
astreintes	ns	9,8%
obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue...	40,3%	59,7%
... qui perturbe le travail;	16,3%	26,3%
En cas d' incident, appel à d'autres pour le régler	30,0%	21,8%
connaissance des horaires du lendemain	ns	5,9%
connaissance des horaires de la semaine prochaine	ns	10,5%
rythme de travail imposé le déplacement automatique d'une pièce	ns	2,8%
rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	57,4%	63,1%
rythme de travail imposé par les normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	43,0%	40,1%
rythme de travail imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail des collègues	21,0%	29,8%
rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie	37,5%	28,0%
rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	22,8%	30,7%
possibilité de faire varier les délais	35,3%	37,4%
conditions pour effectuer correctement son travail : moyens matériels inadaptés et insuffisants	12,2%	14,4%
contact avec le public de vive voix ou par téléphone	76,6%	77,0%
situations de tension en permanence ou régulièrement avec le public	10,7%	9,9%

contraintes physiques	ce secteur	tous secteurs
manutention manuelle de charges lourdes au moins 10H par semaine	ns	6,8%
posture pénible	9,5%	10,2%
position à genou au moins 10h par semaine	ns	1,2%
bras en l'air au moins 10h par semaine	ns	1,7%
autres contraintes posturales au moins 10h par semaine	ns	6,0%
position forcée au moins 10h par semaine	ns	6,4%
vibrations transmises au moins 2 h	ns	3,3%
vibrations fixes au moins 10h	ns	ns
bruit nocif	ns	5,9%
exposition à plus de 85db au moins 10h	ns	2,7%
bruit avec choc au moins 2h	ns	4,2%
au moins une contrainte physique intense	29,9%	26,2%
debout ou piétinement 20h ou plus	ns	ns
manutention 20h ou plus	ns	4,0%
gestes répétitifs 10h ou plus	11,8%	10,7%
vibrations transmises aux mb supérieurs 10h ou plus	ns	1,0%
contraintes posturales 2h ou plus (à genou, bras en l'air, accroupi ou en torsion...)	9,8%	9,2%
debout ou piétinement 10h ou plus	26,9%	20,7%
travail sur ecran 20h ou plus	19,0%	27,1%
conduite	15,8%	20,9%
exposition aux radiations et aux rayonnements ionisants et non ionisants	ns	2,7%
expositions chimiques		
exposé à au moins un agent chimique	28,7%	22,3%
exposé à au moins trois agents chimiques	ns	8,7%
exposé à au moins un solvant	9,5%	8,3%
exposé à au moins un produit cancérogène	ns	6,7%
exposé à des agents biologiques	19,6%	15,8%

Détail des produits chimiques	ce secteur	tous secteurs
Acides minéraux sauf acides cyanhydrique, fluorhydrique et chromique	ns	1,8%
Acides organiques	ns	1,1%
Ammoniac et solutions acqueuses	ns	1,5%
Essence automobile	ns	1,7%
Autres carburants	ns	2,6%
Autres fibres minérales artificielles	ns	1,1%
Silice cristalline	ns	0,9%
Huiles minérales entières	ns	1,3%
Huiles synthétiques	ns	1,6%
Gaz d échappement diesel	ns	3,0%
Gaz d échappement autres (essence automobile, GPL,,,,)	ns	2,5%
Médicaments allergisants pour les salariés les manipulant	ns	0,6%
Eau de javel	12,6%	5,2%
Eau oxygénée	ns	1,0%
Persulfates de sodium, de potassium et d ammonium	ns	0,8%
Ethanol	ns	3,3%
Méthanol	ns	0,7%
Autres alcools	ns	2,3%
Autres cétones : acétone, méthylisobutycétone (MIBK)	ns	1,7%
White-spirit, solvants naphta	ns	2,0%
Autres hydrocarbures pétroliers	ns	0,8%
Ciment	ns	1,7%
Tensio-actifs anioniques, cationiques et non ioniques	12,8%	6,5%
fumées de soudage d'éléments métalliques	ns	1,4%

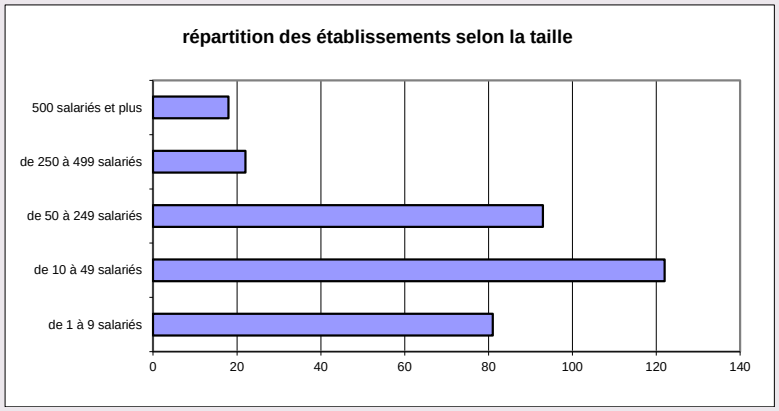
Caractéristiques du secteur d'activité

Etablissements et salariés

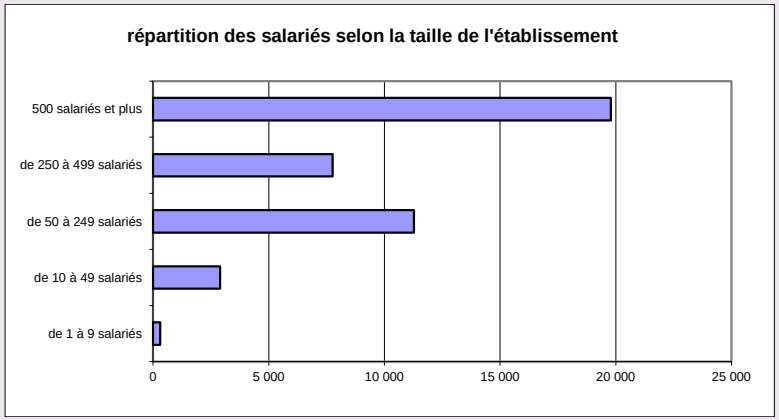
0,9% des salariés franciliens du secteur privé travaillent dans ce secteur.

Taille de l'établissement	Etablissement		effectifs salariés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
de 1 à 9 salariés	81	24%	310	1%
de 10 à 49 salariés	122	36%	2 895	7%
de 50 à 249 salariés	93	28%	11 275	27%
de 250 à 499 salariés	22	7%	7 757	18%
500 salariés et plus	18	5%	19 790	47%
Total	336	100%	42 027	100%

Source : CLAP2010



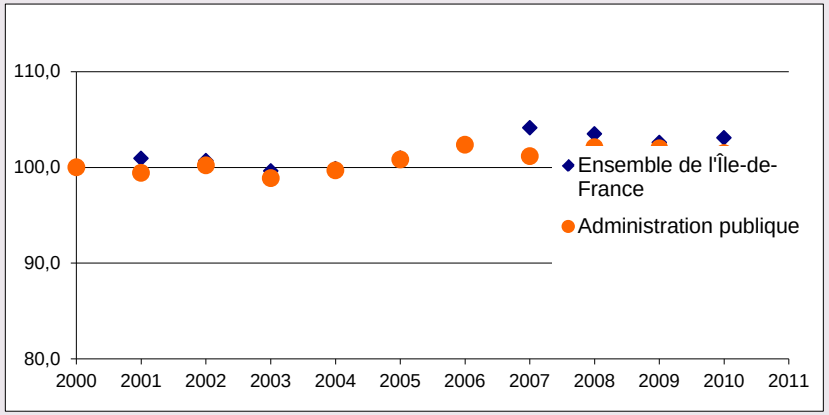
Source : CLAP2010



Source : CLAP2010

ADMINISTRATION PUBLIQUE
(ADMINISTRATION PUBLIQUE ET DÉFENSE; SÉCURITÉ SOCIALE OBLIGATOIRE)

Evolution des effectifs salariés en Ile-de-France.



Source : Estimations d'emploi-Insee ESTEL

Répartition des salariés par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle

hommes	44%
femmes	56%

15-24	5%
25-39	36%
40-49	27%
50-59	26%
60+	5%

cadres	19%
professions intermédiaires	19%
employés	56%
ouvriers	2%

Source :Insee, DADS2010

taux de recours à l'interim	1,1%
en moyenne, 1,1% des salariés du secteur sont des intérimaires	

ADMINISTRATION PUBLIQUE
(ADMINISTRATION PUBLIQUE ET DÉFENSE; SÉCURITÉ SOCIALE OBLIGATOIRE)

Contraintes organisationnelles	ce secteur	tous secteurs
temps partiel	ns	18,2%
travail la nuit (entre minuit et 5H) même occasionnellement	ns	14,4%
travail la nuit 45 nuits ou plus par an	ns	3,8%
deux périodes de travail ou plus dans la journée	ns	8,5%
semaine de plus de 40h	14,3%	23,3%
10h ou plus absent de chez soi du fait du travail	66,4%	67,5%
travail posté	ns	13,1%
travail en equipes (3X8; 4X8; 2X12)	ns	2,4%
travail le dimanche ou les jours fériés même occasionnellement	ns	37,1%
horaires journaliers identiques	ns	23,2%
astreintes	ns	9,8%
obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue...	60,6%	59,7%
... qui perturbe le travail;	36,0%	26,3%
En cas d' incident, appel à d'autres pour le régler	24,0%	21,8%
connaissance des horaires du lendemain	ns	5,9%
connaissance des horaires de la semaine prochaine	ns	10,5%
rythme de travail imposé le déplacement automatique d'une pièce	ns	2,8%
rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	60,7%	63,1%
rythme de travail imposé par les normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	55,0%	40,1%
rythme de travail imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail des collègues	33,7%	29,8%
rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie	48,2%	28,0%
rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	60,5%	30,7%
possibilité de faire varier les délais	40,0%	37,4%
conditions pour effectuer correctement son travail : moyens matériels inadaptés et insuffisants	25,1%	14,4%
contact avec le public de vive voix ou par téléphone	79,8%	77,0%
situations de tension en permanence ou régulièrement avec le public	16,2%	9,9%

contraintes physiques	ce secteur	tous secteurs
manutention manuelle de charges lourdes au moins 10H par semaine	ns	6,8%
posture pénible	ns	10,2%
position à genou au moins 10h par semaine	ns	1,2%
bras en l'air au moins 10h par semaine	ns	1,7%
autres contraintes posturales au moins 10h par semaine	ns	6,0%
position forcée au moins 10h par semaine	ns	6,4%
vibrations transmises au moins 2 h	ns	3,3%
vibrations fixes au moins 10h	ns	ns
bruit nocif	ns	5,9%
exposition à plus de 85db au moins 10h	ns	2,7%
bruit avec choc au moins 2h	ns	4,2%
au moins une contrainte physique intense	12,2%	26,2%
debout ou piétinement 20h ou plus	ns	ns
manutention 20h ou plus	ns	4,0%
gestes répétitifs 10h ou plus	ns	10,7%
vibrations transmises aux mb supérieurs 10h ou plus	ns	1,0%
contraintes posturales 2h ou plus (à genou, bras en l'air, accroupi ou en torsion...)	ns	9,2%
debout ou piétinement 10h ou plus	ns	20,7%
travail sur ecran 20h ou plus	43,3%	27,1%
conduite	11,7%	20,9%
exposition aux radiations et aux rayonnements ionisants et non ionisants	ns	2,7%
expositions chimiques		
exposé à au moins un agent chimique	ns	22,3%
exposé à au moins trois agents chimiques	ns	8,7%
exposé à au moins un solvant	ns	8,3%
exposé à au moins un produit cancérogène	ns	6,7%
exposé à des agents biologiques	ns	15,8%

Détail des produits chimiques	ce secteur	tous secteurs
Acides minéraux sauf acides cyanhydrique, fluorhydrique et chromique	ns	1,8%
Acides organiques	ns	1,1%
Ammoniac et solutions acqueuses	ns	1,5%
Essence automobile	ns	1,7%
Autres carburants	ns	2,6%
Autres fibres minérales artificielles	ns	1,1%
Silice cristalline	ns	0,9%
Huiles minérales entières	ns	1,3%
Huiles synthétiques	ns	1,6%
Gaz d échappement diesel	ns	3,0%
Gaz d échappement autres (essence automobile, GPL,,,,)	ns	2,5%
Médicaments allergisants pour les salariés les manipulant	ns	0,6%
Eau de javel	ns	5,2%
Eau oxygénée	ns	1,0%
Persulfates de sodium, de potassium et d ammonium	ns	0,8%
Ethanol	ns	3,3%
Méthanol	ns	0,7%
Autres alcools	ns	2,3%
Autres cétones : acétone, méthylisobutycétone (MIBK)	ns	1,7%
White-spirit, solvants naphta	ns	2,0%
Autres hydrocarbures pétroliers	ns	0,8%
Ciment	ns	1,7%
Tensio-actifs anioniques, cationiques et non ioniques	ns	6,5%
fumées de soudage d'éléments métalliques	ns	1,4%

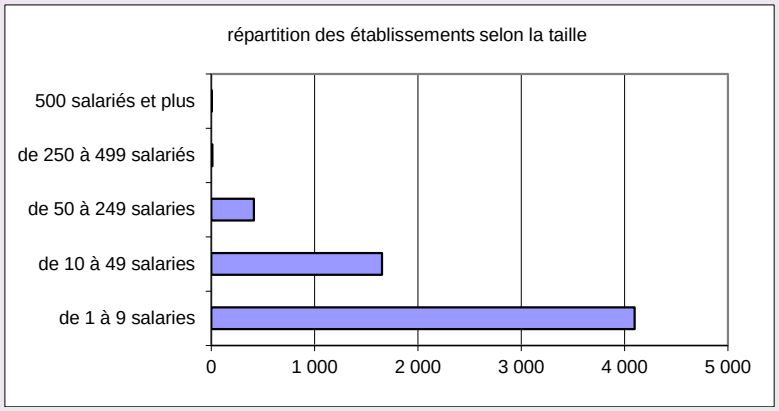
Caractéristiques du secteur d'activité

Etablissements et salariés

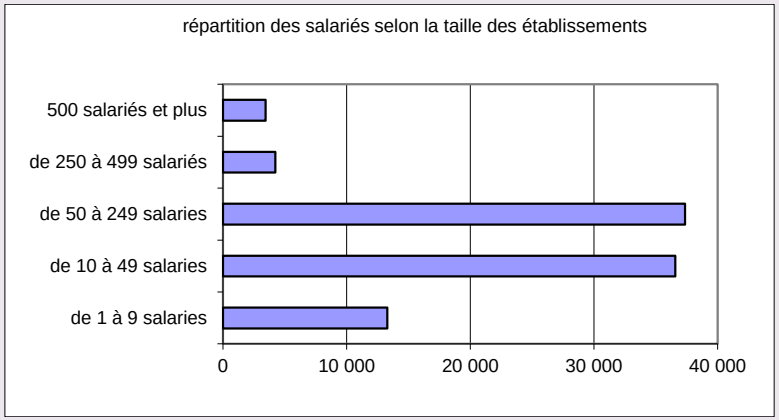
2,1% des salariés franciliens du secteur privé travaillent dans ce secteur.

Taille de l'établissement	Etablissement		effectifs salariés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
de 1 à 9 salariés	4 098	66%	13 287	14%
de 10 à 49 salariés	1 653	27%	36 575	39%
de 50 à 249 salariés	412	7%	37 348	39%
de 250 à 499 salariés	12	0%	4 227	4%
500 salariés et plus	4	0%	3 442	4%
Total	6 179	100%	94 879	100%

Source : CLAP2010

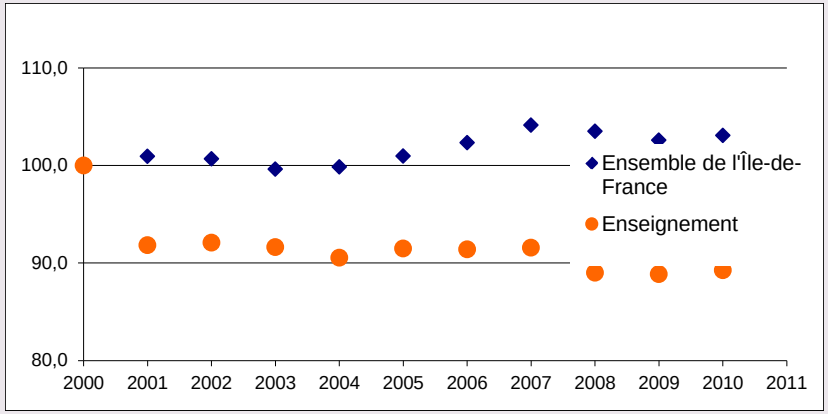


Source : CLAP2010



Source : CLAP2010

Evolution des effectifs salariés en Ile-de-France.



Source : Estimations d'emploi-Insee ESTEL

Répartition des salariés par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle

hommes	35%
femmes	65%

15-24	6%
25-39	41%
40-49	24%
50-59	23%
60+	6%

cadres	42%
professions intermédiaires	41%
employés	15%
ouvriers	2%

Source :Insee, DADS2010

taux de recours à l'interim	0,4%
en moyenne, 0,4% des salariés du secteur sont des intérimaires	

ENSEIGNEMENT
(MARCHAND, NON MARCHAND)

Contraintes organisationnelles	ce secteur	tous secteurs
temps partiel	ns	18,2%
travail la nuit (entre minuit et 5H) même occasionnellement	ns	14,4%
travail la nuit 45 nuits ou plus par an	ns	3,8%
deux périodes de travail ou plus dans la journée	ns	8,5%
semaine de plus de 40h	ns	23,3%
10h ou plus absent de chez soi du fait du travail	57,6%	67,5%
travail posté	ns	13,1%
travail en equipes (3X8; 4X8; 2X12)	ns	2,4%
travail le dimanche ou les jours fériés même occasionnellement	ns	37,1%
horaires journaliers identiques	ns	23,2%
astreintes	ns	9,8%
obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue...	53,4%	59,7%
... qui perturbe le travail;	ns	26,3%
En cas d' incident, appel à d'autres pour le régler	ns	21,8%
connaissance des horaires du lendemain	ns	5,9%
connaissance des horaires de la semaine prochaine	ns	10,5%
rythme de travail imposé le déplacement automatique d'une pièce	ns	2,8%
rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	51,5%	63,1%
rythme de travail imposé par les normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	19,7%	40,1%
rythme de travail imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail des collègues	ns	29,8%
rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie	ns	28,0%
rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	ns	30,7%
possibilité de faire varier les délais	25,6%	37,4%
conditions pour effectuer correctement son travail : moyens matériels inadaptés et insuffisants	ns	14,4%
contact avec le public de vive voix ou par téléphone	91,0%	77,0%
situations de tension en permanence ou régulièrement avec le public	ns	9,9%

contraintes physiques	ce secteur	tous secteurs
manutention manuelle de charges lourdes au moins 10H par semaine	ns	6,8%
posture pénible	ns	10,2%
position à genou au moins 10h par semaine	ns	1,2%
bras en l'air au moins 10h par semaine	ns	1,7%
autres contraintes posturales au moins 10h par semaine	ns	6,0%
position forcée au moins 10h par semaine	ns	6,4%
vibrations transmises au moins 2 h	ns	3,3%
vibrations fixes au moins 10h	ns	ns
bruit nocif	ns	5,9%
exposition à plus de 85db au moins 10h	ns	2,7%
bruit avec choc au moins 2h	ns	4,2%
au moins une contrainte physique intense	ns	26,2%
debout ou piétinement 20h ou plus	ns	ns
manutention 20h ou plus	ns	4,0%
gestes répétitifs 10h ou plus	ns	10,7%
vibrations transmises aux mb supérieurs 10h ou plus	ns	1,0%
contraintes posturales 2h ou plus (à genou, bras en l'air, accroupi ou en torsion...)	ns	9,2%
debout ou piétinement 10h ou plus	ns	20,7%
travail sur ecran 20h ou plus	31,0%	27,1%
conduite	ns	20,9%
exposition aux radiations et aux rayonnements ionisants et non ionisants	ns	2,7%
expositions chimiques		
exposé à au moins un agent chimique	ns	22,3%
exposé à au moins trois agents chimiques	ns	8,7%
exposé à au moins un solvant	ns	8,3%
exposé à au moins un produit cancérogène	ns	6,7%
exposé à des agents biologiques	ns	15,8%

Détail des produits chimiques	ce secteur	tous secteurs
Acides minéraux sauf acides cyanhydrique, fluorhydrique et chromique	ns	1,8%
Acides organiques	ns	1,1%
Ammoniac et solutions acqueuses	ns	1,5%
Essence automobile	ns	1,7%
Autres carburants	ns	2,6%
Autres fibres minérales artificielles	ns	1,1%
Silice cristalline	ns	0,9%
Huiles minérales entières	ns	1,3%
Huiles synthétiques	ns	1,6%
Gaz d échappement diesel	ns	3,0%
Gaz d échappement autres (essence automobile, GPL,,,,)	ns	2,5%
Médicaments allergisants pour les salariés les manipulant	ns	0,6%
Eau de javel	ns	5,2%
Eau oxygénée	ns	1,0%
Persulfates de sodium, de potassium et d ammonium	ns	0,8%
Ethanol	ns	3,3%
Méthanol	ns	0,7%
Autres alcools	ns	2,3%
Autres cétones : acétone, méthylisobutycétone (MIBK)	ns	1,7%
White-spirit, solvants naphta	ns	2,0%
Autres hydrocarbures pétroliers	ns	0,8%
Ciment	ns	1,7%
Tensio-actifs anioniques, cationiques et non ioniques	ns	6,5%
fumées de soudage d'éléments métalliques	ns	1,4%

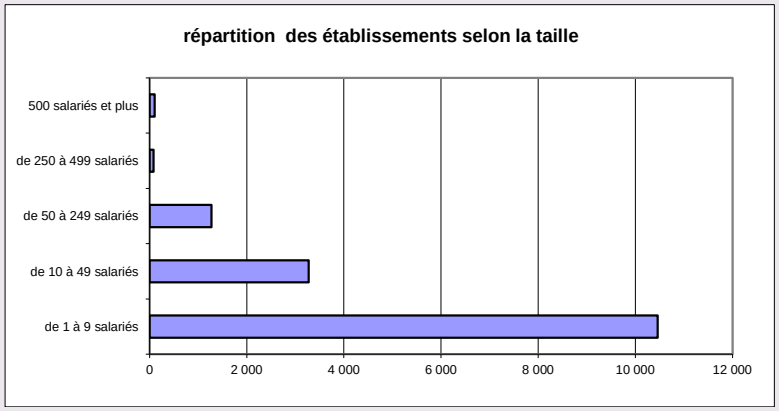
Caractéristiques du secteur d'activité

Etablissements et salariés

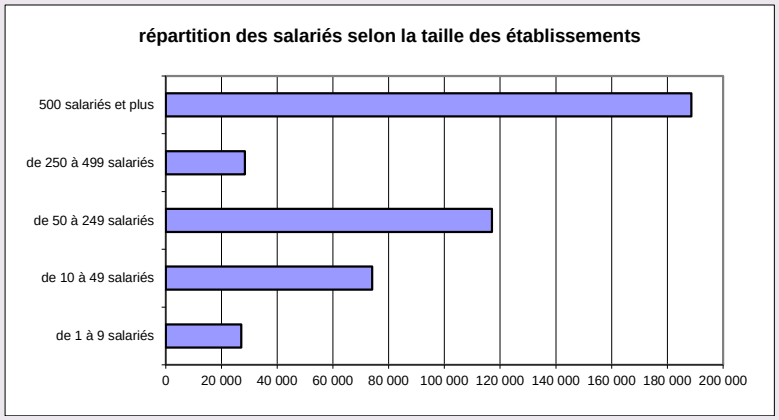
9,6% des salariés franciliens du secteur privé travaillent dans ce secteur.

Taille de l'établissement	Etablissement		effectifs salariés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
de 1 à 9 salariés	10 459	69%	27 078	6%
de 10 à 49 salariés	3 274	22%	74 048	17%
de 50 à 249 salariés	1 273	8%	117 103	27%
de 250 à 499 salariés	82	1%	28 398	7%
500 salariés et plus	103	1%	188 572	43%
Total	15 191	100%	435 199	100%

Source : CLAP2010

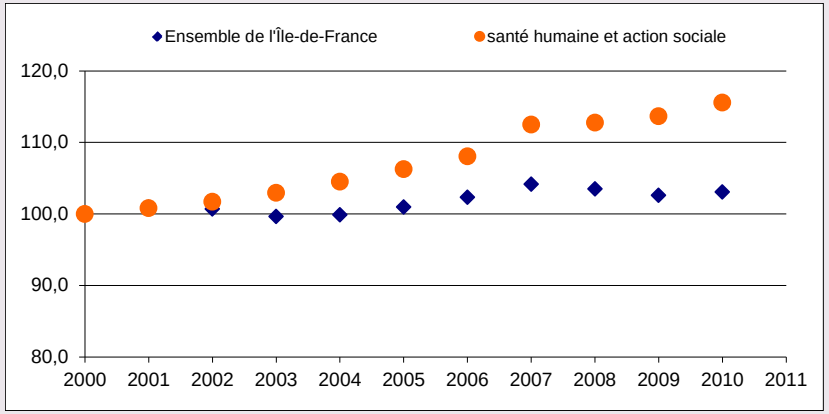


Source : CLAP2010



Source : CLAP2010

Evolution des effectifs salariés en Ile-de-France.



Source : Estimations d'emploi-Insee ESTEL

Répartition des salariés par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle

hommes	19%
femmes	81%

15-24	6%
25-39	33%
40-49	29%
50-59	26%
60+	6%

cadres	7%
professions intermédiaires	22%
employés	65%
ouvriers	6%

Source :Insee, DADS2010

taux de recours à l'interim	0,4%
en moyenne, 0,4% des salariés du secteur sont des intérimaires	

Contraintes organisationnelles	ce secteur	tous secteurs
temps partiel	23,4%	18,2%
travail la nuit (entre minuit et 5H) même occasionnellement	14,8%	14,4%
travail la nuit 45 nuits ou plus par an	6,3%	3,8%
deux périodes de travail ou plus dans la journée	8,4%	8,5%
semaine de plus de 40h	20,5%	23,3%
10h ou plus absent de chez soi du fait du travail	61,0%	67,5%
travail posté	24,8%	13,1%
travail en equipes (3X8; 4X8; 2X12)	7,1%	2,4%
travail le dimanche ou les jours fériés même occasionnellement	48,3%	37,1%
horaires journaliers identiques	26,6%	23,2%
astreintes	14,9%	9,8%
obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue...	53,0%	59,7%
... qui perturbe le travail;	26,7%	26,3%
En cas d' incident, appel à d'autres pour le régler	24,6%	21,8%
connaissance des horaires du lendemain	ns	5,9%
connaissance des horaires de la semaine prochaine	4,5%	10,5%
rythme de travail imposé le déplacement automatique d'une pièce	ns	2,8%
rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	50,4%	63,1%
rythme de travail imposé par les normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	32,4%	40,1%
rythme de travail imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail des collègues	26,9%	29,8%
rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie	20,1%	28,0%
rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	20,3%	30,7%
possibilité de faire varier les délais	27,0%	37,4%
conditions pour effectuer correctement son travail : moyens matériels inadaptés et insuffisants	25,3%	14,4%
contact avec le public de vive voix ou par téléphone	83,7%	77,0%
situations de tension en permanence ou régulièrement avec le public	12,0%	9,9%

contraintes physiques	ce secteur	tous secteurs
manutention manuelle de charges lourdes au moins 10H par semaine	9,6%	6,8%
posture pénible	9,8%	10,2%
position à genou au moins 10h par semaine	ns	1,2%
bras en l'air au moins 10h par semaine	ns	1,7%
autres contraintes posturales au moins 10h par semaine	8,1%	6,0%
position forcée au moins 10h par semaine	3,9%	6,4%
vibrations transmises au moins 2 h	ns	3,3%
vibrations fixes au moins 10h	ns	ns
bruit nocif	ns	5,9%
exposition à plus de 85db au moins 10h	ns	2,7%
bruit avec choc au moins 2h	ns	4,2%
au moins une contrainte physique intense	27,3%	26,2%
debout ou piétinement 20h ou plus	ns	ns
manutention 20h ou plus	4,0%	4,0%
gestes répétitifs 10h ou plus	6,0%	10,7%
vibrations transmises aux mb supérieurs 10h ou plus	ns	1,0%
contraintes posturales 2h ou plus (à genou, bras en l'air, accroupi ou en torsion...)	8,2%	9,2%
debout ou piétinement 10h ou plus	28,6%	20,7%
travail sur ecran 20h ou plus	10,3%	27,1%
conduite	13,4%	20,9%
exposition aux radiations et aux rayonnements ionisants et non ionisants	6,2%	2,7%
expositions chimiques		
exposé à au moins un agent chimique	41,7%	22,3%
exposé à au moins trois agents chimiques	13,7%	8,7%
exposé à au moins un solvant	19,3%	8,3%
exposé à au moins un produit cancérogène	5,5%	6,7%
exposé à des agents biologiques	65,8%	15,8%

Détail des produits chimiques	ce secteur	tous secteurs
Acides minéraux sauf acides cyanhydrique, fluorhydrique et chromique	ns	1,8%
Acides organiques	ns	1,1%
Ammoniac et solutions acqueuses	ns	1,5%
Essence automobile	ns	1,7%
Autres carburants	ns	2,6%
Autres fibres minérales artificielles	ns	1,1%
Silice cristalline	ns	0,9%
Huiles minérales entières	ns	1,3%
Huiles synthétiques	ns	1,6%
Gaz d échappement diesel	ns	3,0%
Gaz d échappement autres (essence automobile, GPL,,,,)	ns	2,5%
Médicaments allergisants pour les salariés les manipulant	3,6%	0,6%
Eau de javel	16,0%	5,2%
Eau oxygénée	ns	1,0%
Persulfates de sodium, de potassium et d ammonium	ns	0,8%
Ethanol	11,1%	3,3%
Méthanol	ns	0,7%
Autres alcools	7,8%	2,3%
Autres cétones : acétone, méthylisobutycétone (MIBK)	ns	1,7%
White-spirit, solvants naphta	ns	2,0%
Autres hydrocarbures pétroliers	ns	0,8%
Ciment	ns	1,7%
Tensio-actifs anioniques, cationiques et non ioniques	23,4%	6,5%
fumées de soudage d'éléments métalliques	ns	1,4%

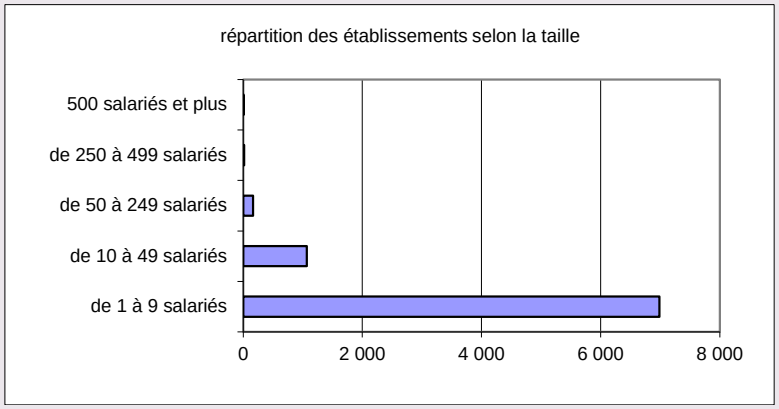
Caractéristiques du secteur d'activité

Etablissements et salariés

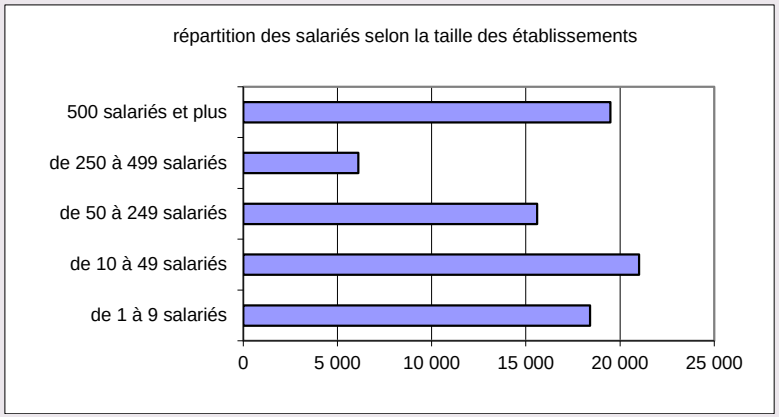
1,8% des salariés franciliens du secteur privé travaillent dans ce secteur.

Taille de l'établissement	Etablissement		effectifs salariés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
de 1 à 9 salariés	6 989	85%	18 411	23%
de 10 à 49 salariés	1 068	13%	21 008	26%
de 50 à 249 salariés	164	2%	15 599	19%
de 250 à 499 salariés	18	0%	6 106	8%
500 salariés et plus	8	0%	19 483	24%
Total	8 247	100%	80 607	100%

Source : CLAP2010

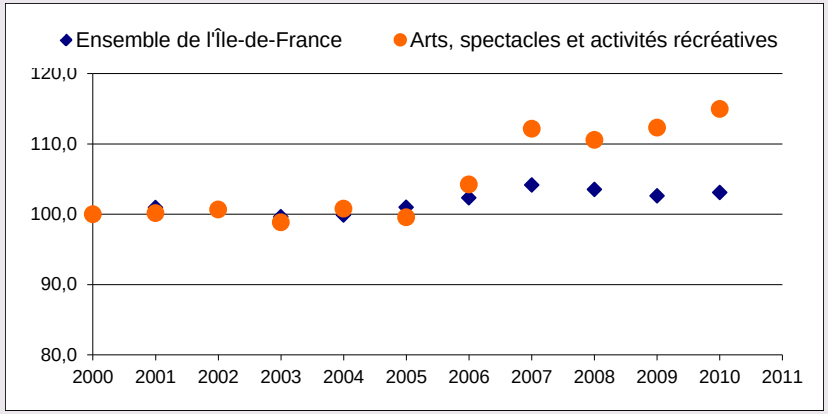


Source : CLAP2010



Source : CLAP2010

Evolution des effectifs salariés en Ile-de-France.



Source : Estimations d'emploi-Insee ESTEL

Répartition des salariés par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle

hommes	56%
femmes	44%

15-24	13%
25-39	42%
40-49	24%
50-59	17%
60+	5%

cadres	21%
professions intermédiaires	35%
employés	36%
ouvriers	9%

Source :Insee, DADS2010

taux de recours à l'interim	0,7%
en moyenne, 0,7% des salariés du secteur sont des intérimaires	

ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES

Contraintes organisationnelles	ce secteur	tous secteurs
temps partiel	ns	18,2%
travail la nuit (entre minuit et 5H) même occasionnellement	19,7%	14,4%
travail la nuit 45 nuits ou plus par an	ns	3,8%
deux périodes de travail ou plus dans la journée	ns	8,5%
semaine de plus de 40h	ns	23,3%
10h ou plus absent de chez soi du fait du travail	59,1%	67,5%
travail posté	21,9%	13,1%
travail en equipes (3X8; 4X8; 2X12)	ns	2,4%
travail le dimanche ou les jours fériés même occasionnellement	67,3%	37,1%
horaires journaliers identiques	43,4%	23,2%
astreintes	ns	9,8%
obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue...	57,6%	59,7%
... qui perturbe le travail;	22,1%	26,3%
En cas d' incident, appel à d'autres pour le régler	ns	21,8%
connaissance des horaires du lendemain	ns	5,9%
connaissance des horaires de la semaine prochaine	ns	10,5%
rythme de travail imposé le déplacement automatique d'une pièce	ns	2,8%
rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	59,2%	63,1%
rythme de travail imposé par les normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	38,1%	40,1%
rythme de travail imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail des collègues	23,9%	29,8%
rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie	25,7%	28,0%
rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	22,6%	30,7%
possibilité de faire varier les délais	27,9%	37,4%
conditions pour effectuer correctement son travail : moyens matériels inadaptés et insuffisants	27,3%	14,4%
contact avec le public de vive voix ou par téléphone	84,1%	77,0%
situations de tension en permanence ou régulièrement avec le public	ns	9,9%

contraintes physiques	ce secteur	tous secteurs
manutention manuelle de charges lourdes au moins 10H par semaine	ns	6,8%
posture pénible	ns	10,2%
position à genou au moins 10h par semaine	ns	1,2%
bras en l'air au moins 10h par semaine	ns	1,7%
autres contraintes posturales au moins 10h par semaine	ns	6,0%
position forcée au moins 10h par semaine	ns	6,4%
vibrations transmises au moins 2 h	ns	3,3%
vibrations fixes au moins 10h	ns	ns
bruit nocif	ns	5,9%
exposition à plus de 85db au moins 10h	ns	2,7%
bruit avec choc au moins 2h	ns	4,2%
au moins une contrainte physique intense	30,6%	26,2%
debout ou piétinement 20h ou plus	ns	ns
manutention 20h ou plus	ns	4,0%
gestes répétitifs 10h ou plus	ns	10,7%
vibrations transmises aux mb supérieurs 10h ou plus	ns	1,0%
contraintes posturales 2h ou plus (à genou, bras en l'air, accroupi ou en torsion...)	ns	9,2%
debout ou piétinement 10h ou plus	22,0%	20,7%
travail sur ecran 20h ou plus	21,3%	27,1%
conduite	ns	20,9%
exposition aux radiations et aux rayonnements ionisants et non ionisants	ns	2,7%
expositions chimiques		
exposé à au moins un agent chimique	14,1%	22,3%
exposé à au moins trois agents chimiques	ns	8,7%
exposé à au moins un solvant	ns	8,3%
exposé à au moins un produit cancérogène	ns	6,7%
exposé à des agents biologiques	ns	15,8%

Détail des produits chimiques	ce secteur	tous secteurs
Acides minéraux sauf acides cyanhydrique, fluorhydrique et chromique	ns	1,8%
Acides organiques	ns	1,1%
Ammoniac et solutions acqueuses	ns	1,5%
Essence automobile	ns	1,7%
Autres carburants	ns	2,6%
Autres fibres minérales artificielles	ns	1,1%
Silice cristalline	ns	0,9%
Huiles minérales entières	ns	1,3%
Huiles synthétiques	ns	1,6%
Gaz d échappement diesel	ns	3,0%
Gaz d échappement autres (essence automobile, GPL,,,,)	ns	2,5%
Médicaments allergisants pour les salariés les manipulant	ns	0,6%
Eau de javel	ns	5,2%
Eau oxygénée	ns	1,0%
Persulfates de sodium, de potassium et d ammonium	ns	0,8%
Ethanol	ns	3,3%
Méthanol	ns	0,7%
Autres alcools	ns	2,3%
Autres cétones : acétone, méthylisobutycétone (MIBK)	ns	1,7%
White-spirit, solvants naphta	ns	2,0%
Autres hydrocarbures pétroliers	ns	0,8%
Ciment	ns	1,7%
Tensio-actifs anioniques, cationiques et non ioniques	ns	6,5%
fumées de soudage d'éléments métalliques	ns	1,4%

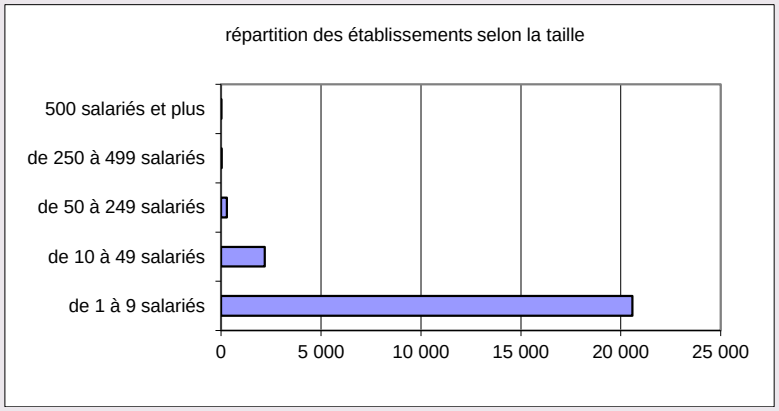
Caractéristiques du secteur d'activité

Etablissements et salariés

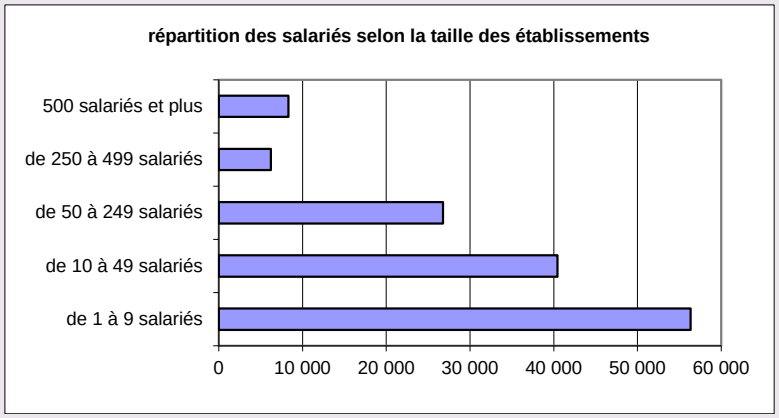
3,0% des salariés franciliens du secteur privé travaillent dans ce secteur.

Taille de l'établissement	Etablissement		effectifs salariés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
de 1 à 9 salariés	20 581	89%	56 330	41%
de 10 à 49 salariés	2 179	9%	40 441	29%
de 50 à 249 salariés	290	1%	26 776	19%
de 250 à 499 salariés	17	0%	6 214	5%
500 salariés et plus	10	0%	8 319	6%
Total	23 077	100%	138 080	100%

Source : CLAP2010

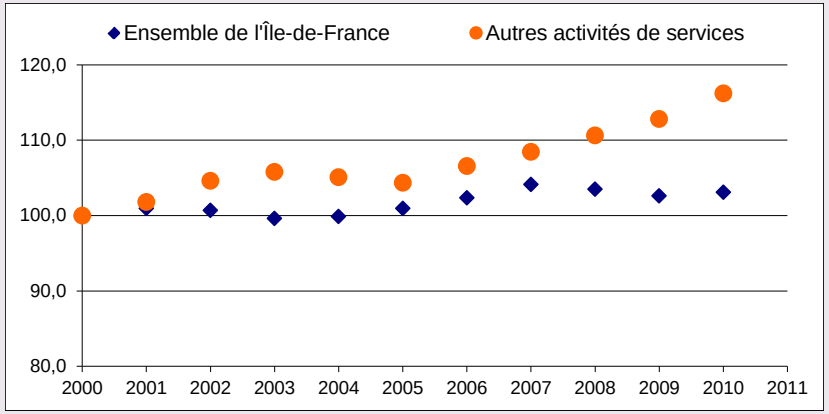


Source : CLAP2010



Source : CLAP2010

Evolution des effectifs salariés en Ile-de-France.



Source : Estimations d'emploi-Insee ESTEL

Répartition des salariés par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle

hommes	34%
femmes	66%
15-24	13%
25-39	38%
40-49	23%
50-59	20%
60+	6%
cadres	20%
professions intermédiaires	20%
employés	50%
ouvriers	10%

Source :Insee, DADS2010

taux de recours à l'interim	
Non disponible pour ce secteur.	

AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES

Contraintes organisationnelles	ce secteur	tous secteurs
temps partiel	32,6%	18,2%
travail la nuit (entre minuit et 5H) même occasionnellement	ns	14,4%
travail la nuit 45 nuits ou plus par an	ns	3,8%
deux périodes de travail ou plus dans la journée	ns	8,5%
semaine de plus de 40h	14,4%	23,3%
10h ou plus absent de chez soi du fait du travail	60,2%	67,5%
travail posté	ns	13,1%
travail en equipes (3X8; 4X8; 2X12)	ns	2,4%
travail le dimanche ou les jours fériés même occasionnellement	29,8%	37,1%
horaires journaliers identiques	22,1%	23,2%
astreintes	ns	9,8%
obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue...	53,1%	59,7%
... qui perturbe le travail;	22,6%	26,3%
En cas d' incident, appel à d'autres pour le régler	19,6%	21,8%
connaissance des horaires du lendemain	ns	5,9%
connaissance des horaires de la semaine prochaine	ns	10,5%
rythme de travail imposé le déplacement automatique d'une pièce	ns	2,8%
rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	53,1%	63,1%
rythme de travail imposé par les normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	24,9%	40,1%
rythme de travail imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail des collègues	28,4%	29,8%
rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie	22,5%	28,0%
rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	22,1%	30,7%
possibilité de faire varier les délais	33,1%	37,4%
conditions pour effectuer correctement son travail : moyens matériels inadaptés et insuffisants	ns	14,4%
contact avec le public de vive voix ou par téléphone	90,7%	77,0%
situations de tension en permanence ou régulièrement avec le public	ns	9,9%

contraintes physiques	ce secteur	tous secteurs
manutention manuelle de charges lourdes au moins 10H par semaine	ns	6,8%
posture pénible	17,8%	10,2%
position à genou au moins 10h par semaine	ns	1,2%
bras en l'air au moins 10h par semaine	ns	1,7%
autres contraintes posturales au moins 10h par semaine	14,5%	6,0%
position forcée au moins 10h par semaine	ns	6,4%
vibrations transmises au moins 2 h	ns	3,3%
vibrations fixes au moins 10h	ns	ns
bruit nocif	ns	5,9%
exposition à plus de 85db au moins 10h	ns	2,7%
bruit avec choc au moins 2h	ns	4,2%
au moins une contrainte physique intense	35,6%	26,2%
debout ou piétinement 20h ou plus	ns	ns
manutention 20h ou plus	ns	4,0%
gestes répétitifs 10h ou plus	17,8%	10,7%
vibrations transmises aux mb supérieurs 10h ou plus	ns	1,0%
contraintes posturales 2h ou plus (à genou, bras en l'air, accroupi ou en torsion...)	20,0%	9,2%
debout ou piétinement 10h ou plus	30,7%	20,7%
travail sur ecran 20h ou plus	17,5%	27,1%
conduite	ns	20,9%
exposition aux radiations et aux rayonnements ionisants et non ionisants	ns	2,7%
expositions chimiques		
exposé à au moins un agent chimique	37,6%	22,3%
exposé à au moins trois agents chimiques	23,3%	8,7%
exposé à au moins un solvant	ns	8,3%
exposé à au moins un produit cancérogène	ns	6,7%
exposé à des agents biologiques	38,9%	15,8%

Détail des produits chimiques	ce secteur	tous secteurs
Acides minéraux sauf acides cyanhydrique, fluorhydrique et chromique	ns	1,8%
Acides organiques	ns	1,1%
Ammoniac et solutions acqueuses	15,2%	1,5%
Essence automobile	ns	1,7%
Autres carburants	ns	2,6%
Autres fibres minérales artificielles	ns	1,1%
Silice cristalline	ns	0,9%
Huiles minérales entières	ns	1,3%
Huiles synthétiques	ns	1,6%
Gaz d échappement diesel	ns	3,0%
Gaz d échappement autres (essence automobile, GPL,,,,)	ns	2,5%
Médicaments allergisants pour les salariés les manipulant	ns	0,6%
Eau de javel	ns	5,2%
Eau oxygénée	16,4%	1,0%
Persulfates de sodium, de potassium et d ammonium	18,9%	0,8%
Ethanol	ns	3,3%
Méthanol	ns	0,7%
Autres alcools	ns	2,3%
Autres cétones : acétone, méthylisobutycétone (MIBK)	ns	1,7%
White-spirit, solvants naphta	ns	2,0%
Autres hydrocarbures pétroliers	ns	0,8%
Ciment	ns	1,7%
Tensio-actifs anioniques, cationiques et non ioniques	ns	6,5%
fumées de soudage d'éléments métalliques	ns	1,4%

Repérer, évaluer et prévenir

les risques professionnels dans les métiers de la propreté



Repérer, évaluer et prévenir
les risques professionnels dans les métiers de la propreté

Agence PTC - 02 35 89 78 00 - Février 2012

Depuis de nombreuses années, les acteurs régionaux de la prévention (CRAMIF, ARACT, DIRECCTE, services de santé au travail...) se mobilisent sur le secteur de la propreté, l'un des secteurs prioritaires du plan Santé travail 2 (2011-2014). Récemment, l'Île-de-France a été retenue par la branche professionnelle comme acteur partenaire pour un programme d'action TMS.

Un secteur prioritaire en plein essor

En intervenant quotidiennement sur les lieux de travail, de transport, d'habitation, de soins, de culture, de sports ou de loisirs, les professionnels de la propreté jouent un rôle social essentiel et participent pleinement à la qualité du cadre vie et de travail.

Leurs métiers, très diversifiés, peuvent les exposer à des risques divers, encore mal repérés et non suffisamment pris en compte ce qui, à terme, peut avoir de grandes conséquences, tant sur leur santé que sur les performances des entreprises. En plein essor, le secteur se développe sur son cœur de métier et s'ouvre de nouvelles perspectives en élargissant la gamme des services offerts, eux-mêmes porteurs de risques spécifiques.

Une démarche partenariale

Pour toutes ces raisons, et parce que la santé au travail est partie intégrante de la réussite des entreprises, la CRAMIF, la DIRECCTE, l'ARACT, la METRANEP, CINERGIE et cinq services de santé au travail d'Île-de-France ont décidé d'amplifier la dynamique de prévention engagée dans les métiers de la propreté, en Île-de-France, en lien avec la branche professionnelle.

Ensemble, dans le cadre d'un groupe de travail régional pluridisciplinaire, ils ont mis en commun leurs connaissances, leur savoir-faire et leur expérience. Cette démarche partenariale a abouti à la réalisation du guide «*Repérer, évaluer et prévenir les risques professionnels dans les métiers de la propreté*» qui s'adresse aux cadres dirigeants et opérationnels du secteur, et vise l'encadrement de proximité.

Un enjeu de taille

Au moment où s'allonge le temps de la carrière professionnelle, se pose avec plus d'acuité encore la question de la santé et de l'emploi des salariés tout au long de la vie professionnelle et la problématique du maintien dans l'emploi, en particulier des seniors.

Ouvrir des pistes pour diminuer les risques et préserver la santé des salariés, éviter les inaptitudes et les restrictions d'aptitude, réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, limiter l'absentéisme, le turn-over et les arrêts de travail, prévenir la désinsertion professionnelle, mais aussi donner à l'employeur des clés pour répondre à ses obligations réglementaires et à ses responsabilités... tels sont les objectifs de ce travail collectif.

Guide - Mode d'emploi

Comment agir sur les risques ?

Le présent guide est destiné, en premier lieu, à l'encadrement - **cadres dirigeants, opérationnels ou de proximité** - du secteur de la propreté ayant en charge une équipe ou un chantier. Conçu de façon pragmatique, il vise à apporter un éclairage sur les spécificités des risques du métier, à apporter une aide pour le repérage et l'évaluation des risques professionnels, et la mise à jour du Document unique. Il propose une méthode que tous les corps de métier du secteur peuvent utiliser pour mettre en place un programme d'action de prévention qui permettra le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Ce guide, qui peut être également très utile aux préventeurs, est composé de neuf fiches :

Fiche 1
La propreté : des métiers, des risques

La propreté est un secteur en plein essor, dont les métiers présentent des caractéristiques et des spécificités à prendre en compte. La diversification des services proposés s'accompagne de l'apparition de nouveaux risques.

Fiche 2
Les risques de TMS, troubles musculo-squelettiques

Fiche 3
Les risques chimiques liés à l'utilisation des produits d'entretien

Fiche 4
Les contraintes techniques et organisationnelles • La charge mentale

Fiche 5
Les risques spécifiques : l'exemple du nettoyage en milieu de soins

- *Comment repérer les risques prépondérants (risques de troubles musculo-squelettiques, risques liés à l'utilisation de produits d'entretien, contraintes techniques et organisationnelles, charge mentale) ?*
- *Comment mettre en place un programme d'action de prévention et tenir à jour le Document unique ?*

Fiche 6
Le suivi médical

Le suivi médical est complexe, du fait même de l'activité : multi-sites, multi-employeurs et multi-services de santé au travail. Comment assurer la continuité du suivi médical, notamment dans le cas d'une reprise d'un chantier ou d'un marché ?

Fiche 7
Le maintien dans l'emploi & la prévention de la désinsertion professionnelle

La propreté est un secteur où les salariés sont soumis à de nombreuses contraintes et compte de nombreux travailleurs vieillissants. Comment les maintenir dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle ?

Fiche 8
Les acteurs de la prévention

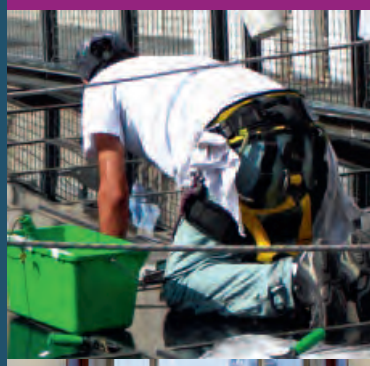
Différents acteurs peuvent accompagner les entreprises dans le repérage des risques, la mise en place d'actions de prévention et le maintien dans l'emploi. Selon la problèmatique, comment mobiliser le bon interlocuteur ?

Fiche 9
Identifier et évaluer les risques : analyse de l'activité

L'analyse de l'activité et la connaissance du travail réel doivent permettre de renforcer l'efficacité des préventeurs. Pour les aider, la check-list de toutes les questions pertinentes à se poser.

Fiche
1

La propreté : des métiers, des risques







En plein essor, particulièrement en Île-de-France, les métiers de la propreté sont présents dans tous les secteurs et lieux d'activité : des plus traditionnels (immeubles d'habitation, locaux administratifs, espaces commerciaux, ateliers, bureaux, plates-formes de production...) jusqu'aux plus sensibles relevant de l'ultra propreté (industries nucléaire, pharmaceutique ou agro-alimentaire...). Au phénomène d'externalisation croissante des activités de nettoyage, observé ces dernières années, s'ajoute la diversification des services offerts par les professionnels pour mieux répondre aux attentes de leurs clients. Ces évolutions favorisent l'émergence de nouveaux métiers, le développement de nouvelles compétences, l'élévation des niveaux de qualification jusqu'à la spécialisation de certains intervenants ; elles s'accompagnent d'exigences de plus en plus importantes en termes de confort, de santé et de sécurité.

Les enjeux de la prévention

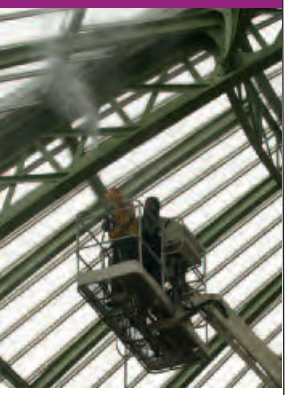
Les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés sont inhérents à leur métier ; ils sont aussi liés au contexte (diversité des lieux d'intervention, exigences croissantes des clients, non reconnaissance du travail accompli...) ou encore aux organisations et conditions de travail (sites dispersés, horaires décalés, temps partiels, cumul d'emplois...).

Dans ce secteur concurrentiel, caractérisé par une majorité de petites entreprises et une population salariée vieillissante, le suivi médical est complexe du fait même de l'activité, souvent multi-sites, multi-employeurs et multi-services de santé au travail.
Tout l'enjeu du repérage, de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels est précisément de préserver la santé des salariés, de réduire l'absentéisme et le turn-over, d'éviter les accidents et les maladies professionnelles, de prévenir la désinsertion professionnelle et de favoriser le maintien dans l'emploi.

La propreté : des métiers, des risques

Démarche : plan d'action et méthodologie

Fiche 1



Pourquoi évaluer les risques professionnels ?

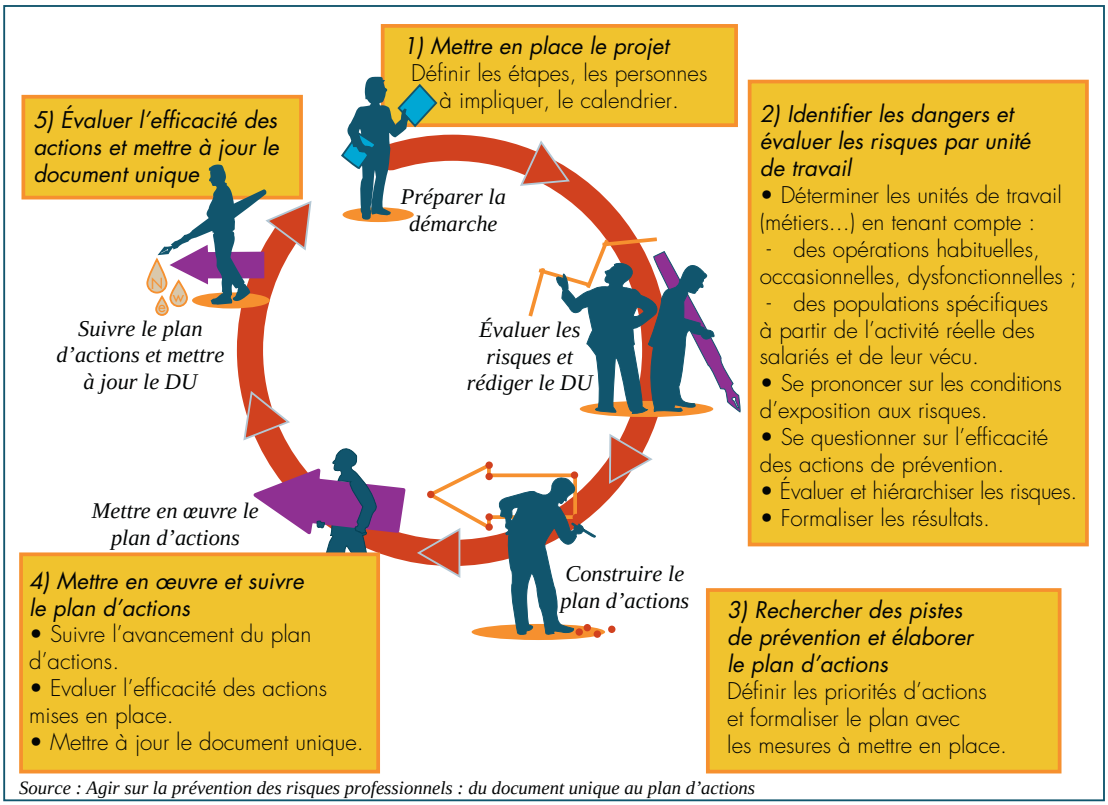
Objectifs

• Réduire les accidents et les maladies professionnelles, améliorer les conditions de travail pour préserver la santé des salariés

- prévenir les maladies professionnelles multifactorielles, par exemple les troubles musculo-squelettiques (TMS), dues à des contraintes physiques ou organisationnelles ;
- prévenir les maladies dues à des agents biologiques ou des allergènes, des agents chimiques dangereux ou des agents cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) ;
- réduire les risques liés à la coactivité.

• Améliorer le fonctionnement de l'entreprise

- réduire l'absentéisme et faciliter l'organisation des équipes ;
- diminuer les coûts liés aux dégâts matériels, aux pertes de produits, à la diminution de la qualité du service ;
- baisser les coûts de cotisations liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles et investir dans la prévention.



Source : Agir sur la prévention des risques professionnels : du document unique au plan d'actions

L'évaluation des risques professionnels se fait en lien avec l'entreprise utilisatrice, le donneur d'ordre, le client. Elle se formalise dans le document unique, pour les risques liés au métier, et le plan de prévention pour les risques liés à la coactivité et au travail isolé.





Identifier les dangers et évaluer les risques



Comment bien démarrer l'étape 2 de la démarche : mieux connaître les risques ?

Les métiers

• Vos salariés interviennent-ils dans :

- des secteurs traditionnels (tertiaire, industriel) ?
- des secteurs sensibles comme :
- *le milieu de soins ?*
- *l'industrie nucléaire ?*
- *l'industrie pharmaceutique ?*
- *l'industrie agro-alimentaire ?*

- des métiers associés (maintenance, conciergerie...) ?

• Vos salariés, en plus du nettoyage, font-ils des tâches associées ?

- désinfection en milieu de soins ou milieu agro-alimentaire ?
- maintenance (climatisation...) ?
- service de restauration ?
- accueil du public ?
- entretien (électricité, peinture, espaces verts, ramassage d'encombrants, de déchets...) ?

Les risques

Dans le cadre de leur activité, vos salariés peuvent-ils être exposés aux :

• risques de troubles musculo-squelettiques ?

- ont-ils des postures pénibles ? Des gestes répétitifs ?
- portent-ils des charges lourdes ?
- ont-ils les moyens (temps, matériels) d'accomplir leurs tâches ?
- sont-ils formés à l'utilisation du matériel, aux "bons gestes" ?

• risques chimiques ?

- manipulent-ils des produits d'entretien, des produits chimiques de nettoyage, des produits de désinfection ou des produits anti-graffitis ?
- sont-ils amenés à mélanger ou transvaser des produits ?
- savent-ils lire les étiquettes ?
- disposent-ils des fiches techniques ?

• risques psychosociaux ?

- travaillent-ils en présence d'autres professionnels, de clients ?
- ont-ils des horaires atypiques (décalés, coupés, de nuit) ?
- l'organisation permet-elle de varier les tâches ?
- l'activité permet-elle le travail en équipes ?

• risques biologiques ?

- travaillent-ils en milieu de soins ?
- manipulent-ils des déchets ?

Si vous répondez "oui" à ces différentes questions, reportez-vous aux fiches suivantes. Elles vous aideront à repérer les risques et à rechercher les pistes de prévention pour élaborer votre plan d'actions et préserver la santé de vos salariés :

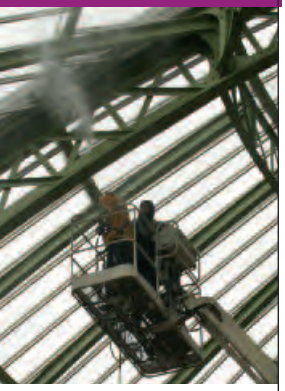
➸ **Fiche 2** - *Les risques de TMS, troubles musculo-squelettiques.*

➸ **Fiche 3** - *Les risques chimiques liés à l'utilisation des produits d'entretien.*

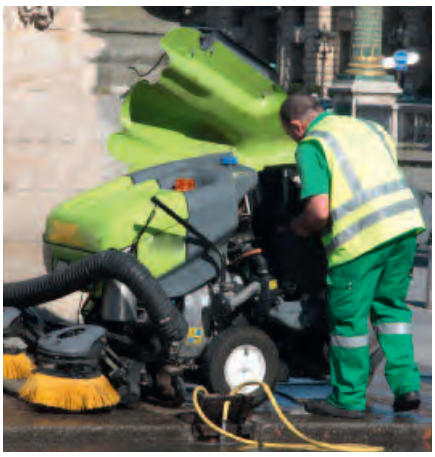
➸ **Fiche 4** - *Les contraintes techniques et organisationnelles • La charge mentale.*

➸ **Fiche 5** - *Les risques spécifiques : l'exemple du nettoyage en milieu de soins.*

Fiche 1



Les salariés



• Vos salariés sont-ils souvent absents pour accident ou maladie ?

• Se plaignent-ils de douleur, de gêne ou évoquent-ils la pénibilité de leur travail ?

• Quels sont les moyens de suivi de la santé au travail des agents de propreté (services de santé au travail, CHSCT, animateurs sécurité...) ?

➺ *Fiche 6 - Le suivi médical*

• Dans vos équipes, comptez-vous des travailleurs handicapés ? Des travailleurs vieillissants ?

• Certains de vos salariés ont-ils des restrictions d'aptitude ?

• Avez-vous aménagé des postes de travail avec votre médecin du travail, un ergonome... pour certains de vos salariés ?

• Disposez-vous de procédures spécifiques de maintien dans l'emploi au poste de travail pour des salariés au retour d'arrêts prolongés pour maladie ou accident ?

➺ *Fiche 7 - Le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle*

• Connaissez-vous votre équipe de santé au travail ? Les autres acteurs de la prévention de votre région (ARACT, CARSAT, CRAMIF, DIRECCTE...) ?

➺ *Fiche 8 - Les acteurs de la prévention*

• Identifier et évaluer les risques nécessite de mieux connaître l'activité des salariés et leur travail réel. Une "check-list" a été élaborée à l'intention des préventeurs (en entreprise ou hors entreprise).

➺ *Fiche 9 - Identifier et évaluer les risques : analyse de l'activité*

Si vous êtes concernés, suivez le guide...

Autres risques : se poser les bonnes questions

Dans le cadre de leur activité, vos salariés peuvent être exposés à d'autres risques : risque routier (déplacement d'un chantier à l'autre), risque de chute (travail en élévation), risque électrique, risque de rayonnements...



Ils peuvent être amenés à intervenir dans un environnement difficile (bruit, poussières, vibrations...) ou de façon isolée.

Vos salariés...

- connaissent-ils les risques auxquels ils sont exposés et les moyens de se protéger ?
- respectent-ils les procédures ?
- ont-ils à leur disposition des équipements adaptés à leur activité : gants , casque, masque, harnais, chaussures ?
- sont-ils formés aux moyens de prévention ?
- les nouveaux embauchés et les salariés qui changent de site bénéficient-ils d'une formation particulière ?
- en cas d'accident, des procédures d'urgence sont-elles mises en place ?
- l'entreprise dispose-t-elle d'une personne en charge de la sécurité ? D'un CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ?

CRÉDITS PHOTOS :
ACMS/J.-F. Lange, CMIE/Agence Axe Partner Shutterstock, FEP, Fotolia, Hôpital Tenon (GHHU Paris Est).

Fiche 2

Les risques de TMS, troubles musculo-squelettiques







Depuis de nombreuses années, les acteurs régionaux de la prévention se mobilisent sur le sujet des TMS. Récemment, l'Île-de-France a été retenue par la branche professionnelle pour participer à un programme d'action TMS. Les métiers de la propreté sont, en effet, parmi les activités les plus touchées par ce type de risque qui concerne de nombreux postes de travail occupés par les agents de service dans tous types de lieux de travail : immeubles, bureaux, hôtels, établissements de soins, espaces publics (rues, trains, gares, aéroports...).

Ces douleurs invalidantes qui affectent l'épaule, le coude, le poignet ou le dos peuvent être occasionnées par la combinaison de plusieurs facteurs : gestes répétés, postures contraignantes, matériel mal adapté ou mal utilisé, défaut d'organisation, stress lié à des contraintes de temps ou une charge de travail excessive.



Les TMS ne doivent pas être négligés car ils peuvent avoir des conséquences graves : handicap à vie, inaptitude, difficulté de maintien dans l'emploi, désinsertion ou exclusion professionnelle.

Le risque qui existe potentiellement sur chaque poste de travail doit pouvoir être repéré, évalué et des mesures de prévention mises en œuvre.

Prévention des TMS : la profession mobilisée

Dans le secteur de la propreté, 97% des maladies professionnelles sont des TMS. Par ailleurs, plus de 50% des effectifs ont plus de 40 ans, cette part étant en augmentation avec, pour conséquence, un risque accru de TMS.

Prenant la mesure des enjeux, la FEP (Fédération des Entreprises de Propreté) met en œuvre un programme TMS adapté aux exigences du secteur en y associant les partenaires prévention (CNAM , ANACT, INRS, DIRECCTE, CRAMIF, CARSAT, ARACT, services de santé au travail...).

Objectifs :

- développer la performance globale de l'entreprise en inscrivant la santé des salariés dans l'organisation du travail et en lui donnant une dimension économique.
- accompagner les entreprises dans l'acquisition d'une compétence de prévention, notamment en formant, en interne, un animateur prévention mais également les chefs d'équipe et les agents de service.
- mieux faire connaître les partenaires prévention qui sont des appuis potentiels aux entreprises et inscrire ainsi les démarches dans la pluridisciplinarité.
- mener des actions de sensibilisation auprès de donneurs d'ordre et de concepteurs de bâtiments.

** Les TMS sont des pathologies multi-factorielles résultant de l'hypersollicitation des articulations. Ils peuvent concerner les membres supérieurs, le dos ou les membres inférieurs. Les plus fréquents sont le syndrome du canal carpien, les tendinites (épaules, coudes...) et les atteintes du rachis (lombalgies...). En France, ils constituent la première cause de reconnaissance de maladie professionnelle.*

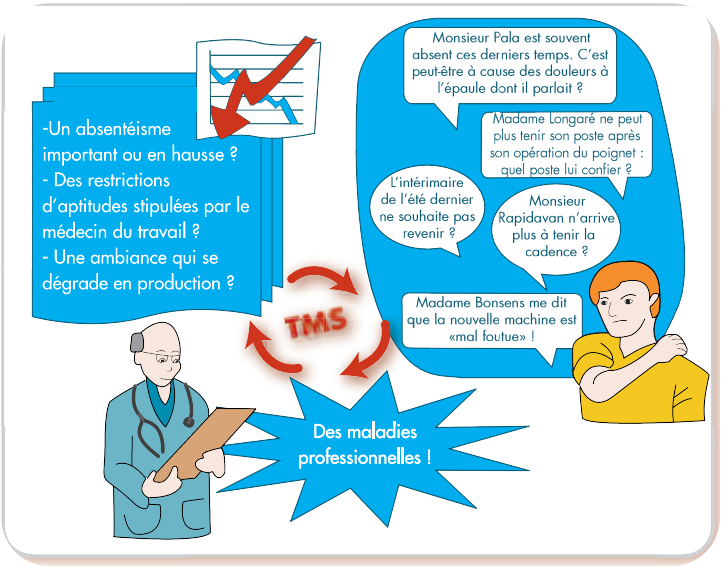
Les risques de TMS
troubles musculo-squelettiques

Fiche 2



Identifier les dangers et évaluer les risques

Votre entreprise est-elle concernée par le risque TMS ?



Pour le savoir :

• Repérez les situations à risques, c'est-à-dire les situations pour lesquelles vos salariés :

- sont amenés à travailler fléchis en avant ou bras en l'air, avec torsion du tronc, en position agenouillée ;
- maintiennent la même posture de façon prolongée ;
- réalisent des gestes répétitifs (sollicitant les mêmes muscles) ou des gestes de précision, de pince avec les doigts ;
- exercent des efforts de poussée et/ou de traction ;
- portent des charges lourdes de manière répétée, avec ou sans déplacement.

• Interrogez-vous sur le vécu et le ressenti de vos salariés :

- quelles sont les tâches les plus contraignantes ou estimées les plus dures par vos salariés ?
- celles qu'ils aiment le moins faire ? Celles qu'ils préfèrent ?
- vos équipes se plaignent-elles du matériel, de l'organisation, des installations... ?

• Interrogez-vous sur la santé de vos salariés :

- se plaignent-ils de douleurs, de raideur, de maladresse et/ou de perte de force ?
- leurs douleurs sont-elles situées dans le dos, une épaule, un coude, un poignet, un genou... ?
- le médecin du travail, le CHSCT, les représentants du personnel vous ont-ils fait part de plaintes ?

• Étudiez vos indicateurs sociaux :

- à quelles situations sont associés les accidents du travail et maladies professionnelles enregistrés pour problèmes de dos ou d'articulations ?
- votre effectif compte-t-il des salariés avec restrictions médicales au port de charges ?
- présentez-vous un taux d'absentéisme important ? Un fort turn-over ?

• Interrogez-vous sur les situations de travail :

- qu'avez-vous appris en suivant deux ou trois de vos salariés sur le terrain ? Modes de gestion des aléas, savoir-faire particuliers... ?
- connaissez-vous les causes (outils, espaces, organisation...) des difficultés rencontrées par votre personnel ?

L'évaluation des risques professionnels se fait en lien avec l'entreprise utilisatrice, le donneur d'ordre, le client. Elle se formalise dans le document unique, pour les risques liés au métier, et le plan de prévention pour les risques liés à la coactivité et au travail isolé.





Agir : rechercher des pistes de prévention et élaborer un plan d'action



Pour prévenir les risques de TMS, il faut en connaître les causes. Avez-vous pensé à :

ORGANISATION DU TRAVAIL

Gestion du travail

• Organiser le travail de manière à limiter la manutention et les déplacements.
• Préparer le chantier :
  - vérifier le matériel nécessaire, organiser son rangement (dans les locaux et les véhicules) ;
  - prendre en compte l'agencement, la nature, la surface, l'accessibilité, l'encombrement des locaux...
• Favoriser la polyvalence afin de pallier les absences et diversifier la gestuelle.
• Alterner les chantiers difficiles (aux contraintes fortes) et les plus faciles, les chantiers longs (pour lesquels les salariés ont le temps de prendre leurs repères) et les plus courts.
• Éviter le travail isolé et privilégier le travail en équipe.

Horaires de travail

• Favoriser les plannings où les amplitudes journalières de travail et les coupures sont peu importantes.
• Privilégier, dans la mesure du possible, le travail en journée.

Charge de travail et pauses

• Veiller à équilibrer la charge de travail, le délai de réalisation et les effectifs.
• Prévoir des pauses permettant aux salariés de récupérer, sachant que les courtes pauses fréquentes sont préférables à de longues pauses plus rares.

Gestion des déplacements

• Intégrer le temps suffisant dans les plannings pour les déplacements professionnels entre deux clients.

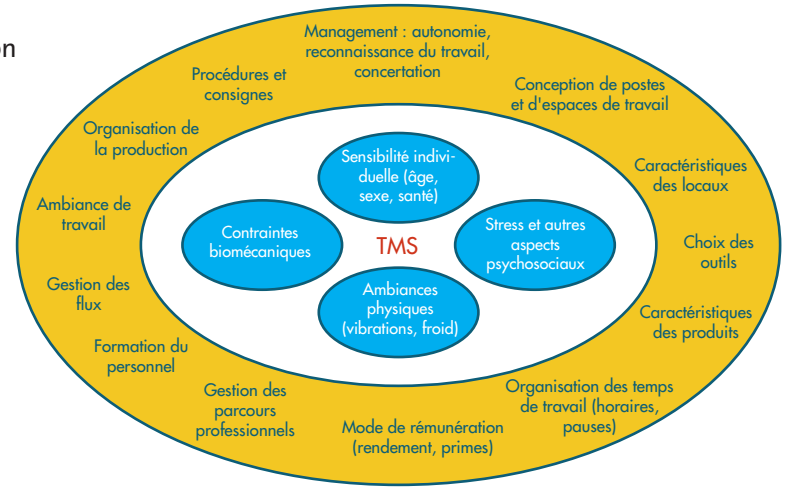
Reconnaissance du travail réalisé

• Valoriser et faire respecter le travail effectué.
• Privilégier l'attribution individuelle d'un matériel, de manière à valoriser et responsabiliser la fonction.
• Favoriser les échanges entre opérateurs, commerciaux et responsables, de manière à ce que chacun prenne la mesure des exigences professionnelles de son collègue.

Participation des salariés à la vie de l'entreprise

• Impliquer les salariés dans la réflexion sur le projet d'entreprise.
• Prendre en compte les remarques et suggestions d'amélioration formulées par l'ensemble des niveaux hiérarchiques.

Quelles sont les causes des TMS ?



Fiche 2



Formation
• Prévoir, pour tout nouvel équipement, un temps suffisant de formation avec mise en pratique.
• Sensibiliser le personnel au risque TMS et aux points clés du geste professionnel (encourager le recours au point d'appui lors des flexions...).

A noter : la FEP développe un dispositif formation-action ciblé vers le dirigeant, l'animateur prévention-référent, les chefs d'équipe et agents de service. La préparation au Certificat prévention secours valide deux compétences : PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) et SST (sauveteur et secouriste du travail).

Espaces de travail (dialogue avec le client, établissement du plan de prévention)

Gestion des locaux et du mobilier à disposition du personnel
• Prévoir des locaux de stockage en nombre suffisant et à niveau.
• Limiter la profondeur de prise (étagères de rangement...).
• Organiser le stockage en tenant compte du poids des récipients ; les produits les plus lourds ne devant pas être stockés sur les étagères les plus hautes (pour éviter de faire des efforts, bras en l'air) ni sur le sol (pour éviter de se courber avec des charges).
• Permettre l'utilisation des équipements en place (ascenseur, monte charge, conduits de linge...).
• Limiter les différences de niveaux et les obstacles (marches, câbles...) par l'intermédiaire de plans inclinés, de portes automatiques...
• Identifier, dans les locaux, les contraintes d'aménagement (points d'eau, prises de courant, lieux de stockage...) et les présenter au client, dans l'optique d'améliorer la situation.

Nature et état du sol
• Choisir le matériel (aspirateurs, chariots...) en fonction de la nature des sols (tapis, moquette...).
• Veiller au bon état des sols (régularité des surfaces...) pour les déplacements de matériels sur roulettes.

Environnement physique de travail
• Vérifier les niveaux d'éclairement dans les espaces de travail.
• Veiller aux bonnes conditions de température.

Outils, matériels et produits utilisés

Des outils limitant les efforts physiques et le port de charges
• Intégrer, dès la conception de nouveaux espaces, des équipements facilitant le travail (aspiration centralisée, conduits pour l'évacuation du linge sale...).
• Privilégier des outils légers et maniables, des outils électriques.
• Installer des pompes et centrales de dilution pour éviter la manipulation des bidons de produits d'entretien.
• Fournir des chariots adaptés au travail (avec possibilité d'y installer tout le matériel nécessaire).
• Prévoir, sur les chariots, des roulettes pivotantes adaptées aux caractéristiques des sols.

Des outils limitant les sollicitations gestuelles et posturales
• Réduire les contraintes au niveau des membres supérieurs (par exemple, pour limiter les torsions des poignets, remplacer l'essorage de la serpillière à la main par un système de presse).
• Prendre garde à l'encombrement des outils, au bruit, aux difficultés de déplacement... et privilégier des matériels facilitant leur utilisation et la prise manuelle (longueur, forme et taille de la poignée).
• Favoriser le travail "à hauteur" (ex : chariots à fond remontant, lève-lits, pelles à manche long...).
• Prévoir des accessoires adaptés (manches télescopiques, buses particulières...) sur les matériels pour éliminer, en particulier, le travail bras en l'air et limiter les postures contraignantes.

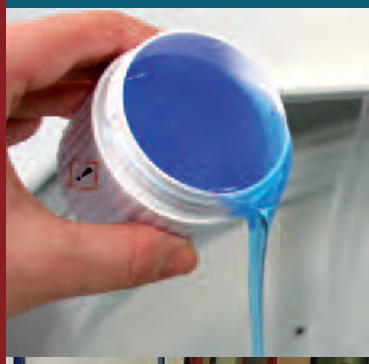
La mise à disposition des outils
• Veiller à ce qu'il y ait le matériel en nombre suffisant et qu'il soit d'un accès facile et rapide.

L'entretien et la maintenance du matériel
• Maintenir le matériel en bon état.
• Prévoir une organisation précise pour l'entretien et le renouvellement régulier du matériel (personne dédiée compétente, fréquence de révision...).

CRÉDITS PHOTOS :
ACMS/J.-F. Lange, CMIE/Agence Axe Partner Shutterstock, FEP, Fotolia, Hôpital Tenon (GHHU Paris Est).

Fiche 3

Les risques chimiques liés à l'utilisation des produits d'entretien





Les métiers de la propreté utilisent de nombreux produits : décapants, détartrants, détergents, dégraissants, désinfectants et autres. Tous, y compris les produits écolabellisés, peuvent contenir des substances chimiques potentiellement dangereuses. Ces différents produits peuvent présenter des risques pour la santé (irritations, brûlures, allergies, intoxication, gêne respiratoire) et peuvent être à l'origine de problèmes graves :

- immédiats, avec un temps d'exposition unique et très court (accidents du travail) ;

- ou avec des expositions répétées à des doses qui peuvent être faibles (maladies professionnelles) : dans ce cas, les effets sur la santé peuvent être différés dans le temps (allergies, cancers).

Il ne faut pas oublier les risques d'incendie et d'explosion, liés à la manipulation de produits inflammables sous pression, et les risques pour l'environnement (effets néfastes sur la faune, la flore ou la couche d'ozone).

D'où l'importance du repérage, de l'évaluation et de la prévention des risques chimiques.



Les risques chimiques liés à l'utilisation des produits d'entretien

Identifier les dangers et évaluer les risques

Fiche 3



• Vos salariés utilisent-ils des produits d'entretien ou des produits chimiques de nettoyage ?

Détergents Désinfectants Dégraissants Décapants Désodorisants
Détartrants Désincrustants Lessives Cires Lave-vitres
Produits pour la désinsectisation, le nettoyage des colles, l'élimination des graffitis Autres...

• Sont-ils en contact de façon fréquente avec ces produits ?

• Ces produits peuvent-ils être inhalés ?

- par évaporation ?
- par aérosol (produits en bombe, en spray) ?

• Vos salariés peuvent-ils avoir un contact cutané avec ces différents produits ?

Doivent-ils les reconditionner ? Les mélanger ? Les transvaser ?

• Comment ces produits sont-ils appliqués ?

- par pulvérisation ?
- dans des espaces confinés : ascenseur, cage d'escalier ?
- dans des locaux insuffisamment ventilés ?

• Ces produits sont-ils stockés en respectant les règles d'incompatibilité ?

Avec des bacs de rétention ?

• Savez-vous quelles sont les quantités de produits utilisées ?

• Des équipements de protection individuelle (EPI) sont-ils mis à la disposition des salariés ?

Gants, lunettes, appareils de protection respiratoire, vêtements de travail (blouses, surblouses)...
- sont-ils adaptés, résistants aux produits, portés, renouvelés et stockés de façon adaptée ?
- ces équipements et vêtements de travail bénéficient-ils d'un entretien régulier ?
- les salariés sont-ils formés à leur utilisation ?

• Y a-t-il une procédure à suivre lors de l'arrivée d'un nouveau produit ?

- avez-vous à votre disposition la fiche technique, la fiche de données de sécurité des produits utilisés ?
- les salariés sont-ils informés sur la dangerosité des produits utilisés ?
- savent-ils lire les étiquettes et repérer les symboles de danger ?
- sont-ils informés des risques d'exposition (contact cutané, inhalation..) à ces produits ?
- connaissent-ils les moyens de protection mis à leur disposition ?
- ont-ils des consignes d'utilisation ?

• Vos salariés se plaignent-ils lors de l'utilisation de ces produits ?

- difficultés respiratoires ?
- picotements dans les yeux ?
- irritation de la peau ?
- maux de tête ?

DÉFINITIONS

• fiches techniques *des produits : modes d'emploi des produits fournis par le fabricant.*

• fiches de données de sécurité *(FDS) des produits : informations sur les dangers pour l'homme et l'environnement, les précautions à prendre et prescriptions d'utilisation.*

L'évaluation des risques professionnels se fait en lien avec l'entreprise utilisatrice, le donneur d'ordre, le client. Elle se formalise dans le document unique, pour les risques liés au métier, et le plan de prévention pour les risques liés à la coactivité et au travail isolé.





Agir : rechercher des pistes de prévention et élaborer un plan d'action



Avez-vous pensé à :

• **Substituer les produits dangereux** par des produits non (ou moins) dangereux.

• **Étudier la possibilité de changer les conditions de mise en œuvre** des produits chimiques dangereux.

• **Tenir compte des remarques et des plaintes des salariés** lors de l'utilisation des produits : effets sur la santé (difficultés respiratoires, picotements des yeux, irritation de la peau...).

• **Respecter quelques règles impératives** :
- Ne pas se fier à l'odeur : les produits sans odeur ou d'odeur agréable peuvent être dangereux.
- Ne pas mélanger les produits : risque de réaction chimique inattendue.
- Ne pas transvaser un produit dans un flacon ou une bouteille à usage alimentaire.
- Etiqueter les récipients secondaires, après transfert, en reprenant l'étiquetage du fournisseur.
- Respecter les bonnes pratiques d'utilisation en fonction des tâches à effectuer : dilution, choix du produit, mode d'application, aération et ventilation adaptées.
- Ne pas utiliser :
  - de produits à l'essai déposés par d'éventuels commerciaux
  - de produits non validés par la hiérarchie
  - de produits fournis par l'entreprise utilisatrice sans autorisation écrite de la hiérarchie
  - vos produits personnels.

• **Privilégier les mesures de protection collective** (aération, ventilation) aux mesures de protection individuelle.

• **Respecter les bonnes pratiques de stockage** des produits : local de rangement ventilé, armoires de sécurité, bacs de rétention...

• **Fournir** des EPI adaptés aux produits et aux modes d'utilisation.

• **Former** vos salariés aux risques chimiques, à l'utilisation des produits et au port des EPI. Vous assurer que la formation a bien été comprise et assimilée. Penser aux intérimaires, aux nouveaux salariés, aux CDD...

• **Informer les salariés** sur les conduites à tenir en cas d'accident (plan de prévention).

• **Afficher :**
- les consignes générales de sécurité et les consignes spécifiques au poste de travail (notices de poste)
- la façon dont les produits doivent être utilisés (fiches techniques des produits)
- les numéros d'urgence, des sauveteurs secouristes du travail, du service de santé au travail, de l'infirmerie, de l'Inspection du travail (affichage obligatoire)...

En cas de remarques d'un salarié vis-à-vis d'un produit, vérifier que :
- son utilisation est conforme à la fiche technique et aux consignes données par l'employeur ;
- le produit dans le flacon est bien celui qui est mentionné sur l'étiquette ; qu'il est utilisé à la bonne dilution ; qu'il n'a pas été mélangé ;
- la pièce ou le lieu d'intervention sont bien aérés ;
- l'utilisateur a, à disposition, les EPI adéquats.

Si nécessaire, **contacter le médecin du travail ou le service de santé au travail.**

Numéros d'urgence

15 : SAMU
18 : sapeurs-pompiers
112 : urgence européenne

Centre antipoison
www.centres-antipoison.net

Fiche 3



Savoir reconnaître les pictogrammes & symboles de danger

Dangers physiques

Ancien étiquetage / *Nouvel étiquetage*

- Peut provoquer un incendie ou une explosion
- Peut exploser
- Sous pression. Peut exploser à la chaleur

Ces produits doivent être maintenus loin d'une flamme ou d'une source d'étincelles.

Dangers pour la santé

- Ronge la peau et/ou les yeux en cas de projection
- Peut tuer
- Nuit gravement à la santé
- Altère la santé

Utiliser des gants. Éviter tout contact avec la peau et les yeux. Ne pas avaler ni inhaler.

Attention danger ! Produits à manipuler avec de grandes précautions et les moyens de protection mentionnés.

Dangers pour l'environnement

- Effets néfastes sur la faune, la flore, la couche d'ozone...

Les conditions d'utilisation sont précisées dans les fiches techniques du fournisseur.

Les produits CMR

(cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques)

Le produit est étiqueté "CMR", par l'Union européenne, s'il porte sur l'étiquette l'un des deux pictogrammes suivants accompagné de ses "phrases de risque" :

R45 : peut provoquer le cancer
R 49 : peut provoquer le cancer par inhalation
R 46 : peut provoquer des altérations génétiques héréditaires
R 60 : peut altérer la fertilité
R 61 : risque pendant la grossesse d'effets néfastes pour l'enfant

H 350 : peut provoquer un cancer
H 340 : peut induire des anomalies génétiques
H 360 : peut nuire à la fertilité ou au fœtus

Ces indications justifient la mise en œuvre de mesures de prévention spécifiques, notamment la substitution du produit CMR par un produit de moindre dangerosité.

Savoir stocker les produits

Source INRS

	+	−	−	+
	−	+	−	O
	−	−	+	+
	+	O	+	+

− Ne doivent pas être stockés ensemble.

O Ne doivent être stockés ensemble que si certaines dispositions particulières sont appliquées.

\+ Peuvent être stockés ensemble.

Savoir lire les fiches de données de sécurité

La fiche de données de sécurité (FDS) donne, en seize rubriques, les principales informations sur la toxicité d'un produit, les mesures de protection nécessaires, les informations concernant le stockage et la lutte contre l'incendie. Elle doit être fournie par le fournisseur lors de la première livraison, gratuite, libellée en français, mise à jour régulièrement et datée, accessible aux travailleurs et au CHSCT. L'employeur doit la remettre au médecin du travail.

Les six rubriques à lire en priorité

- N°2 / identification des dangers et N°15 / informations réglementaires (informations sur les dangers du produit, des substances, avec pictogrammes de danger, phrases de risque, mentions de danger, conseils de prudence, restrictions d'usage éventuelles) ;
- N°7 : manipulation et stockage des produits ;
- N°4 : premiers secours ;
- N°8 : équipements de protection individuelle ;
- N°3 : précisions sur les composants dangereux.

CRÉDITS PHOTOS :
ACMS/J.-F. Lange, CMIE/Agence Axe Partner Shutterstock, FEP, Fotolia, Hôpital Tenon (GHHU Paris Est).

Fiche
4

Les contraintes techniques et organisationnelles • La charge mentale







Pour la plupart, les métiers de la propreté sont soumis à des contraintes techniques et organisationnelles ainsi qu'à une charge mentale importante qui ne sont pas sans conséquences sur la santé physique et psychique des salariés et qui augmentent le risque de maladie, d'accident du travail et de trajet.

Pour les entreprises du secteur, les pistes de progrès se situent dans l'évaluation des risques pour construire une meilleure prévention, la qualité des prestations et des relations avec les clients, l'accompagnement de l'encadrement de proximité, l'amélioration de l'organisation et des circuits d'information, la meilleure maîtrise de l'écrit pour les salariés dont le français n'est pas la langue maternelle...

Les contraintes techniques et organisationnelles • La charge mentale

Identifier les dangers et évaluer les risques

Fiche 4



• Rôle et responsabilités de chacun (cadre opérationnel, de proximité, chef de chantier...)

- savez-vous si vos salariés travaillent pour plusieurs employeurs ?

- ont-ils des informations sur l'entreprise à laquelle ils appartiennent (organisation, nom du chef de secteur, responsable de chantier ou de site...) ?

- connaissez-vous les coordonnées du service de santé au travail qui suit votre chantier ?

- quels sont les moyens de suivi en santé au travail des agents de propreté (services de santé au travail, CHSCT, animateurs de sécurité...) ?

- avez-vous des échanges réguliers avec votre hiérarchie ? Avec vos salariés ?

- avez-vous des retours et des contrôles réguliers du client sur vos prestations ?

- lors de l'attribution des chantiers, tenez-vous compte de :

- *l'état de santé du salarié, les restrictions d'aptitude...*
- *ses compétences*
- *sa connaissance de la langue*
- *la formation*
- *le temps de trajet*
- *l'éloignement des chantiers*

- avez-vous la possibilité de valoriser (formation, rétribution...) les savoir faire, le service rendu ?

• Contraintes techniques et organisationnelles

- devez-vous faire face à des modifications de contrat (nombre de personnes mobilisées, nombre de mètres carrés à traiter, reprise de chantiers...)

- vos salariés travaillent-ils dans l'urgence ? Sous contraintes de temps ? En horaires décalés ?

- leurs tâches sont-elles régulièrement interrompues (appels téléphoniques, modifications de demandes, remplacements...) ?

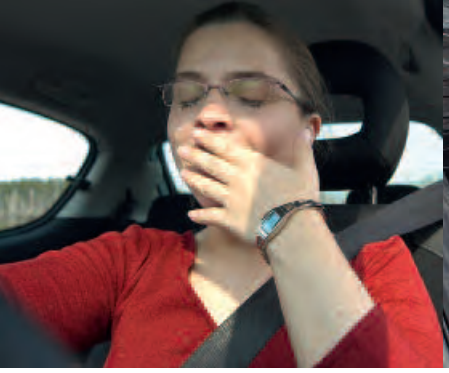
- les plannings sont-ils souvent modifiés ?

- avez-vous la possibilité de varier les tâches ?

- vos salariés peuvent-ils être seuls sur le chantier ?



L'évaluation des risques professionnels se fait en lien avec l'entreprise utilisatrice, le donneur d'ordre, le client. Elle se formalise dans le document unique, pour les risques liés au métier, et le plan de prévention pour les risques liés à la coactivité et au travail isolé.





- ont-ils la possibilité d'organiser individuellement ou collectivement leur travail ?

- sont-ils confrontés, dans leur activité, à la souffrance, la maladie ou le handicap ?

• *Environnement*

- vos salariés doivent-ils s'adapter à de nouvelles technologies ? A de nouvelles méthodes de travail ?

- travaillent-ils dans un environnement difficile (bruit, éclairement, froid, chaleur, poussières, risque chimique, risque d'agression...) ?

- sont-ils amenés à avoir des postures pénibles (à genoux, penchés en avant, bras en l'air...) ? A porter des charges lourdes ?

- les surfaces qu'ils ont à nettoyer sont-elles difficiles d'accès ?

- disposent-ils de vestiaires, sanitaires, salles de restauration ?

- ont-ils été informés des consignes d'urgence liées au site ?



Agir : rechercher des pistes de prévention et élaborer un plan d'action

Avez-vous pensé à :

• Redéfinir les rôles et responsabilités de chacun / définir les modalités d'appui à chaque échelon hiérarchique.

• Évaluer la charge de travail et opérer les changements nécessaires.

• Organiser le travail dans les horaires habituels en prenant en compte la situation des salariés (âge, transport...).

• Organiser des réunions et des échanges avec vos salariés : transmission de consignes et de procédures, informations sur l'entreprise, mutualisation des bonnes pratiques de métier.

• Contacter le médecin du travail quand vos salariés rencontrent des difficultés dans l'exécution de leurs tâches, ou à l'occasion de leur reprise du travail (suite à un arrêt pour accident du travail, maladie ou maternité...).

• Faire part à vos salariés des retours clients (satisfaction ou non).

• Valoriser le savoir-faire, le service rendu.

• Rechercher des informations concernant les salariés d'un chantier repris (état de santé, qualification et formation...).

• Mettre en place une procédure en cas de travailleur isolé.

• Favoriser le travail en équipes et l'alternance des tâches.

• Former vos salariés pour mettre en place des évolutions de carrière en cas d'introduction de nouvelles techniques, ou d'exposition à des risques spécifiques (nouveau matériel, nouveau produit...).

• Mettre à leur disposition des équipements de protection adaptés à l'environnement et à la tâche à effectuer.

• Informer votre hiérarchie des difficultés rencontrées.

• Trouver des pistes d'amélioration avec l'entreprise cliente pour les difficultés rencontrées et les conflits éventuels.

Fiche
4



Généralités sur les risques psychosociaux

De quoi parle-t-on ?

• Violences verbales (insultes, menaces...) ou physiques. Ces violences peuvent être externes, liées aux clients, usagers, patients, ou internes entre salariés.

• Harcèlement moral ou sexuel qui a un cadre juridique spécifique.

• Stress survenant lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes imposées par son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.



De quoi s'agit-il ?

• Changements qui déstabilisent les environnements de travail : fusion-acquisition de société, changement d'entreprise lié à l'Annexe 7, concurrence accrue...

• Changements de rythmes : augmentation des surfaces à effectif constant, diminution des effectifs, absence de marges de manœuvre, nécessité d'assurer la régularité et de répondre aux demandes urgentes des clients...

• Individualisation du travail ou turn-over qui ne permet pas la stabilité du collectif : manque de soutien, impossibilité d'exprimer ses difficultés, isolement sur les chantiers...

• Horaires atypiques et variabilité des plannings pouvant rendre difficile l'équilibre entre travail et vie privée.

Les dimensions du stress

• **Tout au long de la journée**, une personne subit les contraintes de la vie quotidienne :

- dans sa vie privée : contraintes horaires, organisation de la vie familiale, difficultés des transports en commun en Île-de-France...
- dans sa vie professionnelle : simultanéité des tâches à effectuer, délais à respecter, difficultés relationnelles, manque de soutien et isolement, manque de reconnaissance (interne ou du client)...

• **Effets possibles sur la santé** : mal de dos, addiction à l'alcool ou aux médicaments, troubles du sommeil, signes d'anxiété et de dépression...

Comment s'y prendre ?

Il n'est pas de la responsabilité de l'employeur de traiter les facteurs personnels de stress pour l'individu. La responsabilité de l'employeur est d'abord de prévenir ceux qui relèvent de son périmètre d'action : c'est-à-dire les facteurs de stress au travail. Le stress doit être intégré à la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels et donc être intégré dans le document unique d'évaluation des risques .

CRÉDITS PHOTOS :
ACMS/J.-F. Lange, CMIE/Agence Axe Partner Shutterstock, FEP, Fotolia, Hôpital Tenon (GHHU Paris Est), Patrick Delapierre/INRS (page 1, agent de surface logistique).

Fiche 5

Les risques spécifiques : l'exemple du nettoyage en milieu de soins

Outre les risques inhérents à l'activité de nettoyage, les salariés peuvent être exposés à des risques spécifiques liés à leurs lieux d'intervention. C'est le cas, notamment, dans les milieux de soins* (hôpital, clinique, laboratoire, maison de retraite...) où la «propreté macroscopique» (nettoyage) est étroitement associée à la «propreté microscopique» (désinfection). Aux risques biologiques, s'ajoutent des risques chimiques particuliers (utilisation de désinfectants), des contraintes techniques et organisationnelles, ainsi qu'une charge mentale parfois difficile à appréhender. Ces opérations dites de «bionettoyage» - qui doivent s'intégrer dans les processus de soins - font l'objet d'une obligation de résultats avec contrôles visuels et microbiologiques. Elles ont lieu en journée et en présence des patients et du personnel soignant. Qualifiés et expérimentés, les intervenants doivent obligatoirement bénéficier d'une formation continue. Aux côtés des autres professionnels de santé, ils jouent un rôle majeur dans la lutte contre les infections nosocomiales.**



* Arrêtés du 15 mars 1991 et du 29 mars 2005 fixant la liste des établissements ou organismes publics ou privés de prévention ou de soins dans lesquels le personnel exposé doit être vacciné.

** La désinfection des locaux fait l'objet d'une disposition législative particulière (article L 3114-1 du code de la santé publique) : *"Lorsqu'elle est nécessaire en raison soit du caractère transmissible des infections des personnes hébergées, soignées ou transportées, soit des facteurs de risque d'acquisition des infections par les personnes admises dans ces locaux ou transportées dans ces véhicules, il doit être procéder à la désinfection par des produits biocides : des locaux ayant reçu ou hébergé des malades et de ceux où sont donnés des soins médicaux, paramédicaux ou vétérinaires ; des véhicules de transport sanitaire ou de transport de corps ; des locaux et véhicules exposés aux micro-organismes et toxines mentionnés à l'article L 5139-1".*

Les risques spécifiques : l'exemple du nettoyage en milieu de soins

Fiche 5



Identifier les dangers et évaluer les risques

• Vos salariés exercent-ils leur activité dans des lieux à risques infectieux ?

- hôpitaux, maisons de retraite, cliniques ;
- chambres de malades contagieux, postes de soins aux urgences ;
- unités de cancérologie ;
- installations techniques : blocs opératoires, services de radiologie, de radiothérapie, laboratoires...
- ambulances.

• Sont-ils spécialisés dans le bionettoyage (nettoyage + désinfection) ?

Ont-ils bénéficié d'une formation spécifique ?

• Ont-ils d'autres activités que du nettoyage ?

Service de restauration Maintenance Accueil Réfection des lits Gestion du linge

• Avez-vous établi un plan de prévention avec l'entreprise dans laquelle vous intervenez ?

• Vos salariés connaissent-ils les situations à risques spécifiques liés au milieu de soins, le risque rayonnements (ionisants, non ionisants) ?

• Sont-ils informés par les équipes soignantes de ces risques spécifiques ?

Malades en chambre d'isolement nécessitant une protection spécifique (unités de maladies infectieuses, de cancérologie, de radiologie, de radiothérapie...).

Risque biologique

• Vos salariés peuvent-ils être en contact avec des aiguilles ou des seringues souillées ?

- collecteurs de piquants-tranchants mal fermés ;
- aiguilles traînant au sol...

• Entretiennent-ils des surfaces souillées par du sang, des urines ? (paillasses de laboratoires...)

• Manipulent-ils :

- des déchets d'activités de soins à risques infectieux ou "DASRI" (boîtes, collecteurs pour piquants-tranchants...) ?
- des sacs de linge sale ?

• Ont-ils à leur disposition des équipements de protection individuelle adaptés au risque biologique ? Gants, masques, sur-blouses :

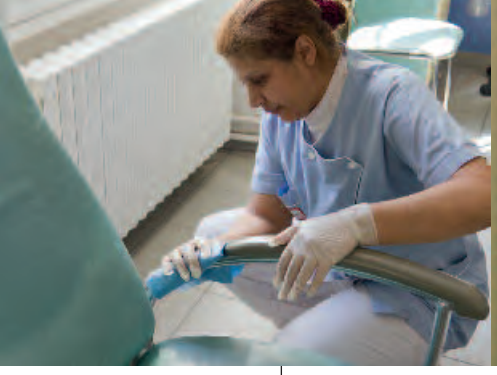
- peuvent-ils en changer régulièrement (exemple : en fonction des zones de travail) ?
- sont-ils entretenus par l'entreprise de propreté ?

Risque chimique

• En plus des produits de nettoyage, vos salariés utilisent-ils des désinfectants ?

- les produits employés sont-ils fournis par l'entreprise utilisatrice ?
- si oui, les salariés savent-ils les utiliser ? Disposent-ils des fiches techniques ? Savent-ils lire les étiquettes ?

L'évaluation des risques professionnels se fait en lien avec l'entreprise utilisatrice, le donneur d'ordre, le client. Elle se formalise dans le document unique, pour les risques liés au métier, et le plan de prévention pour les risques liés à la coactivité et au travail isolé.







- ***Participent-ils à l'élimination de produits biologiques ?***

Selles, urines... de malades traités par des médicaments anti-cancéreux, radiothérapie...

- ***Par qui et comment sont-ils informés des risques ?***

Risque de TMS

- ***Vos salariés doivent-ils garder de façon prolongée des postures extrêmes ?***

- bras en l'air pour le nettoyage de murs, de plafonds, de scialytiques...
- à genoux pour le nettoyage des pieds de lit, du mobilier...

- ***Les chariots sont-ils bien entretenus et faciles à utiliser ? Sont-ils équipés de roulettes adaptées au sol ?***

Contraintes techniques et organisationnelles, charge mentale

- ***Vos salariés peuvent-ils avoir des donneurs d'ordre multiples ?***
- ***Travaillent-ils dans les locaux en même temps que d'autres professionnels de santé ?***

- dépendent-ils d'autres intervenants ?
- leurs tâches sont-elles interrompues fréquemment ?
- peuvent-ils avoir des ordres différents ou contradictoires ?

- ***Peuvent-ils dans le cadre du travail être confrontés à la souffrance, la maladie, le handicap, l'âge avancé, la dépendance, la mort (soins palliatifs, morgue...) ?***
- ***Peuvent-ils discuter de leurs difficultés avec les collègues, un supérieur hiérarchique ?***
- ***Peuvent-ils être agressés physiquement ? Verbalement ?***
- ***Peuvent-ils être amenés à travailler de façon isolée ?***
- ***Le travail effectué est-il respecté par les salariés de l'entreprise utilisatrice ?***

Santé, formation, information

- ***Des procédures spécifiques sont-elles mises en place dans les zones à risques importants ?*** *(risques biologiques, chimiques, rayonnements)*
- ***Vos salariés connaissent-ils les conduites à tenir ?***

- en cas d'exposition au sang par piqûre ou coupure ?
- en cas de projection ou d'inhalation de produits chimiques ?

- ***Ont-ils des contacts avec la personne radiocompétente PCR en milieu de soins ?*** *(risque rayonnements)*

Pour en savoir plus :

- *Fiche 2 - Les risques de TMS, troubles musculo-squelettiques*
- *Fiche 3 - Les risques chimiques liés à l'utilisation des produits d'entretien*
- *Fiche 4 - Les contraintes techniques et organisationnelles • La charge mentale*

Agir : rechercher des pistes de prévention et élaborer un plan d'action

Fiche 5



Avez-vous pensé à :

• **Former et informer les salariés** sur les différents risques (biologiques, risques liés à la charge physique, risques chimiques liés à l'utilisation de produits d'entretien, de désinfection...).

- Former et informer les CDD comme les intérimaires et les stagiaires (livret d'accueil, protocoles...).

- Les encourager à respecter les procédures mises en place par l'entreprise, par les équipes soignantes lors de l'intervention dans des zones à risques : risques infectieux élevés, risques particuliers (unités de cancérologie, service de radiologie ou de radiothérapie...).

• **Leur donner une information spécifique** sur :

- les risques biologiques
  - modes de contamination (toux, mains, éternuements...), contamination croisée, hygiène personnelle.
  - précautions à prendre pour se protéger (lavage des mains, port de gants, de masques).
  - conduites à tenir : en cas de découverte d'une aiguille souillée (pas de manipulation à mains nues, utilisation de pinces...) ou en cas d'accident avec exposition au sang (voir encadré ci-dessous).
  - mise à jour des vaccinations obligatoires ou conseillées en fonction de l'évaluation des risques (DTPolio, hépatite B, coqueluche...). Voir le médecin du travail.
- les risques chimiques
  - respecter les dosages, les protocoles et éviter les applications en spray.
  - conduites à tenir en cas de projection ou d'inhalation.

• **Leur fournir des tenues adaptées** (au risque chimique, au risque biologique) en quantité suffisante pour pouvoir les changer en fonction des zones de travail.

• **Mettre à leur disposition**

- le matériel adapté et des aides à la manutention si nécessaire : chariot, chiffonnettes, balais à manche téléscopique, lits à hauteur réglable.
- en quantité suffisante : gants, blouses, savons, solutions hydro-alcooliques, essuie-mains, masques, sacs poubelles de bonne qualité...

• **Les former**

- à l'utilisation et à l'entretien du matériel, au port de protections individuelles.
- aux gestes et postures en tenant compte de l'environnement et de l'organisation du travail.

• **Organiser le travail**

- communiquer les plannings à l'avance et les respecter.
- adapter les effectifs à la charge de travail.
- gérer les remplacements au mieux.
- privilégier le travail en équipes, en binôme.
- permettre l'alternance des tâches faciles et difficiles ; prévoir un temps de récupération suffisant.
- faire bénéficier d'un soutien psychologique les salariés qui en éprouvent le besoin.
- organiser des réunions régulières avec les salariés, l'encadrement, l'entreprise utilisatrice.
- faire respecter par les salariés de l'entreprise le travail effectué.

Accident avec exposition au sang : conduite à tenir

1 • Réaliser les premiers soins d'urgence sur place :

- **Piqûre** : ne pas faire saigner / Nettoyer immédiatement à l'eau et au savon puis rincer. Nettoyer avec un antiseptique (Dakin, eau de javel à 2,6% de chlore actif diluée au 1/5 ou alcool à 70°).



- **Contact direct du liquide biologique sur une peau lésée** : nettoyer immédiatement à l'eau et au savon puis rincer. Nettoyer avec un antiseptique (Dakin, eau de javel diluée ou alcool à 70°).
- **Projection sur les muqueuses, les yeux** : rincer abondamment à l'eau ou au sérum physiologique au moins 5 mn.



2 • Contacter les urgences de l'hôpital le plus proche, le plus rapidement possible.

3 • Déclarer l'accident du travail à l'employeur.

4 • Informer le médecin du travail de cet accident.

CRÉDITS PHOTOS :
ACMS/J.-F. Lange, CMIE/Agence Axe Partner Shutterstock, FEP, Fotolia, Hôpital Tenon (GHHU Paris Est).

Fiche
6

Le suivi médical

Responsable de la santé et de la sécurité au travail dans son entreprise, l'employeur est tenu d'organiser le suivi médical de ses salariés par le médecin du travail. Cette obligation réglementaire vise à *«éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail»*. Concrètement, il s'agit d'établir le lien entre l'état de santé et la situation de travail, déterminer l'aptitude au poste de travail, anticiper et mettre en place les conditions permettant de favoriser la reprise de l'activité après arrêt de travail (accident, maladie...), maintenir les salariés à leur poste de travail ou dans l'emploi, et prévenir la désinsertion professionnelle.

Dans le secteur de la propreté, le suivi médical est complexe parce que les lieux d'intervention sont multiples, les risques potentiels variables, les mouvements de personnel fréquents...

Le rôle de conseil du médecin du travail n'en est que plus essentiel. Il pourra se faire assister d'infirmiers et d'assistants en santé au travail, d'intervenants en prévention des risques professionnels et d'assistants sociaux du travail.





Le suivi médical

Agir : rechercher des pistes de prévention et élaborer un plan d'action

Fiche 6



Pour assurer au mieux le suivi médical, le médecin du travail intervient de plusieurs manières :

- **Les visites médicales.**
- **Les actions sur le milieu de travail** (visite d'entreprise, de chantier, étude de postes...).

Elles sont utiles pour la connaissance du poste et des conditions de travail et pour l'aide à l'évaluation des risques qui doit être réalisée par l'employeur.

- **Les échanges** avec l'employeur, le CHSCT, **les médecins du travail des entreprises utilisatrices** ainsi que les autres médecins (traitants, Sécurité Sociale...).

Le suivi médical des salariés est fonction de l'analyse de l'activité, des risques repérés et des moyens de protection individuelle ou collective mis en place.

Pour assurer un suivi efficace et optimal, l'employeur doit fournir plusieurs types d'informations :

1 - Listes des salariés affectés, par chantier, actualisées régulièrement ; nature de la surveillance médicale prévue et notamment surveillance médicale renforcée pour chaque salarié, en fonction de risques règlementaires déterminés (travail de nuit, risques biologiques, exposition aux agents chimiques...) ou de conditions spécifiques (handicapés, femmes enceintes, emploi de jeunes de moins de 18 ans...), ceci afin de savoir à quels risques ils sont exposés.

2 - Nom et adresse de l'entreprise utilisatrice et type d'activité.

3 - Nom et coordonnées des responsables du site de l'entreprise de propreté (afin de savoir qui connaît les risques de l'entreprise prestataire).

4 - Documents concernant le chantier : fiches de données de sécurité et fiches techniques des produits de nettoyage réellement utilisés (risque chimique).

Autres informations utiles pour le médecin du travail :

- Documents concernant le salarié (en vue de la planification optimale du suivi médical et des examens complémentaires éventuels) et idéalement : fiche de poste, fiche d'exposition et attestation d'exposition individuelles (si existantes). Dates des examens médicaux précédents, fiche médicale antérieure, autorisation de transfert des dossiers médicaux... notamment si reprise du chantier en Annexe 7.

- Historique des arrêts : maladies, accidents du travail, congés de maternité, maladies professionnelles déclarées, invalidité et/ou RQTH (ces éléments doivent déclencher des visites médicales à l'initiative de l'employeur).

- Coordonnées du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice (afin de mieux connaître la nature des risques auxquels le salarié est potentiellement exposé).

- Coordonnées du médecin du travail précédent.

- Plan de prévention du site (zones à risque, mesures de prévention prévues, répartition des actions entre donneur d'ordre et prestataire).

- Document unique d'évaluation des risques et programme annuel de prévention des risques.

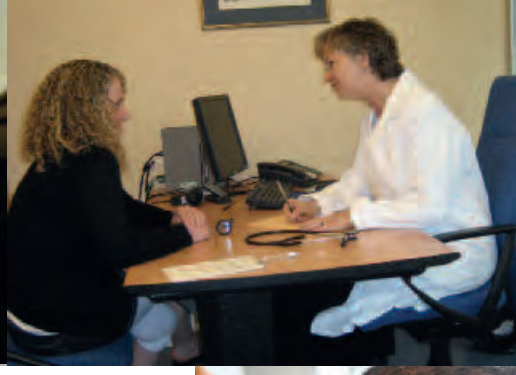
- Fiche d'entreprise précédente, compte-rendu des visites de CHSCT, enquêtes sur les accidents du travail ou maladies professionnelles, rapport et plan d'activité des médecins du travail précédents...

- Éléments nécessaires à l'élaboration de la fiche d'entreprise.

MARCHE À SUIVRE, EN CAS D'ACCIDENT

- Remettre à la victime la feuille d'accident du travail qui lui permet de bénéficier du tiers payant et de la gratuité des soins dans la limite des tarifs conventionnels.
- Faire une déclaration d'accident du travail en notant l'heure exacte et les circonstances de l'accident. Prévenir l'employeur et le médecin du travail.
- Réaliser une enquête sur l'accident.
- Orienter le salarié vers son médecin traitant pour bénéficier de soins adaptés et rédiger le certificat médical initial.
- Conseiller au salarié de prendre rendez-vous avec le médecin du travail.





Les visites médicales

Elles sont fixées par la réglementation. Outre la visite d'embauche et les visites périodiques, on peut retenir :

- **La visite de reprise** : au retour d'un congé de maternité, après une absence pour maladie professionnelle et, sous certaines conditions, après un accident du travail, une maladie ou un accident non professionnel.
- **La visite de pré-reprise** : à la demande du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil de la Sécurité Sociale. Elle permet d'anticiper et de mettre en place les conditions pour favoriser au mieux une reprise du travail.
- **La visite à la demande** du salarié ou de l'employeur.



La continuité du suivi médical

Il est important que tous les salariés bénéficient d'un suivi médical en lien avec les expositions professionnelles, voire d'une surveillance médicale renforcée.
Le médecin du travail veille aux conditions d'hygiène, de sécurité et aux conditions de travail et peut proposer des mutations ou des transformations de postes en fonction de l'état de santé du personnel.

• *Le suivi médical des salariés multi-employeurs*

Si un salarié travaille pour plusieurs employeurs, il appartient à chaque employeur de faire bénéficier chacun de ses salariés de la surveillance médicale.
Il n'est pas nécessaire de cumuler les visites d'embauche si les trois conditions suivantes sont réunies :

- le salarié est appelé à occuper un emploi identique ;
- le médecin du travail concerné est en possession de la fiche d'aptitude ;
- aucune inaptitude n'a été constatée lors du dernier examen médical.

Pour la visite d'embauche, un accord est possible entre les différents employeurs. Cette visite s'impose si le salarié est soumis à une surveillance médicale renforcée, s'il en fait lui-même la demande ou si le médecin du travail l'estime nécessaire.
Aucun texte réglementaire ne prévoit la surveillance médicale périodique.

Si les emplois occupés sont tous différents, le salarié doit être examiné et surveillé par un médecin du travail pour chacun d'eux. L'employeur doit veiller à l'organisation des visites prévues par la réglementation (voir encadré ci-dessus).

• *Le suivi médical des salariés lors de la reprise d'un chantier/d'un marché (en application de la convention collective Annexe 7)*

Depuis l'accord du 29 mars 1990, la convention collective des entreprises de propreté comporte un dispositif communément appelé «Annexe 7» stipulant que les salariés affectés à un chantier donné sont «transférés» au nouveau prestataire lorsque le précédent perd le marché. L'objectif est de garantir aux salariés la poursuite de leur contrat de travail avec maintien des conditions (horaires, salaires, ancienneté...).
Sur le plan de la santé et sécurité au travail, tout l'enjeu est d'assurer la continuité du suivi médical des salariés repris et ce, dans les meilleures conditions.

Reprise d'un chantier / marché : démarche à mettre en œuvre

Fiche 6



Lors de la reprise d'un chantier/marché dans le cadre de l'Annexe 7 , le nouvel employeur doit récupérer le nom du précédent service de santé au travail qui assurait le suivi et, si possible, le nom du précédent médecin du travail. Il fournira ces éléments au nouveau médecin du travail ainsi que :

- *La liste des salariés repris ainsi que, pour chacun d'eux, la date de la dernière visite médicale et le type de suivi médical dont il faisait l'objet dans le poste qu'il occupait.*
- *Le nom de l'entreprise précédente.*
- *La liste des sites sur lesquels travaillent les salariés ainsi que la nature des prestations réalisées.*

Modèle de fiche pratique pour faciliter le transfert d'informations

(fiche qui pourrait être remplie par l'entreprise qui perd le chantier et à transmettre à son homologue sur le nouveau chantier)

FICHE IDENTITE CHANTIER
Suite à Transfert des salariés selon les dispositions de l'Annexe 7
de la Convention Collective des Entreprises de Propreté

Nom client : .....

Secteur d'activité : .....
Adresse du chantier : .....
.....

Date début prestation : ..... Repris à : .....
Date fin prestation : ..... Repris par : .....

Nature des prestations : .....
.....
.....

Horaires d'intervention : .....

NOM du responsable de chantier : .....
(* Chef de secteur, * Inspecteur, * Chef de chantier, * chef d'équipe)
Téléphone : .....

NOM du responsable des ressources humaines : .....
Secrétariat/assistant(e) : .....
Tél : .....Fax : .....

LISTE DU PERSONNEL REPRIS/TRANSFERE
Nom et prénom
Date de naissance
Qualification
Heures effectives par mois
Date de la dernière visite médicale
Type de suivi médical(*)
Aptitude

*Handicapé, femme enceinte, mère d'enfants de moins de 6 mois, jeune de moins de 18 ans, SMR (dont exposition aux produits CMR, travail de nuit...)

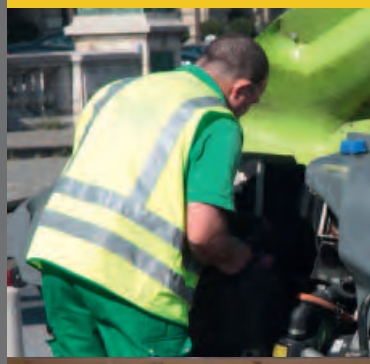
Coordonnées du précédent médecin du travail et service de santé au travail :
.....

Fait le ..... à .....
Pour la Direction
Signature

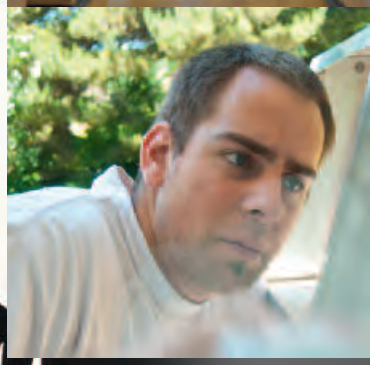
CRÉDITS PHOTOS :
ACMS/J.-F. Lange, CMIE/Agence Axe Partner Shutterstock, FEP, Fotolia, Hôpital Tenon (GHHU Paris Est).

Fiche 7

Le maintien dans l'emploi & la prévention de la désinsertion professionnelle







Exposés à plusieurs types de risques professionnels, à des contraintes physiques fortes et à des contraintes organisationnelles très spécifiques (travail à temps partiel, horaires morcelés ou décalés, diversité des sites d'intervention, activité multi-employeurs, cumul emploi-retraite...), les salariés du secteur de la propreté ont parfois des difficultés de maintien dans l'emploi. Ce champ d'activité se caractérise par un niveau de qualification modeste et un taux de seniors supérieur à la moyenne des autres secteurs. La problématique du handicap ou de l'usure professionnelle est d'autant plus aiguë que l'exercice d'une profession de nettoyage peut souvent être lui-même consécutif à un reclassement (inaptitude à un autre emploi). C'est toute la question de la prévention de la désinsertion professionnelle qui est posée et avec elle la nécessité d'anticiper, suffisamment en amont, les risques d'inaptitude ou de restriction d'aptitude.

L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DE LA PROPRETÉ
Chiffres-clés (FEP 2010)

- *55% d'hommes*
- *91% d'ouvriers non qualifiés*
- *0,3% de chefs d'entreprise et cadres*
- *34% de 40 à 49 ans*
- *26% de 50 à 59 ans*
- *5% de 60 ans et plus*

Le maintien dans l'emploi
& la prévention
de la désinsertion professionnelle

Fiche 7



Identifier les dangers et évaluer les risques

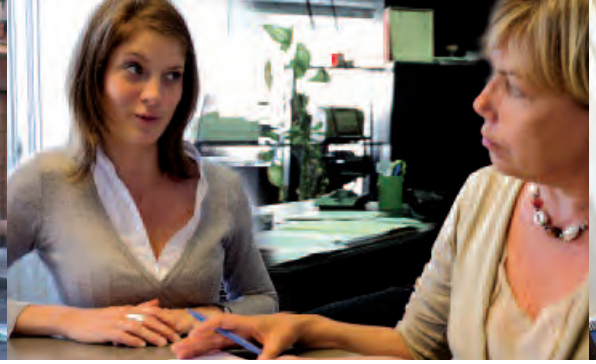
- ***Vos salariés ont-ils des accidents du travail ou des "presque accidents" ?***
- ***Avez-vous connaissance de maladies professionnelles ?***
- ***Enregistrez-vous de nombreux arrêts maladies, des arrêts répétés de courte durée, des arrêts prolongés ?***
- ***Vos salariés se plaignent-ils de difficultés lors de l'exécution de certaines tâches (douleur, activité estimée trop difficile...) ?***
- ***Ont-ils été formés lors de l'attribution d'un nouveau chantier, de l'utilisation d'un nouveau matériel, de la mise en place d'une nouvelle organisation ?***
- ***Vos salariés savent-ils qui contacter en cas de difficultés (référent en entreprise, médecin du travail...) ?***
- ***Vos salariés en difficultés expriment-ils des demandes en matière de formation ou d'information ?***

Agir : rechercher des pistes de prévention et élaborer un plan d'action

Avez-vous pensé à :

- Informer les salariés de la possibilité d'une visite de pré-reprise.
- Favoriser la prise en charge de formations pour le salarié : français, qualification professionnelle...
- Préparer le retour à l'emploi du salarié ; favoriser son accompagnement par le collectif.
- Aménager les horaires, la tâche, l'environnement...
- Réfléchir à une organisation adaptée à l'âge, le sexe, la taille...
- Analyser les activités pour mieux les connaître (niveau de pénibilité des tâches).
- Mieux répartir les tâches.
- Repérer et orienter les salariés ayant des difficultés (charge mentale, charge physique, risques chimiques...).
- Utiliser des produits moins toxiques.
- En cas de problème, contacter le médecin du travail, informer votre hiérarchie pour obtenir aide et soutien.
- Actionner les différents leviers d'action possibles :
  - adaptation des postes (ergonomie) et/ou des matériels ;
  - plan de prévention ;
  - plan de formation ;
  - composition des équipes ;
  - promotion de la mobilité ;
  - renforcement de la reconnaissance du handicap ;
  - réflexion sur l'utilité du travail et la valorisation des tâches accomplies ;
  - formation du management aux outils de maintien dans l'emploi ;
  - contact du médecin du travail (étude de poste et des conditions de travail...) ;
  - temps partiel thérapeutique...
- Transmettre l'information au service de santé au travail sur les volets individuel (absentéisme, accidentologie, poste de travail...) et collectif (Document unique, plan de prévention, nouveau process...).
- Mieux utiliser les compétences du service de santé au travail (médecin du travail et équipe pluridisciplinaire) :

- Volet collectif : connaissance de l'entreprise et conseil en prévention.
- Volet individuel : visite à la demande du salarié ou de l'employeur, visite de pré-reprise, temps partiel thérapeutique, RQTH et aides au maintien dans l'emploi.


Le signalement précoce

Maintenir vos salariés en difficultés (problèmes de santé, travailleurs vieillissants...) à leur poste de travail peut vous paraître difficile.
Pour faciliter ce maintien dans l'emploi et éviter la désinsertion professionnelle, il est souhaitable que le signalement des salariés en difficultés soit précoce. N'hésitez pas à contacter votre hiérarchie (responsable de secteur, service du personnel...). D'autres acteurs peuvent vous accompagner : médecin du travail, assistante sociale, Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), Assurance maladie, cellule de prévention de la désinsertion professionnelle...



Une action concertée

Ce signalement précoce vise à mettre en place une action concertée salarié / médecin du travail / employeur :

• **Votre hiérarchie** (directeurs d'agence, responsable, assistant des ressources humaines...) étudiera, avec le salarié, les possibilités de maintien dans l'emploi envisagées en tenant compte du salarié (formation, compétences...), de l'entreprise, du chantier, du collectif de travail et des avis du médecin du travail.
Selon la taille et la structure de l'entreprise, il peut exister un poste de chargé de mission «travailleur handicapé» ou une «mission handicap». L'employeur peut bénéficier d'aides financières : subventions de l'Agefiph (prime maintien dans l'emploi, aménagement d'un véhicule...).
Des contrats de rééducation dans l'entreprise peuvent également être mis en place.

• **Le médecin du travail**, de son côté, fera un bilan de la santé de vos salariés (tâches possibles, tâches difficiles à exécuter), incitera le salarié à faire reconnaître son éventuel handicap et fera des préconisations pour le poste de travail.

État de santé et projet professionnel

Différentes pistes seront ainsi étudiées en fonction de l'état de santé et du projet professionnel du salarié :
- reprise du travail à temps partiel thérapeutique,
- aménagement du poste de travail,
- reclassement sur le chantier, sur un autre chantier, dans l'entreprise,
- formation,
- bilan de compétences,
- aide à la création d'entreprise...

Le temps partiel thérapeutique

Il permet à une personne, qui était en arrêt, de reprendre une activité professionnelle de façon progressive. Il est assimilé à un arrêt de travail à temps partiel. C'est le médecin traitant du salarié qui le prescrit. Le salarié doit en informer l'employeur. Le médecin du travail peut aider à son organisation. Le salarié travaille à temps partiel.
Le temps partiel thérapeutique est généralement limité dans le temps.

La visite de pré-reprise

En vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires au maintien dans l'emploi (formation, aménagement de poste...), un examen médical de pré-reprise préalable à la reprise du travail peut être sollicité à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil de la Sécurité Sociale.
L'employeur, le médecin du travail, l'entourage professionnel, familial ou amical ne peuvent demander cette visite mais peuvent informer et conseiller au salarié de prendre rendez-vous avec son médecin du travail.
Ces visites sont des visites d'aide, de conseil pendant un arrêt de travail qui permettent de mobiliser précocement les acteurs du maintien dans l'emploi.
Elles ne donnent pas lieu à l'établissement de fiches d'aptitude par le médecin du travail et sont couvertes par le secret professionnel.

Fiche
7



Âge et travail



Le secteur de la propreté se caractérise par une moyenne d'âge élevée et compte de nombreux seniors, dont le niveau scolaire est très modeste, la qualification faible.

Prendre en compte le vieillissement

Le vieillissement est un phénomène naturel : diminution de la vue, de l'audition, du temps de récupération, troubles du sommeil, chronicité des pathologies entraînant un impact psychologique...
Les déficits fonctionnels ne sont en aucun cas systématiques et restent modérés voire très minimes jusqu'à 50-60 ans.
Les variations individuelles sont nombreuses.

Le vieillissement a une composante génétique, mais il dépend pour une grande part de l'environnement, notamment des conditions de travail qui peuvent être à l'origine d'une usure accélérée ou prématurée. Dans ce secteur aux multiples difficultés, liées à l'activité de mise en propreté, s'ajoutent des années d'exposition antérieures à des contraintes physiques fortes.

Les travailleurs de 50 ans et plus peuvent être sujets à un vieillissement prématuré lié non seulement à leurs conditions de travail mais aussi à leur situation socio-économique : précarité, difficultés d'accès aux soins...

L'entreprise doit rechercher les contraintes et les conditions les plus pénalisantes au regard de l'âge : contraintes temporelles, contraintes physiques, horaires atypiques, changements répétés d'emploi ou d'organisation, cumul des expositions...

Pour diminuer les facteurs d'usure professionnelle prématurée de ces salariés, il sera souhaitable d'améliorer l'organisation, de diminuer le travail physique, d'adapter l'environnement (amélioration de l'éclairage, réduction des expositions aux ambiances thermiques extrêmes...), de développer les compétences, de ménager des marges de manœuvre et d'améliorer la formation.

Les représentations de l'âge et du vieillissement doivent évoluer.

50 ans et plus... de valeur ajoutée

Pour l'entreprise, les seniors représentent une richesse humaine, sociale, technique et partagent un certain nombre de valeurs :

- Un savoir-faire, une forme d'expertise acquise par l'expérience.
- La conscience professionnelle : implication dans le travail, attachement au site de travail, moindre absentéisme, fiabilité, respect des horaires, goût du travail bien fait, qualité du relationnel avec le client...
- L'expérience : réactivité, prise d'initiative...
- Le rapport au groupe : sens du collectif, respect de l'encadrement...

Ces éléments rendent les seniors plus aptes à préserver la pérennité d'une entreprise, d'une organisation et à garantir une plus grande efficience dans la conduite du changement.

Nota : les partenaires sociaux ont signé un accord de branche relatif aux seniors le 27 septembre 2009, étendu par arrêté du 29 janvier 2010.

CRÉDITS PHOTOS :
ACMS/J.-F. Lange, CMIE/Agence Axe Partner Shutterstock, FEP, Fotolia, Hôpital Tenon (GHHU Paris Est), Patrick Delapierre/INRS (page 1, Chariot en milieu de soins), Vincent Gremillet/INRS (page 3, Nettoyage dans l'industrie).

Fiche
8

Les acteurs de la prévention

En matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur a - depuis février 2002 - une obligation de sécurité de résultat. Il est ainsi tenu par la loi d'identifier, d'évaluer et de classer les risques dans son établissement afin de mettre en place des actions de prévention pertinentes à travers la rédaction du Document unique. N'étant pas un spécialiste de ces questions complexes, et qui évoluent en permanence, il peut s'appuyer sur son service de santé au travail, en l'occurrence son médecin du travail, les infirmiers, les assistants en santé au travail et les intervenants en prévention des risques professionnels, ainsi que les assistants sociaux du travail. Il peut aussi faire appel à l'ensemble des partenaires qui, à la périphérie de son entreprise, sont en mesure de le conseiller et de l'accompagner pour la mise en œuvre d'actions spécifiques, tant pour la prévention des risques professionnels que pour la prévention de la désinsertion professionnelle.









Les acteurs de la prévention

Fiche 8



Dans l'entreprise

• L'employeur

Il détient le pouvoir et les moyens de choisir les matériels, de déterminer les procédés et les organisations du travail dans son entreprise. Il est responsable de l'application de la réglementation et de la sécurité du travail. Il doit mener l'**évaluation des risques professionnels** dans son entreprise, consignée dans le **Document unique**, en vue de mettre en œuvre un **plan d'action de prévention**. Il engage sa responsabilité pénale : il doit veiller personnellement au respect strict et constant, dans son entreprise, des règles édictées par le Code du travail. Il engage également sa responsabilité civile : *"Tout accident ou maladie professionnelle constitue un manquement à l'obligation de sécurité de résultat ayant le caractère de faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger".*

• Le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)

Sa constitution est obligatoire dans toute entreprise comptant au moins 50 salariés. Présidé par le directeur de l'établissement ou son représentant, il est composé, notamment, de représentants du personnel élus. Sa mission : **contribuer à la protection de la santé et de la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail de tous les salariés de l'établissement.**

Le CHSCT a pour vocation de :

- procéder à l'analyse des risques professionnels, des conditions de travail et des risques auxquels peuvent être exposés les salariés (Document unique) ;
- contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels et proposer des actions de prévention ;
- veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires ;
- effectuer des enquêtes en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- donner un avis sur les mesures prises en vue de faciliter l'aménagement des postes de travail.

Sont obligatoirement invités aux réunions de CHSCT, l'inspecteur du travail, l'agent du service prévention de la CRAMIF (Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France) et le médecin du travail.

Au sein de l'entreprise, le **service HSE (hygiène - sécurité - environnement)** peut aussi jouer un rôle important.

A la périphérie de l'entreprise

• Service de santé au travail

Chaque entreprise est tenue d'adhérer à un service de santé au travail.

Le médecin du travail : il est le **conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants** en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. De ce fait, son activité s'exercera selon deux axes complémentaires :

• **Action en milieu de travail** (prioritaire) : ses interventions visent à proposer et conduire des actions de prévention, de correction ou d'amélioration des conditions de travail, notamment en établissant la fiche d'entreprise et en conseillant l'employeur dans l'évaluation des risques. Le médecin du travail participe également aux réunions du CHSCT, du CLIN en milieu de soins.

• **Suivi médical des salariés** : l'objectif est de mettre en place des actions individuelles appropriées par le biais de la fiche d'aptitude ainsi que de recueillir des informations utiles pour les actions en milieu de travail. Des entretiens infirmiers peuvent également être organisés.

Les visites (embauche, périodique, reprise du travail après un accident du travail, une maladie professionnelle, une absence pour maladie...) sont obligatoires sous certaines conditions. D'autres peuvent être réalisées à la demande du salarié ou de l'employeur. Une **surveillance médicale renforcée** peut être mise en place soit parce que le poste de travail comporte des exigences ou des risques particuliers, soit en raison de la situation personnelle des salariés (travailleurs handicapés, femmes enceintes...).





L'équipe pluridisciplinaire : aux côtés du médecin du travail, elle participe à la prévention en matière de santé et de sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Les IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels) sont des **spécialistes** (ingénieurs, ergonomes, psychologues du travail, métrologues...) dont l'expertise vient compléter celle du médecin du travail. Ils ont reçu une habilitation*, bénéficient d'une indépendance technique et sont tenus au secret professionnel. Ils interviennent à la demande du médecin du travail ou de l'employeur auprès duquel ils peuvent jouer un **rôle de conseil** : identification des dangers, évaluation/prévention des risques professionnels, aide à la réalisation du Document unique, choix des équipements de protections individuelle et collective, sensibilisation et formation du personnel... Ils peuvent être consultés pour réaliser des **études** (ergonomie, métrologie, charges physiques, ambiances et organisations de travail, aménagement de locaux...) et proposer des **actions correctives**.

* délivrée, au nom de l'État, par un collège composé de la CRAM, l'OPPBTP et l'ARACT.



Hors de l'entreprise

• ARACT (Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail)

L'ARACT d'Île-de-France a pour mission d'apporter **appui et conseil aux branches professionnelles et aux entreprises** sur les questions touchant à l'amélioration des conditions de travail dans quatre domaines prioritaires : prévention des risques professionnels, gestion des âges, mutations économiques, technologiques et organisationnelles, conditions de travail et organisation des temps de travail.
Au-delà de ses missions d'intervention, elle a également vocation à diffuser des expériences, méthodes et outils, au travers d'actions de communication et de transfert.
Organisme paritaire, l'ARACT est gérée par les partenaires sociaux : CGPME et MEDEF pour le collège employeur, CFDT, CFTC, CFE/CGC, CGT et CGT/FO pour le collège salarié.
Elle est une composante du réseau national animé par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). www.aractidf.org

• CRAMIF

La Direction régionale des risques professionnels de la CRAMIF assure **la tarification et la prévention en matière d'accidents du travail (AT) et de maladies professionnelles (MP).** Elle est non seulement chargée de notifier aux entreprises leur taux de cotisation AT/MP, mais aussi de promouvoir et coordonner la prévention des risques professionnels au niveau régional, en y associant les représentants des employeurs et des salariés.
Les contrôleurs de sécurité de la CRAMIF sont chargés du contact direct avec les entreprises pour assurer ces missions, avec l'appui technique d'ingénieurs conseils et d'équipes transversales comprenant ingénieurs, médecins, ergonomes, contrôleurs (Laboratoire de toxicologie industrielle, Centre de mesures et de contrôles physiques). La CRAMIF peut utiliser des incitations financières pour la mise en place de certaines améliorations des conditions de travail en entreprise (conception des locaux, matériel, formation...) et pour favoriser le déploiement de mesures d'évaluation des risques et de prévention dans des secteurs d'activité ciblés. Elle organise des campagnes de prévention destinées aux salariés et aux employeurs. www.cramif.fr

Cinergie

L'objet de cette association loi 1901 est d'**agir contre l'exclusion du monde du travail** des personnes en situation de déficit physique, psychique ou sensoriel.
Elle intervient en lien avec les médecins du travail, médecins de prévention et de soins, ainsi qu'avec les professionnels de l'insertion ou du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Objectifs :
- anticiper les conséquences sociales et économiques d'une «décision médicale»
- créer un esprit commun en faveur de l'emploi des personnes handicapées pour développer une approche cohérente et partenariale au bénéfice du salarié en difficulté.

www.handitrav.org

Fiche 8



• CTIP (Centre technique international de la propreté)

Objectif : **améliorer la qualité de l'environnement des lieux de travail** par l'hygiène et la propreté. Il contribue à la normalisation et aux systèmes de certification, réalise des études, publie des guides, organise des échanges d'informations et participe à l'enseignement. Il intervient également en entreprise via la structure CTIP Conseil auprès des donneurs d'ordre, sur la pertinence et le réalisme de plans de prévention, auprès des entreprises de propreté, sur la mise en place et la mise à jour du Document Unique, l'analyse du risque chimique, la prise en compte des risques psychosociaux... et auprès des fournisseurs sur l'ergonomie des méthodes et matériels (notamment, prévention des TMS). Le CTIP est IPRP pour la technique et l'organisation.

• DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi)

La DIRECCTE d'Île-de-France est née de la fusion et de la réorganisation, en un service déconcentré régional unique, de sept services régionaux de l'État issus du ministère de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi, et du ministère du Travail, de la solidarité et de la fonction publique.
Elle comporte :
- **un échelon régional** organisé en trois pôles : le **pôle Travail** pilote et met en œuvre la politique du travail de l'État en région dans quatre domaines (relations individuelles du travail, santé-sécurité au travail, relations collectives et travail illégal). Il regroupe l'inspection du travail et les services qui lui sont associés (renseignement et services d'appui). Le **pôle 3E** mène des missions qui relèvent de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle, du développement économique sur le territoire et à l'international, en direction des entreprises, des actifs ou des demandeurs d'emploi. Le **pôle C** pilote la mise en œuvre des politiques de contrôle en matière de concurrence et de protection des consommateurs.
- **huit unités territoriales** (UT) dans les huit départements franciliens qui mettent en œuvre les politiques du travail et de l'emploi et contribuent au développement économique du territoire.
www.travail-solidarite.gouv.fr

• FEP (Fédération des entreprises de propreté) / FARE

Seule organisation patronale représentative du secteur (20 000 entreprises / 430 000 salariés), elle est présente sur l'ensemble du territoire via ses **huit chambres syndicales**. Désireuse de dynamiser une réelle politique de prévention des risques professionnels dans les entreprises, elle assure une mission de veille (statistiques AT/MP, législation...) et de communication (information, mise à disposition d'outils réalisés en interne ou en partenariat). Elle bâtit et réalise des plans d'action (programme national TMS piloté par le Fare notamment) et participe à des commissions nationales. Elle est partie prenante dans la définition des référentiels de formation Éducation Nationale où elle veille à la prise en compte de la prévention des risques. Le responsable du service technique de la FEP fait partie de la commission «études et recherches» de l'INRS.
Opérateur de la branche professionnelle, le FARE accompagne le **développement économique et social du secteur de la propreté**. La mise en œuvre de ces démarches en région est pilotée par ses délégués régionaux, avec l'appui de l'organisme de formation de la branche (INHNI) pour la formation des agents de services et chefs d'équipes au Certificat de prévention secours (CPS Propreté), reconnu par l'INRS. Par ailleurs, le délégué régional du FARE (représentant de la FEP) est chargé de développer une dynamique territoriale autour du dispositif, en partenariat avec les acteurs de la prévention, et de relayer les informations auprès des opérateurs de branche.

• INRS (Institut national de recherche et de sécurité)

L'action de l'INRS s'articule autour de quatre axes :
- **des programmes d'étude et de recherche** sur les risques professionnels de toutes natures.
- **des actions de formation et d'aide pédagogique**.
- **la conception d'outils d'information et leur diffusion** auprès d'un public large et diversifié (brochures périodiques, affiches, vidéos, CDrom, site internet...).
- **des actions d'assistance** technique, juridique et documentaire sur des questions de prévention.
www.inrs.fr

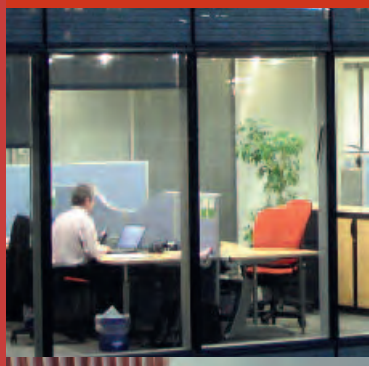
• SAMETH (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés)

Les prestataires du réseau Sameth ont pour mission d'**aider les entreprises et les salariés à trouver une solution sur-mesure de maintien dans l'entreprise** quand apparaît une inadéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail. Ce service, présent dans tous les départements, est délivré par des professionnels sélectionnés par l'Agefiph et qui interviennent en partenariat avec les acteurs des champs médical, social et de l'emploi.

CRÉDITS PHOTOS :
ACMS/J.-F. Lange, CMIE/Agence Axe Partner Shutterstock, FEP, Fotolia, Hôpital Tenon (GHHU Paris Est).

Fiche
9

Identifier et évaluer les risques : analyse de l'activité





Les entretiens médico-professionnels et l'étude du travail réel apportent des informations précieuses sur les contraintes des salariés, leur vécu professionnel et la façon dont, sur le terrain, ils exécutent les tâches prescrites : règles du métier, gestes techniques, tâches annexes, moyens mis en œuvre (machines, outils, équipements de protection, procédures...), environnement (chimique, physique, lumineux...), postures, forces à exercer, charges à manutentionner, produits utilisés, organisation (méthode, autonomie, répartition du travail, contraintes horaires, travail isolé ou en équipes, activité en présence de clients, de patients ou du public...).

Un écart existe toujours entre le travail prescrit (ce que l'homme au travail doit faire) et le travail réel ou effectif (ce qu'il fait). Cet écart peut s'expliquer par l'appropriation du travail par le salarié ou l'adaptation aux contraintes du travail et à la tâche à effectuer. L'intervention sur le terrain permet un meilleur repérage des situations à risques, et de réduire ainsi gêne, pénibilité, accidents et maladies professionnelles.

L'information et la formation des salariés sur les risques, les moyens de se protéger et les procédures d'urgence seront plus adaptées aux situations rencontrées. Les préventeurs peuvent ainsi avoir une idée de la charge de travail des salariés.



Identifier et évaluer les risques : analyse de l'activité

Check-list pour les préventeurs

Fiche 9



• Dans quel type d'établissements interviennent vos salariés ?

- habitations collectives.
- locaux administratifs ou commerciaux.
- centres de culture et de loisirs.
- ateliers.
- bureaux.
- centres de production.
- sites industriels.
- sites sensibles.
- hôtels.
- établissements de soins (hôpital, clinique...).
- lieux publics : trains, gares, aéroports, espaces verts...

• Quels types de tâches peuvent leur être confiés en plus du nettoyage dans le cadre de services associés ?

- services de restauration.
- préparation de véhicules.
- entretien des réseaux de ventilation et fluides.
- cafétéria.
- conciergerie, accueil du public.
- gestion de salles événementielles.
- maintenance premier niveau.
- gestion de déchets (chimiques, hospitaliers...).
- nettoyage de robots et cabines de peinture.
- ramassage d'encombrants.
- dératisation, désinsectisation.
- sablage, salage.
- déménagement, manutention.
- gros travaux dans cuisine industrielle...

• Quels sont les horaires de travail ?

- temps plein ou temps partiel.
- travail de jour, de nuit, en équipes.
- week-end, jours fériés.

Nouveaux métiers, nouveaux risques

Depuis quelques années, les entreprises du secteur de la propreté proposent de nouveaux services qui viennent compléter la gamme des prestations de base qui constituent leur «cœur de métier».
Les champs couverts sont très larges, comme en témoignent ces quelques exemples : préparation de véhicules, entretien des réseaux de ventilation et de fluides, cafétéria, conciergerie, accueil du public, gestion de salle événementielle, petite maintenance, gestion de déchets de soins, nettoyage de robots et cabines de peinture, ramassage d'encombrants, salage, déménagement-manutention...
Certaines de ces activités exposent les intervenants à des risques spécifiques : biologique (gestion des déchets de soins...), électrique (petite maintenance...), chimique (cabines de peinture...), routier (déménagement...) ou encore psycho-sociaux (accueil du public...).
Le plan d'action devra tenir compte de l'activité, des risques repérés et des mesures de prévention déjà mises en place.







• Comment le travail est-il organisé ?

- mode de distribution et quantification des tâches.
- prise en considération du facteur temps : trajet, déplacements d'un site à l'autre.
- prise en considération du mode de déplacement : voiture de fonction, voiture personnelle, transport en commun.
- intervention réalisée seul (possibilité de travail isolé) ou en équipes (organisation de l'équipe).
- travail en présence du personnel de l'entreprise.
- référent en cas de problème.
- organisation de réunions (salariés, encadrement).

• Dans quel environnement travaillent vos salariés ?

- surfaces à nettoyer, géométrie des lieux, distances à parcourir (dénivellations...).
- facteurs de gêne à la réalisation : encombrement des surfaces, câblage informatique, conditions d'éclairement, bruit environnant...

• A quels facteurs de risques sont-ils exposés ?

- procédés de nettoyage.
- travail au chaud, au froid, aux intempéries.
- travail en milieu empoussiéré (diagnostic amiante, ateliers de fabrication...).
- exposition aux vibrations (monobrosses).
- manutention manuelle, gestes répétitifs, postures contraignantes, forces à développer...
- manipulation de produits chimiques d'entretien (préparation, manipulation, stockage...).
- type de matériels mis à leur disposition (préparation et entretien...).
- conduite professionnelle.
- déplacement de malades dépendants (ex. transfert au fauteuil).
- relationnel avec la famille en milieu de soins.

• Quels matériels vos salariés utilisent-ils ?

• Quels équipements de protection individuelle ont-ils à leur disposition ? Les portent-ils ?

• Quelles procédures d'urgences sont en place ?

- disposez-vous de salariés sauveteurs secouristes du travail ?

• Comment les salariés sont-ils formés et informés sur les risques auxquels ils sont exposés ? Les moyens de protection mis à leur disposition ?

- a-t-on pensé aux nouveaux embauchés, à ceux qui viennent de changer de site, aux personnes travaillant de façon isolée ou en décalage ?

• Jugez-vous avoir un turn-over élevé, un nombre d'accidents important, des arrêts de travail répétés ?

• Vos salariés se plaignent-ils de douleurs, gêne, pénibilité ?

Fiche
9



Le plan de prévention

L'interférence entre les activités, les installations et les matériels de l'entreprise cliente (dite entreprise "utilisatrice") et ceux de l'entreprise de nettoyage (dite entreprise "extérieure") crée des risques pour les travailleurs des deux entreprises qui évoluent sur le même lieu de travail. Les employeurs doivent analyser les situations à risques et établir, avant le début des travaux, un plan de prévention qui définit les mesures de prévention à respecter par chacune des deux entreprises.

Le plan de prévention, arrêté avant le début des travaux, est établi par écrit dans les deux cas suivants (articles R.4512-6 à R.4412-12 du code du travail) :

1° Dès lors que l'opération à réaliser par l'entreprise extérieure représente un nombre total d'heures de travail prévisible égal au moins à 400 h sur une période inférieure ou égale à douze mois, que les travaux soient continus ou discontinus. Ou, lorsqu'il apparaît, en cours d'exécution des travaux, que le nombre d'heures de travail doit atteindre 400 h.

> Ce seuil est atteint très rapidement dans l'activité de nettoyage puisque ça représente une prestation de 1h30 par jour sur un an (semaine de 5 jours).

2° Quelle que soit la durée prévisible de l'opération, lorsque les travaux à accomplir figurent sur la liste de travaux dangereux fixée par arrêté du 19 mars 1993.

> Cela peut concerner les entreprises de nettoyage selon l'activité de l'entreprise utilisatrice où elles interviennent (hôpital, industrie chimique...).

La démarche

- Inspection commune des lieux de travail, y compris le local destiné à accueillir les travailleurs de l'entreprise intervenante, les vestiaires ainsi que l'éventuel local de stockage des produits d'entretien et des matériels de nettoyage.

> Le CHSCT de l'entreprise utilisatrice est invité à participer aux visites d'inspection commune et peut présenter ses remarques et observations sur le plan de prévention.

- Inspection du matériel éventuellement mis à disposition de l'entreprise extérieure (aspirateurs, équipements de manutention...).
- Délimitation du secteur de l'intervention.
- Matérialisation des zones de ce secteur qui peuvent présenter des dangers.
- Définition des voies d'accès que peuvent emprunter les travailleurs de l'entreprise extérieure.
- Communication au chef de l'entreprise extérieure des consignes de sécurité applicables à l'opération.
- Communication au chef d'entreprise utilisatrice du nombre de travailleurs affectés à l'opération, du nom et de la qualification de la personne en charge de diriger l'opération.
- Analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités.

Les mesures

Les mesures prévues par le plan de prévention comportent au moins les dispositions suivantes :

1° Définition des phases d'activité dangereuses et des moyens de prévention spécifiques correspondants (exemple : manipulation et fractionnement/dilution des produits de nettoyage concentrés).

2° Adaptation des matériels, installations et dispositifs à la nature des opérations à réaliser et définition de leurs conditions d'entretien.

3° Instructions à donner aux travailleurs.

4° Organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et description du dispositif mis en place à cet effet par l'entreprise utilisatrice.

5° Conditions de la participation des travailleurs d'une entreprise aux travaux réalisés par l'autre en vue d'assurer la coordination nécessaire au maintien de la sécurité, notamment, de l'organisation du commandement.

Le plan de prévention fixe la répartition des charges d'entretien entre les entreprises extérieures dont les travailleurs utilisent les locaux et installations mis à disposition par l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise extérieure doit présenter le plan de prévention à ses nouveaux salariés arrivant en cours d'opération, dans le cadre d'une formation à la sécurité sur le site.

Le plan de prévention doit être revu suite à un incident ou accident mettant en évidence qu'un risque n'a pas été correctement évalué. De nouvelles mesures de prévention sont nécessaires.

Il est de la responsabilité de l'entreprise extérieure de recueillir auprès de l'entreprise utilisatrice tous les éléments nécessaires pour faire sa propre évaluation des risques comme, par exemple, le diagnostic amiante et plomb des bâtiments où a lieu l'intervention, les zones à risque d'atmosphère explosive (ATEX)...

CRÉDITS PHOTOS :
ACMS/J.-F. Lange, CMIE/Agence Axe Partner Shutterstock, FEP, Fotolia, Hôpital Tenon (GHHU Paris Est), Gaël Kerbaol/INRS (pages 1&3, Agent de nettoyage hôtel), Vincent Gremillet/INRS (page 1, Nettoyage dans l'industrie).

La politique du travail

Les différentes missions définies par les conventions de l'Organisation internationale du travail s'exercent dans le cadre d'une politique du travail[1] définie, à travers la loi de finances annuelle, par le Gouvernement et par le Parlement.

La loi de finances détaille les moyens des différentes politiques publiques présentées en missions et en programmes. Au sein de la mission « travail et emploi », le programme 111, spécifique à la politique du travail, est intitulé « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail ». Il vise à une gestion saine et lisible de la mission, au moyen d'objectifs et d'indicateurs de performance. Le budget opérationnel de ce programme (dénommés BOP 111) définit sur le plan national des axes prioritaires d'action qui sont déclinés ensuite au niveau régional, et les crédits d'intervention qui y sont affectés. Le programme 155, intitulé « conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail », est le programme qui définit les moyens administratifs, matériels et humains de la mission travail-emploi.

Des objectifs qualitatifs et quantitatifs, assortis d'indicateurs, sont fixés pour chaque type d'action, que ce soit au niveau national ou régional. Un suivi national est mis en place au moyen d'un dialogue de gestion entre le niveau central et le niveau régional. Le suivi a pour aboutissement un bilan de BOP, présenté au cours du trimestre de l'année suivant l'année d'exécution du BOP, un rapport annuel de performance joint à la loi exécutée comme au projet de loi suivant[2].

Pour la mise en œuvre du programme 111, le directeur général du travail s'appuie sur le maillage des services territoriaux. 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 en milieu de travail, tandis que les Direccte portent au niveau régional une politique du travail participant à la compétitivité économique et à la protection des salariés.

La politique du travail est aussi une politique économique par nature et par destination en ce qu'elle intervient sur les revenus du travail, l'organisation du travail et de la production des biens et des services, la réduction du coût des mauvaises conditions de travail ou relations sociales, le respect de l'équité des conditions de concurrence entre les entreprises.

Le programme 111[3]

Le programme a pour objectif l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés au moyen de plusieurs leviers : la qualité du droit, sa diffusion, le contrôle de sa mise en œuvre, le conseil et l'appui au dialogue social.

Sa réalisation repose sur les services centraux de la direction générale du travail, les services « travail » des directions régionales des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi (Direccte) ainsi que sur des opérateurs : l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

Améliorer la qualité de l'emploi permet de garantir aux salariés des conditions de rémunération et de travail conformes aux normes collectives et de protéger leur santé et leur sécurité au travail. Améliorer la qualité des relations du travail, c'est contribuer à la résorption des discriminations, et favoriser l'accompagnement des mutations économiques ainsi que l'instauration d'un dialogue social dynamique et équilibré.

Le rôle de l'État dans la construction de la politique du travail s'articule avec celui des partenaires sociaux dans un contexte d'élaboration de la norme qui a été fortement renouvelé

[1] L'expression « politique nationale du travail » figure dans la convention n° 150 de l'Organisation internationale du travail conclue en 1978, mais n'y est pas définie.

[2] Les rapports annuels de performances sont consultables par le site www.performance-publique.budget.gouv.fr

[3] Voir en annexe (CD).

au cours des dernières années : la place de la norme négociée dans les branches ou en entreprise, et au niveau interprofessionnel s'est ainsi notablement renforcée. Ce mouvement participe de la volonté de donner toute sa place au dialogue social dans la régulation des relations de travail.

La réussite du programme suppose la poursuite du renforcement de l'efficacité collective de l'inspection du travail, visant à améliorer plus encore la programmation des contrôles, les moyens techniques d'appui et les modes d'intervention en entreprise, en faveur du respect des réglementations du travail et de l'ordre public social.

Les questions de conditions de travail et de santé au travail sont au cœur des priorités pour l'année 2013, dans le cadre du déploiement du deuxième Plan de santé au travail (2010-2014), et avec la poursuite de la politique de prévention de la pénibilité. La mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail constituera un autre volet des actions en faveur de la santé au travail.

Enfin, la lutte contre le travail illégal, qui s'inscrit dans le cadre plus général de la lutte contre la fraude, demeure une priorité en 2013.

Quatre axes structurent l'activité du système d'inspection :

- la santé et la sécurité au travail

L'État élabore, transpose et applique le droit relevant de l'ordre public social, dont la source est notamment l'Union européenne. Les partenaires sociaux l'améliorent et l'adaptent aux branches et territoires. À côté de certains risques professionnels connus, d'autres risques apparaissent ou exercent leurs effets à long terme. C'est pourquoi la politique du travail s'ouvre aux méthodes appliquées en santé publique pour mieux mesurer ces risques, les prévenir et les réduire.

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

Les campagnes de contrôle, nationales et européennes, qui visent à assurer l'effectivité des règles par une concentration des contrôles sur une thématique précise, ont une fonction pédagogique mais également de dissuasion vis-à-vis d'employeurs potentiellement contrevenants. L'action de l'inspection du travail, resserrée dans un temps limité, s'en trouve mise en valeur. Par les formations et la production d'outils de contrôle, la préparation méthodologique renforce sur le sujet visé le savoir-faire des agents, qui se déploie ensuite sur le terrain ;

- la qualité et l'effectivité du droit

Cet axe est conçu pour favoriser la sécurité juridique qu'offre un droit du travail accessible : salariés et employeurs doivent pouvoir connaître leurs droits fondamentaux et les faire valoir. L'administration du travail élabore, diffuse, explique et fait appliquer les textes appropriés. Il s'agit d'une exigence transversale dans les actions du programme. Certains thèmes font l'objet d'une attention particulière, comme la prise en compte des risques psychosociaux, l'impératif d'égalité professionnelle, et les cas de discrimination au travail ;

- le dialogue social et la démocratie sociale

Par rapport au droit du travail construit essentiellement sur la loi, le droit conventionnel a longtemps occupé une place marginale ou bornée aux classifications d'emplois et aux salaires minimaux. D'autres modalités d'élaboration du droit ont émergé. L'Union européenne préconise de réduire la production réglementaire au profit de la négociation collective. L'État s'impose de

favoriser les conditions de développement d'un dialogue social de qualité[4], dans tous les domaines, au niveau national, professionnel, local. Cet objectif suppose notamment l'animation de réseaux d'acteurs dans des configurations très diverses ;

- la lutte contre le travail illégal

Sous ses diverses formes, le travail illégal fragilise les travailleurs, en général les plus vulnérables, qui en sont les victimes. Il porte préjudice à l'ensemble des salariés, il fausse les conditions de la concurrence. L'offensive contre cette délinquance reste plus que jamais une priorité ; elle est intégrée dans un dispositif interministériel, et coordonnée par la direction générale du travail dans le cadre plus large de la lutte contre les fraudes pilotée par la DNLF (Délégation nationale à la lutte contre les fraudes). Elle mobilise les services dans un contexte marqué simultanément par la recherche d'une meilleure maîtrise des aspects transnationaux de la lutte, notamment au sein de l'Union européenne, par la volonté d'une meilleure coordination des contrôles au sein des comités opérationnels anti-fraudes (CODAF), et par le renforcement des droits des salariés en situation irrégulière victimes du travail illégal.

[4] Installé le 5 mars 2009, le Haut conseil du dialogue social, issu de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, a pour mission d'arrêter tous les quatre ans la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle ainsi qu'au niveau national et interprofessionnel, et également de tirer des enseignements de l'application de la loi modifiant la représentativité syndicale. Le mandat de ses membres est de cinq ans. Cinq membres titulaires et cinq suppléants sont désignés par les organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles, cinq titulaires et cinq suppléants par les organisations d'employeurs représentatives au niveau national, trois représentants du ministre chargé du travail et, sur proposition de ce dernier, trois personnes qualifiées nommées par le Premier ministre, qui désigne, parmi celles-ci, la personne chargée de présider les séances.

PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DU PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

Jean-Denis COMBREXELLE

Directeur général du travail

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

Le programme a pour objectif l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés du secteur concurrentiel (15,9 millions de personnes), au moyen de plusieurs leviers : la qualité du droit, sa diffusion et le contrôle de sa mise en œuvre, le conseil et l'appui au dialogue social.

Sa responsabilité incombe au directeur général du travail, qui s'appuie sur les services centraux de la direction générale du travail, les services déconcentrés (aujourd'hui les directions régionales des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi – DIRECCTE ; issues de la fusion entre les services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle avec ceux du ministère de l'économie), ainsi que sur les opérateurs du programme :

- l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ;
- l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Améliorer la qualité de l'emploi permet de garantir aux salariés des conditions de rémunération et de travail conformes aux normes collectives et de protéger leur santé et leur sécurité au travail. Améliorer la qualité des relations du travail, c'est contribuer à la résorption des discriminations, et favoriser l'accompagnement des mutations économiques ainsi que l'instauration d'un dialogue social dynamique et équilibré.

Le rôle de l'Etat dans la construction de la politique du travail s'articule avec celui des partenaires sociaux dans un contexte d'élaboration de la norme qui a été fortement renouvelé au cours des dernières années : la place de la norme négociée dans les branches ou en entreprise, et au niveau interprofessionnel s'est ainsi notablement renforcée. Ce mouvement participe de la volonté de donner toute sa place au dialogue social dans la régulation des relations de travail comme cela a été souligné dans le cadre de la feuille de route sociale issue de la Grande conférence sociale des 9 et 10 juillet. C'est la même ambition qui guide les travaux visant à inscrire dans la Constitution la place de la démocratie sociale dans l'élaboration de la norme en matière de droit du travail.

La réussite d'une telle politique suppose la poursuite du renforcement de l'efficacité collective des services, notamment ceux de l'inspection du travail, visant à améliorer plus encore la programmation des contrôles, les moyens techniques d'appui et les modes d'intervention en entreprise, permettant de favoriser la compétitivité des entreprises et le développement de l'emploi tout en conciliant le respect des réglementations du travail et de l'ordre public social.

Dans ce cadre général, l'année 2013 va être marquée par une étape importante dans la mise en œuvre de la réforme de la représentativité des organisations syndicales issue des lois du 20 août 2008 et du 15 octobre 2010. C'est en effet en août 2013 au plus tard que sera arrêtée la liste des organisations syndicales représentatives par branche et au niveau national et interprofessionnel à l'issue de la première mesure de l'audience syndicale. Les nouvelles règles de représentativité impacteront la négociation collective tant au niveau des entreprises, des branches qu'au plan national interprofessionnel.

Au cœur de la relation de travail, les questions salariales feront l'objet également d'une mobilisation forte dans le contexte de la réforme des critères de revalorisation du SMIC et de la mobilisation du

Gouvernement et des partenaires sur la question des bas salaires en lien avec l'accompagnement des négociations salariales notamment de branche.

Les questions de conditions de travail et de santé au travail seront, elles aussi, au cœur des priorités pour l'année 2013, dans le cadre du déploiement du deuxième Plan de santé au travail (2010-2014), mais aussi avec la poursuite de la politique de prévention de la pénibilité.
L'année 2013 sera ainsi marquée par le déploiement du Fonds national de soutien relatif à la pénibilité, cofinancé entre l'Etat et la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles, avec 5 M€ de participation de l'Etat, comme en 2012.
En 2013, la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail constituera un autre volet des actions en faveur de la santé au travail avec notamment les nouvelles règles en matière d'agrément et de contractualisation avec les services de santé au travail.

Enfin, la lutte contre le travail illégal, qui s'inscrit dans le cadre plus général de la lutte contre la fraude, demeurera une priorité pour 2013. Elle nécessite une intervention forte des services de contrôle, coordonnés au sein d'une nouvelle organisation territoriale avec de multiples échanges avec les partenaires sociaux.

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF 1	**Orienter l'activité de contrôle des services d'inspection du travail sur des priorités de la politique du travail**
INDICATEUR 1.1	Part des contrôles des services de l'inspection du travail portant sur 5 priorités de la politique du travail
OBJECTIF 2	**Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels**
INDICATEUR 2.1	Part des interventions du réseau ANACT consacrées aux priorités poursuivies dans le cadre du programme
INDICATEUR 2.2	Nombre de substances chimiques évaluées par l'ANSES hors procédures Reach et biocides
INDICATEUR 2.3	Notoriété du site internet www.travailler-mieux.gouv.fr
OBJECTIF 3	**Garantir l'effectivité du droit du travail**
INDICATEUR 3.1	Part des entreprises s'étant mises en conformité suite à un premier constat d'infraction établi par l'inspection du travail à l'occasion de contrôles portant sur les priorités nationales
INDICATEUR 3.2	Nombre moyen d'interventions annuelles par agent de contrôle
OBJECTIF 4	**Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social**
INDICATEUR 4.1	Part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective
INDICATEUR 4.2	Délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche
INDICATEUR 4.3	Pourcentage de branches dont le coefficient de bas de grille atteint au moins le niveau du SMIC
OBJECTIF 5	**Lutter efficacement contre le travail illégal**
INDICATEUR 5.1	Part des contrôles portant sur le travail illégal
INDICATEUR 5.2	Part des contrôles pour travail illégal donnant lieu à un PV pour travail illégal

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

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

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

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

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

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

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

INDICATEUR 1.1 : Part des contrôles des services de l'inspection du travail portant sur 5 priorités de la politique du travail

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2010 Réalisation	2011 Réalisation	2012 Prévision PAP 2012	2012 Prévision actualisée	2013 Prévision	2015 Cible
Part des contrôles des services de l'inspection du travail portant sur 5 priorités de la politique du travail	%	33,98	31,03	35	30	32	35

Précisions méthodologiques

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

La prévision 2012 a été révisée à la baisse, pour tenir compte de difficultés techniques exceptionnelles, qui ont entrainé une restitution non exhaustive de l'activité des services.

La cible 2015 est maintenue dans la mesure où elle correspond à la répartition équilibrée entre la part des contrôles portant sur les priorités de la politique du travail et la part des contrôles laissés à la libre appréciation des inspections du travail et que son échéance est compatible avec une reprise des saisies dans l'outil.

Sources des données : DGT

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

L'objectif est d'identifier les risques actuels, émergents ou potentiels (par la recherche, l'appui aux dispositifs d'observation et les enquêtes statistiques) et de les réduire par l'élaboration et l'application effective d'un droit adapté résultant de ces travaux ainsi que par la transposition des directives européennes. C'est le sens de l'indicateur relatif aux saisines de l'ANSES (indicateur 2.2).

La prévention, quant à elle, s'effectue par l'information et la sensibilisation des acteurs : entreprises, branches, organisations syndicales et patronales, partenaires institutionnels de la prévention. C'est cela qui est mesuré par les indicateurs associés à l'activité de l'ANACT (indicateur 2.1) et à la notoriété du site http://www.travailler-mieux.gouv.fr/. (indicateur 2.3).

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

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2010 Réalisation	2011 Réalisation	2012 Prévision PAP 2012	2012 Prévision actualisée	2013 Prévision	2015 Cible
Part des interventions du réseau ANACT consacrées à la gestion des âges	%	30	32	30	30	30	30
Part des interventions du réseau ANACT consacrées à la santé au travail	%	47	45	40	40	40	40

Précisions méthodologiques

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

Le premier sous indicateur prend en compte les interventions qui traitent de la gestion des âges et des conditions de travail à mettre en place pour accompagner l'allongement de la vie professionnelle. Cela comprend en particulier les démarches de prévention de la pénibilité.

Le second sous-indicateur recouvre les démarches de prévention des risques professionnels, en particulier celles traitant des troubles musculo-squelettiques et des risques psychosociaux.

La prévision pour 2013 et la cible 2015 constituent des points d'équilibre, après les chiffres élevés des années 2010 et 2011 qui avaient marqué le lancement des interventions sur la thématique des risques psychosociaux.

Un nouveau contrat d'objectifs et de performance liant l'ANACT à l'Etat doit être conclu pour la période 2013-2015. Il comportera de nouveaux indicateurs de performance. Une révision des indicateurs de performance retenus dans le cadre de l'objectif n°2 pourra être proposée à moyen terme pour tenir compte de ces évolutions.

Sources des données : DGT / ANACT

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2010 Réalisation	2011 Réalisation	2012 Prévision PAP 2012	2012 Prévision actualisée	2013 Prévision	2015 Cible
Nombre de substances chimiques évaluées par l'ANSES hors procédures Reach et biocides	Nombre	27	49	40	45	45	45

Précisions méthodologiques

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

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

Le faible nombre de saisine en 2010 s'explique par le ralentissement temporaire de l'activité de l'agence lors de la fusion entre l'ex-Afsset et l'ex-Afssa et du renouvellement de la composition, en fin de mandat mi 2010, des trois comités d'experts spécialisés chargés de produire les expertises sur les substances et de plusieurs groupes de travail qui leur sont rattachés.

Une stabilisation du nombre de saisines est envisagée à compter de 2013.

Source des données : DGT / ANSES

INDICATEUR 2.3 : Notoriété du site internet www.travailler-mieux.gouv.fr

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2010 Réalisation	2011 Réalisation	2012 Prévision PAP 2012	2012 Prévision actualisée	2013 Prévision	2015 Cible
Nombre de visiteurs uniques du site internet www.travailler-mieux.gouv.fr	nombre (en milliers)	795	802,8	1 000	810	815	815
Nombre de pages consultées sur le site internet www.travailler-mieux.gouv.fr	nombre (en millions)	5,99	5,06	6,80	5	5	5

Précisions méthodologiques

Le site internet www.travailler-mieux.gouv.fr est issu du constat fait par l'ensemble des partenaires sociaux et des organismes de prévention que, face à la dispersion et à la méconnaissance des informations et des outils de prévention des risques professionnels, il

était essentiel de donner des outils simples et concrets aux salariés et aux employeurs, notamment ceux des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME) qui paraissent les plus démunis dans ce domaine.

Ce site permet ainsi de mettre en commun les ressources disponibles et de les présenter de manière simple et pédagogique pour que les salariés, leurs représentants et les employeurs puissent trouver les informations dont ils ont besoin au quotidien.

S'agissant du nombre de visites, seules sont comptabilisées les visites uniques ; les visiteurs qui se connectent plusieurs fois dans l'année ne sont comptabilisés qu'une fois, lors de leur première connexion.

La plus-value de ce site réside dans le fil d'actualités qu'il propose, la mise à jour continuelle de la règlementation à laquelle il procède et l'introduction de nouvelles rubriques thématiques au fil de l'évolution des politiques publiques (création d'une rubrique pénibilité en 2011).

La progression du nombre de visiteurs uniques entre 2010 et 2011 montre la réussite de ce positionnement. Le site a désormais atteint un premier niveau de maturité. Ainsi, même si la communication autour du site demeure constante, il faut désormais s'attendre à une stabilisation du nombre de visiteurs uniques, correspondant à son public naturel.

L'évolution du second sous-indicateur atteste quant à elle de la deuxième fonction du site, qui est de faire office de portail d'entrée sur la thématique des conditions de travail. Le nombre de pages vues par visiteur diminue, en particulier parce que le visiteur est dirigé vers un site externe, référencé sur http://www.travailler-mieux.gouv.fr/.

Source des données : DGT / DICOM

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

Le ministère du travail garantit la sécurité juridique et la qualité de la relation de travail :

- en facilitant l'accès des usagers, salariés et employeurs, à une information claire, rapide et précise sur les textes qui les concernent ;
- en renforçant les actions d'information et de contrôle de l'inspection du travail avec, par-delà l'approche visant à augmenter son volume d'activité, le souci constant de l'efficacité de l'action.

INDICATEUR 3.1 : Part des entreprises s'étant mises en conformité suite à un premier constat d'infraction établi par l'inspection du travail à l'occasion de contrôles portant sur les priorités nationales

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2010 Réalisation	2011 Réalisation	2012 Prévision PAP 2012	2012 Prévision actualisée	2013 Prévision	2015 Cible
Pourcentage des entreprises s'étant mises en conformité suite à un premier constat d'infraction établi par l'inspection du travail à l'occasion de contrôles portant sur les priorités nationales	%	42	35	44	35	40	>=47

Précisions méthodologiques

L'indicateur est calculé via les données fournies par le système d'information SITERE sur la base d'un rapport : contre-visites sans observation / contre-visites.

L'indicateur ne mesure que partiellement l'efficacité des contrôles de l'inspection du travail puisque son mode de calcul exclut les régularisations portées à la connaissance de l'inspection du travail par une autre voie que celle de la contre-visite. La cible de 47 % est donc un minorant de la mise en conformité suite à un premier constat d'infraction.

La prévision 2012 a été révisée à la baisse, pour tenir compte de difficultés techniques exceptionnelles qui ont entrainé une restitution non exhaustive de l'activité des services.

Néanmoins une progression du taux de mise en conformité, qui dépend avant tout de l'action des entreprises, est attendue et justifie une cible 2015 en hausse.

Source des données : DGT

INDICATEUR 3.2 : Nombre moyen d'interventions annuelles par agent de contrôle

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2010 Réalisation	2011 Réalisation	2012 Prévision PAP 2012	2012 Prévision actualisée	2013 Prévision	2015 Cible
Nombre moyen d'interventions annuelles par agent de contrôle	Nombre	172	163	182	160	172	>=188

Précisions méthodologiques

L'indicateur consiste à mettre en rapport le nombre total d'interventions effectuées par les services d'inspection du travail au cours d'une année avec le nombre d'agents de contrôle effectivement en poste sur l'année considérée. Il mesure l'intensité de l'action du système d'inspection du travail auprès des entreprises par-delà même l'action de contrôle.

La prévision 2012 a été révisée à la baisse, compte tenu de difficultés techniques exceptionnelles qui ont entrainé une restitution non exhaustive de l'activité des services.

La cible 2015 a toutefois été fixée au niveau de l'ancienne cible 2013.

Source des données : DGT

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

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

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

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

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

- par la production d'outils d'aide à la négociation (guides méthodologiques, expertises juridiques…) et la formation des négociateurs ;
- à travers la protection des salariés pourvus d'un mandat représentatif (régime d'autorisation préalable de licenciement) ;
- par la prévention, la régulation ou la résolution des conflits du travail que les services du travail ont à connaître.

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

(du point de vue du citoyen)

indicateur de la mission

	Unité	2010 Réalisation	2011 Réalisation	2012 Prévision PAP 2012	2012 Prévision actualisée	2013 Prévision	2015 Cible
Part des entreprises employant au moins 11 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	15,6	ND	18	18	19	>=20
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	53,4	ND	60	60	61	>=62
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 11 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	62,2	ND	66	66	67	>=68
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 50 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	82,3	ND	86	86	87	>=88

Précisions méthodologiques

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

Par rapport au PAP 2012, cet indicateur se rapporte, dans les deux cas, aux entreprises employant au moins 11 salariés.

Une hausse mesurée est attendue des différents processus stimulant la négociation (seniors, stress, salaires, égalité Hommes-Femmes, pénibilité).
En raison du temps de traitement des informations sur ce champ d'investigation les résultats ne peuvent être communiqués que pour l'année N-2.

Source des données : DARES

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

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2010 Réalisation	2011 Réalisation	2012 Prévision PAP 2012	2012 Prévision actualisée	2013 Prévision	2015 Cible
Délai moyen d'extension par l'administration du travail des accords de branche	Jours	97	96	129	96	96	94
Part des accords de branche étendus en moins de six mois par l'administration du travail	%	85	82		82	82	85

Précisions méthodologiques

Le sous-indicateur relatif au délai moyen d'extension par l'administration du travail des accords de branche mesure la qualité du processus d'extension des textes conventionnels par l'administration centrale sous l'angle du délai.

Correspondant à l'ancien indicateur 4.2, ce sous-indicateur porte dorénavant sur l'ensemble des accords examinés par les partenaires sociaux, tant en procédure dite « normale » qu'en procédure dite « accélérée », dans le cadre de la sous-commission « conventions et accords » de la commission nationale de la négociation collective.
L'objectif est en effet d'apprécier le délai moyen constaté sur l'ensemble des procédures d'extension relevant de la compétence du ministère en charge du travail. La procédure accélérée est prévue par l'article R. 2261-5 du code du travail et vise exclusivement les accords salariaux. Elle permet une consultation dématérialisée des partenaires sociaux, qui est plus rapide que la consultation physique. La procédure normale, visant les accords autres que salariaux, est prévue par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.
Cet indicateur est calculé sur la période comprise entre la demande d'extension, matérialisée par l'envoi d'un récépissé, et la date de signature de l'arrêté d'extension. Les accords donnant lieu à un refus d'extension sont exclus du calcul.

L'évolution du périmètre de ce sous-indicateur a conduit à recalculer les réalisations 2010 et 2011, afin de favoriser la lisibilité de la prévision 2013 et de la cible 2015. La prévision actualisée 2012 ne marque aucune évolution par rapport à la prévision retenue lors de l'élaboration du PAP 2012 et correspond à la prévision du PAP 2012 recalculée en tenant compte de ce changement de périmètre.

La cible 2015 s'inscrit dans une dynamique de baisse par rapport à cette prévision actualisée.

Le sous-indicateur relatif à la part des accords de branche étendus en mois de six mois par l'administration du travail porte également sur les accords examinés par les partenaires sociaux, à la fois en procédure dite « normale », mais aussi en procédure dite « accélérée », dans le cadre de la sous-commission « conventions et accords » de la commission nationale de la négociation collective.

La cible 2015, fixée à 85 %, n'a pas vocation à atteindre le niveau de 100 %. En effet, le délai de 6 mois prescrit règlementairement ne concerne que les accords salariaux alors que cet indicateur mesure le délai d'extension des accords quelle que soit leur nature. Cette cible de 85 % est équilibrée et répond à l'objectif d'étendre les accords dans un délai inférieur à 6 mois tout en conservant la possibilité de recourir à un délai plus long pour garantir la sécurité juridique d'accords particulièrement complexes.

Source des données : DGT

INDICATEUR 4.3 : Pourcentage de branches dont le coefficient de bas de grille atteint au moins le niveau du SMIC

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2010 Réalisation	2011 Réalisation	2012 Prévision PAP 2012	2012 Prévision actualisée	2013 Prévision	2015 Cible
Pourcentage de branches dont le coefficient de bas de grille atteint au moins le niveau du SMIC	%	88	91	90	90	91	>=91

Précisions méthodologiques

Cet indicateur porte sur un échantillon de 175 branches (contre 160 jusqu'à 2009) dites « générales » (hors métallurgie et hors BTP) de plus de 5 000 salariés qui font l'objet d'un suivi régulier par le Comité de suivi de la négociation salariale, émanation de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC). L'action de ce Comité permet, à travers un suivi individualisé de chaque branche présentant un minimum conventionnel inférieur au SMIC, de dégager avec l'ensemble des partenaires sociaux les leviers d'action les plus efficaces pour réenclencher les négociations et lever les éventuels blocages.
La prévision 2012 a été modifiée car la hausse du SMIC de 2% intervenue au 1er juillet 2012 a conduit plus d'une centaine de branches à voir leur minimum conventionnel « rattrapé » par le SMIC. Il s'agit d'une situation conjoncturelle, les branches devant engager des

négociations rapidement en vue de répercuter la hausse du SMIC. Néanmoins il est probable qu'en fin d'année le pourcentage des branches démarrant au-moins au niveau du SMIC reste en-deçà de la prévision initiale, certaines branches souhaitant certainement attendre début 2013 pour conclure un accord en connaissant le niveau du SMIC revalorisé au 1er janvier 2013.

La relative stabilisation entre la prévision 2013 et la cible 2015, loin de démontrer une baisse de l'activité conventionnelle, traduit en partie le fait que l'action incitative de l'administration ne concerne pas toujours les mêmes branches, une branche pouvant connaître une année des difficultés à conclure alors qu'elle n'en avait pas eues les années précédentes. Cette stabilisation est également liée au fait que de nombreuses branches ont dorénavant intégré dans leur calendrier de négociations le changement de calendrier de revalorisation annuelle du SMIC (au 1er janvier de chaque année), permettant ainsi de réduire les fluctuations de cet indicateur observées précédemment.

Source des données : DGT

OBJECTIF n° 5 : Lutter efficacement contre le travail illégal

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

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

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

INDICATEUR 5.1 : Part des contrôles portant sur le travail illégal

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2010 Réalisation	2011 Réalisation	2012 Prévision PAP 2012	2012 Prévision actualisée	2013 Prévision	2015 Cible
Part des contrôles portant sur le travail illégal	%	12,01	11,58	12,2	12,2	12,5	>=12,5

Précisions méthodologiques

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

Source des données : DGT

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

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2010 Réalisation	2011 Réalisation	2012 Prévision PAP 2012	2012 Prévision actualisée	2013 Prévision	2015 Cible
Nombre de PV pour travail illégal par rapport au nombre de visites pour travail illégal	%	7	8,6	9,5	9,5	10	12

Précisions méthodologiques

Cet indicateur mesure le nombre de PV pour travail illégal rapporté au nombre de contrôles pour travail illégal effectués par l'inspection du travail.

La cible 2015 prend en compte l'implication des services d'inspection du travail dans des opérations de contrôle associant d'autres corps et aboutissant à des actes de verbalisation pris en charge par ces derniers. La détermination d'une cible en hausse témoigne de l'objectif d'améliorer le ciblage des contrôles afin de les faire porter sur les activités les plus répréhensibles.

Source des données : DGT

PLR 2013 - EXTRAIT DU RAP DE LA MISSION : TRAVAIL ET EMPLOI

Version du 20/05/2014 à 20:52:00

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

MINISTRE CONCERNÉ AU TITRE DE L'EXERCICE 2013 : MICHEL SAPIN, MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

TABLE DES MATIÈRES

Bilan stratégique du rapport annuel de performances	2
Objectifs et indicateurs de performance	4
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	13
Justification au premier euro	20
Opérateurs	28
Analyse des coûts du programme et des actions	35

BILAN STRATÉGIQUE DU RAPPORT ANNUEL DE PERFORMANCES

Jean-Denis COMBREXELLE
Directeur général du travail
Responsable du programme n° 111 : Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

L'année 2013 a été marquée par de nombreux chantiers et avancées dans le champ d'intervention du programme 111 et plus largement de la politique du travail. De nombreux chantiers ont été ouverts ou déployés dans le prolongement des Conférences sociales annuelles inaugurées en 2012 dans un cadre tripartite ou à l'issue de négociation des partenaires sociaux.

En matière de dialogue social et de démocratie sociale, l'année 2013 a été marquée par des avancées majeures.

En premier lieu, l'année 2013 a permis pour la première fois de mesurer l'audience syndicale des organisations représentant les salariés dans le cadre du déploiement de la loi du 20 août 2008. Au terme d'un cycle quadriennal entre 2009 et 2012, l'audience syndicale au niveau national interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches a pu être mesurée reposant sur un total de plus de 5 millions de suffrages exprimés dans les élections professionnelles au sein des entreprises, dans le scrutin particulier des très petites entreprises, ou dans les élections aux chambres d'agriculture. Dans un contexte marqué par la place croissante du dialogue social à tous les niveaux, la mesure de l'audience, critère central pour établir la représentativité, constitue une évolution majeure dans le sens du renforcement de la légitimité des acteurs. Le chantier de la représentativité patronale a également connu des avancées significatives grâce à la remise d'un rapport du Directeur général du travail au ministre sur la mise en œuvre d'une mesure de la représentativité patronale (parachevée dans la loi du 5 mars 2014).

L'année 2013 a également été marquée par la poursuite de nombreux chantiers de dialogue social au niveau national interprofessionnel, et tout particulièrement celui relatif à la sécurisation de l'emploi qui a été conclu le 11 janvier 2013 et a été traduit dans la loi du 14 juin 2013. Traduisant cet accord majoritaire, la loi relative à la sécurisation de l'emploi ouvre de nouvelles perspectives pour la préservation ou l'encouragement à la création d'emplois avec notamment des dispositions portant sur les plans de sauvegarde de l'emploi, les accords de maintien dans l'emploi, le temps partiel, etc.

La mobilisation persistante des partenaires sociaux et l'action menée au travers du Comité de suivi de la négociation et du réseau des présidents de commission mixte ont continué de porter leurs fruits concernant la dynamique de la négociation salariale.

En ce qui concerne la thématique de l'égalité entre les hommes et les femmes, le dispositif de pénalité pour les entreprises d'au moins cinquante salariés non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, un plan d'action unilatéral, a fait l'objet d'un suivi attentif de la part des services des Direccte. Une réelle dynamique a pu être observée en 2013 avec un nombre élevé d'accords ou de plans d'actions déposés.

En matière **de santé au travail et de prévention des risques professionnels**, l'année 2013 s'est traduite par la poursuite du déploiement de la réforme de la médecine du travail.

Les partenaires sociaux ont également été très actifs sur ce sujet avec l'accord sur la Qualité de vie au travail du 19 juin 2013, et leur participation au groupe de travail tripartite sur l'avenir de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et du réseau régional des ARACT qui figurait dans la feuille de route sociale de 2012. Sur ce dernier point, l'aboutissement de ce travail a permis la finalisation d'un contrat d'objectifs et de performance avec l'ANACT en novembre dernier traduisant un resserrement des priorités de cet opérateur au service de la politique d'amélioration des conditions de travail. L'année 2013 a également été marquée par la préparation et la signature de la nouvelle convention d'objectifs et de gestion liant l'Etat à la branche AT-MP de la CNAMTS, convention qui met l'accent sur l'effort de prévention et le partenariat avec l'ensemble des acteurs en charge de la santé et de la sécurité au travail.

Enfin, la réforme des retraites comporte un volet important relatif à la mise en place d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, qui devra se déployer en 2015.

La lutte contre le travail illégal demeure une priorité de l'activité des services, tant en terme de prévention par la sensibilisation des acteurs qu'en terme de contrôle des situations non conformes d'emploi le plus souvent engagées dans le cadre interministériel mis en place en 2011. Afin de conforter ce positionnement et de renforcer l'efficacité de ces actions, le plan national de lutte contre le travail illégal élaboré en novembre 2012 pour les années 2013–2015 tend à renforcer la lutte contre les fraudes complexes et organisées. Ce plan a donné lieu à de nombreuses déclinaisons opérationnelles tant au niveau régional que départemental en 2013.

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF 1	**Orienter l'activité de contrôle des services d'inspection du travail sur des priorités de la politique du travail**
INDICATEUR 1.1	Part des contrôles des services de l'inspection du travail portant sur 5 priorités de la politique du travail
OBJECTIF 2	**Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels**
INDICATEUR 2.1	Part des interventions du réseau ANACT consacrées aux priorités poursuivies dans le cadre du programme
INDICATEUR 2.2	Nombre de substances chimiques évaluées par l'ANSES hors procédures Reach et biocides
INDICATEUR 2.3	Notoriété du site internet www.travailler-mieux.gouv.fr
OBJECTIF 3	**Garantir l'effectivité du droit du travail**
INDICATEUR 3.1	Part des entreprises s'étant mises en conformité suite à un premier constat d'infraction établi par l'inspection du travail à l'occasion de contrôles portant sur les priorités nationales
INDICATEUR 3.2	Nombre moyen d'interventions annuelles par agent de contrôle
OBJECTIF 4	**Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social**
INDICATEUR 4.1	Part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective
INDICATEUR 4.2	Délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche
INDICATEUR 4.3	Pourcentage de branches dont le coefficient de bas de grille atteint au moins le niveau du SMIC
OBJECTIF 5	**Lutter efficacement contre le travail illégal**
INDICATEUR 5.1	Part des contrôles portant sur le travail illégal
INDICATEUR 5.2	Part des contrôles pour travail illégal donnant lieu à un PV pour travail illégal

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

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

INDICATEUR 1.1 : Part des contrôles des services de l'inspection du travail portant sur 5 priorités de la politique du travail

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2011 Réalisation	2012 Réalisation	2013 Prévision PAP 2013	2013 Prévision actualisée PAP 2014	2013 Réalisation	2015 Cible PAP 2013
Part des contrôles des services de l'inspection du travail portant sur 5 priorités de la politique du travail	%	31,03	28	32	32	29	35

Commentaires techniques

Source des données : DGT

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

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

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

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

Il n'a pas vocation à évoluer au-delà de 35 %.

ANALYSE DES RÉSULTATS

Une légère reprise de la saisie globale dans l'outil dédié SITERE au cours de l'année 2013 permet de constater un redressement par rapport à 2012. Cette évolution n'est cependant pas assez sensible pour restituer l'activité réelle des agents, atteindre la cible fixée ou permettre une analyse pertinente.

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

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

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2011 Réalisation	2012 Réalisation	2013 Prévision PAP 2013	2013 Prévision actualisée PAP 2014	2013 Réalisation	2015 Cible PAP 2013
Part des interventions du réseau ANACT consacrées à la gestion des âges	%	32	33	30	30	35	30
Part des interventions du réseau ANACT consacrées à la santé au travail	%	45	45	40	40	45	40

Commentaires techniques

Source des données : DGT / ANACT

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

Le premier sous-indicateur prend en compte les interventions qui traitent de la gestion des âges et des conditions de travail à mettre en place pour accompagner l'allongement de la vie professionnelle. Cela comprend en particulier les démarches de prévention de la pénibilité.

Le second sous-indicateur recouvre les démarches de prévention des risques professionnels, en particulier celles traitant des troubles musculo-squelettiques et des risques psychosociaux.

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2011 Réalisation	2012 Réalisation	2013 Prévision PAP 2013	2013 Prévision actualisée PAP 2014	2013 Réalisation	2015 Cible PAP 2013
Nombre de substances chimiques évaluées par l'ANSES hors procédures Reach et biocides	Nombre	49	35	45	45	45	45

Commentaires techniques

Source des données : DGT / ANSES

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

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

INDICATEUR 2.3 : Notoriété du site internet www.travailler-mieux.gouv.fr

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2011 Réalisation	2012 Réalisation	2013 Prévision PAP 2013	2013 Prévision actualisée PAP 2014	2013 Réalisation	2015 Cible PAP 2013
Nombre de visiteurs uniques du site internet www.travailler-mieux.gouv.fr	nombre (en milliers)	802,8	1 200	815	1 500	1 530	815
Nombre de pages consultées sur le site internet www.travailler-mieux.gouv.fr	nombre (en millions)	5,06	6,43	5	11,25	11,14	5

Commentaires techniques

Source des données : DGT / DICOM

Mode de calcul : S'agissant du nombre de visites, seules sont comptabilisées les visites uniques ; les visiteurs qui se connectent plusieurs fois dans l'année ne sont comptabilisés qu'à l'occasion de leur première connexion.

ANALYSE DES RÉSULTATS

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

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

L'indicateur 2.1 mesure la part des interventions du réseau ANACT consacrées aux priorités poursuivies dans le cadre du programme. La gouvernance de l'opérateur et ses missions principales dont détaillées dans la partie « opérateurs » du programme 111, programme de rattachement du réseau ANACT.

En 2013, année de transition entre deux contrats d'objectifs, l'Agence s'est plus particulièrement investie sur :

- l'appui à la négociation, via le dispositif TEMPO (travail, emploi, population), démarche innovante visant à faire travailler les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle, le maintien en activité des seniors et la prévention de la pénibilité. Ce dispositif, qui couvre la période 2011-2013, a en 2013 concerné 18 régions et a permis d'accompagner 300 PME dans la mise en place d'accords ou de plans d'action pour réduire la pénibilité au travail ou développer l'égalité professionnelle ;

- la réalisation et la publication, en coopération avec l'Institut de Recherches Economiques et sociales (Ires), d'une étude sur la construction et la mise en œuvre d'accords et de plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés issus de la loi du 17 décembre 2008 ;

- la prévention des risques psychosociaux (RPS), sujet sur lequel l'ANACT a cette année formé près de 400 personnes et mis à disposition en ligne le kit DU-RPS, aide méthodologique destinée aux entreprises pour l'intégration des RPS dans leur document unique d'exposition aux risques (DUER) ;

- la poursuite des actions d'accompagnement d'entreprises et de filières professionnelles telles que, plus particulièrement cette année, l'agroalimentaire, dans la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS). En 2013, la diffusion de l'outil logiciel d'aide en ligne Muska TMS a par exemple été fortement accrue.

En outre, l'ANACT gère pour le compte du Ministère du travail le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT). En 2013, l'ANACT a à ce titre sélectionné 102 projets d'amélioration des conditions de travail, dont 64 % ont porté sur la prévention de l'usure, de la pénibilité et de la gestion des âges.

Les niveaux élevés atteints par l'indicateur 2.1 en 2013 marquent un net recentrage opéré par l'Agence ainsi que son réseau (ARACT) sur son champ d'action privilégié qu'est l'amélioration des conditions de travail, pour laquelle la promotion et la protection de la santé au travail, d'une part, et l'étude des populations au travail, d'autre part, constituent de puissants leviers.

Dans ce contexte, l'année 2013 a été marquée par une réaffirmation forte des priorités gouvernementales dans les missions de l'ANACT. Dans le prolongement de la Conférence sociale de 2012, et suite à la concertation au sein d'un groupe de travail tripartite constitué de représentants des organisations patronales et syndicales, des administrations concernées, de l'ANACT et du réseau des ARACT, les grandes orientations stratégiques de l'Agence ont été fixées dans le contrat d'objectifs et de performance (COP) pour 2014-2017, signé entre l'Etat et l'ANACT le 26 novembre 2013. Ce COP fixe pour l'ANACT l'objectif de se recentrer sur son cœur de métier, l'amélioration des conditions de travail, et en particulier sur la qualité de vie au travail, la prévention des risques professionnels et de la pénibilité. Il enjoint également l'ANACT d'inscrire le réseau des ARACT dans cette démarche. En fixant des objectifs nouveaux assortis d'indicateurs, le COP permettra d'optimiser le pilotage de l'opérateur.

L'indicateur 2.2 mesure le nombre de substances chimiques évaluées par l'ANSES hors procédures Reach et biocides. Les missions principales de l'ANSES dans le champ de la politique publique mise en œuvre par le programme 111 est détaillée dans la partie « opérateurs » du programme 111.

En matière de santé au travail, l'Agence a poursuivi en 2013 les principales actions suivantes :

- Le comité d'experts scientifiques relatif aux valeurs limites d'exposition professionnelle a appuyé le ministère chargé du travail dans sa mission de protection de la santé des travailleurs en élaborant notamment un document repère pour prévenir les effets de la coexposition professionnelle au bruit et aux substances chimiques.

- L'Agence a poursuivi ses travaux de recherche visant à développer les données et les exemples de substitution possibles de produits cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction, utilisés dans la sphère professionnelle.

- Suite à des signaux d'alerte quant aux effets des bitumes sur la santé des travailleurs, l'ANSES a procédé à l'évaluation et conclu à l'existence d'un risque sanitaire associé à une exposition des travailleurs aux liants bitumineux et à leurs émissions. Elle a également formulé des recommandations en matière de prévention.

- L'ANSES a publié en avril 2013 les résultats de l'évaluation des risques sanitaires associés au bisphénol A ainsi qu'un état des lieux des alternatives potentielles au bisphénol. Cette évaluation a permis d'identifier des situations d'exposition professionnelle présentant des risques particuliers.

En 2013, 45 substances ont fait l'objet d'une expertise et d'une publication :

- 7 substances chimiques évaluées au titre des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) incluant les valeurs limites de court terme (VLCT), les valeurs biologiques d'exposition (VBE) et métrologie : TCE, EGEE et EGEEA, cobalt et ses composés (hors association avec le carbure de tungstène), BBP, DBP, cadmium ;
  3 substances chimiques évaluées au titre des VLCT (sans VLEP) : acide acétique, anhydre acétique, KOH ;
- 8 au titre de l'expertise produite pour le compte du SCOEL : 4-aminotoluène, 1,3-propane sultone, bisphénol A, cuivre et composés inorganiques, dichlorobenzène, trichlorure de phosphoryle, dioxyde d'azote, monoxyde d'azote);
- 6 au titre des valeurs toxiques de référence (VTR) : n-hexane, naphtalène, benzène, perchloroéthylène, trichloroéthylène, DEHP;
- 2 au titre des valeurs guides de l'air intérieur (VGAI) : acroléine (court terme et long terme), NO2 (court terme et long terme) ;
- 11 au titre des perturbateurs endocriniens (PE) : rapport d'évaluation des risques sanitaires du bisphénol A, évaluation des substituts au bisphénol A (Bisphénol S, F, M, AF et BADGE) : données de toxicité et usages, évaluations de risques sanitaires sur toluène, hexane, o-phénylphénol, Cis-CTAC et MTBE ;
- 8 substances pour valeurs biologiques : DEHP, acrylamide, styrène, cadmium, cobalt, chrome VI, BBP, DBP.

L'indicateur 2.3 mesure la notoriété du site internet www.travailler-mieux.gouv.fr

Le site internet www.travailler-mieux.gouv.fr est issu du constat fait par l'ensemble des partenaires sociaux et des organismes de prévention que, face à la dispersion et à la méconnaissance des informations et des outils de prévention des risques professionnels, il était essentiel de donner des outils simples et concrets aux salariés, à leurs représentants et aux employeurs, notamment ceux des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME) qui paraissent les plus démunis dans ce domaine.

Outre la mise en commun des ressources disponibles présentées de manière simple et pédagogique à l'intention de ses utilisateurs, la plus-value de ce site réside dans le fil d'actualités qu'il propose, la mise à jour régulière de la réglementation à laquelle il procède et l'introduction de nouvelles rubriques thématiques au fil de l'évolution des politiques publiques (création d'une rubrique pénibilité en 2011, enrichissement des entrées « amiante » et « jeunes » en 2012-2013).

L'année 2013 a été marquée par l'adoption de réformes réglementaires importantes, telles que celle relative à la protection de la santé et de la sécurité des jeunes travailleurs. Les deux décrets et la circulaire interministérielle ainsi que les formulaires types et des notices d'utilisation de ces formulaires ont notamment été mis à disposition des usagers afin de les accompagner dans la mise en œuvre du dispositif.

La dynamique de fréquentation du site, en hausse continue, ainsi que le recensement des pages les plus fréquentées – qui sont en 2013 : le risque amiante, la pénibilité, les risques psycho-sociaux et le CHSCT - valident ce positionnement comme centre de ressources.

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

INDICATEUR 3.1 : Part des entreprises s'étant mises en conformité suite à un premier constat d'infraction établi par l'inspection du travail à l'occasion de contrôles portant sur les priorités nationales

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2011 Réalisation	2012 Réalisation	2013 Prévision PAP 2013	2013 Prévision actualisée PAP 2014	2013 Réalisation	2015 Cible PAP 2013
Pourcentage des entreprises s'étant mises en conformité suite à un premier constat d'infraction établi par l'inspection du travail à l'occasion de contrôles portant sur les priorités nationales	%	35	36	40	40	39	>=47

Commentaires techniques

Source des données : DGT

Mode de calcul : L'indicateur est calculé via les données fournies par le système d'information SITERE sur la base d'un rapport : contre-visites sans observation / contre-visites.

L'indicateur ne mesure que partiellement l'efficacité des contrôles de l'inspection du travail puisque son mode de calcul exclut les régularisations portées à la connaissance de l'inspection du travail par une autre voie que celle de la contre-visite.

INDICATEUR 3.2 : Nombre moyen d'interventions annuelles par agent de contrôle

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2011 Réalisation	2012 Réalisation	2013 Prévision PAP 2013	2013 Prévision actualisée PAP 2014	2013 Réalisation	2015 Cible PAP 2013
Nombre moyen d'interventions annuelles par agent de contrôle	Nombre	163	115	172	165	131	>=188

Commentaires techniques

Source des données : DGT

Mode de calcul : L'indicateur consiste à mettre en rapport le nombre total d'interventions effectuées par les services d'inspection du travail au cours d'une année avec le nombre d'agents de contrôle effectivement en poste sur l'année considérée. Il mesure l'intensité de l'action du système d'inspection du travail auprès des entreprises par-delà même l'action de contrôle.

ANALYSE DES RÉSULTATS

A l'instar de l'indicateur 1.1, l'analyse de ces données est rendue difficile par la non exhaustivité de la saisie de l'activité par les agents, même si un léger redressement peut être constaté par rapport à 2012.

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

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

(du point de vue du citoyen)

indicateur de la mission

	Unité	2011 Réalisation	2012 Réalisation	2013 Prévision PAP 2013	2013 Prévision actualisée PAP 2014	2013 Réalisation	2015 Cible PAP 2013
Part des entreprises employant au moins 11 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	16,6	17,4	19	19	n.d.	>=20
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	53,6	56,5	61	61	n.d.	>=62
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 11 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	62,2	64,4	67	67	n.d.	>=68
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 50 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	81,3	83,1	87	87	n.d.	>=88

Commentaires techniques

Source des données : DARES

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

En raison du temps de traitement des informations sur ce champ d'investigation, les résultats ne peuvent être communiqués que pour l'année N-2. Les données 2012 sont encore provisoires et pourront faire l'objet d'une consolidation ultérieure.

Précision sur la série : Les données de la réalisation 2011 ont été recalculées afin de correspondre au nouveau périmètre de l'indicateur tel que modifié pour le PAP 2013.

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

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2011 Réalisation	2012 Réalisation	2013 Prévision PAP 2013	2013 Prévision actualisée PAP 2014	2013 Réalisation	2015 Cible PAP 2013
Délai moyen d'extension par l'administration du travail des accords de branche	Jours	106	131	96	120	122	94
Part des accords de branche étendus en moins de six mois par l'administration du travail	%	82	77	82	79	78	85

Commentaires techniques

Source des données : DGT

Mode de calcul : Les deux sous-indicateurs relatifs au délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche portent sur l'ensemble des accords examinés par les partenaires sociaux, tant en procédure dite « normale » qu'en procédure dite « accélérée », dans le cadre de la sous-commission « conventions et accords » de la commission nationale de la négociation collective. La procédure accélérée est prévue par l'article R. 2261-5 du code du travail et vise exclusivement les accords salariaux. Elle permet une consultation dématérialisée des partenaires sociaux, qui est plus rapide que la consultation physique. La procédure normale, visant les accords autres que salariaux, est prévue par les articles L. 2261-4 et suivants du code du travail.

Ces sous-indicateurs sont calculés sur la période comprise entre la réception de la demande d'extension par les services de la direction générale du travail, matérialisée par l'envoi d'un récépissé, et la date de signature de l'arrêté d'extension ; les accords donnant lieu à un refus d'extension sont exclus du calcul de ce délai moyen.

Précision sur la série : les réalisations 2011 et 2012 de l'indicateur 4.2 sont respectivement de 106 et de 131 jours. Le délai de 96 jours en 2011, tel qu'inscrit dans le PAP 2013, correspond à une erreur technique. Les réalisations 2011 et 2012 renseignées dans le PAP 2014 concernent l'ancien indicateur 4.2 qui ne portait que sur la procédure normale.

INDICATEUR 4.3 : Pourcentage de branches dont le coefficient de bas de grille atteint au moins le niveau du SMIC

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2011 Réalisation	2012 Réalisation	2013 Prévision PAP 2013	2013 Prévision actualisée PAP 2014	2013 Réalisation	2015 Cible PAP 2013
Pourcentage de branches dont le coefficient de bas de grille atteint au moins le niveau du SMIC	%	91	73	91	91	89	>=91

Commentaires techniques

Source des données : DGT

Mode de calcul : Cet indicateur porte sur un échantillon de 175 branches (contre 160 jusqu'à 2009) du secteur dit « général » (hors métallurgie et hors BTP) de plus de 5 000 salariés qui font l'objet d'un examen régulier du comité de suivi de la négociation salariale, émanation de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC). L'action de ce comité permet, à travers un suivi individualisé de chaque branche présentant un minimum conventionnel inférieur au SMIC, de dégager avec l'ensemble des partenaires sociaux les leviers d'action les plus efficaces pour réenclencher les négociations et lever les éventuels blocages.

ANALYSE DES RÉSULTATS

S'agissant de l'indicateur 4.1, l'évolution du nombre de salariés couverts par des accords pour 2012 reflète une négociation collective dynamique qui s'explique notamment par la mise en œuvre de plusieurs dispositifs de négociation dite « administrée », où l'Etat encourage voire contraint à la négociation à travers la législation, notamment sur les questions d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de pénibilité au travail.

A partir du second semestre, la nouvelle méthode de concertation issue de la Grande conférence sociale a encore accru le rôle dévolu aux partenaires sociaux, ce qui explique également la vitalité de la négociation à tous les niveaux.

S'agissant du sous-indicateur 4.2 relatif au délai moyen d'extension des accords de branche, le délai a diminué : il s'établit au terme de l'année 2013 à 122 jours, alors qu'il était de 131 jours en 2012.

Il est à noter que la cible de cet indicateur avait été estimée à 94 jours dans le PAP 2013 mais a été revue dans le cadre du PAP 2014 à 105 jours pour tenir compte de l'effet structurel lié à la part plus élevée d'accords de branche examinés dans le cadre de la procédure dite « normale ».

Cet effet structurel s'est concrétisé en 2013 avec un nombre d'accords examinés dans le cadre de la procédure « normale » légèrement supérieur au nombre d'accords examinés dans le cadre de la procédure dite « accélérée ».

Le délai d'extension se réduit néanmoins graduellement : le résultat est proche de la prévision actualisée 2013, établie à 120 jours, et s'inscrit dans la perspective de la cible 2015.

S'agissant du sous-indicateur indicateur 4.2 relatif à la part des accords de branche étendus en moins de six mois par l'administration du travail, le résultat 2013 a augmenté pour s'établir à 78 % contre 77% en 2012. Ce résultat est proche de la prévision actualisée 2013 estimée à 79 %.

Pour ces deux sous-indicateurs, les résultats 2013 s'expliquent en partie par des évolutions dans la mise en œuvre de la procédure d'extension des accords de branche au sein de la Direction générale du travail. Elles se concrétisent par des priorisations dans l'examen des accords de branche (notamment ceux portant sur les contrats de génération, les classifications…) et par la rationalisation de l'examen juridique des accords portant sur plusieurs thématiques de négociation. Ces évolutions qui concernent notamment la procédure « normale », permettent d'améliorer les délais d'examen des accords de branche, tout en garantissant la sécurité juridique des accords particulièrement complexes qui nécessitent un délai plus long.

Ces évolutions ont vocation à se poursuivre en 2014 avec l'amélioration des outils de suivi utilisés dans la mise en œuvre de la procédure d'extension (application informatique, tableaux de bord…), afin de renforcer le pilotage de l'examen des accords de branche.

S'agissant de l'indicateur 4.3, la réalisation 2013 est légèrement en-deçà de la prévision pour des raisons essentiellement conjoncturelles qui tiennent notamment, cette année encore, aux effets de la revalorisation du SMIC de 2 % intervenue au 1er juillet 2012.

En effet, la moitié des branches qui conservent un premier coefficient inférieur au SMIC était parvenue au deuxième semestre 2012, parfois par la signature d'un second accord dans l'année, à actualiser leur grille à hauteur du SMIC revalorisé au 1er juillet 2012.
En conséquence, dans ces branches, le retard par rapport au SMIC de janvier 2013 se limite à quelques euros et la proposition patronale pour 2013 a alors souvent consisté en une revalorisation relativement faible visant simplement à prendre en compte la hausse du SMIC de 0,3 % au 1er janvier 2013 et/ou concernant seulement les premiers coefficients. Les organisations de salariés ont souvent rejeté de telles propositions, préférant attendre début 2014 pour négocier une augmentation plus substantielle et concernant l'ensemble de la grille.

Malgré un contexte économique difficile, la mobilisation des partenaires sociaux reste entière et l'action menée au travers du réseau des présidents de commission mixte et du Comité de suivi continue de porter ses fruits.
En effet, 3 branches sur 4 avaient actualisé leur grille à hauteur du SMIC dès la fin du premier trimestre, soit trois mois après la revalorisation du SMIC du 1er janvier 2013, c'est-à-dire dans le délai imparti par la loi du 22 mars 2012 pour engager les négociations lorsque le premier coefficient a été rattrapé par le SMIC. Par ailleurs, les situations de blocage sont de moins en moins fréquentes et moins durables.

OBJECTIF n° 5 : Lutter efficacement contre le travail illégal

INDICATEUR 5.1 : Part des contrôles portant sur le travail illégal

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2011 Réalisation	2012 Réalisation	2013 Prévision PAP 2013	2013 Prévision actualisée PAP 2014	2013 Réalisation	2015 Cible PAP 2013
Part des contrôles portant sur le travail illégal	%	11,58	11,6	12,5	SO	13,2	>=12,5

Commentaires techniques

Source des données : DGT

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

Précision sur la série : la prévision 2013 actualisée dans le PAP 2014 est sans objet, cet indicateur ayant été remplacé dans le PAP 2014.

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

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2011 Réalisation	2012 Réalisation	2013 Prévision PAP 2013	2013 Prévision actualisée PAP 2014	2013 Réalisation	2015 Cible PAP 2013
Nombre de PV pour travail illégal par rapport au nombre de visites pour travail illégal	%	8,6	8	10	SO	ND	12

Commentaires techniques

Source des données : DGT

Mode de calcul : Cet indicateur mesure le nombre de procès-verbaux pour travail illégal rapporté au nombre de contrôles pour travail illégal effectués par l'inspection du travail.

La donnée affichée résulte comme les années précédentes, non pas de l'application Sitère, mais d'une source spécifique (TADEES), ce qui rend le résultat plus fiable que ceux des autres indicateurs.

Précision sur la série : la prévision 2013 actualisée dans le PAP 2014 est sans objet, cet indicateur ayant été remplacé dans le PAP 2014.

ANALYSE DES RÉSULTATS

Le résultat de l'indicateur 5.2 ne peut être renseigné faute de disponibilité des données ; les données en cours de traitement pourront être présentées à compter du 31 mai 2014.

Pour autant, l'implication des services d'inspection du travail sur le sujet de la lutte contre le travail illégal se renforce qualitativement, en s'inscrivant dans le cadre des orientations définies par le plan d'action interministériel de lutte contre le travail illégal (PNLTI). Ce dernier prévoit en effet un renforcement des actions interministérielles en vue d'une plus grande efficacité et un ciblage vers les situations les plus complexes, en particulier de fraudes à la prestation de service internationale. Les indicateurs du PAP 2014 ont été modifiés pour prendre en compte ces nouvelles réalités.

PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

2013 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS OUVERTS ET DES CRÉDITS CONSOMMÉS

2013 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action / sous-action *Prévision LFI 2013* Consommation 2013		Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	Total y.c. FDC et ADP prévus en LFI
01	**Santé et sécurité au travail**	*20 030 000*		*6 560 000*	***26 590 000***	*26 590 000*
		20 225 683		5 337 582	**25 563 265**	
02	**Qualité et effectivité du droit**	*36 689 000*		*8 343 900*	***45 032 900***	*45 032 900*
		1 071 585		7 659 165	**8 730 750**	
03	**Dialogue social et démocratie sociale**	*4 416 757*		*2 530 000*	***6 946 757***	*6 946 757*
		278 059	179 894	2 818 961	**3 276 914**	
04	**Lutte contre le travail illégal**					
05	**Fonds national de soutien relatif à la pénibilité**					
				0	**0**	
Total des AE prévues en LFI		***61 135 757***		***17 433 900***	***78 569 657***	*78 569 657*
Ouvertures par voie de FDC et ADP						
Ouvertures / annulations (hors FDC et ADP)			+11 312		**+11 312**	
Total des AE ouvertes			**78 580 969**		**78 580 969**	
Total des AE consommées		**21 575 327**	**179 894**	**15 815 708**	**37 570 929**	

2013 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action / sous-action *Prévision LFI 2013* Consommation 2013		Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	Total y.c. FDC et ADP prévus en LFI
01	**Santé et sécurité au travail**	*20 030 000*		*7 208 265*	***27 238 265***	*27 238 265*
		20 258 209		6 003 446	**26 261 655**	
02	**Qualité et effectivité du droit**	*10 680 000*		*8 473 900*	***19 153 900***	*19 153 900*
		548 149		7 769 313	**8 317 462**	
03	**Dialogue social et démocratie sociale**	*5 897 553*		*26 530 000*	***32 427 553***	*32 427 553*
		4 039 023	420 304	25 561 081	**30 020 408**	
04	**Lutte contre le travail illégal**					
05	**Fonds national de soutien relatif à la pénibilité**					
				1 500 000	**1 500 000**	
Total des CP prévus en LFI		***36 607 553***		***42 212 165***	***78 819 718***	*78 819 718*
Ouvertures par voie de FDC et ADP						
Ouvertures / annulations (hors FDC et ADP)			+8 400 194		**+8 400 194**	
Total des CP ouverts			**87 219 912**		**87 219 912**	
Total des CP consommés		**24 845 381**	**420 304**	**40 833 840**	**66 099 525**	

2012 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS VOTÉS (LFI) ET DES CRÉDITS CONSOMMÉS

2012 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action / sous-action *Prévision LFI 2012* Consommation 2012		Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total hors FDC et ADP prévus en LFI	Total y.c. FDC et ADP
01	**Santé et sécurité au travail**	*20 500 000*		*7 963 000*	***28 463 000***	***28 463 000***
		20 352 537		7 271 754		**27 624 291**
02	**Qualité et effectivité du droit**	*4 000 000*		*9 131 500*	***13 131 500***	***13 131 500***
		73 054		7 662 998		**7 736 052**
03	**Dialogue social et démocratie sociale**	*18 910 449*		*2 800 000*	***21 710 449***	***21 710 449***
		17 205 833	448 299	4 500 495		**22 154 627**
04	**Lutte contre le travail illégal**					
		916				**916**
05	**Fonds national de soutien relatif à la pénibilité**					
				10 000 000		**10 000 000**
Total des AE prévues en LFI		***43 410 449***		***19 894 500***	***63 304 949***	***63 304 949***
Total des AE consommées		**37 632 340**	**448 299**	**29 435 247**		**67 515 886**

2012 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action / sous-action *Prévision LFI 2012* Consommation 2012		Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total hors FDC et ADP prévus en LFI	Total y.c. FDC et ADP
01	**Santé et sécurité au travail**	*20 500 000*		*6 633 000*	***27 133 000***	***27 133 000***
		20 354 664		7 017 871		**27 372 535**
02	**Qualité et effectivité du droit**	*1 000 000*		*9 331 500*	***10 331 500***	***10 331 500***
		164 374		8 347 674		**8 512 048**
03	**Dialogue social et démocratie sociale**	*16 020 449*		*27 100 000*	***43 120 449***	***43 120 449***
		17 796 013	453 319	27 544 600		**45 793 932**
04	**Lutte contre le travail illégal**					
		916				**916**
05	**Fonds national de soutien relatif à la pénibilité**					
				5 000 000		**5 000 000**
Total des CP prévus en LFI		***37 520 449***		***43 064 500***	***80 584 949***	***80 584 949***
Total des CP consommés		**38 315 967**	**453 319**	**47 910 145**		**86 679 431**

PRÉSENTATION PAR ACTION DES CHARGES CONSTATÉES

Avertissement

Sont reportés dans le tableau ci-dessous les coûts directs par action arrêtés en mars 2014 par le département comptable ministériel, en liaison avec le ministère concerné.

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

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

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

Numéro et intitulé de l'action		Total
01	Santé et sécurité au travail	26 298 699
02	Qualité et effectivité du droit	8 679 726
03	Dialogue social et démocratie sociale	29 493 461
05	Fonds national de soutien relatif à la pénibilité	1 500 000
Total		**65 971 886**

PRÉSENTATION PAR TITRE ET CATÉGORIE DES CRÉDITS CONSOMMÉS

	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
Titre et catégorie	Consommées en 2012 (*)	Ouvertes en LFI pour 2013	Consommées en 2013 (*)	Consommés en 2012 (*)	Ouverts en LFI pour 2013	Consommés en 2013 (*)
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	37 632 340	61 135 757	21 575 327	38 315 967	36 607 553	24 845 381
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	17 657 340	41 105 757	1 645 327	18 340 967	16 577 553	4 915 381
Subventions pour charges de service public	19 975 000	20 030 000	19 930 000	19 975 000	20 030 000	19 930 000
Titre 5. Dépenses d'investissement	448 299		179 894	453 319		420 304
Dépenses pour immobilisations incorporelles de l'État	448 299		179 894	453 319		420 304
Titre 6. Dépenses d'intervention	29 435 247	17 433 900	15 815 708	47 910 145	42 212 165	40 833 840
Transferts aux ménages	595 253	510 000	586 629	595 407	510 000	587 482
Transferts aux entreprises	13 728 149	3 240 000	2 845 229	8 756 378	3 240 000	4 385 245
Transferts aux collectivités territoriales	66		16 248	66		19 264
Transferts aux autres collectivités	15 111 779	13 683 900	12 367 602	38 558 294	38 462 165	35 841 849
Total hors FDC et ADP		**78 569 657**			**78 819 718**	
Ouvertures et annulations (*)		+11 312			+8 400 194	
Total (*)	**67 515 886**	**78 580 969**	**37 570 929**	**86 679 431**	**87 219 912**	**66 099 525**

(*) y.c. FDC et ADP

RÉCAPITULATION DES MOUVEMENTS DE CRÉDITS

ARRÊTÉS DE REPORT DE CRÉDITS HORS FONDS DE CONCOURS ET ATTRIBUTIONS DE PRODUITS

	Ouvertures				Annulations			
Date de signature	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement		Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Titre 2	Autres titres	Titre 2	Autres titres	Titre 2	Autres titres	Titre 2	Autres titres
28/03/2013		11 312		8 400 194	0	0	0	0

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

	Ouvertures				Annulations			
	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement		Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Titre 2	Autres titres	Titre 2	Autres titres	Titre 2	Autres titres	Titre 2	Autres titres
Total général		**11 312**		**8 400 194**	**0**	**0**	**0**	**0**

ÉVALUATION DES DÉPENSES FISCALES[1]

Avertissement

Le niveau de fiabilité des chiffrages de dépenses fiscales dépend de la disponibilité des données nécessaires à la reconstitution de l'impôt qui serait dû en l'absence des dépenses fiscales considérées. Par ailleurs, les chiffrages des dépenses fiscales ne peuvent intégrer ni les modifications des comportements fiscaux des contribuables qu'elles induisent, ni les interactions entre dépenses fiscales.
Le chiffrage initial pour 2013 a été réalisé sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2013. Dès lors, le chiffrage actualisé peut différer de celui-ci, notamment lorsqu'il tient compte d'aménagements intervenus depuis le dépôt du projet de loi de finances pour 2013.

DÉPENSES FISCALES PRINCIPALES SUR IMPÔTS D'ÉTAT (7)

(En millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage définitif pour 2012	Chiffrage initial pour 2013	Chiffrage actualisé pour 2013
730207	**Taux de 5,5% (7% à compter du 1er janvier 2012) pour les recettes provenant de la fourniture des repas par les cantines d'entreprises ou d'administrations, et taux de 5,5% pour la fourniture de repas par des prestataires dans les établissements publics ou privés d'enseignement du premier et du second degré ainsi que pour les repas livrés par des fournisseurs extérieurs aux cantines, scolaires et universitaires notamment, qui restent exonérées de TVA** Taxe sur la valeur ajoutée *Objectif : Aider le secteur de la restauration collective* *Bénéficiaires 2011 : (nombre non déterminé) entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1968 - Dernière modification : 2011 - CGI : 279-a bis et 278-0 bis-E*	675	790	675
120111	**Exonération de la participation des employeurs au financement des titres-restaurant** Impôt sur le revenu *Objectif : Aider les entreprises à financer la restauration de leurs salariés* *Bénéficiaires 2011 : 3 300 000 ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1967 - Dernière modification : 2005 - CGI : 81-19°*	290	290	300
110202	**Réduction d'impôt au titre des cotisations versées aux organisations syndicales représentatives de salariés** Impôt sur le revenu *Objectif : Aider les organisations syndicales* *Bénéficiaires 2011 : 1 556 000 ménages - Méthode de chiffrage : Simulation - Fiabilité : Très bonne - Création : 1988 - Dernière modification : 2008 - CGI : 199 quater C*	134	142	148
120113	**Exonération partielle de la prise en charge par l'employeur des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail** Impôt sur le revenu *Objectif : Inciter les salariés à utiliser les transports en commun pour le trajet domicile-travail* *Bénéficiaires 2011 : (nombre non déterminé) ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1948 - Dernière modification : 2008 - CGI : 81-19° ter*	100	100	100

[1] Les dépenses fiscales ont été associées à ce programme conformément aux finalités poursuivies par ce dernier.
« ε » : coût inférieur à 0,5 million d'euros ; « - » : dépense fiscale supprimée ou non encore créée ; « nc » : non chiffrable

(En millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage définitif pour 2012	Chiffrage initial pour 2013	Chiffrage actualisé pour 2013
210320	**Crédit d'impôt en faveur de l'intéressement** Impôt sur le revenu et impôt sur les sociétés *Objectif : Favoriser la pratique de l'intéressement dans les entreprises* *Bénéficiaires 2011 : 4 400 entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2008 - Dernière modification : 2010 - CGI : 244 quater T, 199 ter R, 220 Y, 223 O-1-x*	33	nc	23
120116	**Exonération des gratifications allouées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail** Impôt sur le revenu *Objectif : Aider les allocataires de la médaille d'honneur du travail* *Bénéficiaires 2011 : (nombre non déterminé) ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1948 - Dernière modification : 1948 - CGI : 157-6°*	5	5	5
300109	**Exonération des syndicats professionnels et de leurs unions pour leurs activités portant sur l'étude et la défense des droits et des intérêts collectifs matériels ou moraux de leurs membres ou des personnes qu'ils représentent** Impôt sur les sociétés *Objectif : Aider les organisations syndicales* *Bénéficiaires 2011 : (nombre non déterminé) entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2001 - Dernière modification : 2002 - CGI : 207-1-1° bis*	ε	ε	ε
Coût total des dépenses fiscales[2]		**1 237**	**1 360**	**1 251**

[2] Le « Coût total des dépenses fiscales» constitue une somme de dépenses fiscales dont les niveaux de fiabilité peuvent ne pas être identiques (cf. caractéristique « Fiabilité » indiquée pour chaque dépense fiscale). Il ne prend pas en compte les dispositifs inférieurs à 0,5 million d'euros (« ε »). Par ailleurs, afin d'assurer une comparabilité d'une année sur l'autre, lorsqu'une dépense fiscale est non chiffrable (« nc »), le montant pris en compte dans le total correspond au dernier chiffrage connu (montant 2013 ou 2012) ; si aucun montant n'est connu, la valeur nulle est retenue dans le total. La portée du total s'avère enfin limitée en raison des interactions éventuelles entre dépenses fiscales. Il n'est donc indiqué qu'à titre d'ordre de grandeur et ne saurait être considéré comme une véritable sommation des dépenses fiscales du programme.

JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX AU PROGRAMME

Numéro et intitulé de l'action / sous-action *Prévision LFI* Consommation		Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
		Titre 2 Dépenses de personnel (*)	Autres titres (*)	Total y.c. FDC et ADP	Titre 2 Dépenses de personnel (*)	Autres titres (*)	Total y.c. FDC et ADP
01	**Santé et sécurité au travail**		*26 590 000*	***26 590 000***		*27 238 265*	***27 238 265***
			25 563 265	**25 563 265**		26 261 655	**26 261 655**
02	**Qualité et effectivité du droit**		*45 032 900*	***45 032 900***		*19 153 900*	***19 153 900***
			8 730 750	**8 730 750**		8 317 462	**8 317 462**
03	**Dialogue social et démocratie sociale**		*6 946 757*	***6 946 757***		*32 427 553*	***32 427 553***
			3 276 914	**3 276 914**		30 020 408	**30 020 408**
04	**Lutte contre le travail illégal**						
05	**Fonds national de soutien relatif à la pénibilité**		0	**0**		1 500 000	**1 500 000**
Total des crédits prévus en LFI			***78 569 657***	***78 569 657***		***78 819 718***	***78 819 718***
Ouvertures / annulations y.c. FDC et ADP		0	+11 312	**+11 312**	0	+8 400 194	**+8 400 194**
Total des crédits ouverts		**0**	**78 580 969**	**78 580 969**	**0**	**87 219 912**	**87 219 912**
Total des crédits consommés			**37 570 929**	**37 570 929**		**66 099 525**	**66 099 525**
Crédits ouverts - crédits consommés		0	+41 010 040	+41 010 040	0	+21 120 387	+21 120 387

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

La consommation renseignée pour les AE à hauteur de 37 570 929 € intègre 2 675 091 € d'AE correspondant aux clôtures d'engagements juridiques sur exercices antérieurs qui ont eu pour effet de minorer la consommation d'AE : la consommation du programme 111 est donc de 40 246 020 € d'AE en 2013.

PASSAGE DU PLF À LA LFI

Les crédits prévus par le programme 111 dans le projet de loi de finances pour 2013 ont été modifiés à la suite de l'adoption de l'amendement n° II-28 ; présenté par le Gouvernement, cet amendement majorait les AE et les CP de 3 900 €, portant à 78 569 657 € d'AE et 78 819 718 € de CP les crédits du programme 111 inscrits dans la loi de finances initiale.

JUSTIFICATION DES MOUVEMENTS RÉGLEMENTAIRES ET DES LOIS DE FINANCES RECTIFICATIVES

En cours de gestion, le programme 111 a bénéficié d'un report de crédits de 11 312 € en AE et de 8 400 194 € en CP prévu par arrêté du 28 mars 2013 ; ces reports ont principalement permis d'abonder de 5 M€ de CP la ligne « Fonds national de soutien relatif à la pénibilité » afin que soit opéré le règlement du solde de la dotation de l'Etat conformément aux dispositions prévues par la convention du 27 mars 2012 conclue entre l'Etat et la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, et d'abonder de 3,2 M€ de CP la ligne relative à la mesure de l'audience syndicale.

RÉSERVE DE PRÉCAUTION ET FONGIBILITÉ

La mise en réserve initiale, d'un montant de 4 154 349 € en AE et de 4 169 353 € en CP, a été augmentée en AE et CP de 3 710 000 € au titre d'une mesure de mise en réserve complémentaire transversale intervenue en début d'année.

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

AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT	CRÉDITS DE PAIEMENT
AE ouvertes en 2013 (*) (E1)	CP ouverts en 2013 (*) (P1)
78 580 969	87 219 912
AE engagées en 2013 (E2)	Total des CP consommés en 2013 (P2)
37 570 929	66 099 525
AE affectées non engagées au 31/12/2013 (E3)	*dont CP consommés en 2013 sur engagements antérieurs à 2013* (P3) = (P2) - (P4)
10	*33 013 054*
AE non affectées non engagées au 31/12/2013 (E4) = (E1) - (E2) - (E3)	*dont CP consommés en 2013 sur engagements 2013* (P4)
41 010 030	*33 086 471*

RESTES À PAYER

Engagements ≤ 2012 non couverts par des paiements au 31/12/2012 brut (R1)
36 803 574
Travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2012 (R2)
1

Engagements ≤ 2012 non couverts par des paiements au 31/12/2012 net (R3) = (R1) + (R2)	-	CP consommés en 2013 sur engagements antérieurs à 2013 (P3) = (P2) - (P4)	=	Engagements ≤ 2012 non couverts par des paiements au 31/12/2013 (R4) = (R3) - (P3)
36 803 575		33 013 054		3 790 521
AE engagées en 2013 (E2)	-	CP consommés en 2013 sur engagements 2013 (P4)	=	Engagements 2013 non couverts par des paiements au 31/12/2013 (R5) = (E2) - (P4)
37 570 929		33 086 471		4 484 458

Engagements non couverts par des paiements au 31/12/2013 (R6) = (R4) + (R5)
8 274 979

Estimation des CP 2014 sur engagements non couverts au 31/12/2013 (P5)
7 734 604
Estimation du montant maximal des CP nécessaires après 2014 pour couvrir les engagements non couverts au 31/12/2013 (P6) = (R6) - (P5)
540 375

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

(*) LFI 2013 + reports 2012 + mouvements réglementaires + FDC + ADP + fongibilité asymétrique + LFR

ANALYSE DES RÉSULTATS

Au préalable, il convient de noter que la consommation renseignée pour les AE en 2013, à hauteur de 37 570 929 €, intègre 2 675 091 € d'AE correspondant aux clôtures d'engagement juridiques d'années antérieures qui ont eu pour effet de minorer la consommation d'AE : la consommation nette du programme 111 en 2013 est donc de 40 246 020 € d'AE.

Les engagements restant à couvrir (8 274 979 €) par des paiements en 2014, et ultérieurement, incluent 3,5 M€ correspondant au solde du Fonds national de soutien relatif à la pénibilité ; en effet, ce solde n'était susceptible d'être versé que jusqu'au 31 décembre 2013, terme de ce dispositif expérimental. Les autres engagements restant à couvrir en 2014 et au-delà correspondent principalement à la formation des conseillers prud'hommes (1,8 M€), au projet de mesure de l'audience syndicale (0,9 M€) et aux conventions passées en matière de santé et sécurité au travail (0,9 M€).

JUSTIFICATION PAR ACTION

ACTION n° 01 : Santé et sécurité au travail

	Prévision LFI			Réalisation		
(y.c. FDC et ADP)	Titre 2	Autres titres	Total	Titre 2	Autres titres	Total
Autorisations d'engagement		26 590 000	**26 590 000**		25 563 265	**25 563 265**
Crédits de paiement		27 238 265	**27 238 265**		26 261 655	**26 261 655**

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
Catégorie	Prévision LFI	Consommation	Prévision LFI	Consommation
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel		295 683		328 209
Subventions pour charges de service public	20 030 000	19 930 000	20 030 000	19 930 000

Les crédits de cette action permettent de verser les subventions pour charges de service public aux deux opérateurs du programme, à savoir l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES).
La différence constatée entre la prévision et la consommation s'explique par l'application d'une mise en réserve sur les crédits destinés à l'ANSES.

DÉPENSES D'INTERVENTION

	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
Catégorie	Prévision LFI	Consommation	Prévision LFI	Consommation
Transferts aux entreprises	2 590 000	2 216 986	2 590 000	2 268 895
Transferts aux collectivités territoriales		15 000		11 950
Transferts aux autres collectivités	3 970 000	3 105 596	4 618 265	3 722 601

Les crédits d'intervention de cette action concernent le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) et le financement d'études liées à la connaissance des risques professionnels.

Les crédits du FACT, qui en nomenclature constituent un « transfert aux entreprises », ont été consommés à hauteur de 2 M€ en AE et en CP ; l'écart à la prévision est liée à l'impact de la mise en réserve sur les crédits du FACT.

Les autres dépenses d'intervention concernent les études qui visent à l'amélioration des connaissances dans le champ de la santé et de la sécurité au travail, notamment dans les domaines des risques psychosociaux ; ils permettent également de contribuer à l'appropriation, par les entreprises, d'une meilleure démarche de prévention en matière de risques professionnels considérés comme prioritaires, parmi lesquels ceux liés à l'amiante. La consommation de ces crédits renseignée pour les AE est minorée de 86 721 € d'AE, montant qui correspond aux clôtures d'engagements juridiques d'années antérieures auxquelles il a été procédé sur la ligne « Recherche et exploitation des études ». L'exécution est conforme aux prévisions : le taux de consommation des dépenses d'intervention de la ligne « Recherche et exploitation des études » sur laquelle émargent tant les services d'administration centrale que ceux des services déconcentrés est de 91 % des crédits inscrits dans la LFI.

ACTION n° 02 : Qualité et effectivité du droit

	Prévision LFI			Réalisation		
(y.c. FDC et ADP)	Titre 2	Autres titres	Total	Titre 2	Autres titres	Total
Autorisations d'engagement		45 032 900	**45 032 900**		8 730 750	**8 730 750**
Crédits de paiement		19 153 900	**19 153 900**		8 317 462	**8 317 462**

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
Catégorie	Prévision LFI	Consommation	Prévision LFI	Consommation
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	36 689 000	1 071 585	10 680 000	548 149

Les crédits de fonctionnement de cette action, qui intéresse la ligne « Elections prud'homales », sont principalement destinés à couvrir les dépenses relatives à l'organisation d'une élection générale des conseillers prud'hommes, obligation qui s'impose aux pouvoirs publics en l'état du droit existant et qui doit intervenir en décembre 2015 au plus tard. Ils permettent également de financer les dépenses relatives aux élections complémentaires organisées en application de l'article L. 1441-36 du code du travail.

Si l'année 2013 s'est traduite par l'engagement des premiers travaux en vue de conduire une élection générale – une procédure de mise en concurrence a permis de doter les services du ministère du travail de l'appui d'une assistance à maîtrise d'ouvrage - elle a également porté sur la poursuite de la réflexion sur l'évolution des modalités de désignation des conseillers prud'hommes. Ces éléments justifient l'écart à la prévision initiale.

DÉPENSES D'INTERVENTION

	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
Catégorie	Prévision LFI	Consommation	Prévision LFI	Consommation
Transferts aux ménages	510 000	578 955	510 000	579 621
Transferts aux entreprises	650 000	490 608	650 000	489 615
Transferts aux collectivités territoriales		1 248		1 248
Transferts aux autres collectivités	7 183 900	6 588 354	7 313 900	6 698 829

Il convient au préalable de noter que le montant des AE engagées en 2013 sur cette action (8 730 750 €) est diminué du montant des AE libérées en 2013 à la suite de la clôture d'engagements juridiques antérieurs opérés sur la ligne « Formation des conseillers prud'hommes ». Ainsi, le montant réel des AE engagées en 2013 est de 9 386 786 €.

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

La consommation ne présente pas d'écart notable avec la prévision, à l'exception des dépenses relatives à la ligne « Conseiller du salarié et subvention aux groupements et associations », légèrement supérieures aux prévisions (+ 3 %).

ACTION n° 03 : Dialogue social et démocratie sociale

	Prévision LFI			Réalisation		
(y.c. FDC et ADP)	Titre 2	Autres titres	Total	Titre 2	Autres titres	Total
Autorisations d'engagement		6 946 757	**6 946 757**		3 276 914	**3 276 914**
Crédits de paiement		32 427 553	**32 427 553**		30 020 408	**30 020 408**

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
Catégorie	Prévision LFI	Consommation	Prévision LFI	Consommation
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	4 416 757	278 059	5 897 553	4 039 023

Les crédits de fonctionnement de cette action sont destinés à couvrir les dépenses relatives à la conduite du projet de mesure de l'audience des organisations syndicales, nouveau critère central pour établir la représentativité d'une organisation syndicale depuis la réforme introduite par les lois des 20 août 2008 et 15 octobre 2010.

Cette audience est mesurée selon un cycle de quatre ans à l'issue duquel sont publiés les arrêtés de représentativité des organisations syndicales, au niveau national interprofessionnel et au niveau des branches professionnelles. L'année 2013, qui clôt le premier cycle de mesure de l'audience des organisations syndicales, a permis la publication des premiers arrêtés de représentativité des organisations syndicales.

Au niveau national interprofessionnel, l'arrêté de représentativité a été publié le 1er juin 2013 au Journal officiel après avis du Haut Conseil du dialogue social du 25 avril 2013 ; il fixe la liste des organisations syndicales représentativités, ainsi que leur poids pour la négociation collective.
Cette liste est la suivante :

- la Confédération générale du travail (CGT) : 30,63 % ;
- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 29,71 % ;
- la Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO) : 18,28 % ;
- la Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 10,76 % ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 10,62 %.

Au niveau des branches professionnelles, la publication des arrêtés de représentativité s'est déroulée de façon échelonnée à partir du second semestre 2013.

La consommation renseignée des autorisations d'engagement (AE) sur cette action est minorée de 1 919 315 € d'AE, lesquels correspondent aux clôtures d'engagements juridiques antérieurs effectués en 2013. L'écart existant entre la consommation et la prévision s'explique par la difficulté à évaluer à l'avance avec précision le coût d'un projet inédit et dont l'année 2013 représentait à la fois le règlement des dernières dépenses relatives au 1er cycle de mesure de l'audience des organisations syndicales (1er janvier 2009 – 31 décembre 2012) et le lancement du deuxième cycle (1er janvier 2013 – 31 décembre 2016).

DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
Catégorie	Prévision LFI	Consommation	Prévision LFI	Consommation
Dépenses pour immobilisations incorporelles de l'État		179 894		420 304

Ces dépenses d'investissement correspondent à la mise en place d'un système d'information dans le cadre du projet de mesure de l'audience des organisations syndicales. L'absence de prévision initiale sur cette nature de dépense est liée au caractère inédit du projet, rendant difficile une évaluation préalable.

DÉPENSES D'INTERVENTION

	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
Catégorie	Prévision LFI	Consommation	Prévision LFI	Consommation
Transferts aux ménages		7 674		7 861
Transferts aux entreprises		137 635		126 735
Transferts aux collectivités territoriales		0		6 066
Transferts aux autres collectivités	2 530 000	2 673 652	26 530 000	25 420 419

Ces dépenses d'intervention concernent la ligne « Formation économique, sociale et syndicale » ainsi que la ligne « Aide au développement de la négociation collective ».

Au préalable, il convient de noter que la consommation renseignée en autorisation d'engagement est minorée de 13 019 € d'AE, lesquels correspondent aux clôtures d'engagements juridiques d'années antérieures auxquelles les services déconcentrés ont procédé en 2013 sur cette action.

L'année 2013 a permis le versement de la dernière année des conventions triennales 2011-2013 par lesquelles l'Etat apporte une aide financière à la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

S'agissant des crédits destinés au financement d'actions visant à développer le dialogue social de niveau local ou territorial, la consommation est conforme aux prévisions, la différence n'étant liée qu'à l'application de la réserve de précaution sur cette ligne.

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

	Prévision LFI			Réalisation		
(y.c. FDC et ADP)	Titre 2	Autres titres	Total	Titre 2	Autres titres	Total
Autorisations d'engagement					0	**0**
Crédits de paiement					1 500 000	**1 500 000**

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES D'INTERVENTION

	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
Catégorie	Prévision LFI	Consommation	Prévision LFI	Consommation
Transferts aux entreprises		0		1 500 000

Le Fonds national de soutien relatif à la pénibilité relève a été créé par l'article 86 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ; il s'agit d'un dispositif expérimental, créé jusqu'au 31 décembre 2013, ayant vocation à soutenir les actions déployées dans le champ de la prévention de la pénibilité par les branches et les entreprises couvertes par un accord collectif de branche ou d'entreprise.

La convention du 27 mars 2012 conclue entre l'Etat et la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés prévoyait la possibilité que, après un premier versement de 5 M€ de CP en 2012, l'Etat opère un versement du même montant en 2013.

Compte tenu des dossiers reçus dans le cadre de l'appel à projets « pénibilité au travail », ouvert du 12 avril 2012 au 2 septembre 2013, un versement de 1,5 M€ de CP a été effectué en 2013.

Aucun crédit n'ayant été inscrit sur cette action dans la loi de finances initiale pour 2013, les crédits correspondants ont été obtenus dans le cadre de l'arrêté du 28 mars 2013 portant report de crédits.

OPÉRATEURS

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ALLOUÉS AUX OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

	Réalisation 2012 (RAP 2012)		**LFI 2013**		**Réalisation 2013**	
Nature de la dépense	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Subventions pour charges de service public (titre 3-2)	19 975 000	19 975 000	20 030 000	20 030 000	19 930 000	19 930 000
Dotations en fonds propres (titre 7-2)						
Transferts (titre 6)	988 000	983 000	3 560 000	3 560 000	3 021 914	3 021 914
Total	**20 963 000**	**20 958 000**	**23 590 000**	**23 590 000**	**22 951 914**	**22 951 914**

Les transferts sont composés des crédits versés à l'ANACT au titre du FACT (2,59 M€ en AE = CP, exécution à 2,0 M€ en AE = CP) et de ceux à destination de l'Institut de veille sanitaire (InVS) pour 1,0 M€.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS

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

	Réalisation 2012 (1)				**Prévision 2013** (3)				**Réalisation 2013**			
Intitulé de l'opérateur ETP ETPT	ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETP / ETPT rémunérés par les opérateurs			ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETP / ETPT rémunérés par les opérateurs			ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETP / ETPT rémunérés par les opérateurs		
		sous plafond	hors plafond	*dont contrats aidés*		sous plafond	hors plafond	*dont contrats aidés*		sous plafond	hors plafond	*dont contrats aidés*
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail		75	11	*2*		75	9	*0*		74	9	*1*
					0					73	10	*1*
Total ETP		**75**	**11**	***2***		**75**	**9**	***0***		**74**	**9**	***1***
Total ETPT					**0**					**73**	**10**	***1***

(1) La réalisation 2012 reprend la présentation du RAP 2012.
(2) Emplois des opérateurs inclus dans le plafond d'emplois du ministère.
(3) La prévision 2013 fait référence aux plafonds votés en Loi de finances initiale 2013 ou, le cas échéant, en Loi de finances rectificative 2013.

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

	Réalisation 2012 (1)				**Prévision 2013** (3)				**Réalisation 2013**			
opérateur / *programme chef de file* ETP ETPT	ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETP / ETPT rémunérés par les opérateurs (3)			ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETP / ETPT rémunérés par les opérateurs (3)			ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETP / ETPT rémunérés par les opérateurs (3)		
		sous plafond	*hors plafond*	*dont contrats aidés*		*sous plafond*	*hors plafond*	*dont contrats aidés*		*sous plafond*	*hors plafond*	*dont contrats aidés*
ANSéS - Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail / 206 Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation		1 279	56			1 262	70			1 261	33	
					0							
Total ETP		***1 279***	***56***			***1 262***	***70***			***1 261***	***33***	
Total ETPT					**0**							

(1) La réalisation 2012 reprend la présentation du RAP 2012.
(2) Emplois des opérateurs inclus dans le plafond d'emplois du ministère.
(3) La prévision 2013 fait référence aux plafonds votés en Loi de finances initiale 2013 ou, le cas échéant, en Loi de finances rectificative 2013.
(4) Selon les informations fournies dans le RAP du programme chef de file

PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME CHEF DE FILE

	2012 (*)								2013
	Emplois sous plafond au 31 décembre *en ETP*	Solde des transferts T2/T3	Solde des transferts internes	Solde des transferts externes	Corrections techniques	Vacances de poste	Abattements techniques	Solde net des créations ou suppressions d'emplois	Emplois sous plafond au 31 décembre *en ETP*
Prévision	77							-2	75
Réalisation	75							-1	74

(*) Source : plafond voté en LFI 2012 ou le cas échéant en LFR pour la prévision et RAP 2012 pour la réalisation

PRÉSENTATION DES OPÉRATEURS (OU CATÉGORIES D'OPÉRATEUR)

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

L'ANACT est depuis le 1er janvier 2006 opérateur du programme 111 du budget de l'État. A ce titre, elle participe à la mise en œuvre de l'action 1 « Santé et sécurité au travail ».

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

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

Les activités de l'ANACT et du réseau d'associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), telles que définies dans le contrat de progrès 2009/2013 conclu le 23 juin 2009 avec l'État, s'articulent autour des champs d'action suivants :

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

En 2013, l'activité du réseau s'est inscrite dans un contexte de transition fort.
Le précédent contrat de progrès s'est achevé cette année et a donné lieu à une activité de bilan et de capitalisation importante, doublée d'une dynamique de renouvellement des méthodes et outils.
Dans le prolongement des travaux du groupe tripartite sur l'ANACT et son réseau (constitué de représentants des organisations patronales et syndicales, des administrations concernées, de l'ANACT et du réseau des ARACT), la réflexion sur les orientations stratégiques de l'Agence basée sur la « feuille de route sociale » adoptée à l'issue de la Grande conférence sociale pour l'emploi a débouché sur la signature le 26 novembre 2013 du premier contrat d'objectifs et de performance COP1 entre l'Etat et l'ANACT, qui couvre la période 2014-2017.

Les orientations de la programmation 2013 ont été déclinées sur 3 axes complémentaires, qui visent à accompagner la mise en œuvre de la réglementation et des politiques publiques en matière de santé sécurité au travail au sein des entreprises :

- produire des connaissances et expérimenter des outils utiles en matière d'amélioration des conditions de travail ;
- déployer, diffuser, transférer et accompagner auprès des cibles que sont les partenaires sociaux, les entreprises notamment les TPE/PME, les acteurs relais (Opca, consultants, SST…) et les acteurs institutionnels ;
- apporter un appui méthodologique aux relations sociales.

Dans ce cadre, l'ANACT et le réseau des ARACT ont développé ou poursuivi 14 projets dont 8 d'entre eux coïncident directement avec les politiques publiques, portées notamment par le deuxième Plan santé au travail ou la dynamique impulsée par les négociations collectives en lien avec les conditions de travail :

- la qualité de vie au travail (QVT) : en construisant une action de soutien envers les partenaires sociaux et les entreprises, l'action de l'ANACT en la matière consiste à rendre disponible des matériaux produits par l'agence permettant de favoriser le débat et l'appropriation des enjeux de la QVT. Le déploiement de l'accord national interprofessionnel QVT, signé le 19 juin 2013, s'appuiera sur ces actions et ces expérimentations menées au sein des entreprises par l'ANACT;
- Construire des démarches régionales d'égalité et d'amélioration des conditions de travail : le dispositif TEMPO (travail, emploi, population) a permis d'accompagner 300 PME dans la mise en place d'accords ou de plans d'actions pour réduire la pénibilité au travail ou développer l'égalité professionnelle ;

- Soutenir l'action pour la prévention de la pénibilité : le réseau des ARACT a choisi d'accompagner les entreprises dans leurs projets en mettant à leur disposition des supports et ressources ;
- Evaluer les démarches et interventions en matière de risques psycho-sociaux (RPS) ;
- Accompagner les entreprises et les branches dans la préparation de leur négociation d'accords collectifs/contrats de génération : les clusters sociaux organisés par les ARACT ont vocation à optimiser les processus de négociation ou de mise en œuvre de plans d'action tels qu'ils résultent des obligations décidées par le législateur ;
- Animer les réseaux de consultants intervenant auprès des entreprises dans le domaine de la prévention des RPS.

Enfin, l'ANACT gère pour le compte du ministère du travail le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT). En 2013, 103 projets ont été sélectionnés, représentant un montant total de 1,73 M€ ; en moyenne, les projets ont été subventionnés à hauteur de 17 000 €, avec une fourchette variant de 3 000 € à 330 000 €.

FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

	Réalisation 2012 (RAP 2012)		**LFI 2013**		**Réalisation 2013**	
Programme intéressé ou nature de la dépense	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
111 / Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	**11 000**	**11 000**	**13 620**	**13 620**	**12 985**	**12 985**
Subventions pour charges de service public	11 000	11 000	11 030	11 030	11 030	11 030
Transferts			2 590	2 590	1 955	1 955
Total	**11 000**	**11 000**	**13 620**	**13 620**	**12 985**	**12 985**

COMPTE FINANCIER 2013 DE L'OPÉRATEUR

Compte de résultat

(en milliers d'euros)

Charges	Budget prévisionnel	Compte financier (1)	Produits	Budget prévisionnel	Compte financier (1)
Personnel	5 827	5 735	Ressources de l'État	10 800	12 985
dont charges de pensions civiles	*110*	*136*	*- subventions de l'État*	*10 800*	*12 985*
Fonctionnement	7 277	7 122	*- ressources fiscales*		
Intervention	1 800	1 925	Autres subventions	1 800	360
			Ressources propres et autres	2 304	1 675
Total des charges	**14 904**	**14 782**	**Total des produits**	**14 904**	**15 020**
Résultat : bénéfice		238	Résultat : perte		
Total : équilibre du CR	**14 904**	**15 020**	Total : équilibre du CR	**14 904**	**15 020**

(1) voté

Tableau de financement abrégé

(en milliers d'euros)

Emplois	Budget prévisionnel	Compte financier (1)	Ressources	Budget prévisionnel	Compte financier (1)
Insuffisance d'autofinancement			Capacité d'autofinancement	546	737
Investissements	288	215	Ressources de l'État		
			Autres subv. d'investissement et dotations		
			Autres ressources		298
Total des emplois	**288**	**215**	**Total des ressources**	**546**	**1 035**
Apport au fonds de roulement	258	820	Prélèvement sur le fonds de roulement		

(1) voté

S'agissant du compte de résultat, les « ressources de l'Etat » comprennent principalement la subvention pour charges de service public et les mandats émis au titre de la dotation de l'Etat pour le FACT qui avait été positionnée dans la catégorie « Autres subventions » dans le budget prévisionnel.
Les « autres subventions » correspondent à un financement du Fonds social européen.

DÉPENSES 2013 DE L'OPÉRATEUR PAR DESTINATION

Avertissement

Les dépenses 2013 présentées par destination n'incluent pas les charges non décaissables comme les amortissements et les dépréciations d'actifs.

(en milliers d'euros)

Destination *Prévision* Consommation	Personnel	Fonctionnement	Intervention	Investissement	Total
	5 827	*7 277*	*1 800*	*288*	***15 192***
	5 735	7 122	1 925	215	**14 997**

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	Réalisation 2012 (1)		**Prévision 2013** (2)		**Réalisation 2013**	
	ETP	ETPT	ETP	ETPT	ETP	ETPT
Emplois rémunérés par l'opérateur :	**86**		**84**		**83**	**83**
- sous plafond	75		75		74	73
- hors plafond	11		9		9	10
dont contrats aidés	*2*		*0*		*1*	*1*

(1) La réalisation 2012 reprend la présentation du RAP 2012.
(2) La prévision 2013 fait référence aux plafonds des autorisations d'emplois votés en Loi de finances initiale 2013 ou, le cas échéant, en Loi de finances rectificatives 2013.

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

Le programme 206 est le programme « chef de file » : il récapitule l'ensemble des emplois et des crédits alloués à l'Agence. Les données de réalisation 2013 relatives à cet opérateur sont donc intégrées au rapport annuel de performance de ce programme.

L'ANSES, instance scientifique indépendante, a pour rôle central d'évaluer les risques sanitaires afin d'éclairer l'action publique et ainsi contribuer à assurer la sécurité des populations, des travailleurs et des consommateurs. Elle intervient à ce titre dans le domaine du travail. L'Anses a également pour mission de contribuer à l'anticipation des risques en accompagnant la recherche et en se dotant de structures adaptées à l'analyse des risques émergents.

Les orientations stratégiques pour 2013 s'appuient sur celles du COP 2012/2015 et sur le Plan Santé-Travail 2010-2014.
En matière de santé au travail, l'Agence a poursuivi en 2013 les principales actions suivantes.

Le risque chimique demeure la grande priorité pour l'orientation des travaux et concerne :

- les pesticides : des méthodes d'évaluation sont en développement et s'orientent vers le regroupement de substances ayant des effets sur les mêmes organes et/ou partageant des mécanismes d'action. Les travaux de l'ANSES sur l'évaluation de l'exposition des travailleurs agricoles aux pesticides ont apporté des avancées importantes en 2013 et permettent d'envisager la publication d'un rapport à la fin de l'année 2014 ;

- les substances cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques et/ou les perturbateurs endocriniens : depuis 2009, l'ANSES mène à la demande des pouvoirs publics une expertise d'ampleur sur une trentaine de substances identifiées comme reprotoxiques de catégorie 3 ou/et perturbateurs endocriniens pour la reproduction et la fertilité. Dans ce cadre, après trois années de travail, l'ANSES a publié en avril 2013 les résultats de l'évaluation des risques sanitaires associés au bisphénol A. L'ANSES a créé un groupe de travail dédié ;
- les nanomatériaux : lancé en mars 2010 et coordonné par l'ANSES, le programme NANOGENOTOX a rassemblé 30 partenaires (organismes scientifiques et ministères) issus de 11 Etats membres de l'Union européenne. Son objectif était de fournir à la Commission européenne et aux Etats membres une méthode rigoureuse et fiable de détection du potentiel génotoxique des nanomatériaux manufacturés susceptibles d'engendrer des cancers ou une reprotoxicité chez l'Homme. La conférence finale de NANOGENOTOX s'est tenue le 22 février 2013 au Ministère des Affaires sociales et de la Santé à Paris.

Plusieurs travaux spécifiques d'évaluation des risques ou de caractérisation d'expositions professionnelles se sont achevés en 2013. C'est le cas de l'évaluation des risques liés à l'exposition aux bitume et produits bitumineux ainsi que les travaux sur l'état des connaissances sur les applications biotechnologiques en milieu industriel et dans les activités de maintenance, de réparation, de recyclage ou d'élimination des déchets et la réglementation applicable pour protéger la santé des travailleurs. Ces travaux peuvent donner lieu à des suites potentielles.

On peut également citer, parmi les travaux qui feront l'objet d'avancées importantes ou de la publication d'un rapport, l'évaluation des risques sanitaires des travailleurs liés à la pollution de l'air des enceintes ferroviaires, l'évaluation des risques des égoutiers, l'identification des situations d'exposition professionnelles en milieu hyperbare, l'évaluation des risques sanitaires pour les professionnels exposés à des horaires atypiques, notamment le travail de nuit et posté.

L'agence a par ailleurs engagé, des phases de consultation et d'échanges avec les parties prenantes autour des travaux menés pour la fixation de valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP).

FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

	Réalisation 2012 (RAP 2012)		**LFI 2013**		**Réalisation 2013**	
Programme intéressé ou nature de la dépense	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
111 / Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	**8 975**	**8 975**	**9 000**	**9 000**	**8 900**	**8 900**
Subventions pour charges de service public	8 975	8 975	9 000	9 000	8 900	8 900
181 / Prévention des risques	**7 231**	**7 331**	**7 000**	**7 000**	**6 820**	**6 820**
Subventions pour charges de service public	7 231	7 331	7 000	7 000	6 820	6 820
190 / Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de l'aménagement durables	**1 536**	**1 536**	**1 600**	**1 600**	**1 507**	**1 507**
Subventions pour charges de service public	1 536	1 536	1 600	1 600	1 507	1 507
204 / Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins	**15 177**	**15 177**	**13 700**	**13 700**	**15 302**	**15 302**
Subventions pour charges de service public	13 310	13 310	13 700	13 700	13 347	13 347
Transferts	1 867	1 867			1 955	1 955
206 / Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	**64 576**	**65 449**	**63 395**	**63 395**	**65 760**	**65 170**
Subventions pour charges de service public	64 576	65 449	63 395	63 395	63 395	63 395
Transferts					2 365	1 775
Total	**97 495**	**98 468**	**94 695**	**94 695**	**98 289**	**97 699**

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	Réalisation 2012 (1)		**Prévision 2013** (2)		**Réalisation 2013**	
	ETP	ETPT	ETP	ETPT	ETP	ETPT
Emplois rémunérés par l'opérateur (3) :	**1 335**		**1 332**		**1 294**	
- sous plafond	1 279		1 262		1 261	
- hors plafond	56		70		33	

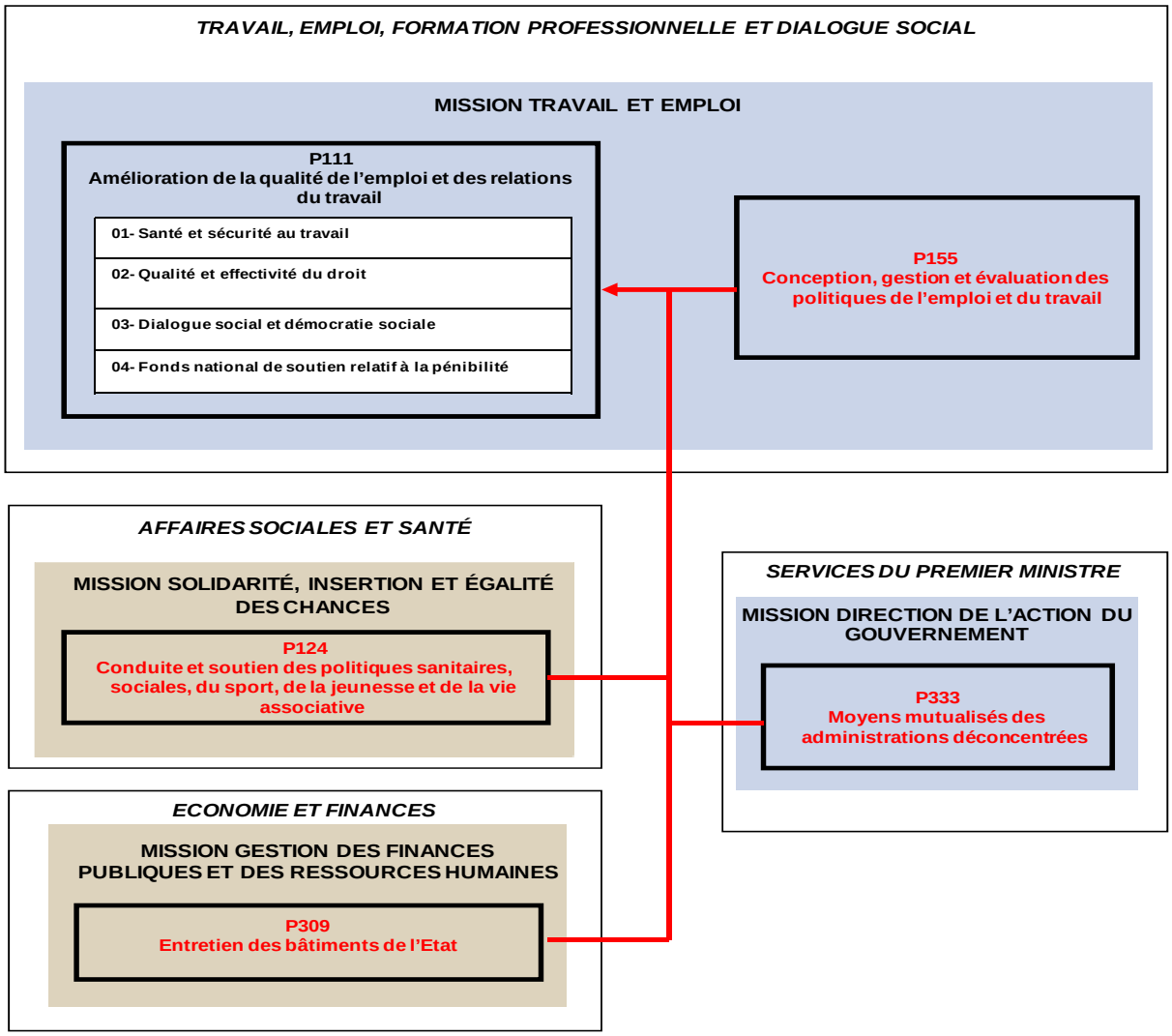
(1) La réalisation 2012 reprend la présentation du RAP 2012.
(2) La prévision 2013 fait référence aux plafonds des autorisations d'emplois votés en Loi de finances initiale 2013 ou, le cas échéant, en Loi de finances rectificatives 2013.
(3) Selon les informations fournies dans le RAP du programme chef de file pour cet opérateur (206 / Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation).

ANALYSE DES COÛTS DU PROGRAMME ET DES ACTIONS

Note explicative

L'analyse des coûts (art.27 de la LOLF) présente les dépenses et les coûts complets par action des programmes, après ventilation des dépenses et des coûts indirects associés aux actions de conduite et pilotage, de soutien et de services polyvalents vers les seules actions de politique publique. Ces déversements sont internes ou extérieurs au programme observé, voire à la mission de rattachement, et relèvent d'une comptabilité spécifique : la comptabilité d'analyse des coûts (CAC) qui retraite des données issues des comptabilités budgétaire et générale de l'État. Mise en œuvre par les ministères avec l'appui des services du contrôle budgétaire et comptable ministériel (SCBCM), la CAC s'appuie sur des principes de construction partagés par l'ensemble des acteurs : ministères, SCBCM, direction du budget et direction générale des finances publiques. Au RAP 2013, la CAC du budget général de l'État est déployée dans CHORUS.

SCHÉMA DE DÉVERSEMENT ANALYTIQUE DU PROGRAMME



PRÉSENTATION DES CRÉDITS PRÉVISIONNELS COMPLETS

(en milliers d'euros)

Numéro et intitulé de l'action	LFI 2013 Crédits directs (y.c. FDC et ADP)	Ventilation des crédits indirects *		LFI 2013 Crédits complets	Variation entre (1) et (2)
	(1)	au sein du programme	entre programmes	(2)	(3)
01 - Santé et sécurité au travail	27 238		+156 266	183 505	+573,7 %
02 - Qualité et effectivité du droit	19 154		+180 627	199 781	+943 %
03 - Dialogue social et démocratie sociale	32 428		+122 048	154 475	+376,4 %
04 - Lutte contre le travail illégal			+29 331	29 331	0 %
05 - Fonds national de soutien relatif à la pénibilité					0 %
Total	**78 820**		**+488 272**	**567 091**	**+619,5 %**

PRÉSENTATION DES DÉPENSES COMPLÈTES

Note explicative

Les dépenses complètes par action du programme présentées ci-après incluent les déversements internes et externes au programme.

Les **déversements internes** au programme constituent un premier axe d'observation et reflètent les dépenses par action de politique publique ou **dépenses indirectes** résultant de la gestion du responsable de programme.

Les **déversements externes** au programme rendent compte par action de politique publique de la contribution d'autres programmes.

(en milliers d'euros)

Numéro et intitulé de l'action	Exécution 2013 Dépenses directes	Ventilations des dépenses indirectes *		Exécution 2013 Dépenses complètes	Variation entre (4) et (5)
	(4)	au sein du programme	entre programmes	(5)	(6)
01 - Santé et sécurité au travail	26 262		+152 543	178 805	+580,9 %
02 - Qualité et effectivité du droit	8 317		+176 388	184 705	+2 120,7 %
03 - Dialogue social et démocratie sociale	30 020		+119 145	149 165	+396,9 %
04 - Lutte contre le travail illégal			+28 582	28 582	0 %
05 - Fonds national de soutien relatif à la pénibilité	1 500			1 500	0 %
Total	**66 100**		**+476 658**	**542 757**	**+721,1 %**

(en milliers d'euros)

* Ventilation des dépenses indirectes vers les programmes partenaires bénéficiaires (+) ou en provenance des programmes partenaires contributeurs (−)	**-476 658**
Mission « Direction de l'action du Gouvernement »	**-16 092**
333 / Moyens mutualisés des administrations déconcentrées	-16 092
Mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines »	**-1 627**
309 / Entretien des bâtiments de l'État	-1 627
Mission « Solidarité, insertion et égalité des chances »	**-5 478**
124 / Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative	-5 478
Mission « Travail et emploi »	**-453 461**
155 / Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	-453 461

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

(en milliers d'euros)

Intitulé de l'action	LFI 2013 Crédits complets (2)	Exécution 2013 Dépenses complètes (5)	Exécution 2012 Dépenses complètes (7)	Variation entre LFI directe et LFI complète 2013 [(1) et (2)] (3)	Variation entre Dépenses directes et complètes 2013 [(4) et (5)] (6)	Écart entre LFI complète et dépenses complètes 2013 [(2) et (5)]	Variation entre LFI complète et dépenses complètes 2013 [(2) et (5)]	Variation entre dépenses complètes 2012-2013 [(7) et (5)]
01 - Santé et sécurité au travail	183 505	178 805	181 059	+573,7 %	+580,9%	-4 700	-2,6 %	-1,2 %
02 - Qualité et effectivité du droit	199 781	184 705	186 212	+943 %	+2 120,7%	-15 076	-7,5 %	-0,8 %
03 - Dialogue social et démocratie sociale	154 475	149 165	165 861	+376,4 %	+396,9%	-5 310	-3,4 %	-10,1 %
04 - Lutte contre le travail illégal	29 331	28 582	28 817	0 %	0%	-748	-2,6 %	-0,8 %
05 - Fonds national de soutien relatif à la pénibilité		1 500	5 000	0 %	0%	+1 500	NS %	-70 %
Total	**567 091**	**542 757**	**566 949**	**+619,5 %**	**+721,1 %**	**-24 334**	**-4,3 %**	**-4,3 %**

ANALYSE DES DÉPENSES COMPLÈTES DES ACTIONS DE POLITIQUE PUBLIQUE

COMPARABILITÉ DES RÉSULTATS

Afin de présenter les dépenses et les coûts complets d'un programme de politique publique, il est ajouté aux dépenses et coûts de ce programme, après ventilation par application de clés de déversement, les dépenses et coûts liés d'une part, aux fonctions de soutien et d'autre part, aux activités des services polyvalents. Il peut être également ajouté les dépenses et coûts d'une activité contribuant à la politique publique de ce programme mais portée par un autre programme.

Le périmètre d'analyse des coûts des actions du programme 111 « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail » (Mission Travail et emploi) se compose :

- du déversement des crédits correspondant aux fonctions dites de soutien, en provenance du programme 155 «Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » (Mission Travail et Emploi), soit :
  - les dépenses de personnel (action 2 du P155),
  - les moyens de fonctionnement, y compris les subventions pour charge de service public (action 5 du P155),
  - et les crédits d'études (action 6 du P155) ;

- du déversement en provenance du programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative » (Mission Solidarité, Intégration et Egalité des chances)
  - des crédits de personnel correspondants aux fonctions transversales des services polyvalents des ministères sociaux comme le Secrétariat général, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), la Délégation aux affaires européennes et internationales (DAEI) et le Haut Fonctionnaire de Défense ;
  - des crédits d'intervention correspondant au financement par la DAEI des programmes de coopération entre la France et bureau international du travail (BIT) ;

- du déversement des crédits de fonctionnement et d'investissement relatifs à l'entretien des bâtiments dont l'Etat est le propriétaire, en provenance du programme 309 « Entretien des bâtiments de l'État » (Mission Gestion des finances publiques et ressources humaines) ;

- du déversement des crédits de fonctionnement correspondant aux loyers et charges immobilières des services déconcentrés au titre de l'Etat occupant, en provenance du programme 333 « Moyens mutualisés des administrations déconcentrées » (Mission Direction de l'action du gouvernement).

La méthodologie utilisée pour les déversements du RAP 2013 est identique à celle retenue en PAP 2013 : la ventilation des crédits de soutien à destination du programme 111 s'effectue au prorata du poids des effectifs mobilisés sur les actions.

ANALYSE DES ÉCARTS

La dépense complète du programme 111 s'élève à 543 M€. Les dépenses de soutien constituent 88 % de cette dépense, soit une part identique à celle arrêtée en LFI 2013.

Ce rapport se justifie par le rattachement sur le programme 111 des effectifs de la direction générale du travail et des effectifs d'inspection et de contrôle du travail, participant à l'action de l'État en matière de santé et de sécurité au travail, d'amélioration de la qualité et de l'effectivité du droit, du développement du dialogue social et de la démocratie sociale, ainsi que la lutte contre le travail illégal.

En 2013, le programme 111 bénéficie de 59,2 % des crédits déversés depuis le programme 155.

PRÉSENTATION DES COÛTS COMPLETS

Note explicative

La restitution des coûts complets vise à enrichir l'information budgétaire d'une dimension économique et financière, prospective. La reconstitution des coûts complets à travers la comptabilité d'analyse des coûts (CAC) est ainsi exclusivement assise sur des données de comptabilité générale, charges et atténuations, arrêtées sans préjudice pour leur valeur significative, au 3 mars 2014.

L'objectif constitutionnel de transparence et de qualité des comptes publics a abouti en 2012 au basculement de la comptabilité générale dans CHORUS. Cette trajectoire de progrès se poursuit au RAP 2013 par le déploiement de la CAC dans CHORUS. À titre d'information, la démarche s'accompagne d'un dispositif progressif d'homogénéisation des pratiques et de renforcement des critères de sélection automatique des données à intégrer dans le périmètre des coûts directs. Dans ce contexte de transition, la comparaison entre les coûts complets des exercices 2012 et 2013 peut faire apparaître des écarts de résultats liés au passage d'une production manuelle bureautique à une production industrialisée et traçable dans CHORUS.

(en milliers d'euros)

Intitulé de l'action	Coûts directs 2013 (a)	Ventilation des indirects*		Coûts complets 2013 (b)	Variation entre (a) et (b)	Coûts complets 2012 (c)	Écart entre n et n-1 coûts complets [(c) et (b)]	Variation entre n et n-1 coûts complets [(c) et (b)]
		au sein du programme	entre programmes					
01 - Santé et sécurité au travail	26 299		+154 543	180 842	+587,6 %	179 895	+946	+0,5 %
02 - Qualité et effectivité du droit	8 680		+178 700	187 380	+2 058,8 %	183 488	+3 892	+2,1 %
03 - Dialogue social et démocratie sociale	29 493		+120 707	150 200	+409,3 %	141 309	+8 891	+6,3 %
04 - Lutte contre le travail illégal			+28 957	28 957	0 %	28 486	+471	+1,7 %
05 - Fonds national de soutien relatif à la pénibilité	1 500			1 500	0 %	5 000	-3 500	-70 %
Total	**65 972**		**+482 907**	**548 879**	**+732 %**	**538 178**	**+10 701**	**+2 %**

(en milliers d'euros)

*Ventilation des crédits indirects vers les programmes partenaires bénéficiaires (+) ou en provenance des programmes partenaires contributeurs (−)	**-482 907**
Mission « Direction de l'action du Gouvernement »	**-16 092**
333 / Moyens mutualisés des administrations déconcentrées	-16 092
Mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines »	**-812**
309 / Entretien des bâtiments de l'État	-812
Mission « Solidarité, insertion et égalité des chances »	**-5 567**
124 / Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative	-5 567
Mission « Travail et emploi »	**-460 437**
155 / Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	-460 437

CHARGES ET PRODUITS CALCULÉS OU RATTACHÉS

Avertissement

Sont présentés ci-après, les éléments du programme qui illustrent la dimension économique et financière, prospective et significative des coûts directs. Il convient de préciser qu'au RAP 2013, la construction automatisée des coûts directs n'intègre pas les reprises sur provisions et dépréciations.

(en milliers d'euros)

Désignation	CAC RAP 2012 (1)	CAC RAP 2013 (2)	Écart entre (1) et (2)	Variation entre (1) et (2)
Dotations aux amortissements	0	0	0	0 %
Dotations aux provisions	4 859	612	-4 247	-87,4 %
Reprises sur provisions et dépréciations	27 899	29 247	1 348	4,8 %
Charges constatées d'avance	0	0	0	0 %
Charges à payer	396	60	-336	-84,8 %

ANALYSE DES COÛTS COMPLETS DES ACTIONS DE POLITIQUE PUBLIQUE

Les reprises de provisions s'élèvent à 29 247 K€ et s'expliquent principalement par une reprise avec utilisation de 22 787 K€ comptabilisée à l'initiative de la Direction Générale du Travail et concernant des actions de formation économique, sociale et syndicale destinés aux salariés appelés à exercer des fonctions syndicales.

Les moyens et les suites du contrôle[1]

Le contrôle est le processus limité dans la durée par lequel un ou plusieurs agents vérifient l'application du droit dans un établissement sur un ou plusieurs sujets justifiant leur intervention. Entre les premiers constats de l'agent et la clôture du contrôle, le processus peut être relativement bref ou, dans certains cas, se dérouler sur une période plus longue en fonction de la complexité des investigations à effectuer, de celle des faits constatés, de leur qualification, du type de suites réservées[2]. La visite des lieux ou sites[3] où s'effectue un travail constitue le mode principal de contrôle, même si certaines auditions, enquêtes ou investigations sur pièces peuvent être réalisées ou complétées au bureau.

Les prérogatives permettant d'exercer le contrôle sont essentiellement :

- le droit d'entrée des agents dans les locaux de travail[4] : il s'exerce à tout moment, y compris le cas échéant de nuit, sans avertissement préalable et sans obligation de présence de l'employeur, même si cette présence est souhaitable. Les visites de contrôle peuvent être systématiques ou ponctuelles à l'occasion d'une question particulière. L'obstacle à ce droit d'entrée est un délit sanctionnable pénalement[5] ;
- le droit de communication et d'expertise, c'est à dire de la possibilité pour l'agent de se faire présenter, au cours de la visite, les livres, registres et documents rendus obligatoires par le Code du travail ou par une disposition relative au régime du travail[6] ;
- les « auditions » : les inspecteurs sont autorisés à interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales[7] ;
- le contrôle des matières et substances[8] : ce droit de prélèvement, en pratique peu utilisé, cède la place à la possibilité (R.4722-10 à 12) de faire analyser un produit supposé dangereux ;
- le pouvoir de constater les infractions aux dispositions du Code du travail et à d'autres textes[9]. Même en l'absence de poursuites, ce pouvoir est un instrument du contrôle car il confère en droit un crédit particulier aux constations de l'agent : les constats sur procès-verbal font foi jusqu'à preuve du contraire.

---

[1] Il n'y a pas eu d'évolution notable en 2013 en cette matière.

[2] Pour quelques développements sur ce sujet, voir notamment : Xavier Haubry, *Le contrôle de l'inspection du travail et ses suites*, éd. L'Harmattan, 2010, 246 p.

[3] Quels qu'ils soient : entreprise, établissement, dépendance, immeuble, aéroport, emprise ferroviaire, moyen de transport, exploitation rurale, chantier de toute sorte, etc.

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

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

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

7 L.8271-11 du Code du travail, article 12-1 c I de la convention 81 et article 16 c I de la convention n° 129 (agriculture).

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

[9] Articles L.8112-1 et 2 du Code du travail.

Les suites du contrôle

Parmi les outils juridiques disponibles pour donner à un contrôle les suites jugées appropriées, les informations, avertissements et conseils figurent en premier : ils permettent de communiquer les constats effectués, mais aussi de fixer, par des observations écrites, les anomalies ou manquements constatés. Informer l'employeur des anomalies signifie, implicitement ou explicitement, l'inciter à une mise en conformité.

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

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

- les mises en demeure préalables au procès-verbal : dans des situations expressément prévues par le Code du travail, l'agent de contrôle est tenu, avant de dresser procès-verbal, de signifier à l'employeur une mise en demeure de régulariser la situation dans un délai qui ne peut être inférieur à celui fixé par le texte (entre huit jours et trois mois). Les principaux domaines visés sont l'utilisation des lieux de travail ou des équipements de travail, le risque chimique, les vibrations mécaniques, les travaux du BTP ;
- les demandes relatives aux vérifications périodiques : lorsqu'un texte le prévoit, les agents de contrôle peuvent prescrire aux employeurs de faire vérifier, à leur frais, par des organismes de contrôle technique, la conformité des installations ou des équipements aux règles techniques applicables. Il en est notamment ainsi des règles relatives à l'aération, aux substances assorties d'une valeur limite (R.4722-1), à l'exposition au bruit (R.4722-17), à l'état de conformité des équipements de travail (R.4722-5). Ces organismes de contrôle technique sont des entreprises privées agréées, accréditées ou habilitées[10] pour des domaines spécifiques. Ils engagent leur responsabilité pénale en cas d'erreur ou de non respect des procédures de contrôle. Leurs contrôles donnent lieu à un rapport transmis à l'agent concerné et sur lequel ce dernier peut éventuellement fonder un procès-verbal ;
- les mises en demeure du Direccte : lorsque l'inspecteur du travail constate une situation dangereuse à laquelle aucun texte précis ne permet de remédier, il peut saisir le Direccte ou Dieccte qui a alors la faculté de mettre le chef d'établissement en demeure de prendre toutes mesures utiles pour faire cesser le risque (L.4721-1 et R.4721-1) ;
- les autres mises en demeure concernent d'autres domaines que celui de la santé et de la sécurité : le travail temporaire (L.1251-47) et l'apprentissage (L.6225-1 et R.6225-1).

En cas d'irrégularité flagrante ou de risque imminent, d'autres moyens de coercition permettent une exécution immédiate[11] :

- la saisine du juge judiciaire par voie de référé est une faculté spéciale ouverte à l'inspecteur du travail lorsqu'à un employeur dûment informé mais demeurant récalcitrant, il estime nécessaire d'imposer sous astreinte de prendre des mesures rapides, soit de sauvegarde urgente dans le domaine de la santé et de la sécurité des salariés, soit de mise en conformité pour défaut de coordination d'un chantier de construction, pour emploi de salariés le dimanche sans base légale, ou pour exploitation d'une entreprise de travail temporaire sans déclaration ni garantie. Ce moyen de coercition par intervention de l'autorité judiciaire est complexe à mettre en œuvre en raison des conditions qui doivent être réunies devant le juge de l'urgence pour faire cesser un trouble manifestement illicite ; mais ce moyen est souvent très efficace ; il est utilisé avec parcimonie (quelques dizaines de fois chaque année dans l'ensemble des

[10] Sur les notions d'agrément, d'accréditation et d'habilitation, voir page 125 dans *L'inspection du travail en France*, éd. 2009.

[11] Conformément aux articles 13 § 2 b de la convention n° 81 et 18 § 2 b de la convention n° 129.

régions), mais devrait devenir moins rare à l'avenir, d'autant que les jurisprudences récentes de la Cour de cassation ont mieux précisé et légitimé l'usage de cette voie de droit par l'inspection du travail[12] ;

- l'arrêt temporaire de travaux (L.4731-1) permet, à l'inspecteur du travail, ou par délégation au contrôleur, de *« prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement le salarié de cette situation* [de danger grave et imminent] *en prescrivant, notamment, l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause »*. Ce pouvoir est mis en œuvre lorsqu'il existe une cause de danger grave et imminent résultant soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, soit de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement, soit de l'absence de dispositifs de protection dans des opérations de confinement et de retrait de l'amiante ;
- l'arrêt temporaire de l'activité (L.4731-2) permet également à l'agent de contrôle d'ordonner un arrêt temporaire d'activité lorsqu'à l'issue d'un contrôle réalisé par un organisme agréé, à sa demande, il constate que les salariés se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration fixée par décret. Toutefois, préalablement à la mise en œuvre de la décision, l'agent met en demeure l'employeur de remédier à cette situation.

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

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

Ainsi, la DGT instruit et prend des décisions d'agrément d'organismes de contrôle chargés de vérifier la conformité des installations ou des équipements aux règles techniques qui leur sont applicables. La fonction remplie par ces organismes est essentielle pour permettre aux agents de l'inspection du travail de mener à bien leurs contrôles dans de nombreux domaines techniques (électricité, équipements de travail, aération, bruit, etc.)[13]. Cette procédure d'agrément tend à être remplacée par l'accréditation, délivrée notamment par le Cofrac.

Au niveau régional, le Direccte agrée les services de santé au travail (D.4622-15)[14] : à l'occasion de cette procédure, il contrôle périodiquement la conformité de l'organisation et du fonctionnement de ces services aux règles qui leur sont applicables. Le retrait d'agrément (D.4622-20) s'effectue par une décision administrative motivée, prise sur rapport de l'inspecteur du travail et avis du médecin inspecteur.

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

[12] Un *Guide des référés* existe dans les services. De plus, à l'initiative d'agents de contrôle de l'Unité territoriale de Loire-Atlantique, un dossier commun a été créé en 2013 pour recenser les référés engagés par l'inspection depuis cinq ans, leurs caractéristiques (secteur, risque visé, position du juge, etc.), et constituer un recueil d'assignations, de jugements de première instance d'appel ou de cassation permettant aux agents une approche méthodologique mieux documentée de la procédure.

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

[14] La réglementation a été modifiée notamment par deux décrets du 30 janvier 2012 (voir en annexe la liste des textes parus en 2012).

médecin du travail (article L.4624-1) : *Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.*

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

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

L'action de l'inspection du travail est soumise au contrôle des juridictions civiles, administratives mais surtout pénales. Les jugements et arrêts de toutes ces juridictions constituent d'ailleurs, au fil des années, une sorte de doctrine des sanctions de l'inobservation des dispositions de droit en matière de travail.

La Convention n° 81 de l'OIT[15] dispose que des sanctions, appropriées à la violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle de l'inspection du travail, seront prévues par la législation nationale, et effectivement appliquées. Un important dispositif de sanctions est inscrit dans le Code du travail.

Des sanctions civiles sont définies, principalement en matière de conclusion, exécution et rupture du contrat de travail, et prononcées par les Conseils de prud'hommes, sous le contrôle des juridictions d'appel et de cassation.

Des jugements de nature civile sont rendus par le juge judiciaire, comme on l'a vu, sur saisine de l'inspecteur du travail par voie de référé, sur des situations de danger manifeste et grave ou d'inobservation évidente de certaines dispositions[16].

Sur le plan strictement répressif, hormis quelques sanctions administratives en nombre très limité, les sanctions sont prononcées au terme d'une procédure pénale. La verbalisation des infractions commises relève de la décision de l'agent de contrôle ; une fois que celui-ci a fait transmettre le procès-verbal d'infraction, l'engagement véritable de la procédure pénale relève de la décision du procureur de la République, en fonction de ses choix d'opportunité ; enfin la nature et le *quantum* de la peine dépendent du juge pénal.

Le caractère quasi-exclusivement pénal du dispositif répressif est une particularité du système français qui est susceptible d'évoluer à terme : le recours plus large à des sanctions administratives et leur extension à de plus nombreuses infractions sont à l'étude et sont discutées au niveau gouvernemental et parlementaire.

Les diverses modalités pour agir sur le comportement des employeurs sont liées entre elles. Elles renvoient tour à tour ou simultanément aux deux missions fondamentales énoncées par les conventions internationales : contrôle de l'application de la législation, information et conseil. De façon pragmatique, vis-à-vis des employeurs, les divers actes administratifs effectués par les agents dans le cadre des contrôles se situent par rapport à la nécessité ou non de franchir la ligne de partage que l'on peut définir par les rapports de mots suivants : information/sanction ; prévention/coercition ; persuasion/répression. Tel est le cas notamment sur des sujets comme les risques professionnels.

[15] Article 18.

[16] Une soixantaine de procédures de référés a été engagée par les services en 2013.

La suite que l'agent de contrôle entend donner à tel ou tel constat relève de son pouvoir propre. Il dispose de différents outils juridiques autres que le procès-verbal. La « libre décision », principe inscrit dans les conventions de l'OIT, n'inclut pas la liberté d'abstention ou d'inertie : en présence d'infractions concrètement constatées, l'agent est tenu d'agir ; il a simplement le choix des modalités d'action, adaptées aux circonstances et graduées dans le temps, dans le but de faire rectifier les pratiques infractionnelles. De façon usuelle, comme le rappelle l'instruction du 12 septembre 2012, la procédure pénale est choisie en cas d'infractions délibérées, répétées ou concertées aux lois sociales, de négligences graves, de mauvaise volonté flagrante dans l'application des lois et règlements. Elle est également habituelle lorsque la ou les infractions constatées sont à l'origine d'un accident de travail grave ou mortel : la recherche de l'effectivité du droit du travail passe également par la sanction pénale, revêtue d'un caractère exemplaire et public.

Une part importante des pouvoirs confiés à l'inspection du travail porte sur le contrôle des conditions de santé et de sécurité au travail. Les agents disposent de pouvoirs contraignants visant l'élimination ou, au moins, la réduction des risques professionnels sur les lieux de travail assujettis à leur contrôle. La législation a prévu différentes formes d'injonction selon les situations et la gravité du risque encouru. L'agent de contrôle dispose d'un pouvoir d'appréciation dans les suites qu'il donne à ses constats (art 17 alinéa 2 de la convention n° 81[17]). Le risque ne découle pas toujours de l'inobservation d'un texte et peut provenir d'un danger imminent. Aussi, la législation prévoit, parmi les pouvoirs de l'inspection du travail, des pouvoirs d'injonction directe. Mais, s'il s'avère que les défectuosités à l'origine du risque résultent d'une infraction, des poursuites à l'encontre de l'employeur peuvent être simultanément ou ultérieurement effectuées par l'agent.

L'inspection du travail assure également une action régulatrice par les décisions qu'elle est amenée à prendre *sur demande*, en vertu des textes qui lui donnent compétence pour donner acte à l'employeur du bien-fondé d'un acte de gestion soumis à autorisation. Les décisions prévues par les textes touchent à des points sensibles dans plusieurs domaines du droit du travail comme les dérogations en matière de durée du travail ou d'utilisation de machines dangereuses, le licenciement ou le transfert de salariés protégés, etc. Ces décisions sont prises en réponse à une demande de l'employeur. Le traitement d'une demande requiert une enquête qui, comme mode d'intervention, se distingue d'un contrôle ; mais dans la plupart des cas le travail accompli par l'agent sert une finalité proche de celle du contrôle proprement dit.

Les moyens et les suites du contrôle sont strictement au service de l'effectivité du droit et de la qualité des relations sociales. L'inspection du travail se tient auprès des entreprises, pour y intervenir selon ses diverses modalités, et en fonction des nécessités. Dans le meilleur des cas, celles-ci s'amenuisent, et, dans telle entreprise, l'intervention peut se raréfier, devenir purement ponctuelle ; cela signifie généralement que la stratégie économique, l'organisation du travail, la situation et la formation des salariés, la culture des représentants du personnel convergent en une sorte de maturité.

[17] 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.

La confidentialité des plaintes : une obligation spécifique à l'inspection du travail

Si les fonctionnaires sont, de manière générale, tenus à une obligation de secret professionnel et de discrétion professionnelle en application de l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la confidentialité des plaintes constitue une obligation particulière, spécifique aux agents relevant du système d'inspection du travail. En effet, ce principe est affirmé aux articles 15 c de la convention n° 81 de l'OIT et 20 c de la convention n° 129 de l'OIT aux termes desquels, « *sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation (leur signalant une défectuosité, un danger dans les procédés de travail* pour l'article 20 c) de la Convention n° 129*) ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte ».*

Aucun texte de droit interne ne prévoit d'exception à cette obligation, qui est issue d'une norme internationale ratifiée par la France le 10 août 1950.

Ce devoir doit être conjugué avec d'autres obligations de faire :

- celle de veiller à l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs fixée à l'inspection du travail comme premier objectif par l'article 3 de la convention n° 81, l'article 6 de la convention n° 129 et l'article L.8112-1 du Code du travail ;
- celle qui fait obligation à l'inspecteur du travail d'intervenir et d'opérer les constats nécessaires dès lors que des infractions précises et graves à la législation du travail lui ont été signalées (Conseil d'État, 3 octobre1997 – arrêt Gaillard Bans).

Sens de la notion

Le principe de la confidentialité absolue de la plainte porte sur sa source. Il s'agit non seulement 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.

La plainte, quelle qu'en soit la forme, s'entend communément de la dénonciation auprès de la seule inspection du travail, à l'initiative du ou des plaignants, d'une anomalie ou d'une infraction au regard de la législation du travail. En revanche, ne constitue pas une plainte confidentielle -au sens des conventions n° 81 et 129- la copie du courrier adressé par un salarié à un employeur, reçue par le service, dès lors que ce courrier mentionne clairement qu'il est également envoyé à l'inspection du travail.

La plainte doit, de la part des agents de l'inspection du travail, rester confidentielle dans tous les cas, notamment :

- lors de la visite d'un établissement par l'agent de l'inspection, que la plainte soit à l'origine de cette visite ou exploitée ultérieurement dans le cours d'une visite déjà prévue dans son principe, ou à l'occasion d'une enquête administrative ;
- à l'occasion d'une procédure pénale sauf situations très particulières (voir ci-après) ;
- à l'occasion d'un entretien, notamment avec d'autres salariés, représentants du personnel ou un tiers, d'agents d'autres administrations.

Cependant, l'obligation de confidentialité, inscrite dans les conventions n° 81 et 129 de l'OIT, concerne les plaintes relatives exclusivement aux matières énumérées aux articles L.8112-1 et L.8112-2 du Code du travail.

Hors ce cadre spécifique, les agents du système d'inspection du travail sont soumis au droit commun de la fonction publique : le secret professionnel et l'obligation de dénonciation des crimes et délits de droit commun (article 40 du Code de procédure pénale).

Le principe de confidentialité a donc pour objet exclusif d'assurer la protection des salariés.

En effet, compte tenu du lien de subordination, la confidentialité vise essentiellement à protéger les travailleurs des mesures de représailles que pourrait exercer l'employeur s'il avait connaissance de ces plaintes.

Cette protection constitue également la garantie première et indispensable pour maintenir la confiance nécessaire et favoriser les relations des travailleurs avec l'inspection du travail.

Généralités et nature de l'obligation

La confidentialité des plaintes revêt une importance déterminante en raison des enjeux de conditions de travail, de carrière et d'emploi pour le salarié plaignant, mais aussi par voie de conséquence, pour le collectif de travail, voire pour les supposés plaignants (le contrôle étant fréquemment suspecté d'être la suite d'une plainte). Elle permet en outre au salarié d'évoquer des faits non encore complètement établis sans s'exposer à une procédure de dénonciation calomnieuse.

C'est pourquoi elle constitue un principe général qui ne souffre que de très rares exceptions (voir *infra*).

Elle doit donc être, en toutes circonstances, une préoccupation constante pour « ne pas dire ni laisser croire » et ce, quel que soit l'interlocuteur.

La pratique d'une « autorisation de levée de l'obligation de confidentialité » donnée par un plaignant ne permet pas à l'agent de l'inspection du travail de s'exonérer de cette obligation et d'écarter sa responsabilité.

Frontières de l'obligation

L'obligation n'a toutefois cette portée absolue que dans les conditions définies par les articles 15 c de la convention n° 81 et 20 c de la convention n° 129 :

- il doit donc d'abord s'agir d'une plainte dans le sens précédemment défini. Les déclarations que l'agent recueille à son initiative au cours d'une enquête n'ont pas cette dimension, sauf dans certaines circonstances où elles peuvent, au regard de leur contenu, acquérir ce caractère, et notamment quand le déclarant dénonce des situations constituant un manquement. En cas de doute entre plainte et déclaration, l'identité du salarié doit être tenue secrète tant qu'il n'a pas accepté la levée de son anonymat ;
- cette plainte doit ensuite porter sur la législation du travail conformément aux articles 15 c de la convention n° 81 et 20 c de la convention n° 129.

L'obligation n'est donc pas applicable à la dénonciation des délits et des crimes de droit commun, rendue obligatoire par l'article 40 du Code de procédure pénale, ni à l'information obligatoire des autorités judiciaires, médicales ou administratives, lorsqu'il s'agit « de privations ou de sévices, y compris lorsqu'il s'agit d'atteintes sexuelles, infligés à un mineur de quinze ans ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son état physique ou psychique » (article 434-3 du Code pénal).

Par ailleurs, dans le cadre des relations avec les autorités judiciaires, la question de la confidentialité des plaintes peut se poser avec une acuité particulière du fait du principe du contradictoire (voir illustrations ci-après).

Cas particuliers

L'obligation de confidentialité, relative à une plainte portée par un représentant du personnel pour le compte d'un autre salarié, doit être traitée par l'agent de contrôle comme émanant du salarié lui-même.

Deux cas particuliers à l'obligation de confidentialité des plaintes concernent les situations suivantes :

- la première résulte de la fin du besoin de protection. Il en va ainsi, conformément à l'esprit des conventions n° 81 et n° 129, lorsque le salarié a quitté l'entreprise et qu'il n'est plus soumis au même risque de représailles de son employeur.

Toutefois il est souhaitable de vérifier que l'utilisation de la plainte ne puisse nuire à d'autres salariés et de s'assurer de l'accord du plaignant ;

- la seconde est représentée par des situations extrêmes, d'atteintes particulièrement graves portées à la dignité ou à la santé et où la confidentialité perd son caractère protecteur pour devenir un obstacle à la mise en œuvre d'autres moyens de protection. Ces situations font l'objet d'un échange avec l'encadrement.

Les limites du principe

Toutefois, un juge d'instruction ou un officier de police judiciaire sur commission rogatoire peut mettre en œuvre une procédure de saisie directe d'un dossier ou de tous les dossiers (articles 97 et 151 du Code de procédure pénale), sans que l'obligation de confidentialité puisse leur être opposée au risque qu'une obstruction à l'action de la justice puisse être reprochée à l'agent. Dans cette hypothèse, la responsabilité reposant entièrement sur le magistrat ou l'officier de police judiciaire, les plaintes éventuelles ne devront pas avoir été retirées des dossiers saisis.

Confidentialité et information

Le devoir d'information est une obligation à laquelle sont tenus tous les agents de la fonction publique de l'État[1] : à cet égard, l'administré est détenteur de droits.

Plus spécifiquement, aux termes des conventions internationales[2], le système d'inspection du travail est 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 ».

Outre sa particularité d'intervenir en tiers dans la relation de travail de droit privé, l'inspection du travail est donc appelée, en matière d'information des administrés, à satisfaire à des obligations diverses et originales, parfois difficiles à articuler.

Dans sa pratique administrative, l'inspection du travail doit respecter les règles générales en matière de communication de documents administratifs et d'archivage, de motivation des décisions, et d'accès au droit.

Dans son activité principale d'intervention auprès des acteurs du monde du travail, l'agent de contrôle apporte des conseils sur l'ensemble du champ de la législation du travail : explicitation des règles et des modalités de leur application, orientation de l'interlocuteur vers d'autres organismes, institutions ou experts ; certes il ne détermine pas la solution technique ou/et juridique *à la place* du demandeur, mais il fournit des indications propres à respecter la règle[3].

Vis-à-vis des employeurs, ces indications ou « observations », qui forment en quantité et en efficacité une partie importante de l'activité des services, contribuent de façon majeure au respect de la réglementation.

À l'égard des salariés et de leurs représentants, le devoir d'information revêt une importance particulière, compte tenu du lien de subordination, pour rendre possible l'effectivité de leurs droits.

Le devoir d'information est limité cependant par le secret professionnel et la discrétion professionnelle, qui incombent au fonctionnaire, par l'obligation de ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont l'agent de contrôle pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions, et par la confidentialité des plaintes[4].

La conciliation des exigences diverses relève de la déontologie, qui requiert parfois une discussion en interne pour dégager la solution appropriée à tel ou tel cas.

[1] Loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article 27 ("Les fonctionnaires ont le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public (...) dans le respect des règles relatives à la discrétion et au secret professionnel") ; loi 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations.

[2] Articles 3 b de la convention n° 81 et 6 b de la convention n° 129 de l'Organisation internationale du travail.

[3] Voir Direction générale du travail : *Principes de déontologie pour l'inspection du travail*, 2010.

[4] Voir le livret principal du présent rapport.

Les interventions par type et par région

	Contre-visite	Enquête	Examen de document	Mission de conciliat°	Réunions en entreprise	Visite de contrôle	Total
Total	19 810	64 736	45 806	1 252	13 376	148 723	293 703
%	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*1*	*1*

Alsace	905	1 557	646	14	530	4 592	8 244
Aquitaine	747	2 533	2 936	99	804	8 383	15 502
Auvergne	335	1 641	1 082	10	383	3 440	6 891
Basse-Normandie	395	740	926	9	180	2 011	4 261
Bourgogne	486	1 293	1 592	47	467	3 942	7 827
Bretagne	646	2 856	1 928	56	658	8 703	14 847
Centre	674	2 379	1 098	27	427	4 428	9 033
Champagne-Ardenne	326	1 329	1 011	28	396	2 643	5 733
Corse	142	486	741	23	107	1 214	2 713
Étranger	0	0	0	0	0	0	0
Franche Comté	204	1 258	1 160	18	208	1 910	4 758
Guadeloupe	172	144	140	10	58	1 108	1 632
Guyane	59	49	60	30	55	411	664
Haute-Normandie	455	1 475	1 954	29	307	3 488	7 708
Île de France	3 822	12 441	4 914	290	1 619	25 756	48 842
Languedoc-Roussillon	780	2 500	1 727	41	479	7 592	13 119
Limousin	313	1 553	1 636	25	250	2 614	6 391
Lorraine	1 366	3 183	2 213	44	478	5 306	12 590
Martinique	168	137	55	23	68	624	1 075
Mayotte	43	18	10	26	0	450	547
Midi-Pyrénées	750	3 954	2 223	72	722	7 091	14 812
Nord - Pas-de-Calais	1 323	4 663	4 804	91	760	10 835	22 476
Pays de la Loire	1 037	4 236	2 319	25	986	7 040	15 643
Picardie	651	1 611	1 130	27	253	3 793	7 465
Poitou-Charentes	484	2 245	1 841	26	512	4 953	10 061
Provence-Alpes Côte d"Azur	1 910	4 063	3 595	81	1 102	11 539	22 290
Réunion	207	397	244	33	136	1 847	2 864
Rhône-Alpes	1 400	5 903	3 783	46	1 427	12 956	25 515
Saint-Martin	0	0	0	0	0	0	0
Non précisé	10	92	38	2	4	54	200

Les suites à intervention par type et par région

Région	Arrêt d'act.s/ CMR	Avis	Décision de recours	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observation écrite	PV	Rapport
Alsace	0	43	4	862	154	19	50	4 816	91	31
Aquitaine	0	186	8	1 542	154	42	178	11 677	256	134
Auvergne	0	79	5	983	111	18	88	4 324	86	62
Basse-Normandie	0	55	7	725	123	21	36	2 691	67	41
Bourgogne	6	94	11	893	203	29	129	4 752	78	102
Bretagne	0	205	7	2 041	230	56	172	9 874	213	99
Centre	3	168	6	1 392	385	39	164	5 069	154	108
Champagne-Ardenne	0	174	7	795	87	20	70	3 276	104	68
Corse	0	281	3	162	43	3	10	1 449	39	12
Étranger	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Franche Comté	0	314	5	751	106	12	72	2 978	73	258
Guadeloupe	0	15	2	138	50	14	56	902	40	9
Guyane	0	1	0	1	8	1	0	467	16	3
Haute-Normandie	3	375	7	837	263	50	140	4 923	118	90
Île de France	4	573	49	9 148	1 119	341	1 699	28 981	931	603
Languedoc-Roussillon	0	446	16	1 663	207	30	186	7 924	336	181
Limousin	0	161	1	840	52	5	53	4 429	119	45
Lorraine	2	503	7	1 684	402	64	426	8 059	288	145
Martinique	0	3	4	91	1	0	6	786	12	4
Mayotte	0	8	0	1	7	0	2	258	32	0
Midi-Pyrénées	8	914	20	2 229	120	29	121	8 472	211	108
Nord-Pas-de-Calais	2	179	6	2 229	875	108	468	16 745	426	219
Pays de la Loire	0	673	7	3 559	355	42	118	9 548	317	115

Rapport AT	Référé	Signalement	Total des suites à interventions
10	4	16	6 100
19	1	25	14 222
3	0	21	5 780
4	2	7	3 779
3	0	12	6 312
9	0	19	12 925
5	2	12	7 507
1	2	18	4 622
3	0	0	2 005
0	0	0	0
1	0	7	4 577
0	0	1	1 227
1	0	0	498
8	0	25	6 839
16	46	87	43 597
22	0	11	11 022
2	0	2	5 709
11	2	120	11 713
2	0	0	909
1	0	0	309
15	1	11	12 259
7	0	44	21 308
5	2	12	14 753

Picardie	1	181	10	1 191	302	16	128	4 595	205	129
Poitou-Charentes	0	160	13	1 666	166	35	93	5 661	186	69
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4	273	19	3 145	476	85	616	14 920	539	399
Réunion	0	128	3	258	38	3	15	1 702	41	9
Rhône-Alpes	3	445	14	4 108	479	92	272	14 137	400	352
Saint-Martin	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vide	0	2	0	118	1	0	7	114	4	7
Total	36	6 639	241	43 052	6 517	1 174	5 375	183 529	5 382	3 402

4	0	11	6 773
4	0	13	8 066
25	0	14	20 515
3	1	8	2 209
21	0	15	20 338
0	0	0	0
1	0	0	254
206	63	511	256 127

Les articles visés par type de suite et par objet

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	**Sous-thème**	**Objet**											
Contrat de travail	CdeT: Généralités, Embauche	Agriculture	4	0	0	0	0	14	1	1	0	0	20
		Champ d'application	2	10	0	0	0	83	5	2	0	0	102
		DPAE	85	10	15	2	4	10 535	619	167	0	14	11 451
		DUE	0	0	0	0	0	300	3	1	0	0	304
		Embauche: Autres	0	0	0	0	0	191	2	1	0	0	194
		Généralités	9	5	1	0	0	2 261	4	13	0	2	2 295
		Période d'essai	2	1	0	0	1	513	1	0	0	0	518
		Recrutement	0	4	0	0	0	122	0	0	0	0	126
		RUP	95	40	1	4	9	26 046	117	48	0	4	26 364
	Total CdeT: Généralités,Embauche		***197***	***70***	***17***	***6***	***14***	***40 065***	***752***	***233***	***0***	***20***	***41 374***
	CDI: Ruptures	Conséquences du licenciement	4	115	0	0	45	2 242	8	5	0	3	2 422
		Contestations, sanctions licenc.irré	1	11	0	0	0	60	0	3	0	0	75
		Dispositions générales	0	98	0	0	0	65	0	1	0	0	164
		Licenciement pour motif personnel	3	815	0	0	0	429	8	12	0	2	1 269
		Outre-mer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Retraite	0	61	0	0	0	38	0	0	0	0	99
		Rupture à l'initiative du salarié	0	15	0	0	0	29	0	1	0	0	45
		Rupture conventionnelle	77	7 769	2	0	0	485	0	6	0	0	8 339
		Rupture de certains types de contrats	0	0	0	0	0	27	0	0	0	0	27
	Total CDI: Ruptures		***85***	***8 884***	***2***	***0***	***45***	***3 375***	***16***	***28***	***0***	***5***	***12 440***
	Congés autres	Congés non rémunérés	0	0	0	0	0	52	0	0	0	0	52
		Congés rémunérés	1	0	0	0	0	107	3	1	0	0	112
		Champ d'application	0	0	0	0	0	33	1	1	0	0	35
	Total Congés autres		***1***	***0***	***0***	***0***	***0***	***159***	***3***	***1***	***0***	***0***	***164***
		Caisses de congés payés	6	0	1	0	0	1 270	76	8	0	2	1 363
		Congés non rémunérés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Droit au congé	4	0	0	0	0	207	7	3	0	0	221
		Durée du congé	1	0	0	0	1	552	7	1	0	1	563
		Fractionnement et report	3	0	0	0	1	623	7	0	0	0	634
		Gens de mer	0	11	0	0	0	8	0	0	0	0	19
		Indemnités de congés	1	3	0	0	0	573	8	1	0	0	586
		Pénal	3	0	0	0	0	254	13	2	0	1	273
		Période, ordre des départs	3	7	0	3	6	5 524	9	1	0	5	5 558
	Total Congés payés		***21***	***21***	***1***	***3***	***8***	***9 011***	***127***	***16***	***0***	***9***	***9 217***
		Attributions du CPH	2	1	0	0	0	92	0	0	0	0	95
		Conseil Supérieur Prud'Homie	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		Conseillers Prud'hommes: Election	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	13

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
Contrat de travail	Conseil des Prud'Hommes	Conseillers Prud'hommes: Pénal	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		Conseillers Prud'hommes: Statut	0	12	0	0	0	11	0	0	0	0	23
		Institution, organisation, fonctionn.	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	18
		Conseil Supérieur Prud'Homie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Procédure	0	0	0	0	0	54	0	0	0	1	55
		Voies de recours	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	Total Conseil des Prud'Hommes		***2***	***13***	***0***	***0***	***0***	***197***	***0***	***0***	***0***	***1***	***213***
	Contrat: exécution,modif, transfert	Exécution, modification	3	28	0	0	2	899	0	10	0	1	943
		Outre-mer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pénal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Télétravail	0	1	0	0	1	57	1	0	0	0	60
		Transfert du contrat	5	866	0	0	0	403	0	15	0	2	1 291
	Total Contrat: exécution,modif, transfert		***8***	***895***	***0***	***0***	***3***	***1 359***	***1***	***25***	***0***	***3***	***2 294***
		Agriculture	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Chèques et titres simplifiés	0	0	0	0	0	292	6	0	0	0	298
		Contrat de mission à l'exportation	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	3
		Contrat de travail à temps partagé	0	0	0	0	0	19	0	0	0	0	19
		Groupement Empl. même C.Collectiv	0	1	0	0	0	87	0	5	0	0	93
		Groupement Empl. pas même C.Coll	0	0	0	0	0	29	0	6	0	0	35
		Groupement EmpLcertains remplace	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	11
		Outre-mer	0	0	0	0	0	87	2	0	0	0	89
	Total Contrats divers		***0***	***2***	***0***	***0***	***0***	***529***	***8***	***11***	***0***	***0***	***550***
	Droit Disciplinaire	Contrôle juridictionnel	0	10	0	0	0	42	0	2	0	0	54
		Pénal	0	3	0	0	0	57	1	0	0	0	61
		Procédure disciplinaire: prescription	2	49	0	0	0	82	0	8	0	0	141
	Total Droit Disciplinaire		***2***	***62***	***0***	***0***	***0***	***181***	***1***	***10***	***0***	***0***	***256***
	Durée du T, Congés: Jeunes	Congés annuels	0	1	0	0	0	68	0	0	0	0	69
		Décret repos congés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Définition	1	23	0	0	0	42	1	0	0	0	67
		Durée du Travail	16	599	0	0	6	1 507	20	1	0	0	2 149
		Jours fériés	0	32	0	0	0	250	1	0	0	0	283
		Repos hebdomadaire, dominical	2	135	0	2	6	857	24	3	0	0	1 029
		Repos quotidien	1	123	0	0	1	490	8	2	0	0	625
		Travail de nuit	14	1 610	0	3	3	1 455	57	45	0	0	3 187
	Total Durée du T, Congés: Jeunes		***34***	***2 523***	***0***	***5***	***16***	***4 669***	***111***	***51***	***0***	***0***	***7 409***
		Agriculture	35	693	0	0	34	2 246	42	21	0	0	3 071
		Aménagement des horaires	77	4 062	9	0	3	1 544	38	19	0	0	5 752
		Aviation civile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
	Durée du travail	Champ d'application	0	0	0	0	0	18	1	1	0	0	20
		Compte Epargne Temps	0	0	0	0	0	22	0	0	0	0	22
		Contrôle de la durée du travail	64	117	5	11	24	32 743	437	55	0	3	33 459
		Contrôle du repos hebdomadaire	1	7	0	0	1	1 090	99	1	0	0	1 199
		Contrôle: Pénal	4	7	0	0	0	951	120	4	0	0	1 086
		Décrets	5	59	0	0	0	112	46	7	0	0	229
		Durée légale et heures supplémentai	9	138	0	0	4	1 745	90	19	0	0	2 005
		Durées maximales	140	3 132	14	0	10	4 310	319	184	0	0	8 109
		Forfait	2	6	0	0	0	695	5	7	0	0	715
		Gens de la mer	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	20
		Hélicoptère	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Heures supp.: Contreparties	12	188	0	0	5	3 157	70	18	0	0	3 450
		Jours fériés	1	8	0	0	0	658	56	1	0	0	724
		Outre-mer	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	3
		Personnel navigant professionnel	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Référé dominical	0	1	0	0	0	34	2	2	23	0	62
		Répartition au delà semaine	7	5	0	0	1	1584	4	4	0	1	1606
		Repos hebdomadaire	505	549	0	0	4	3892	494	103	59	0	5606
		Repos quotidien	13	128	0	0	2	1113	72	21	1	0	1350
		Repos, jours fériés (Moselle, B-Rhin,	71	21	0	0	0	146	7	2	17	0	264
		T.effectif, astreintes, équival.	0	38	0	5	7	1 810	19	11	0	0	1 890
		Temps partiel	26	4	0	1	5	6 766	105	18	0	3	6 928
		Transport ferrroviaire	0	0	0	0	3	20	1	1	0	0	25
		Transport routier	18	5	0	0	0	1 823	371	21	0	0	2 238
		Transport sanitaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Transport: Dispositions communes	6	220	0	0	6	601	10	5	0	0	848
		Travail de nuit	22	442	0	0	1	1 792	84	26	0	0	2 367
		Travail intermittent	3	0	0	0	1	439	29	1	0	0	473
Total Durée du travail			***1 021***	***9 830***	***28***	***17***	***111***	***69 334***	***2 521***	***553***	***100***	***7***	***83 522***
	Intéressement, Participation,	Intéress.partic,épargne: Dispos comr	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6
		Intéressement: Calculs	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	17
		Intéressement: Champ	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		Intéressement: Contenu, régime	0	0	0	0	0	37	0	0	0	0	37
		Intéressement: Mise en place	0	0	0	0	0	34	2	1	0	0	37
		Intéressement: Régime social, fiscal	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	4
		Participation: Calcul, Gestion	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	15
		Participation: Champ	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
		Participation: Contenu, Régime	0	0	0	0	0	37	3	0	0	0	40

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
	Epargne	Participation: Contestation, Sanctions	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7
		Participation: Mise en place	0	0	0	0	0	32	0	0	0	0	32
		Participation: Régime social, Fiscal	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Plan d'épargne d'entreprise	1	0	0	0	0	10	0	0	0	0	11
		Plan d'epargne salariale	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Plan épargne interentreprises	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Plans d'épargne salariale: Généralité	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Plan épargne retraite collective	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	Total Intéressement, Participation, Epargne		***1***	***0***	***0***	***0***	***0***	***210***	***7***	***1***	***0***	***0***	***219***
Contrat de travail	Maladie, AT, Inaptitude	Absence pour maladie, accident	0	18	0	0	0	553	0	2	0	0	573
		Agriculture	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	18
		AT, Maladie prof. en cas de CDD	1	25	0	2	0	40	0	0	0	0	68
		AT, Maladie professionnelle	7	360	0	3	2	589	4	8	0	2	975
		Inaptitude suite maladie,accident non	2	498	0	0	0	370	0	6	0	0	876
		Maladie grave	0	9	0	0	0	2	0	0	0	0	11
		Transports	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2
		Moselle, B-Rhin, H-Rhin	1	0	0	0	2	120	0	0	0	0	123
	Total Maladie, AT, Inaptitude		***11***	***911***	***0***	***5***	***4***	***1 693***	***4***	***16***	***0***	***2***	***2 646***
	Maternité, Paternité	Congé de paternité	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
		Congés d'adoption	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Congés d'éducation des enfants	3	0	0	0	0	57	3	0	0	1	64
		Maternité, paternité : sanctions	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Pénal	0	0	0	0	0	14	2	0	0	0	16
		Protection grossesse, maternité	0	2	0	0	0	148	1	0	0	0	151
	Total Maternité, Paternité		***3***	***2***	***0***	***0***	***0***	***227***	***6***	***0***	***0***	***1***	***239***
	Professions particulières	Agences de mannequins	1	19	0	0	0	47	3	0	0	0	70
		Artistes	0	0	0	0	0	67	0	0	0	0	67
		Concierges, Empl. immeubles	0	0	0	0	0	94	0	0	0	0	94
		Employés de maison	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	9
		Enfants spect., publicité, mode	16	155	0	0	0	72	2	4	0	0	249
		Entreprises spect.vivants	5	0	0	0	0	309	1	0	0	0	315
		Gens de la mer	43	0	0	0	0	992	5	0	0	0	1 040
		Gérants de succursales	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	15
		Journalistes	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	11
		Mannequins	5	30	0	0	4	55	0	2	0	0	96
		Mannequins et agences	2	29	0	0	0	54	0	0	0	0	85
		Personnel navigant aérien	0	0	0	0	0	58	1	0	0	0	59
		Services à la personne	0	0	0	0	0	22	0	2	0	0	24

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
		Transport et navigation maritime	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Travail à domicile	0	0	0	1	0	73	0	0	0	0	74
		V.R.P.	0	0	0	0	0	32	0	0	0	0	32
	Total Professions particulières		***72***	***233***	***0***	***1***	***4***	***1912***	***12***	***8***	***0***	***0***	***2242***
		Chèque-transport	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	9
		Chèques-vacances	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Egalité Homme Femme	3	8	0	0	7	7 410	5	0	0	0	7 433
		Frais de transport	0	0	1	0	0	478	0	0	0	0	479
		Gens de la mer	0	0	0	0	0	53	1	0	0	0	54
		Outre-mer	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	17
		Paiement	35	8	4	3	9	13 744	128	111	0	36	14 078
		Privilèges,assurance: RJ LJ	0	32	0	0	0	76	0	3	0	0	111
		Protection du salaire	0	3	0	0	0	151	6	1	0	2	163
		Rémunération mens. minimale	21	1	0	0	0	267	20	5	0	1	315
		Salaire	0	0	1	0	0	151	15	2	0	0	169
		SMIC	3	9	0	0	0	471	36	3	0	0	522
		Titres-restaurant	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	17
	Total Salaire		***62***	***61***	***6***	***3***	***16***	***22 845***	***211***	***125***	***0***	***39***	***23 368***
	Salariés étrangers et déplacés	Détachés : Conditions de détacheme	8	0	1	0	1	835	27	14	0	0	886
		Détachés : Réglementation applicabl	5	0	0	0	0	289	12	5	0	0	311
		Détachés: Contrôle	14	0	2	0	0	2 036	46	12	0	1	2 111
		Détachés: Pénal	7	0	0	0	0	140	16	3	0	0	166
		Détachés: Dispositions générales	4	0	0	0	0	226	5	7	0	2	244
	Total Salariés étrangers et déplacés		***38***	***0***	***3***	***0***	***1***	***3 526***	***106***	***41***	***0***	***3***	***3 718***
Contrat de travail	Travail précaire	CDD Actions en justice	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6
		CDD Champ d'application	1	0	0	0	0	80	3	0	0	0	84
		CDD Conclusion, exécution du contra	37	12	2	2	0	5 817	134	32	0	1	6 037
		CDD Règles de contrôle	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		CDD Requalification du contrat	1	1	0	0	0	233	0	2	0	0	237
		CDD Rupture,échéance,renouvellem	6	7	0	0	0	615	7	0	0	0	635
		CDD Succession de contrats	3	0	0	0	0	308	13	1	0	0	325
		Portage salarial	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
		T.T. Actions en justice	1	0	0	0	0	7	0	0	0	0	8
		T.T. Conditions de recours	5	2	1	0	1	825	33	6	0	2	875
		T.T. Contrat de mission	24	5	1	0	6	1 764	45	31	0	1	1 877
		T.T. Contrat mise à disposition	3	0	0	0	2	937	7	7	0	1	957
		T.T. Définitions	2	0	0	0	1	306	23	2	0	2	336
		T.T. Entreprise Travail Temporaire	1	5	0	0	1	322	10	0	0	2	341

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
		T.T. Pénal	10	0	0	0	1	321	72	10	0	2	416
	Total Travail précaire		***94***	***32***	***4***	***2***	***12***	***11 547***	***347***	***91***	***0***	***11***	***12 140***
	Travailleurs étrangers ou détachés	ANAEM/OFII	4	0	0	0	1	17	0	4	0	0	26
		Emploi d'un salarié étranger	1 239	16	1	2	3	2 598	83	144	0	2	4 088
		Outre-mer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Salarié étranger : Interdictions	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	Total Travailleurs étrangers ou détachés		***1 243***	***16***	***1***	***2***	***4***	***2 618***	***83***	***148***	***0***	***2***	***4 117***
Total Contrat de travail			**2 895**	**23 555**	**62**	**44**	**238**	**173 457**	**4 316**	**1 358**	**100**	**103**	**206 128**
	Apprenti Moselle,B	Moselle,B-Rhin,H-Rhin	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	Total Apprenti Moselle,B-R, H-R		***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***3***	***0***	***0***	***0***	***0***	***3***
	Apprentissage	Aménagements personnes handic.	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Carte d'apprenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Conditions de travail	14	734	0	0	13	1 009	27	42	0	0	1 839
		Contrat de travail	2	25	2	0	2	393	0	5	0	0	429
		Enregistrement du contrat	0	0	0	0	0	22	0	0	0	0	22
		Examen	0	0	0	0	0	47	1	0	0	0	48
		Généralités	0	2	0	0	0	26	0	0	0	0	28
		Obligation de l'employeur	2	48	1	0	28	467	5	11	0	0	562
		Opposition, Suspension, Interdiction	7	107	1	4	81	238	5	88	0	0	531
		Pénal	0	1	0	0	0	27	3	0	0	0	31
	Total Apprentissage		***25***	***917***	***4***	***4***	***124***	***2 231***	***41***	***146***	***0***	***0***	***3 492***
	Apprentissages: centres	Centres de formation	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6
		Financement	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	3
	Total Apprentissages: centres		***1***	***1***	***0***	***0***	***0***	***7***	***0***	***0***	***0***	***0***	***9***
	CDI : Licenciement économique	Contestation des irrégularités	0	1	0	0	0	12	0	0	0	0	13
		Dispositions communes	7	1 499	0	0	0	396	2	21	0	0	1 925
		Licenc. 10 sal ou + 30 jours	8	1 309	0	0	0	407	5	14	0	0	1 743
		Licenc. moins 10 sal 30 jours	2	522	0	0	0	408	2	4	0	0	938
		RJ LJ	4	412	0	0	0	39	0	6	0	1	462
		Sanction des irrégularités	1	16	0	0	0	57	0	1	0	0	75
	Total CDI: Licenciement économique		***22***	***3 759***	***0***	***0***	***0***	***1 319***	***9***	***46***	***0***	***1***	***5 156***
	Chômage partiel	Allocation complémentaire	92	0	0	0	0	87	0	2	0	0	181
		Allocation spécifique	1 433	60	0	0	0	485	1	17	0	0	1 996
		Chômage partiel	17	0	0	0	0	24	0	0	0	0	41
		Régime social, fiscal	15	0	0	0	0	13	0	0	0	0	28
	Total Chômage partiel		***1 557***	***60***	***0***	***0***	***0***	***609***	***1***	***19***	***0***	***0***	***2 246***
Emploi - Formation	Egalité des chanc	Stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
	Total égalité des chances		***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***0***
	Form. Pro: org., financ., stagiaires	Form. continue : Contrôle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Form. continue : Financement emplo	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	16
		Form. continue : Organismes collecte	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6
		Organismes de formation	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	11
		Principes, organisation institutionnelle	0	2	0	0	0	4	0	0	0	0	6
		Rôle Régions, Etat, Institutions	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Stagiaire form. professionnelle	4	2	0	0	0	121	1	0	0	0	128
	Total Form. Pro: org., financ., stagiaires		***4***	***4***	***0***	***0***	***0***	***160***	***1***	***0***	***0***	***0***	***169***
Emploi - Formation	Formation Pro Continue	Bilan de compétences	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		Congé Individuel de Formation	3	1	0	0	0	121	0	0	0	0	125
		Contrats de professionnalisation	0	5	0	0	0	101	0	0	0	0	106
		Dispositions générales	2	2	0	0	1	53	0	0	0	0	58
		Droit Individuel à la formation	1	2	0	0	0	199	0	0	0	0	202
		Form. initiative employeur, plan forma	4	4	0	0	0	95	0	2	0	0	105
		Formation initiative salarié: autres co	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Rôle Régions, Etat, Institutions	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
		Préparation opérationnelle à l'emploi	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
	Total Formation Pro Continue		***10***	***15***	***0***	***0***	***1***	***583***	***0***	***2***	***0***	***0***	***611***
	Formation Pro Out	Outre-mer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total Formation Pro Outre-mer		***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***0***
	Formation transpo	Transport routier	0	0	0	0	0	38	0	1	0	0	39
	Total Formation transport		***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***38***	***0***	***1***	***0***	***0***	***39***
	Licenciement éco: accompagne-ment	Congé de mobilité	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	9
		Congé de reclassement	0	12	0	0	0	73	0	0	0	0	85
		Convention de Reclassement Person	0	17	0	0	0	59	0	0	0	0	76
		PSE	0	89	0	0	0	73	0	3	0	0	165
		Revitalisation des bassins d'emploi	1	9	0	0	0	9	0	0	0	0	19
	Total Licenciement éco: accompagnement		***1***	***136***	***0***	***0***	***0***	***214***	***0***	***3***	***0***	***0***	***354***
	Politique de l'emploi, SPE, Demandeur d'emploi	ACRE	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
		Contrats aidés Outre-mer	3	0	0	0	0	4	0	0	0	0	7
		Contrats de Travail aidés	1	0	0	0	0	47	0	1	0	1	50
		Demandeur d'emploi	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6
		Diffusion, pub offres emploi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Indemnisation DE	9	3	0	0	25	293	8	1	0	0	339
		Insertion activité économique	4	2	0	0	0	35	0	2	0	0	43
		Insertion, accès emploi	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
		Maintien,sauvegarde de l'emploi	87	6	0	0	42	143	1	5	0	0	284
		Outre-mer	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Placement	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7
		Politique de l'Emploi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Service Public Emploi	1	0	0	0	0	22	0	0	0	0	23
	Total Politique de l'emploi, SPE, Demandeur d'emplo		***105***	***11***	***0***	***0***	***67***	***563***	***9***	***9***	***0***	***1***	***765***
	Travailleurs handicapés	Obligation emploi T.Handic,assimilés	0	10	0	0	0	49	0	3	0	0	62
		Organismes insertion professionnelle	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	4
		Politiques personnes handicapées	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		Reconnaissance, orientation T Hand.	20	6	0	0	0	55	0	6	0	0	87
	Total Travailleurs handicapés		***21***	***17***	***0***	***0***	***0***	***108***	***0***	***10***	***0***	***0***	***156***
	VAE	Mise en œuvre	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Décret	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Objet, régime	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2
	Total VAE		***0***	***1***	***0***	***0***	***0***	***2***	***0***	***0***	***0***	***0***	***3***
Total Emploi - Formation			***1 746***	***4 921***	***4***	***4***	***192***	***5 837***	***61***	***236***	***0***	***2***	***13 003***
Institutions représentatives du perso	CCE, C.Etabliss, Comité groupe, Europe	CCE	13	20	0	0	0	508	43	11	0	0	595
		Comité de groupe	2	6	0	0	0	60	0	2	0	0	70
		Comité Entreprise Europ.	0	3	0	0	0	30	1	0	0	0	34
		Comités d'établissement	0	1	0	0	0	17	1	0	0	0	19
		S. Coop Europ, comité coop. Europ.	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		S. Européenne, Comité europ.	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Stés issues fusions transfrontalières	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total CCE, C.Etabliss, Comité groupe, Europe		***15***	***30***	***0***	***0***	***0***	***619***	***45***	***13***	***0***	***0***	***722***
	CHSCT	Attributions	22	14	0	1	12	6 306	36	27	0	4	6 422
		CHSCT	0	1	0	0	0	5	0	0	0	0	6
		CHSCT Santé, Médic.sociaux	0	4	0	0	0	34	0	0	0	0	38
		Composition, désignation	9	394	0	0	3	1 407	17	6	0	0	1 836
		Ets de santé et Médico-sociaux	0	1	0	0	0	4	0	0	0	0	5
		Fonctionnement	30	24	0	5	11	7 436	25	22	0	0	7 553
		Règles générales	4	33	0	0	4	701	11	2	0	0	755
	Total CHSCT		***65***	***471***	***0***	***6***	***30***	***15 893***	***89***	***57***	***0***	***4***	***16 615***
		Activités sociales et culturelles	3	14	0	0	1	202	3	13	0	0	236
		Attributions	0	2	0	0	1	553	1	1	0	0	558
		Bilan social	0	0	0	0	0	79	0	0	0	0	79
		Champ d'application	2	21	0	0	0	51	1	0	0	0	75
		Commissions	0	1	0	0	0	42	0	0	0	0	43

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
nnel	Comité d'entreprise	Composition	1	19	0	0	0	35	0	4	0	0	59
		Déplacement, circulation	0	14	0	0	0	42	0	0	0	0	56
		Droit d'alerte économique	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	15
		Durée et fin du mandat	1	6	0	0	0	85	3	2	0	0	97
		Election	12	106	0	0	0	609	9	24	0	0	760
		Fonctionnement: dispo générales	0	1	0	0	0	93	1	0	0	0	95
		Formation des membres du CE	2	1	0	0	0	87	0	4	0	0	94
		Heures de délégation	2	14	0	0	0	119	0	0	0	0	135
		Info,consult. périodiques	0	65	0	0	494	903	4	28	0	0	1 494
		Info,consult.: Conditions de travail	9	5	0	0	0	483	5	7	0	0	509
		Info,consult.: Formation prof., appren	1	1	0	0	0	309	14	0	0	0	325
Institutions représentatives du personnel	Comité d'entreprise	Info,consult.: interventions publiques	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2
		Info,consult.: mission générale	8	23	0	0	0	418	13	10	0	0	472
		Info,consult.: Organisation,marche er	17	201	0	0	4	660	19	9	0	0	910
		Info,consult.: RJ LJ	0	1	0	0	0	14	0	0	0	0	15
		Local	8	1	0	0	0	233	4	3	0	0	249
		Mise en place, Suppression	8	49	0	0	0	391	6	25	1	0	480
		Participation CA ou conseil surveillan	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	15
		Recours à un expert	3	0	0	0	0	71	2	0	0	0	76
		Réunions	6	21	0	0	0	655	16	3	0	0	701
		Subvention de fonctionnement	0	2	0	0	0	100	1	5	0	0	108
	Total Comité d'entreprise		***83***	***568***	***0***	***0***	***500***	***6 265***	***102***	***139***	***1***	***0***	***7 658***
	Délégué du Personnel	Attributions	6	10	0	0	9	1 356	2	3	0	1	1 387
		Champ d'application	1	29	0	0	0	198	2	0	0	0	230
		Durée et fin mandat	1	16	0	0	0	665	0	4	0	0	686
		Election	18	283	0	0	5	6 791	28	43	0	1	7 169
		Fonctionnement	35	60	0	4	23	7 434	51	11	0	0	7 618
		Mise en place	11	10	0	1	8	4 147	27	8	0	0	4 212
		Nombre	2	34	0	0	1	211	2	1	0	0	251
		Pénal	7	1	0	0	2	956	76	9	0	0	1 051
	Total Délégué du Personnel		***81***	***443***	***0***	***5***	***48***	***21 758***	***188***	***79***	***0***	***2***	***22 604***
	Délégué syndical	Section syndicale	7	41	0	0	0	266	3	3	0	0	320
		Délégué syndical	4	4	0	0	0	199	21	2	0	1	231
		Exercice droit syndical: Principes	0	0	0	0	0	7	0	1	0	0	8
		Formation Economique et Sociale	4	0	0	0	0	140	9	5	0	0	158
		Pénal	3	90	0	0	0	60	1	1	0	0	155
		Représentant syndical	5	61	0	0	0	326	1	2	0	0	395
		Syndicats: Champ d'application	0	1	0	0	0	44	0	0	0	0	45

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
		Syndicats: Représentativité	0	5	0	0	0	4	0	0	0	0	9
		Syndicats: Statut juridique	2	12	0	0	0	34	0	0	0	0	48
		Syndicats Secteur public	0	5	0	0	0	19	0	1	0	0	25
	Total Délégué syndical		***25***	***219***	***0***	***0***	***0***	***1 099***	***35***	***15***	***0***	***1***	***1 394***
	DUP	DUP	8	213	0	0	0	447	17	3	0	0	688
	Total DUP		***8***	***213***	***0***	***0***	***0***	***447***	***17***	***3***	***0***	***0***	***688***
		Procédure	106	47 821	0	0	0	1 128	16	243	0	0	49 314
		Protection C.T.Temporaire	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Protection: Licenciement	39	21 339	2	0	0	446	34	86	0	0	21 946
		Protection: Rupture du CDD	0	126	0	0	0	15	0	0	0	0	141
		Protection:Transfert partiel	0	1 430	0	0	1	38	0	2	0	0	1 471
	Total Salariés protégés		***145***	***70 716***	***2***	***0***	***1***	***1 628***	***50***	***331***	***0***	***0***	***72 873***
Total Institutions représentatives du personnel			***422***	***72 660***	***2***	***11***	***579***	***47 709***	***526***	***637***	***1***	***7***	***122 554***
Libertés et droits fondamentaux	Discrimination	Actions en justice	0	0	0	0	0	25	0	0	0	0	25
		Champ d'application	2	50	0	0	0	77	0	1	0	0	130
		Différences de traitement autorisées	1	1	0	0	0	19	0	0	0	0	21
		Pénal	0	1	0	0	0	149	1	0	0	0	151
		Principe de non-discrimination	3	15	0	2	1	892	22	20	0	5	960
		Procédure disciplinaire: garanties	3	167	0	0	0	440	0	1	0	3	614
		Sanction disciplinaire	4	85	0	0	0	223	1	6	0	1	320
	Total Discrimination		***13***	***319***	***0***	***2***	***1***	***1 825***	***24***	***28***	***0***	***9***	***2 221***
	Droits et liberté, co	Droits et libertés	1	58	0	0	1	541	1	4	0	3	609
		Corruption	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	Total Droits et liberté, corruption		***1***	***58***	***0***	***0***	***1***	***544***	***1***	***4***	***0***	***3***	***612***
	Egalité Femme Homme	Actions en justice	0	0	0	0	0	319	0	0	0	0	319
		Champ d'application	0	2	0	0	0	47	0	0	0	0	49
		Dispositions générales	9	7	0	2	3	4 973	1	0	0	2	4 997
		Instances concourant à égalité	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pénal	0	0	0	0	0	30	1	0	0	0	31
		Plan et contrat égalité prof.	2	0	0	0	0	271	0	0	0	0	273
	Total Egalité F H		***11***	***9***	***0***	***2***	***3***	***5 640***	***2***	***0***	***0***	***2***	***5 669***
	Harcèlements	Champ d'application	3	0	0	0	0	31	0	1	1	2	38
		Harcèlement moral	79	97	0	2	7	4 722	56	131	1	18	5 113
		Harcèlement sexuel	18	132	0	3	2	2 430	5	11	0	9	2 610
		Harcèlements: Actions en justice	2	14	0	0	0	126	1	2	0	0	145
		Harcèlements: Pénal	10	4	0	0	0	624	27	18	0	4	687
	Total Harcèlements		***112***	***247***	***0***	***5***	***9***	***7 933***	***89***	***163***	***2***	***33***	***8 593***

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
	Règlement intérieur	Champ d'application	10	31	0	0	1	419	0	0	0	0	461
		Contenu, conditions de validité	83	1 112	0	0	4	4 421	3	23	0	0	5 646
		Contrôle administratif	27	526	0	0	3	584	0	13	0	0	1 153
		Contrôle juridictionnel	7	24	0	0	0	36	0	0	0	0	67
		Pénal	0	10	0	0	0	53	0	0	0	0	63
	Total Règlement intérieur		***127***	***1 703***	***0***	***0***	***8***	***5 513***	***3***	***36***	***0***	***0***	***7 390***
Total Libertés et droits fondamentaux			***264***	***2 336***	***0***	***9***	***22***	***21 455***	***119***	***231***	***2***	***47***	***24 485***
		Agriculture	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Droit de grève	0	5	0	0	0	39	0	6	0	1	51
		Outre-mer	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Règlement conflit: dispos.générales	0	0	0	0	0	4	0	1	0	1	6
		Règlement du conflit: Conciliation	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	3
		Règlement du conflit: Médiation	0	0	0	0	0	4	0	1	0	0	5
		Règlement du conflit: Pénal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total Conflits		***0***	***5***	***0***	***0***	***0***	***51***	***0***	***8***	***0***	***3***	***67***
	Dialogue social	Dialogue social	0	2	0	0	0	5	0	0	0	0	7
	Total Dialogue social		***0***	***2***	***0***	***0***	***0***	***5***	***0***	***0***	***0***	***0***	***7***
	Négo collective, Accords	Applicabilité	11	14	0	4	10	13 428	15	7	0	2	13 491
		Articulation	1	1	0	0	1	355	1	0	0	0	359
		Commission Nationale	0	0	0	0	0	25	0	0	0	0	25
		Commissions paritaires locales	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	3
		Effets de l'application des accords	1	0	0	2	2	1 628	4	3	0	0	1 640
		Expression directe, collective	1	2	0	0	1	178	0	0	0	0	182
		Objet, Contenu, Durée	0	0	0	0	0	79	0	0	0	0	79
Négociations collectives	Négo collective, Accords	Pénal	3	2	1	1	0	1 073	63	5	0	1	1 149
		Préliminaires	0	1	0	0	3	19	0	1	0	0	24
		Règles branche, interprofess	0	1	0	0	0	23	0	0	0	0	24
		Règles entreprise, établissement	6	4	0	0	1	446	0	0	0	0	457
		Règles groupe	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
		Secteur public	0	0	0	0	3	5	0	0	0	0	8
		Validité des accords, conventions	0	2	0	0	104	224	0	9	0	0	339
	Total Négo collective, Accords		***23***	***28***	***1***	***7***	***125***	***17 489***	***83***	***26***	***0***	***3***	***17 785***
		Négo. Obligatoire Entreprise	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
	Total Négo. Obligatoire Entreprise		***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***2***	***0***	***0***	***0***	***0***	***2***
		Négo. Branche, Professionnelle	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		Négo. Obligatoire Entreprise	3	1	0	0	361	1 070	0	109	0	0	1 544
	Total Négociation annuelle obligatoire		***3***	***1***	***0***	***0***	***361***	***1 073***	***0***	***109***	***0***	***0***	***1 547***

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
		Négo. Branche, Professionnelle	0	0	0	0	4	42	0	0	0	0	46
		Négo. Obligatoire Entreprise	4	7	0	0	807	614	0	41	0	0	1 473
	Total Négociation obligatoire		***4***	***7***	***0***	***0***	***811***	***656***	***0***	***41***	***0***	***0***	***1 519***
Total Négociations collectives			***30***	***43***	***1***	***7***	***1 297***	***19 276***	***83***	***184***	***0***	***6***	***20 927***
		Agriculture syndicats professionnels	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Total Agriculture syndicats professionnels		***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***1***	***0***	***0***	***0***	***0***	***1***
	Effectifs, calculs	Champ d'application	0	1	0	0	0	20	0	0	0	0	21
		Non pris en compte effectif	1	2	0	0	0	77	0	1	0	0	81
		Pris en compte effectif	2	3	0	0	0	278	0	2	0	0	285
	Total Effectifs, calculs		***3***	***6***	***0***	***0***	***0***	***375***	***0***	***3***	***0***	***0***	***387***
	Inspection du travail	Agriculture	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Compétence des agents	4	292	1	9	19	1 389	435	26	0	1	2 176
		Gens de la mer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Prérogatives et moyens	32	9	23	241	727	15 438	928	77	0	12	17 487
		Système d'inspection du travail	0	8	0	0	0	5	0	0	0	0	13
	Total Inspection du travail		***36***	***309***	***24***	***250***	***746***	***16 833***	***1 363***	***103***	***0***	***13***	***19 677***
	Prévention blanchi	Entreprises de domiciliation	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
	Total Prévention blanchiement		***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***5***	***0***	***0***	***0***	***0***	***5***
	Travail illégal	Cumuls irréguliers	1	1	0	0	0	143	8	1	0	0	154
		Emploi saL sans titre de T.	142	0	4	0	3	1 783	507	96	0	16	2 551
		Généralités	6	0	0	0	0	467	74	8	0	3	558
		Marchandage	18	0	0	0	0	290	216	32	0	4	560
		Outre-mer	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2
		Prêt illicite Main d'Oeuvre	20	1	0	0	0	894	304	63	0	5	1 287
		Travail dissimulé	397	2	33	2	4	17 844	4 296	669	0	88	23 335
		Travail illégal: contrôle	7	0	9	0	0	3 761	148	24	0	3	3 952
	Total Travail illégal		***592***	***4***	***46***	***2***	***7***	***25 182***	***5 553***	***894***	***0***	***119***	***32 399***
Total Obligations générales			***631***	***319***	***70***	***252***	***753***	***42 396***	***6 916***	***1 000***	***0***	***132***	***52 469***
	Amiante, CMR, Plomb, Autres	Amiante	193	31	344	328	93	45 813	515	108	0	63	47 488
		Amiante – Prévention amiante immeu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Amiante: arrêtés, décrets	4	0	0	0	0	41	0	0	0	0	45
		Certains agents dangereux	1	3	3	33	16	1 363	12	5	0	0	1 436
		CMR	27	8	11	25	47	6 791	61	27	2	8	7 007
	Total Amiante, CMR, Plomb, Autres		***225***	***42***	***358***	***386***	***156***	***54 008***	***588***	***140***	***2***	***71***	***55 976***
	Bâtiment	Avant travaux	7	0	30	0	10	1 432	20	2	0	0	1 501
		Coordination	195	2	171	2	4	30 205	335	154	6	25	31 099

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
Santé Sécurité		Pendant travaux	127	11	2 149	3	1 276	27 525	809	189	3	10	32 102
		Trav. indépendants	17	0	13	1	0	818	27	16	0	0	892
	Total Bâtiment		***346***	***13***	***2 363***	***6***	***1 290***	***59 980***	***1 191***	***361***	***9***	***35***	***65 594***
	Equipement de travail: conception	Procédure certification	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	13
		Procédure sauvegarde	0	0	0	3	0	39	1	0	0	0	43
		Procédure évaluation conformité	2	0	0	0	0	31	0	0	0	0	33
		Procédure mise sur marché	7	6	2	1	0	543	10	7	0	0	576
		Procédure applicable/analyse	8	22	0	0	0	69	0	1	0	0	100
		Règles générales	16	81	1	24	6	672	33	26	0	0	859
		Règles techniques	31	55	0	75	16	1 117	36	22	0	1	1 353
	Total Equipement de travail: conception		***64***	***164***	***3***	***103***	***22***	***2 484***	***80***	***56***	***0***	***1***	***2 977***
	Equipement de travail: Utilisation	Ascenseurs, equipements à habitacle	0	0	0	0	0	23	0	0	0	0	23
		Autorisation de conduite	33	22	33	0	7	7 522	76	31	0	2	7 726
		EPI	26	12	120	3	81	6 866	51	26	0	4	7 189
		Equipements anciens	33	247	7	441	140	8 226	164	80	4	5	9 347
		Equipements mobiles	14	6	7	0	12	888	33	9	0	0	969
		Equipements sous pression	0	0	0	0	0	39	0	0	0	0	39
		Information,formation des travailleurs	60	93	20	8	13	2 305	154	65	0	7	2 725
		Installation des équip. de travail	9	6	50	36	40	1 959	54	11	0	1	2 166
		Levage	24	4	24	21	11	2 856	61	18	0	0	3 019
		Maintien en conformité	32	99	4	30	27	3 761	86	29	1	0	4 069
		Meules et machines à meuler	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	10
		Règles générales	110	123	39	146	303	11 625	556	142	3	3	13 050
		Trav. temporaires en hauteur + équip	183	65	4 413	58	72	36 878	1 045	178	4	34	42 930
		Utilisation, maintenance équip.de T	7	30	13	20	11	2 157	44	27	0	0	2 309
		Vérifications équip. de travail	38	15	23	80	66	8 508	54	30	0	3	8 817
	Total Equipement de travail: Utilisation		***569***	***722***	***4 753***	***843***	***783***	***93 600***	***2 378***	***646***	***12***	***59***	***104 365***
	Gens de la mer	Contrôle et sanctions	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Jeunes travailleurs	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4
		Lieux de travail, vie à bord	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		Obligations des employeurs	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
		Organismes de prévention	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total Gens de la mer		***0***	***4***	***0***	***0***	***0***	***4***	***1***	***0***	***0***	***0***	***9***
	Hébergement des	Hébergement collectif	2	0	0	0	0	71	1	0	0	0	74
	Total Hébergement des salariés		***2***	***0***	***0***	***0***	***0***	***71***	***1***	***0***	***0***	***0***	***74***
	Installations classées	Installations nucléaires, ICPE 'seveso	6	1	0	0	1	249	0	3	0	0	260
	Total Installations classées		***6***	***1***	***0***	***0***	***1***	***249***	***0***	***3***	***0***	***0***	***260***

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
	Total Institutions Prévention	Agriculture	0	1	0	0	0	168	0	0	0	0	169
		ANACT	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		Commissions santé et sécurité	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Conseil orientation conditions T	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
		Conseil supérieur PRP	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Organismes professionnels SSCT	5	0	0	0	0	264	0	0	0	0	269
	Total Institutions Prévention		***5***	***1***	***0***	***0***	***2***	***438***	***0***	***0***	***0***	***0***	***446***
	Interventions équipements élévateurs	Champ d'application	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	4
		Etude de sécurité spécifique	11	0	0	0	0	38	0	0	0	0	49
		Informations travailleurs intervenants	2	0	0	0	0	6	0	0	0	0	8
		Organisation de l'intervention	7	0	0	0	0	115	0	0	0	0	122
	Total Interventions équipements élévateurs		***21***	***0***	***0***	***0***	***0***	***162***	***0***	***0***	***0***	***0***	***183***
	Lieux de Travail: conception	Aération, assainissement	42	0	0	3	4	511	0	3	0	0	563
		Ambiance thermique	11	0	0	0	2	263	0	2	0	0	278
		Eclairage	54	0	0	0	0	308	0	2	0	0	364
		Incendies,explosions,évacuation	64	18	0	0	3	522	0	16	0	0	623
		Insonorisation	15	0	0	2	0	115	0	2	0	0	134
		Installations électriques	122	11	0	93	157	1 667	3	0	0	0	2 053
		Installations sanitaires,restauration	24	0	0	0	2	135	0	1	0	0	162
		Principes	104	2	4	0	0	610	3	10	0	0	733
		Sécurité lieux de travail	97	2	1	5	11	2 668	8	17	0	1	2 810
	Total Lieux de Travail: conception		***533***	***33***	***5***	***103***	***179***	***6 799***	***14***	***53***	***0***	***1***	***7 720***
	Lieux de travail: Utilisation	Aération, assainissement	95	38	3	409	1 052	12 086	57	56	3	1	13 800
		Agriculture	0	1	0	0	17	45	7	0	0	0	70
		Ambiance thermique	13	2	0	4	281	1 611	12	3	2	0	1 928
		Aménagement postes de travail	8	0	0	1	114	1 755	7	3	0	1	1 889
		Chambres froides ou climatisées	0	0	0	0	0	21	0	0	0	0	21
		Eclairage	48	0	0	4	66	1 522	6	3	0	0	1 649
		Electricité arrêtés, décrets	91	171	9	991	1 322	42 987	116	36	1	6	45 730
		Hébergement	26	0	0	1	119	1 132	49	11	0	0	1 338
		Installations sanitaires	254	126	84	18	6 347	35 906	279	35	0	5	43 054
		Principes, dispos. générales	13	16	3	8	117	1 652	41	15	0	3	1 868
		Repos	2	0	1	0	55	206	1	0	0	0	265
		Restauration	37	157	2	2	521	3 663	20	1	0	0	4 403
		Risques incendie,explosion	65	19	2	28	928	16 567	40	11	0	0	17 660
		Sécurité des lieux de travail	51	6	6	8	194	7 351	60	21	2	0	7 699
	Total Lieux de travail: Utilisation		***703***	***536***	***110***	***1 474***	***11 133***	***126 504***	***695***	***195***	***8***	***16***	***141 374***
		Hébergement, construction	1 086	87	0	0	25	532	13	0	0	0	1 743

Santé Sécuri

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
ite	***Total Lieux Hébergement agriculture***		***1 086***	***87***	***0***	***0***	***25***	***532***	***13***	***0***	***0***	***0***	***1 743***
	Manutention, Ecrans	Ecrans visualisation	0	0	0	0	2	266	6	0	0	0	274
		Manutention	12	7	6	1	40	3 389	18	18	0	0	3 491
	Total Manutention, Ecrans		***12***	***7***	***6***	***1***	***42***	***3 655***	***24***	***18***	***0***	***0***	***3 765***
	Opérations installa	Travailleurs autorisés	3	2	1	2	2	1 043	13	5	0	0	1 071
	Total Opérations installations électriques		***3***	***2***	***1***	***2***	***2***	***1 043***	***13***	***5***	***0***	***0***	***1 071***
	Obligations particulières	Agriculture	1	0	0	0	0	49	2	2	0	0	54
		Entreprises intervenantes	148	8	31	18	6	13 090	353	128	0	12	13 794
	Total Opérations particulières		***149***	***8***	***31***	***18***	***6***	***13 139***	***355***	***130***	***0***	***12***	***13 848***
	Risque chimique	Mesures de prévention	33	79	12	53	69	16 336	93	71	0	4	16 750
		Mise marché, utilisation	8	11	2	6	8	4 428	6	11	0	0	4 480
		Risques Biologiques	0	0	0	0	0	68	0	0	0	0	68
		Transport marchandises dangereuse	0	0	0	0	0	89	0	0	0	0	89
		Réglement REACH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total Risque chimique		***41***	***90***	***14***	***59***	***77***	***20 921***	***99***	***82***	***0***	***4***	***21 387***
	Risques d'exposition	Bruit	11	1	0	16	15	2 806	3	2	0	0	2 854
		Radioprotection	0	2	0	0	0	130	0	0	0	0	132
		Rayonnements ionisants	0	2	0	1	0	786	1	0	0	0	790
		Rayonnements optiques artificiels	0	0	0	0	0	98	0	0	0	0	98
		Risques en milieu hyperbare	1	0	0	4	10	955	1	4	0	0	975
		Risques Biologiques	0	4	0	0	0	110	0	0	0	0	114
		Vibrations mécaniques	0	1	0	0	0	206	0	7	0	0	214
	Total Risques d'exposition		***12***	***10***	***0***	***21***	***25***	***5 091***	***5***	***13***	***0***	***0***	***5 177***
	santé sécurité code rural	chantiers forestiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Produits phytopharmaceutiques	0	0	0	0	0	41	0	0	0	0	41
	Total santé sécurité code rural		***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***41***	***0***	***0***	***0***	***0***	***41***
	Sécurité: Contrôle	Arrêts temporaires travaux ou activité	14	18	4 780	1	7	2 834	179	11	7	1	7 852
		Demande de vérif.,analyses, mesure	5	7	0	1 289	430	822	35	20	0	3	2 611
		Documents, affichages obligatoires	18	20	9	598	319	18 811	46	3	0	2	19 826
		Mises en demeure	1	7	15	60	5 136	842	47	47	0	1	6 156
		Organismes mesures, vérif.	0	0	0	37	7	282	0	0	0	0	326
		Pénal	187	9	429	16	191	5 457	1 576	284	0	25	8 174
		Recours	0	4	2	106	457	36	1	6	0	0	612
		Référé	0	0	2	0	0	39	0	0	6	0	47
	Total Sécurité: Contrôle		***225***	***65***	***5 237***	***2 107***	***6 547***	***29 123***	***1 884***	***371***	***13***	***32***	***45 604***
		CDD, Travail temporaire: dispo comn	20	21	6	0	0	935	56	15	0	4	1 057
		Champ d'application	3	48	0	20	104	215	41	9	1	1	442
		Décrets	22	0	4	23	131	302	69	8	0	2	561

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
Santé Sécurité	Sécurité: Généralités	Droit d'alerte et de retrait	6	52	2	0	5	1 063	13	4	0	1	1 146
		Femmes , Jeunes, CDD, CTT	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	4
		Femmes maternité	0	14	0	0	0	44	0	0	0	0	58
		Inform., formation à la sécurité	229	549	117	3	2	9 396	432	193	0	12	10 933
		Jeunes travailleurs	606	33 295	12	4	9	12 065	77	168	0	2	46 238
		Outre-mer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Principes généraux de prévention	425	914	136	38	371	83 464	521	507	2	57	86 435
		Transports publics et privés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total Sécurité: Généralités		***1 311***	***34 896***	***277***	***88***	***622***	***107 485***	***1 209***	***904***	***3***	***79***	***146 874***
	Service social du travail	Mise en place, missions	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7
		Organisation, fonctionnement	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Total Service social du travail		***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***8***	***0***	***0***	***0***	***0***	***8***
	Services santé au travail	Agriculture	34	22	0	0	0	5 898	53	27	0	0	6 034
		Actions du médecin	90	1 405	16	14	33	36 695	146	79	0	17	38 495
		Champ d'application	0	0	0	0	0	22	0	0	0	1	23
		Infirmier	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Intervenant prévention risques prof.	0	1	0	0	3	78	0	1	0	0	83
		Médecin du Travail	29	839	0	2	3	544	11	34	0	1	1 463
		Outre-mer	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		SST entreprise, UES, interentreprises	18	25	0	0	2	2 762	110	10	0	0	2 927
		SST étab.santé, médic. sociaux	6	30	0	1	3	399	2	0	0	0	441
		SST: Missions,organisation	15	18	0	0	3	1 191	154	4	0	0	1 385
		Surveillance méd.salariés temporaire	0	0	0	0	0	244	7	0	0	0	251
	Total Services santé au travail		***192***	***2 340***	***16***	***17***	***47***	***47 835***	***483***	***155***	***0***	***19***	***51 104***
Total Santé Sécurité			***5505***	***39021***	***13174***	***5228***	***20959***	***573172***	***9033***	***3132***	***47***	***329***	***669600***
Non Renseigné			10	142	6	12	91	1 905	86	51	1	28	2 332
Total			**11 503**	**142 997**	**13 319**	**5 567**	**24 131**	**885 207**	**21 140**	**6 829**	**151**	**654**	**1 111 498**

Bilans & Rapports

La négociation collective en 2013

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DU DIALOGUE SOCIAL

BILANS ET RAPPORTS

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2013

Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social
Direction générale du travail
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Pour connaître toutes les publications
du Ministère du travail, de l'emploi
et du dialogue social,
vous pouvez consulter son site Internet :
www.travail-emploi.gouv.fr

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

Collaboration rédactionnelle et réalisation
Publicis Activ Paris

Achevé d'imprimer au mois de mai 2014
Dépôt légal : 2e trimestre 2014

"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 du dialogue social, Paris 2014

AVANT-PROPOS 11

PARTIE 1 - APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2013

LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION 17

I. L'ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ACCORDS, SELON LE NIVEAU DE CONCLUSION : LÉGÈRE AUGMENTATION POUR L'INTERPROFESSIONNEL, BAISSE POUR LA BRANCHE, STABILITÉ POUR L'ENTREPRISE 17

II. LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL 22

LES THÈMES DE NÉGOCIATION DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE 23

I. LE THÈME DES SALAIRES RESTE LE THÈME LE PLUS FRÉQUEMMENT ABORDÉ MALGRÉ UN NOMBRE D'ACCORDS EN BAISSE 23

II. LE NOMBRE DES ACCORDS SUR LA PRÉVOYANCE ET LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ENREGISTRE UNE HAUSSE 26

III. LES THÈMES RELATIFS À L'EMPLOI SONT PLUS FRÉQUEMMENT ABORDÉS DANS LES ACCORDS CONCLUS 28

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES 33

LES ORGANISATIONS DE SALARIÉS 35

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT) 37

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (CFE-CGC) 57

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC) 69

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT) 81

CONTRIBUTION DE LA CGT-FORCE OUVRIÈRE (Cgt-FO) 107

LES ORGANISATIONS PATRONALES 123

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CGPME) 125

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ, DE LA COOPÉRATION ET DU CRÉDIT AGRICOLES (CNMCCA) 135

CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES (FNSEA) 153

CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF) 157

CONTRIBUTION DE L'UNION NATIONALE DES PROFESSIONS LIBÉRALES (UNAPL) 163

CONTRIBUTION DE L'UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA) 171

PARTIE 2 - LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE : PREMIÈRE MESURE D'AUDIENCE DES ORGANISATIONS SYNDICALES 183

I. LE CONTEXTE 183

II. LES ENJEUX 184

III. LES ARRÊTÉS DE REPRÉSENTATIVITÉ 185

IV. PERSPECTIVES 191

LES CHANTIERS SOCIAUX EN LIEN AVEC LA GRANDE CONFÉRENCE SOCIALE 193

I. FORMATION PROFESSIONNELLE, EMPLOI ET DÉMOCRATIE SOCIALE 193

I.1. Représentativité patronale 193

I.2. Représentativité syndicale 200

I.3. Financement des organisations patronales et syndicales 205

I.4. Transparence des comptes des comités d'entreprise 210

I.5. Volet emploi et formation professionnelle 213

II. SÉCURISATION DE L'EMPLOI 218

II.1. Présentation de la loi 218

II.2. Les renvois à la négociation de la loi sécurisation de l'emploi 222

II.3. La réforme du travail à temps partiel 227

II.4. La généralisation de la couverture complémentaire santé 230

III. CONTRAT DE GÉNÉRATION 234

III.1. Accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération 234

III.2. L'accord national interprofessionnel a fait l'objet d'une retranscription dans la loi du 1er mars 2013 234

IV. QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 237

IV.1. Une négociation unique sur la qualité de vie au travail, à titre expérimental 237

IV.2. Les principales mesures du projet de loi relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes 238

V. LA LOI Nº 2013-561 DU 28 JUIN 2013 PORTANT DÉBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTÉRESSEMENT 240

ACTION DE L'ÉTAT 243

I. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2013 243

I.1. Le rôle d'intermédiation des commissions mixtes paritaires 243

I.2. L'activité des commissions mixtes paritaires 244

I.3. Les résultats marquants de la négociation dans le cadre de commissions mixtes paritaires 245

II. L'ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS 249
II.1. Objectifs et conséquences de l'extension 249
II.2. La procédure d'extension 250
II.3. La procédure d'élargissement 255
II.4. L'extension des accords en 2013 : caractéristiques principales 256
II.5. Les observations marquantes de la sous-commission des conventions et accords en 2013 261
II.6. Le comité de suivi de la négociation salariale 266
III. LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL 268
III.1. Les commissions paritaires locales 268
III.2. Des projets menés au niveau territorial 268
III.3. Le plan de lutte contre le travail illégal décliné au niveau territorial 272

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE 275
I. LES INITIATIVES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE DANS LE DOMAINE SOCIAL 275
I.1. Dimension sociale de l'Union économique et monétaire 275
I.2. Programme "REFIT" 278
II. LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE 282
II.1. Consultation de la Commission européenne sur les accords transnationaux 282
II.2. Consultation publique sur le nouveau cadre politique européen en matière de sécurité et de santé au travail 283
II.3. Consultation des partenaires sociaux sur le renforcement de la coopération entre États membres de l'Union européenne pour la prévention du travail non déclaré 283
III. LA PRÉSIDENCE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE 290
III.1. Actions dans le domaine social sous la présidence irlandaise : premier semestre 2013 290
III.2. Actions dans le domaine social sous la présidence lituanienne : second semestre 2013 292
IV. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL 295
IV.1. Sommet social tripartite du 14 mars 2013 295
IV.2. Sommet social tripartite du 24 octobre 2013 296
V. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL 300
V.1. Chemin de fer 300
V.2. Électricité 300
V.3. Agroalimentaire 302
V.4. Sécurité privée 302
V.5. Commerce 302
V.6. Secteur postal 303
V.7. Industrie graphique 303
V.8. Aviation civile 304
V.9. Ports 304
V.10. Sucre 304
V.11. Construction et réparation navales 305
VI. LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE 308
VI.1. Le comité d'entreprise européen 308
VI.2. La société européenne 319
VII. LE DIALOGUE SOCIAL AUTONOME 323

PARTIE 3 - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2013

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES 337

I. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN 2013 337

I.1. Selon le niveau géographique 341

I.2. Selon le type de texte 344

I.3. La signature des organisations syndicales 346

I.4. Les thèmes de négociation 348

LA NÉGOCIATION PAR THÈMES 351

I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES 351

I.1. Négociation salariale de branche : activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation 352

I.2. L'accompagnement de la négociation salariale de branche dans le cadre du comité de suivi 367

I.3. Conclusions : la mobilisation reste forte et des marges de progrès subsistent 373

II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES 388

II.1. Tendance 388

II.2. Analyse des accords et avenants 389

III. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 405

III.1. L'accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle 405

III.2. Une baisse relative du nombre d'accords en 2013 407

III.3. Une baisse du nombre d'accords étendus sans réserve 408

III.4. L'émergence de bonnes pratiques de la négociation de branche 410

IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE 425

IV.1. Les accords collectifs et avenants signés en 2013 425

IV.2. Conclusion et perspectives 427

V. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 429

V.1. L'aménagement du temps de travail, les forfaits et les heures supplémentaires 429

V.2. Les autres thèmes de négociation sur le temps de travail 436

VI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL 453

VI.1. L'accord national interprofessionnel "Qualité de vie au travail" (QVT) 453

VI.2. La négociation sur la prévention de la pénibilité 455

VI.3. La négociation sur la prévention des risques psychosociaux 459

VI.4. La révision partielle de la convention collective dans les services de santé au travail 463

VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE 469

VII.1. Historique et bilan de l'année 469

VII.2. L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle 470

VII.3. Les thèmes abordés par les branches 474

VIII. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE GÉNÉRATION 498
VIII.1. La négociation dans les entreprises 498
VIII.2. La négociation dans les branches professionnelles 501
VIII.3. Autres accords relatifs à l'emploi des seniors 531

IX. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI 535
IX.1. La négociation sur l'assurance-chômage 535
IX.2. La négociation sur l'activité partielle 540
IX.3. La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 541
IX.4. La négociation collective sur l'emploi des personnes handicapées 544

X. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE 557
X.1. La prévoyance complémentaire et la retraite supplémentaire 557
X.2. Retraite complémentaire obligatoire 567

XI. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL 580
XI.1. Le maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail : thème majeur des négociations 580
XI.2. Le recrutement et l'exécution du contrat 582
XI.3. La rupture du contrat 589
XI.4. Les contrats particuliers 591
XI.5. Le transfert conventionnel des salariés 592
XI.6. Accord relatif au chèque emploi associatif 593

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 2013 603

DONNÉES GÉNÉRALES 603

I. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE 604
I.1. La négociation d'entreprise 604
I.2. Circuit de la collecte des accords d'entreprise 607
I.3. Champ des accords et terminologie 609

II. NOMBRE ET TYPES DE TEXTES EN 2013 610
II.1. Décomposition du volume de textes en 2013 610
II.2. Tendance globale en 2013 611
II.3. Types de textes signés par les délégués syndicaux 612
II.4. Le calendrier de signature des accords d'entreprise pour 2012 613

III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME 615
III.1. Les thèmes des accords signés par des syndicats en 2013 616
III.2. L'épargne salariale 619

IV. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS 622

V. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ 626
V.1. Les secteurs non agricoles 626
V.2. La négociation collective dans le secteur agricole 628

PARTIE 4 - LES DOSSIERS

DOSSIER Nº 1 : LES FICHES STATISTIQUES SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE EN 2011 633

Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

DOSSIER Nº 2 : ÉTUDE STATISTIQUE SUR LES GRÈVES DANS LES ENTREPRISES EN 2012 657

Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

DOSSIER Nº 3 : RAPPORT SUR L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA LOI Nº 2008-789 DU 20 AOÛT 2008 RELATIVE À LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET DE LA LOI Nº 2010-1215 DU 15 OCTOBRE 2010 LES COMPLÉTANT 677

Introduction et sommaire du rapport présenté à la Commission nationale de la négociation collective le 16 décembre 2013

DOSSIER Nº 4 : AVIS DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL SUR LES ENSEIGNEMENTS À TIRER DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE 693

Haut Conseil du dialogue social (HCDS) séance du 20 décembre 2013

DOSSIER Nº 5 : LA RÉFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE 715

Propos introductif et sommaire du rapport de Monsieur Jean-Denis Combrexelle. Octobre 2013

DOSSIER Nº 6 : RAPPORT SUR LA QUESTION DES EXCEPTIONS AU REPOS DOMINICAL DANS LES COMMERCES 727

Note de synthèse du rapport de Monsieur Jean-Paul Bailly : "Vers une société qui s'adapte en gardant ses valeurs". Décembre 2013

DOSSIER Nº 7 : LA RESTRUCTURATION DES CHAMPS CONVENTIONNELS DU SPECTACLE VIVANT ET DU SPECTACLE ENREGISTRÉ 737

Dossier réalisé par la direction générale du travail (DGT)

DOSSIER Nº 8 : L'ACCÈS AUX CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS SUR INTERNET 747

Dossier réalisé par la direction générale du travail (DGT)

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL
29 MARS 2013

******

Présentation de la mesure d'audience syndicale au niveau national et interprofessionnel

Résultat du calcul de l'audience syndicale 2013
Niveau national et interprofessionnel

Nombre de salariés inscrits[1]	***12 755 317***
Nombre de votants	***5 456 527***
Nombre de suffrages valablement exprimés[2]	***5 064 920***
Taux de participation[3]	***42,78 %***

Organisations syndicales ayant obtenu une audience supérieure ou égale à 8%

Organisations syndicales	*Nombre de suffrages valablement exprimés*[4]	*% de voix obtenues*	*Poids relatifs*[5]
CGT	***1 355 927,54***	***26,77 %***	***30,62 %***
CFDT	***1 317 111,84***	***26,00 %***	***29,74 %***
CGT-FO	***807 434,60***	***15,94 %***	***18,23 %***
CFE-CGC	***477 459,52***	***9,43 %***	***10,78 %***
CFTC	***470 824,51***	***9,30 %***	***10,63 %***

Organisations syndicales ayant obtenu une audience inférieure à 8%

Organisations syndicales	*Nombre de suffrages valablement exprimés*	*% de voix obtenues*
UNSA	***215 696,14***	***4,26 %***
SOLIDAIRES	***175 557,67***	***3,47 %***
Autres listes (< 1%)	***223 513,69***	***4,40 %***

Audience de la CFE-CGC dans les collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats : 18,14 %

[1] Le nombre de salariés inscrits correspond au nombre de salariés inscrits sur les listes électorales des entreprises dont les procès verbaux d'élections professionnelles (CE, DUP ou à défaut DP) seront pris en compte, du scrutin TPE et du collège des salariés de la production agricole de l'élection aux chambres départementales d'agriculture

[2] Le nombre de suffrages valablement exprimés correspond au nombre de votants moins les suffrages blancs et nuls

[3] Le taux de participation est calculé à partir du nombre de votants rapporté au nombre de salariés inscrits

[4] Le nombre de suffrages valablement exprimés comporte des décimales en raison des répartitions de voix au sein des listes communes qui s'expriment en pourcentage du nombre total de suffrages recueillis par celles-ci

[5] Il s'agit du poids relatif des organisations syndicales sur le seul périmètre des organisations ayant obtenu un score supérieur à 8% des suffrages valablement exprimés.

Le contexte de l'action des services en matière de représentation du personnel

Le droit de chaque salarié à être représenté en tant que tel auprès de l'employeur est inscrit dans les textes constitutionnels.

• La grande majorité des établissements, ceux qui emploient moins de 11 salariés, ne sont assujettis à aucune obligation d'organiser des élections de délégués du personnel : la représentation des salariés de ces établissements est assurée par les organisations syndicales dont la représentativité au niveau national est adossée aux résultats du scrutin organisé en 2012[1].

• Sur l'ensemble des établissements de 11 salariés ou plus, 40 % sont dépourvus d'institutions représentatives du personnel (IRP)[2] ; indépendamment des cas où l'employeur s'abstient d'organiser les élections, la carence de candidatures est la cause massive de l'inexistence d'IRP. Dans certains secteurs, sur des sujets importants pour les salariés comme pour l'entreprise, un effet collatéral de l'absence de dialogue social institutionnalisé est l'émergence de dysfonctionnements dont le traitement est potentiellement lourd, y compris pour l'inspection du travail lorsqu'elle est saisie : par exemple, une organisation déréglée du temps de travail peut causer des atteintes psycho-sociales au détriment de la santé des salariés ; l'agent chargé du contrôle de l'entreprise sera enclin à vérifier la durée de travail -si la comptabilisation existe- mais il ne négligera pas les RPS. Or, en cette matière, identifier les faits, réunir des constats, repérer la chaîne causale est une tâche dont les résultats sont rarement rapides et qui, dans un tel cas, ne vient traiter qu'en mode palliatif, ce qu'un dialogue social aurait mieux prévenu. C'est pourquoi il convient d'en favoriser à tous les niveaux la mise en place.

• 60 % des établissements de 11 salariés ou plus sont, eux, pourvus d'au moins une IRP. Dans ces établissements, les élections se déroulent dans des conditions plus tendues qu'avant l'entrée en vigueur de la loi de 2008, car l'organisation syndicale qui n'atteint pas le seuil de 10 % des voix n'y est plus considérée représentative et ne peut plus participer à la négociation collective[3].

• Dans les entreprises pourvues d'IRP, l'inspection du travail vérifie le fonctionnement régulier des institutions, et constate selon l'opportunité les anomalies préjudiciables. Les services des différentes régions signalent des cas de mauvais fonctionnement et d'entrave des institutions représentatives du personnel[4] : propagande contre le vote lors des élections, rétention d'informations à l'égard des représentants du personnel élus, négligence concernant les réunions et leurs suites, atteintes au contrat et aux conditions de travail des salariés investis de mandats représentatifs, etc. Cependant, la nature de l'intervention de l'inspection du travail varie selon la dimension de l'entreprise, mais aussi selon les secteurs d'activité. Dans les établissements de 20 salariés ou plus, après avoir fortement progressé il y a une dizaine d'années dans le contexte de négociation sur la réduction du temps de travail, l'implantation des IRP est assez stable, mais le nombre moyen d'IRP par établissement diminue. Variable selon le secteur d'activité, la présence

[1] Voir *supra*, au chapitre de la négociation collective.

[2] Source citée dans ce paragraphe et les deux suivants : Dares, « Les relations professionnelles au début des années 2010 », *Analyses*, avril 2013

[3] Exemple : « Dans le Rhône, des syndicats tels que la *** ou la *** ont été éliminés de certaines entreprises lors des élections. Les candidats non élus sont déstabilisés et leur carrière est parfois mise à mal dans ce contexte, surtout ceux élus depuis plusieurs années et qui détenaient plusieurs mandats » (source : Direccte de Rhône-Alpes).

[4] Ce terme générique comprend les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le comité d'établissement, ou d'entreprise, ou de groupe.

d'IRP s'accroît avec la taille de l'établissement ; elle est plus fréquente dans les entreprises multi-établissements et parmi celles rattachées à des groupes. Aux côtés des salaires, la formation professionnelle et les conditions de travail demeurent les thèmes les plus souvent abordés (obligatoires au demeurant) dans les discussions ou négociations d'entreprise ; les thématiques promues par les pouvoirs publics, comme l'égalité professionnelle, ont progressé sensiblement sur la période récente.

Organisation
internationale
du Travail

♂EGALITE ♀EGALITE DE REMUNERATION

Guide d'introduction

Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei

Guide d'introduction à

L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei

Organisation internationale du Travail

Copyright © Organisation internationale du Travail 2013
Première édition 2013

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Guide d'introduction à l'égalité de rémunération / Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei; Bureau international du Travail, Département des normes internationales du travail, Département des conditions de travail et de l'égalité - Genève: BIT, 2013

ISBN: 978-92-2-226932-7 (imprimé)
ISBN: 978-92-2-226933-4 (web pdf)

Organisation internationale du Travail ; Département des normes internationales du travail; Département des conditions de travail et de l'égalité.

égalité de rémunération / disparité des salaires / travail de valeur égale / rôle de l'OIT / convention de l'OIT / recommandation de l'OIT / commentaire / texte

Egalement disponible en anglais: *Equal pay: an introductory guide,* ISBN: 978-92-2-126932-8 (imprimé), ISBN: 978-92-2-126933-5 (web pdf), Genève, 2013; en espagnol: *Igualdad salarial: guía introductoria*, ISBN: 978-92-2-326932-6 (imprimé), 978-92-2-326933-3 (web pdf), Genève, 2013; et en arabe ISBN: 978-92-2-626932-3 (imprimé), 978-92-2-626933-0 (web pdf), Genève, 2013.

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Conception et impression par le Centre international de formation de l'OIT, Turin – Italie

Sommaire

Préface iii

Remerciements viii

Note sur la terminologie ix

1 **Partie 1: L'importance de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale** 1

1. L'égalité de rémunération est-elle un droit fondamental? 2
2. L'inégalité salariale est-elle un problème dans tous les pays? 3
3. Pourquoi est-il important de promouvoir l'égalité de rémunération? 4
4. Quels sont les coûts et les avantages de la mise en œuvre de l'égalité de rémunération? 6
5. Une politique générale d'égalité entre les hommes et les femmes est-elle aussi nécessaire? 9

2 **Partie 2: L'écart de rémunération entre hommes et femmes** 13

1. Qu'est-ce que l'écart de rémunération entre hommes et femmes? 14
2. Quelle est l'ampleur de l'écart de rémunération entre hommes et femmes? 15
3. Quelles sont les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes? 19

3 **Partie 3: Convention nº 100: le droit à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale** 27

1. Que prévoit la convention nº 100? 28
2. Quand les différences de rémunération sont-elles autorisées? 29
3. Quels sont les travailleurs couverts? 30
4. L'égalité de rémunération concerne-t-elle tous les pays? 31

4 **Partie 4: Comprendre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale** 33

1. Quelle est la différence entre «l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale» et «l'équité salariale»? 34
2. Qu'entend-on par «travail égal»? 35
3. Qu'entend-on par «travail de valeur égale»? 35
4. Que couvre le terme «rémunération»? 38

5 **Partie 5: La comparaison des emplois et la détermination de la valeur égale** 41

1. Comment déterminer la valeur égale? 42
2. Qu'est-ce qu'une méthode d'évaluation des emplois? 43
3. Comment éviter les stéréotypes et les préjugés sexistes dans l'évaluation des emplois? 44
4. Que faut-il pour qu'une méthode d'évaluation des emplois soit efficace? 50

6 **Partie 6: La fixation des salaires et l'égalité de rémunération** 55

1. Quel mode de fixation du salaire permet d'intégrer l'égalité de rémunération? 56
2. Quel est le rôle du salaire minimum? 56
3. Quel est le rôle de la négociation collective? 60

7 **Partie 7: Le rôle du gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs** 65

1. Quel est le rôle du gouvernement en vertu de la convention n° 100? 66
2. Quel est le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs? 67
3. Comment améliorer la coopération entre le gouvernement et les partenaires sociaux? 74

8 **Partie 8: Les mesures pour promouvoir et assurer l'égalité de rémunération** 79

1. Quelle stratégie utiliser pour atteindre l'équité salariale? 80
2. Pourquoi adopter des lois sur l'égalité de rémunération? 86
3. Que faut-il inclure dans la législation? 88
4. Quelles mesures peuvent promouvoir l'égalité de rémunération sur le lieu de travail? 94
5. Quel peut être l'apport de directives? 96

9 **Partie 9: Les organismes et procédures de suivi et de contrôle de l'application** 99

1. Quel type d'organisme doit être mis en place ou renforcé? 100
2. Quel type de procédure utiliser pour le suivi et le contrôle de l'application? 104
3. Quel est le rôle de l'inspection du travail? 105
4. Quelles statistiques sont nécessaires? 110

10 **Partie 10: Que peut faire l'OIT?** 113

Annexe 1: Sources d'informations complémentaires du BIT 115

Annexe 2: Sélection des conventions et recommandations de l'OIT pertinentes 118

Annexe 3: Textes de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération et de la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951 120



Erwan LESTROHAN
Directeur d'études
Département Opinion Institutionnel
01 55 33 20 05
erwan.lestrohan@lh2.fr

Thomas GENTY
Chargé d'études
Département Opinion Institutionnel
01 55 33 20 74
thomas.genty@lh2.fr

Relations de travail entre les femmes et les hommes

- Présentation des résultats de la consultation des salariés de 9 grandes entreprises françaises -

Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle (CSEP)

Rapporteure
Brigitte Grésy

Avec la participation de
Françoise Fillon

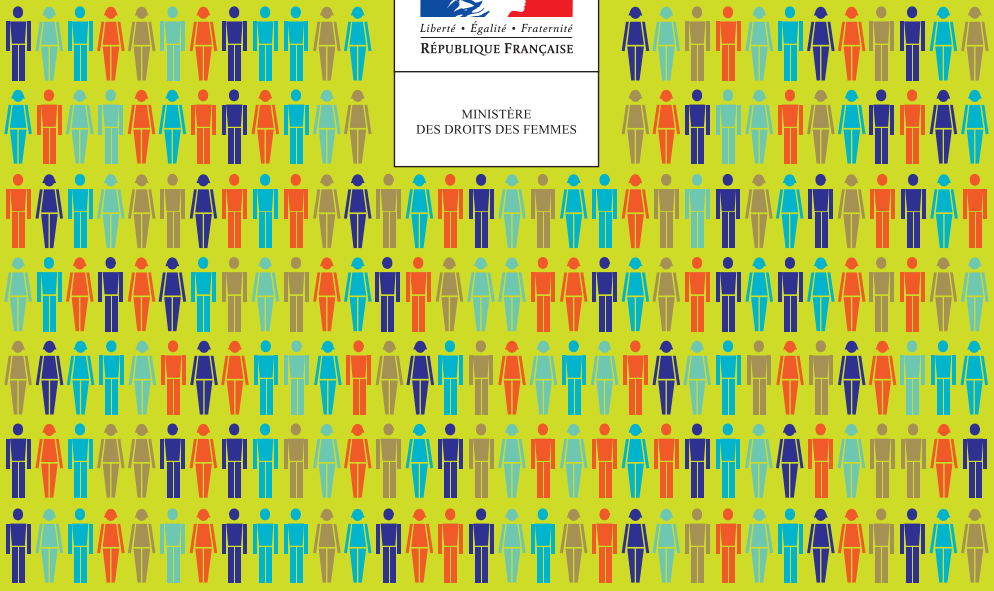
Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES

afaq ISO 20252 Étude marketing et d'opinion AFNOR CERTIFICATION

Sommaire

Le cadre de l'intervention	**3**
Des résultats sans équivoque	**6**
1. Les manifestations du sexisme	**9**
1.1. En situation de travail quotidien	9
1.2. En situation de management	17
1.3. Dans les modes d'adresse aux femmes	22
1.4 Dans l'articulation des temps de vie	29
1.5 Lien entre sentiment de sexisme et inégalités	33
1.6 Le sexisme à l'encontre des hommes	35
1.7 Des écarts intéressants entre la perception des femmes et celle des hommes	40
2. Impacts, réactions et actions	**43**
2.1 Impacts	43
2.2 Réactions	47
2.3 Implication des entreprises	50
3. Différences entre les résultats du sondage national et de la consultation	**55**



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES

CHIFFRES-CLÉS – Édition 2014

VERS L'ÉGALITÉ RÉELLE
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

THÈME 3

Inégalités professionnelles



ÉCARTS DE SALAIRES

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes traduisent pour partie les inégalités professionnelles. Dans le privé, tous temps de travail confondus, en 2009 la rémunération annuelle des femmes est inférieure de 24 % à celle des hommes (Dares, Analyses, n° 106, mars 2012). En prenant uniquement les salaires des travailleurs à temps complet, le salaire net mensuel moyen d'une femme est dans le secteur privé et semi-public inférieur de 19,3 % à celui d'un homme en 2011 **1**. L'écart de salaires s'explique par la part importante de femmes occupant des postes à temps partiel (80 % des emplois) (cf. thème 2), les interruptions de carrière et le fait qu'elles effectuent moins d'heures supplémentaires que les hommes. En outre, les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux postes d'encadrement et occupent plus souvent des emplois peu qualifiés et dans des secteurs non mixtes et moins rémunérateurs. Enfin, 9 % d'écarts de salaires entre femmes et hommes restent inexpliqués.
Dans la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale, les écarts sont un peu plus faibles (respectivement de 15 % et 10,8 %) **1**. C'est dans la fonction publique hospitalière que l'écart est le plus important avec un salaire inférieur en moyenne de 21,9 % à celui des hommes.

Si le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » est inscrit dans le Code du travail depuis 1972, trop longtemps il est demeuré inappliqué et les sanctions dépourvues de toute effectivité. Le cadre juridique a été modifié par le décret du 18 décembre 2012 qui renforce les exigences et les attentes vis-à-vis des entreprises en augmentant le nombre de thèmes devant être traités par les accords et plans d'action et en rendant obligatoire celui de la rémunération pour enfin s'attaquer à la réduction des écarts de salaires. Une stratégie globale de contrôle a été définie pour que l'inspection du travail puisse effectivement mettre en œuvre tous les outils à sa disposition : lettres d'observation, mises en demeure et, en cas d'absence manifeste de volonté de mise en conformité, l'engagement de la procédure de pénalité. Cette stratégie donne des résultats : entre décembre 2012 et décembre 2013, cinq entreprises ont été sanctionnées, 545 mises en demeures, tandis que 4 030 entreprises ont envoyé leurs plans ou accords d'égalité professionnelle à l'administration. Le taux de couverture par un accord d'entreprise ou un plan d'action est de 61,9 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, et de 50 % pour celles de plus 300 salariés et de moins de 1 000 salariés.

ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

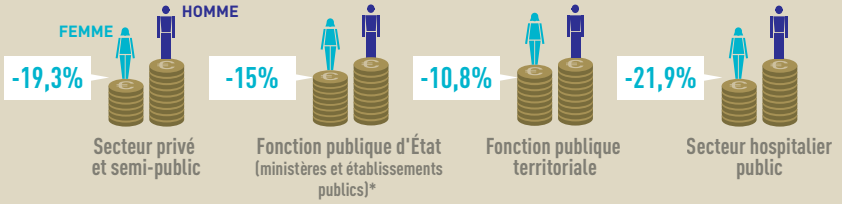
L'augmentation de la part des femmes dans la population active n'a pas eu d'impact négatif sur le taux de fécondité, qui se maintient en 2012 autour de deux enfants. Le taux d'activité[1] des femmes sans enfant est assez proche de celui des hommes (66,4 %), il baisse néanmoins légèrement dès le second enfant, et fortement au troisième enfant quand les enfants sont en bas âge **2**. La proportion de femmes à temps partiel s'accroît avec le nombre d'enfants.
Aujourd'hui, si 83,8 % des femmes entre 25 et 50 ans sont actives (cf. thème 2), elles continuent d'assurer majoritairement les soins aux enfants et aux personnes dépendantes au sein de la famille et les charges

1. Voir définition au dos du dépliant

1 Les salaires des femmes inférieurs à ceux des hommes, dans le privé comme dans le public

Écarts de salaires mensuels moyens nets de tous prélèvements à temps complet entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP Insee) en 2011 (en %)

ENSEMBLE PAR SECTEUR



SECTEUR PRIVÉ ET SEMI-PUBLIC



FONCTION PUBLIQUE

ÉTAT (ministères et établissements publics)**



TERRITORIALE



HOSPITALIÈRE



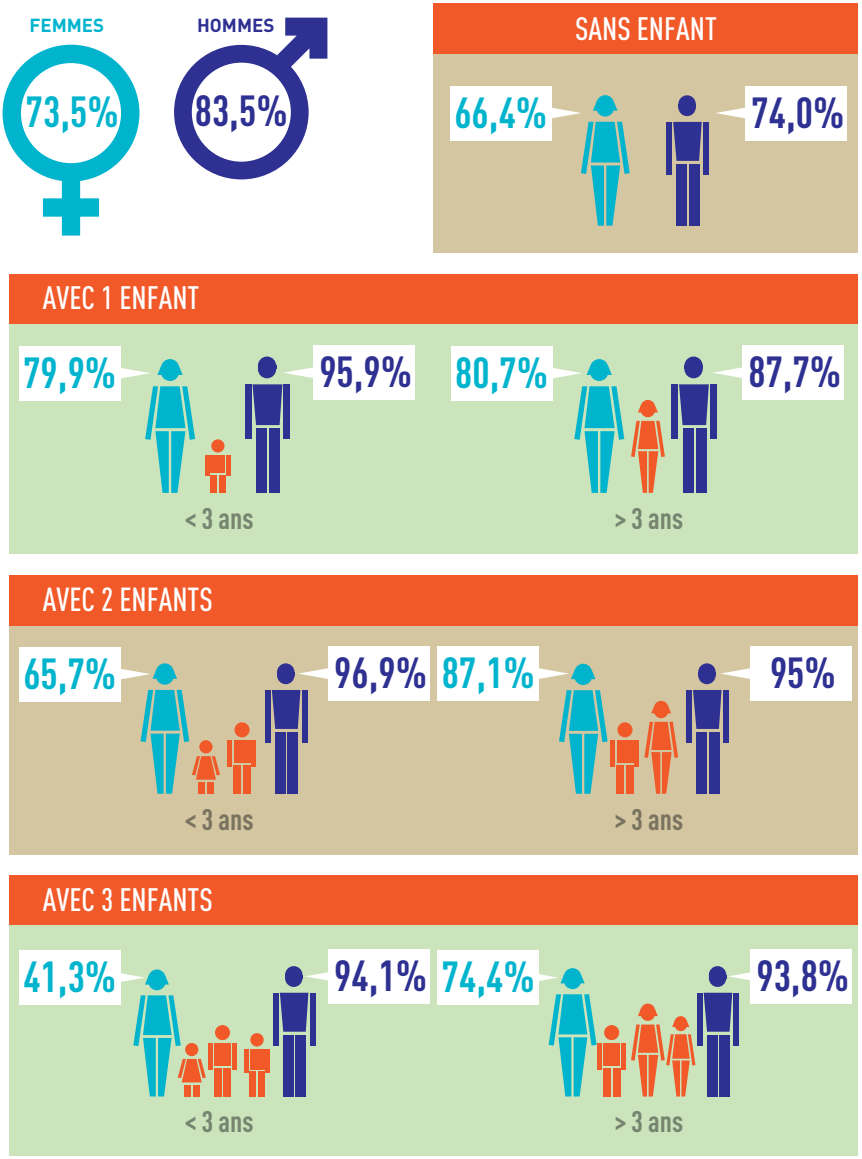
Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques. Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents. Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

** Le champ retenu pour le suivi statistique des salaires dans la FPE s'élargit désormais aux établissements publics administratifs (EPA).

2 Le taux d'activité[1] des femmes dépend du nombre et de l'âge des enfants

Taux d'activité selon le sexe, le nombre d'enfants et leur âge en 2012



Source : Insee Enquête emploi 2012, traitement Drees, extrait indicateurs PLFSS 2014.
Champ : France métropolitaine, personne de référence du ménage et son éventuel conjoint de 20 à 64 ans (âge courant).
1. Voir définitions au dos du dépliant.

domestiques. Les femmes y consacrent en moyenne 3 h 52 par jour, contre 2 h 24 pour les hommes (Insee, enquête emploi du temps 2009-2010).
S'il reste de fortes disparités territoriales, au cours des dernières années, la couverture assurée par les modes de garde n'a cessé de progresser. Le nombre de places d'accueil rapporté à la population des enfants âgés de moins de trois ans est passé de 47,7 % en 2006 à 52,2 % en 2011 3.

Afin de favoriser l'emploi des femmes, leurs parcours professionnels et de développer un meilleur partage des responsabilités parentales, le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes réforme le complément de libre choix d'activité, rebaptisé PREPARE, pour instituer une période de partage de six mois réservée au second parent. Complémentaire de la création de 275 000 nouvelles solutions d'accueil pour les moins de 3 ans, la réforme s'appliquera aux enfants nés après le 1er juillet 2014.

FORMATION CONTINUE

Les taux d'accès à la formation continue des hommes et des femmes salariés sont proches. Toutefois, des écarts existent selon la catégorie socioprofessionnelle 4. Les femmes, qu'elles soient cadres ou dans les professions intermédiaires se forment plus souvent que les hommes tandis que les employés et ouvriers masculins se forment davantage que les femmes. Une des causes de ces inégalités réside dans l'organisation de la vie personnelle (garde d'enfants) nécessaire au suivi des formations. Les femmes plus qualifiées ont davantage de moyens financiers pour déléguer une partie de la charge familiale, ce qui explique pour partie l'écart d'accès à la formation continue (29 % pour les ouvrières contre 81 % des femmes cadres)[1].

RETRAITES

À 60 ans, 71 % des hommes sont en retraite (60 % à 60 ans, et 10 % avant) contre 60 % des femmes. Deux fois plus de femmes que d'hommes attendent 65 ou 66 ans pour liquider leur retraite afin de compenser une carrière incomplète 5. En 2011, les femmes, avec 932 euros mensuels en moyenne, disposent d'un montant de pension calculée en contrepartie des cotisations versées (les avantages de droit direct) inférieur de près de 42 % à celui des hommes (1 603 €).

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se répercutent sur le niveau des pensions. Ainsi, pour résorber les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, les obligations des entreprises en matière de négociation collective ont été renforcées. Par ailleurs, depuis la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, les salariés travaillant à temps partiel ou percevant une rémunération inférieure de 2 145 € bruts par mois peuvent désormais valider un trimestre de cotisation sur la base de 150 heures payées au Smic au lieu de 200 heures, ce qui doit permettre notamment aux femmes de cotiser quatre trimestres dans l'année et valider ainsi des annuités complètes.
Les congés de maternité seront mieux considérés dans le calcul des trimestres. La réforme des avantages familiaux est engagée pour favoriser les pensions des femmes dès le premier enfant.

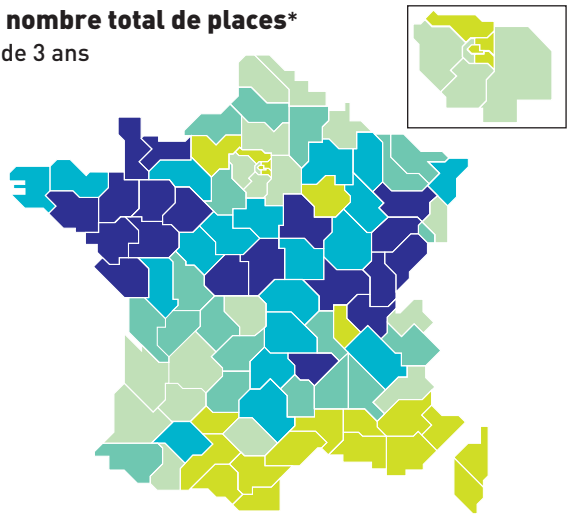
1. Étude du Cereq (2009), voir références au dos du dépliant.

3 Une offre d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans très développée, mais des disparités territoriales

Répartition géographique du **nombre total de places*** pour **100 enfants** de moins de 3 ans

- de 74 à 106 places
- de 68 à 74 places
- de 60 à 68 places
- de 50 à 60 places
- de 29 à 50 places

MOYENNE NATIONALE
52,2 PLACES



* Places pour les enfants de 0 à 2 ans en accueil collectif et familial, et auprès des assistant(e)s maternel(le)s. Champ : France métropolitaine.
Sources : enquête PM6 Drees - 2011 ; Ircem ; MEN-MESR DEPP - 2011 ; estimation de la population, Insee.

4 La formation continue moins accessible pour les employées et les ouvrières

Taux d'accès à la formation continue selon le sexe, la catégorie socioprofessionnelle et le secteur public/privé

ENSEMBLE — 58,8% (femmes) — 59,0% (hommes)

SECTEUR PUBLIC 70,3%

cadres et professions intellectuelles supérieures	professions intermédiaires	employés/ouvriers
82% (femmes) — 75,6% (hommes)	78,3% (femmes) — 73,1% (hommes)	60,7% (femmes) — 64,2% (hommes)

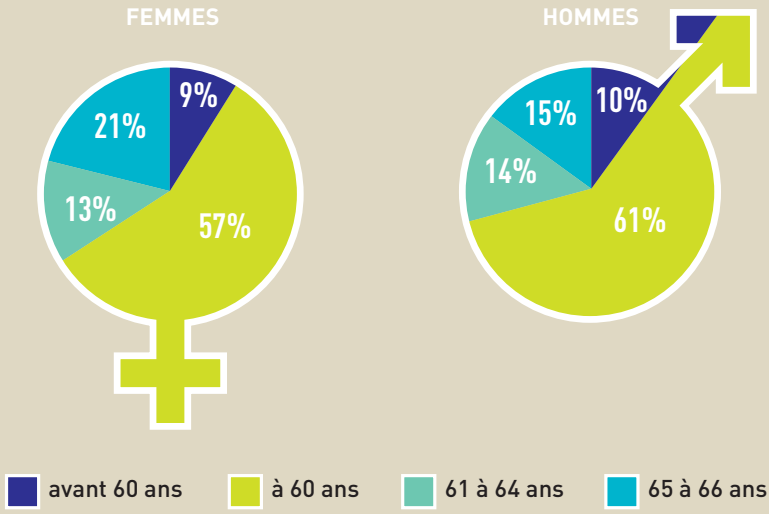
SECTEUR PRIVÉ 54,7%

cadres et professions intellectuelles sup.	professions intermédiaires	employés	ouvriers
81,2% (femmes) — 71,9% (hommes)	69,7% (femmes) — 66,3% (hommes)	45,5% (femmes) — 50,3% (hommes)	29% (femmes) — 45,2% (hommes)

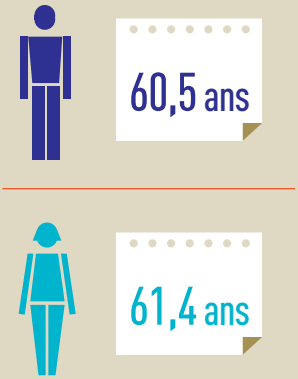
Source : Insee, Adult Education Survey 2012, traitements Céreq. Champ : salariés au moment de l'enquête (avril/juin 2012)

5 Retraites : les femmes touchent moins et partent plus tard

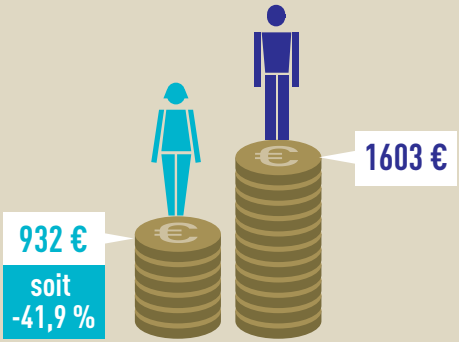
RÉPARTITION PAR ÂGE À LA LIQUIDATION DE LA RETRAITE (en %)*



ÂGE MOYEN À LA LIQUIDATION DE LA RETRAITE(1)



MONTANT MENSUEL BRUT DE LA PENSION DE RETRAITE CALCULÉ SUR LA BASE DES COTISATIONS(2)** (en euros courants)



* Source : Drees, échantillon de retraités 2008.
** Source : Drees, enquête annuelle auprès des caisses de retraite.
(1) C'est-à-dire la date de début de la pension (calculée sur la base des droits à la retraite) qui peut être postérieure par rapport au départ à la retraite.
(2) C'est-à-dire hors bonifications, droits dérivés, minimum vieillesse…
Champ : retraités de droit direct d'un régime de base, nés en 1942, en France ou à l'étranger, résidents en France ou à l'étranger.

POUR ALLER PLUS LOIN

>> **Site institutionnel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mode d'emploi pour les PME :** www.ega-pro.fr/

>> **Les chiffres-clés de la fonction publique (statistiques), DGAFP, 2013 :** www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/chiffres_cles/pdf/Chiffre_Cles_2013.pdf

>> **Étude de l'ORSE (Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises) sur le thème : « Hommes, sujets et acteurs de l'égalité », 2013 :** www.orse.org/hommes_sujets_et_acteurs_de_l_egalite_professionnelle-52-257.html

>> **« Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes en 2009 » (étude), Dares, 2012 :** www.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-016-2.pdf

>> **« Concilier vie familiale et formation continue : une affaire de femmes » (étude), CEREQ, 2009 :** www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Concilier-vie-familiale-et-formation-continue-une-affaire-de-femmes

>> **Articulation des temps de vie en entreprise : les clés pour convaincre et agir de manière concrète, Fondation FACE, novembre 2013 :** www.fondationface.org/faceframe/pdf/serendipiteGuideATV-7.pdf

QUELQUES DÉFINITIONS

Égalité professionnelle : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Égalité salariale : c'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Diversité : c'est la présence et la valorisation de populations différentes par leur sexe, âge, leur handicap, leur origine, leur orientation sexuelle…

Taux d'activité des femmes : rapport entre le nombre de femmes actives (en emploi ou au chômage) de 15 à 64 ans, et le nombre total de femmes de 15 à 64 ans.

L'ensemble des *Chiffres-clés édition 2014* est disponible sur le site **www.femmes.gouv.fr**

Suivez l'actualité du ministère des Droits des femmes :
www.femmes.gouv.fr/inscrivez-vous-a-notre-lettre-dinformation

Abonnez-vous à la synthèse d'actualité, en envoyant vos coordonnées à : **dgcs-sdfe-synthese@social.gouv.fr**

Rédaction : DGCS-SDFE – Conception : PARIMAGE – Dicom S 14 009 – Mars 2014

Le traitement des demandes d'autorisation relatives aux salariés protégés

Le statut protecteur des représentants du personnel est une garantie du libre exercice de leurs mandats ; il conditionne en partie l'effectivité du droit ainsi que le dialogue social au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Il a pour objet d'empêcher que l'employeur procède à la rupture du contrat de travail en lien avec le mandat détenu par le salarié.

Protégé dans la mesure où il est exposé[1], le salarié détenteur d'un mandat représentatif ne peut être licencié, ni subir la rupture ou le transfert son contrat de travail dans une autre entité juridique, sans que l'inspecteur du travail ait délivré une autorisation à l'employeur. Les sanctions tant civiles que pénales sont assez dissuasives pour maintenir les infractions à un faible nombre. Les règles qui gouvernent cette procédure spéciale sont empreintes de rigueur. Elles ont pour source tant le droit international et européen[2] que les dispositions du Code du travail et la jurisprudence[3].

Le choix de l'inspecteur du travail comme autorité chargée de délivrer l'autorisation est ancien ; il correspond au triparitarisme social français, dans lequel l'autorité administrative assure une fonction d'arbitrage définie et encadrée par le droit ; et le dispositif fonctionne convenablement dès lors qu'une enquête approfondie est menée sur le motif avancé, sur la réalité des faits invoqués, et sur un éventuel lien entre le projet de licencier et le mandat détenu par le salarié visé.

Le nombre de demandes d'autorisation relatives à des salariés protégés (licenciement, rupture conventionnelle ou transfert du contrat de travail) traitées par les inspecteurs du travail est élevé : environ 25 000. Les demandes basées sur un motif économique en forment près de la moitié (hors les demandes d'autorisation de procéder à une rupture conventionnelle du contrat de travail, qui représentent environ un quart du total). Le taux d'autorisation sur l'ensemble se situe autour de 80 %. Le taux de contestation de ces décisions (soit sur recours hiérarchique devant le ministre, soit sur recours contentieux directement devant le juge administratif) se situe autour de 7 % ; ce taux atteste que plus de 9 décisions sur 10 prises par les inspecteurs du travail dans ce domaine -souvent assez conflictuel- sont reçues comme légitimes, fondées, ou du moins acceptables par les parties auxquelles elles font grief.

Les inspecteurs du travail et les « contre-enquêteurs » (agents chargés d'instruire les recours hiérarchiques formés contre les décisions) ont été destinataires de la circulaire DGT n° 07/2012 du 30 juillet 2012 relative aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés, complétée par l'instruction DGT 2012/09 du 28 août 2012 relative au traitement des recours hiérarchiques formés contre les décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés.

Face à l'extrême variété, du point de vue humain, juridique et qualitatif, des cas soumis à l'appréciation des agents, l'échange entre pairs sur le sujet et la demande de conseil auprès de la hiérarchie sont depuis longtemps développés pour mieux cerner et « objectiver » la solution de droit qui paraîtra appropriée à un cas difficile. Aussi la

[1] Pr Verdier, cité dans : Hubert Rose, Yves Stuillou, *Le droit du licenciement des salariés protégés*, éd. Economica, 2010, p. XIII. Il s'agit à ce jour de l'ouvrage juridique de référence en la matière.

[2] *Cf.* la convention n° 135 de l'Organisation internationale du travail, de 1971.

[3] Notamment les conventions n° 135 et 158 de l'OIT, la Charte sociale européenne, plusieurs directives européennes, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et, au niveau national, les textes fondateurs de la représentation du personnel, ainsi qu'une jurisprudence administrative abondante.

circulaire est-elle devenue un outil de référence pour aider les inspecteurs[4] à mener l'enquête, conjuguer discrétion professionnelle et transparence dans ces affaires souvent humainement, socialement et juridiquement sensibles où les parties attendent beaucoup de l'administration, et enfin motiver la décision à bon escient.

[4] Du fait des règles spécifiques en matière de compétence territoriale, les inspecteurs affectés dans des sections où sont implantés de nombreux sièges sociaux, comme en région parisienne ou dans les grandes villes, sont spécialement sollicités dans ce domaine.

Dares
Analyses

AVRIL 2013 • N° 023

publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

LES SALARIÉS DÉCLARANT AVOIR INTERROMPU OU REFUSÉ UNE TÂCHE POUR PRÉSERVER LEUR SANTÉ OU LEUR SÉCURITÉ : les enseignements de l'enquête Sumer

« Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé d'interrompre ou de refuser une tâche pour préserver votre santé ou votre sécurité ? » 12 % des salariés ont répondu par l'affirmative à cette question dans l'enquête Sumer 2010. Par rapport aux autres salariés, ils sont exposés à davantage de risques professionnels, et ont eu plus d'accidents de travail. Certains contextes de travail mettent plus souvent les salariés en position d'interrompre ou de refuser une tâche. Cela tient à la nature du poste de travail, mais aussi à l'organisation du travail et aux relations sociales avec les collègues, les supérieurs ou le public. Sept profils distincts ont été dégagés, qui rassemblent entre 8 % et 22 % des salariés ayant interrompu ou refusé une tâche.

Au-delà des conditions de travail, d'autres facteurs rendent plus probable la décision d'interrompre ou de refuser une tâche : être en mauvaise santé et, dans une moindre mesure, travailler dans un établissement où sont présentes des institutions représentatives du personnel.

La moitié des salariés ayant refusé ou interrompu une tâche disent qu'ils ne l'ont pas fait de manière isolée et que d'autres collègues « ont fait la même chose en même temps ». Ces interruptions ou refus qui s'inscrivent dans une démarche collective sont plutôt le fait de salariés en bonne santé.

ENQUÊTE SUMER 2010

Depuis 30 ans, il est reconnu à tous les salariés le droit « de se retirer d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé ». Ce droit de retrait est fondé sur l'article L. 4131-1 du Code du travail, introduit dans la 4e des lois Auroux du 23 décembre 1982, instaurant aussi les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Une disposition équivalente, reposant sur l'article 5-6 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, existe pour les fonctionnaires. Dans des limites bien définies, c'est ainsi un droit individuel à l'insubordination qui est reconnu aux salariés, allant à l'encontre des prérogatives de l'employeur fixées par le contrat de travail.

En dépit de son caractère innovant, ce droit a été très peu étudié et la jurisprudence n'est pas très abondante. Dès 1985, le premier bilan était jugé décevant [1] et les rares analyses de la jurisprudence évoquent au fil des années la désaffection des salariés pour cette procédure, méconnue et par trop incertaine. Elles soulignent qu'il paraît difficile pour un salarié, même parfaitement informé, d'être sûr qu'il pourra bien se prémunir de ce droit, car si ce retrait est jugé abusif, le salarié peut être licencié [1] et [2].

Plusieurs études portant sur les pays scandinaves [3] ou le Canada [4], où ce droit existe, soulignent que le recours formel au droit de retrait est rare mais qu'il existe de nombreuses autres manières de refuser de faire un travail. Un salarié, confronté à un

DARES

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

danger imprévu, peut modifier l'ordre des tâches ou la façon de faire pour s'épargner une prise de risques, éventuellement sans même en parler. Un autre peut se mettre d'accord avec ses collègues ou ses supérieurs pour adapter ou interrompre un travail afin d'éviter un danger. Un autre encore, après une confrontation avec sa hiérarchie, peut décider de suivre la procédure formelle : alerte écrite, arrêt du travail dans l'attente d'une intervention…

Pour la première fois, en 2010, l'enquête Sumer a demandé aux salariés s'il leur était arrivé au cours des douze derniers mois « d'interrompre ou de refuser une tâche » pour préserver leur santé ou leur sécurité (encadré 1). 12 % des salariés ont répondu par l'affirmative. Bien que l'enquête ne permette pas de disposer de détails sur les circonstances et les modalités de cette interruption ou de ce refus, et notamment sur les cas de recours formel au droit de retrait, elle permet de décrire le profil de ces salariés et leurs conditions de travail. L'enquête aborde notamment de façon assez détaillée la nature de leur emploi et leurs conditions de travail, mais aussi leurs caractéristiques sociodémographiques, et leur état de santé *(1)*.

Les interruptions et refus de tâche surviennent dans tous les secteurs et toutes les catégories socioprofessionnelles

Les situations des salariés qui déclarent avoir refusé ou interrompu une tâche sont assez diversifiées (tableau 1). Certes, 16 % des ouvriers ont interrompu ou refusé une tâche, soit deux fois plus que les cadres et professions intellectuelles supérieures (8 %), et les hommes sont amenés à le faire un peu plus fréquemment (13 %) que les femmes (11 %). Mais 11 % des employés comme des professions intermédiaires se sont trouvés dans cette situation et tous les secteurs d'activité sont concernés, dans des proportions à peu près comparables (graphiques 1). La proportion de salariés ayant interrompu ou refusé une tâche est comprise entre 9 et 15 % pour la majorité des secteurs, hormis quelques uns plutôt épargnés (par exemple, 6 % pour les salariés du secteur des activités financières et d'assurance) ou au contraire plus exposés comme la production et la distribution d'électricité, de gaz et d'eau (17 %).

Les statuts des salariés sont aussi assez divers. Apprentis, salariés en contrat à durée indéterminée ou déterminée déclarent des interruptions ou des refus de tâches dans les mêmes proportions, les fonctionnaires (13 %) et les agents à statut, salariés d'entreprises publiques, un peu plus souvent (16 %). Ces différences sont néanmoins à relier aux secteurs dans lesquels ils travaillent et à leurs conditions de travail : « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire une fois pris en compte notamment le secteur d'activité et les conditions de travail, les écarts ne sont plus significatifs. Les intérimaires sont en revanche sensiblement plus souvent amenés à refuser ou interrompre une tâche (16 %), même à autres caractéristiques comparables. Plusieurs pistes d'explications peuvent être avancées : une moindre crainte des conséquences éventuelles de leur geste, la durée de leur mission étant de toute façon limitée ; des expositions aux risques importantes ; une moindre insertion dans un collectif de travail, qui les met en situation de décider par eux-mêmes du danger excessif. Cette dernière interprétation s'appliquerait également de façon plus générale aux salariés qui ne travaillent pas dans les locaux de leur employeur mais sur un chantier ou chez des clients : eux aussi ont plus souvent refusé ou interrompu une tâche, y compris à conditions de travail équivalentes.

Davantage d'interruptions ou de refus de tâches lorsque les conditions de travail sont plus difficiles

17 % des salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche déclarent également avoir eu un ou plusieurs accidents de travail au cours de l'année écoulée, soit plus de 2 fois plus que les autres salariés (7 %). Signe de gravité, ces accidents leur ont occasionné plus de jours d'arrêt que pour les autres accidentés (respectivement 23 jours en moyenne contre 18 jours) (graphique 2). Ces accidents ont pu leur faire prendre conscience des risques et les rendre plus prudents. Un accident, y compris lorsqu'il a été évité de justesse, peut aussi être directement à l'origine du refus de reprendre ou poursuivre le travail *(2)*.

Tableau 1 • **Proportion de salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche selon les caractéristiques des salariés** En %

Catégorie socioprofessionnelle	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	8
Professions intermédiaires	11
Employés	11
Ouvriers	16
Sexe	
Hommes	13
Femmes	11
Statut dans l'emploi	
Apprenti	11
CDD	11
Intérimaire	16
CDI	12
Agent à statut (entreprises publiques)	16
Fonctionnaire	13
Lieu de travail principal	
Locaux de l'employeur	11
Chez un ou des clients / usagers	15
Sur un chantier	19
Domicile ou autre	15

Lecture : 8 % des cadres et professions intellectuelles supérieures ont déclaré qu'il leur était arrivé de refuser ou d'interrompre une tâche pour préserver leur santé ou leur sécurité au cours des douze derniers mois.

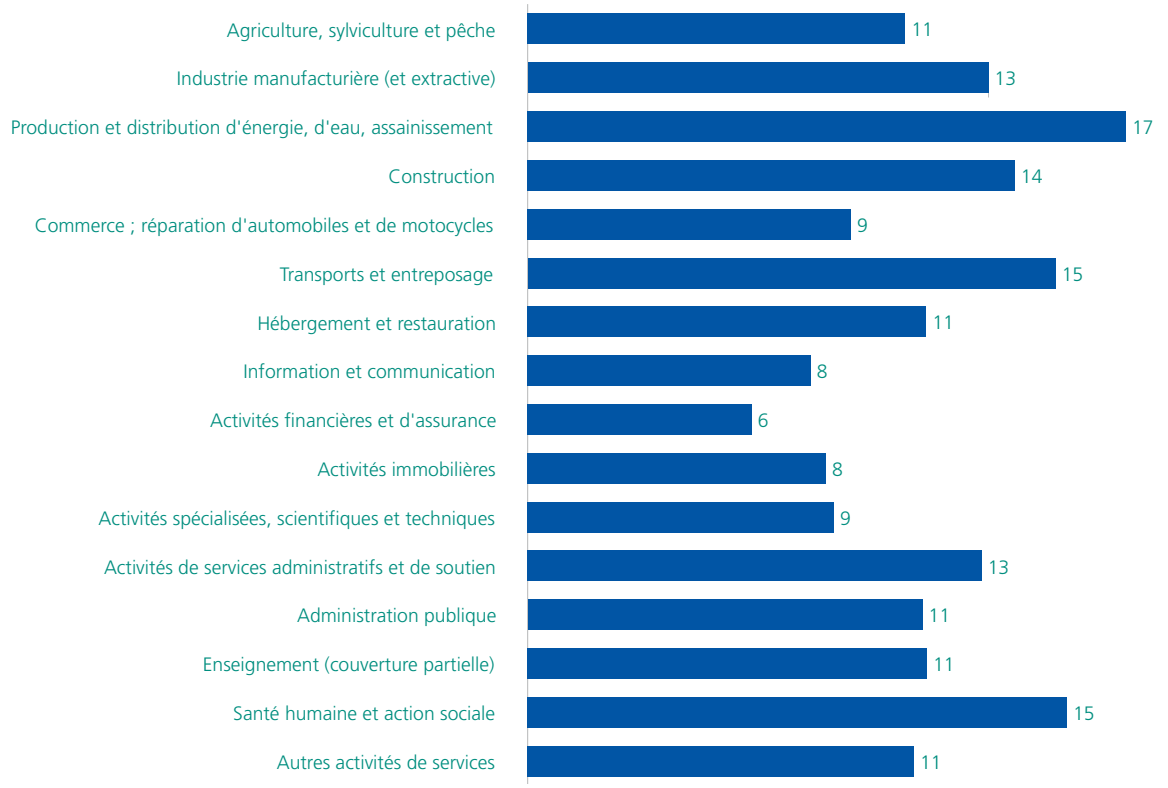
Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.

(1) Certaines caractéristiques susceptibles d'influencer l'appréciation du danger et la décision de refuser ne sont pas mesurées dans l'enquête : l'expérience passée de situations dangereuses, une personnalité plus ou moins craintive, etc. Cela constitue une des limites de cette étude.

(2) Ce lien étroit entre les interruptions ou refus et les risques d'accidents explique que les hommes salariés de moins de 30 ans soient les plus fréquemment amenés à interrompre ou refuser une tâche (16 % d'entre eux). On sait en effet par ailleurs que les accidents du travail sont plus fréquents chez les hommes de cette tranche d'âge.

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

Graphique 1 • **Proportion de salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche selon le secteur d'activité**



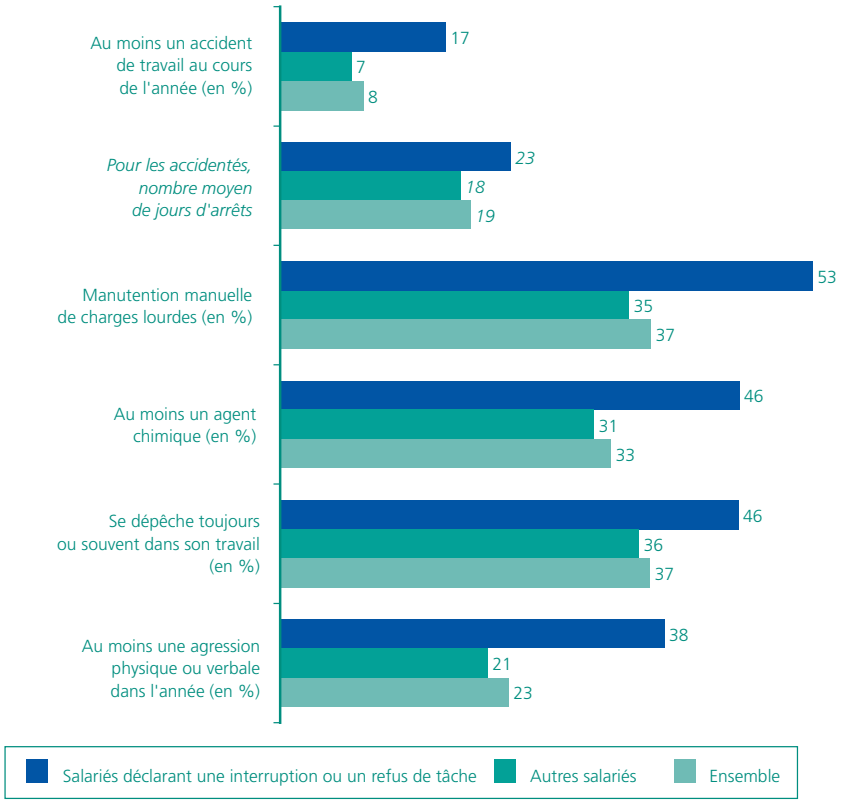
Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

Note : les secteurs de la nomenclature française d'activité (version 2008) ne comportant pas assez de salariés (moins de 1%) ont été regroupés avec d'autres ; dans la mesure où les enseignants de l'Éducation nationale ne sont pas couverts par l'enquête Sumer, les chiffres pour le secteur « Enseignement » sont à considérer avec précaution. Les intérimaires sont classés dans le secteur de l'entreprise utilisatrice.

Lecture : 11 % des salariés du secteur de l'agriculture, la sylviculture et la pêche ont déclaré qu'il leur était arrivé de refuser ou d'interrompre une tâche pour préserver leur santé ou leur sécurité au cours des douze derniers mois.

Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.

Graphique 2 • **Proportion de salariés exposés à certains risques professionnels selon qu'ils déclarent ou non une interruption ou un refus de tâche**



Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

Lecture : 17 % des salariés déclarant qu'il leur était arrivé de refuser ou d'interrompre une tâche ont eu un accident du travail au cours des douze derniers mois, contre 7 % des autres salariés.

Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.

Mais il est plus probable que ce surcroît d'accidents s'explique avant tout par le fait que les salariés amenés à interrompre ou refuser une tâche ont un travail plus souvent dangereux pour leur santé ou leur sécurité. Ainsi 53 % d'entre eux font de la manutention manuelle de charges et 46 % sont exposés à un ou plusieurs produits chimiques, contre respectivement 35 % et 31 % des autres salariés. Leur travail les expose aussi plus souvent à toutes les formes de facteurs psychosociaux de risque. Par exemple, 45 % se dépêchent toujours ou souvent dans leur travail, contre 36 % des autres salariés ; 38 % ont subi une agression physique ou verbale au cours des douze derniers mois contre 21 % des autres salariés.

Sept profils de conditions de travail parmi les salariés ayant refusé ou interrompu une tâche

Pour mieux comprendre le contexte dans lequel travaillent les salariés qui refusent une tâche et comment se cumulent pour eux les différentes formes d'expositions professionnelles, sept profils types ont été dégagés à partir de leurs conditions de travail (encadré 2). Ils regroupent chacun de 8 % à 22 % des salariés ayant interrompu ou refusé une tâche (graphique 3).

« Isolés » : des salariés exerçant de façon isolée des métiers de service physiquement et psychologiquement exigeants

8 % des salariés ayant refusé ou interrompu une tâche ont ce profil. Ils ont en commun d'être fortement exposés à des produits chimiques ou surtout biologiques, ainsi qu'à des tâches physiquement exigeantes (69 % font de la manutention manuelle de charges), sans être suffisamment encadrés ou soutenus (tableau 2).

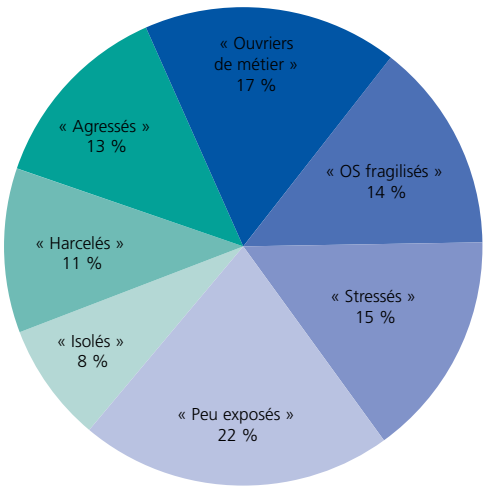
42 % seulement ont travaillé majoritairement dans les locaux de l'employeur la semaine précédant l'enquête, 36 % chez un ou plusieurs clients (tableau 3). Ils semblent assez souvent « livrés à eux-mêmes » : absence fréquente de collègues et de possibilités de coopération mais aussi travail peu cadré (délais, procédures de qualité – tableau 2). Leurs marges de manœuvre s'en trouvent augmentées mais dans ce contexte, une situation particulièrement dangereuse à un moment donné peut facilement conduire le salarié à refuser ou interrompre une tâche. D'autant que pour les deux tiers d'entre eux, le médecin du travail a jugé mauvaise ou très mauvaise la prévention des expositions aux agents chimiques, biologiques ou aux contraintes physiques. Les agressions ou comportements hostiles (encadré 3) de la part des supérieurs, des collègues ou des clients peuvent aussi avoir déclenché un refus de poursuivre le travail.

Près de la moitié des salariés ayant ce profil sont concentrés sur deux familles professionnelles : « aides à domicile et aides ménagères » (24 %), « agents d'entretien de locaux » (22 %) *(3)*. Ce profil concerne plutôt des femmes (57 %), souvent plus âgées que la moyenne (tableau 3). Par rapport aux autres profils et plus encore par rapport à l'ensemble des salariés, leur état de santé est moins bon : 23 % se plaignent de limitations dans les activités que les gens font habituellement, 3 fois plus que l'ensemble des salariés (tableau 4). Leur santé mentale est fréquemment affectée, puisque 28 % ont des symptômes d'anxiété ou de dépression contre 13 % de l'ensemble des salariés *(4)*.

« Harcelés » : des salariés qui se sentent mal dans leur travail, en conflit avec leur hiérarchie ou leurs collègues

Ce profil concerne 11 % des salariés ayant refusé ou interrompu une tâche. Ils occupent toutes sortes d'emploi mais ont en commun d'être en grave difficulté dans leur environnement de travail, avec des relations très dégradées avec leurs supérieurs et/ou leurs collègues (tableaux 2 et 3). Alors qu'ils font face à de fortes exigences (78 % doivent toujours ou souvent se dépêcher, les deux tiers ont trois contraintes de rythmes ou plus), que leur travail n'est pas toujours exempt de contraintes physiques, ils ont assez peu de moyens pour y faire face. Ainsi, ils peuvent rarement modifier l'ordre des tâches ou les délais et 39 % ne reçoivent pas d'aide des supérieurs en cas

Graphique 3 • **Répartition des salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche dans les sept profils-types de conditions de travail**



Lecture : 13 % des salariés ayant déclaré une interruption ou un refus de tâche ont des conditions de travail relevant du profil « agressés »

Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

(3) Cela ne signifie pas que tous les salariés de ces deux familles professionnelles ont les conditions de travail correspondant à ce profil. C'est le cas de seulement 9 % des salariés interrogés de ces deux familles professionnelles : ce qui fait la différence est le cumul de difficultés, certaines intrinsèques au métier (contraintes physiques, exposition à des agents biologiques), d'autres variables selon l'employeur, les salariés ou leurs clients (organisation du travail, difficultés relationnelles).

4) L'indicateur retenu est un score global supérieur à 19 au questionnaire Hospital Anxiety and Depression Scale. L'enquête Sumer 2010 comporte pour la première fois ce questionnaire standardisé de santé mentale, qui permet d'évaluer la présence de symptômes d'anxiété ou de dépression. Il est largement utilisé et validé dans des contextes variés, en population générale comme auprès de patients hospitalisés, en France comme à l'étranger. Il comprend 14 questions, alternant 7 questions sur la dépressivité et 7 sur l'anxiété [7].

Tableau 2 • **Conditions de travail des salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche selon leur profil** En %

	Salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche								Ensemble des salariés
	« Isolés »	« Harcelés »	« Agressés »	« Ouvriers de métier »	« OS fragilisés »	« Stressés »	« Peu exposés »	Ensemble	
Contraintes physiques, agents chimiques et biologiques									
Contraintes visuelles	21	55	49	34	54	90	50	52	60
Vibrations	17	12	1	67	20	3	5	19	12
Nuisances sonores	30	48	39	89	70	21	23	46	33
Manutention manuelle de charges	69	56	63	85	65	18	31	53	37
Contraintes posturales et articulaires	90	84	86	97	93	60	72	82	74
Au moins un agent chimique	73	31	54	83	55	10	28	46	33
Agents biologiques : au contact d'un réservoir humain	46	13	60	3	3	7	14	18	15
Agents biologiques : autres types d'expositions (1)	45	7	16	21	11	3	7	13	10
Poste jugé de mauvaise ou très mauvaise qualité (2)	69	59	44	58	46	17	25	42	34
Temps de travail et rythme de travail									
Travail posté, en équipes	3	15	57	17	52	4	7	22	16
Dépasse toujours ou souvent ses horaires, sans compensation	16	30	17	14	3	55	6	19	18
Travail le dimanche, même occasionnel	46	27	92	34	34	35	25	40	34
Trois contraintes de rythme ou plus (3)	23	66	47	48	77	50	20	46	36
A des délais qu'il ne peut faire varier	28	59	41	23	67	27	28	38	35
Interruption fréquente de tâches	52	80	67	62	44	90	41	61	57
Doit se dépêcher toujours ou souvent	43	78	52	31	49	62	24	46	37
Autonomie, collectif de travail, contact avec le public									
Peut modifier l'ordre des tâches tout le temps	38	19	12	30	9	56	30	30	34
La plupart du temps, règle personnellement les incidents	61	52	42	63	24	80	55	54	59
N'a pas de collègues	29	2	1	2	0	2	7	5	6
Pas d'aide des collègues en cas de difficulté	20	17	1	3	3	3	5	6	5
Pas d'aide des supérieurs hiérarchiques en cas de difficulté (4)	15	39	9	5	10	9	7	12	8
A des responsabilités hiérarchiques	8	19	25	39	10	53	9	24	25
Agression physique ou verbale de collègues ou supérieurs (5)	20	61	24	12	18	21	14	22	11
Contact avec le public	87	72	95	68	32	86	79	74	76
Agression physique ou verbale du public (5)	26	36	60	11	13	22	21	25	15
Au moins un comportement hostile (6)	46	84	39	28	45	35	28	41	22
Trois comportements hostiles ou plus (6)	20	49	9	7	8	7	8	13	6
Normes et évaluation du travail									
Une erreur pourrait entraîner :									
• conséquences pour la qualité du service ou du produit	53	76	86	90	90	84	43	74	67
• coûts financiers pour l'entreprise	27	56	60	90	83	72	25	60	56
• conséquences pour sa sécurité ou celle d'autrui	55	47	89	83	64	35	30	56	40
• sanctions à son égard	44	71	84	61	69	53	30	57	49
Suit des procédures de qualité strictes	18	52	65	62	80	57	32	53	47

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

(1) Personnes exposées à des agents biologiques soit dans un contexte d'utilisation délibérée (laboratoires par exemple), soit par contact avec un réservoir animal, soit au contact d'un environnement potentiellement contaminé (traitement des déchets, nettoyage par exemple).

(2) Le poste est jugé de mauvaise ou très mauvaise qualité par le médecin du travail pour la prévention des expositions aux contraintes physiques, chimiques ou biologiques.

(3) Parmi les contraintes suivantes : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de productions ou des délais à respecter en une heure au plus, en une journée au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie, un contrôle ou un suivi informatisé.

(4) Ou pas de supérieur.

(5) Au moins une agression physique ou verbale au cours des douze derniers mois.

(6) Voir encadré 3.

Lecture : 21 % des salariés déclarant un refus de tâche du profil « isolés » ont des contraintes visuelles, contre 52 % de l'ensemble des salariés ayant refusé une tâche et 60 % de l'ensemble des salariés.

Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.

de difficultés pour faire leur travail. Presque tous rapportent au moins une forme de violence au sein de leur collectif de travail : 61 % se plaignent d'agressions de leurs collègues ou de leurs supérieurs, 84 % disent subir actuellement au moins une forme de comportements hostiles, et 49 %, trois ou plus. Ces comportements hostiles sont en règle générale le fait de personnes de leur entreprise et sont souvent multiformes, mêlant par exemple comportements méprisants et déni de reconnaissance du travail. Cette accumulation de difficultés ressenties va de pair avec un taux élevé d'accidents de travail au cours de l'année écoulée (21 % - tableau 4) et un état de santé médiocre (un quart d'entre eux se disent limités dans les activités habituelles). C'est surtout la santé mentale qui semble affectée, puisque plus de la moitié ont des symptômes d'anxiété et/ou de dépression *(5)*.

Tableau 3 • **Caractéristiques socioprofessionnelles des salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche selon leur profil**

En %

	Salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche								Ensemble des salariés
	« Isolés »	« Harcelés »	« Agressés »	« Ouvriers de métier »	« OS fragilisés »	« Stressés »	« Peu exposés »	Ensemble	
Proportion de femmes	57	44	57	6	28	43	56	40	45
Proportion de moins de 30 ans	15	20	31	36	33	16	24	26	23
Proportion de 50 ans ou plus	28	21	17	11	17	19	23	19	23
Statut dans l'emploi									
Apprentis et stagiaires	0	1	1	5	2	1	2	2	2
Intérimaires	1	1	1	3	7	1	4	3	2
CDD	8	7	7	7	5	4	11	7	8
CDI	71	76	50	77	76	74	63	69	71
Fonctionnaires	19	13	36	7	6	18	20	17	16
Agents à statut	0	3	5	2	4	3	2	3	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Catégorie socioprofessionnelle									
Cadres et professions intellectuelles supérieures.	2	8	2	3	1	42	7	10	15
Professions intermédiaires	8	24	30	15	13	36	22	22	23
Employés	59	32	52	7	18	15	45	31	33
Ouvriers	31	36	16	76	68	8	26	38	29
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Secteur d'activité (NAF17)									
Agriculture	3	0	0	2	0	0	2	1	1
Industrie	3	20	5	28	48	16	12	19	17
Construction	2	5	0	31	6	4	5	9	7
Services	92	75	95	39	46	80	81	71	75
Dont* :									
commerce et réparation	*6*	*17*	*9*	*12*	*7*	*11*	*15*	*11*	*15*
transports et entreposage	*5*	*8*	*14*	*6*	*14*	*6*	*4*	*8*	*6*
activités spécialisées, scientifiques et techniques	*0*	*5*	*1*	*2*	*3*	*12*	*6*	*5*	*6*
activités de service administratif et de soutien	*11*	*6*	*3*	*4*	*4*	*3*	*6*	*5*	*5*
administration publique	*19*	*14*	*10*	*7*	*5*	*14*	*19*	*12*	*13*
santé humaine et action sociale	*38*	*10*	*50*	*3*	*3*	*9*	*14*	*16*	*12*
Total	100	100	100	100	100	100	164	100	100
Lieu de travail principal									
Dans les locaux de l'employeur	42	82	71	46	80	80	75	69	77
Chez un ou des clients	36	6	6	12	8	12	11	12	9
Sur un chantier	8	6	2	34	6	3	8	10	7
Autre (domicile, déplacement, etc.)	14	6	20	8	6	6	7	9	7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Taille de l'entreprise									
0 à 19 salariés	27	17	10	34	6	18	30	21	25
20 à 199 salariés	35	33	27	31	32	26	27	29	29
200 salariés ou plus	38	50	63	35	62	56	44	49	46
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

Lecture : 57 % des salariés déclarant un refus de tâche ayant le profil « isolés » sont des femmes, contre 40 % de l'ensemble des refusants, et 45 % de l'ensemble des salariés.

* Les secteurs des services regroupant moins de 200 enquêtés ayant refusé une tâche n'ont pas été détaillés.

Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.

« Agressés » : des salariés de la santé, de l'action sociale ou de la sécurité, en contact avec le public

Ce troisième profil rassemble 13 % des salariés ayant refusé ou interrompu une tâche. La moitié d'entre eux travaillent dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale et plus du tiers sont fonctionnaires (tableau 3). Les familles professionnelles les plus présentes sont les aides-soignants (20 %) et les infirmiers (16 %). Quelques agents de la sécurité et de l'ordre public (5 %) s'y trouvent également. La continuité du service rendu aux usagers explique les horaires fréquemment atypiques (horaires variables, travail posté, le dimanche – tableau 2). De même l'exposition aux agents biologiques est associée au travail en milieu hospitalier. Ces salariés expriment fréquemment la crainte de faire une erreur aux conséquences potentiellement fâcheuses pour leur propre sécurité ou celle d'autres personnes (89 %) ou qui pourrait entraîner des sanctions (84 %). Ils ont par ailleurs souvent subi des agressions physiques ou verbales des usagers (60 %). 20 % signalent au moins un accident du travail au cours de l'année (tableau 4). Pour les salariés de ce profil, la crainte de faire une erreur aux conséquences dangereuses ou l'appréhension face aux réactions des usagers semblent les raisons les plus susceptibles d'avoir provoqué l'interruption ou le refus d'une tâche.

(5) Le sens de la causalité est bien entendu impossible à établir. Les salariés ayant une santé mentale plus fragile sont peut-être aussi ceux qui ont le plus de difficultés à s'insérer dans un collectif de travail et par là même se trouvent plus souvent en position de refuser une tâche. Toutefois, la moitié des salariés de ce profil disent que lorsqu'ils ont refusé, d'autres collègues ont fait la même chose en même temps, ce qui semble indiquer que les difficultés ne sont pas liées principalement à la personnalité du salarié.

Tableau 4 • **État de santé des salariés ayant interrompu ou refusé une tâche selon leur profil**

En %

	Salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche								Ensemble des salariés	Proportion ayant interrompu ou refusé une tâche
	« Isolés »	« Harcelés »	« Agressés »	« Ouvriers de métier »	« OS fragilisés »	« Stressés »	« Peu exposés »	Ensemble		
État de santé jugé moyen, mauvais ou très mauvais	37	55	27	22	29	29	30	31	18	21
Maladie chronique	28	32	19	18	21	17	23	22	14	19
Limitations d'activité	23	25	13	16	15	15	18	17	7	29
Pense que son travail est mauvais pour sa santé..	39	71	55	53	55	43	29	48	26	22
Au moins un accident du travail*	16	21	20	27	16	7	11	17	8	24
Symptômes anxieux ou dépressifs**	28	55	16	17	20	22	18	23	13	21

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

* Au cours des douze derniers mois.

** L'indicateur retenu est un score supérieur ou égal à 19 au HADS (Hospital Anxiety and Depression Scale).

Lecture : 17 % des salariés ayant refusé ou interrompu une tâche déclarent être limités dans leurs activités quotidiennes, contre 7 % de l'ensemble des salariés ; cette proportion est de 25 % pour les salariés refusants du profil « harcelés » ; parmi les salariés limités dans leurs activités quotidiennes, 29 % ont interrompu ou refusé une tâche.

Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.

« Ouvriers de métier » : des salariés autonomes, exerçant des métiers pénibles et dangereux

17 % des personnes ayant refusé ou interrompu une tâche ont ce profil. Composé aux trois quarts d'ouvriers, c'est le profil le plus jeune et le plus masculin (6 % de femmes). 31 % des salariés sont dans la construction et 28 % dans l'industrie. Les métiers sont assez divers puisque le plus fréquent (ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique) ne constitue que 6 % de l'ensemble.

Le travail de ces salariés est physiquement difficile, dans un environnement qui comprend des nuisances et les expose pour 83 % d'entre eux, à un ou plusieurs agents chimiques. Par rapport au profil suivant où la composante manuelle du travail est également assez forte, les salariés de ce profil se caractérisent aussi par une plus grande autonomie : ils peuvent faire varier les délais, règlent eux-mêmes les incidents, leurs erreurs sont susceptibles d'avoir des conséquences pour leur sécurité mais aussi financières pour leur employeur. Ils travaillent en effet souvent pour de petites entreprises et sur des chantiers, ce qui fait que l'encadrement est peut-être moins continuellement présent, leur laissant ainsi plus de marges de manœuvres.

Ces salariés, plutôt jeunes et en bonne santé, font un travail parfois dangereux (27 % ont eu au moins un accident du travail au cours de l'année), et sont plus souvent en position d'interrompre ou de refuser une tâche dans la mesure où ils ont plus d'autonomie et de responsabilités.

« OS fragilisés » : des salariés effectuant un travail industriel routinier et très encadré

Ce profil correspond à 14 % des salariés ayant refusé ou interrompu une tâche. 48 % de ces salariés travaillent dans l'industrie et 68 % sont ouvriers, le plus souvent de type industriel. 8 % sont « ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires », métier le plus fréquent. Dans ce groupe les femmes sont très minoritaires, alors que les intérimaires sont assez nombreux (7 %).

Leurs conditions de travail se caractérisent par des rythmes très contraints et un travail très prescrit, avec très peu de latitudes pour modifier les délais, l'ordre des tâches. Ils vivent aussi fréquemment des tensions avec leur collectif de travail : 45 % citent au moins un comportement hostile, en grande majorité émanant de leurs collègues ou supérieurs. Leur principale source d'inquiétude en cas d'erreur concerne la qualité du produit et la sanction financière pour leur entreprise. Plus de la moitié d'entre eux (55 %) estiment que le travail est mauvais pour la santé. De fait, l'état de santé dans ce groupe, pourtant assez jeune, est mauvais en regard de l'état de santé moyen des enquêtés. En filigrane se lisent donc deux principales motivations à l'interruption ou au refus d'une tâche : préserver sa santé et éviter une usure professionnelle précoce ; plus ponctuellement se prémunir d'erreurs lourdes de conséquences pour leur sécurité mais aussi celle de leur emploi et la santé financière de l'entreprise.

« Stressés » : des salariés subissant les revers de l'autonomie et des responsabilités

15 % des salariés ayant refusé ou interrompu une tâche sont regroupés dans ce profil. 42 % sont cadres et professions intellectuelles supérieures et plus de la moitié ont des responsabilités hiérarchiques. Ils ont d'ailleurs des conditions de travail caractérisées par une forte autonomie (ils règlent le plus souvent eux-mêmes les incidents, peuvent pour la plupart modifier l'ordre des tâches et les délais) mais aussi des exigences élevées (62 % doivent toujours ou souvent se dépêcher, 55 % font plus d'heures que prévu sans compensation, etc.).

Ces fortes exigences, qui caractérisent assez classiquement le travail des cadres, peuvent avoir été jugées difficiles à supporter voire dangereuses du fait du cumul avec d'autres facteurs qui jouent le rôle de déclencheurs. 15 % des salariés de ce groupe ayant interrompu ou refusé une tâche, signalent par exemple des limitations d'activité du fait de leur santé, et 35 % subir actuellement des comportements hostiles au travail, proportions bien plus élevées que la moyenne des salariés.

« Peu exposés »

22 % des salariés ayant interrompu ou refusé une tâche sont dans ce groupe. C'est le profil de salariés ayant interrompu ou refusé un tâche pour lequel les causes de cette interruption ou de ce refus sont les moins faciles à cerner : par rapport aux salariés des autres profils, ils se distinguent surtout par des conditions de travail plutôt meilleures et peu de risques. La pression temporelle sur leur travail est bien plus modérée, y compris par rapport à l'ensemble des salariés. Par exemple, moins d'un quart d'entre eux doivent toujours ou souvent se dépêcher (37 % de l'ensemble des salariés). Ils ne semblent pas non plus en moyenne souffrir d'un manque de reconnaissance ou de soutien dans leur travail et sont en règle générale aidés en cas de difficultés. Tout au plus peut-on lire le signe d'un sentiment de déresponsabilisation dans leur faible crainte des conséquences d'une éventuelle erreur dans le travail. Ainsi seulement 43 % encourent le risque de dégrader la qualité du service ou du produit et un quart craignent des coûts financiers pour l'entreprise (contre respectivement 67 et 56 % de l'ensemble des salariés).

En dépit de cette protection relative, les salariés de ce groupe ont plus souvent vécu des situations susceptibles d'avoir déclenché une interruption un refus de tâche que l'ensemble des salariés : 28 % rapportent des comportements hostiles, 14 % une ou plusieurs agressions venant de collègues ou supérieurs, 21 % venant du public, contre respectivement 22, 11 et 15 % de l'ensemble des salariés.

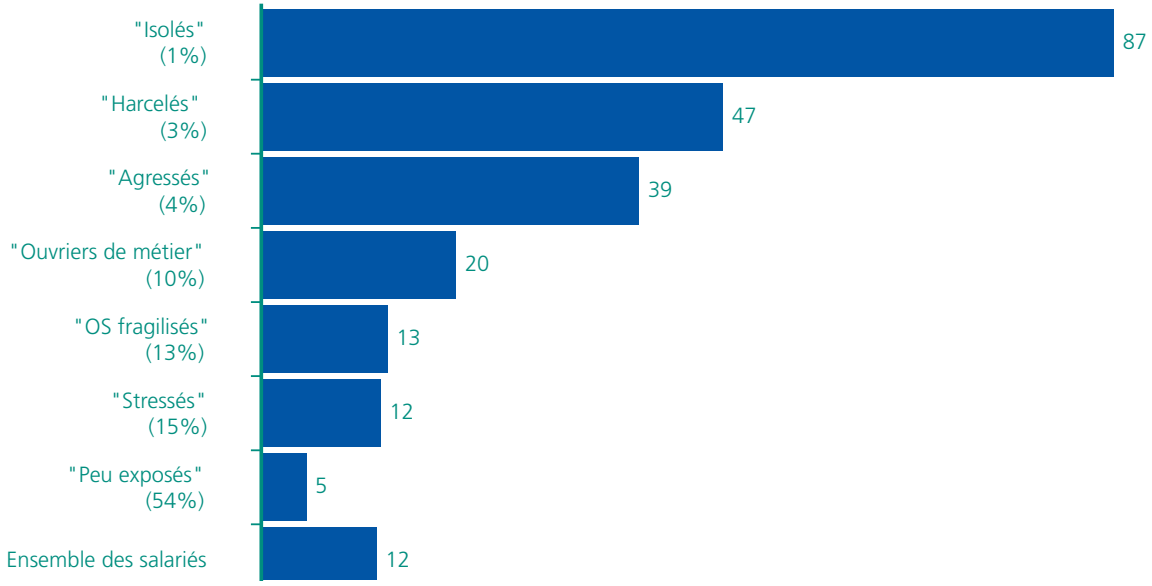
Enfin, pour certains, c'est leur état de santé qui pourrait expliquer qu'ils aient cherché à s'épargner certaines prises de risques : 18 % se disent limités dans leurs activités quotidiennes à cause d'un problème de santé, contre 7 % de l'ensemble des salariés.

Certains contextes de travail mettent plus souvent les salariés en position d'interrompre ou de refuser une tâche

La même typologie a été appliquée à l'ensemble des salariés, y compris ceux qui n'ont pas interrompu ou refusé une tâche. Il est ainsi possible de connaître la part de ces derniers pour chaque profil de conditions de travail décrit par cette typologie, et ainsi de déterminer si certains des contextes de travail identifiés mettent plus souvent les salariés en position d'interrompre ou de refuser une tâche. La proportion de salariés ayant déclaré une interruption ou un refus de tâche est très variable selon les profils (graphique 4). Elle est particulièrement élevée pour les profils-type « isolés » (87 %), « harcelés » (47 %)

Graphique 4 • **Proportion de salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche selon le profil de conditions de travail**

En %



Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

Lecture : 87% des salariés ayant le profil « isolés », qui représente 1% des salariés, ont refusé ou interrompu une tâche au cours des douze derniers mois, contre 12% de l'ensemble des salariés.

Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.

et « agressés » (39 %), signe que ces trois configurations de conditions de travail sont particulièrement propices à une interruption ou un refus de tâche. Le profil-type « stressés » est en revanche beaucoup moins spécifique puisque seulement 12 % des salariés y ont interrompu ou refusé une tâche soit une proportion équivalente à celle observée dans l'ensemble de la population des salariés. Le profil de conditions de travail des « peu exposés », est associé, quant à lui, à une proportion bien moindre de salariés ayant interrompu ou refusé une tâche.

Les salariés en mauvaise santé sont plus enclins à interrompre leur travail ou refuser une tâche

L'état de santé joue un rôle important dans la probabilité de signaler une interruption ou un refus de tâche, y compris à conditions de travail équivalentes. Plus un salarié est en mauvaise santé, plus souvent il lui est arrivé de refuser ou d'interrompre une tâche pour préserver sa santé ou sa sécurité (tableau 4). Plus précisément, 29 % des salariés ayant une limitation d'activité déclarent une interruption ou un refus de tâche et 21 % de ceux qui ont des symptômes d'anxiété ou de dépression. Dans cette prise de décision, il est vraisemblable que le salarié pèse le danger pour sa santé et sa sécurité en tenant compte de ses propres limitations. L'interprétation en termes de causalité doit néanmoins être prudente car la situation qui a déclenché l'interruption ou le refus d'une tâche peut aussi avoir dégradé la santé, et tout particulièrement la santé mentale.

Les interruptions ou refus de tâches sont plus fréquents dans les entreprises où sont présents des représentants élus ou des délégués syndicaux

Dans les entreprises où sont présents à la fois des délégués syndicaux (DS) et des représentants élus du personnel (RP), 13 % des salariés déclarent avoir refusé ou interrompu une tâche contre 10 % lorsqu'il n'y a ni l'un ni l'autre *(6)* et 12 % pour l'ensemble des salariés (tableau 5). Quand une seule des deux instances est présente (en général des RP mais pas de DS), 12 % des salariés déclarent une interruption ou un refus de tâche. La présence de RP ou de DS peut faciliter la circulation des informations entre salariés sur les risques encourus, les refus qui ont déjà eu lieu, et les droits des salariés. Elle peut aussi rassurer les salariés sur les suites qui seront données à leur refus et le soutien dont ils pourront bénéficier.

Les salariés interrompent ou refusent également un peu plus souvent une tâche dans les entreprises ayant une politique active de prévention des risques. Mais les différences ne sont plus significatives à autres caractéristiques comparables (notamment le secteur, les conditions de travail, la présence de représentants…). De même, la taille de l'établissement n'est pas déterminante.

La moitié des salariés ayant interrompu ou refusé une tâche disent l'avoir fait dans le cadre d'une démarche collective

La moitié des salariés qui ont interrompu ou refusé une tâche disent que « d'autres collègues

(6) Ces écarts certes modestes restent valables « toutes choses égales par ailleurs ».

Tableau 5 • **Instances représentatives du personnel et prévention dans l'établissement**

En %

	Proportion de salariés ayant interrompu ou refusé une tâche
Instances représentatives du personnel*	
Délégués syndicaux ET représentation élue du personnel	13
Délégués syndicaux OU représentation élue du personnel	12
Ni l'un ni l'autre ou ne sait pas	10
Document unique d'évaluation des risques (DUER) et plan de prévention*	
DUER et plan de prévention au cours des douze derniers mois	13
DUER sans plan	11
Pas de DUER ou ne sait pas	11
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*	
CHSCT s'est réuni quatre fois ou plus l'année dernière	13
CHSCT présent / moins de quatre réunions	12
Pas de CHSCT ou ne sait pas	11
Nombre de salariés dans l'établissement	
0-19	10
20-99	12
100-499	13
500 ou plus	13
Ensemble	**12**

* Ces questions sont posées au médecin du travail qui ne connaît pas toujours parfaitement l'état des relations professionnelles dans l'entreprise, notamment s'il travaille dans un service inter-entreprises.

Lecture : 13 % des salariés d'entreprise où sont présents délégués syndicaux et représentants élus ont interrompu ou refusé une tâche contre 10 % quand il n'y a ni l'un ni l'autre.

Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

Tableau 6 • **Interruption ou refus de tâche, à titre individuel ou collectif**

En %

	Proportion de salariés ayant interrompu ou refusé une tâche	Parmi eux, proportion de salariés l'ayant fait de manière collectve
Indicateurs de santé		
État de santé jugé moyen, mauvais ou très mauvais	21	41
État de santé jugé bon ou très bon	10	53
Limitations d'activité	29	32
Pas de limitations d'activité	10	53
Symptômes anxieux ou dépressifs*	21	43
Pas de symptômes anxieux ou dépressifs	10	51
Profil de conditions de travail		
« Isolés »	87	37
« Harcelés »	47	51
« Agressés »	39	55
« Ouvriers de métier »	20	57
« OS fragilisés »	13	56
« Stressés »	12	43
« Peu exposés »	5	42
Si difficulté pour faire un travail délicat ou compliqué		
Peut en discuter avec ses collègues	12	51
Ne peut pas en discuter	16	36
Non concerné, pas de collègues	9	31
Instances représentatives du personnel**		
Délégués syndicaux ET représentation élue du personnel	13	52
Délégués syndicaux OU représentation élue du personnel	12	48
Ni l'un ni l'autre ou ne sait pas	10	44
Ensemble	**12**	**49**

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

* L'indicateur retenu est un score supérieur ou égal à 19 au HADS (Hospital Anxiety and Depression Scale).

** Ces questions sont posées au médecin du travail, qui ne connaît pas toujours parfaitement l'état des relations professionnelles dans l'entreprise, notamment s'il travaille dans un service inter-entreprises.

Lecture : 29 % des salariés limités dans leurs activités quotidiennes déclarent avoir refusé ou interrompu une tâche ; parmi eux, 32 % déclarent que d'autres collègues ont fait la même chose en même temps qu'eux (interruption ou refus collectif).

Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.

ont refusé ou interrompu une tâche en même temps qu'eux », leur refus s'inscrivant alors dans une démarche collective *(7)* (tableau 6).

L'interruption ou le refus de tâche est plus souvent individuel lorsque la personne est en mauvaise santé : parmi les salariés concernés, 32 % seulement des personnes limitées dans leurs activités quotidiennes ont participé à une démarche collective contre 53 % de celles qui n'ont pas de limitations. Une personne qui a un état de santé déjà dégradé et s'estime plus fragile peut interrompre ou refuser une tâche parce qu'elle la juge dangereuse compte tenu de ses limitations alors que ses collègues peuvent juger la même situation sans danger s'ils n'ont pas les mêmes problèmes de santé. À l'inverse, lorsqu'une personne en bonne santé juge que l'exécution d'une tâche met en péril sa santé ou sa sécurité, c'est que potentiellement tous ses collègues placés dans la même situation peuvent porter le même jugement, indépendamment de leur état de santé. Le refus est alors plus fréquemment collectif.

Par ailleurs, le contexte et les conditions de travail jouent un rôle important. En effet, pour avoir une démarche collective, il faut que le problème concerne plusieurs personnes avec qui il est possible d'échanger. L'interruption ou le refus de tâche s'inscrit dans une démarche collective pour 51 % salariés concernés éprouvant une difficulté à faire un travail délicat ou complexe et pouvant en discuter avec leurs collègues contre 36 % de ceux qui ne peuvent pas en discuter et 31 % de ceux qui n'ont pas de collègues immédiatement disponibles ou qui n'éprouvent pas de difficultés. Les salariés dont les conditions de travail correspondent au profil-type « isolés » sont de fait plus souvent dans une démarche individuelle. Il en est de même des salariés concernés du profil-type « stressés », dont les difficultés semblent fréquemment liées à leur positionnement hiérarchique, et concernent moins souvent l'ensemble du collectif de travail. Enfin, l'interruption ou le refus relève plus fréquemment d'une démarche collective lorsqu'il y a des délégués syndicaux ou une représentation élue du personnel dans l'établissement (51 % contre 44 %). Ces représentants doivent en effet favoriser les échanges entre collègues autour de l'appréciation de la dangerosité des tâches.

(7) Il est difficile de savoir exactement comment les salariés ont compris la question et fait la distinction entre une situation de grève (arrêt du travail) et une situation collective de refus d'une tâche. En principe, le refus doit s'appuyer sur une menace individuelle tandis que la grève, forcément collective, s'accompagne d'une suspension du salaire. Mais dans les faits, les deux démarches peuvent être motivées par des craintes concernant la santé ou la sécurité du salarié.

Élisabeth Algava, Thomas Coutrot (Dares), Nicolas Sandret (Direccte Ile-de-France).

Encadré 1

L'ENQUÊTE SUMER

L'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) dresse une cartographie des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France. Elle permet de réaliser des outils d'aide au repérage des expositions et de définir des actions de prévention prioritaires pour les acteurs impliqués dans le domaine du travail et de la santé au travail. Elle a été lancée et gérée conjointement par la Direction générale du travail (et en son sein l'inspection médicale du travail) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a également participé au financement de l'enquête, dans le cadre d'un élargissement aux trois fonctions publiques.

Cette enquête présente le double intérêt de reposer d'une part sur l'expertise professionnelle du médecin du travail qui peut administrer un questionnaire parfois très technique, et d'autre part sur le grand nombre de salariés enquêtés, ce qui permet de quantifier des expositions à des risques relativement rares. En outre le salarié remplit, seul dans la salle d'attente, un auto-questionnaire qui porte sur son vécu du travail et permet d'évaluer les facteurs psychosociaux de risque rencontrés sur le poste de travail.

L'enquête s'est déroulée sur le terrain de janvier 2009 à avril 2010 : 47 983 salariés ont répondu, interrogés par 2 400 médecins du travail. 97 % d'entre eux ont accepté de répondre à l'auto-questionnaire. Ces salariés sont représentatifs de près de 22 millions de salariés *(1)* et le champ de l'édition de 2010 couvre 92 % des salariés. L'exception majeure concerne l'Éducation nationale (dont le réseau de médecine de prévention ne dispose pas de la couverture suffisante), ainsi que les ministères sociaux et celui de la Justice.

Les premiers résultats de l'enquête Sumer 2010 ont fait l'objet de deux publications, la première sur l'évolution des expositions aux risques depuis 1994 [5], la seconde sur les différences sectorielles en 2010 [6].

(1) Pour plus de détails concernant les modalités de pondération de l'enquête, se reporter au document de travail de la Dares : Méthodologie du redressement de l'enquête Sumer 2010, (->http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/note_methodologie_redressement_Sumer2010.pdf)

Encadré 2

LA CONSTRUCTION DES PROFILS-TYPES DE SALARIÉS AYANT DÉCLARÉ UNE INTERRUPTION OU UN REFUS DE TÂCHE

Ces profils ont été construits à partir d'une analyse des correspondances multiples (ACM) portant sur les 5 848 salariés enquêtés qui ont refusé ou interrompu une tâche. 58 variables actives ont été retenues pour décrire l'ensemble des conditions de travail, correspondant à 152 modalités. Cela comprend les contraintes horaires et celles qui pèsent sur le rythme de travail ; des variables décrivant le degré d'autonomie ; l'exposition à des produits chimiques ou biologiques ; les contraintes physiques ; la mesure des tensions et de la violence ; les mesures d'exposition aux risques psychosociaux (soutien social, latitude décisionnelle, demande psychologique, reconnaissance du travail) ; l'avis du médecin du travail sur le niveau d'exposition aux différents risques du poste de travail. La majorité de ces variables sont décrites dans le tableau 2.

Cette méthode permet, sur la base des corrélations existant entre les différentes variables actives, de structurer l'espace des individus en différents axes construits de façon à ce qu'ils se distinguent le plus les uns des autres.

Les coordonnées des individus sur les cinq premiers axes de l'ACM, qui rendent compte de 17,5 % de l'inertie totale, ont ensuite été utilisées pour construire une classification qui a permis de dégager les sept profils-types. Les 40 413 individus n'ayant pas interrompu ou refusé une tâche n'ont pas contribué à l'analyse. L'objectif était en effet d'essayer de caractériser les conditions de travail de ceux ayant interrompu ou refusé une tâche. On peut néanmoins voir comment ils se positionnent dans les différents profils-types, afin de mesurer le degré de spécificité des profils. La proportion de salariés ayant interrompu ou refusé une tâche au sein de chaque profil varie de 87 % à 5 %. Les profils pour lesquels cette proportion est nettement supérieure à la moyenne (12%) renvoient à des contextes de travail spécifiques qui mettent plus souvent les salariés en position d'interrompre ou de refuser une tâche.

Encadré 3

LES « COMPORTEMENTS HOSTILES » DANS L'ENQUÊTE SUMER

La violence au travail peut prendre la forme d'agressions ouvertes (physiques ou verbales) mais peut aussi s'installer sous une forme plus dissimulée. Contrairement aux agressions, le processus peut être insidieux et se développer sur une longue période, de façon répétée. Les atteintes à la dignité qui en découlent peuvent entraîner des perturbations pour la santé, au même titre que les atteintes directes à l'intégrité du corps et les atteintes liées à l'intensité du travail. Elles sont souvent résumées dans le débat social sous le terme de « harcèlement moral ». Une question aborde ce thème dans l'enquête Sumer 2010 comme dans celle de 2003. Les items proposés dans la question sont inspirés de la version française du questionnaire de Leymann sur la violence psychologique au travail ou LIPT (Leymann inventory of psychological terror).

La question est libellée ainsi :

« Vous arrive-t-il de vivre au travail les situations difficiles décrites ci-dessous ? ».

Une personne ou plusieurs personnes se comporte(nt) systématiquement avec vous de la façon suivante…

1. *Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là*
2. *Vous empêche de vous exprimer*
3. *Vous ridiculise en public*
4. *Critique injustement votre travail*
5. *Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes*
6. *Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement*
7. *Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé(e)*
8. *Vous dit des choses obscènes ou dégradantes*
9. *Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante.*

On peut distinguer trois catégories d'atteintes : les comportements méprisants (les trois premiers items), le déni de reconnaissance du travail (les trois items suivants) et les atteintes dégradantes (les trois derniers items).

Pour en savoir plus

[1] Lachaise G. (1991), « Le droit de retrait des salariés de leur poste de travail », *La semaine juridique Entreprises et Affaires* n° 44, octobre.

[2] Chabbi D. (2005), « Réflexions sur les conditions d'exercice du droit de retrait », *Bulletin social* n° 11, novembre.

[3] Hingel A. J. (1985), « Le droit de retrait du poste de travail au Danemark », *Travail et Emploi* n° 25, septembre.

[4] Gray G. C. (2002), "A socio-legal ethnography of the right to refuse dangerous work", *Studies in Law, Politics, and Society,* volume 24, Elsevier Science Ltd.

[5] Arnaudo B., Léonard M., Sandret N., Cavet M., Coutrot T., Rivalin R. (2012), « L'évolution des risques professionnels dans le secteur privé entre 1994 et 2010 : premiers résultats de l'enquête Sumer », *Dares Analyses* n° 23, mars.

[6] Arnaudo B., Léonard M., Sandret N., Cavet M., Coutrot T., Rivalin R., Thierus L. (2013), « Les risques professionnels en 2010, une analyse sectorielle », *Dares Analyses* n° 010, février.

[7] Langevin V., François M., Boini S., Riou A. (2011), « Hospital anxiety and depression scale (HADS) », *Documents pour le médecin du travail* n° 127, 3e trimestre.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistiques de la Dares)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) / Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr
Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.
Conception graphique : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.
Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128.

Dares
Analyses
SEPTEMBRE 2013 • N° 055
publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS VUE PAR LES MÉDECINS DU TRAVAIL

Selon les médecins du travail qui ont réalisé l'enquête Sumer 2010, plus de la moitié des salariés sont couverts par un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et disposent dans leur établissement d'un document d'évaluation des risques professionnels actualisé. Seuls un peu plus d'un tiers des salariés travailleraient dans un établissement qui a mis à jour un plan de prévention. Cependant, pour près d'un tiers des salariés, les médecins du travail ignorent si un document d'évaluation des risques professionnels ou un plan de prévention a été élaboré dans leur établissement.

Ces dispositifs de prévention formalisés ou leurs équivalents sont plus souvent cités dans les grands établissements et dans la fonction publique. Lorsqu'ils existent, la qualité de la prévention en matière de risques physiques, chimiques et biologiques apparaît meilleure. L'état de santé déclaré par les salariés ne semble en revanche pas corrélé avec la présence de dispositifs formalisés de prévention.

ENQUÊTE SUMER 2010

En France, environ 6 000 médecins du travail assurent le suivi sanitaire des salariés. Leur rôle exclusivement préventif consiste à « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. » Ils reçoivent les salariés en visite médicale et procèdent à des actions en milieu de travail : visites d'entreprises, études et propositions d'aménagement de poste… (encadré 1).

Les entreprises du secteur privé doivent disposer d'un médecin du travail soit en adhérant à une association interentreprises de santé au travail, soit en créant leur propre service de santé au travail (alors dit « service autonome »). En outre, les établissements d'au moins 50 salariés qui disposent d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel doivent mettre en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les agents des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) bénéficient des dispositions du Code du travail en matière de prévention des risques professionnels et sont, en principe, suivis par des médecins de prévention (encadré 1).

En 2009-2010, 2 400 médecins du travail et de prévention *(1)* ont réalisé l'enquête Sumer ([1], encadré 2), dont un volet décrit de façon succincte les pratiques formalisées de prévention des risques professionnels dans les établissements enquêtés.

(1) Dans la suite du texte, l'expression « médecin du travail » sera utilisée pour désigner à la fois les médecins du travail du secteur privé et les médecins de prévention des fonctions publiques.

DARES

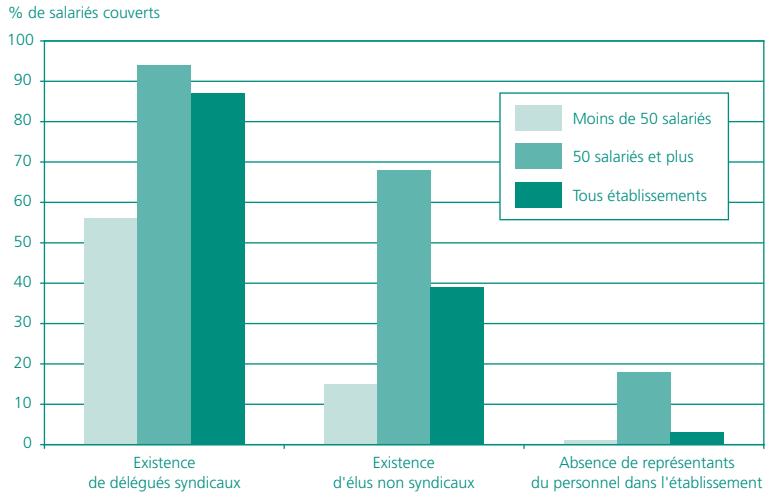
Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Plus de la moitié des salariés sont couverts par un CHSCT

Pour 54 % des salariés du champ de l'enquête Sumer 2010, incluant le secteur privé, les fonctions publiques hospitalière et territoriale et une partie de la fonction publique d'État *(2)*, le médecin du travail signale la présence d'un CHSCT ou équivalent dans la fonction publique *(3)* (tableau 1). Cette proportion atteint 85 % pour les établissements de 50 salariés ou plus, auxquels le Code du travail enjoint d'en disposer ; en revanche, seuls 11 % des salariés des établissements de moins de 20 salariés sont couverts, alors que ceux-ci appartiennent en général à des entreprises de plus grande taille.

S'agissant d'une instance émanant en principe du comité d'entreprise, l'existence d'un CHSCT dépend étroitement de la présence de représentants du personnel, et surtout de délégués syndicaux (encadré 1) : 87 % des salariés des établissements couverts par un délégué syndical bénéficient d'un CHSCT et 38 % de ceux où existe une représentation élue mais pas de syndicats, contre moins de 3 % des autres salariés (graphique 1).

Graphique 1 • **La présence de CHSCT dépend fortement de la présence syndicale**



Lecture : selon les médecins du travail, 56 % des salariés travaillant dans des petits établissements (moins de 50 salariés) couverts par un délégué syndical sont aussi couverts par un CHSCT.

Champ : salariés de France métropolitaine et de la Réunion.

Source : DGT-Dares-DGAFP, enquête Sumer 2010.

(2) L'enquête couvre environ 40 % des agents de la fonction publique d'État. Ne sont pas couverts les agents du ministère de la justice, ceux des ministères sociaux et les enseignants du ministère de l'éducation nationale.

(3) Ces résultats sont très proches de ceux de l'enquête REPONSE 2010 sur le champ commun (établissements du secteur marchand de plus de 10 salariés) : respectivement 61 % et 59 % de salariés couverts (voir encadré 3, tableau A).

Encadré 1

LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE CODE DU TRAVAIL

L'obligation de prévention des risques professionnels s'applique à tous les employeurs de droit privé : l'article L. 230-2 du Code du travail (loi du 31 décembre 1991) prévoit que « le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, y compris les travailleurs temporaires. » Ces mesures comprennent « des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. » Cet article met à la charge du chef d'établissement une obligation générale d'évaluation et de prévention des risques professionnels, qui a été précisée par le décret du 5 novembre 2001 : celui-ci impose l'obligation pour les entreprises de toutes tailles d'établir ou de mettre à jour, chaque année, un document unique d'évaluation des risques professionnels, lequel doit servir de base au développement d'actions de prévention dans l'entreprise.

La médecine du travail

En France, la médecine du travail est un service médical institué par la loi du 11 octobre 1946 pour toutes les entreprises du secteur privé au bénéfice de leurs salariés. Le médecin du travail est un spécialiste en pathologies professionnelles et hygiène industrielle. Son rôle, exclusivement préventif, consiste à « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. » Pour ce faire, les activités des médecins du travail sont réparties entre des examens médicaux et des actions en milieu de travail : visites d'entreprises, études et propositions d'aménagement de poste…Tout salarié embauché dans une entreprise doit passer une visite médicale avant l'embauche ou au plus tard à l'expiration de la période d'essai, puis au moins une fois tous les deux ans.

Les entreprises du secteur privé doivent disposer d'un médecin du travail soit en adhérant à une association interentreprises de santé au travail, soit en créant leur propre service de santé au travail. En 2009-2010 une entreprise pouvait créer un service autonome (interne) de santé au travail dès qu'elle employait 412 salariés, et était tenue de le faire à partir d'un seuil de 2 200 salariés. La récente réforme de la médecine du travail, impulsée par la loi du 20 juillet 2011, a porté le premier seuil à 500 salariés et supprimé le second.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Quand les établissements d'au moins 50 salariés disposent d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ils doivent mettre en place un CHSCT qui doit se réunir tous les trimestres. Ce comité est appelé à jouer un rôle important dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et dans les réflexions sur l'amélioration des conditions de travail. Il est constitué du chef d'établissement et d'une délégation du personnel dont les membres sont désignés pour deux ans par les élus du personnel (élus au comité d'entreprise et délégués du personnel).

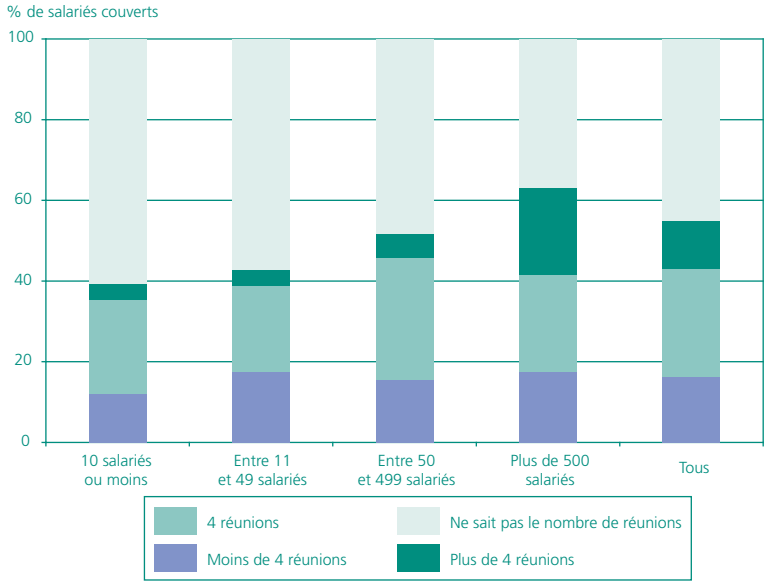
Les trois versants de la fonction publique

Les agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) bénéficient des dispositions du Code du travail en matière de prévention des risques professionnels depuis le début des années 1980 (lois Auroux). Les agents de la fonction publique d'État bénéficient en principe d'une visite médicale tous les cinq ans, mais les enseignants de l'éducation nationale sont encore insuffisamment suivis faute de médecins de prévention. La périodicité des visites est de trois ans pour les agents de la fonction publique territoriale et d'un an pour ceux de la fonction publique hospitalière.

Le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 a rénové le dispositif d'hygiène et de sécurité applicable dans les administrations de l'État et les établissements publics administratifs, dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 20 novembre 2009 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique. Ce décret prévoit, notamment, la création de CHSCT.

Les médecins du travail qui réalisent l'enquête Sumer disposent de l'information concernant l'existence d'un CHSCT pour 95 % des salariés enquêtés. En revanche, ils connaissent moins bien l'activité concrète de ces comités : dans les établissements qui disposent d'un CHSCT, ils ignorent le nombre annuel de réunions pour 45 % des salariés (et même 60 % pour les plus petits établissements) (graphique 2). Quand ils connaissent ce nombre, ils signalent, dans 29 % des cas, que le CHSCT a tenu moins de 4 réunions au cours des douze derniers mois ; dans 49 % des cas, le CHSCT s'en est tenu aux 4 réunions réglementaires et, pour 22 %, il s'est réuni plus souvent *(4)*.

Graphique 2 • **Nombre de réunions du CHSCT selon la taille de l'établissement, d'après les médecins du travail**



Lecture : pour 12 % des salariés travaillant dans des établissements de 10 salariés ou moins et couverts par un CHSCT, le médecin du travail signale que ce dernier s'est réuni moins de 4 fois dans les 12 mois précédant l'enquête Sumer 2010.

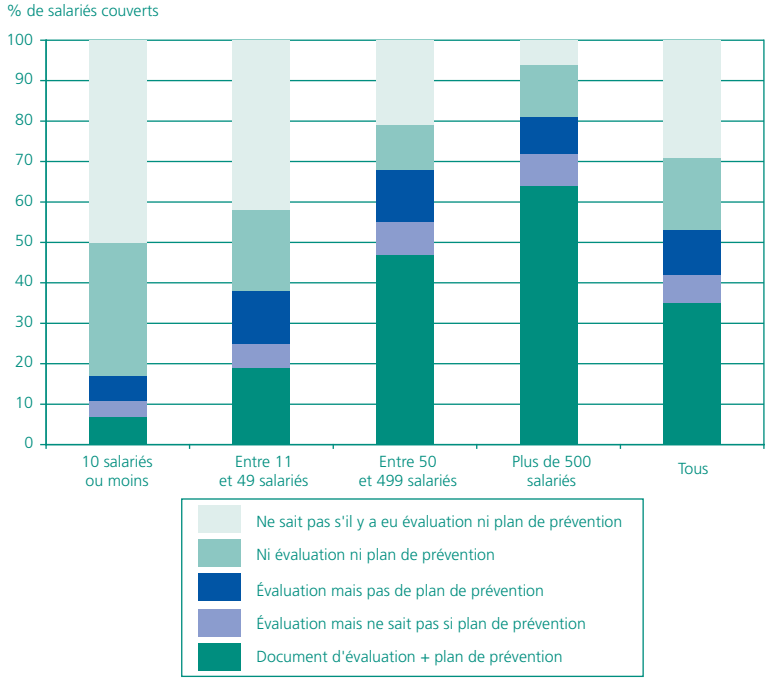
Champ : salariés de France métropolitaine et de la Réunion.

Source : DGT-Dares-DGAFP, enquête Sumer 2010.

Les démarches formalisées d'évaluation des risques et de prévention ne sont pas généralisées

Un document unique d'évaluation des risques professionnels doit en principe être rédigé puis actualisé annuellement dans toutes les entreprises, et donner lieu à un plan de prévention (encadré 1). Les médecins du travail interrogés dans l'enquête Sumer 2010 signalent un document unique d'évaluation à jour pour 51 % des salariés et la double démarche (évaluation et plan de prévention) pour seulement 35 % des salariés (mais 64 % dans les établissements d'au moins 500 salariés) (graphique 3) *(5)*. Dans 11 % des cas ils mentionnent l'existence d'un document unique actualisé, mais sans plan de prévention correspondant. Pour 18 % des salariés, les médecins du travail indiquent qu'il n'existe ni document d'évaluation ni plan de prévention. Toutefois, dans 29 % des cas, ils déclarent ne pas savoir si le document unique a été élaboré ou actualisé ni s'il existe un plan de prévention, proportion qui atteint 50 % dans les établissements de 10 salariés ou moins (graphique 3).

Graphique 3 • **Évaluation et prévention des risques selon les médecins du travail**



Lecture : pour 8 % des salariés travaillant dans des établissements de 10 salariés ou moins, les médecins du travail signalent l'existence d'un document unique d'évaluation des risques et d'un plan de prévention et, pour 50 % de ces salariés, les médecins ne savent pas répondre.

Champ : salariés de France métropolitaine et de la Réunion.

Source : DGT-Dares-DGAFP, enquête Sumer 2010.

Le degré de connaissance du médecin du travail concernant ces dispositifs dépend beaucoup de sa plus ou moins grande proximité avec l'établissement : 36 % des médecins des services interentreprises signalent ne pas savoir si le document unique a été élaboré ou actualisé, contre seulement 15 % des médecins de prévention et 5 % des médecins de services autonomes, propres aux grandes entreprises du secteur privé *(6)*. Cependant, le fait qu'un médecin du travail d'un service interentreprises ne puisse répondre à une question concernant la politique de prévention d'un établissement dont il surveille les salariés, même après avoir interrogé sur ce point un

(4) Ces proportions sont proches de celles fournies par les représentants de la direction interrogés dans l'enquête REPONSE : respectivement 28 %, 43 % et 29 %.

(5) À champ identique, l'enquête REPONSE 2010 donne des indications plus optimistes, notamment celles basées sur les déclarations des représentants de la direction des établissements enquêtés : 81 % d'entre eux déclarent avoir actualisé un document d'évaluation des risques en 2010 (encadré 3).

(6) En 2009-2010, une entreprise pouvait créer un service autonome (interne) de santé au travail dès qu'elle employait 412 salariés, et était tenue de le faire à partir d'un seuil de 2 200 salariés. Dans Sumer 2010, 9 % des salariés sont couverts par un service autonome, 17 % par un service de prévention et 74 % par un service interentreprises.

Tableau 1 • **La présence des dispositifs de prévention (d'après les médecins du travail) selon les caractéristiques des établissements et des postes de travail**

	Présence de CHSCT ou équivalent		Intervention de préventeurs ou consultants (IPRP) *(1)*		Document unique d'évaluation actualisé		Plan de prévention actualisé	
	% de salariés couverts	*Odds ratio*	% de salariés couverts	*Odds ratio*	% de salariés couverts	*Odds ratio*	% de salariés couverts	*Odds ratio*
Tous salariés	**54**		**33**		**52**		**35**	
Nature du service de santé au travail								
Service interentreprises	42	Réf.	27	Réf.	44	Réf.	28	Réf.
Service autonome	97	3,58 ***	60	ns	89	1,53 ***	72	1,44 ***
Médecine de prévention	80	1,80 ***	43	1,77 ***	63	1,30 ***	48	1,49 ***
Caractéristiques de l'établissement								
Taille								
Moins de 20 salariés	11	Réf.	7	Réf.	20	Réf.	8	Réf.
Entre 20 et 49 salariés	25	0,83 ***	21	2,4 ***	41	2,1 ***	23	2 ***
Entre 50 et 499 salariés	78	7,5 ***	44	3,2 ***	67	2,5 ***	46	2,5 ***
500 salariés ou plus	95	14,9 ***	58	5,8 ***	80	3,4 ***	64	3,6 ***
Secteur								
Industrie	67	Réf.	55	Réf.	67	Réf.	53	Réf.
Agriculture	9	0,38 ***	13	0,65 ***	21	0,62 ***	10	0,47 ***
Construction	27	ns	21	0,85 ***	41	1,26 ***	28	1,18 ***
Tertiaire	45	0,66 ***	25	0,48 ***	46	0,65 ***	28	0,53 ***
Fonction publique d'État	91	1,77 ***	40	0,14 ***	73	0,54 ***	52	0,33 ***
Fonction publique hospitalière	98	ns	35	0,13 ***	77	0,28 ***	65	0,38 ***
Fonction publique territoriale	74	0,68 ***	50	0,48 ***	52	0,27 ***	34	0,26 ***
Organisation de l'établissement								
Norme de qualité (Iso…)	65	1,31 ***	39	1,05 **	62	1,26 ***	45	1,26 ***
Travail mobile	41	0,91 **	23	0,65 ***	41	0,74 ***	26	0,78 ***
Astreintes	64	1,22 ***	36	ns	57	1,18 ***	42	1,14 ***
Horaires imprévisibles	44	0,77 ***	25	0,90 ***	43	0,87 ***	27	0,85 ***
Objectifs individuels	63	1,14 **	38	ns	58	0,93 ***	42	ns
Entretiens d'évaluation	72	1,69 ***	42	1,15 ***	64	1,41 ***	47	1,45 ***
Représentation salariale								
Présence de délégués syndicaux	87	99,0 ***	X	X	X	X	X	X
Présence d'élus non syndicaux	38	16,1 ***	X	X	X	X	X	X
Absence de représentants	3	Réf.	X	X	X	X	X	X
Présence de CHSCT	X	X	53	5,0 ***	77	6,6 ***	57	5,9 ***
Expositions professionnelles								
Travail posté	76	1,23 ***	48	1,16 ***	69	1,09 ***	53	1,10 ***
Contraintes machiniques	62	1,10 **	43	1,12 ***	58	ns	43	ns
Au moins 3 contraintes physiques intenses								
Bruit intense	60	1,34 ***	50	1,26 ***	60	ns	44	ns
Rayonnement	59	1,36 ***	37	1,18 ***	59	1,18 ***	45	1,17 ***
Produits chimiques (au moins 3)	48	ns	34	1,2 ***	50	1,07 **	36	1,06 *
Agent biologique	56	0,89 ***	33	1,12 ***	53	1,20 ***	37	1,19 ***
Forte demande psychologique	60	1,11 ***	35	ns	61	ns	40	0,96 **
Faible latitude décisionnelle	56	ns	33	0,96 **	52	0,96 **	35	0,94 ***
Faible soutien social	56	ns	34	ns	52	0,92 ***	35	0,95 **

(1) IPRP: intervenant en prévention des risques professionnels ou autre consultant; intervention au cours des 12 derniers mois

*** Significatif au seuil de 1%; (resp. ** 5 % et * 10 %) ; ns : non significatif ; X : variable non prise en compte dans le modèle logit.

Lecture : 97 % des salariés bénéficiant d'un service autonome de médecine du travail sont couverts par un CHSCT. Dans un modèle de type Logit, permettant d'estimer l'effet de chaque caractéristique à autres caractéristiques identiques (« toutes choses égales par ailleurs »), la probabilité pour un salarié couvert par un service autonome de disposer d'un CHSCT plutôt que de ne pas en disposer est multipliée par 3,58 (*odds ratio*) relativement à la situation de référence, celle d'un salarié couvert par un service interentreprises de santé au travail.

Champ : salariés de France métropolitaine et de la Réunion.

Source : DGT-Dares-DGAFP, enquête Sumer 2010.

salarié de cet établissement, laisse à penser que les dispositifs de prévention qui pourraient y exister sont peu visibles et peut-être, de ce fait, peu opérants.

Enfin, selon les médecins du travail, 33 % des salariés auraient bénéficié de l'intervention d'un expert (« intervenant en prévention des risques professionnels », ou IPRP) *(7)* au cours des douze derniers mois (graphique 4 et tableau 1).

Les dispositifs formalisés de prévention sont plus fréquents dans les grands établissements et la fonction publique

Plus la taille de l'établissement est importante, plus les salariés disposent d'une représentation collective du personnel, et plus la prévention est formalisée dans des dispositifs connus du médecin du travail (graphique 1). C'est naturellement le cas pour les CHSCT car leur constitution dépend de l'existence d'un comité d'entreprise, en principe obligatoire au-delà de 50 salariés : dans les établissements de 50 à 499 salariés, 78 % des salariés sont couverts par un CHSCT, et 95 % au-dessus de 500 salariés (tableau 1). C'est également le cas pour les autres dispositifs de prévention : ainsi, dans les établissements de 1 à 10 salariés, les médecins enquêteurs signalent l'existence d'un document unique d'évaluation des risques pour seulement 16 % des salariés, contre 80 % dans les unités de 500 salariés ou plus (graphique 3 et tableau 1).

La diffusion des dispositifs formalisés de prévention est inégale selon les secteurs d'activité. L'agriculture y recourt relativement peu, notamment du fait de la prédominance de petits établissements. À l'inverse, ces dispositifs ou leurs équivalents sont largement diffusés dans les fonctions publiques d'État et hospitalière et, dans une moindre mesure, dans l'industrie et la fonction publique territoriale. Ces écarts tiennent, pour une part, à des différences dans la taille moyenne des établissements de ces secteurs. Dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs », neutralisant notamment cet effet de la taille, la construction et l'industrie manufacturière se distinguent par une probabilité plus élevée d'avoir mis en place des dispositifs de prévention (tableau 1) *(8)*.

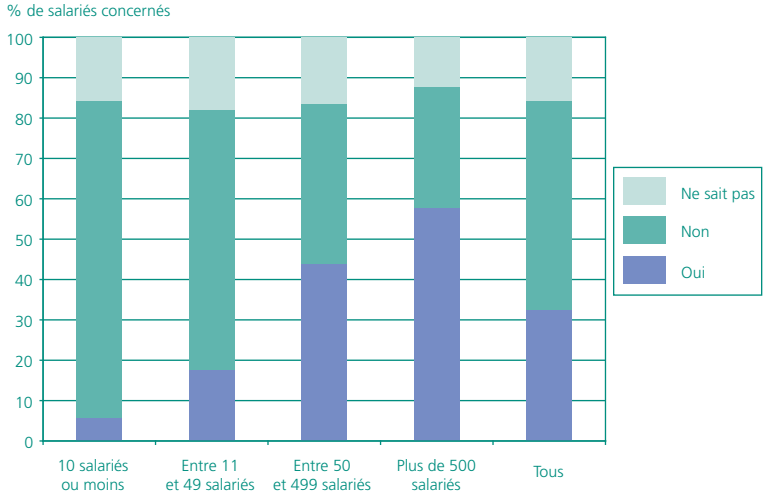
(7) L'IPRP est un spécialiste de la prévention des risques professionnels (ergonome, médecin du travail, psychologue, ingénieur de prévention…), appartenant soit à un service de santé au travail, à une caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), à une agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract), soit à un organisme privé habilité (décret 2003-546 du 24/06/2003). Sur ce point, les réponses des médecins du travail enquêteurs de Sumer rejoignent presque exactement les déclarations des directions d'établissement à l'enquête REPONSE 2010 (36 % de salariés concernés par l'intervention d'un expert extérieur selon ces dernières).

(8) Ceci est vérifié que l'on inclut ou non les expositions aux risques dans les variables de contrôle.

La présence de certains risques professionnels favorise la mise en place de dispositifs de prévention

Les dispositifs de prévention des risques sont donc plus souvent signalés par les médecins du travail dans les établissements de grande taille disposant d'une représentation élue du personnel et de délégués syndicaux. Mais d'autres facteurs jouent : la nature des risques, le mode de management de l'entreprise… Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » permet de préciser dans quelle mesure ces facteurs sont liés au développement de la prévention tel que le perçoivent les médecins (tableau 1).

Graphique 4 • **Intervention d'un expert extérieur au cours des 12 derniers mois selon les médecins du travail**



Source : DGT-Dares-DGAFP, enquête Sumer 2010.

Lecture : selon les médecins du travail, 6 % des salariés travaillant dans des établissements de 10 salariés ou moins ont bénéficié de l'intervention d'un expert extérieur (intervenant ou autre consultant en prévention des risques professionnels) au cours des 12 derniers mois.

Champ : salariés de France métropolitaine et de la Réunion.

À taille, secteur et implantation syndicale identiques, les CHSCT sont plus présents quand les salariés travaillent en équipes (travail posté : 2x8, 3x8…), qu'ils sont soumis à un bruit intense ou à des radiations : la présence de ces risques professionnels, qui font l'objet, dans le Code du travail, de dispositions spécifiques instaurant des obligations de prévention pour les employeurs, favorise aussi des dispositifs comme l'intervention d'experts, l'évaluation des risques ou la définition de plans de prévention *(9)*. Ces pratiques sont également plus développées en présence de risques chimiques ou biologiques, mais le sont un peu moins là où les salariés connaissent une forte pénibilité physique et une faible autonomie *(10)*.

Les salariés mobiles sont moins souvent couverts par une politique de prévention des risques

Près d'un quart des salariés signalent qu'ils travaillent plus souvent chez un client, sur un chantier ou dans un autre lieu (voie publique, véhicule…) que dans les locaux de leur employeur. Une fois contrôlées les caractéristiques de l'établissement et du poste de travail (expositions), ces salariés mobiles ne sont pas moins nombreux à être couverts par un CHSCT ; en revanche, ils bénéficient moins souvent de dispositifs de prévention connus du médecin du travail. Ainsi, celui-ci signale l'existence d'un document d'évaluation des risques pour seulement 41 % d'entre eux (contre 55 % pour les travailleurs sédentaires), un plan de prévention pour 26 % (contre 38 %), et l'intervention d'un expert pour 23 % (contre 35 %) (tableau 1). L'éclatement des lieux de travail semble rendre plus difficile la définition d'une politique de prévention.

La diffusion des dispositifs de prévention varie selon les modes de management

Les salariés qui indiquent « devoir suivre des procédures de qualité strictes (certification Iso, accréditation, EAQF…) » *(11)* sont plus souvent couverts – selon les médecins du travail – par un CHSCT et par les divers dispositifs de prévention ici recensés (tableau 1) : le respect des obligations légales en matière de santé-sécurité fait souvent partie des critères d'accréditation ou de certification. Il en va de même pour les salariés qui disent avoir au moins un entretien individuel d'évaluation par an : leurs employeurs ont mis en place des procédures formalisées de pilotage du travail et/ou de gestion des compétences, et ce contexte organisationnel est également propice à la formalisation de politiques de prévention. Ici encore ce résultat demeure valide « toutes choses égales par ailleurs. »

De même, les salariés soumis à des astreintes, dont le temps de travail est donc organisé de façon rigoureuse, sont davantage concernés par les dispositifs de prévention recensés par l'enquête. À l'inverse, ces dispositifs sont moins fréquents pour les salariés dont les horaires ne sont pas prévisibles une semaine à l'avance, ce qui semble indiquer une gestion peu formalisée du temps de travail.

Prévention et qualité de l'organisation du travail entretiennent un lien ambigu

Pour chaque salarié enquêté, les médecins enquêteurs ont porté un jugement synthétique sur la

(9) En présence de bruit intense, l'écart de probabilité de disposer d'un document unique ou d'un plan de prévention n'est pas statistiquement significatif.

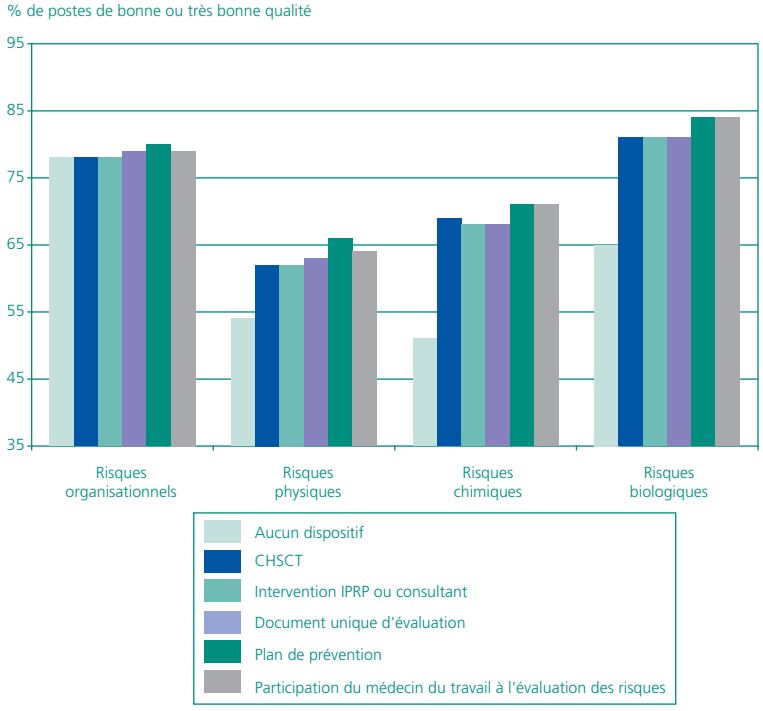
(10) L'intervention d'autres préventeurs (IPRP) est cependant plus probable en présence de pénibilité physique. Ces résultats, ainsi que ceux présentés ci-dessous concernant la qualité de la prévention et la santé des salariés, rejoignent ceux d'une étude qui s'appuyait sur les enquêtes Sumer 2003, REPONSE 2005 et Conditions de travail 2005 [2], et sont cohérents avec la littérature scientifique internationale sur ces questions [3].

(11) La certification Iso garantit que l'établissement suit des procédures permettant la traçabilité des processus et des produits ; l'EAQF (évaluation d'aptitude à la qualité pour les fournisseurs) est une norme spécifique au secteur automobile. L'accréditation est une reconnaissance par un organisme tiers de la compétence d'une organisation dans le domaine de la qualité, elle s'est, par exemple, développée dans le secteur hospitalier.

« qualité du poste et/ou de l'environnement de travail » dans les quatre grands domaines de risques professionnels : organisationnel, physique, chimique et biologique. Dans le domaine organisationnel, 78 % des postes de travail sont ainsi jugés de « très bonne » ou « bonne » qualité par les médecins. Cette proportion semble dépendre assez peu des pratiques de prévention signalées dans l'établissement (graphiques 5 et 6).

Toutefois, ce constat masque deux phénomènes contradictoires, comme le montre l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » (tableau 2). D'un côté, la qualité organisationnelle des postes de travail apparaît bel et bien meilleure quand le médecin indique l'existence de dispositifs formalisés de prévention : la probabilité d'un jugement favorable est accrue de 7 % quand il signale un document unique d'évaluation des risques, et de 28 % pour un plan de prévention. En revanche, la probabilité que le jugement du médecin soit favorable est réduite de 15 % en présence d'un CHSCT. C'est en partie lié au fait que la présence d'un CHSCT est souvent associée à des dispositifs managériaux qui accroissent la pression sur les salariés (normes de qualité, objectifs individuels quantifiés…) (tableau 1).

Graphique 5 • **Type de dispositifs de prévention et jugement du médecin sur la qualité du poste de travail au regard des différents risques professionnels**

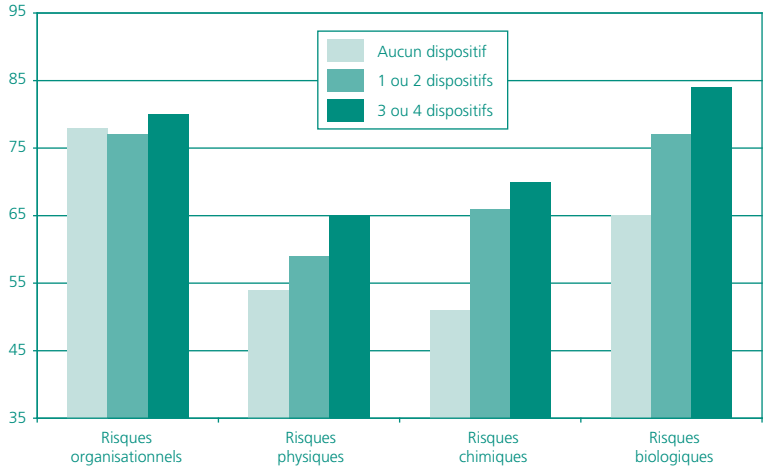


Lecture : selon les médecins du travail, 78 % des salariés non couverts par un dispositif de prévention ont des postes de travail de bonne ou très bonne qualité au regard du risque organisationnel, et 80 % pour les salariés couverts par un plan de prévention ; la différence n'est pas significative pour les risques organisationnels, mais l'est pour les autres risques.

Champ : salariés de France métropolitaine et de la Réunion.

Source : DGT-Dares-DGAFP, enquête Sumer 2010.

Graphique 6 • **Nombre de dispositifs de prévention et jugement du médecin sur la qualité du poste de travail au regard des différents risques professionnels**



Lecture : selon les médecins du travail, 78 % des salariés non couverts par un dispositif de prévention ont des postes de travail de bonne ou très bonne qualité au regard des risques organisationnels, et 80 % pour les salariés couverts par 3 dispositifs de prévention ou plus. La différence n'est pas significative pour les risques organisationnels, mais l'est pour les autres risques. Pour chaque graphique le champ est limité aux salariés exposés au risque considéré.

Champ : salariés de France métropolitaine et de la Réunion.

Source : DGT-Dares-DGAFP, enquête Sumer 2010.

La qualité de la prévention des risques physiques, chimiques et biologiques apparaît meilleure en présence de dispositifs de prévention

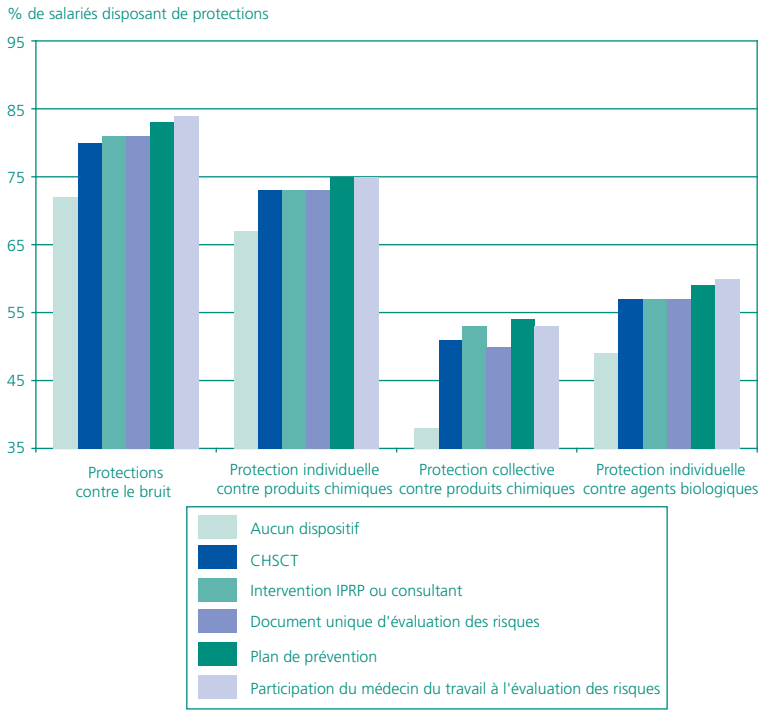
Dans le cas des autres expositions – physiques, chimiques et biologiques –, le fait de signaler un CHSCT, un document d'évaluation des risques et, surtout, un plan de prévention améliore sensiblement l'opinion des médecins du travail sur la qualité des postes de travail, « toutes choses égales par ailleurs. » Par exemple, pour les salariés exposés à des risques chimiques ou biologiques, la probabilité d'un jugement favorable sur la qualité de la prévention au regard de ces risques est accrue de 45 % dans le cas où est signalé un plan de prévention (tableau 2). Cette corrélation provient-elle d'une propension des médecins à valoriser de façon trop subjective leur propre action ? Il semble que ce ne soit pas le cas, les médecins jugeant de la même façon la qualité des postes de travail, qu'ils aient participé à l'évaluation des risques ou non *(12)*.

En outre, ce résultat est confirmé concernant la présence de protections individuelles ou collectives mises à disposition des salariés : ainsi,

(12) En effet, le coefficient de la variable « le médecin a été consulté par la direction lors de l'évaluation des risques » n'influe pas de façon significative sur le jugement du médecin concernant la qualité du poste de travail à propos des risques chimiques et biologiques (tableau 2).

parmi les salariés exposés à un produit chimique, 51 % de ceux couverts par un CHSCT bénéficient d'une protection collective (ventilation générale, aspiration à la source, vase clos…) ; ils sont 54 % quand un plan de prévention est signalé, contre 45 % en moyenne et 38 % seulement parmi ceux pour lesquels le médecin ne signale aucun dispositif de prévention (graphique 7). Des résultats analogues sont observés avec la mise à disposition de protections individuelles contre le bruit ou les agents chimiques ou biologiques, qui est logiquement plus fréquente quand des dispositifs de prévention sont signalés. Ici encore, le plan de prévention, comme c'est prévisible, semble avoir un impact plus fort que le seul document d'évaluation des risques.

Graphique 7 • **Dispositifs de prévention et protections mises à disposition des salariés**



Source : DGT-Dares-DGAFP, enquête Sumer 2010.

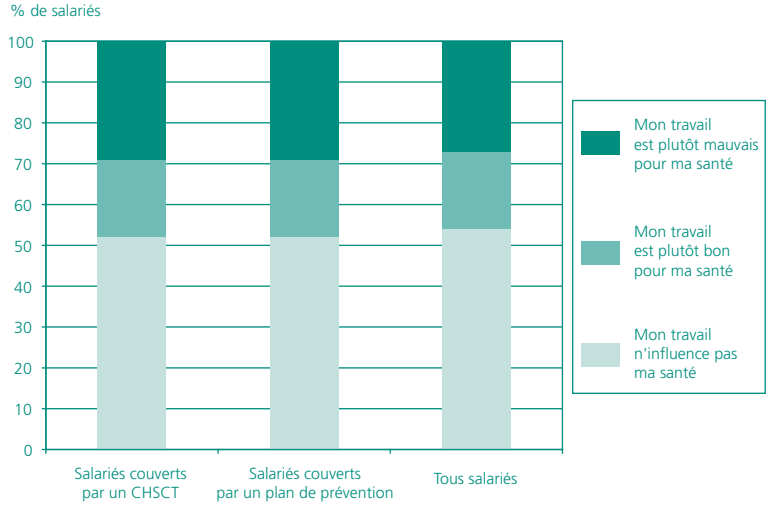
Lecture : selon les médecins du travail, 72 % des salariés exposés au bruit et non couverts par un dispositif de prévention disposent de protections, et 83 % pour les salariés couverts par un plan de prévention.

Champ : salariés de France métropolitaine et de la Réunion.

Pratiques de prévention et santé des salariés ne semblent pas directement corrélées

54 % des salariés estiment que leur travail n'a pas d'impact sur leur santé, 19 % qu'il a un impact positif et 27 % un effet négatif (graphique 8). En présence de CHSCT, 29 % des salariés attribuent à leur travail un impact négatif sur leur santé. La différence semble faible mais est significative « toutes choses égales par ailleurs » : en contrôlant par les caractéristiques de l'établissement, du salarié et du poste de travail (expositions), le rapport de chances que le salarié juge son travail mauvais pour sa santé plutôt que le contraire est accru de 10 % en présence d'un CHSCT. Il s'agit d'un effet indirect qui peut être interprété de deux façons [2]. D'une part, comme on l'a vu, les CHSCT sont plus présents quand les salariés sont exposés. D'autre part, la prévention peut avoir pour effet que les salariés deviennent davantage conscients des expositions et des risques pour la santé.

Graphique 8 • **Dispositifs de prévention et jugement du salarié sur l'influence de son travail sur sa santé**



Source : DGT-Dares-DGAFP, enquête Sumer 2010.

Lecture : 52 % des salariés couverts par un CHSCT estiment que leur travail n'influence pas leur santé, et 54 % de l'ensemble des salariés.

Champ : salariés de France métropolitaine et de la Réunion.

Cependant, le signalement d'un CHSCT ou d'un autre dispositif de prévention par le médecin du travail ne semble pas avoir d'effet significatif sur les aspects de la santé décrits par l'enquête Sumer : ni l'occurrence d'un accident du travail au cours des 12 derniers mois, ni la durée des éventuels arrêts pour maladie, ni la santé perçue *(13)*, ni la santé mentale diagnostiquée par un score statistique *(14)* ne sont statistiquement liées au signalement de dispositifs de prévention, même dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs » en contrôlant par la présence d'expositions professionnelles.

(13) Évaluée par la réponse à la question « comment est votre état de santé général » ou par la déclaration d'être « limitée depuis au moins 6 mois à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement ».

(14) Hospital Anxiety and Depression Scale (HAD) (score normalisé d'anxiété et de dépression).

Thomas Coutrot (Dares), Quitterie Roquebert (Ensae), Nicolas Sandret (Inspection médicale du travail).

Tableau 2 • **Jugement des médecins sur la qualité de la prévention par rapport aux différents risques, selon les caractéristiques des salariés, des établissements et des postes de travail**

	Risque organisationnel		Risque physique		Risque chimique		Risque biologique	
	Tous salariés		Salariés exposés à une contrainte physique au moins 2 heures par semaine		Salariés exposés à un produit chimique		Salariés exposés à un agent biologique	
	(n = 46 347)		(n=25 785)		(n=14 242)		(n=9 054)	
	% de postes de bonne qualité	*Odds ratio*	% de postes de bonne qualité	*Odds ratio*	% de postes de bonne qualité	*Odds ratio*	% de postes de bonne qualité	*Odds ratio*
Ensemble	**78**		**59**		**62**		**76**	
CARACTÉRISTIQUES DU SALARIÉ								
Catégorie socioprofessionnelle								
Cadres	82	1,17 ***	73	1,47 ***	74	1,16 ***	88	1,38 ***
Professions intermédiaires	79	Réf	68	Réf	70	Réf	83	Réf
Employés administratifs	81	1,13 ***	68	ns	51	0,54 ***	73	0,64 ***
Employés de commerce et de service	75	0,85 ***	55	0,63 ***	67	ns	74	0,71 ***
Ouvriers qualifiés	78	0,90 ***	59	0,67 ***	57	0,73 ***	71	0,81 ***
Ouvriers non qualifiés	74	0,74 ***	49	0,45 ***	53	0,62 ***	64	0,62 ***
Sexe								
Femmes	77	0,90 ***	58	0,87 ***	71	1,32 ***	77	0,76 ***
CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT								
Nature du service de santé au travail								
Service interentreprises	79	Réf.	69	Réf.	76	Réf.	89	Réf.
Service autonome	79	1,12 ***	64	1,14 ***	71	1,14 ***	76	ns
Médecine de prévention	78	ns	57	ns	58	0,73 ***	72	0,62 ***
Taille de l'établissement								
Moins de 20 salariés	81	Réf.	58	Réf.	54	Réf	68	Réf.
Entre 20 et 49 salariés	75	0,72 ***	56	0,89 ***	61	1,12 ***	72	ns
Entre 50 et 499 salariés	76	0,74 ***	57	0,81 ***	61	ns	75	ns
Plus de 500 salariés	79	0,83 ***	66	ns	75	1,22 ***	85	ns
Secteur								
Industrie	78	Réf.	58	Réf.	58	Réf.	79	Réf.
Agriculture	86	1,58 ***	65	1,63 ***	58	2,1 ***	53	0,72 ***
Construction	85	1,53 ***	56	ns	50	ns	56	0,43 ***
Tertiaire	77	ns	58	ns	62	1,11 ***	72	0,65 ***
Fonction publique d'État	86	1,57 ***	75	1,98 ***	74	1,85 ***	79	1,43 ***
Fonction publique hospitalière	75	ns	66	ns	82	1,60 ***	92	2,74 ***
Fonction publique territoriale	77	1,15 ***	59	1,28 ***	64	1,52 ***	71	ns
Présence de CHSCT								
Oui	78	0,85 ***	62	ns	69	1,19 ***	81	1,19 ***
Dispositifs de prévention								
Document d'évaluation des risques	79	1,07 ***	63	1,14 ***	68	1,26 ***	81	1,26 ***
Plan de prévention	80	1,28 ***	66	1,36 ***	71	1,45 ***	84	1,45 ***
Intervention d'IRPP ou autre consultant	78	0,95 **	62	ns	68	ns	81	ns
Participation du médecin du travail à l'évaluation des risques..	79	1,10 ***	64	1,11 ***	71	ns	84	ns

Source : DGT-Dares-DGAFP, enquête Sumer 2010.

*** Significatif au seuil de 1% (resp. ** à 5 % et * à 10 %) ; ns : non significatif

Lecture : 79 % des salariés bénéficiant d'un service autonome de médecine du travail ont un poste de bonne ou très bonne qualité au plan organisationnel selon les médecins du travail. Dans un modèle de type logit, permettant d'estimer l'effet de chaque caractéristique à autres caractéristiques identiques « toutes choses égales par ailleurs », la probabilité pour un salarié couvert par un service autonome d'avoir un poste de bonne ou très bonne qualité plutôt que non est multipliée par 1,12 (*odds ratio*) relativement à la situation de référence, celle d'un salarié couvert par un service interentreprise de santé au travail.

Champ : salariés de France métropolitaine et de la Réunion.

Pour en savoir plus

[1] Arnaudo B., Léonard M., Sandret N., Cavet M., Coutrot T., Rivalin R., Thiérus L. (2013), « Les risques professionnels en 2010 : de fortes différences d'exposition selon les secteurs », *Dares Analyses* n° 10, février.

[2] Coutrot T. (2009), « Le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en France. Une analyse empirique », *Travail et emploi* n°117, janvier-mars

[3] Walters D., Nichols T. (2009), *Workplace Health and Safety: International Perspectives on Worker Representation*, Palgrave Macmillan.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.
Conception graphique et Impression : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Abonnement aux avis de parution de la Dares (http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/avis-de-parution,2063/bulletin,2064/abonnement,13777.html)
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128.

Encadré 2

L'ENQUÊTE SUMER

L'enquête Sumer dresse une cartographie des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France [1]. Elle permet de réaliser des outils d'aide au repérage des expositions et de définir des actions de prévention prioritaires pour les acteurs impliqués dans le domaine du travail et de la santé au travail. Elle a été lancée et gérée conjointement par la direction générale du travail (DGT) (et en son sein l'inspection médicale du travail) et la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

Cette enquête présente le double intérêt de reposer, d'une part, sur l'expertise professionnelle du médecin du travail qui peut administrer un questionnaire parfois très technique et, d'autre part, sur le grand nombre de salariés enquêtés, ce qui permet de quantifier des expositions à des risques relativement rares. Le médecin enquêteur s'appuie, d'une part, sur les déclarations du salarié lors de la visite médicale, d'autre part, sur son expertise. Cette expertise se fonde généralement sur sa connaissance du terrain et des procédés de travail spécifiques au poste, à l'entreprise ou au métier du salarié. En cas de doute sur une déclaration du salarié, le médecin peut réaliser une visite du poste de travail chaque fois qu'il le juge nécessaire et possible (temps disponible, accord de l'entreprise…).

En outre, le salarié remplit, seul dans la salle d'attente, un auto-questionnaire qui porte sur son vécu du travail et permet d'évaluer les facteurs psychosociaux de risques rencontrés sur le poste de travail.

La dernière édition de l'enquête s'est déroulée de janvier 2009 à avril 2010. 2 400 médecins du travail, soit plus de 20 % des médecins du travail en exercice, ont tiré au sort, selon une méthode aléatoire, 53 940 salariés parmi ceux qu'ils voyaient en visite périodique, dont 47 983 (soit 89 %) ont répondu. Ces salariés sont représentatifs de près de 22 millions de salariés, soit 92 % du nombre total de salariés. En moyenne, 22 questionnaires ont été réalisés par médecin-enquêteur.

Le protocole de l'enquête Sumer 2010 est identique à celui des enquêtes de 1994 et 2003 afin de permettre les comparaisons dans le temps. Toutefois, pour cette édition, des efforts particuliers ont été mis en œuvre pour tenir compte des limites possibles liées à certaines caractéristiques de l'enquête, notamment celles susceptibles de découler du volontariat des médecins enquêteurs. Au final, l'enquête Sumer 2010 est entrée dans le cadre des grandes enquêtes statistiques reconnues par le conseil national de l'information statistique (Cnis) puisqu'un avis d'opportunité et le label de qualité statistique lui ont été accordés respectivement en 2007 et 2008.

En 1994, l'enquête couvrait l'ensemble des salariés surveillés par la médecine du travail du régime général et de la mutualité sociale agricole. En 2003, le champ a été étendu aux hôpitaux publics, à EDF-GDF, La Poste, la SNCF et Air France. Les salariés de la RATP, les gens de mer, des collectivités territoriales et une grande partie des agents de la fonction publique d'État ont été intégrés à l'enquête Sumer 2010, avec une exception majeure concernant les enseignants de l'éducation nationale, dont le réseau de médecine de prévention ne dispose pas de la couverture suffisante.

L'auto-questionnaire a été proposé à tous les salariés enquêtés alors qu'il ne concernait qu'1 salarié sur 2 dans l'enquête de 2003 ; 97 % des salariés répondants à l'enquête l'ont rempli.

La pondération a été réalisée en plusieurs étapes : redressement en fonction des caractéristiques des médecins-enquêteurs, correction du biais induit par la corrélation entre la fréquence des visites et les fréquences des expositions, correction de la non-réponse totale et enfin calage sur marge des salariés. Pour cette dernière étape, les critères utilisés sont le sexe, la tranche d'âge, la nationalité, le type de temps de travail, la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. Les distributions de référence sont issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS), de l'enquête Emploi de l'Insee et de sources spécifiques pour certains secteurs professionnels (groupes EDF et GDF-Suez, SNCF, La Poste, Air France, les trois fonctions publiques et la mutualité sociale agricole).

Encadré 3

DISPOSITIFS DE PRÉVENTION : COMPARAISON ENTRE SUMER 2010 ET REPONSE 2010-2011

Concernant la présence d'institutions représentatives du personnel, en particulier de CHSCT, et de dispositifs de prévention, l'enquête Sumer 2010 peut être rapprochée de l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE), dont la dernière édition a été réalisée en 2010-2011.

En se restreignant au champ de REPONSE (les établissements de plus de 10 salariés du secteur marchand), les deux enquêtes donnent des résultats similaires concernant la proportion de salariés couverts par un CHSCT (tableau A). Les réponses fournies par les représentants du personnel dans les établissements où ils ont été interrogés par l'enquête REPONSE sont à cet égard totalement cohérentes avec celles données par les membres de la direction dans la même enquête. Les médecins du travail, dans Sumer 2010, signalent un peu plus de CHSCT dans les petits établissements, ce qui peut s'expliquer par une différence de formulation : le questionnaire Sumer demande s'il existe un CHSCT « pour cet établissement » alors que REPONSE demande s'il en existe un « dans cet établissement ». Les médecins du travail qui ont administré Sumer 2010 ont pu logiquement répondre « oui » quand les salariés d'un petit établissement étaient couverts par un CHSCT siégeant dans un autre établissement de l'entreprise. Par ailleurs, un biais possible de l'enquête Sumer réside dans le fait que les salariés effectivement suivis par la médecine du travail sont susceptibles d'être plus souvent couverts par un CHSCT. Mais la comparaison avec l'enquête REPONSE montre que ce biais est d'ampleur limitée.

Concernant l'existence d'un document unique d'évaluation des risques professionnels actualisé en 2010, les médecins du travail en signalent beaucoup moins souvent dans Sumer que les représentants de la direction dans REPONSE, surtout dans les petites et moyennes unités. Dans ces dernières, alors qu'ils confirmaient la présence du CHSCT signalé par leur direction, les représentants du personnel répondants à l'enquête REPONSE indiquent moins souvent que leur direction l'existence d'un document unique actualisé, se rapprochant ainsi des fréquences mentionnées par les médecins du travail.

Concernant l'intervention d'experts extérieurs, les deux sources donnent globalement des résultats proches, même si REPONSE signale davantage d'interventions dans les petits établissements et Sumer dans les grands.

Tableau A • **Comparaison des évaluations fournies par deux sources, Sumer 2010 et REPONSE 2010** En %

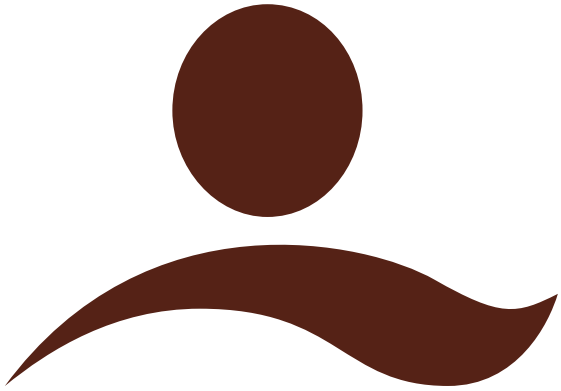
Taille de l'établissement	CHSCT REPONSE 2010	CHSCT Sumer 2010	Document d'évaluation REPONSE « direction »	Document d'évaluation REPONSE « représentant du personnel »*	Document d'évaluation Sumer		Expert extérieur REPONSE	Expert extérieur Sumer	
					« Oui »	« Oui » + NSP **		« Oui »	« Oui » + NSP **
Moins de 20 salariés	8	15	65	46	28	78	23	11	30
20 à 49 salariés	16	23	71	54	41	82	30	21	38
50 à 99 salariés	61	64	84	64	61	88	36	34	51
100 à 199 salariés	83	84	86	71	70	90	35	46	62
200 à 499 salariés	94	89	90	76	76	92	40	55	70
500 salariés ou plus	97	96	92	77	86	93	54	68	77
Ensemble	**59**	**61**	**81**	**67**	**61**	**87**	**36**	**39**	**55**

* Établissements où un représentant du personnel a été interrogé.

** La somme des réponses « oui » et « ne sait pas » fournit une valeur maximum pour la fréquence concernée.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus.

Sources : enquête Sumer 2010 et enquête REPONSE 2010-2011.



Plan Santé au travail

2010-2014

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE LA SOLIDARITÉ
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUE

introduction

De réels progrès ont été accomplis dans notre pays comme en Europe en matière de sécurité, de prévention et de protection de la santé des travailleurs. Les entreprises conçoivent aujourd'hui que l'investissement dans l'amélioration des conditions de travail, pour une bonne qualité du travail, est une condition de durabilité de la performance économique. À ce titre, la lutte contre la pénibilité est un enjeu majeur partagé qui doit s'inscrire dans une politique plus globale d'amélioration des conditions de travail, de développement des compétences et des potentiels afin de valoriser l'homme au travail et par le travail. La prévention des risques professionnels permet d'améliorer non seulement les taux d'activité de la population en âge de travailler et l'état de santé des travailleurs, mais aussi la compétitivité des entreprises.

Le premier Plan Santé au travail 2005-2009 avait affiché comme objectif la réforme du dispositif national de prévention des risques professionnels. Il a ainsi permis de donner une visibilité politique aux objectifs publics en matière de santé et de sécurité au travail. En affichant des priorités claires, en renforçant les moyens d'intervention de l'administration du travail et en particulier de l'inspection du travail, en développant la connaissance et l'évaluation des risques professionnels, ce plan a constitué une avancée pour le développement de la politique de santé au travail.

Cet élan doit être poursuivi et renforcé : le développement de la santé et du bien-être au travail et l'amélioration des conditions de travail constitue un enjeu majeur pour notre politique sociale dans les années à venir. Ceci passe par la mise en œuvre effective d'actions visant à réduire les accidents du travail et les maladies professionnels, à prévenir les risques professionnels, l'usure au travail et la dégradation de la santé, ainsi qu'à permettre le maintien dans l'emploi.

C'est très naturellement que le nouveau Plan Santé au travail s'inscrit dans cette démarche :
- en recherchant des synergies avec l'ensemble des plans de santé publique, notamment avec le Plan Cancer 2 et Plan national Santé environnement (PNSE 2) ; les conventions de gestion et les contrats de progrès des organismes de sécurité sociale, la convention d'objectifs et de gestion pour la branche AT-MP (2009-2012), et des autres acteurs institutionnels de la prévention ;
- en mobilisant les organisations professionnelles et syndicales ;
- en plaçant les entreprises – chefs d'entreprise et cadres dirigeants, salariés et institutions représentatives du personnel – au centre de la stratégie qu'il décline.

La démarche d'élaboration de ce deuxième Plan a été largement participative, puisqu'elle a associé, depuis l'été 2009, non seulement les administrations concernées mais également les organismes de prévention et l'ensemble des partenaires sociaux dans le cadre du Conseil d'orientation sur les conditions de travail, installé en avril 2009.
Les partenaires sociaux, aux niveaux national et local, jouent, en effet, un rôle essentiel pour l'élaboration de cette politique publique et pour sa mise en œuvre. Une concertation des acteurs régionaux, notamment les comités régionaux de prévention des risques professionnels, a également été conduite pour l'élaboration du plan.

Les constats

Des progrès indéniables ont été accomplis en matière de santé et de sécurité au travail au cours de ces dix dernières années.

Pour autant, nous ne devons pas relâcher notre effort car certains chiffres restent élevés :
- le nombre des accidents du travail stagne à un niveau trop élevé d'environ 700 000 par an (dont plus de 44 000 accidents graves) ;
- pour le seul régime général, les maladies professionnelles ne cessent d'augmenter (plus de 45 000 en 2008) ;
- plus d'une personne par jour meurt d'un accident du travail (569 décès en 2008) ou des suites d'une maladie professionnelle (425 décès en 2008) ;
- plus de 13 % de la population active sont aujourd'hui exposés à au moins un agent cancérogène ;
- environ 55 % des accidents mortels du travail des salariés du régime général sont des accidents de la route ;
- trop d'avis d'inaptitude (cf. Rapport Gausselin) débouchent sur un licenciement.

Les enjeux du Plan Santé au travail 2

Fort de ces constats, il apparaît évident que le combat pour l'emploi engagé du fait du ralentissement économique conjoncturel doit aller de pair avec la volonté commune de tout faire pour mieux prévenir la pénibilité par une politique de prévention primaire plus effective, assurer à chacun la préservation de son intégrité physique et psychique, son bien-être au travail, et le bénéfice de conditions de travail de qualité.

Cette promotion de la qualité des emplois doit être un axe prioritaire de notre politique. Le gouvernement y accorde d'autant plus d'importance que la santé au travail et l'amélioration des conditions de travail sont tout à la fois une clé de la performance économique et sociale, et de la compétitivité, une exigence pour le recrutement et le développement de l'emploi dans certains secteurs professionnels, et enfin une condition du maintien en activité des salariés les plus âgés et de la valorisation de leur expérience.

Les objectifs du Plan Santé au travail 2

Outre l'objectif transversal de travailler mieux à tous les âges de la vie, quatre axes majeurs seront mis en œuvre :
- **développer la recherche et la connaissance en santé au travail** dans des conditions de pérennité, de visibilité et de rigueur scientifique, et en assurer la diffusion opérationnelle, jusqu'aux entreprises et à leurs salariés ;
- **développer les actions de prévention des risques professionnels**, en particulier des risques psychosociaux, du risque chimique, notamment cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR) et neurotoxiques, et des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- **renforcer l'accompagnement des entreprises** dans leurs actions de prévention, en s'attachant tout particulièrement aux entreprises de moins de 50 salariés, souvent dépourvues de représentation du personnel, mieux les informer des enjeux de la prévention et leur procurer les outils indispensables et adaptés ;
- **renforcer la coordination et la mobilisation des différents partenaires,** tant au niveau national que dans les régions, et assurer, au travers de la mise en œuvre de la réforme des services de santé au travail, la place de ces acteurs dans la stratégie de prévention.

Enfin, ce nouveau plan doit s'inscrire dans un contexte plus général qui suppose :
- de traduire la stratégie européenne de santé au travail 2007-2012, qui pose notamment le principe d'une réduction de 25 % du taux d'incidence global des accidents du travail ;

- de contribuer à la stratégie européenne pour l'emploi pour renforcer les taux d'activité des seniors, en particulier en favorisant la prévention primaire de la pénibilité et en renforçant les dispositifs visant à prévenir la désinsertion professionnelle ;
- d'assurer la mise en œuvre par les fabricants, importateurs et utilisateurs en aval de substances chimiques, dans les délais impartis, par des règlements protecteurs de la santé des salariés (à commencer par les dispositifs Reach et CLP) ;
- de renforcer notre réactivité face au développement de certains risques, comme les risques psychosociaux ou à la menace de risques émergents, notamment les risques chimiques ;
- de prendre en compte l'impact sur les salariés des nouvelles formes d'organisation des processus productifs et d'accentuer fortement l'amélioration des conditions de travail, notamment pour les petites et moyennes entreprises, pour les travailleurs fragilisés en raison de leur situation de travail, ou encore face à des risques émergents ou à des mutations technologiques.

sommaire

AXE 1 • AMÉLIORER LA CONNAISSANCE EN SANTÉ AU TRAVAIL 9

OBJECTIF 1 POURSUIVRE LA STRUCTURATION ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA RECHERCHE ET DE L'EXPERTISE EN SANTÉ AU TRAVAIL 9

Action 1. Renforcer les actions de recherche en santé environnement travail 9
Action 2. Mieux structurer et coordonner la recherche 10
Action 3. Axer la recherche sur des thématiques prioritaires (principaux risques identifiés, risques émergents) 11
Action 4. Renforcer les moyens humains et financiers 11

OBJECTIF 2 DÉVELOPPER LES OUTILS DE CONNAISSANCE ET DE SUIVI 12

Action 5. Améliorer la connaissance sur les expositions professionnelles, leur répartition et leur évolution 13
Action 6. Améliorer la connaissance sur les pathologies en lien avec le travail 14
Action 7. Développer la veille sanitaire 14

OBJECTIF 3 AGIR SUR LA FORMATION 15

Action 8. Introduire la santé-sécurité au travail dans tous les types de formation 15
Action 9. Structurer et développer une filière professionnelle en santé-sécurité au travail 16
Action 10. Renforcer la formation des services de prévention et de contrôle 16

AXE 2 • POURSUIVRE UNE POLITIQUE ACTIVE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS 19

OBJECTIF 4 RENFORCER LA PRÉVENTION EN DIRECTION DE CERTAINS RISQUES, SECTEURS ET PUBLICS PRIORITAIRES 19

Action 11. Risque chimique 19
Action 12. Troubles musculo-squelettiques (TMS) 21
Action 13. Risques psychosociaux (RPS) 21
Action 14. Risque routier professionnel 22
Action 15. Risques émergents (nanotechnologies et risques biologiques) 23
Action 16. Secteur du bâtiment et du génie civil 24
Action 17. Secteur agricole et forestier 25
Action 18. Secteur des services à la personne 25
Action 19. Seniors 26
Action 20. Nouveaux embauchés 27
Action 21. Saisonniers 28
Action 22. Travailleurs indépendants (artisans, commerçants, professions libérales) 28
Action 23. Fonctions publiques 29

OBJECTIF 5 INTÉGRER LES PROBLÉMATIQUES LIÉES À LA SOUS-TRAITANCE ET À LA COACTIVITÉ DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES 29

Action 24. Améliorer la réglementation et le contrôle 30

OBJECTIF 6 RENFORCER LA SURVEILLANCE DES MARCHÉS DES MACHINES ET DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE 30

Action 25. Agir sur la conception, la normalisation et le contrôle 31

Axe 3 • Encourager les démarches de prévention des risques dans les entreprises, notamment les PME et TPE 33

Objectif 7 Sensibiliser aux risques professionnels les branches professionnelles, les entreprises et les salariés 33

Action 26. Améliorer la diffusion des outils d'aide à la mise en place de démarches de prévention en entreprise 33
Action 27. Informer sur les outils et les pratiques des actions de prévention 34

Objectif 8 Accompagner les entreprises dans le diagnostic et la construction de plans d'action 34

Action 28. Relancer la démarche d'évaluation des risques professionnels 35
Action 29 Améliorer le rôle de sIRP 36
Action 30. Développer des plans pluriannuels de prévention des risques professionnels (avec les branches professionnelles) 36

Objectif 9 Construire ou renforcer des logiques territoriales et professionnelles ... 37

Action 31 Agir sur le dialogue social 37

Objectif 10 S'appuyer sur la réforme des services de santé au travail pour rénover le pilotage de la santé au travail et la gouvernance des SST 38

Action 32 Renforcer le rôle des services de santé au travail comme acteurs de la prévention 38

Axe 4 • Pilotage du plan, communication, développement et diversification des outils pour une effectivité du droit 41

Objectif 11 Piloter le plan aux niveaux national et territorial 41

Action 33. Assurer un suivi pérenne de la mise en œuvre du plan national et des plans régionaux 41

Objectif 12 Construire des partenariats nationaux et territoriaux 42

Action 34 Renforcer la cohérence de sactions nationales et locales 42

Objectif 13 Valoriser les acquis du Plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT) 43

Action 35 Consolider l'action de l'inspection du travail 44

Objectif 14 Élaborer, financer et mettre en œuvre des actions de communication, d'information et de sensibilisation en accompagnement de la mise en œuvre du PST 2 44

Action 36. Assurer la visibilité de la politique de santé et de sécurité au travail 44

Annexe 1 : Gouvernance et évaluation 47

Annexe 2 : Glossaire des sigles 49

Axe 1 • Améliorer la connaissance en santé au travail

Objectif 1 Poursuivre la structuration et le développement de la recherche et de l'expertise en santé au travail



Le développement de la recherche en santé au travail, sa visibilité et son utilité sont étroitement dépendants, d'une part, des capacités de structuration et de coordination de cette recherche, et d'autre part du développement et du renforcement des équipes travaillant sur les grandes thématiques prioritaires : agents chimiques et expositions actuelles, agents CMR, troubles musculo-squelettiques, risques organisationnels et psychosociaux, risques émergents (nanomatériaux, perturbateurs endocriniens), etc.
Il importe, en outre, d'assurer une cohérence avec les objectifs des différents plans de santé publique (Plan national de Santé environnement 2, Plan Cancer 2, etc.) et de débattre régulièrement des orientations et besoins en lien avec les acteurs sociétaux, dans les instances appropriées (COCT, organismes régionaux, etc.).
Une action d'orientation de la recherche doit être menée aux niveaux régional, national et européen, à la fois pour assurer l'harmonie des programmes, le développement des coopérations et améliorer l'utilité de la recherche pour l'expertise et la prévention en santé au travail.

Pilote global : ANSES

Indicateur :

- ⊡ recensement et dénombrement au niveau national des recherches-actions innovantes en santé et sécurité au travail.

Action 1 • Renforcer les actions de recherche en santé environnement travail

Au niveau européen et international :

- participer aux grands programmes de recherche européens et internationaux en santé au travail.

Au niveau national :

- inscrire des thématiques du domaine santé environnement travail dans les politiques scientifiques des différents opérateurs de recherche (action 48 du PNSE 2) ;
- promouvoir une collaboration pluridisciplinaire des sciences sociales :
  - modalités d'appropriation de la prévention par les entreprises et les salariés,
  - impact des conditions organisationnelles du travail,
  - coût/bénéfice des actions de prévention ;
- susciter des recherches-actions sur :
  - les nouvelles conditions et pratiques de travail,

- la prévention de la pénibilité et de l'usure au travail,
- les nouvelles technologies,
- les expositions émergentes (nanomatériaux, reprotoxiques, nouveaux risques organisationnels),
- les produits phytopharmaceutiques ;

- mieux diffuser et utiliser les normes de qualité en expertise.

Au niveau régional :

- inscrire le développement de recherche en santé au travail dans tous les contrats de projets État-région.

Pilotes de l'action : ANSES, DGRI, INRS.
Partenaires : ANR, DGT, Dares, DGS, DGPR, CNAMTS Branche AT-MP, OPPBTP, CCMSA, Cemagref, DREAL, Inca, ITMO Santé publique, Universités, CNRS, Inra, InVS.
Éléments de calendrier : ces actions seront menées en lien avec le calendrier de l'action 48 du PNSE 2 afin de favoriser les synergies.
Indicateur de résultats : nombre de personnels de recherche et d'expertise travaillant dans le domaine santé au travail (actions 48 à 52 du PNSE 2).
Outils : programme de recherche ; brochures ; site internet ; contrats de projets État-région.

Action 2 • Mieux structurer et coordonner la recherche

- Cartographier les centres, les programmes et les équipes de recherche en santé au travail.
- Renforcer l'action des pôles régionaux de recherche en santé au travail (Aquitaine/Midi-Pyrénées ; Île-de-France ; Provence-Alpes-Côte d'Azur ; Nord-Pas-de-Calais) en consolidant la collaboration entre le ministère du Travail et l'ANR, et favoriser de nouvelles initiatives régionales ou interrégionales.
- Organiser, au plan régional, des coopérations interdisciplinaires entre ces pôles régionaux de recherche, les comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP) et les autres acteurs sociaux ou institutionnels.
- Utiliser ces coopérations pour élaborer les actions de développement des connaissances à inscrire dans les plans régionaux de santé au travail (PRST) et pour assurer leur suivi.
- Organiser, au sein du COCT, un échange et un suivi annuel avec les milieux de la recherche sur les tendances, les priorités et les orientations de la recherche en santé au travail.
- Préserver et renforcer le potentiel de recherche en santé au travail au sein de l'ANSES.

Pilotes de l'action : ANSES, ITMO Santé publique, ANR, INRS.
Partenaires : DGT, Dares, DIRECCTE, DREAL, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, MSA, universités, laboratoires de recherche, Inserm, CNRS, InVS.
Éléments de calendrier : dès 2010, les premiers travaux sur la cartographie des centres, sur les programmes et les équipes de recherche en santé au travail seront entamés.
Issue de la fusion de l'Afssa et de l'Afsset, l'ANSES veillera à une meilleure coordination des programmes de recherche en santé au travail.
Indicateur de résultats : existence de la cartographie nationale.
Outils : cartographie ; actions d'animation de la recherche ; suivi des CRPRP en région (analyse qualitative et quantitative) ; réunions et séminaires en région ; création de pôles régionaux de recherche en santé au travail ; suivi des PRST ; listing et recensements des recherches sur ce thème en région avec les médecins et les chercheurs locaux ; réunions locales des équipes de recherche des universités.

Action 3 • Axer la recherche sur des thématiques prioritaires (principaux risques identifiés et risques émergents)

CMR

- Poursuivre le programme d'évaluation de substances déjà classées cancérogènes par le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) et actuellement classées au niveau européen seulement comme susceptibles d'être cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR de catégories 3), afin de proposer une éventuelle requalification en CMR 1 ou 2 (action 17 du PNSE 2 et mesure 3 du Plan Cancer 2) ;
- Renforcer la recherche sur les substances classées 2B par le CIRC.
- Analyser les limites socio-économiques qui freinent l'effectivité de la substitution (compréhension des mécanismes et enjeux), et proposer des outils ou des indicateurs d'analyse socio-économique qui aideront à établir des priorités.

Multi-expositions

- Mener des programmes de recherche permettant de mieux cerner les effets conjoints d'expositions diverses sur la santé de l'homme (couplage entre les expositions chimiques, physiques et psychiques).

Nanomatériaux

- Renforcer la recherche, la veille et l'expertise sur les nanomatériaux (action 46 du PNSE 2).

Troubles musculo-squelettiques (TMS)

- Développer les recherches sur la thématique des TMS par des approches à la fois qualitatives et quantitatives.
- Développer les recherches-actions visant à agir directement sur l'organisation du travail et à diminuer le risque de TMS sur le terrain.

Pilotes de l'action : ANSES, ANR.
Partenaires : DGT, Dares, DGS, DGPR, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ITMO Santé publique, Inra, INRS, Inca, Inserm, universités, CNRS, Anact, InVS.
Éléments de calendrier :
- 2010 : élaboration par l'ANSES d'un guide de bonnes pratiques sur les nanomatériaux, issu du rapport de 2008 « nanomatériaux et sécurité au travail ». L'agence poursuivra les actions engagées sur la substitution et produira une enquête CMR nationale ;
- 2011 : organisation d'un colloque international, en lien avec l'Inca, dans le cadre de la mesure 3 du Plan Cancer 2 pour faire le point sur les risques environnementaux et comportementaux.
Indicateur de résultats : nombre d'études réalisées sur les thématiques prioritaires (CMR, multi-expositions, nanomatériaux, TMS).
Indicateur de moyens : réalisation d'études sur au moins deux substances (action 17 du PNSE 2).
Outils : études scientifiques ; modification des textes sur ces risques ; programme de recherche en lien avec le PNSE 2 ; colloque international ; évaluation de l'impact des produits.

Action 4 • Renforcer les moyens humains et financiers

- Améliorer l'affichage du domaine santé au travail dans les commissions de recrutement des organismes publics (action 48 du PNSE 2).
- Renforcer le financement des programmes de recherche en santé au travail par des appels à projets de recherche pluridisciplinaires maintenus dans la durée ; favoriser des financements privés et le renforcement de l'appui des collectivités territoriales (actions 48 à 50 du PNSE 2 et mesure 3 du Plan Cancer 2).
- Mettre en place un nouveau programme triennal « Santé environnement et travail » avec l'ANR, dans le but de renforcer les connaissances en santé au travail ; favoriser l'inscription du thème « santé au travail » comme priorité des politiques scientifiques des différents opérateurs de recherche ; soutenir le développement des approches en sciences humaines et sociales des questions de santé au travail.

Pilotes de l'action : ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ANSES, INRS.
Partenaires : DGT, Dares, ANR, ITMO Santé publique, DGS, DGPR, Inca, universités, écoles d'ingénieurs, INERIS, Inserm, CNRS, InVS.
Éléments de calendrier : des appels à projets de recherche pluridisciplinaires annuels seront lancés à partir du second semestre 2010 et sur toute la durée de mise en œuvre du Plan.
Indicateur de suivi : nombre d'appels à projets reçus (action 3.2 du Plan Cancer 2).
Indicateur de résultats : nombre de projets retenus (action 3.2 du Plan Cancer 2).
Indicateur de moyens : nombre de projets financés par l'ANR et l'ANSES (action 50 du PNSE 2).
Outils : signature d'un programme triennal avec l'ANR ; financements de programmes de recherche ; modifications des textes.

Objectif 2 Développer les outils de connaissance et de suivi



La recherche a permis d'identifier un grand nombre de facteurs de risques professionnels, mais la connaissance de leur impact sur la santé des travailleurs est encore trop parcellaire : les pathologies associées à des expositions professionnelles ne présentent la plupart du temps aucune spécificité. Elles sont le plus souvent plurifactorielles ce qui complique leur observation. Enfin, elles peuvent survenir de manière différée par rapport aux expositions initiales.
C'est pourquoi il est nécessaire de se doter, aux niveaux national et régional, d'outils permettant :
- de repérer avec la plus grande fiabilité les populations exposées professionnellement et les secteurs le plus à risques ;
- d'évaluer les expositions des travailleurs sur de longues périodes et de retracer leurs expositions passées ;
- de suivre la santé de populations durant un temps suffisamment long.

Ces outils doivent également permettre le repérage de risques liés à l'émergence de nouvelles technologies, de nouvelles organisations du travail ou de phénomènes sanitaires anormaux. Par ailleurs, l'étude des données issues des systèmes de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles doit tenir compte de la diversité des statuts des travailleurs (secteur privé, secteur public, indépendants, agriculteurs, intérimaires, etc.), et des régimes de protection sociale. Enfin, certaines catégories de travailleurs ne bénéficient pas de couverture obligatoire des risques professionnels, ce qui impose une attention particulière pour ces populations.

Pilotes globaux : InVS, DGT

Indicateurs :
- mise en place d'indicateurs nationaux sur les expositions professionnelles et leur évolution par secteur, branche, profession, sexe, âge, ancienneté et types de contrats ;

⊞ mise en place du système d'information global sur les AT-MP des différents régimes ; suivi annuel de son élargissement en vue d'une généralisation au terme du PST 2.

Action 5 • Améliorer la connaissance sur les expositions professionnelles, leur répartition et leur évolution

- Développer un système d'évaluation pour mieux orienter les actions de prévention primaire : caractérisation des expositions en situation réelle de travail, hiérarchisation des métiers, postes et situations de travail à risque, impact des conditions organisationnelles de travail.
- Poursuivre l'élaboration de matrices emplois-expositions applicables à la population afin de retracer les expositions « vie entière » des populations (Matgéné) (mesure 9 du Plan Cancer 2), et prévoir leur mise à disposition pour les acteurs de terrain.
- Développer les outils de modélisation prédictifs (exposition et évaluation de risques).
- Tirer les enseignements des expériences de suivi postexposition ou postprofessionnel des différents régimes (pour les salariés, comme pour les travailleurs indépendants et exploitants agricoles).
- Développer le suivi postprofessionnel des salariés exposés aux CMR et évaluer son application.
- Améliorer la qualité des diagnostics territoriaux portant sur les risques professionnels et les conditions de travail.
- Développer la connaissance sectorielle des expositions professionnelles en mobilisant les réseaux locaux de recherche et d'expertise des acteurs de la prévention.
- Optimiser le système d'information de la surveillance des expositions des travailleurs aux rayonnements ionisants (Siseri) afin de conduire des études épidémiologiques sur des populations ciblées de travailleurs.
- Améliorer la concertation sur les bases de données et les enquêtes, afin d'optimiser leur utilisation, notamment au regard des besoins définis dans les différents plans de santé publique, en mettant en place un comité de pilotage réunissant les organismes concernés, et poursuivre l'harmonisation des nomenclatures et thésaurus utilisables en santé au travail démarrée dans le cadre du RNV3P.

Pilotes de l'action : InVS, DGT, Dares, ANSES, INRS, IRSN.
Partenaires : DSS, Inca, RSI, CNAMTS branche AT-MP, OPPBTP, services de santé au travail.
Éléments de calendrier :
- 2010 : début de l'exploitation de l'enquête Sumer 2009 par la Dares et de la deuxième vague de l'enquête « Santé et itinéraire professionnel » (SIP 2010), conçue conjointement avec la Drees et l'Insee ;
- 2010 : mise en place d'un groupe de travail pluridisciplinaire « Enquêtes et base de données », en lien avec le PNSE 2 et le programme 16 de la COG, pour l'amélioration de la concertation sur les bases de données afin d'optimiser leur utilisation ;
- 2011 : premiers résultats des travaux sur la centralisation des données sur le suivi post-professionnel ;
- 2010-2014 : travaux de l'InVS sur les matrices emplois-expositions.
Indicateur de suivi : mise en place d'un portail sur les bases de données disponibles (action 12.1 du Plan Cancer 2).
Outils : mise à jour du portail Expro de l'InVS en 2012 destiné à la diffusion des données relatives aux expositions professionnelles, aux nomenclatures et à leurs correspondances (nationales et internationales), ainsi qu'aux différents outils d'aide au codage ; outils de modélisation ; diagnostics territoriaux ; séminaires.

Action 6 • Améliorer la connaissance sur les pathologies en lien avec le travail

- Développer le suivi épidémiologique de cohortes de travailleurs (tous secteurs, tous régimes de protection sociale) afin de mieux appréhender les risques professionnels différés et notamment les risques de cancers (mesure 9 du Plan Cancer 2).
- Mettre en place un système d'information sur les accidents du travail et les maladies professionnelles regroupant les données des différents régimes de protection sociale.
- Animer et piloter le recueil des signalements et des investigations de *clusters* en population générale et en milieu professionnel en matière de cancer (mesure 9 du Plan Cancer 2).
- Mettre en place un outil de suivi des maladies à caractère professionnel.

Pilotes de l'action : InVS, INRS.
Partenaires : DGT, Inca, RSI, CNAMTS branche AT-MP, CCMSA, caisses de la fonction publique, GISCOP-93, OPPBTP, Maap (SAFSL).
Indicateurs de suivi : mise en place du système d'information global sur les AT-MP des différents régimes ; suivi annuel de son élargissement en vue d'une généralisation au terme du PST 2.
Outils : système d'information interrégime à mettre en place ; édition d'un document sur les signalements ; outils informatiques à créer ; analyse des rapports annuels des médecins du travail.

Action 7 • Développer la veille sanitaire

- Consolider le recueil d'informations à travers les réseaux sentinelles de médecins du travail mis en place par l'InVS et l'inspection médicale du travail, élargir la couverture géographique de ces réseaux.
- Développer la veille sanitaire dans le domaine des nouvelles technologies (repérage et suivi des travailleurs exposés aux nano-objets).
- Maintenir la vigilance sur les risques émergents, à partir des données enregistrées par le RNV3P dans les consultations hospitalières de pathologies professionnelles.
- Mettre en place progressivement un dispositif général de traçabilité des expositions aux risques professionnels en lien avec la branche AT-MP (programme 5 de la COG 2009-2012).

Pilotes de l'action : InVS, INRS.
Partenaires : DGT, CNAMTS branche AT-MP, ANSES, OPPBTP, Inserm.
Éléments de calendrier : le calendrier prévisionnel du programme 5 de la COG 2009-2012 prévoit une mise en œuvre des expérimentations au premier semestre 2010 et leur bilan en 2012.
Les actions doivent conduire à l'amélioration de la collecte de données à la fin du plan.
Indicateur de suivi : rapports annuels de mise en œuvre de la traçabilité.
Outils : recueil ; étude de faisabilité ; mise à jour du RNV3P ; outils informatiques et base de données.

Objectif 3 Agir sur la formation



Le développement de la prévention passe aussi par une élévation du niveau de connaissance de ceux qui conçoivent et organisent le travail et, plus largement, de tous ceux qui agissent sur le travail ou s'intègrent au monde du travail, notamment les jeunes.
Or, les carences sont fortes dans ce domaine, en particulier pour l'encadrement comme l'a montré le rapport remis par le professeur William Dab en juin 2008.
Le PST 2 doit se montrer ambitieux en impulsant une politique de formation en santé au travail, qui devra avoir amélioré, d'ici 5 ans, le niveau de compétence sur les risques liés au travail.

Pilotes globaux : CNAMTS branche AT-MP, CNAM, DGT

INDICATEURS :
- nombre de documents pédagogiques ;
- enquête (INRS) à l'échéance du PST 2 sur les enseignements à la prévention des risques dans les écoles d'ingénieurs ;
- suivi d'une école d'ingénieurs et d'une école de commerce ou de management.

Action 8 • Introduire la santé-sécurité au travail dans tous les types de formation

- Formation des ingénieurs et des cadres :
  - soutenir la mise en place et le déploiement du réseau francophone des formateurs en santé au travail (RFFST),
  - aboutir progressivement à une intégration obligatoire de cette dimension dans l'ensemble des grandes écoles, y compris celles formant les cadres du secteur public et celles du secteur agricole,
  - accompagner la création de référentiels et d'outils pédagogiques.
- Formation initiale et continue :
  - généraliser les actions de sensibilisation des jeunes élèves aux risques professionnels et à leur prévention (cf. conventions entre le ministère chargé de l'Agriculture et la CCMSA),
  - inciter à la mise en place de formations en santé au travail dans les dispositifs de formation continue,
  - approfondir l'enseignement de la santé et de la sécurité au travail dans les lycées professionnels et technologiques et les centres de formation des apprentis,
  - poursuivre les priorités dégagées par la convention-cadre entre le ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche et la CCMSA auprès des établissements de l'enseignement agricole,
  - agir sur la formation initiale et continue des architectes pour influer sur la conception des lieux de travail.
- Formation des demandeurs d'emploi : prévoir un module de formation en santé et sécurité au travail dans le cadre des dispositifs d'accompagnement au retour à l'emploi et de transitions professionnelles.
- Formation des salariés à la sécurité : aider et accompagner les entreprises en élaborant des supports par profession et métier.

Pilotes de l'action : CNAMTS branche AT-MP, DGT, Cnam.
Partenaires : branches professionnelles, RFFST, Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), INRS, CCMSA, DGEFP, Pôle emploi, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ministère de l'Éducation nationale, ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche, écoles et universités, INTEFP.
Éléments de calendrier :
- novembre 2010 : premiers livrables sur le guide de référence sur la santé et la sécurité ;
- sur la durée du plan, production d'outils pédagogiques.
Indicateurs de suivi : nombre de titres professionnels comprenant une formation à la SST et nombre de lycéens formés annuellement, en lien avec les ministères chargés de l'Éducation nationale et de l'Agriculture ;
Outils : réunions interministérielles sur ce thème ; guide de référence sur la santé et sécurité au travail ; outils pédagogiques ; actions locales de sensibilisation auprès des écoles et universités.

Action 9 • Structurer et développer une filière professionnelle en santé et sécurité au travail

- Analyser les besoins des entreprises et des organismes experts en spécialistes de la santé et sécurité au travail, préciser le type de spécialistes et de compétences à créer, faire le lien avec les compétences nécessaires pour les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP).
- À partir de cette étude, promouvoir l'émergence et la structuration d'une « filière santé au travail » dans l'enseignement et la formation à travers la création de diplômes du type licence/master professionnel (action 56 du PNSE 2) et d'autres types de formations diplômantes ou qualifiantes.
- Envisager un tronc commun de formation en prévention « santé au travail » en fin de formation initiale regroupant différentes disciplines (médicales et techniques) pour favoriser à la fois l'approche du milieu de travail et l'effectivité de la pluridisciplinarité.

Pilotes de l'action : Cnam, CNAMTS branche AT-MP, DGT, INRS.
Partenaires : ministère de l'Éducation nationale, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer, ministère de la Santé et des Sports, ANR, CCMSA, Anact, OPPBTP, universités, écoles d'ingénieurs, services de santé au travail, partenaires sociaux.
Indicateur de suivi : recensement des formations existantes en santé au travail.
Outils : action interministérielle ; études ; actions de sensibilisation.

Action 10 • Renforcer la formation des services de prévention et de contrôle

L'action de prévention doit comprendre un volet formation des agents de contrôle. Les inspecteurs et contrôleurs du travail ne sont pas, initialement, des spécialistes des questions de santé et sécurité au travail. Mais ils acquièrent par leur pratique professionnelle une réelle expertise en la matière.

Le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT) a maintenu le caractère généraliste de leur intervention avec, en contrepartie, le développement de moyens d'appui, en particulier par la création des équipes pluridisciplinaires.

Toutefois, dès leur prise de fonction, ils peuvent être confrontés à des situations difficiles. Leur formation initiale doit donc comporter davantage de points de repères techniques, en particulier sur les risques émergents ou les technologies nouvelles.

- Décloisonner les formations en lien avec les réseaux des ingénieurs des DREAL, le Cnam, la CNAMTS, l'INRS, l'Anact et la CCMSA sur les priorités CMR, amiante, risques psychosociaux (RPS), troubles musculo-squelettiques (TMS).
- Construire la pluridisciplinarité au sein des services déconcentrés du travail avec une formation commune des agents de contrôle, des médecins inspecteurs du travail, des cellules pluridisciplinaires, des ingénieurs de prévention et des techniciens régionaux de prévention (construction d'une démarche collective de prévention).
- Augmenter de manière significative le temps de formation initiale et continue en santé et sécurité au travail des agents de contrôle.

Pilotes de l'action : DGT, INTEFP.
Partenaires : DIRECCTE, Cnam, CNAMTS Branche AT-MP, INRS, Anact, CCMSA.
Éléments de calendrier : de nouveaux modules seront disponibles en 2011.
Indicateur : nombre de jours de formation « santé et sécurité au travail » par agent de contrôle.
Outils : module de formation ; création de supports pédagogiques ; réunions des réseaux locaux et des acteurs de la prévention.

Axe 2 • Poursuivre une politique active de prévention des risques professionnels

Objectif 4 Renforcer la prévention en direction de certains risques, secteurs et publics prioritaires



Pilotes globaux : DGT, CNAMTS branche AT-MP

Indicateurs :

- analyse des actions prévues dans les plans régionaux Santé au travail (PRST) et mises en œuvre ;
- nombre et évolution des constats issus des contrôles en entreprises sur ces thématiques.

Des risques prioritaires

Le choix d'une approche par risques se justifie au regard des taux élevés de sinistralité, de la nécessité de prendre en compte les évolutions du système de production ou les changements technologiques et sociétaux en cours (vieillissement de la population, développement de l'économie de service, recherche de gains de productivité, intensification du travail), ainsi que par la complexité de ces risques (à effets différés pour certains) et leurs interactions (TMS et risques psychosociaux notamment).

Les objectifs sont de :

- renforcer la politique de prévention globale en direction de risques prioritaires générant un nombre élevé de maladies professionnelles ou d'accidents du travail, représentant un coût financier pour la collectivité et ayant un impact sur l'organisation de l'entreprise ;
- stabiliser l'indice de fréquence des maladies professionnelles liées aux TMS ;
- assurer une veille scientifique et technique sur des risques émergents pour lesquels les connaissances sont encore insuffisantes ;
- concentrer l'information sur les risques les plus fréquents et les plus graves.

Action 11 • Risque chimique

De nombreuses pathologies sont associées à l'exposition à des substances dangereuses. Les atteintes allergiques les plus fréquentes au niveau professionnel sont les allergies cutanées (eczéma et urticaire) et les allergies respiratoires (rhinite et asthme).

Par ailleurs, entre 4 et 8,5 % des cancers sont d'origine professionnelle. 13,5 % de la population active

(soit plus de 2 millions de salariés) auraient été exposés à au moins un agent cancérogène sur le lieu de travail lors d'une semaine de référence (Source : Sumer 2003). 4,8 millions de tonnes de substances CMR ont été utilisés en France en 2005. Un effort reste à accomplir sur les cancers professionnels qui sont parfois mal identifiés en raison du temps de latence entre les expositions à un agent cancérogène et la survenance de la pathologie, de la difficulté d'évaluer la part des facteurs de risques liés au travail ou d'une traçabilité insuffisante des expositions.
Il est nécessaire d'améliorer la prévention primaire, celle qui vise le plus en amont possible à éviter l'exposition aux substances dangereuses pour l'organisme, en appliquant la réglementation avec la plus grande rigueur. Il convient, également, de disposer d'outils permettant de retracer l'historique de l'exposition d'une personne à des substances CMR durant sa vie professionnelle afin de lui assurer un suivi médical efficace et la meilleure prise en charge thérapeutique.

- Expérimenter les propositions du rapport relatif à la traçabilité des expositions professionnelles, qui visent à développer une démarche stratégique d'organisation de la prévention primaire des risques CMR, conduite par l'entreprise, avec tous ses acteurs.
- Développer les méthodes de mesurage de l'air dans les lieux de travail (extension du champ d'application des valeurs-limites d'exposition professionnelle (VLEP), amélioration des méthodes de mesurage, vérification périodique des installations d'aspiration et de l'efficacité des captages).
- Améliorer les repérages de l'amiante avant travaux ou interventions de maintenance.
- Poursuivre les actions engagées sur l'incitation et l'aide à la substitution (action 11 du PNSE 2, travaux engagés par l'ANSES dans le cadre de l'action 4.9 du PST 1).
- Inciter les entreprises, avec l'aide de leur branche, à élaborer des plans pluriannuels de réduction de l'utilisation des principaux CMR de catégorie 1 et 2, assortis d'indicateurs chiffrés.
- Effectuer des actions de contrôle de l'application des réglementations auprès des entreprises en ciblant notamment les substances cancérogènes les plus utilisées (enregistrement des substances auprès de l'Agence européenne des produits chimiques, mise en œuvre des rapports sur la sécurité chimique, disponibilité et qualité des fiches de données sécurité, transmission de l'information dans la chaîne d'approvisionnement) (action 12.2 du Plan Cancer 2).
- Conduire des actions de communication sur l'amélioration des connaissances scientifiques et les évolutions réglementaires associées (fibres d'amiante, CMR, produits phytosanitaires) et organiser des séminaires régionaux et nationaux d'information sur la substitution.
- Modifier le décret de 1987 sur les travaux d'application de produits phytopharmaceutiques.
- Mettre en place, d'ici 2015, un certificat d'aptitude dénommé « Certif-phyto » visant l'ensemble des professionnels (agricoles ou non) appelés à conseiller, vendre, distribuer ou utiliser des produits phytopharmaceutiques (soit environ 900 000 personnes).

Pilotes de l'action : DGT, CNAMTS branche AT-MP, ANSES, INRS.
Partenaires : DGS, DGPR, DIRECCTE, DREAL, services de santé au travail, Maap (SAFSL), Anact, organisations professionnelles.
Indicateurs de suivi : Nombre d'entreprises contrôlées ; progression du nombre de références sur la base de données « substitution.fr ».
Indicateur de résultats : évolution du nombre de cancers d'origine professionnelle recensés. (action 12.1 du Plan Cancer 2).
Éléments de calendrier : dès 2010, de nouvelles actions sur l'incitation à la substitution seront engagées en promouvant le partage d'expérience des substitutions (niveaux national et régional). Il est envisagé de donner aux actions de contrôle sur cette thématique une périodicité annuelle, seule à même de parvenir aux résultats escomptés, dans la mesure où ce sont largement des changements de comportements qui sont visés.
Outils : circulaire sur les actions prioritaires et les campagnes de l'inspection du travail ; mise à jour du site internet de l'ANSES sur les partages d'expérience ; mise en œuvre des conventions avec les professionnels ; action au niveau européen pour mutualiser les moyens ; recommandations de VLEP ; remontée d'actions locales engagées pour l'aide à la substitution ; conventions d'objectifs ; modification des textes ; actions de contrôle et guide de contrôle.

Action 12 • Troubles musculo-squelettiques (TMS)

Les troubles musculo-squelettiques sont des pathologies à composante professionnelle dont l'origine est souvent multifactorielle (notamment biomécanique, organisationnelle et psychosociale). En France, les TMS constituent la première cause de maladie professionnelle reconnue avec une progression annuelle d'environ 18 % depuis 10 ans (en 2008, 36 926 cas sur 45 411 maladies professionnelles dénombrées en 1er règlement – soit plus de 80 %).

- Inciter chaque entreprise, avec l'aide de sa branche et sous une forme appropriée à chaque secteur, à élaborer un « plan de prévention pluriannuel des TMS », assorti d'indicateurs chiffrés permettant un suivi précis de l'impact des mesures de prévention. Ce plan de prévention sera le fruit d'une évaluation des risques sous les angles technique, organisationnel et humain. La démarche de prévention sera participative et impliquera nécessairement le service de santé au travail (médecin du travail, IPRP), mais également d'autres préventeurs. Lorsqu'il existe, le CHSCT sera systématiquement mobilisé.
- Renforcer la formation des acteurs de prévention, notamment les IPRP. Cette action de formation sera envisagée conjointement avec les services de santé au travail, les Carsat, la CCMSA, le réseau des Aract, l'OPPBTP et l'INRS. Elle pourra se décliner à un niveau régional ou interrégional, voire par branche professionnelle.
- Poursuivre les actions de communication sur la prévention des TMS *via*, notamment le site internet **travailler-mieux.gouv.fr**.

Pilotes de l'action : DGT, CNAMTS branche AT-MP.
Partenaires : branches professionnelles, DIRECCTE, Carsat, INRS, OPPBTP, Anact et Aract, CCMSA, services de santé au travail, Dicom, Maap (SAFSL).
Indicateur de suivi : Nombre de plans pluriannuels de prévention des TMS par région et par branche.
Éléments de calendrier :
- 2010 : 3e phase de la campagne de communication avec une déclinaison régionale sur les TMS ;
- 2010 : colloque Anact sur ce thème ;
- septembre 2010 : colloque international ;

Outils : modification des textes (directives UE en projet) ; actions communes et plans pluriannuels ; actions de communication par branche ; colloque ; actions de formation ; mise à jour et enrichissement du site internet **travailler-mieux.gouv.fr**.

Action 13 • Risques psychosociaux (RPS)

Les évolutions de l'organisation du travail et les restructurations d'entreprises font peser sur les collectifs de travail et sur les individus des contraintes croissantes. Ces risques peuvent provoquer de graves atteintes à la santé physique et mentale et entraîner à terme des altérations irréversibles. En France, les risques psychosociaux seraient à l'origine de 10 % des dépenses de la branche AT-MP et leur répercussion sur la performance globale et économique des entreprises est considérable.
Dans le cadre du plan d'urgence pour la prévention des RPS lancé par le ministre du Travail en 2009, des négociations et/ou des plans d'actions sur la prévention du stress ont été engagés dans les entreprises de plus de 1 000 salariés. Des outils pédagogiques seront mis en place. Une attention particulière sera portée à la formation des acteurs de l'entreprise pour les aider à repérer les situations à risque et élaborer des plans d'actions.
Une forte mobilisation de l'ensemble des acteurs (entreprises, partenaires sociaux, pouvoirs publics) est également nécessaire pour inscrire ces risques dans une démarche de prévention durable dans les entreprises.

- Prendre en compte les propositions du rapport Lachmann, Larose et Pénicaud (février 2010).
- Mieux connaître les risques psychosociaux et surveiller leurs évolutions grâce à la mise en place d'indicateurs statistiques nationaux.

- Développer la diffusion des outils d'aide à la prévention des RPS auprès des branches et des entreprises :
  - favoriser la mise en place, avec l'appui de l'Anact, de l'INRS et des services de santé au travail, d'actions d'information, d'outils de diagnostic et d'indicateurs d'action,
  - élaborer un appel à projet national DGT, CNAMTS, Anact à l'égard des branches professionnelles ;
- Prendre en compte la prévention des RPS à l'occasion des processus de restructuration des entreprises.
- Veiller à l'ouverture et la conclusion de négociations sur le stress dans toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés et inciter à l'engagement d'une démarche volontaire s'inspirant des mêmes principes dans les entreprises de plus faible taille et dans le secteur public.
- Développer la formation des acteurs de l'entreprise sur les RPS en rationalisant l'offre de formation et en constituant une offre nationale avec l'appui de tous les acteurs institutionnels (INRS, Anact, CNAMTS, Carsat, INRS, OPPBTP, ANSES, CCMSA).

Pilotes de l'action : DGT, partenaires sociaux.
Partenaires : INRS, Anact et Aract, CNAMTS branche AT-MP, INRS, OPPBTP, ANSES, CCMSA, Insee, DGEFP, DIRECCTE, services de santé au travail, Carsat, Cnam, Maap (SAFSL).
Indicateur de suivi : nombre d'accords d'entreprise conclus sur les RPS.
Éléments de calendrier : à l'occasion du COCT du 9 octobre 2009, le ministre chargé du Travail a annoncé un plan d'urgence pour la prévention du stress au travail. Un suivi et un bilan de ces actions seront faits région par région avec l'appui des services de l'inspection du travail. Des indicateurs nationaux destinés à mieux cerner ces phénomènes seront mis en place par l'Insee, avec des livrables prévus pour le deuxième semestre 2010.
Dès 2010, des travaux seront menés afin de structurer l'offre régionale de services sur ce thème.
La mise à jour du site internet **travailler-mieux.gouv.fr** se fera tout au long du plan.
Outils : sensibilisation des écoles et universités ; site internet **travailler-mieux.gouv.fr** ; modification des programmes de formation des managers, y compris des directeurs des ressources humaines, en incluant une formation obligatoire sur la santé et la sécurité ; construction d'une base de données ; cartographie de l'offre locale de service ; indicateurs Insee ; colloques et séminaires organisés localement ; appels à projet ; analyse des accords.

Action 14 • Risque routier professionnel

En 2008, 20 394 accidents de travail étaient liés au risque routier (accidents de mission) entraînant 132 décès et près de 1,5 millions de journées de travail perdues. Compte tenu de la croissance régulière des déplacements à caractère professionnel, il est impératif non seulement de réduire cette sinistralité routière professionnelle mais également de mieux prévenir les atteintes à la santé des salariés affectés à la conduite de véhicules dans le cadre de leur travail.
Le ministère du Travail mettra en œuvre le dispositif adopté le 18 février 2010 par le Comité interministériel de la sécurité routière (CISR) dont la mesure n° 14 vise notamment à établir des plans de prévention des risques routiers professionnels dans les entreprises et à fixer dans les priorités de contrôle de l'inspection du travail la vérification de la prise en compte du risque « mission » dans le cadre du document unique.

- Mener les essais permettant le développement de normes européennes.
- Renforcer les exigences liées à l'usage du véhicule utilitaire léger : dans le Code de la route pour son usage privé et dans le Code du travail pour son usage professionnel.
- Organiser des actions de formation et de contrôle sur les risques routiers et sur les véhicules utilitaires légers et la conduite d'engins agricoles sur route.

Pilotes de l'action : DGT, DSCR.
Partenaires : CNAMTS branche AT-MP, RSI, DIRECCTE, services de santé au travail, ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche, MSA, INRS.
Indicateurs de suivi : nombre d'accidents routiers professionnels (trajet et mission) ; nombre de salariés formés.
Éléments de calendrier : dès 2010, mise à disposition d'un guide de contrôle.
Outils : modification des textes ; actions de formation et de contrôles, guide de contrôle.

Action 15 • Risques émergents (nanotechnologies et risques biologiques)

Nanotechnologies

Un grand nombre de produits contenant des nanomatériaux sont déjà présents sur le marché mondial. Plusieurs centaines de milliers de tonnes de nanoparticules sont fabriquées en France, dont principalement la silice, l'alumine, le carbonate de calcium et le dioxyde de titane.
Malgré les efforts engagés dans le domaine de la recherche, les connaissances sur la toxicité des nanoparticules manufacturées sont encore limitées. Elles sont le fruit exclusif d'études animales et de tests *in vitro* sur des modèles cellulaires dont les résultats sont difficilement extrapolables à l'homme. Il n'existe pas encore aujourd'hui d'étude épidémiologique publiée sur les populations de travailleurs exposés. À défaut de certitude sur l'absence de danger d'une substance, la démarche de prévention en milieu de travail consiste à éviter le risque en supprimant l'exposition et en adoptant des mesures similaires à celles qui seraient mises en place en cas de danger avéré. À cette fin, la traçabilité constitue un outil essentiel pour informer sur la présence de nanoparticules au cours de la totalité de leur cycle de vie, de la fabrication au traitement des déchets.
L'identification des scénarios d'exposition et la caractérisation de l'exposition réelle des travailleurs sont des éléments indispensables à l'évaluation des risques liés aux nanoparticules. Ce sont néanmoins des tâches actuellement difficiles, car de nombreux instruments sont nécessaires pour obtenir les paramètres requis (composition, quantité, taille, morphologie, etc.).

Risques biologiques

Il convient d'apporter aux entreprises des informations sur les outils et méthodes facilitant la prise en compte du risque biologique au titre de l'évaluation des risques, qui doit être consignée dans le document unique d'évaluation des risques (DUER).

Par ailleurs, il existe entre 300 et 400 toxines issues des moisissures (ou mycotoxines), dont une trentaine sont assez courantes et produites à des taux pouvant avoir des conséquences sur la santé humaine. Si elles sont surtout connues pour leurs effets néfastes *via* l'alimentation, avec, pour certaines, un fort pouvoir cancérogène, des travailleurs y sont aussi exposés par voie respiratoire ou cutanée au cours de leur activité. Si la métrologie des mycotoxines sur des matrices solides et liquides est bien connue, un effort de développement de la métrologie dans les atmosphères de travail est nécessaire afin de permettre une meilleure prise en compte de ce risque en milieu professionnel.

- Sur les risques liés aux nanoparticules : poursuivre les travaux concernant l'identification des scénarios d'exposition et la caractérisation des expositions dans le but de développer des outils et des méthodes de métrologie adaptés.
- Soutenir ou porter au niveau européen la mise en place de dispositions réglementaires destinées à assurer la traçabilité de la présence de substances de taille nanométrique.
- Renforcer la réglementation nationale en rendant obligatoire leur déclaration de mise sur le marché des substances à l'état nanométrique fabriquées ou importées sur le territoire (action 46 du PNSE 2).
- Définir des pistes d'amélioration de l'information des travailleurs susceptibles d'être concernés par une exposition à des déchets contenant des particules de taille nanométrique.
- Sur les biotechnologies : développer des méthodes et outils spécifiques d'évaluation des risques et des expositions.
- Sur les risques liés aux mycotoxines ou bactéries : renforcer les travaux dans le développement de méthodes de prélèvements et d'analyses permettant d'évaluer les risques générés par ces toxines dont certaines sont classées cancérogènes par le CIRC.

Pilotes de l'action : DGT, DGPR, DGS.
Partenaires : Maap, InVS, ANSES, INERIS, services de santé au travail, INRS, Inra.
Indicateur de suivi : nombre de déclarations auprès de l'autorité administrative.
Indicateurs de moyens : promulgation de la loi grenelle 2 et des décrets d'application ; développement de la réglementation Nanos ; nombre d'essais pertinents développés ; nombre de campagnes de communication mises en œuvre (action 46 du PNSE 2).
Calendrier : pour les nanotechnologies ; en fonction des suites réservées au débat public.
Outils : modification des textes ; actions interministérielles ; outils de communication ; actions de formation réglementaire obligatoire ; méthodologie d'intervention des services.

Des secteurs prioritaires

L'approche par secteurs professionnels permet d'agir au plus près du terrain dans des secteurs particulièrement accidentogènes ou pathogènes en raison de la nature du travail, des modes d'organisation du travail particuliers à ces secteurs et des niveaux d'exposition aux risques professionnels.

- Stabiliser ou réduire la sinistralité dans les secteurs les plus exposés.
- Sensibiliser aux risques professionnels les entreprises, les branches professionnelles et les salariés.
- Accompagner les entreprises dans le diagnostic et la construction de plans d'action.
- Mettre en place des actions collectives avec les organismes de prévention, les branches professionnelles et les chambres consulaires.

Action 16 • Secteur du bâtiment et du génie civil

Le secteur du BTP (9 % des salariés) présente le plus haut niveau de risque avec 129 190 accidents du travail dont 155 décès (données 2008), et ce malgré une réduction des taux de fréquence au cours des vingt dernières années. Les principales causes sont les chutes de hauteur (28 %) et la conduite de véhicule. Ce secteur connaît également une situation de multi-expositions aux risques professionnels : huit ouvriers sur dix sont exposés à au moins un produit chimique contre six sur dix dans l'industrie en général.
Le BTP est particulièrement touché par les effets des manutentions manuelles de charge (ex. : port de sacs de ciment, retournement de parpaings) et les risques liés à ces manutentions manuelles sont à l'origine de très nombreuses pathologies de type TMS particulièrement invalidantes.

- Veiller à l'intégration de dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail dans les marchés de sous-traitance.
- Prévoir systématiquement un lot individualisé spécifique hygiène-sécurité au travail dans les modèles de documents contractuels des marchés publics.
- Faire mentionner dans les marchés publics, les dispositions réglementaires du Code du travail relatives à la protection de la santé et de la sécurité.
- Sensibiliser les maîtres d'ouvrage sur les obligations de coordination de conception.
- Renforcer l'action de contrôle en matière de chutes de hauteur.

Pilotes de l'action : OPPBTP, DGT, INRS.
Partenaires : Direction des affaires juridiques du MINEIE, DGCL, DIRECCTE, services de santé au travail.
Éléments de calendrier :
- 2010 : constitution d'un groupe de travail sur la coordination de chantier dans le cadre d'une commission spécialisée du COCT ;
- 2011 : conférence ou colloque à programmer, notamment en fonction de l'évolution des textes sur les obligations de coordination de chantier ;

- 2011-2013 : préparation en amont des actions ciblées puis mise en œuvre des actions programmées sur le terrain.
Indicateurs de suivi : nombre d'actions de contrôle ; nombre d'accidents liés à une chute de hauteur.
Outils : actions de sensibilisation menées par l'OPPBTP ; actions de contrôle ; circulaire ; analyse qualitative des données issues des contrôles ; guide d'aide au contrôle ; modification des textes ; formation des formateurs et mise en place de jurys.

Action 17 • Secteur agricole et forestier

La production agricole et la forêt font partie des secteurs économiques très touchés par les accidents du travail. Si la fréquence et la nature des accidents restent stables ces dernières années, leur gravité tend à s'accroître. Les secteurs les plus concernés sont les travaux forestiers, les haras, les scieries et les espaces verts.

- Introduire dans le Code rural des règles d'organisation des chantiers forestiers en sécurité. Un décret prévoira des mesures d'organisation des chantiers forestiers en sécurité, comprenant notamment des dispositions relatives à la prévention des accidents liés aux chutes d'arbres, au travail à proximité d'ouvrages de distribution d'énergie et de fluides, ainsi qu'au travail isolé.
- Vérifier la capacité de grimper en sécurité. Un dispositif similaire au certificat d'aptitude à conduire les engins en sécurité (Caces) doit être mis en place pour l'activité d'élagage.
- Renforcer l'action de contrôle en matière de chutes de hauteur. Le secteur agricole est victime des risques de chutes de hauteur, notamment lors de travaux de maintenance des bâtiments agricoles ou des travaux dans les arbres. Les actions menées dans le secteur du bâtiment et des travaux publics doivent y être transposées.

Pilote de l'action : ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche.
Partenaire : CCMSA.
Indicateur de suivi : nombre d'actions de contrôle.
Indicateur de résultat : existence du certificat d'aptitude en 2014.
Éléments de calendrier : dès 2010, des actions ciblées seront programmées pour contrôler et prévenir la sécurité dans ce domaine et réaliser un état des lieux.
Outils : modification des textes ; mise en place d'un certificat spécifique ; actions de contrôle.

Action 18 • Secteur des services à la personne

Les services à la personne recouvrent des métiers variés (aides-soignants, infirmiers, agents de service, assistants de vie, auxiliaires de vie sociale, etc.), souvent exercés au domicile des bénéficiaires ou en établissement (pour personnes âgées ou handicapées, clinique, etc.). Ils connaissent un développement, qu'il s'agisse de l'aide à domicile ou de l'aide et des soins en établissement, lié à l'augmentation du nombre de personnes dépendantes (vieillissement, pathologies lourdes, comme Alzheimer, etc.).

Or, parallèlement à ce développement, la fréquence et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles augmentent dans ces métiers difficiles et peu reconnus.
À domicile comme en établissement, les personnels sont confrontés à des situations pénibles, physiquement et moralement : mobilisation ou manutention des bénéficiaires, fin de vie, etc. Les aides à domicile, souvent peu formés, se sentent isolés. Après des années de pratique, beaucoup souffrent de pathologies imputables à des condi-

tions de travail difficiles (troubles musculo-squelettiques, lombalgies, dépressions, etc.).
Des actions de prévention spécifiques doivent donc être conduites pour cette filière.

- Travailler avec les branches professionnelles sur des mesures d'évaluation des risques sur les lieux de travail et de prévention des risques professionnels et de l'usure précoce au travail, adaptées aux conditions d'emploi des publics visés.
- Assurer un meilleur suivi médical des populations concernées (dans le cadre de la réforme des services de santé au travail).

Pilote de l'action : DGT.
Partenaires : partenaires sociaux, services de santé au travail, ANSP, DGCS, CNAMTS branche AT-MP, INRS.
Indicateur : nombre de personnes formées.
Outils : bonnes pratiques et documentation des partenaires sociaux et des préventeurs ; réunions de travail et plans d'actions régionaux.

Des publics prioritaires

Le cadre juridique actuel n'assure pas une protection suffisante de certaines catégories de salariés qui connaissent une suraccidentabilité au travail, parce qu'ils éprouvent des difficultés à s'adapter à leur environnement professionnel, ont une faible ancienneté dans l'entreprise, sont confrontés à une précarité d'emploi ou encore travaillent dans des entreprises ne disposant pas de moyens suffisants en termes d'information ou de prévention. Il s'agit là d'assurer une meilleure effectivité de la protection de ces salariés en termes de santé et de sécurité au travail.

Action 19 • Seniors

La population en âge de travailler (18-65 ans) diminue et, à moyen terme, une forte partie de la main-d'œuvre sera composée de la tranche d'âge dite des « seniors » (salariés de plus de cinquante ans).
L'objectif d'une augmentation du taux d'emploi des seniors doit s'accompagner d'une meilleure prise en compte de leurs conditions de travail en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi. Les actions proposées complètent celles prévues dans le Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors et le programme 6 de la COG « Prévention de la désinsertion professionnelle », en intégrant l'approche spécifique et les inflexions éventuelles qu'appellent la prise en compte du vieillissement des salariés et la prévention de l'usure au travail.

- Suivre les accords et plans d'actions pour enrichir leur contenu en mettant l'accent sur l'embauche des seniors.
- Inciter à la négociation et promouvoir l'échange de bonnes pratiques.
- Systématiser le recours à une visite de prérepriseauprès du médecin du travail.
- Renforcer l'action des équipes de santé au travail sur le maintien dans l'emploi.
- Développer les actions de maintien dans l'emploi, de prévention de l'usure professionnelle, d'amélioration des conditions de travail tout au long de la vie et de réorientation professionnelle.
- Développer notamment les actions qui visent à aménager l'organisation, les horaires et le contenu du travail des seniors, et à adapter les postes de travail.

Pilotes de l'action : DGT, CNAMTS branche AT-MP, Anact et Aract, DGEFP.
Partenaires : DIRECCTE, services de santé au travail, partenaires sociaux, INRS, Maap, CCMSA
Indicateur de suivi : nombre d'accords comportant un volet conditions de travail.
Éléments de calendrier : la réforme des SST est en cours d'élaboration et devrait conduire à une modification des textes en 2010-2011.
Après la rédaction de la convention type de partenariat entre les Carsat et les SST en matière de prévention de la désinsertion, des groupes de travail État-CNAMTS seront mis en place.
Des actions de communication seront conduites en direction des entreprises, des branches et des médecins traitants pour accompagner les modifications législatives et réglementaires.
Outils : modifications des textes ; outils méthodologiques proposés par l'Anact ; mise en place de groupes de travail locaux sous l'égide des CRPRP.

Action 20 • Nouveaux embauchés

La population des nouveaux embauchés comprend les nouveaux arrivants dans l'entreprise. Parmi eux, l'action sera plus particulièrement centrée sur les jeunes et les précaires.
La fréquence des accidents du travail des jeunes de moins de 25 ans est 2,3 fois supérieure à celle de l'ensemble des salariés : il faut donc mettre en œuvre une politique permettant de mieux cerner les causes de cette situation, de mener les actions normatives nécessaires tout en ciblant des actions de contrôle sur cette population fragile. Dans le secteur agricole, le constat selon lequel les accidents liés à des activités professionnelles sont plus nombreux chez les jeunes que dans le reste de la population se vérifie également (en 2007, 39,2 % des accidents du travail avec arrêt touchaient les moins de trente ans). Par ailleurs, ce sont les salariés déclarés depuis moins d'un an qui sont les plus touchés par les accidents (42 % des accidents avec arrêt, 34 % des accidents graves et 33 % des accidents mortels).
En 2005, plus d'un quart des salariés étaient dans une situation d'emploi précaire ou instable du fait de la nature de leur contrat de travail. Selon l'étude de la Dares de juillet 2009 : « de façon générale, les salariés en situation d'emploi précaire accèdent moins facilement aux dispositifs de prévention des risques que les salariés en emploi stable. »

- Mener les études permettant d'identifier les déterminants de la suraccidentabilité des nouveaux embauchés (travailleurs temporaires, travailleurs en CDD, jeunes, etc.) pendant la première année d'occupation des postes.
- Moderniser la réglementation pour les jeunes au travail afin de leur permettre de poursuivre dans les meilleures conditions leur formation professionnelle quel que soit leur statut tout en bénéficiant d'un haut niveau de sécurité.
- Organiser des actions de contrôle sur les conditions de sécurité des jeunes en formation et renforcer le contrôle des travaux interdits aux salariés en CDD et aux intérimaires.

Pilote de l'action : DGT.
Partenaires : Anact, OPPBTP, partenaires sociaux, services de santé au travail, INRS, Maap (SAFSL).
Indicateurs de suivi : nombre de contrôles et nature des infractions.
Outils : études initiées par l'Anact et les branches professionnelles ; modifications des textes ; circulaires d'application ; guide de contrôle ; actions de contrôle.

Action 21 • Saisonniers

Dans le secteur agricole, parmi les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté en 2007, 45 % des accidents avec arrêt, 48 % des accidents graves et 60 % des accidents mortels concernent des salariés ayant moins de trois mois d'ancienneté. Pour ce secteur comme pour ceux qui ont recours à l'emploi de saisonniers (tourisme, par exemple), les actions visent non seulement à limiter l'exposition des travailleurs mais aussi à développer les actions de contrôle pour améliorer la connaissance des freins et des problèmes spécifiques à cette cible.

L'objectif de cette action est double :

- d'une part, grâce à un état des lieux, pouvoir assurer la traçabilité des expositions auxquelles cette population est confrontée et suivre leur état de santé, après ces expositions ;
- d'autre part, améliorer les niveaux de prévention de ces travailleurs.

Pour la mise en œuvre de cette action de prévention, il s'avère nécessaire dans un premier temps d'identifier statistiquement la population des travailleurs saisonniers et, parmi eux, d'identifier ceux qui sont exposés aux produits phytosanitaires.

- Développer des campagnes d'information et de sensibilisation aux risques.
- Améliorer la prévention des risques liés aux expositions professionnelles des saisonniers agricoles, notamment aux produits phytosanitaires et aux poussières de bois (action 12 du PNSE 2) et le suivi médical.
- Renforcer les actions de contrôle sur les conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs saisonniers.

Pilotes de l'action : Maap (SAFSL)-DGT.
Partenaires : DGPR, CCMSA, ANSES, partenaires sociaux, Dicom.
Indicateurs de moyens : disponibilité des études (action 12 du PNSE 2).
Outils : état des lieux et amélioration des niveaux de prévention de ces travailleurs ; actions de contrôle ; actions d'information sur les risques.

Action 22 • Travailleurs indépendants (artisans, commerçants, professions libérales)

Ce secteur se caractérise par une faible mise en œuvre de la réglementation (notamment en matière d'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels) et un manque de ressources humaines et techniques pour mener les actions correctrices nécessaires.

- Favoriser le développement des actions de prévention des risques professionnels.

Pilote de l'action : DGT.
Partenaires : OPPBTP, Anact, RSI, partenaires sociaux.
Éléments de calendrier : actions à mener sur la durée du plan.
Outils : actions de contrôle ; outils méthodologiques ; mise en ligne sur **travailler-mieux.gouv.fr** ; réunions des CRPRP.

Action 23 • Fonctions publiques

L'amélioration des conditions de travail dans les fonctions publiques constitue un enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales. C'est sur ce constat que le gouvernement et sept organisations syndicales ont ratifié l'accord du 20 novembre 2009 en faveur de la santé et de la sécurité au travail, de portée très large puisqu'il s'applique à l'ensemble des personnels des trois fonctions publiques.

- Suivre la mise en œuvre de l'accord « santé et sécurité au travail dans la fonction publique » du 20 novembre 2009 (notamment évolution des instances et rénovation du rôle des acteurs compétents, évaluation et prévention des risques CMR, TMS et RPS, formation des agents de la fonction publique, meilleur accompagnement des atteintes à la santé).
- Assurer des suivis comparatifs avec les statistiques AT-MP de la fonction publique.

Pilote de l'action : DGAFP, partenaires sociaux.
Partenaires : DGCL, DGOS, DGT, Dares.
Éléments de calendrier : l'accord a été signé en novembre 2009 et des travaux sont en cours pour déterminer les actions à mener sur des thèmes.
Outils : réunions interministérielles ; modifications législatives et réglementaires ; outils méthodologiques ; déclinaison de l'accord au sein de chaque ministère.

Objectif 5 Intégrer les problématiques liées à la sous-traitance et à la coactivité dans la prévention des risques



Cet objectif vise notamment à lutter contre l'externalisation des risques par le biais de la sous-traitance en cascade.
De plus, l'analyse des accidents du travail les plus graves met régulièrement en cause des questions de sécurité liées à la présence de plusieurs entreprises sur un même site. L'évolution des modes de passation des marchés et d'organisation du travail démontre la nécessité de réinterroger les modalités d'organisation de la prévention. Au regard de la coactivité, la réglementation du travail distingue différentes situations : travaux réalisés par une ou plusieurs entreprises extérieures dans les locaux d'une entreprise utilisatrice (décret du 20 février 1992), coordination sur les chantiers de bâtiment et de génie civil (décret du 26 décembre 1994), travaux sur les chantiers navals (décret de 1977). Ces textes ne permettent pas actuellement de régler l'ensemble des situations relatives à la coactivité.

Action 24 • Améliorer la réglementation et le contrôle

- Tenir compte des nouvelles formes d'organisation de l'activité pour modifier les textes d'organisation de la prévention (décrets de 1992 et 1994) sur tous les risques ayant un impact sur la sécurité lors des opérations de travaux (amiante, plomb, réseaux enterrés et aériens, pollution des sols, etc.).
- Élaborer des outils d'aide au contrôle pour l'inspection du travail adaptés aux nouvelles formes d'organisation de l'activité des entreprises.

Pilote de l'action : DGT.
Partenaires : CNAMTS branche AT-MP, INRS, OPPBTP, Maap.
Éléments de calendrier : au sein de la DGT, un groupe de travail se réunit sur cette thématique depuis octobre 2009.
Il est prévu pour 2010 la réalisation d'un guide de contrôle.
La procédure de signalement des manquements des opérateurs de repérage de l'amiante a été revue et une circulaire sera proposée aux services en 2010.
Indicateur de résultat : modification des textes.
Outils : décrets et circulaires ; actions d'informations et de formation ; guide de contrôle ; actions de contrôle ; signalement des repérages avant travaux de l'amiante.

Objectif 6 Renforcer la surveillance des marchés des machines et des équipements de protection individuelle



Le règlement européen (CE) n° 765/2008 relatif à la surveillance du marché pour la commercialisation des produits est entré en application le 29 décembre 2009. Il apporte un fondement juridique à la pratique de la surveillance du marché par les États membres, qui s'est développée empiriquement pour l'application de directives « nouvelle approche », parmi lesquelles la directive 2006/42/CE « machines » et la directive 89/686/CEE « équipements de protection individuelle ». Ces deux directives ont été transposées dans le titre 1 du livre 3 de la partie 4 du Code du travail.

Action 25 • Agir sur la conception, la normalisation et le contrôle

- Exploiter les données provenant des contrôles pour aboutir à une meilleure prise en compte globale de la santé et de la sécurité lors de la conception des équipements de travail et des équipements de protection individuelle.
- Définir des campagnes pluriannuelles de contrôle de certains équipements (machines et EPI) à conduire à la fois au niveau central, auprès de fabricants et distributeurs, et dans les entreprises utilisatrices par les agents des services déconcentrés.
- Encourager les évolutions nécessaires de la normalisation, notamment en matière d'équipements de travail.
- Développer les compétences des services déconcentrés en vue d'une plus grande implication dans les travaux de normalisation (en particulier des ingénieurs des cellules pluridisciplinaires) : formations, développement du travail en réseau et en partenariat avec les ministères et organismes compétents.

Pilote de l'action : DGT.
Partenaires : Afnor, CNAMTS branche AT-MP, INRS, CCMSA, Cemagref, INTEFP.
Indicateur : nombre de signalements de non-conformité d'équipements.
Éléments de calendrier : finalisation en 2010 d'un guide de contrôle sur les équipements de travail. En amont, l'exploitation des données doit permettre de définir de nouvelles actions pluriannuelles sur certains équipements.
Outils : exploitation des données chiffrées sur le contrôle ; guide de contrôle ; formations ; actions communes ; réunions des cellules pluridisciplinaires.

Axe 3 • Encourager les démarches de prévention des risques dans les entreprises, notamment les PME et TPE

Objectif 7 Sensibiliser aux risques professionnels les branches professionnelles, les entreprises et les salariés



Renforcer la capacité des TPE et PME à s'engager dans des actions d'amélioration des conditions de travail constitue un enjeu majeur du plan. C'est l'un des moyens les plus efficaces pour démultiplier les démarches de prévention au sein du monde professionnel.

Le premier Plan Santé au travail encourageait les entreprises à être actrices de la santé au travail. L'étude des données sur la sinistralité par taille d'entreprises montre cependant que, pour les entreprises comprises entre 25 et 60 salariés, le taux de sinistralité est au moins de 20 % supérieur à la sinistralité globale (Source : Dares, *Premières Synthèses*).

Il s'agit donc de développer la prévention dans les TPE et PME, en poursuivant la sensibilisation des acteurs. Pour cela, la conception d'outils et de guides par les branches professionnelles et les organismes de prévention doit s'accompagner d'une large diffusion devant conduire à l'appropriation d'une véritable culture de prévention au sein de ces entreprises, aussi bien par les chefs d'entreprise que par les salariés.

Pilotes globaux : DGT, CNAMTS branche AT-MP

Indicateurs :

- analyse des connexions sur les sites internet des différents acteurs (ministère, CNAMTS, Carsat, INRS, Anact, OPPBTP, ANSES, CCMSA, etc.) ;
- nombre de documents diffusés ou téléchargés sur le site **travailler-mieux.gouv.fr** ;
- mise en place d'un système de suivi des actions.

Action 26 • Améliorer la diffusion des outils d'aide à la mise en place de démarche de prévention en entreprise

- Diffuser les outils et guides conçus par les branches professionnelles et les organismes de prévention auprès des PME et TPE, sur le site **travailler-mieux.gouv.fr**.
- Aider les branches qui n'en ont pas à créer des outils en leur permettant de bénéficier d'appuis techniques (*via* l'INRS, les centres techniques industriels, l'Anact, etc.) ou financiers (conventions nationales d'objectifs, conventions avec l'État, etc.) ;

- Informer les réseaux consulaires sur les guides existants pour les diffuser aux entreprises ;
- Inciter à la création d'un module de sensibilisation à la santé au travail lors de l'inscription des nouveaux entrepreneurs dans les chambres consulaires, avec un référentiel de compétences commun et décliné par branche ou par métier.

Pilote de l'action : DGT.
Partenaires : CCI, partenaires sociaux, DIRECCTE, CNAMTS, INRS, Anact, CCMSA, Maap (SAFSL).
Indicateur de suivi : nombre de mises à jour sur le site.
Calendrier : action à mener sur toute la durée du plan.
Outils : mise à jour du site **travailler-mieux.gouv.fr** ; rencontres régionales et actions locales de sensibilisation ; sensibilisation des branches par les présidents de commissions mixtes paritaires.

Action 27 • Informer sur les outils et les pratiques de prévention

- Mener des campagnes d'information ciblées par familles professionnelles avec l'appui des partenaires intéressés.
- Améliorer la notoriété du site **travailler-mieux.gouv.fr** auprès des salariés et des entreprises ainsi que des cibles européennes et francophones.

Pilotes de l'action : DGT, DIRECCTE.
Partenaires : préventeurs et partenaires sociaux, services de santé au travail, INRS, Dicom.
Indicateurs de suivi : consultation du site et téléchargements.
Calendrier : action à mener sur toute la durée du plan.
Outils : actions de communication avec la Dicom sur le site **travailler-mieux.gouv.fr** ; colloques ou séminaires ; publicité du site dans les documents édités par les services déconcentrés.

Objectif 8 Accompagner les entreprises dans le diagnostic et la construction de plans d'actions



Engager une démarche de prévention des risques professionnels suppose, en premier lieu, que l'entreprise procède à une évaluation complète des risques. Cette évaluation n'est pas toujours réalisée, ou, quand elle est faite, il arrive que tous les risques soient imparfaitement actualisés, voire non recensés. Dans cette perspective, il convient d'aider les entreprises à satisfaire à cette obligation afin qu'elle ne soit pas simplement formelle. Cet appui implique de prolonger les actions déjà engagées. De nombreux outils méthodologiques ont été conçus par l'ensemble des acteurs de la prévention (pouvoirs publics, organismes préventeurs et branches professionnelles, opérateurs, etc.) afin d'inscrire cette obligation dans une démarche pérenne. Un des principaux enjeux est maintenant d'assurer une meilleure diffusion des risques évalués.
Au sein des entreprises, le CHSCT représente un acteur important de la prévention. C'est pourquoi, il faut agir en faveur d'un taux de couverture maximal pour les établissements assujettis à l'obligation de mise en place de cette instance.

Des actions de communication devront être menées sur le rôle et les missions des CHSCT et des délégués du personnel en matière de santé et de sécurité au travail, notamment auprès des salariés. Dans les PME, les délégués du personnel peuvent être des vecteurs d'amélioration des pratiques et leur formation doit donc être améliorée sur ces thématiques.
Les branches professionnelles ont également un rôle majeur à jouer au sein des entreprises en raison de leur proximité avec les chefs d'entreprise. Il faut donc développer avec elles des plans pluriannuels de prévention des risques professionnels.

Pilotes globaux : DGT, CNAMTS branche AT-MP

INDICATEUR :

- évolution du pourcentage d'entreprises ayant réalisé un document unique d'évaluation des risques.

Action 28 • Relancer la démarche d'évaluation des risques professionnels

- Favoriser le développement du document unique d'évaluation des risques professionnels dans les entreprises (DUER).
- Poursuivre la diffusion sur le site **travailler-mieux.gouv.fr** des guides méthodologiques sur le DUER.
- Promouvoir le DUER par une campagne de communication axée sur la démarche de prévention et les plans de prévention des risques en entreprises.
- Renforcer les interventions de conseil et de contrôle de l'inspection du travail et des services de prévention des Carsat en vue d'assurer l'effectivité de la rédaction des DUER et de la définition et mise en œuvre des plans d'action.
- Renforcer le rôle de conseil du médecin du travail lors de l'élaboration du DUER par le chef d'entreprise.

Pilotes de l'action : CNAMTS branche AP-MP, DGT.
Partenaires : Anact, services de santé au travail, Dicom, INRS, Maap (SAFSL).
Indicateurs : analyse des conventions FACT et thématiques abordées ; pourcentage d'entreprises ayant réalisé un DUER.
Éléments de calendrier :
- début 2012 : première contractualisation Carsat-SST-DIRECCTE ;
- 2013 : campagne de communication ciblée sur le DUER.
Outils : mise à jour du site **travailler-mieux.gouv.fr** ; outils méthodologiques proposés par l'Anact ; réunions et colloque en région ; instruction conjointe CNAMTS-DGT ; conventions SST-Carsat-DIRECCTE ; actions de contrôle en région ; actions de communication.

Action 29 • Améliorer le rôle des institutions représentatives du personnel

- Adapter la réglementation, à l'issue de la négociation des partenaires sociaux, pour faciliter la mise en place et le fonctionnement des CHSCT.
- Élaborer une recommandation sur les modalités de l'expertise pour les CHSCT.
- Améliorer la qualité de la formation des membres des CHSCT et des délégués du personnel.
- Mener des actions de communication sur les missions des CHSCT et des DP en matière de santé et sécurité au travail.

Pilotes de l'action : partenaires sociaux
Partenaires : DGT, INRS, Anact.
Indicateur de résultat : modification des textes.
Éléments de calendrier :
- 2010 : mise en place d'un groupe de travail du COCT au sein de la commission spécialisée numéro 5 ;
- 2010-2011 : élaboration des textes pour la campagne d'agrément 2012. Les actions de communication auront lieu après la réforme et leur nature sera définie en fonction de celle-ci.
Outils : outils méthodologiques liés à la réforme ; référentiel national de formations ; modifications des textes.

Action 30 • Développer des plans pluriannuels de prévention des risques professionnels (avec les branches professionnelles)

- À partir des résultats des campagnes de contrôle (CMR, poussières de bois, par exemple), informer les partenaires sociaux des branches et signer des conventions d'objectifs avec les organisations professionnelles concernées, visant à :
  - renforcer le panel de formations obligatoires dispensées par les chambres consulaires lors de l'inscription des entreprises,
  - proposer une formation à la sécurité liée au métier, incluant une formation à la prévention des risques chimiques, biologiques et physiques.
- Soutenir les entreprises dans la mise en œuvre de plans de prévention des risques professionnels, voire la négociation d'accords d'entreprise, et étendre cette démarche aux TPE.

Pilotes de l'action : services de santé au travail, partenaires sociaux.
Partenaires : CNAMTS branche AT-MP, DGT, Anact, INRS, Maap (SAFSL).
Éléments de calendrier : des conventions d'objectifs sont signées chaque année.
Indicateur : nombre de conventions d'objectifs et de dispositif d'aides financières simplifiées signés.
Outils : réunions d'information en région sur la prévention des risques professionnels en entreprise ; sensibilisation des branches par les présidents des commissions mixtes paritaires.

Objectif 9 Construire ou renforcer des logiques territoriales et professionnelles



Les TPE et PME rencontrent des difficultés à se conformer aux obligations en matière de prévention des risques professionnels, essentiellement en raison d'un manque de ressources humaines, techniques et financières, d'un défaut d'information ou au contraire d'une information trop importante et trop diffuse.
Or, la mise en place et la qualité du dialogue social dans les entreprises sont essentielles à la mise en œuvre des principes et des mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

C'est pourquoi, il paraît indispensable que le dialogue social et les échanges sur les sujets de santé et de sécurité au travail puissent passer par plusieurs biais, au-delà et en complément du cadre de l'entreprise. Ceci implique, notamment, une participation accrue des branches professionnelles dans la diffusion d'une information adaptée, le développement d'accords de branche en matière de santé et de sécurité au travail ou encore la mise en place d'instances territoriales de concertation.

Action 31 • Agir sur le dialogue social

- Soutenir le dialogue social, notamment pour les entreprises dépourvues de représentation du personnel :
  - développer des espaces de dialogue (commission paritaire d'hygiène et de sécurité),
  - favoriser l'implantation des commissions de santé et de sécurité au travail (article L. 4643-4 du Code du travail),
  - renforcer les missions et moyens des commissions paritaires d'hygiène et de sécurité et de conditions de travail en agriculture et des Collège interentreprise de sécurité, de santé et des conditions de travail dans le secteur du bâtiment.
- Inciter au dialogue social territorial, notamment en développant des discussions interprofessionnelles, de branche et d'entreprise en matière de santé au travail et d'amélioration des conditions de travail, et prendre en compte les textes en résultant.

Pilote de l'action : DGT.
Partenaires : DIRECCTE, partenaires sociaux, CNAMTS branche AT-MP, Anact, INRS, OPPBTP, CCMSA, Maap (SAFSL).
Outils : déclinaison locale du PST (PRST) ; réunions des CRPRP ; groupes de travail en région ; colloques et réunions organisés par les organismes préventeurs.

Objectif 10 S'appuyer sur la réforme des services de santé au travail pour rénover le pilotage de la santé au travail et la gouvernance des SST



Les enjeux majeurs en matière de santé au travail – émergence de risques professionnels nouveaux ou peu pris en compte préalablement tels que les CMR, les TMS, les RPS ou le vieillissement de la population – amènent à poser la question des moyens par lesquels éviter l'altération précoce de la santé des travailleurs et permettre leur maintien dans l'emploi. La médecine du travail, malgré les avancées de la réforme de 2004, qui ont permis d'orienter les services de santé au travail vers une culture de promotion de la santé en milieu de travail, reste encore trop fortement ancrée dans une approche uniquement individuelle et médicale.

Par ailleurs, conçus en 1946 dans un contexte d'établissements dans lesquels les salariés sont regroupés sur un même site, les services de santé au travail peinent à être pleinement efficace face à des organisations de travail plus éparpillées et mouvantes.

La modernisation des services de santé au travail doit répondre à l'objectif ambitieux d'articuler tout au long de l'activité professionnelle, l'exigence primordiale de protection de l'état de santé de tous les travailleurs, la prise en compte de l'évolution de leur état de santé au cours des années et l'accès ou le maintien dans l'emploi – en particulier des seniors – en agissant tant sur les situations de travail que sur les parcours professionnels. Pour autant, cette évolution doit être réaliste pour être efficace et la contrainte liée à la démographie médicale ne doit pas être sous-estimée.

Face à ces défis, il convient de réformer les services de santé au travail et de mobiliser ces derniers sur les priorités en matière de santé et de sécurité au travail.

Action 32 • Renforcer le rôle des services de santé au travail comme acteurs de la prévention

- Élaborer et mettre en œuvre la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail.
- Mobiliser les services de santé au travail sur les priorités en matière de santé et de sécurité au travail (politique de contractualisation, définition de priorités régionales, gouvernance régionale, etc.) et moderniser leur fonctionnement (mise en œuvre d'un outil informatisé de suivi de l'activité – Sintra).
- Inscrire la participation au suivi des expositions professionnelles et à la veille sanitaire parmi les missions des SST.
- Mettre en œuvre un outil de suivi de l'activité des SST agricoles.

- Renforcer les moyens d'intervention notamment en développant les équipes pluridisciplinaires des SST.
- Développer les coopérations locales DIRECCTE-Carsat-services de santé au travail.
- Doter les médecins de recommandations de bonnes pratiques en santé au travail, notamment sur les cancers professionnels (mesure 12.3 plan cancer 2009-2013) et développer les formations.
- Former les médecins de soins à l'identification des maladies professionnelles : engager une concertation avec les ministères de la Santé, de l'Enseignement supérieur et les conseils nationaux de la formation médicale continue (NMFC) sur un programme de formation initiale et continue des médecins généralistes et spécialistes.

Pilotes de l'action : DGT, CNAMTS branche AT-MP.
Partenaires : DGS, partenaires sociaux, services de santé au travail, Inca, CISME, HAS, CCMSA, DIRECCTE, Maap (SAFSL).
Indicateurs : mise en place de Sintra, nombre de médecins formés en santé au travail par spécialité.
Éléments de calendrier :
- 2010-2011 : le projet de réforme des SST constitue un des éléments essentiels permettant de mieux appréhender une action concertée de prévention des risques professionnels. C'est pourquoi ce chantier qui associe, dans la concertation, les organisations syndicales et patronales, sera conduit de façon prioritaire pour que cette nouvelle organisation soit opérationnelle courant 2011 ;
- dès la parution de la circulaire sur la réforme de la santé au travail, les premières actions de mobilisation pourront démarrer.
Outils : création et mise en place des outils informatiques (Sintra, outils MSA).

Axe 4 • Pilotage du plan, communication, développement et diversification des outils pour une effectivité du droit

Objectif 11 Piloter le plan aux niveaux national et territorial



L'État a une responsabilité quant aux mesures qu'il doit prendre en matière de prévention des risques professionnels. Il a également, de ce fait, celle d'organiser et d'animer les actions de la prévention au niveau national et de veiller à leur déclinaison au niveau local. L'articulation des actions nationales et régionales de l'État avec celles des organismes de prévention est, en effet, primordiale pour l'effectivité de la politique de santé au travail et son appropriation par les entreprises.
Cette animation doit se décliner dans le respect des attributions et du rôle de chacun des partenaires, dans un esprit de convergence d'intérêts et dans une logique de décloisonnement des actions.

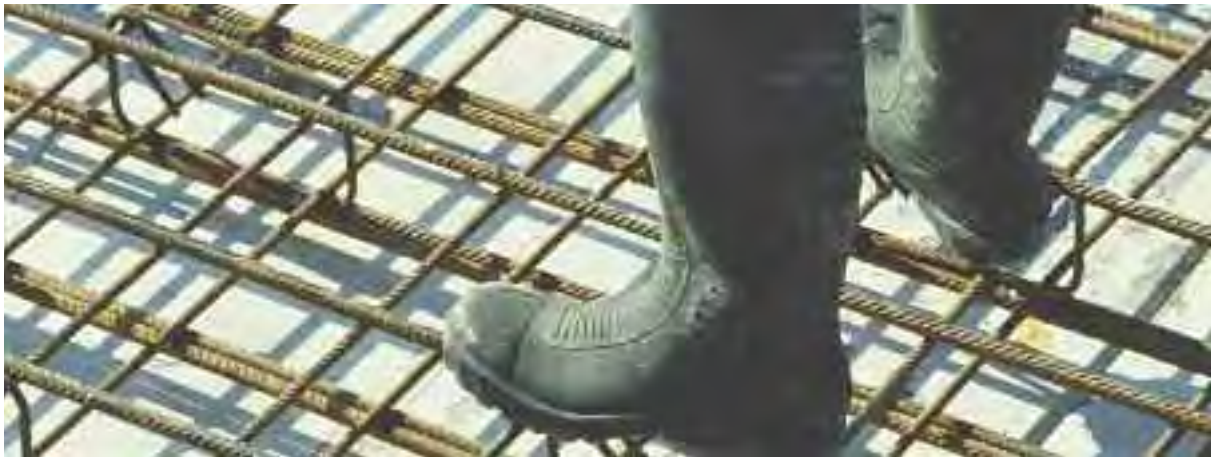
Action 33 • Assurer un suivi pérenne de la mise en œuvre du plan national et des plans régionaux

La mise en œuvre effective du deuxième Plan Santé au travail réclame une déclinaison locale.

- Repenser la gouvernance régionale (modification du décret relatif aux CRPRP pour permettre aux différents collèges de disposer d'un droit de vote).
- Assurer le suivi de la mise en œuvre du PST et des PRST au sein du COCT, et de chaque PRST au sein du CRPRP compétent (construction d'outils de suivi avec recueil standardisé des informations, suivi des actions et des indicateurs).
- Réaliser un document de suivi annuel, incluant notamment une sélection d'indicateurs particulièrement importants et disponibles annuellement.
- Réaliser un rapport d'évaluation du PST et des PRST lors de leur année terminale, incluant notamment un bilan de la mise en œuvre, une analyse des évolutions intervenues en matière de risques professionnels et de conditions de travail, des éléments de comparaison européenne, une analyse des risques émergents.

Pilote de l'action : DGT.
Partenaires : DIRECCTE, DREAL, Draaf, ARS.
Indicateurs de suivi : avancée annuelle des PRST.
Outils : PRST ; tableaux de suivi ; modification des textes concernant les CRPRP.

Objectif 12 Construire des partenariats nationaux et territoriaux



Travailler et construire ensemble, au niveau territorial, une politique concertée de prévention dans le respect des missions de chacun suppose que les acteurs locaux se connaissent, mais, au-delà des relations interpersonnelles, connaissent suffisamment le contexte institutionnel et les orientations stratégiques de leurs partenaires.

L'accès à une information de qualité, les occasions de formation mutuelle et le travail en commun sont donc essentiels dans l'amélioration du niveau de complémentarité, voire d'intégration des actions menées.

Action 34 • Renforcer la cohérence des actions nationales et locales

- Renforcer la coopération et les échanges entre l'État et la branche AT-MP.
- Travailler au développement d'une offre de service régionale conjointe (DIRECCTE-Carsat-Aract-MSA-OPPBTP-SST, etc.) sur les priorités de la politique de prévention des risques professionnels.
- Élaborer des modalités de coopération et d'information entre les DIRECCTE et les Carsat sur les risques spécifiques en entreprises, notamment par la mise en place d'un outil méthodologique national de conduite des campagnes de contrôle.
- Veiller à une information réciproque des ARS et des DIRECCTE sur les priorités régionales de santé publique et de santé au travail.

Pilotes de l'action : CNAMTS branche AT-MP, DGT, ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche.
Partenaires : ARS, DIRECCTE, DREAL, Draaf, CCMSA, OPPBTP, RSI, services de santé au travail, Anact et Aract, INRS.
Outils : réunions communes ; conventions Carsat-SST ; offre de service régionale conjointe (DIRECCTE-Carsat-Aract-MSA-OPPBTP) ; développement d'outils d'information.

Objectif 13 Valoriser les acquis du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT)



Les effectifs de contrôle de l'inspection du travail viennent d'augmenter de 550 contrôleurs et inspecteurs (au total, 700 créations de postes prévues d'ici fin 2010). Une dernière tranche de création de postes est prévue au budget 2010 pour atteindre la moyenne européenne du ratio « salariés contrôlés/agents de contrôle », soit un agent pour 8 000 salariés.
Pourtant, l'activité et les compétences de l'inspection du travail sont très souvent mal connues et, de ce fait, mal perçues. Il est vrai que la variété des problématiques dont elle a la surveillance et l'absence de communication sur ses nombreuses actions faussent souvent la vision qu'en ont les entreprises comme les salariés.
La mise en place, dans le cadre du programme 111 « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations de travail » de la LOLF et du PMDIT, d'une programmation d'une partie importante de son activité sur des priorités, définies au plan national comme au plan local, et un meilleur *reporting* permettent aujourd'hui de donner une vision plus claire et plus dynamique de son action.
Le rapport annuel sur l'inspection du travail, publié sur le site du ministère, donne déjà un grand nombre d'informations sur ce qu'elle est et ce qu'elle fait. Il importe de mieux valoriser ses actions prioritaires, en particulier en matière de prévention des risques professionnels, dans le cadre des PRST et des campagnes de contrôle, pour en tirer les enseignements au regard de l'ensemble des parties concernées par ses constats et faire progresser la prévention et son environnement institutionnel et réglementaire.

Action 35 • Consolider et valoriser l'action de l'inspection du travail

- S'appuyer sur les recrutements effectués dans le cadre du PMDIT pour mettre en œuvre le PST 2.
- Développer les outils et méthodes ainsi que l'appui et le soutien à l'action de l'inspection du travail (contrôle en entreprise, sécurisation des actes juridiques, système d'information, mise en œuvre des procédures prévues par l'ordonnance du 26 février 2009 pour le contrôle des produits chimiques, etc.).
- Renforcer le management, l'animation et le pilotage de l'inspection du travail.
- Poursuivre les actions de communication interne et externe sur l'action de l'inspection du travail, en particulier après les campagnes de contrôle.

Pilotes de l'action : DGT, DIRECCTE.
Partenaires : Dicom, INTEFP.
Indicateur de résultat : cartographie des actions en santé au travail menées par les inspecteurs du travail.
Indicateur de suivi : analyse qualitative et quantitative des actions des cellules pluridisciplinaires en région ; cartographie des actions en santé au travail menées par les inspecteurs du travail.
Éléments de calendrier : action ponctuelle de communication interne à planifier en 2011 (partage de bonnes pratiques, retour d'expérience, mise à jour des guides de contrôle). Action ponctuelle de communication externe à planifier en 2012 (plaquette ; publicité sur les concours de recrutement ; présentation des missions sur **travailler-mieux.gouv.fr**).
Outils : communication ; cartographie des actions en santé au travail ; mise à jour de l'offre de formation de l'INTEFP ; partage de bonnes pratiques et retour d'expériences thématiques.

Objectif 14 Élaborer, financer et mettre en œuvre des actions de communication, d'information et de sensibilisation



Action 36 • Assurer la visibilité de la politique de santé et de sécurité au travail

- Mener des actions de communication médias et hors médias en direction du grand public et des cibles spécifiques sur les thèmes choisis en fonction de l'avancée du plan et des priorités définies.
- Améliorer la notoriété du site **travailler-mieux.gouv.fr** auprès des cibles européennes et francophones.
- Mettre à disposition des différents publics des documents d'édition.

Pilotes de l'action : Dicom, Maap, DGT.
Partenaires : Anact et Aract, DIRECCTE, INRS.
Éléments de calendrier :
2010-2011, les actions envisagées par thématique sont :
- TMS : poursuite de la campagne sur 2010-2011 et éventuellement organisation de colloques.
- RPS : actions de communication vers les branches professionnelles ; avec le Cese, organisation d'une journée de réOexion sur ce sujet.
- Démarche d'évaluation des risques professionnels : campagne de communication axée sur la démarche de prévention et les plans de prévention des risques en entreprises (présence sur les salons, plaquettes, etc.).
- Coactivité, sous-traitance : actions de communication pour donner une visibilité nationale aux colloques qui seront organisés sur le thème de la maintenance dans le cadre de la campagne de l'agence de Bilbao.
- Risques routiers : actions de communication menées en lien avec le MEEDDM et le CISR sur la sécurité routière.

partir de 2013, l'évaluation à mi-parcours du PST 2 devrait permettre de cibler une action de communication sur les premières avancées liées à la mise en œuvre du plan.
Indicateurs de suivi : coHt pour 1 000 personnes touchées par la campagne (mesuré à partir du score de reconnaissance recueilli par post-test), retombées presse.
Outils : actions de communication médias et hors médias grand public ; intégration de l'adresse du site **travailler-mieux.gouv.fr** dans les plaquettes diffusées au public ; études et ou sondages sur une ou plusieurs thématiques du plan ; mise en place des actions de relations presse ; actions de communication interne auprès des services ; manifestations événementielles autour du plan ; édition de guides pratiques (collection « Transparences », « Travailler mieux ») ; organisation de séminaires régionaux.

GOUVERNANCE ET ÉVALUATION

Dans le cadre du bilan du premier Plan Santé au travail, certaines recommandations ont été formulées :
- formaliser des outils de pilotage et de recueil d'informations, si possible harmonisés ;
- améliorer la lisibilité des actions pour favoriser l'implication de tous ;
- envisager l'évaluation du PST 2 dès son élaboration, notamment par une réflexion sur les indicateurs retenus.

Le présent dispositif en tient compte.

1. La gouvernance du PST 2 :

1.1. Le pilotage du plan : assurer le suivi des actions du PST 2 et orienter leur mise en œuvre

Afin d'assurer le suivi annuel des actions du PST 2 et de définir, le cas échéant, des orientations annuelles, un comité de pilotage est créé au niveau national.

Présidé par le directeur général du travail ou son représentant, il réunit tous ceux qui mettent en œuvre les actions et financent le plan, en particulier les administrations et les opérateurs concernés.
Il est à ce titre composé des membres suivants :
- le directeur général du travail ou son représentant, président du comité de pilotage ;
- le directeur de la Dares (animation de la recherche, des études et des statistiques) ou son représentant ;
- le directeur général de la santé ou son représentant ;
- le directeur général de la prévention des risques ou son représentant ;
- le directeur général de la recherche et de l'innovation ou son représentant ;
- le directeur des affaires financières sociales et logistiques ou son représentant ;
- le directeur de la Sécurité sociale ou son représentant ;
- le directeur général de la CCMSA ou son représentant ;
- le secrétaire général de l'OPPBTP ou son représentant ;
- le directeur général de l'ANSES ou son représentant ;
- le directeur de l'Anact ou son représentant ;
- le directeur général de l'INRS ou son représentant ;
- la directrice générale de l'InVS ou son représentant ;
- le directeur des risques professionnels de la CNAMTS ou son représentant.

Il se réunit au moins une fois par an en formation plénière. Des représentants d'organismes ou des personnalités qualifiées pourront être associés à ces réunions, en tant que de besoin.
Il assure le suivi annuel des actions mises en œuvre dans le cadre du PST 2, à partir des indicateurs de suivi et des éléments budgétaires communiqués. Il peut proposer des adaptations et définir des priorités annuelles en fonction du contexte et des remontées d'information sur la mise en œuvre des mesures du PST 2 et des PRST 2.

Au sein du comité de pilotage, un groupe de travail technique est plus particulièrement chargé d'établir l'état d'avancement annuel du plan en calculant les indicateurs et en synthétisant les informations recueillies. Ce groupe de travail technique est composé de représentants des pilotes de chaque objectif, responsables du suivi régulier des actions du PST 2.

Une équipe de la DGT, composée de représentants du service de l'animation territoriale, de la sous-direction des conditions de travail de la santé et de la sécurité au travail, et de l'inspection médicale du travail, assure la synthèse du suivi des actions du PST 2. À ce titre, elle est chargée :
- de collecter les données nécessaires pour renseigner les indicateurs auprès des pilotes des actions, le cas échéant, auprès des pilotes des sous-actions, et auprès des référents PRST 2 dans les DIRECCTE ;
- d'identifier les difficultés éventuellement rencontrées par les pilotes et d'alerter, si besoin est, le président du comité de pilotage.

Elle prend en charge les aspects logistiques et matériels du comité de pilotage.

1.2. Le suivi du plan : favoriser une concertation large sur l'avancement du PST 2

Le comité permanent du COCT en tant que comité de suivi du PST 2 se réunit une fois par semestre.

Il valide, lors de sa première réunion, la méthode et les outils de suivi du PST 2. À chaque réunion, il est informé de l'état d'avancement du PST 2 et invité à le valider. Il peut constituer une instance de réflexion continue sur les thématiques de santé au travail et ainsi contribuer au débat sur le choix éventuel des priorités annuelles dans le cadre du PST 2.

2. La déclinaison régionale du PST 2 : les PRST 2

Pour tenir compte des spécificités régionales, le PST 2 est décliné sous la forme d'un plan régional de santé au travail (PRST 2), piloté par chaque DIRECCTE, en association avec les acteurs locaux de la prévention. La construction des PRST est l'occasion d'établir un diagnostic des actions menées par les préventeurs sur le territoire, de conforter leurs relations mutuelles et de coordonner leurs interventions. Pour associer les partenaires locaux, des groupes de travail pourront être mis en place dans le cadre des CRPRP.

Un référent régional est désigné pour le suivi du PRST 2 et une structure régionale de suivi et de coordination est mise en place par la DIRECCTE, rassemblant tous les acteurs ayant participé à la phase d'élaboration technique du plan.

Dans ce contexte, l'équipe dédiée de la DGT doit veiller :
- à l'animation du réseau des référents régionaux pour le suivi des PRST 2 afin d'apporter un soutien méthodologique si nécessaire, de faire émerger et partager des bonnes pratiques ;
- à la remontée des informations relatives à la mise en œuvre des PRST 2.

Des échanges réguliers ont lieu entre les référents régionaux et l'équipe dédiée de la DGT.

3. L'évaluation du PST 2

Il convient de distinguer les procédures de suivi et d'évaluation du plan :
- la première permettant de mesurer le déploiement des actions et leur financement ;
- la seconde permettant d'apprécier l'impact du PST 2 sur la santé publique.

L'évaluation du PST 2010-2014 est faite sous la responsabilité du directeur général du travail. Il peut solliciter des prestataires externes recrutés sur appel d'offres.
Deux évaluations sont envisageables : l'une à mi-parcours à la fin 2012 et l'autre à la fin du plan en 2014. Les rapports de synthèse de ces évaluations sont remis aux ministres concernés et présentés au comité de suivi du PST 2.

GLOSSAIRE DES SIGLES

Afnor	Association française de normalisation
Afssa	Agence française de sécurité sanitaire des aliments
Afsset	Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail
Anact	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANR	Agence nationale pour la recherche
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (fusion Afssa et Afsset)
ANSP	Agence nationale des services à la personne
Aract	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARS	Agence régionale de santé
AT-MP	Accident du travail-Maladies professionnelles
BTP	Bâtiments et travaux publics
Branche AT-MP	Branche accident du travail-Maladies professionnelles de l'assurance maladie (CNAMTS + INRS)
Carsat	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
Caces	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CCMSA	Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole
CDD	Contrat à durée déterminée
Cemagref	Centre d'étude du machinisme agricole, du génie rural, des eaux et forêts
CES	Programme « Contaminants, écosystèmes, santé » de l'ANR
Cese	Conseil économique, social et environnemental
CHRIT	Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (européen)
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
Circ	Centre international de recherche sur le cancer
Cisme	Centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise
CISR	Comité interministériel de la sécurité routière
CLP	*Classification, Labelling and Packaging of substances and mixtures*
CMR	substances cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques.
Cnam	Conservatoire national des arts et métiers
CNAMTS	Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés
Cnit	Conseil national de l'inspection du travail
CNMFC	Conseils nationaux de la formation médicale continue
CNO	Convention nationale d'objectifs
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
COCT	Conseil d'orientation sur les conditions de travail
COG	Convention d'objectifs et de gestion pour la branche AT-MP (2009-2012)
CPER	Contrat de projets État-région
CRPRP	Comité régional de préventions des risques professionnels
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (MINEIE, MTSFP)
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique (MTSFP)
DGCL	Direction générale des collectivités locales (MIOMCT)
DGCS	Direction générale de la cohésion sociale (ministères sociaux)
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (MINEIE)
DGPR	Direction générale de la prévention des risques (MEEDDM)
DGRI	Direction générale pour la recherche et l'innovation (MESR)
DGS	Direction générale de la santé (MSS)
DGT	Direction générale du travail (MTSFP)
DGOS	Direction générale de l'offre de soins (MSS)

Annexe 2

Dicom	Délégation à l'information et à la communication (ministères sociaux)
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
Draaf	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
Drees	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (ministères sociaux)
DSCR	Délégation à la sécurité et à la circulation routières (MEEDDM)
DSS	Direction de la Sécurité sociale (MSS)
DUER	Document unique d'évaluation des risques
EPI	Équipement de protection individuelle
Fact	Fonds pour l'amélioration des conditions de travail
Giscop	Groupement d'intérêt scientifique sur les cancers d'origine professionnelle
HAS	Haute autorité de santé
Inca	Institut national du cancer
Ineris	Institut national de l'environnement industriel et des risques
Inra	Institut scientifique de recherche agronomique
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
Inserm	Institut national de la santé et de la recherche médicale
INSPQ	Institut national de santé publique du Québec
INTEFP	Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
InVS	Institut de veille sanitaire
IPRP	Intervenant en prévention des risques professionnels
IRDES	Institut de recherche et documentation en économie de la santé
IRSN	Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire
Itmo	Institut thématique multi-organismes santé publique
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
Maap	Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche
MEEDDM	Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer
MESR	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
MINEIE	Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi
MIRTMO	Médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre
MSA	Mutualité sociale agricole
MSS	Ministère de la Santé et des Sports
MTSFP	Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique
OPPBTP	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
PMDIT	Plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (2006-2010)
PME	Petites et moyennes entreprises
PNSE	Plan national Santé environnement
PST	Plan Santé au travail
PRST	Plan régional de Santé au travail
Reach	Règlement européen instaurant un système européen unique d'enregistrement (*Registration*), d'évaluation (*Évaluation*) et d'autorisation (*Authorisation*) des substances chimiques (CH*emicals*).
RFFST	Réseau francophone de formation en santé du travail
RNV3P	Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles
RPS	Risques psychosociaux
RSI	Régime social des indépendants
SAFSL	Service des affaires financières, sociales et logistiques (Maap)
SEST	Programme « Santé environnement et santé travail » de l'ANR
SST	Service de santé au travail
Sumer	Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels
TMS	Troubles musculo-squelettiques
TPE	Très petites entreprises
UE	Union européenne
VLEP	Valeur limite d'exposition en milieu professionnel

Rédaction
Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique
Direction générale du travail (DGT)

Secrétariat d'édition
Philippe Brulin
Conception graphique
Nathalie Saguès, Nadine Vallein
Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique
Délégation à l'information et à la communication (Dicom)

Crédits photographiques
Dicom-DEACG (p. 15, 19, 37, 38, 41, 42, 44), Jean-Philippe Somme (p. 9, 29, 30, 33, 34, 43), INRS-Serge Morillon (p. 12)

www.travailler-mieux.gouv.fr

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA MER

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SPORTS

MINISTÈRE DE L'ALIMENTATION, DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE

anact
Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

anses

L'Assurance Maladie
RISQUES PROFESSIONNELS

inrs
Institut National de Recherche et de Sécurité

InVS
INSTITUT DE VEILLE SANITAIRE

msa
santé
famille
retraite
services

OPPBTP
La prévention BTP

© Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique • Dicom T-10-029

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

BILAN

DE LA CAMPAGNE NATIONALE DE CONTRÔLE

SUR LES RISQUES FORESTIERS ET SYLVICOLES

Réalisée de mars 2013 à février 2014

Sommaire

I – Introduction 3
1.1 Contexte et objectifs de la campagne 3
1.2 Les partenaires institutionnels et les outils d'aide au contrôle 3
1.3 Création d'un réseau national d'appui et formation des agents du système d'inspection du travail 4

II – Résultats de l'action de contrôle 5
2.1 - Données générales sur les chantiers contrôlés 5
2.2 – Données sur la fiche de chantier 6
2.3 - Organisation du chantier liée aux périmètres de sécurité 8
2.4 – Condition d'hygiène sur les chantiers 10
2.5 – Utilisation des équipements de protection individuelle 10
2.6 - Travail isolé 12
2.7 - Organisation des secours 12
2.8 - Suites données à l'intervention sur les chantiers 12

III – Enseignements de la campagne 13

IV - Conclusion générale et perspectives 14

I – Introduction

1.1 Contexte et objectifs de la campagne

Cette action de contrôle des chantiers forestiers et sylvicoles a porté essentiellement sur les nouvelles obligations du Code rural issues du décret du 17 décembre 2010 et de l'arrêté du 31 mars 2011. Ce dispositif réglementaire porte sur «les règles d'hygiène et de sécurité à respecter sur les chantiers forestiers et sylvicoles », notamment celles relatives à l'aménagement des chantiers, à l'organisation des travaux et aux travailleurs isolés. Il s'adresse aux donneurs d'ordre, aux employeurs de salariés, aux travailleurs indépendants et aux employeurs exerçant directement une activité sur ces chantiers.

Cette campagne répond également aux actions prévues dans le PST2 (action 17) qui prévoit des mesures d'organisation des chantiers forestiers en sécurité comprenant notamment des dispositions relatives à la prévention des accidents liés aux chutes d'arbres, au travail à proximité d'ouvrages de distribution d'énergie et de fluides ainsi qu'au travail isolé.

La circulaire DGT du 12 décembre 2012 a fixé les objectifs de cette campagne lesquels visaient à :

- sensibiliser les professionnels de façon à ce qu'ils s'approprient la réglementation sur l'organisation des chantiers forestiers et sylvicoles en sécurité (décret du 17 décembre 2010) et qu'ils la mettent en pratique ;
- veiller au respect effectif de ces nouvelles obligations par les donneurs d'ordres, employeurs et indépendants.

Outre ces objectifs, cette campagne est conduite en raison de l'accidentologie particulièrement importante de ce secteur et de la nécessité d'agir sur l'organisation des chantiers.

Cette action a été prévue initialement pour se dérouler du 1er mars au 30 juin 2013. Ensuite, elle a été prolongée jusqu'au 28 février 2014. Ce prolongement venait répondre aux préoccupations liées aux difficultés rencontrées par les services de l'inspection du travail pour identifier les chantiers ainsi que les questions de saisonnalité des coupes des arbres.

1.2 Les partenaires institutionnels et les outils d'aide au contrôle

Cette campagne a été organisée par le ministère chargé du travail en partenariat avec le ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF) et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA).

Ces partenaires ont été associés à un groupe de travail national composé des représentants de la DGT, des agents de contrôle et des techniciens régionaux de prévention des Direccte afin de réaliser les supports et outils d'aide au contrôle (questionnaire, notice, formation) de cette campagne.

Ce questionnaire a été structuré en sept parties autour des thèmes du dispositif réglementaire du décret du 17 décembre 2010 :

- données générales sur le chantier ;
- fiche de chantier ;
- informations sur l'organisation du chantier ;
- informations sur l'hygiène du chantier ;
- informations sur les équipements de protection individuelle (EPI) ;

- informations sur le travail isolé ;
- organisation des secours.

1.3 Création d'un réseau national d'appui et formation des agents du système d'inspection du travail

Lors de cette action un réseau national d'appui aux agents de contrôle a été mis en place en collaboration avec l'Institut du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP). Ce réseau a été constitué de cinq agents de contrôle et des techniciens régionaux de prévention ainsi que d'un représentant de la DGT et un du ministère chargé de l'agriculture. Il a participé à l'élaboration du module de formation de formateurs relais dédié à cette campagne.

Cette formation visait à ce que les agents de contrôle :

- s'approprient des enjeux et des nouveaux textes réglementaires ;
- repèrent l'impact dans les secteurs visés par ces textes ;
- s'approprient et mettent en œuvre les éléments de la campagne (questionnaire et outils).

Trois sessions de formation de formateurs relais, de 2,5 jours chacune, ont été réalisées entre novembre et décembre 2012 par l'INTEFP. 41 agents ont été formés. Ensuite, la formation a été déployée aux agents de contrôle d'une durée d'une journée et assurée par un binôme constitué d'un agent de contrôle et d'un technicien régional de prévention au niveau de chacune des Direccte/Dieccte.

18 DIRECCTE ont organisé 25 sessions de formation auxquelles 205 agents ont participé (environ 8 participants par session réalisée).

Au total, 246 agents sur 450 prévus initialement ont pu bénéficier d'un apport complémentaire de connaissance sur le nouveau dispositif réglementaire. Cette formation se poursuivra en 2014.

L'INTEFP a procédé à une évaluation, auprès des formateurs relais, pour mesurer l'efficacité du dispositif mis en place. 30 formateurs sur 41 ont répondu au questionnaire d'évaluation. Il en ressort que :

- les objectifs de formation ont été atteints à 96 % des sessions ;
- le kit pédagogique présenté lors de la session de formation des formateurs relais a été utilisé à 100 % bien que les supports ont été remaniés pour une meilleure appropriation (16 % des cas).

II – Résultats de l'action de contrôle

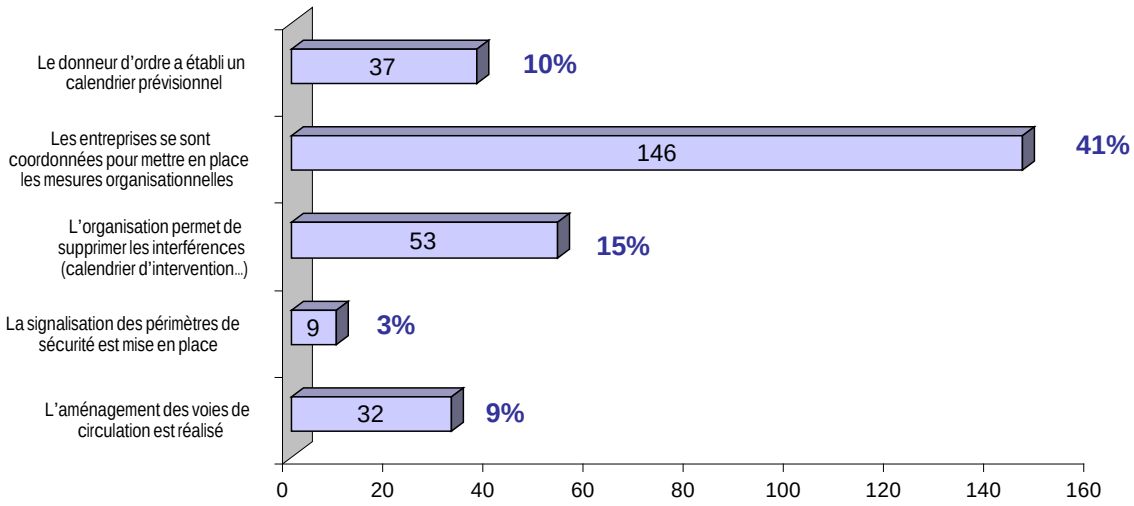
2.1 - Données générales sur les chantiers contrôlés

L'action de contrôle sur la prévention de l'exposition des salariés aux risques liés aux travaux des chantiers forestiers et sylvicoles durant la période de mars 2013 à février 2014 a concerné :

- 948 chantiers dont 90 % forestiers et 10 % sylvicoles ;
- 1 876 salariés ont été concernés sur ces chantiers, soit 2 salariés par chantier.

Ces chantiers sont répartis comme suit :

- 849 chantiers[1] forestiers effectuant des coupes ou du débardage d'arbres, dont 53 % ont un volume de bois abattu excédant 500 m^3 (450 chantiers). Ces chantiers emploient 942 salariés ;
- 99 chantiers sylvicoles contrôlés, dont 58 % ont une surface de sylviculture supérieure à 4 hectares y compris le boisement et le reboisement et emploient 134 salariés ;
- sur 462 chantiers, 55 % de ces entreprises ont préalablement procédé à une déclaration des travaux ;
- sur 489 chantiers, 52 % de ces entreprises ont indiqué leurs travaux avec un panneau de signalement ;
- sur 353 chantiers, il est constaté que plusieurs entreprises interviennent sur le chantier, soit 37 % des chantiers en situation de coactivité. Les mesures organisationnelles spécifiques prises pour gérer ces situations se repartissent de façon suivante :

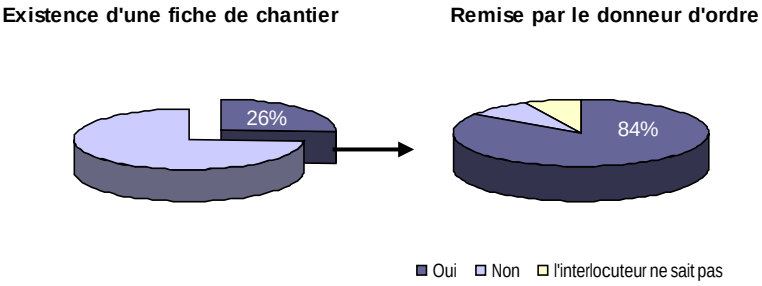


[1] Un chantier correspond à une entreprise. Lors qu'il avait plusieurs entreprises sur un même chantier chaque entreprise a fait l'objet d'un contrôle spécifique.

2.2 – Données sur la fiche de chantier

❑ Accès à la fiche de chantier

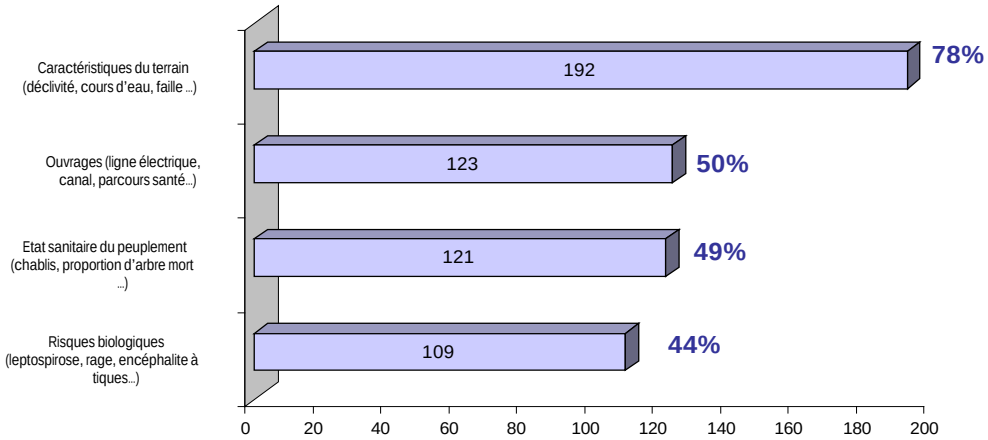
Sur 948 chantiers contrôlés, dans un quart des interventions (245 soit 26 %), la fiche de chantier était accessible sur le chantier et avait été remise dans 84 % des cas par le donneur d'ordre aux entreprises intervenant sur le chantier. Environ 2 entreprises sur 5 ont complété la fiche de chantier remise par le donneur d'ordre.



❑ Contenu de la fiche de chantier

Sur les 245 fiches de chantiers contrôlées, il est constaté que :

- un peu moins de la moitié des fiches a pris en compte à la fois les caractéristiques du terrain (déclivité, cours d'eau, faille…) et l'environnement de l'ouvrage (ligne électrique, canal, parcours santé…) (47 %) ;
- un tiers des fiches a pris en compte à la fois les caractéristiques du terrain, l'environnement de l'ouvrage et l'état sanitaire du peuplement (chablis, proportion d'arbre mort…) (34 %) ;
- plus d'un quart des fiches a pris en compte à la fois les caractéristiques du terrain, l'environnement de l'ouvrage, l'état sanitaire du peuplement et les risques biologiques (leptospirose, rage, encéphalite à tiques…) (28 %) ;
- 24 fiches ne comportaient aucune analyse sur ces quatre facteurs de risque (10 %).



❑ Légendes sur les cartes ou croquis du chantier

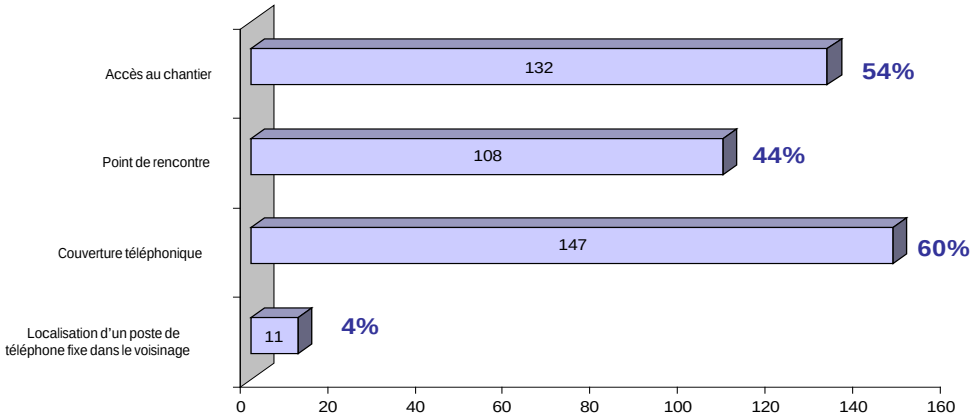
Sur 221 chantiers contrôlés (soit 23 % du total des contrôles), 60 % de ces entreprises ont porté sur leurs cartes ou croquis du chantier les légendes signalant notamment les canalisations, les lignes électriques et autres caractéristiques du chantier.

❑ Organisation des secours

L'organisation des secours doit être indiquée dans la fiche de chantier en précisant :

- les accès au chantier de façon à permettre de guider les secours extérieurs ;
- lorsque les accès au chantier ne sont pas des chemins ouverts à la circulation publique, un point de rencontre pour les secours doit être indiqué. C'est le lieu où une personne faisant partie du chantier accueille les services de secours afin de les guider vers la personne à secourir ;
- lorsqu'il n'y a pas de couverture de téléphonie mobile dans la zone du chantier, un point proche du chantier desservi par la téléphonie mobile, ainsi qu'un endroit d'où il est possible d'alerter les secours grâce à la présence d'un téléphone fixe doivent être précisés dans la fiche de chantier.

Le graphique ci-après montre la répartition de la prise en compte ces critères d'organisation des secours dans la fiche de chantier :



Bien que dans 55 fiches aucun des ces critères n'aient été précisés (22 %), 190 fiches ont pris en compte au moins un de ces critères (78 %). Le croisement des ces critères montre que :

- 40 % des fiches ont précisé à la fois l'accès au chantier et la couverture téléphonique ;
- 35 % des fiches ont précisé l'accès au chantier et le point de rencontre ;
- 29 % des fiches ont précisé à la fois l'accès au chantier, la couverture téléphonique et le point de rencontre.
- 4 % seulement des fiches ont précisé la localisation d'un poste téléphonique fixe dans le voisinage ; ceci pourrait s'expliquer par le fait que très peu de chantiers se trouvaient en dehors d'une zone couverte par la téléphonie mobile.

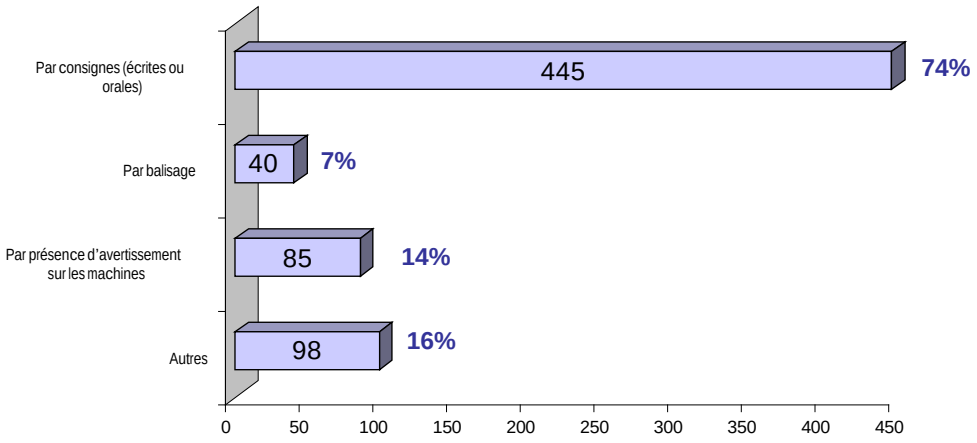
2.3 - Organisation du chantier liée aux périmètres de sécurité

❑ Voie d'accès au public

32 % des chantiers ont mis en place une signalisation temporaire de voies d'accès au public. Cette signalisation a pour but d'avertir les personnes extérieures au chantier qu'on accède à des zones dangereuses y compris aux aires d'entreposage de bois.

❑ Périmètres de sécurité connus des travailleurs

Si plus d'un tiers des chantiers n'a donné aucune information aux travailleurs sur les périmètres de sécurité (346 chantiers soit 36 %), les deux autres tiers (602) en ont donné au moins une dont, pour près des trois–quarts, des consignes écrites ou orales.



❑ Périmètres de sécurité lors d'abattage manuel d'arbres

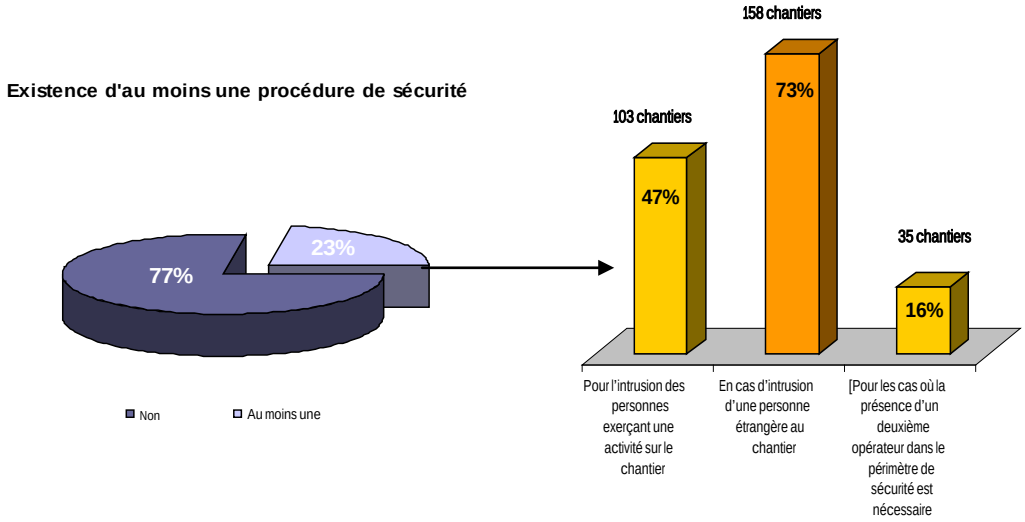
Sur 386 chantiers d'abattage manuel d'arbre contrôlés, 73 % des périmètres de sécurité respectent la règle des deux fois la hauteur de l'arbre à abattre.

❑ Périmètres de sécurité lors des travaux mécanisés

Sur 349 chantiers contrôlés comportant des travaux mécanisés, dans 79 % des cas les distances de sécurité autour des machines du type d'abattages, débardage, débusquage ou broyage ont été respectées.

❑ Procédures de sécurité en cas d'intrusion

Lors des travaux mécanisés ou d'abattage manuel d'arbres, les trois-quarts des chantiers n'ont prévu aucune mesure en cas d'intrusion d'une personne étrangère ou non au chantier comme le montre le schéma ci-après.



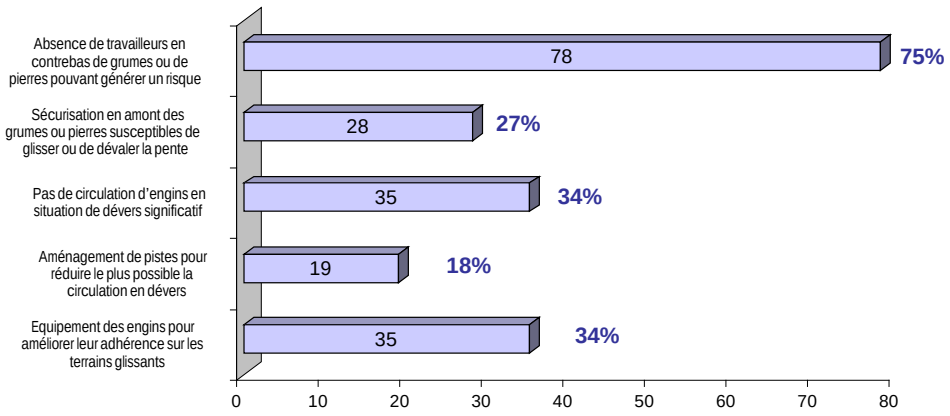
Parmi les 217 chantiers qui ont prévu au moins une procédure, 47 % concerne l'intrusion des personnes exerçant une activité sur le chantier et 73 % en cas d'intrusion d'une personne étrangère au chantier. Il convient néanmoins de remarquer que seule l'intrusion d'une personne étrangère au chantier est susceptible d'intervenir quelle que soit la taille du chantier.

En outre, 35 chantiers (16 %) ont prévu une procédure spécifique pour les cas où la présence d'un deuxième opérateur dans le périmètre de sécurité serait nécessaire.

❑ Mesures relatives aux travaux dans les pentes

Seuls 180 sur 747 (76 %) chantiers contrôlés nécessitaient de mettre en place des mesures de sécurité lors des travaux sur un terrain en pente. Parmi ceux-ci, 76 chantiers n'ont pris aucune mesure de prévention (42 %).

Parmi les 104 chantiers qui ont pris en compte ce risque, les mesures prises se répartissent selon le schéma ci-après :



❑ Aire d'entreposage des bois

Sur 612 chantiers contrôlés comportant une aire d'entreposage des bois, 79 % des chantiers ont aménagé celle-ci pour éviter ou réduire les risques de chutes de grumes ou de billons.

La réglementation fixe le principe général que « la surface du sol doit être aménagée et stabilisée de telle sorte que la stabilité des entreposages soit garantie. Sur les terrains en pente, des dispositifs de blocage doivent être prévus pour éviter aux produits entreposés de glisser ou de dévaler (R.717-80-5).

2.4 – Condition d'hygiène sur les chantiers

❑ Eau potable

Le texte du Code rural et de la pêche maritime demande que de l'eau potable soit mise à disposition « en quantité suffisante », sans préciser la quantité d'eau à mettre à disposition sur le chantier. Par analogie, il avait été demandé aux services d'indiquer si la valeur préconisée à l'article R.4534-143 du Code du travail était ou non atteinte, à savoir 3 litres d'eau potable au moins par jour et par travailleurs.

Cette valeur est respectée dans 82 % des 748 chantiers contrôlés.

❑ Abri contre les intempéries

Sur 843 chantiers contrôlés, un abri contre les intempéries n'est présent et satisfaisant que dans 84 chantiers (10 %) auxquels on pourrait ajouter 66 abris existants mais insatisfaisants (8 %).

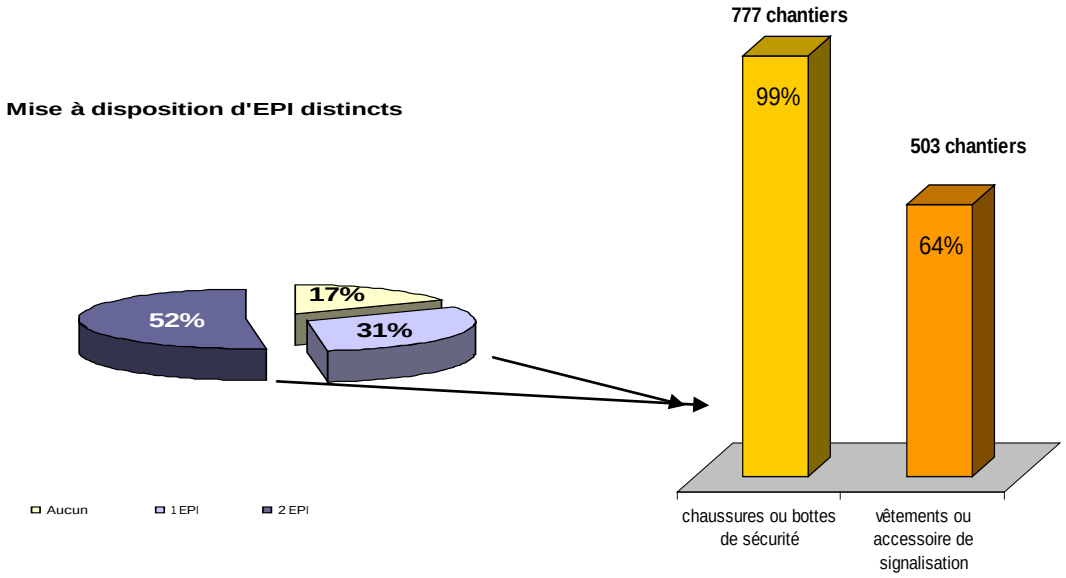
Tout particulièrement en ce qui concerne les conditions des prises des repas lors d'intempéries, 74 % des chantiers n'ont rien prévu pour ces situations.

De fait, si la réglementation n'a pas explicitement rendu obligatoire les abris contre les intempéries, elle prévoit des « règles décentes d'hygiène ». Or la question des abris revient régulièrement comme un des principaux critères d'insatisfaction en matière d'hygiène dont se plaignent les travailleurs sur les chantiers forestiers.

2.5 – Utilisation des équipements de protection individuelle

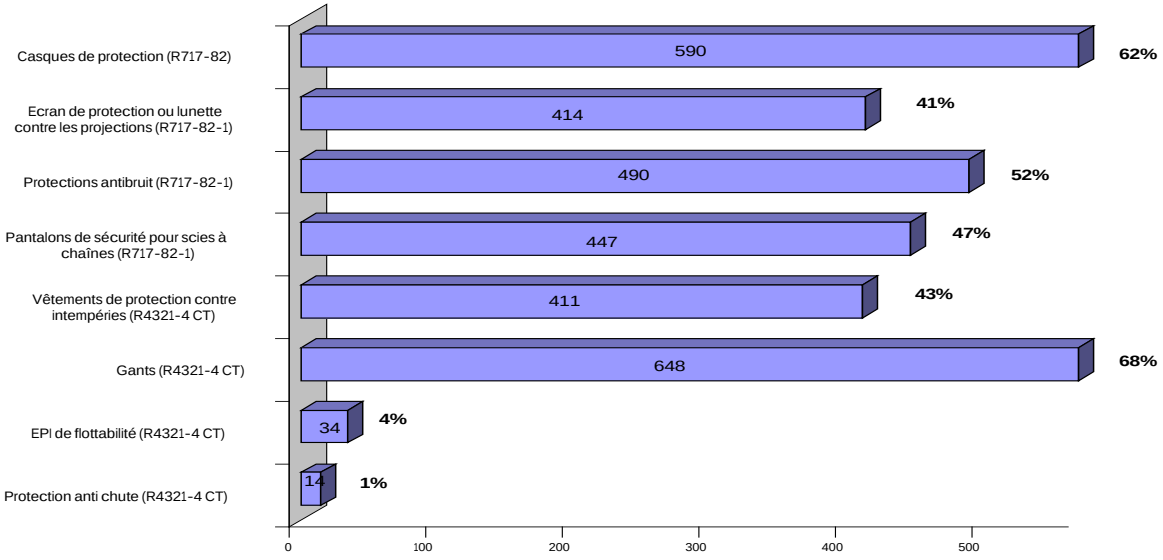
❑ EPI obligatoires

Concernant les équipements de protection individuelle (EPI) rendus obligatoire par le décret du 17 décembre 2010, 17 % des chantiers n'en proposent aucun, un tiers ne propose que les chaussures ou bottes de sécurité, et la moitié propose à la fois les vêtements et accessoires de signalisation et les chaussures ou bottes.



❑ Autres EPI mis à disposition des travailleurs

Pour les autres EPI mis à disposition, les équipements majoritairement présents sont les gants, les casques et les protections antibruit, tandis que les pantalons de sécurité pour scies à chaîne, les écrans de protection des yeux contre les projections et les vêtements de protection contre les intempéries ne sont mis à disposition que dans respectivement 47 %, 41 % et 43 % des cas. Les EPI de flottabilité ou les protections antichute ne concernent que des chantiers très particuliers.



2.6 - Travail isolé

468 chantiers contrôlés étaient concernés par le travail isolé (1 seul travailleur sur le chantier) néanmoins seulement 109 de ces chantiers ont fait l'objet de vérification des procédures de sécurité relatives au travail isolé. Il est constaté que parmi ces chantiers, 41 dispositifs d'alerte pour travailleurs isolés (DATI) et 68 procédures de surveillance ont été mises en place par les entreprises.

Sur la base de 55 procédures de surveillance, la périodicité signalée se repartie de la façon suivante :

- 13 situations toutes les heures ;
- 16 situations entre 1 h 30 à 3 heures ;
- 16 situations se fait toutes les 4 heures ;
- 5 situations entre 5 heures à 8 heures ;
- 5 dépassent la journée, c'est-à-dire qu'on ne s'assure du retour du salarié qu'à la fin de la journée de travail.

2.7 - Organisation des secours

❑ Formation de sauveteur secouriste

Le décret a fixé que jusqu'au 31 décembre 2013, le nombre de secouristes est de 1 pour un effectif de 1 à 4 travailleurs présents sur le chantier et de 2 secouristes pour un effectif supérieur ou égal à 5 travailleurs. À partir du 1er janvier 2014, il doit y avoir 2 secouristes lorsqu'au moins 2 travailleurs sont occupés sur le chantier (R.717-78 et R.717-57). Ces ratios sont valables pour chaque entreprise.

Les contrôles ont montré que le ratio entre nombre de travailleurs de l'entreprise et le nombre de secouristes ayant suivi une formation de sauveteur secouriste du travail est respecté dans 24 % des cas (179 sur 744 chantiers), dans 28 % des situations l'information n'était pas disponible et dans 48 % des cas ce ratio n'était pas respecté (357 sur 744 chantiers).

❑ Trousse de secours

Sur 841 chantiers, 60 % disposent d'une trousse de secours adaptée aux risques encourus.

Il est à noter que l'article R.717-78-7 n'a pas défini le contenu précis de la trousse de secours. Néanmoins, à titre indicatif, il avait été indiqué aux agents qu'une trousse de base peut être constituée : d'une couverture de survie, d'une écharpe triangulaire, d'un pack de froid instantané, de pansements et compresses divers, de pansements compressifs, de sparadrap, de ciseaux, de gants, d'un désinfectant, de sérum physiologique… Cette trousse peut être complétée sur préconisation du médecin du travail.

Au-delà de la trousse de secours l'article R.717-78-7 prévoit aussi que les utilisateurs de scies à chaînes doivent obligatoirement avoir, à leur portée, du matériel leur permettant d'arrêter ou de limiter un saignement abondant.

2.8 - Suites données à l'intervention sur les chantiers

❑ Suites liées aux obligations relatives au dispositif réglementaire du décret du 17 décembre 2010 :

- 89 chantiers (9 %) n'ont donné lieu à aucune suite même si plusieurs observations orales ont été faites à l'issue du contrôle ;
- Pour 8 chantiers sur 10, une lettre d'observation a été émise (822) ;
- 33 procès verbaux ont été dressés (dont 12 concomitamment avec une lettre d'observation) portant sur le dispositif réglementaire du décret du 17 décembre 2010. Parmi ces procès-verbaux 4 ont été dressés suite à un accident mortel et 3 relatifs à des accidents graves ;
- un arrêt de chantier a été dressé ;
- aucune procédure de mise en demeure ou référé n'a été engagée.
- une information à la DRAAF et 21 informations à la MSA ont été faites.

- À l'occasion de la campagne, les agents ont pu être amenés à faire des constats qui n'avaient pas trait à la mise en œuvre du décret du 17 décembre 2010. Les cas suivants ont été signalés :
  - 4 procès-verbaux liés au travail illégal ;
  - 7 suspicions ou constats de travail illégal ;
  - 2 obstacles qui pourraient aboutir à une procédure pénale ;
  - 1 mise en demeure en matière d'hébergement collectif ;
  - 5 rapports pour accident du travail ;
  - 3 contrôles du donneur d'ordre ;
  - 2 signalements de l'article 40.

Par ailleurs, les agents de l'inspection du travail signalent qu'ils ont rencontré des difficultés pour mener à bien leurs contrôles compte tenu des problèmes de communication dû à la diversité linguistique des leurs interlocuteurs (portugais, polonais, roumain, bulgare…).

III – Enseignements de la campagne

- L'élaboration de la **fiche de chantier** par le donneur d'ordre ou par l'entreprise intervenante sur le chantier est une obligation structurante du nouveau dispositif du décret du 17 décembre 2010. On constate un très faible nombre de chantiers contrôlés (245/948) respectant cette disposition qui peut être lié à une méconnaissance ou une négligence des assujettis vis-à-vis de cette nouvelle obligation. Lorsqu'elle est établie, la fiche est remise par le donneur d'ordre aux entreprises intervenantes sur le chantier dans 84 % des situations.
- Les rubriques à renseigner sur cette fiche sont très peu mises en œuvre. Ainsi une carte ou un croquis comportant les caractéristiques du terrain n'apparaît que sur 59 % des 221 fiches de chantiers contrôlés) et 22 % des fiches ne comportent aucune indication sur l'organisation des secours (55 fiches).
- Concernant l'**organisation du chantier, on observe que dans un tiers des chantiers, aucune information** n'est donnée aux travailleurs sur les périmètres de sécurité. Il va de même en ce qui concerne les procédures de sécurité en cas d'intrusion (aucune procédure prévue dans un quart des chantiers). En revanche, que ce soit sur des chantiers d'abattage manuels ou d'abattage mécanisés, les périmètres de sécurité sont respectés dans les trois quarts des cas.
- Sur les conditions **d'hygiène du chantier**, un abri contre les intempéries n'est présent et satisfaisant que sur 84 chantiers (10 %) alors que cette question revient

régulièrement comme un des principaux critères d'insatisfaction dont se plaignent les personnes travaillant sur les chantiers forestiers.

- Concernant la mise à disposition des **équipements de protection individuelle** aux travailleurs, encore 17 % des chantiers n'en proposent aucun. Les autres EPI majoritairement présents sur les chantiers sont les casques de protection, les gants, les casques antibruit…).
- Enfin, l'obligation relative au ratio entre nombre de travailleurs de l'entreprise et le nombre de secouristes ayant suivi une **formation de sauveteur secouriste du travail** est respectée seulement sur 24 % des chantiers.

IV - Conclusion générale et perspectives

❑ Les résultats de cette action de contrôle montrent qu'il existe une grande marge de progrès, trois ans après l'adoption des obligations fixées par le décret du 17 décembre 2010, en terme d'information et de sensibilisation des donneurs d'ordres, des employeurs et des travailleurs indépendants de façon à ce que ces mesures de prévention soient effectives dans les chantiers forestiers et sylvicoles.

Du fait de la jeunesse du dispositif réglementaire, des actions partenariales entre les partenaires sociaux et les acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels méritent encore d'être entreprises de façon à qu'à moyen terme les mesures de sécurité soient effectives sur les chantiers.

❑ Au plan national, une synthèse des résultats a été présentée au groupe de travail mandaté par le Comité d'orientation sur les conditions de travail (COCT), qui a en charge la révision de ce dispositif réglementaire, lors de la réunion du 30 avril 2014. Une information est également prévue en direction des partenaires sociaux de la Commission spécialisée en agriculture (CS6) du COCT et sera aussi l'occasion de définir les axes d'actions à conduire davantage pour prévenir les risques sur les chantiers de ce secteur d'activité.

Au plan régional, les Direccte/Dieccte présenteront ce bilan aux partenaires sociaux des Comités régionaux de la prévention des risques professionnels (CRPRP) et définiront les suites à donner en lien avec la déclinaison des Plans régionaux santé au travail (PRST2) et à celui en préparation pour 2015-2019.

Enfin, ce bilan sera diffusé sur le site «www.travailler-mieux.gouv.fr » du ministère.

Les « suites à contrôle » de l'inspection du travail en matière de prévention des risques d'incendies et d'explosions en 2013

Nombre de références par article du code du travail et par type de « suite »

Source : Delphes, mars 2014

Articles	Thème	Observations	Avis et rapports	Décisions et mises en demeure	Procès-verbaux
	Sous-thème : obligations du maître d'ouvrage pour la conception des lieux de travail				
R.4216-2	Conception préventive des bâtiments	66	5	3	-
R.4216-6	Dimensions des dégagements	4	-	-	-
R.4216-7	Dégagements sans saillies	8	-	-	-
R.4216-8	Dimensions des dégagements	9	1	-	-
R.4216-11	Distance vers les escaliers	12	1	-	-
R.4216-12	Marches des escaliers	44	1	1	-
R.4216-13	Dispositif de désenfumage	19	9	2	-
R.4216-22	Stockage de matières inflammables	28	2	-	-
R.4216-23	Id.	15	1	-	-
R.4216-30	Prévention et lutte contre incendie	8	3	-	-
R.4216-31	Prévention et lutte contre explosions	12	3	-	-
	Ensemble du sous-thème (total)	**225**	**26**	**6**	**0**
	Sous-thème : obligations de l'employeur pour l'utilisation des lieux de travail				
R.4227-3	Effectif de référence	25	-	35	-
R.4227-4	Dégagements sûrs et libres	1 104	6	56	4
R.4227-5	Largeur des dégagements	236	2	32	1
R.4227-6	Sécurité des portes	193	1	10	2
R.4227-10	Escaliers et rampes	575	1	67	2
R.4227-13	Signalisation des issues	300	2	12	2
R.4227-15	Chauffage	12	1	-	-
R.4227-22	Stockage matières explosives et inflammables	351	2	4	-

R.4227-23	Interdiction spécifique de fumer	271		-	3
R.4227-24	Locaux de stockage inflammables	87	-	1	-
R.4227-25	Dégagements sans matières inflammables	77	-	2	-
R.4227-26	Matières imbibées dans récipients clos	191	-	4	-
R.4227-28	Moyens d'extinction de l'incendie	2 368	-	169	2
R.4227-29	Extincteurs appropriés	3 520	5	202	8
R.4227-31	Accès aux moyens d'extinction	1706	-	79	-
R.4227-34	Système d'alarme sonore	116	1	7	-
R.4227-37	Consigne de sécurité incendie	578	1	5	1
R.4227-38	Contenu de la consigne de sécurité	392	1	6	-
R.4227-44	Mesures de prévention des explosions	154	4	2	4
R.4227-46	Évaluation des risques d'explosion	81	1	-	1
R.4227-52	Documents sur protection anti-explosion	125	4	2	-
	Ensemble du sous-thème (total)	**12 462**	**32**	**695**	**30**
	Total général	**12 687**	**58**	**701**	**30**

Ce tableau présente, par type de suites à contrôle (observations, décisions, procès-verbal, etc.), le nombre de **références** à tel et tel article du Code du travail.

Il résulte d'une extraction du dispositif Cap-Sitère de saisie de l'activité des agents.

Les nombres de procès-verbaux (PV) par article ne s'additionnent pas nécessairement car un PV peut faire référence à plusieurs articles.

Commentaire

La santé et la sécurité au travail sont le domaine d'intervention majoritaire de l'inspection du travail[1]. Les thèmes des fréquentes interventions dans ce domaine sont extrêmement variés ; les obligations générales (évaluation des risques, principes de prévention, information et formation des salariés, etc.) captent le plus de références.

Le tableau ci-dessus reflète les interventions qui, sur les thèmes concernés, ont été suivies d'un acte administratif (appelé « suite ») : information de l'employeur sur ses obligations, demande de vérification, relevé d'infractions par procès-verbal, ou autre.

Les contrôles qui ne conduisent pas à un acte officiel comptabilisé dans le système d'information contribuent néanmoins à entretenir la vigilance des responsables d'établissement sur les risques visés.

S'il existe des domaines où l'inspection du travail intervient presque seule, tel n'est pas le cas dans le champ spécifique de la prévention du feu et de l'explosion. Au fil des contrôles

[1] 669.000 références enregistrées au titre de 2013, soit 60 % de l'ensemble des références.

qu'effectuent ses agents sur les lieux de travail, elle contribue à l'impact global d'un ensemble d'acteurs de prévention : services départementaux d'incendie et de secours, Centre national de prévention et de protection, réseaux régionaux de prévention émanant des Carsat, Cramif, CGSS, CPS, INRS.

Enfin, si l'inspection du travail n'a pas compétence directe pour surveiller l'application, en matière de prévention du feu, des dispositions réglementaires relatives aux établissements recevant du public (ERP) et aux immeubles de grande hauteur (IGH), il reste que ses contrôles ont un effet global d'incitation à la mise en conformité sur ce point.

En matière d'obligations du maître d'ouvrage pour la conception des lieux de travail, les services interviennent généralement après examen d'une demande de permis de construire en lien avec des services municipaux, ou examen de plans de bâtiments en cours de construction. Ces examens donnent rarement lieu à des suites, les maîtres d'ouvrage étant au fait de leurs obligations sur un point aussi sensible et risqué que la prévention du feu.

Les obligations de l'employeur pour l'utilisation des lieux de travail sont l'occasion, comme on peut le constater, d'un nombre bien plus élevé de suites, principalement en matière de dégagements (parfois encombrés, cadenassés, voire supprimés), de signalisation des issues (en mauvais état), de présence et d'entretien des extincteurs (souvent disparus ou non vérifiés), d'affichage, de repérage des risques d'explosion.

Dans les locaux à risque spécifique, généralement industriels (mais pas uniquement), où sont entreposées et manipulées des substances inflammables ou explosives, l'intervention de l'inspection du travail est importante en termes de prévention. Les procès-verbaux sont dressés notamment à la suite d'accidents du travail, dont certains, mortels et spectaculaires ; ils font l'objet d'informations diffusées au sein des services ; les accidents sont assez peu fréquents, mais graves. Compte tenu de leur caractère souvent imprévisible et déconcertant, la connaissance approfondie des risques est une composante clé de la bonne évaluation des risques et de leur suppression.

Dares Analyses

publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

SEPTEMBRE 2013 • N° 054

LES EXPOSITIONS AUX PRODUITS CHIMIQUES CANCÉROGÈNES EN 2010

En 2010, d'après l'enquête Sumer, 10 % de l'ensemble des salariés, soit près de 2,2 millions de salariés, ont été exposés à au moins un produit chimique cancérogène au cours de la dernière semaine travaillée. Les ouvriers et les salariés travaillant dans des activités de maintenance ou dans le secteur de la construction sont les plus concernés, y compris par la multi-exposition. Les expositions sont plus fréquentes chez les jeunes et concernent beaucoup plus souvent des hommes que des femmes.

Les cancérogènes les plus souvent cités sont les gaz d'échappement diesel, les huiles minérales entières, les poussières de bois et la silice cristalline. 38 % des situations d'exposition sont de durée et/ou d'intensité importantes. Une protection collective localisée existe dans 21 % des situations d'exposition et une ventilation générale des locaux dans 19 % des cas.

Entre 2003 et 2010, la proportion de salariés exposés à au moins un produit chimique cancérogène a diminué, passant de 13 % à 10 % sur le champ commun aux enquêtes Sumer 2003 et 2010 (secteur concurrentiel et hôpitaux publics). Cette baisse est constatée pour la grande majorité des produits chimiques concernés.

ENQUÊTE SUMER 2010

En 2010, 2 180 000 salariés du champ de l'enquête Sumer *(1)*, soit 10 % d'entre eux, ont été exposés à au moins un produit chimique cancérogène au cours de la semaine précédant l'enquête, selon les médecins du travail enquêteurs (encadré 1). Les substances classées ici cancérogènes sont celles que le centre international de recherche sur le cancer *(2)* (CIRC) ou l'Union européenne ont définies comme telles. Plus précisément, il s'agit des substances classées par le CIRC en « groupe 1 » ou « groupe 2 : 2A » ainsi que celles classées par l'Union européenne en « catégorie 1 » ou « catégorie 2 », c'est-à-dire cancérogènes ou probablement cancérogènes pour l'homme (encadré 2). L'enquête Sumer permet aussi de repérer des expositions à d'autres cancérogènes physiques ou chimiques n'entrant pas dans les critères retenus pour cette publication (encadré 3).

Une exposition plus importante pour les ouvriers, surtout dans la construction et les activités de maintenance

Les ouvriers sont les plus exposés puisqu'ils représentent plus des deux tiers des salariés exposés à au moins un cancérogène chimique, alors qu'ils ne constituent que 29 % de l'ensemble des salariés.

(1) Le champ de l'enquête Sumer en 2010 couvre 92 % des salariés de France métropolitaine et de la Réunion (salariés du secteur concurrentiel, des fonctions publiques hospitalière et territoriale et environ 40 % des agents de la fonction publique de l'État, à l'exception de l'Éducation nationale, des ministères sociaux et de celui de la Justice).

(2) Le CIRC est un organisme dépendant de l'organisation mondiale de la santé (OMS).

DARES

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Cette exposition concerne d'abord les ouvriers qualifiés (28 % d'entre eux sont exposés) puis les ouvriers non qualifiés (19 %) (tableau 1).

Parmi les quatre grands secteurs d'activité, celui de la construction est le plus concerné, avec 32 % de ses travailleurs exposés à au moins un produit chimique cancérogène. Dans l'industrie, 18 % des salariés sont exposés.

Une approche par métiers *(3)* a été privilégiée au travers des domaines professionnels *(4)* afin de mieux mettre en évidence les groupes de salariés les plus exposés aux produits chimiques cancérogènes.

Parmi les 22 grands domaines professionnels [1], 5 exposent particulièrement leurs salariés : la maintenance (43 %), le bâtiment et travaux publics (BTP) (32 %), la mécanique-travail des métaux (31 %), le domaine des « matériaux souples, bois, industries graphiques » (30 %) et l'artisanat (29 %). Les ouvriers sont majoritaires parmi les salariés de ces 5 domaines professionnels [2].

Dans la maintenance, les expositions les plus fréquentes concernent les huiles minérales entières, les gaz d'échappement diesel, les hydrocarbures aromatiques halogénés et les fibres céramiques réfractaires (utilisées en particulier en remplacement de l'amiante dans de nombreux secteurs d'activité). Dans le domaine du BTP, les expositions les plus fréquentes concernent la silice cristalline (bétons, mortiers, ciments…), les poussières de bois, les gaz d'échappement diesel et les goudrons de houille et dérivés.

Des expositions plus fréquentes pour les jeunes

16 % des salariés de moins de 25 ans sont exposés à au moins un cancérogène chimique ; pour les plus de 50 ans, cette proportion est de 7 %. Les salariés d'âge intermédiaire (25-49 ans) ne s'éloignent pas de la moyenne (tableau 1).

Les apprentis et stagiaires sont particulièrement exposés aux cancérogènes chimiques (24 % d'exposés). 27 % d'entre eux travaillent dans deux des cinq domaines les plus « exposants », le BTP et la mécanique-travail des métaux. En contrôlant les variables les plus déterminantes de l'exposition à au moins un cancérogène *(5)*, la surexposition des apprentis tient essentiellement au fait qu'ils sont jeunes et souvent ouvriers, alors que leur statut ne joue pas en soi de rôle spécifique. Cependant, dans le domaine « mécanique-travail des métaux », 70 % des apprentis-ouvriers sont exposés, contre 35 % de l'ensemble des ouvriers.

D'après les médecins du travail enquêteurs, 14 % des intérimaires sont exposés (contre 11 % pour les salariés en CDI), mais ce taux d'exposition est

Tableau 1 • **Proportion de salariés exposés à au moins un produit chimique cancérogène en 2010**

En %

	Proportion de salariés exposés à au moins un produit cancéro-gène	Proportion de salariés exposés à au moins trois produits cancéro-gènes
Ensemble	**10,1**	**1,2**
Sexe		
Hommes	16,1	2,0
Femmes	2,8	0,2
Tranche d'âge		
Moins de 25 ans	15,7	2,0
25-29 ans	11,7	1,9
30-39 ans	9,6	1,2
40-49 ans	10,0	1,1
50 ans et plus	7,4	0,6
Catégorie sociale		
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2,3	0,3
Professions intermédiaires	7,0	1,0
Employés administratifs	1,6	0,0
Employés de commerce et de service	4,4	0,2
Ouvriers qualifiés	28,1	3,6
Ouvriers non qualifiés, ouvriers agricoles	18,9	2,0
Secteur d'activité		
Agriculture	13,5	0,6
Industrie	17,7	1,7
Construction	31,9	4,8
Tertiaire	6,4	0,8
Domaine professionnel		
Agriculture, marine, pêche	13,4	0,8
Bâtiment, travaux publics	32,3	4,9
Électricité, électronique	16,2	0,2
Mécanique, travail des métaux	31,4	3,2
Industries de process	20,6	2,9
Matériaux souples, bois, industries graphiques	30,3	0,9
Maintenance	42,6	8,3
Ingénieurs et cadres de l'industrie	7,3	0,8
Transports, logistique et tourisme	9,7	0,3
Artisanat	29,1	0,7
Gestion, administration des entreprises	0,9	0,0
Informatique et télécommunications	0,4	0,0
Études et recherche	7,4	0,9
Administration publique, professions juridiques, armée et police	1,9	0,1
Banque et assurances	0,1	0,0
Commerce	2,5	0,2
Hôtellerie, restauration, alimentation	1,0	-
Services aux particuliers et aux collectivités	6,2	0,4
Communication, information, art et spectacle	2,4	0,0
Santé, action sociale, culturelle et sportive	5,6	0,9
Enseignement, formation*	5,4	0,1
Autres (politique, religion et non classés ailleurs)	NS	NS
Statut		
Apprenti, stagiaire	24,0	1,2
Intérimaire	14,2	1,5
CDD	7,1	0,6
CDI	10,7	1,4
Agent à statut**	15,3	1,4
Fonctionnaire	5,6	0,3
Taille d'établissement		
1 à 9 salariés	13,3	1,8
10 à 49 salariés	9,8	1,3
50 à 199 salariés	9,8	1,1
200 à 499 salariés	9,0	1,5
500 salariés ou plus	8,3	0,5

NS : non significatif (pas assez de salariés interrogés dans ce domaine).

- : aucun salarié de ce domaine n'est exposé.

* Dans la mesure où les enseignants de l'éducation nationale ne sont pas couverts par l'enquête Sumer, ces chiffres sont à considérer avec précaution.

** Salariés qui travaillent dans une entreprise publique, ou anciennement publique, et bénéficient d'un statut particulier.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.

(3) Les expositions aux agents chimiques cancérogènes dans chacun des secteurs d'activité (niveau 1 Naf rév.2) sont détaillées dans une annexe statistique consultable sur le site Internet de la Dares [www.travail-emploi.gouv.fr > Études, recherches, statistiques de la Dares > Statistiques > Conditions de travail et santé > Les enquêtes Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer)].

(4) La nomenclature des familles professionnelles (Fap) établit une correspondance entre le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome), utilisé par Pôle emploi pour classer les offres et les demandes d'emploi, et la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), utilisée par l'Insee dans ses enquêtes. Les métiers sont regroupés par familles professionnelles, elles-mêmes rassemblées en grands domaines professionnels (au nombre de 22).

(5) À l'aide d'un modèle économétrique de type Logit, expliquant l'exposition à au moins un agent chimique cancérogène par l'âge et le genre des salariés, leur catégorie sociale, leur statut d'emploi, leur fonction principale, le domaine professionnel de leur métier, la taille de l'établissement et le secteur d'activité.

Source : Dares-DGT-DGAFP ; enquête Sumer 2010.

relativement faible compte tenu du fait qu'ils sont très majoritairement ouvriers *(6)*. Il se peut que les médecins du travail des entreprises de travail temporaire n'aient pas une connaissance complète des expositions des intérimaires dans les entreprises utilisatrices *(7)*.

L'exposition aux cancérogènes chimiques est donc plus importante pour les jeunes travailleurs, précaires ou non. Les activités confiées aux apprentis et aux nouveaux embauchés, comme le nettoyage de zones empoussiérées ou le dégraissage de pièces, sont souvent à risque. Des axes de prévention prioritaires devraient se dégager vis-à-vis des jeunes salariés (encadré 4). Cette forte exposition des plus jeunes est un élément majeur à prendre en compte afin d'améliorer la prévention dès le début de la carrière du salarié et préserver sa santé tout au long de son activité professionnelle.

Les hommes plus fortement exposés que les femmes

Les hommes sont beaucoup plus fréquemment exposés aux cancérogènes chimiques que les femmes. Les domaines professionnels où les expositions sont les plus fréquentes, ceux de la maintenance et du BTP, sont à prédominance masculine [2] et même à domaine professionnel identique, les hommes demeurent plus exposés *(8)*. Les expositions les plus fréquentes pour les hommes sont les gaz d'échappement diesel (6 % des hommes y sont exposés), les huiles minérales entières (4 %), les poussières de bois (3 %) et la silice cristalline (2 %).

Certains domaines professionnels majoritairement féminins sont également concernés par les expositions aux cancérogènes chimiques : 6 % des salariés des domaines « santé-action sociale » et « services aux particuliers et aux collectivités » sont exposés. Les femmes sont plus exposées que les hommes aux cytostatiques (produits utilisés dans les traitements par chimiothérapie) et, dans une moindre mesure, au formaldéhyde et aux amines aromatiques.

Les salariés des petits établissements (moins de 10 salariés) sont plus fortement exposés à au moins un produit chimique cancérogène (13 %, contre 8 % dans les établissements de 500 salariés et plus). Les politiques formalisées de prévention sont moins développées dans les petites unités [3] : ainsi, dans les petits établissements, il n'existe pas de protection collective pour 44 % des situations d'exposition à un produit chimique cancérogène, contre 25 % dans les très grands établissements.

La multi-exposition concentrée dans les domaines de la maintenance et du BTP

1 % des salariés ont été exposés à au moins trois produits cancérogènes lors de la dernière semaine travaillée avant l'enquête. La multi-exposition concerne en premier lieu les salariés des domaines de la maintenance (8 % d'exposés) et du BTP (5 %), les ouvriers qualifiés (4 %) et très majoritairement des hommes (2 % contre 0,2 % des femmes). 2 % des salariés de moins de 30 ans ainsi que 2 % des salariés des petits établissements (moins de 10 salariés) sont concernés par l'exposition à au moins 3 produits chimiques cancérogènes (tableau 1). La multi-exposition concerne beaucoup moins de salariés que l'exposition à

(6) « Toutes choses égales par ailleurs », le statut d'intérimaire réduit de moitié la probabilité qu'une exposition à au moins un agent chimique cancérogène soit déclarée.

(7) Par exemple, pour les intérimaires, la protection collective est non déclarée dans 43 % des situations d'exposition, contre 25 % des cas pour l'ensemble des salariés.

(8) La probabilité que les hommes soient exposés à au moins un produit chimique cancérogène est deux fois plus importante que celle des femmes, « toutes choses égales par ailleurs ».

Encadré 1

L'ENQUÊTE SUMER

L'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) dresse une cartographie des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France. Elle permet de réaliser des outils d'aide au repérage des expositions et de définir des actions de prévention prioritaires pour les acteurs impliqués dans le domaine du travail et de la santé au travail. Elle a été lancée et gérée conjointement par la direction générale du travail (et en son sein l'inspection médicale du travail) et la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a également participé au financement de l'enquête de 2010, dans le cadre d'un élargissement aux trois versants de la fonction publique. Cette enquête présente le double intérêt de reposer, d'une part, sur l'expertise professionnelle du médecin du travail qui peut administrer un questionnaire parfois très technique et, d'autre part, sur le grand nombre de salariés enquêtés, ce qui permet de quantifier des expositions à des risques relativement rares. En outre le salarié remplit, seul dans la salle d'attente, un auto-questionnaire qui porte sur son vécu du travail et permet d'évaluer les facteurs psychosociaux de risque rencontrés sur le poste de travail. L'enquête s'est déroulée sur le terrain de janvier 2009 à avril 2010 : 47 983 salariés ont répondu, interrogés par 2 400 médecins du travail. 97 % d'entre eux ont accepté de répondre à l'auto-questionnaire. Ces salariés sont représentatifs de près de 22 millions de salariés *(1)* et le champ de l'édition de 2010 couvre 92 % des salariés.

Le protocole de l'enquête Sumer 2010 est identique à celui des enquêtes de 1994 et 2003 afin de permettre les comparaisons dans le temps. L'enquête Sumer 2010 est entrée dans le cadre des grandes enquêtes statistiques reconnues par le conseil national de l'information statistique (Cnis) puisqu'un avis d'opportunité favorable et le label de qualité statistique lui ont été accordés respectivement en 2007 et 2008. En 1994, l'enquête couvrait l'ensemble des salariés surveillés par la médecine du travail du régime général et de la mutualité sociale agricole (MSA). En 2003, elle a été étendue à la fonction publique hospitalière, EDF-GDF, La Poste, la SNCF et Air France. Les salariés de la RATP, les gens de mer, les agents des collectivités territoriales et, à titre expérimental, 40 % des agents de la fonction publique de l'État ont été intégrés à l'enquête Sumer 2010, l'exception majeure concernant les enseignants de l'éducation nationale (où le nombre de médecins de prévention rapporté au nombre d'agents du ministère est inférieur à celui observé dans les autres ministères) ainsi que les ministères sociaux et celui de la justice. Les premiers résultats de l'enquête Sumer 2010 ont fait l'objet de deux publications, la première sur l'évolution des expositions aux risques depuis 1994 [5], la seconde sur les différences sectorielles en 2010 [6].

(1) Pour plus de détails concernant les modalités de pondération de l'enquête, se reporter au document de travail de la Dares, « Méthodologie du redressement de l'enquête Sumer 2010 », http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/note_methodologie_redressement_Sumer2010.pdf

au moins un produit cancérogène mais ce sont les mêmes catégories de salariés qui sont les plus touchées.

Des expositions de durée et/ou d'intensité importantes dans 38 % des cas

Au total, l'enquête recense près de 3,4 millions de situations d'exposition au cours de la dernière semaine travaillée, les salariés pouvant être exposés à plusieurs produits chimiques cancérogènes.

Dans près de la moitié des cas, les expositions sont ponctuelles et ont duré moins de 2 heures dans la semaine précédant l'enquête. Cependant, pour 23 % des expositions, la durée dépasse 10 heures par semaine (tableau 2).

L'intensité de l'exposition est estimée par les médecins du travail en fonction de différents critères : la quantité de produit utilisée ou libérée par le procédé de fabrication, le mode opératoire ainsi que la protection collective existante et son efficacité. Cette estimation ne repose pas toujours sur des résultats de prélèvements et d'analyses. Le plus souvent il s'agit d'une appréciation d'expert basée sur la connaissance des entreprises et de l'activité des salariés.

Tableau 2 • **Les expositions aux produits chimiques cancérogènes en 2010**

Répartition des situations d'exposition	En %
Durée d'exposition par semaine	
Moins de 2 heures	46
De 2 à moins de 10 heures	28
De 10 à moins de 20 heures	8
20 heures ou plus	15
Non déclarée	3
Total	**100**
Intensité	
Très faible	38
Faible, inférieure à 50 % de la VLE *	34
Forte, autour de 50 % de la VLE *	8
Très forte, pouvant dépasser la VLE *	2
Inconnue	18
Total	**100**
Score d'exposition **	
Niveau 1	44
Niveau 2	16
Niveau 3	10
Niveau 4	8
Niveau 5	4
Inconnu	18
Total	**100**
Protection collective	
Aspiration à la source	13
Vase clos	1
Autre	7
Aucune	35
Non déclarée	25
Ventilation générale	*19*
Total	**100**
Protections individuelles mises à disposition *(1)*	
Cutanée	43
Respiratoire	31
Oculaire	26
Aucune protection individuelle déclarée	46

(1) Le total n'est pas égal à 100. En effet, pour une exposition donnée, plusieurs types de protections individuelles peuvent être mis à disposition du salarié.
* VLE, ou VLEP : valeur limite d'exposition professionnelle.
** Score d'exposition combinant durée et intensité (voir encadré 5).
Champ : salariés exposés France métropolitaine et Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAFP ; enquête Sumer 2010.

Encadré 2

LES PRODUITS CHIMIQUES CANCÉROGÈNES

Dans le cadre de l'enquête Sumer, le médecin du travail relève les produits chimiques auxquels a été exposé le salarié sur la dernière semaine travaillée. Cette méthode permet de se référer à une situation concrète récente mais conduit à sous-évaluer le nombre de salariés dont les expositions sont liées à des activités ponctuelles ou irrégulières, qui ont moins de chances d'avoir eu lieu au cours de cette période que les activités régulières.

Sont ici considérées cancérogènes les substances classées par le CIRC [7] en « groupe 1 » (l'agent ou le mélange est cancérogène pour l'homme) ou « groupe 2 : 2A » (probablement cancérogène pour l'homme) ainsi que celles classées par l'Union européenne en « catégorie 1 » (substances et préparations que l'on sait être cancérogènes pour l'homme) ou « catégorie 2 » (substances et préparations pour lesquelles il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de telles substances et préparations peut provoquer un cancer ou en augmenter la fréquence). Le nouveau système de classification et d'étiquetage des produits chimiques selon le règlement européen CLP (*Classification, Labelling and Packaging of substances and mixtures*) n'a pas été intégré dans cette publication afin de faciliter les analyses comparatives 2003-2010 *(1)*.

Le choix de s'appuyer sur ces deux classifications est similaire à celui effectué pour analyser les résultats de Sumer 2003 [8], permettant ainsi une analyse comparative. Chaque classification ne liste pas de manière identique les produits chimiques cancérogènes : ainsi les gaz d'échappement diesel, les huiles minérales entières, la silice cristalline, le plomb et ses dérivés ne figurent pas dans la liste de l'UE. Leur croisement permet donc d'être au plus près de l'ensemble des produits chimiques reconnus comme cancérogènes au plan scientifique. Comme les intitulés du questionnaire de l'enquête Sumer sur les produits chimiques ne correspondent pas systématiquement aux intitulés de la liste du CIRC ou de l'Union européenne, des choix ont été opérés.

Une famille de produits chimiques *(2)* est conservée quand plusieurs produits de cette famille sont cancérogènes, les expositions sont alors en partie majorées. C'est le cas par exemple pour les huiles minérales entières ou pour les amines aromatiques. En revanche, d'autres familles n'ont pas été retenues comme cancérogènes car l'utilisation de produits cancérogènes n'y est pas majoritaire. Les expositions sont alors en partie minorées. C'est le cas par exemple pour les fongicides ou pour les pesticides.

Les choix retenus ont été motivés par la volonté d'établir une vision large des situations d'exposition aux produits chimiques cancérogènes ; par construction, ils ont leurs limites et peuvent être questionnés. Cependant les contours de cette analyse sont très proches de la réalité des expositions aux produits chimiques cancérogènes dans les entreprises.

Tableau A • **Expositions aux agents chimiques cancérogènes selon la liste choisie**

	Nombre de salariés exposés à au moins un produit chimique cancérogène	Proportion de salariés exposés à au moins un produit chimique cancérogène (en %)	Nombre de situations d'expositions à un produit chimique cancérogène
CIRC, 1 et 2A	2 142 000	9,9	3 109 000
Directive européenne, 1 et 2	929 000	4,3	1 245 000
Combinaison des deux	2 181 000	10,1	3 361 000

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.
Source : Dares-DGT-DGAFP ; enquête Sumer 2010.

(1) Le texte du règlement (CE) 1272/2008, basé sur les recommandations internationales du système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH), est paru au journal officiel de l'union européenne en décembre 2008.
(2) Une famille de produits chimiques regroupe des produits de composition différente mais ayant une action similaire, par exemple les solvants.

L'intensité est jugée très faible ou faible par les médecins du travail dans 72 % des situations d'exposition. Elle est estimée forte, autour de 50 % de la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) *(9)*, pour 8 % des situations d'exposition, et très forte, dépassant la VLEP, pour 2 % d'entre elles. Cette intensité forte ou très forte est plus souvent signalée dans les domaines professionnels « matériaux souples, bois, industries graphiques » (20 % des cas) et « industries de process » (14 %) ainsi que pour les apprentis et stagiaires (14 %).

À partir du calcul d'un score d'exposition combinant durée et intensité (encadré 5), l'exposition peut être considérée comme importante lorsque le score est supérieur à 1 ; pour 38 % des situations d'exposition, le niveau d'exposition dépasse ce seuil.

Des protections collectives et/ou individuelles encore insuffisantes

Les médecins du travail signalent l'existence d'une protection collective dans 21 % des cas d'exposition (hors ventilation générale *(10)*) et son absence dans 35 % des cas *(11)*. La nature de la protection collective dépend fortement du type d'exposition et du contexte de travail. Lorsque les protections collectives existent, il s'agit en premier lieu d'aspiration à la source (13 %) et très rarement de système en vase clos (1 %). La ventilation générale est présente dans 19 % des situations d'exposition, mais ce n'est pas une protection collective adaptée aux produits cancérogènes puisqu'elle admet un niveau de pollution résiduelle sur les lieux de travail [4].

Dans le domaine du BTP, 57 % des salariés exposés à au moins un produit chimique cancérogène n'ont aucune protection collective pour au moins un produit. Dans le domaine de la maintenance, pour 37 % des salariés, les médecins enquêteurs ne signalent pas de protection collective.

Des protections individuelles peuvent par ailleurs être mises à la disposition des salariés : protection respiratoire dans 31 % des cas d'exposition, protection cutanée dans 43 % des cas et protection oculaire dans 26 % des cas. Néanmoins, les données de l'enquête ne permettent pas de savoir si ces protections sont adaptées aux situations d'exposition ni si elles sont effectivement utilisées par les salariés.

(9) Ces valeurs sont fixées sur la base d'une évaluation scientifique des effets sur la santé des substances dangereuses et des niveaux d'exposition professionnelle. Cependant, elles ne sauraient constituer une garantie de ne pas contracter une maladie, tout particulièrement pour les produits cancérogènes où il n'existe pas d'effet de seuil, d'où l'importance de réduire l'exposition au niveau le plus bas possible.

(10) La ventilation générale est recensée par Sumer parmi les protections collectives contre l'exposition aux produits chimiques mais ne peut être considérée comme pleinement efficace pour les produits cancérogènes : elle n'empêche pas l'exposition des salariés par inhalation directe des polluants.

(11) Dans les autres cas, la non-réponse indique sans doute que le médecin ne dispose pas de l'information.

Tableau 3 • **Les agents chimiques cancérogènes pris en compte en 2010**

Classement 2012*		Produit	Nombre de salariés exposés	Taux d'exposition pour 1 000 salariés	Proportion de « scores » supérieurs à 1 pour les salariés exposés	Groupe de produits (1)
Européen	CIRC**					
	1	Gaz d'échappement diesel	798 000	37	46	2
	1	Huiles minérales entières	537 500	25	37	intermédiaire
1	1	Poussières de bois	369 600	17	48	2
	1	Silice cristalline	294 900	14	38	2
3	1	Formaldéhyde	139 400	7	23	intermédiaire
	2A	Plomb et dérivés	115 300	5	27	intermédiaire
1	1	Goudrons de houille et dérivés, bitume et brais de pétrole	111 000	5	47	2
2	2B	Hydrocarbures aromatiques halogénés et/ou nitrés	106 400	5	26	intermédiaire
1	1	Chrome et dérivés	96 100	4	31	intermédiaire
1	1	Nickel et dérivés	93 200	4	39	2
1	1	Amiante	81 400	4	17	1
2	2B	Fibres céramiques réfractaires	79 000	4	28	intermédiaire
	1	Fumées dégagées par les procédés dans la métallurgie et l'électrométallurgie	72 100	3	69	2
2	2B	Cobalt et dérivés	66 200	3	23	intermédiaire
2	1	Trichloréthylène	64 200	3	7	1
1 et 2	1 à 3	Amines aromatiques	62 800	3	36	intermédiaire
	1 à 3	Cytostatiques	49 400	2	18	1
2	1	Cadmium et dérivés	39 700	2	21	intermédiaire
	2A	Carbures métalliques frittés	38 800	2	17	1
1	1	Benzène (sauf carburants)	36 900	2	18	1
3	2A	Perchloréthylène	30 300	1	25	intermédiaire
2	2A	Acrylamide	29 800	1	27	intermédiaire
3	1	Résines formophénoliques	24 500	1	35	intermédiaire
	1	Fumées de vulcanisation	16 200	1	36	intermédiaire
1	1	Arsenic et dérivés	8 200	0	NS	

(1) La description des trois groupes figure page 6.

* Voir encadré 2.

** Centre international de recherche sur le cancer.

Lecture : 37 salariés sur 1 000 sont exposés au gaz d'échappement diesel ; pour 46 % d'entre eux, l'exposition au gaz d'échappement diesel est considérée comme importante (encadré 5).

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAFP ; enquête Sumer 2010.

Une grande variabilité des expositions selon le cancérogène

Trois groupes de produits chimiques cancérogènes au regard des expositions mesurées dans Sumer peuvent être distingués. Ces groupes ont été construits en fonction de la proportion de salariés pour lesquels le score d'exposition est supérieur à 1 (exposition considérée comme « importante »). Pour un premier groupe de produits, moins de 21 % des salariés exposés le sont de manière « importante » (tableau 3, groupe 1). Pour un deuxième groupe de produits, plus de 38 % des salariés exposés subissent une exposition jugée importante (groupe 2) ; le troisième groupe inclut les produits intermédiaires entre ces deux bornes (groupe intermédiaire).

Pour le premier groupe de produits, les durées d'exposition sont majoritairement courtes et les intensités faibles ou très faibles. Cela concerne l'amiante (encadré 6), le trichloréthylène, les carbures métalliques frittés, les cytostatiques et le benzène. La connaissance de leur forte toxicité pour la santé des opérateurs a amené à un développement technologique important afin d'assurer une prévention efficace. Par exemple, dans les opérations de désamiantage ou de préparation des produits cytostatiques, une protection individuelle vient très souvent compléter la protection collective, afin d'assurer au mieux la préservation de la santé des salariés. Le nombre de cas d'expositions à ce premier groupe de produits est de 271 000.

Le deuxième groupe de produits, pour lequel plus de 38 % des salariés exposés le sont de manière importante, concerne des expositions difficiles à maîtriser techniquement puisqu'il s'agit surtout de produits de dégradation libérés en grandes quantités par les procédés de production, avec des intensités fortes ou très fortes pour au moins 13 % des expositions, et des durées d'exposition longues (10 heures ou plus par semaine) dans au moins 30 % des cas. Les durées longues et les fortes intensités rendent nettement plus complexe la protection tant collective qu'individuelle. Les cancérogènes de ce groupe sont les fumées dégagées par les procédés de la métallurgie et l'électrométallurgie, les poussières de bois, les goudrons de houille et dérivés, bitume et brais de pétrole, les gaz d'échappement diesel, le nickel et dérivés et la silice cristalline. Ce groupe de produits concentre la majorité des situations d'exposition, soit 1,7 million.

13 produits chimiques cancérogènes composent le groupe intermédiaire, incluant des métaux, les huiles minérales entières, les fumées de vulcanisation, les amines aromatiques, les résines… 1,3 million de situations d'exposition relèvent de cette catégorie.

Tableau 4 • **Évolution des expositions à au moins un produit chimique cancérogène entre 2003 et 2010**

En %

	2003	2010
Ensemble	**13,5**	**10,4**
Sexe		
Hommes	20,3	16,5
Femmes	4,3	2,9
Tranche d'âge		
Moins de 25 ans	17,0	16,2
25-29 ans	13,5	11,5
30-39 ans	13,4	9,5
40-49 ans	12,7	10,5
50 ans et plus	12,5	7,5
Catégorie sociale		
Cadres et professions intellectuelles supérieures	3,3	2,1
Professions intermédiaires	11,0	6,7
Employés administratifs	0,8	1,7
Employés de commerce et de service	5,3	3,4
Ouvriers qualifiés	30,8	27,8
Ouvriers non qualifiés, ouvriers agricoles	22,4	18,5
Secteur d'activité		
Agriculture	21,9	13,3
Industrie	21,1	16,7
Construction	34,7	31,9
Tertiaire	8,7	6,3
Domaine professionnel		
Agriculture, marine, pêche	22,7	12,1
Bâtiment, travaux publics	37,3	33,3
Électricité, électronique	16,0	14,5
Mécanique, travail des métaux	34,9	29,7
Industries de process	25,5	20,4
Matériaux souples, bois, industries graphiques	28,6	28,7
Maintenance	47,9	42,0
Ingénieurs et cadres de l'industrie	13,4	7,4
Transports, logistique et tourisme	12,4	9,6
Artisanat	27,6	29,4
Gestion, administration des entreprises	1,1	0,8
Informatique et télécommunications	0,9	0,4
Études et recherche	8,8	6,1
Administration publique, professions juridiques, armée et police	1,7	2,1
Banque et assurances	0,1	0,1
Commerce	3,0	2,3
Hôtellerie, restauration, alimentation	1,0	1,0
Services aux particuliers et aux collectivités	9,1	5,1
Communication, information, art et spectacle	3,3	2,7
Santé, action sociale, culturelle et sportive	10,4	6,0
Enseignement, formation*	7,0	4,2
Autres (politique, religion et non classés ailleurs)	NS	NS
Statut		
Apprenti, stagiaire	18,8	25,4
Intérimaire	14,8	13,4
CDD	9,7	6,9
CDI	13,8	10,6
Fonctionnaire ou agent à statut**	8,2	6,0
Taille d'établissement		
1 à 9 salariés	14,8	13,4
10 à 49 salariés	13,6	10,1
50 à 199 salariés	12,0	9,9
200 à 499 salariés	11,7	9,1
500 salariés ou plus	14,5	8,4

NS : non significatif (pas assez de salariés interrogés dans ce domaine).

* Dans la mesure où les enseignants de l'éducation nationale ne sont pas couverts par l'enquête Sumer, ces chiffres sont à considérer avec précaution.

** Salariés qui travaillent dans une entreprise publique, ou anciennement publique, et bénéficient d'un statut particulier.

Champ : salariés du secteur concurrentiel et hôpitaux publics ; France métropolitaine (hors particuliers employeurs).

Source : Dares-DGT-DGAFP ; enquêtes Sumer 2003 et 2010.

Une baisse des expositions entre 2003 et 2010

À champ constant *(12)* et à partir d'une liste similaire de produits cancérogènes, la proportion de salariés exposés à au moins un produit chimique cancérogène a baissé de 3 points entre 2003 et 2010, passant de 13 à 10 % (tableau 4). Cette tendance a déjà été constatée pour l'exposition à au moins un produit chimique, quel qu'il soit [5]. Elle concerne toutes les catégories de salariés, à l'exception des apprentis et stagiaires *(13)*. La baisse a été particulièrement forte dans les établissements de plus de 500 salariés (-6 points), alors qu'elle est plus limitée dans ceux de moins de 10 salariés (-1 point). Le nombre de salariés exposés a diminué pour tous les cancérogènes chimiques, à l'exception de la silice cristalline, des carbures métalliques frittés, du cobalt et du cadmium (tableau 5).

Cette baisse peut être notamment expliquée par des changements de procédés de production ou par la substitution des produits cancérogènes par des produits moins dangereux. Ainsi le nombre de salariés exposés au trichloréthylène a été quasiment divisé par 3 entre 2003 et 2010 grâce à

(12) Soit, en France métropolitaine, les salariés du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics (hors particuliers employeurs).

(13) Entre 2003 et 2010, la part des ouvriers parmi les apprentis et stagiaires est passée de 40 à 51 %. L'exposition à au moins un produit chimique cancérogène des apprentis et stagiaires a augmenté dans les secteurs de la construction et de l'industrie manufacturière et est restée stable dans les autres secteurs.

Tableau 5 • **Les agents chimiques cancérogènes pris en compte en 2003 et 2010**

	Nombre de salariés exposés en 2003	Taux d'exposition pour 1 000 salariés	Nombre de salariés exposés en 2010	Taux d'exposition pour 1 000 salariés
Gaz d'échappement diesel	727 500	42	676 300	37
Huiles minérales entières	669 100	38	472 700	26
Poussières de bois	379 900	22	337 300	18
Silice cristalline	269 000	15	284 400	16
Trichloréthylène	153 600	9	59 100	3
Formaldéhyde	153 600	9	122 500	7
Goudrons de houille et dérivés, bitume et brais de pétrole	117 100	7	94 100	5
Chrome et dérivés	108 000	6	91 900	5
Amiante	106 600	6	70 900	4
Hydrocarbures aromatiques halogénés et/ou nitrés	104 100	6	95 400	5
Fibres céramiques réfractaires	104 000	6	73 900	4
Nickel et dérivés	97 700	6	90 400	5
Fumées dégagées par les procédés dans la métallurgie et l'électrométallurgie	92 900	5	71 400	4
Amines aromatiques (et nitrosamines)	79 300	5	56 700	3
Cytostatiques	69 200	4	45 500	3
Cobalt et dérivés	47 600	3	65 100	4
Benzène (sauf carburants)	47 400	3	31 600	2
Perchloréthylène	47 400	3	28 300	2
Résines formophénoliques	39 400	2	24 100	1
Fumées de vulcanisation	38 300	2	12 600	1
Carbures métalliques frittés	36 500	2	38 600	2
Acrylamide	27 800	2	26 000	1
Cadmium et dérivés	27 700	2	33 000	2
Arsenic et dérivés	13 800	1	6 800	0

Champ : salariés du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics ; France métropolitaine (hors particuliers employeurs).

Source : Dares-DGT-DGAFP ; enquêtes Sumer 2003 et 2010.

Encadré 3

AUTRES CANCÉROGÈNES REPÉRÉS PAR L'ENQUÊTE SUMER

Les **fumées de soudage d'éléments métalliques** sont classées 2B par le CIRC depuis 1990 au vu des résultats de nombreuses études épidémiologiques et ne sont pas à ce jour classées par l'UE. Elles n'ont pas été intégrées dans la liste des cancérogènes étudiés ici puisque seules les substances classées 2A par le CIRC ont été retenues. L'exposition à ces fumées concerne 598 000 salariés au cours de la semaine précédant l'enquête.

En dehors des produits cancérogènes chimiques il convient de rappeler l'existence d'autres cancérogènes comme les **radiations ionisantes**. Celles-ci sont classées dans le groupe 1 par le CIRC depuis 2012 ; en 2010, 259 000 salariés y étaient exposés.

Le CIRC a classifié le **travail de nuit** comme cancérogène 2A depuis 2007. En effet, le risque de cancer du sein est augmenté chez les femmes ayant travaillé de nuit [9]. Le nombre de femmes travaillant de nuit, même occasionnellement, s'élève à 759 000 (un quart des salariés travaillant de nuit) ; elles exercent notamment dans le domaine de la santé.

Tableau A • **Exposition à d'autres situations cancérogènes**

	Nombre de salariés exposés	Taux d'exposition pour 1 000 salariés	Proportion de « scores » supérieurs à 1*
Fumées de soudage d'éléments métalliques	598 000	28	44
Radiation ionisante DATR, de catégorie A ou B	259 000	12	-
Travail la nuit, même occasionnellement	3 141 000	145	-

* Lorsque le score est supérieur à 1, l'exposition peut être considérée comme importante (encadré 5).

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAFP ; enquête Sumer 2010.

l'utilisation de produits de substitution tels que les produits lessiviels comme dégraissants.

Dans les cas d'exposition aux cancérogènes, la durée s'est également réduite : -3 points pour la part des expositions longues (plus de 20 heures sur la semaine précédant l'enquête) et +2 points pour celle des expositions ponctuelles (2 heures ou moins) (tableau 6). La part des expositions les plus intenses *(14)* dans l'ensemble des expositions a diminué de 5 points entre 2003 et 2010, confirmant cette évolution favorable.

La mise à disposition de protections individuelles a progressé elle aussi. Ainsi, 19 % des situations d'exposition s'accompagnaient de la mise à disposition d'une protection respiratoire individuelle en 2003, mais 31 % en 2010 (de 37 à 42 % pour la protection cutanée). En excluant la ventilation générale, peu efficace pour les produits chimiques cancérogènes, la protection collective n'a en revanche pas progressé entre 2003 et 2010.

Tableau 6 • **Évolution des expositions aux produits chimiques cancérogènes entre 2003 et 2010**

En %

Répartition des situations d'exposition	2003	2010
Durée d'exposition par semaine		
Moins de 2 heures	45	47
De 2 à moins de 10 heures	27	27
De 10 à moins de 20 heures	8	8
20 heures ou plus	18	15
Non déclarée	2	3
Total	**100**	**100**
Intensité		
Très faible	36	38
Faible, inférieure à 50 % de la VLE *	37	34
Forte, autour de 50 % de la VLE *	13	8
Très forte, pouvant dépasser la VLE *	2	2
Inconnue	12	18
Total	**100**	**100**
Score d'exposition **		
Niveau 1	45	43
Niveau 2	16	16
Niveau 3	11	10
Niveau 4	10	8
Niveau 5	6	4
Inconnu	12	19
Total	**100**	**100**
Protection collective		
Aspiration à la source	14	12
Vase clos	3	1
Autre	4	7
Aucune	39	35
Non déclarée	26	26
Ventilation générale	*14*	*19*
Total	**100**	**100**
Protections individuelles mises à disposition *(1)*		
Cutanée	37	42
Respiratoire	19	31
Oculaire	19	26
Aucune protection individuelle déclarée	55	46

(1) Le total n'est pas égal à 100. En effet, pour une exposition donnée, plusieurs types de protections individuelles peuvent être mis à disposition du salarié.

* VLE, ou VLEP : valeur limite d'exposition professionnelle.

** Score d'exposition combinant durée et intensité (voir encadré 5).

Champ : salariés exposés du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics ; France métropolitaine (hors particuliers employeurs).

(14) Score d'exposition supérieur à 1 caractérisant une exposition importante.

Source : Dares-DGT-DGAFP ; enquêtes Sumer 2003 et 2010.

Marine Cavet (Dares),
Martine Léonard (Direccte Lorraine).

Pour en savoir plus

[1] Dares, La nomenclature des familles professionnelles – version 2009. http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/FAP 2009_Introduction_et_table_de_correspondance.pdf

[2] Le Ru N. (2011), « L'évolution des métiers en France depuis vint-cinq ans », *Dares Analyses* n° 066, septembre.

[3] Coutrot T., Roquebert Q., Sandret N., « La prévention des risques en entreprise vue par les médecins du travail », *Dares Analyses*, à paraître.

[4] INRS (1989), « Principes généraux de ventilation », *Guide pratique de ventilation* n°0 - ED695.

[5] Arnaudo B., Léonard M., Sandret N., Cavet M., Coutrot T., Rivalin R. (2012), « L'évolution des risques professionnels dans le secteur privé entre 1994 et 2010 : premiers résultats de l'enquête Sumer », *Dares Analyses* n° 023, mars.

[6] Arnaudo B., Léonard M., Sandret N., Cavet M., Coutrot T., Rivalin R., Thiérus L. (2013), « Les risques professionnels en 2010 : de fortes différences d'exposition selon les secteurs », *Dares Analyses* n° 010, février.

[7] Monographies du CIRC sur l'évaluation des risques de cancérogénicité pour l'homme : http://monographs.iarc.fr/FR/Classification/index.php (en anglais uniquement).

[8] Guignon N., Sandret N. (2005), « Les expositions aux produits cancérogènes », *Premières Synthèses* n° 28.1, juillet, Dares.

[9] Menegaux F., Truong T., Anger A., Cordina-Duverger E., Lamkarkach F., Arveux P., Kerbrat P., Févotte J., Guénel P. (2013), « Night work and breast cancer: a population-based case–control study in France (the CECILE study) ». *International Journal of Cancer*, 132. Pages 924–931.

[10] Héran-Leroy O., Sandret N. (1998), « L'exposition aux produits cancérogènes dans le travail », *Premières Synthèses* n° 31.2, juillet, Dares.

Encadré 4

LES PRINCIPES DE LA PRÉVENTION DES EXPOSITIONS AUX CANCÉROGÈNES

Conformément aux principes généraux de prévention (article L.4121-2 du Code du travail), la prévention des expositions aux cancérogènes passe d'abord par la suppression des agents cancérogènes ou leur substitution par des produits moins dangereux.

En cas d'impossibilité, la protection doit être de préférence collective, la plus efficace possible afin d'éviter au salarié tout contact avec la substance cancérogène par voie cutanée ou respiratoire. Les procédés en vase clos, l'encoffrement (par exemple les sorbonnes ou hottes de laboratoire), la captation à la source sont reconnus comme les plus adaptés.

D'autres techniques moins efficaces peuvent également être mises en œuvre, comme la mécanisation ou l'automatisation des procédés (par exemple la pulvérisation de solvants).

La ventilation générale n'empêche pas l'inhalation directe des polluants par les salariés. Son effet est donc limité en tant que protection collective pour les produits cancérogènes.

Les protections individuelles ne peuvent à elles seules être suffisantes. Elles viennent donc compléter les autres dispositifs. En effet, leur utilisation n'est pas systématique, parce que contraignante, et nécessite des renouvellements fréquents qui ne sont pas toujours effectifs. Leur mise à disposition ne signifie pas qu'elles soient utilisées.

Enfin, la prévention passe aussi par des modifications organisationnelles, visant à limiter les durées d'exposition et le nombre de salariés exposés, et par des actions de formation, qui complètent les mesures de prévention technique.

Encadré 5

LE SCORE D'EXPOSITION AUX PRODUITS CHIMIQUES

Ce score est un indicateur synthétique de l'importance de l'exposition aux produits chimiques. Construit en croisant l'intensité et la durée hebdomadaire de l'exposition, il a été défini lors de l'analyse des données de l'enquête Sumer 1994 [10].

Il est composé de 5 niveaux qui définissent une échelle d'exposition et non un risque de pathologie. L'exposition peut être considérée comme importante lorsque le score est supérieur à 1, compte tenu de la gravité potentielle de toute exposition à un produit chimique cancérogène et de l'absence d'effet de seuil (en-dessous duquel la survenue d'une pathologie serait improbable). En effet, dans le cas de l'exposition à un agent cancérogène, le danger pour la santé existe dès qu'il y a exposition, quelle que soit la durée ou l'intensité.

Tableau A • **Calcul du score d'exposition aux produits chimiques**

Intensité de l'exposition	Durée hebdomadaire de l'exposition			
	Moins de 2 heures	De 2 à moins de 10 heures	De 10 à moins de 20 heures	20 heures ou plus
Très faible	1	1	**2**	**3**
Faible	1	**2**	**3**	**4**
Forte	**2**	**3**	**4**	**5**
Très forte	**3**	**4**	**5**	**5**

Encadré 6

EXPOSITION À L'AMIANTE

Cette exposition ne concerne quasiment que des hommes, très majoritairement ouvriers qualifiés du secteur de la construction. Certains sont des professionnels du retrait de l'amiante (déflocage, décalorifugeage…). D'autres, les plus nombreux, ont une exposition ponctuelle lors de rénovations de bâtiments (électriciens, plombiers, couvreurs…).

Une nette baisse de l'exposition à l'amiante est constatée : en 2003, le nombre de salariés exposés à l'amiante au cours de la semaine précédant l'enquête était de 107 000 ; en 2010, sur le même champ, cette exposition concerne 71 000 personnes, soit une diminution d'un tiers. Cette évolution est liée à la fois à une prise de conscience collective de la gravité de cette exposition et aux évolutions réglementaires et techniques successives, ce qui montre l'intérêt d'efforts de prévention équivalents pour chacun des produits cancérogènes.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.
Conception graphique et Impression : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Abonnement aux avis de parution de la Dares (http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/avis-de-parution,2063/bulletin,2064/abonnement,13777.html)
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128.

L'action sur la pénibilité au travail[1]

Définition légale[2] : la pénibilité est caractérisée par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et réversibles. Ces facteurs sont déterminés par décret.

La notion de pénibilité ne se substitue pas à celle de risque professionnel.

Même si, dans l'entreprise, l'employeur n'identifie aucun des facteurs de pénibilité limitativement définis par le Code du travail, il n'en a pas moins une obligation générale de sécurité vis-à-vis des salariés et, à ce titre, il doit évaluer tous les risques professionnels, puis prendre les mesures de prévention appropriées, conformément aux articles L.4121-1 et suivants du Code du travail.

La pénibilité au travail est envisagée selon deux aspects :

- d'une part les expositions professionnelles pesant sur l'espérance de vie -même en l'absence d'incapacité- et/ou sur la qualité de vie au grand âge, avec parfois des effets irréversibles et une latence longue, alors que les expositions ne sont pas toujours vécues comme pénibles (par exemple celles aux substances cancérogènes) ;
- d'autre part la pénibilité *vécue* au travail, dont les effets ne sont pas nécessairement démontrables autrement que par les signes d'une usure physique et/ou psychique qui influence sur les modalités de la fin de la vie professionnelle.

Les facteurs de pénibilité (décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 - art. D.4121-5) sont :

- les contraintes physiques :
  . manutentions manuelles de charges,
  . postures pénibles (position forcée des articulations),
  . vibrations mécaniques ;
- l'environnement physique agressif :
  . agents chimiques dangereux y compris poussières et fumées,
  . activités exercées en milieu hyperbare,
  . températures extrêmes ;
- les rythmes de travail :
  . travail de nuit,
  . travail en équipes successives alternantes,
  . travail répétitif (répétition du même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini).

La pénibilité est prise en considération de deux manières par la réglementation :

- par la traçabilité :
  . établissement d'une fiche individuelle de suivi pour les salariés exposés à des risques liés à des contraintes particulières,
  . traçabilité des expositions professionnelles dans le dossier médical du travailleur prenant en compte la pénibilité,

[1] Cette note doit presque tout au document intitulé *Pénibilité : quelles obligations règlementaires ?*, réalisé à la Direccte d'Alsace et dont les auteures sont remerciées ici pour leur synthèse très claire.

[2] Article L.4121-3-1 du Code du travail.

. obligation pour les entreprises employant au moins 50 salariés de négocier et de mettre en œuvre un accord ou un plan d'action portant sur la prévention de la pénibilité ;

- par la compensation : le droit à une retraite anticipée est instauré pour les personnes atteintes dans leur état de santé pour des raisons imputables au travail (en AT ou MP de plus de 10 %), dès lors qu'elles ont été exposées à des facteurs de risques professionnels particuliers.

Quelques chiffres d'exposition[3]

- aux contraintes physiques :
  . 18 % des salariés exposés au bruit,
  . 41 % des salariés ont un contact avec une manutention manuelle de charges,
  . 25 % des salariés restent debout plus de 20 heures par semaine ;
- à un environnement physique agressif :
  . 15 % des salariés exposés à des agents biologiques,
  . 38 % ont été exposés à au moins un produit chimique dans la semaine précédente,
  . 14 % sont exposés à des cancérogènes ;
- à des rythmes de travail particuliers :
  . 17 % des salariés sont soumis à des gestes répétitifs,
  . 60 % des salariés fréquemment en situation d'urgence, avec nécessité d'abandon de la tâche en cours,
  . 55 % doivent très souvent répondre rapidement à une demande extérieure.

On constate une multiplicité des facteurs de pénibilité au travail. Vraisemblablement plus de la moitié des travailleurs est exposée à ces facteurs[4].

Les facteurs de pénibilité doivent à l'évidence être détectés pour être réduits.

L'obligation de négocier

L'obligation de négocier en vue d'un accord ou de mettre en place un plan d'action concerne les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe employant au moins 50 salariés, dans lesquelles 50 % des salariés sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (art. D.138 -26 CSS), qu'il s'agisse d'entreprises de droit privé quel que soit leur statut juridique, les entreprises publiques et EPIC, les EPA pour leur personnel de droit privé.

Sont exonérées les entreprises dans lesquelles un accord de branche étendu est en vigueur si l'effectif de l'entreprise est compris entre 50 et 299 salariés, ou dans lesquelles existe au 9 juillet 2011 un accord ou plan d'action contenant des clauses relatives à la pénibilité.

La proportion de salariés exposés à des facteurs de pénibilité est déterminée par l'employeur, qui doit identifier les salariés exposés en analysant les postes de travail en s'appuyant sur le document unique d'évaluation des risques (DUER), la fiche d'entreprise du médecin du travail, les fiches individuelles d'exposition prévues par le Code du travail. Elle doit être consignée en annexe du DUER, et actualisée en même temps que le DUER.

Rôle des IRP

Le CHSCT est consulté sur l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité (article L.4612-2 CT)

[3] Source : enquête Sumer, 2003. Voir *infra* dans les sources.

[4] Voir *infra* dans les sources : enquête Sumer 2003.

En vue d'un accord d'entreprise, l'employeur négocie avec les OS. En cas de plan d'action, l'avis du CE est requis (art. L.138-31 CSS).

Validité du texte

L'accord conclu (ou le plan d'action) doit comporter d'une part un des deux thèmes suivants : la réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité, l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ; d'autre part deux des quatre thèmes suivants : l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel, le développement des compétences et des qualifications, l'aménagement de fins de carrières, le maintien en activité des salariés exposés (décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 - article D.138-27 du CSS). Il doit reposer sur un diagnostic préalable, définir les mesures de prévention et les modalités de suivi, et prévoir des objectifs chiffrés assortis d'indicateurs. La durée de l'accord ou du plan d'action est de trois ans (décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 – article D.138-28 du CSS).

La procédure administrative (décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 - article R.138-32 et suivants du CSS) comprend deux étapes : le dépôt de l'accord ou du plan d'action auprès de la Direccte (service enregistrement des accords des UT), puis l'examen de l'accord ou du plan d'action par l'agent de contrôle à l'occasion d'un contrôle de l'inspection du travail.

À l'occasion de cet examen de l'accord ou du plan d'action, l'agent de contrôle ne peut pas se prononcer sur la proportion des salariés exposés (il est lié par le taux annexé au DUER fixé par l'employeur) mais il doit analyser la présence ou non des thèmes obligatoires, la présence d'objectifs chiffrés, la présence d'indicateurs, le respect d'une méthodologie et la présence de modalités de suivi.

Les sanctions sont définies à l'article R.138-34 du CSS. En cas de non-conformité du texte, l'agent de contrôle notifie une mise en demeure, à la suite de quoi un dialogue entre l'entreprise et l'agent de contrôle peut avoir lieu durant une période de six mois. À l'expiration du délai de six mois de la mise en demeure, le Direccte décide d'appliquer ou non la pénalité et de son taux (jusqu'à 1 % de la rémunération ou gains versé aux salariés exposés). Le recouvrement est assuré par l'Urssaf, CGSS, ou la caisse de MSA ; la pénalité est acquittée lors du paiement des cotisations.

L'examen, par l'inspection du travail, de l'accord ou du plan d'action ou, à défaut, de l'engagement du processus dans l'entreprise, est de nature à favoriser la prise en compte de la pénibilité et de sa prévention dans un contexte où les entreprises n'ont pas encore intégré cette thématique dans la gestion des ressources humaines.

L'action de contrôle est susceptible de dynamiser le dialogue social sur ce thème et d'activer le dispositif incitatif (mise en demeure de l'inspecteur du travail, dialogue entre l'entreprise et l'agent de contrôle durant six mois, mise en demeure du Direccte, application de la pénalité, recouvrement par l'Urssaf ou la MSA.

Textes

Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (notamment article 77)

Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de pénibilité

Décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif à la proportion minimale des salariés exposés aux facteurs de pénibilité

Décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif aux conditions dans lesquelles l'autorité administrative peut fixer la pénalité

Décret n° 2012-136 du 30 janvier 2012 relatif à la fiche de prévention des expositions et arrêté du 30 janvier 2012 (modèle de la fiche)

Décret n° 2012-134, du 30 janvier 2012 relatif aux autres fiches d'expositions

Circulaire DGT n° 08 du 28 octobre 2011

Sources

- DGT, *Conditions de travail, bilan 2010*, 2011, p. 347-348, sur les prémices de la négociation
- Direccte d'Alsace, *La pénibilité : quelles obligations réglementaires ?*, avril 2012
- Enquête Sumer, 2003.

L'enquête SUMER 2003, lancée et gérée par la Direction des relations du travail et la Direction de la recherche, des études et des statistiques (Dares), repose sur l'analyse des expositions des salariés à la plupart des risques et des pénibilités au travail. Cette étude réalisée par 1 792 médecins du travail sur un ensemble de 50 000 salariés démontre que celles-ci ont eu tendance à s'accroître : les contraintes horaires, les rythmes de travail et le contact avec le public ont augmenté pour les salariés qui jusque là étaient moins touchés. SUMER 2003 dresse une situation statistique des conditions salariales en 2003 :

• 20 % des salariés signalent avoir travaillé plus de 40 heures par semaine (essentiellement des cadres) ;

• 13 % des salariés travaillent de nuit ;

• 55 % des salariés déclarent devoir répondre rapidement à une demande extérieure ;

• 25 % des salariés estiment que son rythme de travail est imposé par la surveillance de la hiérarchie ;

• 60 % se déclarent fréquemment confrontés à des situations d'urgence, les obligeant à abandonner une tâche pour une autre non prévue ;

• 71 % des salariés ont un contact direct avec le client de vive voix ou par téléphone ;

• 18 % des salariés sont exposés à un bruit supérieur à 85 décibels ;

• 22 % des salariés travaillent plus de vingt heures par semaine sur écran ;

• 41 % des salariés ont un contact avec la manutention manuelle de charges ;

• 25 % des salariés restent debout plus de vingt heures par semaine ;

• 17 % des salariés sont soumis aux gestes répétitifs ;

• 15 % des salariés sont exposés à des agents biologiques ;

• 38 % des salariés ont été exposés à au moins un produit chimique dans la semaine précédant l'enquête.

Dares Analyses

JUIN 2014 • N° 042

publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

L'APPRENTISSAGE EN 2012

Quasi-stabilité des entrées, hausse de la part des contrats courts

En 2012, plus de 297 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été comptabilisés dans le secteur privé, soit une hausse de 0,8 % en un an, après +2,5 % entre 2010 et 2011. La hausse est surtout liée à la progression enregistrée dans les entreprises de plus de 250 salariés (+12 %), qui concentrent 16 % des entrées en 2012.

Le niveau de formation des jeunes recrutés continue de s'élever : désormais 39 % d'entre eux ont au moins le baccalauréat ou un diplôme équivalent (+8 points en deux ans). Cette évolution s'accompagne d'une augmentation de la part des contrats d'au plus un an (25 % en 2012).

Dans le secteur privé, les entrées en apprentissage sont affectées par le cycle économique. La crise de 2008 a notamment mis un coup d'arrêt à une hausse assez dynamique débutée en 2004.

Les entrées en apprentissage dans le secteur public restent peu nombreuses mais continuent d'afficher une forte croissance : elles augmentent de 6 % en 2012 pour atteindre près de 9 800.

En 2012, plus de 297 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été comptabilisés dans le secteur privé, soit une hausse de près de 1 % par rapport à l'année précédente, après +2,5 % entre 2010 et 2011. Au 1er semestre 2012, les employeurs ont continué à bénéficier des aides inscrites dans le Plan de mobilisation pour l'emploi annoncé le 1er mars 2011 ; l'aide aux entreprises de moins de 250 salariés pour toute embauche d'un alternant supplémentaire de moins de 26 ans, initialement accordée pour des embauches avant le 31 décembre 2011, a été prorogée jusqu'au 30 juin 2012 (encadré 1). Au 2nd semestre, dans un contexte de contraction de l'activité économique et de dégradation de la situation du marché du travail, la suppression de cette aide financière a probablement contribué à ralentir le nombre de nouveaux contrats qui, très souvent, débutent en deuxième partie d'année.

La crise de 2008 a mis un coup d'arrêt à une hausse assez dynamique des entrées en contrat d'apprentissage débutée en 2004

Entre 1996 et 2008, les entrées en contrat d'apprentissage ont fluctué en fonction du cycle économique autour d'une tendance globalement positive. La crise de 2008 a ensuite mis un coup d'arrêt à une hausse assez dynamique débutée en 2004. Entre 2008 et 2012, les entrées sont restées globalement stables autour d'un niveau moyen de 290 000

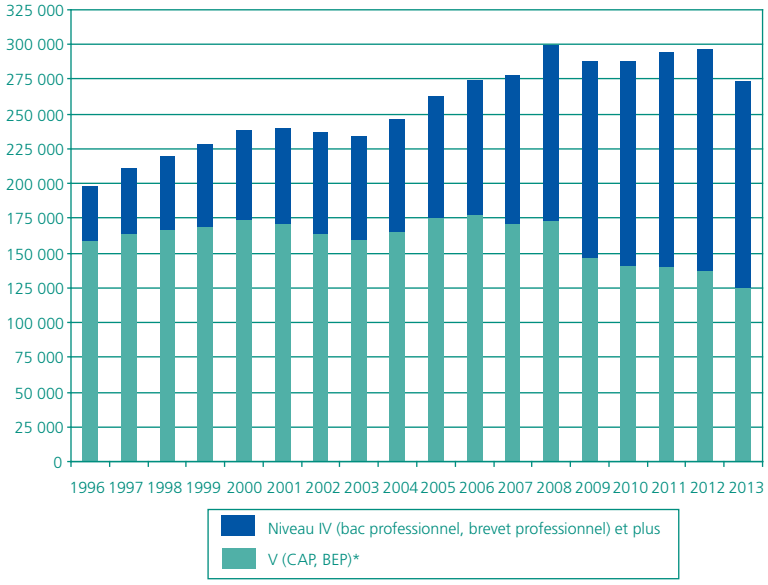
DARES

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL

entrées annuelles. Avec près de 273 000 nouveaux contrats, l'année 2013 est en revanche marquée par une baisse de 8 % des entrées après une hausse de 0,8 % en 2012 (graphique 1).

Les évolutions ne sont pas homogènes par secteur d'activité. Dans la construction, les entrées en apprentissage ont continûment diminué entre 2009 et 2013 et la part de ce secteur a diminué de près de 3 points entre 2009 et 2013 et de 1 point entre 2012 et 2013 (tableaux 1 et 2). Le nombre d'entrées a également diminué dans l'industrie en 2009 et 2013, mais dans une moindre mesure. En revanche, en 2010, 2011 et 2012, les entrées en apprentissage dans l'industrie ont continué de croître, et davantage que dans le tertiaire marchand, alors que l'ensemble de l'emploi salarié dans l'industrie baissait continûment et de manière plus marquée que dans le tertiaire marchand (tableau 2). Tous secteurs confondus, ce n'est qu'en 2013 que les entrées en apprentissage ont diminué beaucoup plus fortement (-8 %) que l'ensemble de l'emploi salarié *(1)* (-0,2 %).

Graphique 1 • **Nombre de nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés par année selon le niveau de formation préparé**



* Y compris les mentions complémentaires.

Champ : France entière.

Source : Dares, base de données issue du traitement des Cerfa d'embauche et du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Tableau 1 • **Répartition des contrats d'apprentissage selon les secteurs employeurs entre 2009 et 2013**

En %

Secteur d'activité	2009	2010	2011	2012	2013*
Agriculture, sylviculture, pêche	2,4	2,7	2,8	3,0	2,9
Industrie	20,1	20,5	20,7	21,2	22,1
Construction	21,8	21,4	20,4	19,7	18,7
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	20,4	20,3	19,2	18,8	18,8
Hébergement et restauration	11,6	11,3	11,6	11,5	11,6
Soutien aux entreprises	6,7	6,9	7,3	7,7	7,8
Coiffure, soins de beauté	6,1	6,4	5,7	5,8	5,8
Autres secteurs du tertiaire	10,8	10,4	12,4	12,3	12,3

* Données provisoires.

Champ : France entière.

Source : Dares, base de données issue du traitement des Cerfa d'embauche et du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Malgré une part en baisse, les petites entreprises restent les principaux utilisateurs de l'apprentissage

Avec une hausse des entrées de près de 12 %, après +15 % entre 2010 et 2011, les entreprises de plus de 250 salariés totalisent, en 2012, 16 % des nouveaux contrats (pour 2013, cette dernière proportion est estimée à 17 %). L'existence d'un quota d'alternants imposé dans les entreprises de 250 salariés et plus, selon lequel l'employeur doit compter au moins 4 % de l'effectif en alternance, a pu contribuer à cette hausse *(2)*.

Les entrées ont été moins dynamiques dans les autres entreprises, notamment dans celles de moins de 50 salariés qui enregistrent une baisse de 1 % des entrées. Elles restent toutefois les principaux employeurs d'apprentis avec 75 % des nouveaux contrats en 2012, en baisse néanmoins de plus de 3 points en deux ans (tableau 3).

Avec 56 % des nouveaux contrats en 2012, comme en 2011, le secteur des services reste le principal utilisateur de l'apprentissage. Si les entrées ont été relativement stables dans l'ensemble du tertiaire (+0,8 %), les évolutions sont fortement contrastées selon les secteurs. Les

Tableau 2 • **Évolution de l'emploi salarié et des entrées en contrat d'apprentissage par secteur depuis 2005**

En %

	Industrie		Construction		Tertiaire marchand	
	Évolution de l'emploi salarié	Évolution des entrées en apprentissage	Évolution de l'emploi salarié	Évolution des entrées en apprentissage	Évolution de l'emploi salarié	Évolution des entrées en apprentissage
2005...	-2,3	5,6	3,6	5,0	1,2	7,9
2006...	-1,6	3,2	4,5	4,9	1,8	4,8
2007...	-1,2	4,2	4,2	4,6	2,3	-5,0
2008...	-2,2	6,1	0,7	11,7	-1,1	9,3
2009...	-4,7	-7,5	-2,6	-14,5	-0,5	3,2
2010...	-2,5	1,9	-1,2	-2,1	1,4	-0,6
2011...	-0,5	3,6	-0,6	-2,2	0,8	3,9
2012...	-0,9	3,3	-1,3	-2,9	-0,5	0,8
2013...	-1,6	-4,4	-1,8	-12,6	0,1	-7,8

Champ : France entière.

Source : Dares, base de données issue du traitement des Cerfa d'embauche et du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

(1) Emploi salarié hors agriculture, emploi public des secteurs non marchands et activités extra-territoriales.

(2) Ce quota d'alternants a été relevé de 3 à 4 % en 2011. En outre, depuis 2012, les entreprises de plus de 250 salariés qui dépassent le seuil légal d'alternants dans leurs effectifs (4 % en 2012, 5 % à partir de 2015) bénéficient d'un bonus d'une valeur de 400 euros par contrat et par an. Ce bonus est valable pour toute embauche supplémentaire d'un jeune en alternance, au dessus du quota de 4 % et jusqu'à 6 %.

Encadré 1

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire. Il peut aussi bénéficier aux jeunes d'au moins 15 ans, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. L'apprenti suit une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Il perçoit un salaire calculé en fonction de son âge et de son ancienneté dans le dispositif. Ce salaire varie de 25 % du Smic pour les 16-17 ans au cours de la première année de contrat, à 78 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé) pour les plus de 20 ans à partir de la troisième année. Les employeurs, y compris ceux du secteur public non industriel et commercial, bénéficient d'exonérations des cotisations sociales, ainsi que d'aides des régions ou de l'État.

La réforme de l'apprentissage engagée depuis 2002 a cherché à redynamiser l'apprentissage et à permettre à chaque acteur de mieux jouer son rôle : entreprises, branches professionnelles, appareil de formation, et plus particulièrement les régions, qui ont compétence sur ce sujet. La loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a rénové le régime juridique de la collecte de la taxe d'apprentissage et des conditions d'habilitation des organismes collecteurs. Par la suite, la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a prévu un certain nombre de nouvelles dispositions pour développer et moderniser le dispositif, accroître son attractivité et améliorer le statut de l'apprenti :

- crédit d'impôt pour les employeurs (1 600 euros par apprenti dans le cas général) et non-imposition des revenus des apprentis déclarés au foyer fiscal de leurs parents ;
- durée du contrat adaptée au cursus de formation antérieur et au niveau du jeune ; le contrat peut ainsi être conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois, en cas de formation complémentaire à un diplôme déjà obtenu par l'apprentissage ou de préparation d'un diplôme de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- pour les jeunes concluant deux contrats d'apprentissage successifs, assurance de bénéficier d'un salaire au moins égal à celui qu'ils percevaient dans le cadre de leur premier contrat ;
- possibilité de conclure un contrat pour 4 ans pour les jeunes handicapés ;
- délivrance d'une carte d'apprenti à chaque nouvel apprenti, permettant d'accéder à des réductions tarifaires, notamment en matière de transport ou d'activités culturelles et sportives.

Le plan de mobilisation pour l'emploi annoncé le 1er mars 2011 a introduit une aide financière visant à développer l'alternance : les employeurs de moins de 250 salariés (à l'exclusion, pour l'apprentissage, des entreprises de moins de 11 salariés bénéficiant déjà d'une exonération totale des cotisations patronales) peuvent en bénéficier pour toute embauche supplémentaire d'un jeune sous contrat d'apprentissage ou professionnalisation. Cette aide, d'un montant qui correspond à une compensation quasi-totale des charges patronales, a été accordée pour une durée de 12 mois. Elle a été d'abord appliquée aux contrats débutant entre le 1er mars 2011 et le 31 décembre 2011, puis prolongée jusqu'au 30 juin 2012.

Publiée le 19 juillet 2011, toujours avec l'objectif de lutter contre le chômage des jeunes, la loi Cherpion sur le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels a élargi les possibilités d'utilisation des contrats d'apprentissage à de nouveaux types d'emplois (notamment à l'intérim), abaissé l'âge requis pour entrer en apprentissage (de 15 ans révolus à au moins 15 ans au cours de l'année civile si le jeune justifie notamment avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire) et assoupli les conditions requises pour devenir maître d'apprentissage. La loi a également créé une « carte d'étudiant des métiers » pour les jeunes de moins de 26 ans en apprentissage ou en contrat de professionnalisation, qui leur permet de bénéficier de certains avantages accordés aux étudiants.

Les entreprises de plus de 250 salariés doivent employer au minimum 4 % d'alternants dans leurs effectifs (5 % à partir de 2015 en vertu de la loi de finances rectificative pour 2012), faute de quoi elles doivent s'acquitter de la contribution supplémentaire à l'apprentissage proportionnelle à leur éloignement par rapport à l'objectif. Si les 4 % sont dépassés, les entreprises peuvent, au contraire, recevoir des fonds supplémentaires, ce que l'on désigne sous le terme de « bonus ».

La rémunération des apprentis

Selon la loi, l'apprenti perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du Smic en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Les accords collectifs applicables dans l'entreprise peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées ; celles-ci peuvent également résulter des clauses prévues dans le contrat de travail de l'apprenti.

Le salaire de l'apprenti est exonéré d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du Smic *(1)*.

L'apprentissage dans le secteur public

La rémunération versée à l'apprenti est majorée de 10 % s'il prépare un titre ou diplôme de niveau IV et de 20 % s'il prépare un titre ou diplôme de niveau III (par exemple, un apprenti de niveau III, âgé de 19 ans, en 2e année, percevra : 49 % + 20 % = 69 % du Smic).

Les apprentis en situation de handicap

Une année supplémentaire peut être prévue par rapport à la durée normale du contrat ; dans ce cas, la rémunération correspond à celle de l'année précédente majorée de 15 % du Smic (par exemple, un apprenti qui réalise un BEP en 2 ans, âgé de 18 ans, est rémunéré au cours de cette année supplémentaire : 49 % + 15 %= 64 % du Smic)

Les avantages en nature

Lorsque l'apprenti est logé et nourri, l'entreprise peut soustraire une partie de ces frais du salaire. Cette déduction pour « avantages en nature » doit être indiquée dans le contrat d'apprentissage. Elle ne peut dépasser 75 % du salaire.

Législation sur la rémunération des apprentis
Smic brut mensuel : 1 393,82 € (au 1er janvier 2011)

Rémunération la première année		
Avant 18 ans	De 18 à 20 ans*	21 ans et plus
25 % du Smic**	41 % du Smic**	53 % du Smic**
Rémunération la deuxième année		
Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
37 % du Smic**	49 % du Smic**	61 % du Smic**
Rémunération la troisième année		
Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
53 % du Smic**	65 % du Smic**	78 % du Smic**

* Certaines branches comme celle du bâtiment ont adopté une rémunération à 40 % du Smic la première année pour les moins de 18 ans.

** Ou du salaire minimum conventionnel dans la branche professionnelle correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable que le Smic.

(1) Il y a des exceptions pour certaines entreprises (voir article L. 118-6 du code du travail et article 83 de la loi 88-1149).

entrées ont ainsi progressé de 6 % dans les activités de soutien aux entreprises (8 % des nouveaux contrats) et la coiffure et les soins de beauté (6 % des nouveaux contrats). À l'inverse, dans le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles (19 % des nouveaux contrats), les entrées en apprentissage ont reculé (-1 %).

L'industrie regroupe, en 2012, 21 % des nouveaux contrats, soit une proportion comparable à celle observée en 2011. Les entrées y ont progressé de 3 %. À l'inverse, le recours à l'apprentissage a reculé dans la construction (-3 %, soit 20 % des nouveaux contrats) où 88 % des nouveaux apprentis sont accueillis dans des entreprises de moins de 50 salariés.

Le niveau de formation des jeunes recrutés continue de s'élever

En 2012, les jeunes titulaires d'un baccalauréat ou équivalent ou d'un diplôme du supérieur représentent 39 % des entrées, soit +4 points par rapport à 2011 (+8 points par rapport à 2010). La hausse du niveau de formation se poursuit donc très nettement, même si les nouveaux apprentis restent moins diplômés que les jeunes recrutés en contrat de professionnalisation qui, comme l'apprentissage, combine des périodes en entreprise et en organisme de formation : 75 % des nouvelles recrues de jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation en 2012 étaient diplômées de niveau baccalauréat et supérieur.

La part des entrées de jeunes sans diplôme ni titre professionnel passe de 43 % en 2010 et 2011 à 40 % en 2012 (tableau 4). Ceux qui ont un CAP-BEP ou équivalent ne représentent plus que 21 % des nouveaux contrats (26 % en 2010). Au total, et malgré un certain recul, les jeunes ayant au plus un diplôme de niveau CAP-BEP restent les principaux bénéficiaires des nouveaux contrats (61 %). C'est en particulier le cas dans certains secteurs comme l'industrie agroalimentaire (85 %), la construction (83 %) et l'hébergement et la restauration (84 %), (graphique 2). Ces jeunes sont mieux représentés dans les petites entreprises de moins de 50 salariés (74 % des nouveaux contrats) que dans les grandes entreprises de plus de 250 salariés (15 %) où les apprentis préparent en général un diplôme de niveau plus élevé. Ainsi, en 2012, 92 % des nouveaux apprentis des entreprises de plus de 250 salariés préparent un diplôme ou titre allant du baccalauréat ou brevet professionnel au diplôme d'ingénieur (dont 79 % un diplôme de l'enseignement supérieur) contre seulement

Tableau 3 • **Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage entre 2010 et 2012** *(1)*

	2010 *(2)* (en %)	2011 *(2)* (en %)	2012 *(2)* (en %)	Variation 2012/2011 (en points)	Évolution 2012/2011 du total des entrées (en %)
Secteur d'activité *(3)*					
Agriculture, sylviculture, pêche	2,7	2,8	3,0	0,2	8,0
Industrie	20,5	20,7	21,2	0,5	3,3
Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	*1,4*	*1,4*	*1,6*	*0,2*	*15,0*
fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	*9,6*	*9,3*	*9,5*	*0,2*	*2,7*
fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	*1,8*	*1,9*	*1,9*	*0,1*	*4,3*
fabrication de matériels de transport	*1,7*	*1,9*	*2,0*	*0,0*	*1,5*
métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines	*1,6*	*1,5*	*1,6*	*0,0*	*3,2*
fabrication d'autres produits industriels	*4,4*	*4,6*	*4,6*	*0,0*	*1,1*
Construction	21,4	20,4	19,7	-0,7	-2,9
Tertiaire	55,4	56,1	56,2	0,0	0,8
Dont : commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	*20,3*	*19,2*	*18,8*	*-0,4*	*-1,1*
transport et entreposage	*2,1*	*2,7*	*2,8*	*0,1*	*4,9*
hébergement et restauration	*11,3*	*11,6*	*11,5*	*-0,1*	*-0,1*
information et communication	*2,2*	*2,6*	*2,6*	*0,1*	*4,3*
activités financières et d'assurance	*2,5*	*2,7*	*2,8*	*0,1*	*5,3*
activités immobilières	*0,5*	*0,6*	*0,6*	*0,0*	*0,0*
soutien aux entreprises	*6,9*	*7,3*	*7,7*	*0,4*	*6,2*
enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	*1,5*	*1,7*	*1,7*	*0,0*	*0,4*
coiffure, soins de beauté	*6,4*	*5,7*	*5,8*	*0,1*	*5,9*
autres activités de services	*1,6*	*2,1*	*1,7*	*-0,4*	*-17,0*
Taille de l'entreprise					
0 à 4 salariés	41,0	39,7	39,0	-0,7	-1,0
5 à 9 salariés	18,2	17,8	17,3	-0,5	-2,2
10 à 49 salariés	19,5	19,3	18,9	-0,4	-1,3
50 à 199 salariés	7,5	7,6	7,5	0,0	0,4
200 à 250 salariés	1,2	1,2	1,3	0,1	7,0
Plus de 250 salariés	12,8	14,4	16,0	1,6	11,7

Source : Dares, base de données issue du traitement des Cerfa d'embauche et du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

(1) Hors employeurs du secteur public non industriel et commercial.

(2) Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 90 % des contrats enregistrés.

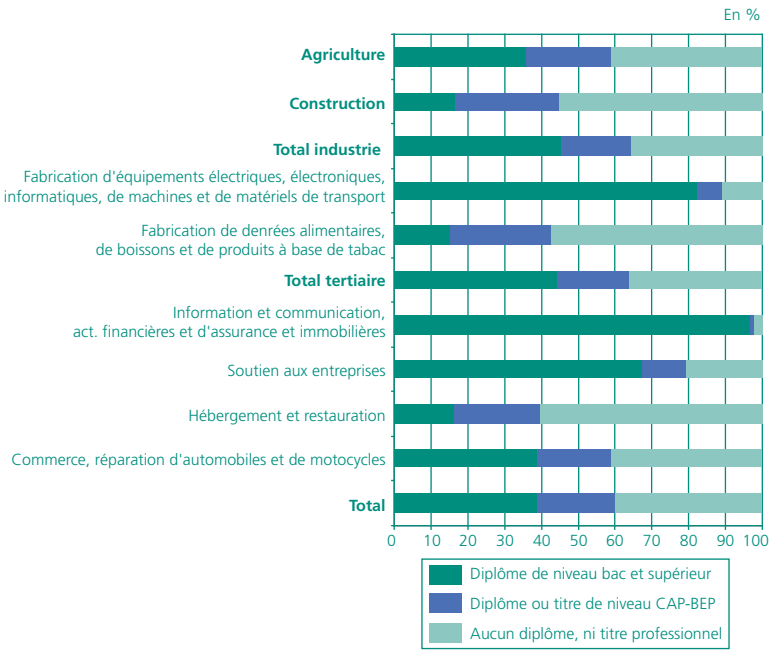
(3) Nomenclature agrégée fondée sur la Naf rév.2 : le soutien aux entreprises couvre les secteurs des activités scientifiques et techniques et des services administratifs et de soutien.

Champ : France entière.

43 % dans les petites entreprises de moins de 50 salariés (dont 17 % un diplôme de l'enseignement supérieur).

Les nouveaux contrats sont signés majoritairement (54 %) par des jeunes âgés d'au plus 18 ans. Néanmoins, en lien avec l'accroissement du niveau de diplôme, la part des jeunes de 18 ans et moins a baissé de 4 points en deux ans. Parmi ces jeunes, la part de ceux qui n'ont aucun diplôme ni titre professionnel est beaucoup plus importante (67 %) que tous âges confondus.

Graphique 2 • **Répartition des entrées en contrats d'apprentissage par secteur d'activité de l'employeur, selon le diplôme ou titre le plus élevé obtenu, en 2012**



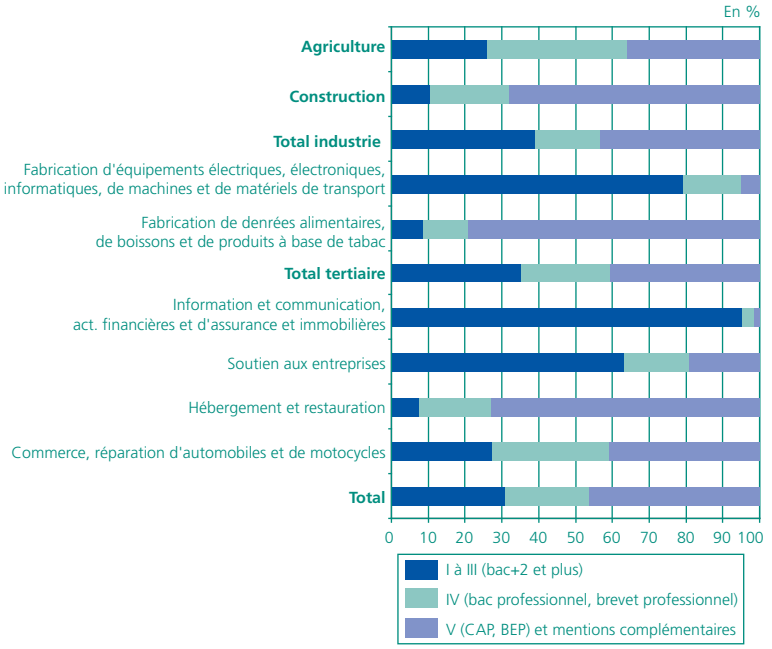
Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Champ : France entière.

Un tiers des contrats préparent à un diplôme de l'enseignement supérieur

Les jeunes bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage s'engagent plus souvent que par le passé dans les filières de l'enseignement supérieur (31 %, soit +6 points en deux ans). Depuis l'ouverture de l'apprentissage à ce niveau de qualification professionnelle en 1987, de plus en plus d'apprentis préparent des diplômes du supérieur, mais de fortes disparités persistent entre les différents secteurs d'activité. Certains secteurs peu utilisateurs du dispositif recrutent majoritairement des apprentis préparant des diplômes du supérieur, comme les industries de la fabrication d'équipements électriques et électroniques (79 % des entrées) ou les secteurs de l'information-communication-activités financières, d'assurance ou immobilières (95 % des entrées), (graphique 3). Ces secteurs ne représentent respectivement que 4 % et 6 % des nouveaux contrats.

Graphique 3 • **Répartition des entrées en contrats d'apprentissage par secteur d'activité de l'employeur, selon le niveau de la formation préparée, en 2012**



Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Champ : France entière.

Minoritaires dans le dispositif (33 % des entrées), les jeunes filles sont plus âgées à l'entrée en contrat (seules 45 % d'entre elles ont au plus 18 ans contre 58 % des jeunes hommes). Elles sont aussi plus qualifiées : 39 % d'entre elles préparent un diplôme ou un titre de l'enseignement supérieur contre 27 % des jeunes hommes.

Dans les spécialités des services, le niveau de la qualification préparée est plus élevé

Préparer un métier de l'industrie ou du bâtiment reste le principal objectif des nouveaux contrats d'apprentissage : 57 % en 2012 (58 % deux ans auparavant). Cette proportion est beaucoup plus importante que celle observée pour le contrat de professionnalisation (19 %).

Tableau 4 • **Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage entre 2010 et 2012**

	2010 *(1)* (en %)	2011 *(1)* (en %)	2012 *(1)* (en %)	Variation 2012/2011 (en points)	Secteur Public *(1)* 2012 *(2)* (en %)
Flux de nouveaux contrats enregistrés	**287 719**	**295 044**	**297 285**	**0,8 %**	**9 761**
Sexe					
Homme	67,6	66,9	66,7	-0,2	52,5
Femme	32,4	33,1	33,3	0,2	47,5
Âge					
15 ans	11,5	12,1	11,9	-0,3	5,0
16 ans	16,3	16,0	15,3	-0,7	9,0
17 ans	14,3	12,7	12,9	0,2	9,9
18 ans	14,9	13,4	13,4	0,1	12,1
19 ans	11,9	11,9	11,4	-0,5	12,4
20 ans	9,9	10,3	10,3	-0,1	12,1
21 ans	7,7	8,2	8,4	0,2	11,4
22 ans ou plus	13,5	15,3	16,4	1,1	28,1
Diplôme ou titre le plus élevé obtenu					
Diplôme du supérieur	12,1	14,1	16,4	2,3	21,5
Baccalauréat ou équivalent	18,8	20,7	22,4	1,7	30,7
CAP-BEP ou diplôme ou titre de niveau équivalent	26,4	22,2	21,2	-1,0	25,5
Aucun diplôme ni titre professionnel	42,7	43,0	39,9	-3,0	22,3
Niveau de la formation préparée					
I à III (bac+2 et plus)	25,3	28,6	31,0	2,3	30,3
IV (bac professionnel, brevet professionnel)	25,9	23,7	22,7	-1,0	23,6
V (CAP, BEP)	46,6	45,5	43,9	-1,5	44,7
Mention complémentaire	2,3	2,2	2,3	0,2	1,3
Durée du contrat					
12 mois et moins	21,2	23,2	24,5	1,3	30,0
13 à 22 mois	13,4	14,5	15,8	1,3	20,9
23-24 mois	55,0	51,8	50,4	-1,5	39,9
25 mois et plus	10,5	10,5	9,4	-1,1	9,1
Situation avant le contrat					
Scolarité	63,2	63,8	63,8	0,0	68,4
En apprentissage	25,3	24,6	25,1	0,5	8,4
Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi	3,9	3,8	4,1	0,3	10,8
Autres	7,7	7,8	7,0	-0,8	12,4

(1) Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 90 % des contrats enregistrés.

(2) Apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial (voir encadré 1).

Champ : France entière.

Source : Dares, base de données issue du traitement des Cerfa d'embauche et du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Tableau 5 • **Répartition des contrats d'apprentissage par spécialité de formation selon le secteur d'activité de l'employeur en 2012**

En %

Spécialité de formation	Secteur d'activité de l'employeur										
			Dont :				*Dont :*				
	Agriculture	Industrie	*fabrication de denrées alimentaires de boissons et de produits à base de tabac*	*fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, de machines et de matériels de transport*	Construction	Tertiaire	*commerce, réparation d'automobiles et de motocycles*	*soutien aux entreprises*	*information et communication, activités financières et d'assurance et immobilières*	Total	Variation 2012/2011 (en points)
Domaines de la production	**96,4**	**73,4**	**79,8**	**63,4**	**96,7**	**35,5**	**45,2**	**47,4**	**7,7**	**57,4**	**0,0**
Dont : technologies industrielles fondamentales et de transformation (conception de produits, automatisme, robotique, informatique industrielle)	*0,1*	*9,2*	*2,2*	*19,6*	*0,8*	*1,4*	*1,2*	*3,1*	*1,9*	*2,9*	*0,0*
transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine	*1,2*	*34,2*	*75,5*	*0,1*	*0,0*	*14,4*	*11,4*	*1,0*	*0,5*	*15,3*	*0,5*
bâtiment	*0,1*	*1,0*	*0,0*	*0,2*	*48,0*	*0,5*	*0,4*	*1,7*	*0,4*	*9,9*	*-0,5*
mécanique, électricité, électronique	*0,6*	*18,9*	*0,8*	*38,0*	*16,5*	*11,6*	*28,5*	*5,2*	*3,5*	*13,8*	*-0,5*
Domaines des services	**3,6**	**26,6**	**20,2**	**36,6**	**3,3**	**64,5**	**54,8**	**52,6**	**92,3**	**42,6**	**0,0**
Dont : échanges et gestion	*1,4*	*17,4*	*19,2*	*20,3*	*2,2*	*28,9*	*41,5*	*32,3*	*64,9*	*20,4*	*0,3*
secrétariat, bureautique	*0,0*	*0,9*	*0,0*	*2,4*	*0,2*	*0,6*	*0,2*	*1,1*	*1,1*	*0,6*	*0,0*
informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données	*0,0*	*1,7*	*0,1*	*4,6*	*0,1*	*2,7*	*0,8*	*3,2*	*15,3*	*1,9*	*0,2*
accueil, hôtellerie, tourisme	*0,1*	*0,2*	*0,3*	*0,1*	*0,0*	*9,5*	*0,2*	*1,6*	*0,4*	*5,4*	*-0,5*
coiffure, esthétique	*0,0*	*0,0*	*0,0*	*0,0*	*0,0*	*10,9*	*1,3*	*0,1*	*0,2*	*6,1*	*-0,3*
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	

Champ : France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Les spécialités de services représentent, en 2012, 43 % des qualifications visées par les nouveaux contrats d'apprentissage. Dans ces spécialités, le niveau de formation préparé est relativement élevé : seuls 53 % (56 % en 2011) des nouveaux contrats y visent une mention complémentaire *(3)* ou un diplôme de second cycle (CAP-BEP ou baccalauréat-brevet professionnel) contre 82 % dans les spécialités de l'industrie et du bâtiment.

Les jeunes filles préparent le plus souvent un métier du domaine des services : 80 % d'entre elles contre 24 % des garçons. Au total, elles représentent 62 % des apprentis des spécialités des services, contre seulement 12 % de ceux des spécialités de l'industrie et du bâtiment.

Le métier préparé pendant l'apprentissage ne relève pas toujours directement de l'activité principale de l'entreprise utilisatrice. Ainsi, 27 % des nouveaux apprentis employés dans l'industrie se forment à des métiers des services. Cette proportion est plus élevée dans l'industrie des biens d'équipement (37 %) et plus faible dans le secteur de l'industrie agro-alimentaire (20 %), (tableau 5).

La part des contrats courts s'accroît

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement en centre de formation d'apprentis (CFA) et formation pratique chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat, d'une durée de 1 à 3 ans. La durée du contrat peut parfois être adaptée pour tenir compte du cursus de formation antérieur, du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de situations particulières : entre 6 et 12 mois dans le cas de formation complémentaire à un diplôme déjà obtenu par l'apprentissage ou de préparation d'un diplôme de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ; 4 ans lorsque l'apprenti est reconnu travailleur handicapé. Pour la préparation du baccalauréat professionnel, la durée est fixée à 3 ans depuis 2009, néanmoins, par dérogation, elle peut être ramenée à 2 ans pour les titulaires d'un diplôme de niveau CAP-BEP relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé. Dans les faits, parmi les contrats préparant à un baccalauréat professionnel (12 % des nouveaux contrats enregistrés en 2012), seuls 10 % ont une durée de 3 ans ; plus de la moitié concerne des jeunes entrés en contrat sans aucun diplôme ni titre professionnel ; 65 % préparent à un métier des domaines de l'industrie et du bâtiment.

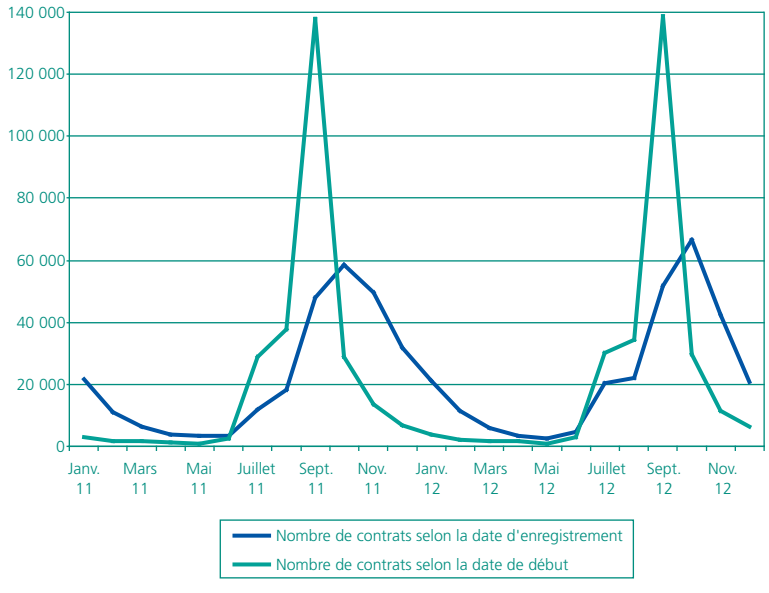
Malgré la réforme du baccalauréat professionnel, la part des contrats courts augmente depuis 2010 : en 2012, 40 % des nouveaux contrats ont une durée inférieure à 23 mois, soit 6 points de plus qu'en 2010. Cette évolution s'explique surtout du fait de la part plus importante d'apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur qui, pour plus de 35 % d'entre eux, bénéficient de contrats d'une durée maximale d'1 an. Les contrats d'une durée supérieure à 22 mois concernent surtout les apprentis préparant un diplôme de niveau bac : 77 % d'entre eux contre 62 % des apprentis qui préparent un diplôme de niveau CAP-BEP. Quant à la durée moyenne des nouveaux contrats d'apprentissage, elle évolue peu et reste comparable à celle observée deux ans auparavant (près de 21 mois).

Les embauches en contrat d'apprentissage sont concentrées au mois de septembre

Les contrats d'apprentissage font l'objet d'un enregistrement par les organismes consulaires, qui intervient généralement après le début du contrat *(4),* (encadré 2). Ainsi, en moyenne sur l'année 2012, 31 % des nouveaux contrats du secteur privé ont été enregistrés au plus tard deux mois après la date d'embauche (contre 24 % en 2011). Au total, en 2012, environ 89 % des contrats du secteur privé ont débuté la même année que celle où ils ont été enregistrés (graphique 4).

Reconstitué *a posteriori*, le profil temporel des flux d'embauches est différent de celui des

Graphique 4 • **Répartiton des contrats d'apprentissage selon la date de début et la date d'enregistrement***



* Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 90 % des contrats enregistrés.

Champ : France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

(3) La mention complémentaire (MC) permet d'acquérir, généralement en un an, une spécialité après l'obtention d'un diplôme professionnel (CAP-BEP).

(4) Les données diffusées chaque mois par la Dares, ainsi que celles du début de cette publication, portent ainsi sur les nouveaux contrats enregistrés, et non sur les embauches intervenues au cours du mois ou de l'année.

Tableau 6 • **Répartition des contrats d'apprentissage dans le secteur public par type d'employeur, selon le diplôme ou titre le plus élevé obtenu en 2012**

En %

	Diplôme du supérieur	Bac ou équivalent	CAP-BEP ou équivalent	Aucun diplôme, ni titre professionnel	Total	Part de chaque type d'employeur
Commune	13,2	25,0	32,0	29,8	100	54,6
Département	33,9	36,0	15,6	14,5	100	11,1
Région	26,2	25,9	19,6	28,3	100	4,1
Total collectivités territoriales	***16,7***	***26,5***	***29,1***	***27,7***	***100***	***69,8***
Services de l'État	***33,3***	***31,7***	***21,4***	***13,6***	***100***	***3,1***
Établissement public hospitalier	20,5	56,2	17,8	5,4	100	7,6
Établissement public administratif local	27,8	32,1	23,8	16,3	100	7,6
Établissement public local d'enseignement (collèges, lycées, etc.)	62,1	22,1	10,5	5,3	100	1,1
Établissement public administratif de l'État	44,7	32,9	11,9	10,5	100	3,6
Autre employeur public	35,4	39,4	17,3	7,9	100	7,2
Total établissements publics	***31,7***	***40,3***	***18,2***	***9,8***	***100***	***27,1***
Ensemble du secteur public	**21,5**	**30,7**	**25,5**	**22,3**	**100**	**100**

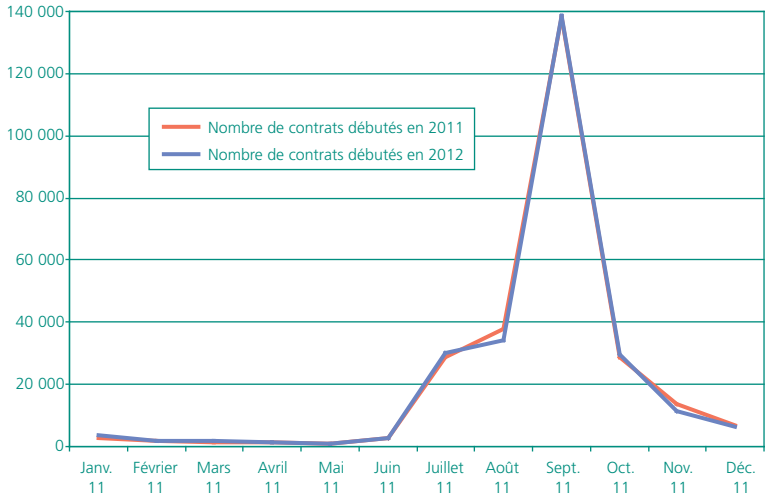
Lecture : les communes réalisent 55 % des embauches en contrat d'apprentissage du secteur public ; dans près de 30 % des cas, ces collectivités recrutent des jeunes sans diplôme, ni titre professionnel.

Champ : France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

contrats enregistrés. Il présente un pic très marqué au mois de septembre, mois de la rentrée scolaire, qui concentre 53 % des contrats débutés en 2012. Les dates d'enregistrement sont plus étales : septembre ne concentre que 19 % des contrats enregistrés en 2012. Les données issues du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage permettent aussi d'estimer les taux de rupture des contrats : 28 % des contrats commencés au cours de la « campagne » 2011-2012 (entre juin 2011 et mars 2012) ont été interrompus avant la date de fin prévue (encadré 3).

Graphique 5 • **Embauches en contrat d'apprentissage (2011-2012)***



* Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 90 % des contrats enregistrés.

Champ : France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Le profil mensuel des embauches a peu varié entre 2011 et 2012. Toutefois, alors que le volume des embauches a légèrement reculé entre le 2nd semestre 2011 et le 2nd semestre 2012 (environ -1 %), il s'est fortement accru (+13 %, soit 5 % des nouveaux contrats de l'année) au 1er semestre 2012 par rapport à la même période de l'année précédente (graphique 5). Au 2nd semestre 2012, la suppression du versement des aides financières supplémentaires du plan de mobilisation pour l'emploi annoncé le 1er mars 2011 a pu contribuer à ralentir les embauches en apprentissage.

Avec près de 9 800 entrées, l'apprentissage dans le secteur public reste encore marginal en 2012

Dans le secteur public non industriel et commercial, les entrées en contrat d'apprentissage restent dynamiques mais peu nombreuses : en 2012, 9 800 nouveaux contrats ont été comptabilisés. Les entrées y ont progressé de 6 %, soit un rythme inférieur à celui de 2011 (+10 %).

Les apprentis recrutés dans le secteur public sont plus qualifiés que dans le secteur privé : seuls 22 % n'ont aucun diplôme ni titre professionnel (40 % dans le privé) et 22 % sont diplômés de l'enseignement supérieur (16 % dans le marchand). Ce sont également plus souvent des jeunes filles (48 % contre 33 % dans le privé).

Les collectivités territoriales sont le principal utilisateur de l'apprentissage dans le secteur public : elles totalisent près de 70 % des entrées (+1 point par rapport à 2011), (tableau 6). Les jeunes sans qualification reconnue y restent plus nombreux que dans les autres administrations et établissements publics : près de 28 % des apprentis recrutés par les collectivités territoriales sont des jeunes sans diplôme ni titre professionnel, contre 22 % pour l'ensemble des nouveaux apprentis du secteur public.

Tableau 7 • **Salaire mensuel net moyen des apprentis en 2011 par taille d'entreprise**

	Salaire mensuel net moyen en 2011 (en euros)	Indicateur de dispersion du salaire net					
		D1	Médiane	D9	Médiane/D1	D9/D1	D9/Médiane
Moins de 10 salariés	688	376	667	1 028	1,8	2,7	1,5
De 10 à 19 salariés	740	402	721	1 085	1,8	2,7	1,5
De 20 à 49 salariés	792	450	772	1 139	1,7	2,5	1,5
De 50 à 249 salariés	835	463	822	1 200	1,8	2,6	1,5
250 salariés ou plus	1 027	624	991	1 483	1,6	2,4	1,5
Ensemble	**787**	**403**	**758**	**1 177**	**2,0**	**2,9**	**1,6**

Source : DADS ; traitement Dares.

Lecture : en 2011, le salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein d'un apprenti d'une entreprise de moins de 10 salariés s'élevait à 688 euros ; 10 % des apprentis des entreprises de moins de 10 salariés (D1) gagnaient moins de 376 euros par mois.

Champ : ensemble des apprentis du privé et du public.

Tableau 8 • **Salaire mensuel net moyen des apprentis en 2011 par secteur d'activité et sexe**

Secteur d'activité	Salaire mensuel net moyen en 2011 (en euros)			Effectif au 31/12/2011* (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Agriculture, sylviculture et pêche	679	680	679	0,4	0,2	0,3
Industrie	800	797	799	23,9	15,7	21,2
Dont : industries extractives, energie, eau, gestion déchets et dépollution	*946*	*967*	*951*	*2,0*	*1,3*	*1,8*
fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	*638*	*620*	*633*	*9,1*	*7,8*	*8,7*
fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	*973*	*1 041*	*986*	*2,5*	*1,2*	*2,0*
fabrication de matériels de transport	*1 066*	*1 113*	*1 076*	*2,3*	*1,4*	*2,0*
fabrication d'autres produits industriels	*835*	*932*	*854*	*7,9*	*3,9*	*6,6*
Construction	792	851	794	31,9	2,8	22,4
Tertiaire	774	787	780	43,8	81,3	56,1
Dont : commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	*708*	*766*	*730*	*19,3*	*24,3*	*20,9*
transports et entreposage	*914*	*957*	*932*	*2,8*	*4,1*	*3,2*
hébergement et restauration	*675*	*687*	*680*	*8,2*	*11,4*	*9,3*
information et communication	*1 096*	*1 102*	*1 098*	*2,3*	*2,7*	*2,4*
activités financières et d'assurance	*1 085*	*1 064*	*1 073*	*1,5*	*3,8*	*2,2*
activités immobilières	*811*	*825*	*819*	*0,3*	*0,9*	*0,5*
soutien aux entreprises	*901*	*928*	*912*	*5,1*	*7,7*	*6,0*
administration publique, enseignemnt, santé humaine et action sociale	*769*	*834*	*806*	*2,3*	*6,4*	*3,7*
autres activités de services	*744*	*681*	*692*	*1,9*	*20,1*	*7,9*
Ensemble	**785**	**790**	**787**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : DADS ; traitement Dares.

* Il s'agit d'effectifs au 31 décembre et non d'entrées.

Champ : ensemble des apprentis du privé et du public.

Comme dans le privé, les contrats d'apprentissage du secteur public comportent une formation débouchant sur un diplôme ou un titre de l'enseignement professionnel ou technologique reconnu par l'État. En 2012, 39 % des nouveaux contrats forment aux métiers industriels et du bâtiment, proportion en baisse de 1 point par rapport à 2011 (dont 19 % dans les spécialités de la forêt, des espaces verts, de l'agriculture et de la pêche) et 31 % des nouveaux contrats préparent aux métiers de la santé, du travail social et autres services aux personnes.

Le salaire de l'apprenti s'accroît surtout avec la taille de l'entreprise

Selon la loi, l'apprenti (du secteur public ou privé) perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du Smic et en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation (encadré 1). Les données issues des formulaires d'embauches en contrat d'apprentissage permettent de connaître le salaire brut mensuel à l'embauche des apprentis. Mais elles ne permettent pas de suivre les évolutions du salaire (qui augmente notamment avec l'âge de l'apprenti et l'éventuelle réalisation d'heures supplémentaires). En revanche, les déclarations annuelles de données sociales (DADS) que les entreprises adressent annuellement à l'administration fournissent des éléments sur la rémunération réelle annuelle des apprentis. Les résultats présentés ci-après sont issus de l'exploitation des DADS relatives à l'année 2011.

En 2011, le salaire net mensuel moyen annualisé (encadré 2) d'un apprenti s'est élevé à 787 euros par mois (tableau 7). Il est d'autant plus élevé que l'entreprise est grande : 1 027 euros en moyenne dans une entreprise de 250 salariés et plus, 792 euros dans une entreprise de 20 à 49 salariés et 688 euros dans une entreprise de moins de 10 salariés. La faiblesse du salaire moyen annualisé

Tableau 9 • **Salaire mensuel net moyen des apprentis en 2011 par catégorie socioprofessionnelle et par sexe**

Secteur d'activité	Salaire mensuel net moyen en 2011 (en euros)			Effectif au 31/12/2011* (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres	1 109	1 119	1 113	2,2	2,5	2,3
Professions intermédiaires	949	997	967	9,4	10,9	9,9
Employés	776	745	759	27,5	72,9	42,3
Ouvriers	752	798	756	61,0	13,6	45,4
Ensemble	**785**	**790**	**787**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : DADS ; traitement Dares.

* Il s'agit d'effectifs au 31 décembre et non d'entrées.

Champ : ensemble des apprentis du privé et du public.

Tableau 10 • **Salaire mensuel net moyen des apprentis en 2011 par âge et par sexe**

Secteur d'activité	Salaire mensuel net moyen en 2011 (en euros)			Effectif au 31/12/2011* (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Moins de 18 ans	495	417	476	33,1	22,3	29,5
18 à 20 ans	769	709	751	39,3	38,8	39,1
21 ans ou plus	1 029	996	1 015	27,7	39,0	31,4
Ensemble**	**785**	**790**	**787**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : DADS ; traitement Dares.

* Il s'agit d'effectifs au 31 décembre et non d'entrées.

** Les femmes sont globalement 2 fois moins nombreuses que les hommes ce qui provoque un effet de structure et donne un salaire moyen pour les femmes, tous âges confondus, légèrement supérieur à celui des hommes alors que par tranche d'âge le salaire des hommes est toujours supérieur à celui des femmes.

Champ : ensemble des apprentis du privé et du public.

dans les très petites entreprises s'explique par des différences de caractéristiques d'emploi dans ces entreprises : leurs apprentis sont plus jeunes (41 % ont moins de 18 ans dans les entreprises de moins de 10 salariés contre 6 % dans les entreprises de 250 salariés et plus) et sont plus souvent ouvriers ou employés.

En revanche, la dispersion des salaires, mesurée par le ratio entre le 9e et le 1er décile *(5)*, décroît avec la taille de l'entreprise. En 2011, ce ratio s'établit à 2,7 dans les très petites entreprises (moins de 10 salariés) et se réduit à 2,4 dans les grandes (250 salariés ou plus). Cette décroissance s'explique par un 1er décile dans les entreprises de 250 salariés ou plus supérieur de 66 % au 1er décile dans les très petites entreprises tandis que pour le 9e décile, l'écart est de 44 %.

C'est dans le secteur de l'industrie agro-alimentaire que le salaire mensuel moyen des apprentis est le plus faible (633 euros) et dans l'information et la communication qu'il est le plus élevé (1 098 euros), (tableau 8). Toutefois, lorsque l'on se place au niveau des grands secteurs, c'est dans l'industrie que le salaire net mensuel moyen annualisé d'un apprenti est le plus élevé (799 euros) tandis que dans les services, premier employeur des apprentis, le salaire est inférieur à la moyenne, tous secteurs confondus.

Le salaire net mensuel moyen annualisé d'un apprenti ouvrier est sensiblement le même que celui d'un apprenti employé (environ 750 euros) tandis que celui d'un apprenti cadre est supérieur de 15 % à celui des apprentis relevant des professions intermédiaires (tableau 9). Les apprentis hommes ont un salaire moyen quasiment équivalent à celui des femmes, voire légèrement inférieur. Les femmes sont notamment plus présentes parmi les cadres et les professions intermédiaires et dans le secteur tertiaire où leur rémunération est plus élevée que celle des hommes. L'écart salarial entre les apprentis les plus âgés, 21 ans et plus, et ceux de 18 à 20 ans, est plus faible (35 %) que celui entre les plus jeunes (64 % d'écart entre les jeunes de 18 à 20 ans et ceux de moins de 18 ans), (tableau 10).

(5) Les déciles partagent une population en 10 sous-populations de taille égale. Ainsi, le 1er décile de salaire (D1) est le seuil en-dessous duquel 10 % des salariés sont rémunérés, le 5e décile de salaire (médiane) partage la population en deux groupes égaux et le 9e décile (D9) est le seuil au-dessus duquel 10 % des salariés sont rémunérés. Trois indicateurs d'inégalités sont calculés : le ratio D9/D1qualifie les inégalités sur la totalité de la distribution, le ratio médiane/D1 sur le bas de la distribution et le ratio D9/médiane sur le haut de la distribution.

Ruby Sanchez, en collaboration avec Annie Delort et Élise Pesonel (DARES).

Pour en savoir plus

[1] Sanchez R. (2012), « L'apprentissage en 2011 : hausse des entrées, surtout dans les entreprises d'au moins 50 salariés », *Dares Analyses* n° 080, novembre.

[2] Sanchez R. (2013), « Le contrat de professionnalisation en 2012 : des embauches en baisse et des contrats plus courts », *Dares Analyses* n° 075, décembre.

[3] Gaye M. (1998), « Formations en alternance : environ un contrat sur cinq est rompu avant son terme », *Premières Synthèses* n° 17.1, Dares.

Encadré 2

LE SUIVI STATISTIQUE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Les entrées en contrat

Depuis la fin décembre 2011, la procédure de dépôt et d'enregistrement des contrats d'apprentissage a été assouplie (décret n° 2011-1924 du 21 décembre 2011 relatif à l'enregistrement des contrats d'apprentissage). La chambre consulaire est désormais seule compétente pour juger la validité du contrat d'apprentissage. L'enregistrement des contrats dans le secteur privé s'opère donc de la façon suivante : avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur du centre de formation d'apprentis attestant l'inscription de l'apprenti, à l'organisme consulaire territorialement compétent (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et d'artisanat ou chambres d'agriculture). Celui-ci garantit la conformité du contrat et enregistre le contrat. Il peut décider de refuser l'enregistrement dans un délai de 15 jours s'il ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation. Les unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) restent par ailleurs chargées de l'enregistrement des contrats d'apprentissage du secteur public.

Les chambres consulaires déposent les contrats enregistrés auprès de la Direccte du lieu d'exécution du contrat *via* le système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage, l'extranet Ari@ne, qui permet le transfert des informations individuelles relatives à la nature des contrats, aux bénéficiaires et employeurs signataires, lors de la conclusion, de la modification et de la fin des contrats. Le taux de couverture d'Ari@ne, en cours de déploiement depuis 2007, est en progression constante et atteint environ 90 % des nouveaux contrats enregistrés en 2012.

L'extranet Ari@ne intègre également les ruptures de contrats d'apprentissage. Elles sont notifiées par les employeurs aux chambres consulaires.

En lien avec cette évolution, la procédure de collecte par la Dares de l'information statistique sur les contrats d'apprentissage a progressivement évolué : en 2012, le décompte des nouveaux contrats enregistrés continue de s'appuyer sur des remontées mensuelles agrégées (données de comptage) en provenance des unités territoriales des Direccte, tandis que l'analyse statistique détaillée des nouveaux contrats (caractérisation des bénéficiaires et des établissements utilisateurs) s'appuie dorénavant uniquement sur la base de données issue d'Ari@ne. Entre 2008 et 2011, l'analyse des nouveaux contrats s'appuyait pour partie sur les données issues de la saisie des conventions d'embauche centralisées par la Dares et pour partie sur la base de données issue d'Ari@ne. À terme, la base issue d'Ari@ne sera l'unique source de traitement des données (décompte mensuel et exploitations statistiques détaillées).

La rémunération des apprentis

Les résultats sur la rémunération des apprentis présentés dans cette étude sont issus de l'exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS) relatives à l'année 2011. Le champ couvert est l'ensemble des employeurs des secteurs privé et public, à l'exception des salariés des particuliers employeurs. Le taux de couverture des DADS par rapport au nombre d'apprentis de l'enquête n°51/SIFA *(1)* est de 89 %.

Le salaire net est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il ne comprend pas la participation ni la fraction des indemnités de licenciement non imposables. Il comprend l'intéressement, sauf si ce dernier est placé sur un plan d'épargne entreprise. Cette variable a été privilégiée par rapport à la rémunération brute car mieux renseignée eu égard à la reconstitution des exonérations de cotisations pour la rémunération brute des apprentis.

Le salaire annualisé est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés. Chaque poste est pris en compte au *prorata* de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste pourvu toute l'année. Par exemple, un salarié ayant occupé un poste donné durant six mois à temps complet et ayant perçu au total 4 200 euros aura un salaire annualisé de 8 400 euros par an. Son salaire mensuel annualisé sera donc de 700 euros par mois.

L'apprenti est classé dans sa catégorie socioprofessionnelle d'appartenance et est repéré par la variable déclarative « contrat de travail » plutôt que « type d'emploi » (apprenti repéré à partir du libellé d'emploi) ; elle peut toutefois être sujette aux mauvaises interprétations de l'employeur.

(1) Enquête N°51/SIFA de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) sur les effectifs d'apprentis au 31/12 de chaque année dans les centres de formation d'apprentis.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
www.travail-emploi.gouv.fr (Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)
Directrice de la publication : Françoise Bouygard
Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Marie Avenel, Evelyn Ferreira - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali, Corinne Sauvage.
Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.
Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr
Abonnement aux avis de parution de la Dares
(http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/avis-de-parution,2063/bulletin,2064/abonnement,13777.html)
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Encadré 3

20 % DES NOUVEAUX APPRENTIS ROMPANT UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE RETROUVENT UN CONTRAT DANS LA FOULÉE DE CETTE RUPTURE

28 % des contrats d'apprentissage commencés au cours de la campagne 2011-2012 ont été rompus avant leur terme théorique

28 % de l'ensemble des contrats commencés au cours de la « campagne » 2011-2012 (de juin 2011 à mars 2012) ont été rompus avant la date de fin prévue. Ce « taux de rupture brut » est plus faible pour les contrats d'un an et se situe entre 30 % et 35 % pour les contrats de durée supérieure à un an (tableau A). Il est très sensible au niveau de diplôme préparé : 34 % des contrats sont rompus précocement au niveau V alors que dans le supérieur, seuls 16 % sont dans le même cas (tableau B).

La grande majorité des ruptures interviennent avant un an. Un peu moins d'un quart des ruptures ont lieu au cours de la période d'essai. Le taux de rupture n'a guère diminué depuis 15 ans. Ainsi M. Gaye [3], à partir d'une enquête spécifique en 1998, témoignait-il d'un taux de rupture de l'ordre de 25 %, alors même qu'une plus grande part des contrats concernaient des jeunes non qualifiés.

22 % des nouveaux apprentis de la campagne 2011-2012 ont abandonné la voie de l'apprentissage

Tous les jeunes dont les contrats sont rompus précocement n'abandonnent pas pour autant l'apprentissage. Il est ainsi possible de calculer un « taux d'abandon » en calculant la proportion de jeunes ayant rompu leur contrat et qui ne reprennent pas un contrat dans les 90 jours suivant leur rupture.

Ainsi, parmi les nouveaux apprentis de la campagne 2011-2012 qui ont rompu leur contrat avant la date de fin théorique (28 %), 20 % retrouvent un nouveau contrat moins de 90 jours après la rupture. Aussi, le taux d'abandon réel est-il inférieur au taux de rupture brut : au final 22 % des primo-entrants peuvent être considérés comme ayant abandonné l'apprentissage avant terme. Ce chiffre est peu sensible au choix du délai de 90 jours. En retenant un délai de 180 jours, le taux d'abandon est de 21,5 % (tableau C). Dans la quasi exclusivité des cas (92 %), ces abandons sont immédiats : les jeunes ne retrouvent pas de contrats. D'autres (8 %) reprennent un contrat mais le rompent à nouveau.

Plus les ruptures surviennent tardivement, moins elles sont suivies d'abandon. Ainsi le ratio abandon sur rupture varie entre 72 % et 74 % lorsque la rupture survient après 7 mois contre 84 % lorsqu'elle survient plus précocement. Les ruptures plus tardives n'ont probablement pas la même cause que les plus précoces. Les jeunes qui rompent après 6 mois le font moins souvent par rejet des contraintes de l'apprentissage que ceux qui rompent quasi immédiatement. Les premiers ont donc une propension plus forte à rebondir vers un nouveau contrat.

Tableau A • **Taux de rupture par délai de rupture selon la durée prévue du contrat**

En %

Délai de rupture	Durée prévue du contrat				Ensemble
	1 an	Entre 1 et 2 ans	2 ans	Plus de 2 ans	
0 à 2 mois	4,1	6,9	8,1	4,9	**6,3**
3 à 6 mois	3,3	6,3	5,6	4,4	**5,3**
7 à 12 mois	5,5	11,2	11,2	9,7	**9,8**
13 à 18 mois	-	3,4	4,4	3,9	**2,9**
19 mois ou plus	-	3,1	5,1	7,3	**3,3**
Ensemble	**12,9**	**30,9**	**34,4**	**30,2**	**27,6**

Lecture : 4,1 % des contrats dont la durée initialement prévue est de un an sont rompus prématurément dans les deux premiers mois du contrat.

Champ : contrats commencés au cours de la campagne 2011/2012 ; France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Tableau B • **Taux de rupture et d'abandon par niveau de diplôme préparé et métier préparé**

En %

	Taux de rupture	Taux d'abandon	Ratio abandon / rupture
Niveau de diplôme préparé			
V	34,5	27,7	80
IV	25,3	19,9	79
III et plus	16,4	12,8	78
Métier préparé			
Industrie	27,1	21,5	79
Bâtiment	26,8	21,5	80
Transport-logistique	21,5	18,3	85
Commerce-gestion	27,5	22,4	81
Hôtellerie-restauration	48,9	38,1	78
Autres services	23,5	18,5	79
Ensemble	**28,1**	**21,9**	**78**

Lecture : 34,5 % des nouveaux apprentis (primo-entrants) préparant un diplôme de niveau V, rompent précocement leur contrat ; 27,7 % abandonnent l'apprentissage après leur rupture ; 80 % des ruptures de contrats préparant à un diplôme de niveau V conduisent à un abandon de l'apprentissage.

Champ : contrats commencés au cours de la campagne 2011/2012 ; France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Tableau C • **Taux de rupture et d'abandon par délai de rupture**

En %

Délai de rupture	Taux de rupture	Taux d'abandon (90 jours)	Taux d'abandon (180 jours)	Ratio abandon / rupture
0 à 2 mois	7,0	5,9	5,9	84,3
3 à 6 mois	5,5	4,6	4,5	83,6
7 à 12 mois	10,1	7,3	7,0	72,3
12 mois ou plus	5,5	4,1	4,1	74,5
Ensemble	**28,1**	**21,9**	**21,5**	**77,9**

Lecture : 5,5 % des nouveaux apprentis de la campagne 2011/2012 rompent leur contrat d'apprentissage entre 3 et 6 mois après le début du contrat ; 4,6 % d'entre eux n'ont pas repris de nouveau contrat d'apprentissage 90 jours après la rupture ; 180 jours après la rupture, ils sont 4,5 %.

Champ : contrats commencés au cours de la campagne 2011/2012 ; France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Les taux de rupture et d'abandon diminuent lorsque le niveau de diplôme préparé s'élève. Le taux d'abandon n'est plus que de 13 % pour l'apprentissage dans le supérieur contre 28 % lorsque le diplôme préparé est de niveau V (tableau B). Quel que soit le niveau de diplôme préparé, les abandons restent dans une proportion équivalente par rapport aux ruptures (environ 80 %). Enfin, les taux de rupture et d'abandon sont particulièrement importants dans les métiers de l'hôtellerie et de la restauration : près de la moitié des contrats sont rompus avant terme et près de 40 % des primo-entrants abandonnent l'apprentissage sans terminer leur contrat.

DDTEFP de la Seine Maritime
– Pôle ARM -
Juillet 2008

Procédure de rupture conventionnelle

Articles L.1237-11 à L.1237-16, et R.1237-3 du Code du travail

Phase préparatoire

La loi n'a prévu aucun formalisme particulier pour la tenue du ou des entretiens préparatoires

Entretien préparatoire

2ème entretien préparatoire

3ème entretien préparatoire

etc.

Eventuellement

Assistance possible du salarié par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, par un **CONSEILLER DU SALARIE**

Assistance possible de l'employeur **(si le salarié est lui-même assisté)** par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation patronale ou par un autre employeur de la même branche

Signature

Signature de la convention de rupture

Rétractation

Tous les jours de la semaine

Délai de rétractation :
15 jours calendaires
à compter du lendemain de la date de signature de la convention

Fin du délai de rétractation
Envoi possible de la demande d'homologation
dès le lendemain de la fin de ce délai

Phase d'homologation

Par la partie signataire la plus diligente

La demande d'homologation doit être établie au moyen du formulaire fixé par l'arrêté du 18 juillet 2008

Demande d'homologation
auprès du DDTEFP dont relève l'établissement où est employé le salarié

Tous les jours de la semaine, sauf le dimanche et les jours fériés légaux chômés

Délai d'instruction :
15 jours ouvrables
à compter du lendemain de la date de réception de la demande d'homologation

Décision **expresse** d'homologation ou de refus d'homologation

OU

Décision **implicite** d'homologation

Le dernier jour ouvrable du délai d'instruction à minuit,

Rupture

Rupture possible du contrat de travail
dès le lendemain du jour de la notification de la décision d'homologation

Rupture possible du contrat de travail
dès le lendemain de l'expiration du délai d'instruction

Dans un délai de 12 mois

Contestation possible de la convention, de l'homologation ou du refus d'homologation devant **EXCLUSIVEMENT** le Conseil des prud'hommes

Dares Analyses

OCTOBRE 2013 • N° 064

publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

LES SALARIÉS AYANT SIGNÉ UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat

D'après les résultats d'une enquête réalisée par la Dares auprès de salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011, plusieurs circonstances conduisent à la rupture de contrat : des insatisfactions liées au salaire ou au contenu du travail (39 % des cas), une mésentente avec la hiérarchie ou le chef d'établissement (46 % des cas) ou encore l'existence d'un projet professionnel ou personnel (37 %). Bénéficier des allocations chômage et éviter un conflit sont les raisons principales qui amènent les salariés à privilégier la rupture conventionnelle plutôt qu'un autre mode de rupture de leur contrat de travail.

Le choix d'une rupture de contrat est vécu par 48 % des salariés plutôt comme le résultat d'une acceptation commune entre le salarié et son employeur, et par respectivement 38 % et 14 % comme un choix plutôt du salarié ou de son employeur. 28 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle pensent qu'ils seraient restés dans l'établissement en l'absence du dispositif, 40 % qu'ils auraient démissionné et 22 % qu'ils auraient été licenciés. Immédiatement après la rupture, 25 % des salariés ont retrouvé un emploi, tandis que 60 % étaient en recherche d'emploi.

En 2012, les ruptures conventionnelles ont représenté 16 % des fins de contrat à durée indéterminée (CDI) pour licenciement, rupture conventionnelle ou démission dans les secteurs concurrentiels [1]. Entrée en vigueur en août 2008, la rupture conventionnelle est un mode de rupture du CDI sur lequel s'accordent l'employeur et le salarié (encadré 1). Après une période de montée en charge du dispositif jusqu'à la fin 2009, le nombre de ruptures conventionnelles a progressé à un rythme qui s'est ralenti. Hors salariés protégés *(1)*, il s'est élevé à 320 000 en 2012 (+11 % par rapport à 2011) [1].

Afin de disposer d'éléments d'analyse et d'évaluation complémentaires aux informations issues des formulaires de rupture et aux statistiques issues des déclarations et enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre, la Dares a conduit au printemps 2012 une enquête téléphonique auprès d'un échantillon de près de 4 500 salariés ayant réalisé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011 (encadré 2). Sur cette période, les ruptures conventionnelles ont concerné à parts quasi égales des hommes et des femmes (encadré 3). D'après l'enquête, 26 % ont concerné des salariés de moins de 30 ans, 17 % des seniors de 50 ans ou plus. Les cadres et professions intermédiaires ont réalisé 35 % de ces ruptures. Les trois quarts ont eu lieu dans le secteur tertiaire. Un tiers des salariés ayant signé une rupture conventionnelle avait moins de deux ans d'ancienneté (12 % moins d'un an) et un autre tiers plus de cinq ans au moment de la rupture.

(1) Les ruptures conventionnelles signées par les salariés protégés ne relèvent pas de la même procédure et sont soumises à autorisation de l'Inspection du travail. En raison du faible nombre de ruptures conventionnelles signées par des salariés protégés et de leur particularité, ces dernières ont été exclues du champ de l'enquête.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

DARES

Tableau 1 • **Situations rencontrées par l'établissement au cours des trois années précédant la rupture (ou depuis l'embauche pour les salariés ayant moins de trois ans d'ancienneté) (*)**

En %

	Part des salariés ayant connu…	Situation la plus marquante
Une externalisation d'activité	8,6	1,7
Un développement de nouvelles activités	23,6	8,0
Un rachat par une autre entreprise	8,9	4,1
Un changement majeur de technologie, de produit ou de marché	13,2	3,7
Des difficultés financières	23,4	11,7
Des conflits internes à l'établissement	34,4	22,4
Un changement de méthode de management ou dans l'organisation	38,4	20,0
Aucune de ces situations	28,4	28,4

(*) Chaque salarié pouvait citer plusieurs situations.

Lecture : 23,6 % des salariés déclarent que leur établissement a connu un développement de nouvelles activités au cours des trois dernières années précédant la rupture (ou depuis l'embauche pour les salariés ayant moins de trois ans d'ancienneté).

Champ : salariés ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011

53 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle indiquent que leur établissement a connu, au cours des trois années précédentes, des conflits internes ou des changements de méthode de management

Interrogés sur la situation de leur établissement avant la signature de la rupture conventionnelle *(2)*, 33 % des salariés indiquent que l'activité de celui-ci était en baisse. Pour 13 % des salariés interrogés, cette baisse d'activité menaçait l'avenir même de l'établissement. À l'inverse, 62 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle étaient dans un établissement dont le niveau d'activité se maintenait (38 %) ou était selon eux en croissance (24 %). En outre, 38 % des salariés déclarent avoir été confrontés dans leur établissement, au cours des trois années précédant la rupture (ou depuis leur embauche pour ceux ayant moins de trois ans d'ancienneté lors de la rupture), à des changements de méthode de management ou d'organisation, 34 % à des conflits internes ; 20 % disent avoir connu les deux situations. Enfin, dans 23 % des cas, l'établissement a dû faire face, selon les salariés interrogés, à des difficultés financières (tableau 1).

28 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle disent n'avoir connu aucune des situations listées dans le tableau 1 tandis que plus de 50 % citent plusieurs de ces situations. Les faits les plus marquants selon les salariés, s'ils ne devaient n'en retenir qu'un, sont les conflits internes (22 %) et les changements de méthode de management (20 %).

Pour ceux qui ont connu des changements de situation au sein de l'établissement, le changement le plus marquant a eu selon eux pour conséquence dans 61 % des cas de dégrader leurs conditions de travail ; 29 % des salariés jugent en revanche que cela n'a pas eu d'impact et 8 % un effet bénéfique sur celles-ci. Au final, 44 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle citent des changements dont le plus marquant a dégradé leurs conditions de travail.

55 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle travaillaient au sein d'un établissement de 10 salariés ou plus. Les départs y sont rarement isolés : au cours des deux mois ayant précédé ou suivi la rupture, ces établissements ont connu, d'après les salariés, une ou plusieurs démissions dans 44 % des cas, et une ou plusieurs autres ruptures conventionnelles dans 39 % des cas (tableau 2). Les licenciements économiques (6 %) ou pour autre motif (21 %) sont plus rares.

Conséquence de ces départs, les établissements de 10 salariés ou plus ayant mis en œuvre une rupture conventionnelle ont, selon les salariés interrogés, réduit leurs effectifs au cours des deux mois précédents ou suivants dans 32 % des cas, dont 10 % de manière importante selon les salariés enquêtés. Lorsque l'établissement a connu une baisse d'activité (30 % des ruptures dans les établissements de 10 salariés ou plus), les réductions d'effectifs sont plus fréquentes (55 % des cas ; 21 % avec une baisse importante).

(2) L'enquête porte uniquement sur les salariés ayant signé une rupture conventionnelle et les questions analysées ici ne sont pas disponibles dans d'autres enquêtes couvrant l'ensemble des salariés ou l'ensemble des salariés ayant quitté leur emploi. De ce fait, ces statistiques ne peuvent être comparées à des résultats portant sur une population plus large.

Tableau 2 • **Sorties enregistrées au cours des deux mois ayant précédé ou suivi le départ du salarié par l'établissement dans lequel a été signée la rupture conventionnelle**

En %

	Démissions	Ruptures conventionnelles	Licenciements économiques	Licenciements pour d'autres motifs	Départs à la retraite
Plusieurs	32,4	23,7	3,9	11,8	11,6
Un(e) seul(e)	11,8	15,4	1,7	9,2	11,3
Non	42,6	41,0	83,7	59,3	66,4
NSP	13,1	20,0	10,8	19,7	10,7

Lecture : 32,4 % des salariés déclarent que l'établissement au sein duquel ils travaillaient a connu plusieurs démissions au cours des deux mois ayant précédés ou suivis leur départ.

Champ : salariés des établissements de 10 salariés ou plus ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011

Tableau 3 • **Appréciation des salariés sur le choix de la rupture de contrat de travail selon les caractéristiques des salariés et des établissements**

En %

	Plutôt le choix du salarié	Plutôt le choix de l'employeur	Plutôt une acceptation commune
Sexe			
Hommes	36,6	14,7	48,6
Femmes	39,2	13,8	46,9
Âge			
Moins de 25 ans	38,2	10,9	50,8
De 25 à 39 ans	44,8	10,4	44,8
De 40 à 49 ans	32,9	20,3	46,6
50 ans ou plus	23,5	18,8	57,2
Catégorie socioprofessionnelle			
Ouvriers	36,6	12,7	50,4
Employés	39,4	13,5	46,8
Professions intermédiaires	36,3	16,3	47,4
Cadres	36,5	15,5	48,1
Ancienneté dans l'établissement			
Ancienneté inférieure à 1 an	31,9	18,0	49,9
De 1 à 2 ans d'ancienneté	30,9	17,9	51,2
De 2 à 3 ans	42,3	13,1	44,4
De 3 à 5 ans	42,2	12,6	44,8
5 ans ou plus d'ancienneté	39,6	12,0	48,1
Effectif de l'établissement			
Établissements de moins de 10 salariés	32,9	15,3	51,7
De 10 à 24 salariés	40,7	15,7	43,1
De 25 à 99 salariés	41,3	12,6	46,0
100 salariés ou plus	44,2	11,3	44,4
Présence de représentants du personnel et/ou d'organisations syndicales	43,9	11,9	44,1
Absence de représentants du personnel et/ou d'organisations syndicales	36,3	15,6	47,9
Ensemble des salariés	**37,8**	**14,2**	**47,7**

Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011

Lecture : 38 % des salariés déclarent que le choix de rompre le contrat de travail est plutôt leur choix ; cette part est de 45 % pour les personnes âgées de 25 à 39 ans.
Champ : salariés ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011; France métropolitaine.

Le choix de rompre le contrat de travail est plutôt vécu comme le résultat d'une acceptation commune de l'employeur et du salarié dans la moitié des cas

Lors de l'enquête, était demandé aux salariés si « en définitive, le choix de rompre le contrat de travail » était « plutôt [leur] choix », « plutôt le choix de l'employeur » ou « plutôt une acceptation commune » (du salarié et de l'employeur) *(3)*. Dans 48 % des cas, les salariés déclarent que le choix de rompre le contrat provient d'un accord commun entre le salarié et son employeur, dans 38 % des cas, plutôt le leur et dans 14 % des cas plutôt celui de l'employeur (tableau 3). Malgré cela, lorsque l'on demande aux salariés si « en définitive », ils diraient qu'[ils ont] été contraint[s] par [leur] employeur à quitter l'établissement », 29 % répondent par l'affirmative.

Dans les petits établissements (moins de 10 salariés), les salariés déclarent un peu plus souvent que le choix de la rupture résulte d'une acceptation commune avec leur employeur (52 %), et un peu moins souvent de leur propre choix (33 %). La présence d'organisations syndicales et de représentants du personnel s'accompagne d'une part plus élevée de ruptures conventionnelles dont l'initiative relève plutôt du salarié (44 %, contre 12 % des ruptures dont le choix est plutôt celui de l'employeur).

L'initiative de la rupture est plus souvent attribuée à l'employeur par les salariés ayant une faible ancienneté dans l'établissement : 18 % des salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté déclarent que le choix de rompre est plutôt celui de l'employeur et seuls 31 % estiment que ce choix était plutôt le leur. Enfin, les salariés de 50 ans ou plus ayant signé une rupture conventionnelle se distinguent par une proportion plus grande de séparations résultant d'une acceptation commune avec leur employeur (57 %). En revanche, on observe peu de différences dans les réponses à cette question selon le sexe ou la catégorie socioprofessionnelle des salariés.

L'enquête proposait aux salariés une liste de circonstances pouvant expliquer la rupture de contrat. La très grande majorité d'entre eux (81 %) ont cité plusieurs motifs *(4)* (tableau 4). Une mésentente avec la hiérarchie ou le chef d'établissement contribue à expliquer la rupture dans 46 % des cas. Des insatisfactions liées aux caractéristiques de l'emploi sont citées dans près 65 % des cas, celles-ci étant principalement liées au salaire et/ou au contenu du travail (39 %) ; 42 % des salariés évoquent quant à eux le fait d'avoir un projet professionnel ou personnel (37 %) ou de formation (18 %) et 31 % évoquent un changement de méthode de management. Les difficultés économiques de l'établissement d'une part, et les raisons familiales et/ou de santé ou le souhait de ne pas revenir sur le poste de travail à la suite d'un congé maladie, parental ou de maternité d'autre part, interviennent chacun dans 24 % des ruptures conventionnelles.

(3) Cette question sur le choix de rompre le contrat de travail était posée en fin de questionnaire pour ne pas influencer les réponses aux questions précédentes.

(4) Soit, en moyenne, 3,3 circonstances.

Tableau 4 • **Les circonstances qui expliquent, du point de vue du salarié, la rupture de contrat selon l'origine du choix de la rupture**

En %

	Part des salariés ayant cité la circonstance			
	Ensemble	**Choix du salarié**	**Choix de l'employeur**	**Acceptation commune**
Mésentente hiérarchie	45,6	41,2	55,4	46,0
Mésentente collègues	13,0	14,4	11,2	12,5
Mésentente	**50,7**	**47,8**	**58,7**	**50,5**
Éloignement géographique et/ou horaires	24,1	28,3	12,7	24,2
Salaire et/ou contenu du travail	39,2	47,2	27,6	36,5
Attente promotion non satisfaite	24,1	29,2	17,3	22,1
Pénibilité du poste	17,6	20,4	8,4	18,1
Caractéristiques de l'emploi	**64,7**	**72,1**	**47,7**	**64,0**
Difficultés financières de l'établissement	16,6	8,9	28,9	19,0
Suppression du poste (reduction effectifs)	13,3	4,8	28,6	15,5
Difficultés économiques	**24,0**	**12,5**	**42,6**	**27,6**
Raisons familiales et/ou de santé	20,7	25,1	12,6	19,5
Pas envie de revenir sur le poste	8,3	10,0	4,4	8,0
Raisons familiales	**23,8**	**28,8**	**15,3**	**22,5**
Projet professionnel ou personnel	36,7	51,6	13,8	31,8
Projet de formation	17,9	23,6	7,3	16,5
Projet	**41,8**	**57,6**	**16,5**	**36,9**
Changement de méthode de management	30,7	28,4	34,5	31,5
Poste modifié et ne convenait plus	19,9	19,1	18,4	21,0
Préretraite	2,4	2,0	1,2	3,1
Autre	4,1	2,3	6,9	4,7

Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011

Lecture : 41,2 % des salariés indiquant que la rupture est plutôt de leur fait, évoquent des mésententes avec la hiérarchie comme cause de la rupture.

Champ : salariés ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011; France métropolitaine.

Les femmes citent davantage des raisons familiales et/ou de santé (26 % contre 16 % pour les hommes). À l'inverse, une part plus importante d'hommes évoquent une mésentente avec la hiérarchie (50 % des hommes, 41 % des femmes) ou bien des insatisfactions liées au salaire et/ou au contenu du travail (42 % contre 37 % des femmes). Ces mésententes avec la hiérarchie sont aussi plus fréquemment citées par les professions intermédiaires ou les cadres (53 %) que par les employés (41 %) et les ouvriers (42 %); c'est aussi le cas des changements de méthode de management (43 % des cadres, 39 % des professions intermédiaires, 26 % des employés et 23 % des ouvriers). À l'inverse, la pénibilité du poste est évoquée par une part plus grande d'ouvriers

Tableau 5 • **Les circonstances premières qui expliquent, du point de vue du salarié, la rupture de contrat selon l'origine du choix de la rupture**

En %

	Raison première			
	Ensemble	**Choix du salarié**	**Choix de l'employeur**	**Acceptation commune**
Mésentente hiérarchie	24,6	20,1	35,6	24,9
Mésentente collègues	3,6	3,9	2,7	3,6
Mésentente	**28,2**	**24,0**	**38,3**	**28,4**
Éloignement géographique et/ou horaires	7,9	9,5	2,6	8,2
Salaire et/ou contenu du travail	8,5	10,3	4,7	8,3
Attente promotion non satisfaite	3,8	4,6	1,9	3,6
Pénibilité du poste	3,3	3,7	1,2	3,5
Caractéristiques de l'emploi	**23,4**	**28,1**	**10,5**	**23,6**
Difficultés financières de l'établissement	7,0	1,4	16,4	8,5
Suppression du poste (reduction effectifs)	3,5	0,3	11,6	3,7
Difficultés économiques	**10,5**	**1,7**	**28,0**	**12,2**
Raisons familiales et/ou de santé	7,5	9,3	4,8	7,0
Pas envie de revenir sur le poste	0,7	1,0	0,3	0,5
Raisons familiales	**8,2**	**10,3**	**5,2**	**7,5**
Projet professionnel ou personnel	11,8	19,6	1,5	8,6
Projet de formation	4,1	6,0	0,3	3,6
Projet	**15,8**	**25,7**	**1,8**	**12,2**
Changement de méthode de management	6,5	5,4	8,1	6,9
Poste modifié et ne convenait plus	3,2	2,5	2,3	4,0
Préretraite	0,9	0,6	0,3	1,3
Autre	3,0	1,9	5,6	4,0

Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011

Lecture : 20,1 % des salariés indiquant que la rupture est plutôt de leur fait, évoquent des mésententes avec la hiérarchie comme cause principale de la rupture.

Champ : salariés ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011; France métropolitaine

(22 %) que dans les autres catégories socioprofessionnelles. Alors que chez les personnes âgées de 40 ans ou plus, les suppressions de poste ou les changements de méthode de management sont plus cités que la moyenne, les personnes âgées de moins de 40 ans évoquent davantage le fait d'avoir un projet professionnel ou personnel (45 %) ou de formation (23 % ; 29 % chez les moins de 25 ans).

Quand le choix de la rupture est plutôt celui du salarié, les motifs liés aux caractéristiques de l'emploi ou à un projet personnel sont plus souvent cités comme expliquant la rupture. À l'inverse, lorsque le salarié estime que l'employeur est plutôt à l'origine de la rupture, les difficultés financières de l'établissement ou la réduction de ses effectifs sont davantage mises en avant (dans 43 % des cas contre 12 % lorsque le choix de la rupture est plutôt le fait du salarié).

Lorsqu'une ou plusieurs circonstances expliquant la rupture sont citées, la raison première mise en avant pour justifier la rupture conventionnelle du point de vue du salarié est liée à une mésentente (28 % des cas), avec la hiérarchie dans la plupart des cas (25 %) ou plus rarement les collègues (4 %), ainsi qu'aux caractéristiques de l'emploi (23 %) (tableau 5). 16 % des salariés quittent leur emploi essentiellement pour réaliser un projet, 8 % pour des raisons familiales et 10 % à cause des difficultés économiques de l'établissement.

Interrogés plus spécifiquement sur les raisons qui ont selon eux conduit leur employeur à leur proposer ou à accepter la rupture du contrat de travail, les salariés déclarent dans 65 % des cas que celui-ci a répondu favorablement à leur demande sans avoir de raison particulière. Cependant, 34 % citent la mésentente entre salarié et hiérarchie, et 22 % des difficultés financières, ces raisons pouvant se cumuler.

Par ailleurs, 28 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle déclarent qu'en l'absence du dispositif, ils seraient restés dans l'établissement, 40 % qu'ils auraient démissionné et 22 % qu'ils auraient été licenciés (tableau 6). Lorsque les salariés déclarent que le choix de la rupture est plutôt celui de l'employeur, 51 % estiment qu'ils seraient restés en poste si ce dispositif n'avait pas existé et 12 % qu'ils auraient démissionné. À l'inverse, lorsque les salariés déclarent être plutôt à l'initiative de la rupture, 51 % pensent qu'ils auraient démissionné.

Plus les salariés sont âgés, moins ils envisagent fréquemment la démission : 54 % des salariés âgés de moins de 25 ans ayant signé une rupture conventionnelle estiment qu'ils auraient démissionné en l'absence du dispositif, alors que cette part est de 22 % pour les 50 ans ou plus. Ce résultat est cohérent avec la forte baisse des démissions observées avec l'âge [1]. De même les salariés ayant au moins cinq ans d'ancienneté dans l'établissement au moment de la rupture ne sont que 33 % à dire qu'ils auraient démissionné sans la rupture conventionnelle ; 35 % estiment qu'ils seraient restés. Enfin, les cadres déclarent un peu moins souvent qu'ils auraient démissionné (34 % des cas) *(5)*.

(5) Cette proportion plus faible chez les cadres peut être liée à leur âge, plus élevé de 4 ans en moyenne.

Un autre mode de rupture de contrat de travail a été envisagé pour 16 % des salariés

La rupture conventionnelle n'étant pas l'unique forme de rupture de contrat ni la plus connue, 16 % des salariés indiquent que d'autres formes de départ comme une démission (pour 60 % d'entre eux), un licenciement économique (21 %) ou un licenciement pour autre motif (28 %) ont été envisagées.

Bénéficier des allocations chômage (69 %) et éviter un conflit (58 %) sont les raisons les plus fréquemment citées qui amènent les salariés à privilégier la rupture conventionnelle plutôt qu'un autre mode de rupture (tableau 7). À l'inverse, le fait de percevoir une indemnité de départ n'est cité que dans 37 % des cas. Lorsque le salarié est plutôt à l'initiative de la rupture, le bénéfice des allocations chômage est dans 78 % des cas une des raisons du choix de la rupture conventionnelle (par opposition à un autre mode de rupture).

Parmi les motifs qui ont, d'après eux, conduit l'employeur à proposer ou accepter la rupture conventionnelle, par opposition à un autre mode de séparation, les salariés citent dans 84 % des cas la volonté de parvenir à une solution commune,

Tableau 6 • **Perspectives anticipées par le salarié si le dispositif n'avait pas existé, selon l'origine du choix de la rupture (*)**

En %

	Ensemble	Choix du salarié	Choix de l'employeur	Acceptation commune
Auraient démissionné	39,7	51,2	11,6	39,0
Auraient été licenciés	22,1	16,8	33,1	23,0
Seraient restés	28,2	21,3	50,5	26,9

(*) La somme des pourcentages n'est pas égale à 100 %, certains salariés ne se sont pas prononcés ou ont cité une autre situation (par exemple : arrêt maladie, recours juridique, recherche de travail puis démission).

Lecture : parmi les salariés déclarant que le choix de la rupture est plutôt le leur, 51,2 % estiment qu'ils auraient démissionné en l'absence du dispositif de rupture conventionnelle.

Champ : salariés ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011.

Tableau 7 • **Raisons qui ont conduit le salarié à choisir la rupture conventionnelle plutôt qu'un autre mode de rupture selon l'origine du choix de la rupture (*)**

En %

	Part des salariés ayant cité la raison			
	Ensemble	Choix du salarié	Choix de l'employeur	Acceptation commune
Pour bénéficier des allocations chômage	68,8	78,4	53,2	65,9
Pour bénéficier de l'indemnité de départ	37,1	36,9	38,4	36,9
Car la rupture conventionnelle donne une meilleure image pour un futur employeur	45,7	44,6	37,8	49,0
Car la rupture conventionnelle est entourée de garanties (entretiens, assistance)	53,5	55,7	41,5	55,5
Pour éviter une situation de conflit	57,9	49,1	68,1	61,9
Car il n'avait pas le choix	31,9	15,0	78,0	31,6
Pour une autre raison	3,1	4,7	1,0	2,4

(*) Chaque salarié pouvait citer plusieurs raisons.

Lecture : parmi les salariés déclarant être plutôt à l'initiative de la rupture, 78,4 % citent le bénéfice des allocations chômage comme une des raisons du choix de la rupture conventionnelle plutôt qu'un autre mode de rupture.

Champ : salariés ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011.

et dans 59 % des cas, le souhait d'accéder à la demande du salarié (tableau 8). Mais la facilité de la démarche et le fait d'éviter les contentieux sont aussi des paramètres fréquemment pris en compte dans le choix du mode de rupture par l'employeur. Lorsque ce dernier est plutôt à l'origine de la rupture, ce sont même les deux facteurs de choix les plus souvent mentionnés par le salarié (respectivement dans 69 % et 73 % des cas).

Dans 90 % des cas, la procédure a été bien respectée, sauf pour l'assistance aux entretiens

Les salariés se sont renseignés sur le dispositif auprès de proches (41 %), de leur employeur (35 %), de l'inspection du travail (26 %), d'organisations syndicales ou de représentants du personnel (18 %), ou bien plus fréquemment par internet (57 %).

La procédure semble bien respectée dans la très grande majorité des cas. 90 % des salariés indiquent avoir passé au moins un entretien avec leur employeur afin de préparer la rupture conventionnelle ; 52 % en ont eu plusieurs. Seulement 16 % *(6)* des personnes qui ont eu des entretiens disent avoir été assistés ou accompagnés à cette occasion mais 85 % de celles qui ne l'ont pas été ont jugé que cela n'était pas nécessaire. Seulement 8 % des salariés qui n'ont pas été assistés ne savaient pas qu'ils avaient droit à une assistance pendant les entretiens.

Lorsqu'un salarié est assisté, la plupart du temps c'est un autre salarié de l'entreprise qui l'accompagne. Cette part de salariés qui déclarent avoir été assistés (16 %) passe à 23 % lorsqu'il y a des représentants du personnel ou des organisations syndicales au sein de l'établissement *(7)*. Selon le salarié, l'employeur est lui aussi rarement assisté lors des entretiens (18 %). Cependant, ce chiffre, légèrement supérieur au taux d'assistance des salariés, implique que dans un certain nombre de cas, l'employeur a été assisté sans que le salarié le soit (ce serait le cas dans 12 % des ruptures), ce qui est contraire à la loi *(8)*.

Durant les entretiens, les sujets discutés en priorité sont la date de départ (51 % des cas), les soldes de congés (43 % des cas) et le futur projet professionnel du salarié (38 %). Le mode de calcul de l'indemnité a été discuté dans 32 % des cas,

(6) Ce pourcentage est plus de 2 fois supérieur à la part des ruptures conventionnelles pour lesquelles le formulaire Cerfa stipule que le salarié a été assisté (7 % en 2011, [1]). Il semble donc que les Cerfa ne mentionnent pas systématiquement l'assistance dont ont bénéficié les salariés.

(7) À la connaissance des salariés, ces représentants étaient présents dans 40 % des établissements.

(8) Seuls 2,6 % des formulaires de ruptures conventionnelles mentionnent que l'employeur a été assisté ([1]).

Tableau 8 • **Raisons qui ont conduit l'employeur, d'après le salarié, à choisir ou accepter la rupture conventionnelle plutôt qu'un autre mode de rupture selon l'origine du choix de la rupture (*)**

En %

	Part des salariés ayant cité la raison			
	Ensemble	Choix du salarié	Choix de l'employeur	Acceptation commune
Éviter les contentieux	47,3	39,3	72,6	46,2
Limiter le nombre de licenciements	16,9	12,6	26,5	17,5
Préserver son image vis-à-vis des collaborateurs	36,1	30,8	48,8	36,5
Démarche administrative facilitée	53,9	45,1	69,3	56,2
Volonté de parvenir à une solution commune	83,9	85,2	64,9	88,6
Accéder à la demande du salarié	59,3	85,6	15,0	51,8
Autre raison	3,8	2,8	8,4	3,2

(*) Chaque salarié pouvait citer plusieurs raisons.

Lecture : 53,9% des salariés ayant signé une rupture conventionnelle déclarent que leur employeur a choisi ou accepté ce mode de rupture (plutôt qu'un autre) en raison des démarches administratives facilitées ; ce pourcentage est de 69,3% parmi les salariés qui estiment que leur employeur était plutôt à l'origine de la rupture.

Champ : salariés ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011.

mais son montant n'est négocié que dans 22 % des cas.

10 % des salariés déclarent ne pas avoir bénéficié d'indemnité de rupture conventionnelle *(9)*. Parmi ceux qui déclarent avoir touché une indemnité à la signature de leur rupture conventionnelle, 65 % savaient comment elle serait calculée. Parmi les salariés qui déclarent avoir touché une indemnité, 3 % estiment que celle-ci était inférieure au montant minimum légal. 24 % auraient perçu une indemnité supérieure au montant minimal et 50 % auraient touché le minimum légal, 23 % ne se prononçant pas.

À l'issue de la rupture conventionnelle, un recours juridique a été envisagé par 10 % des salariés *(10)*.

Près de 90 % des salariés ont été à un moment ou un autre en recherche d'emploi ou inscrits à Pôle emploi entre la rupture et la date d'interrogation

Immédiatement après la rupture, 25 % des salariés ont retrouvé un emploi (y compris ceux ayant créé ou repris une entreprise) tandis que 60 % étaient en recherche d'emploi. La part des salariés ayant retrouvé un emploi juste après la rupture est un peu plus élevée pour les hommes (28 %) que pour les femmes (21 %), et pour les cadres (30 %) que pour l'ensemble des salariés. Les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté avant la rupture occupent plus rarement un emploi immédiatement après la rupture (20 %).

Pendant la période *(11)* qui s'est écoulée entre la signature de la rupture et l'interrogation dans le cadre de l'enquête, 89 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle disent avoir été à un moment ou un autre en recherche d'emploi ou inscrits à Pôle emploi ; 60 % ont occupé un emploi et 23 % ont repris des études ou suivi une formation.

57 % des personnes qui ont été en recherche d'emploi ou inscrites à Pôle emploi l'ont été pendant 6 mois ou plus. Parmi elles, 95 % se sont inscrites à Pôle emploi et le sont restées, dans 75 % des cas 6 mois ou plus. Ces salariés ont quasiment tous été indemnisés pendant cette période de chômage (66 % pendant toute la période et 28 % partiellement).

75 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle déclarent savoir ce qu'il est advenu de leur ancien poste : dans 20 % des cas, celui-ci a été supprimé et dans 19 % des cas, les attributions du poste ont été réparties entre d'autres salariés de l'entreprise ou bien confiées à un intervenant extérieur ; dans 57 % des cas, l'employeur a effectué un remplacement. Selon eux, ce recrutement s'est fait sous forme de CDI dans 56 % des cas et de CDD dans 14 % des cas *(12)*.

31 % des salariés qui ont retrouvé un emploi *(13)* ont été embauchés en CDD, 30 % en CDI et 14 % en intérim ; 8 % sont devenus auto-entrepreneurs et 15 % ont créé ou repris une entreprise. Le salaire du nouvel emploi était supérieur à celui du précédent poste dans 34 % des cas, égal dans 20 % et inférieur dans 46 %. Par rapport à l'emploi précédent, la qualification de cet emploi est jugée supérieure dans 26 % des cas et inférieure dans 19 % des cas.

Pour 70 % des personnes ayant retrouvé un emploi, ce premier emploi retrouvé était toujours

(9) 8 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle et ayant une ancienneté supérieure à un an déclarent ne pas avoir perçu d'indemnité. Ce résultat contraste avec les données issues des Cerfa, dans lesquels une indemnité est déclarée dans la quasi-totalité des cas.

(10) L'enquête ne permet pas de savoir quelle est la part de ces recours envisagés qui se sont concrétisés.

(11) Cette période est dans 90 % des cas de 9 à 15 mois.

(12) 28 % ne se prononcent pas ; 2 % d'intérim.

(13) Il s'agit du premier emploi retrouvé à la suite de la rupture conventionnelle.

Tableau 9 • **Part des salariés en emploi immédiatement après la rupture et au moment de l'enquête selon les caractéristiques des salariés**

En %

	Part des salariés qui ont un travail immédiatement après la rupture	Part des salariés qui ont un travail au moment de l'enquête (*)
Sexe		
Hommes	28,1	59,9
Femmes	20,8	50,3
Âge		
Moins de 25 ans	18,6	55,6
De 25 à 39 ans	27,2	58,7
De 40 à 49 ans	26,2	60,2
50 ans et plus	16,5	36,5
Catégorie socioprofessionnelle		
Ouvriers	24,3	55,1
Employés	21,7	51,8
Professions intermédiaires	26,3	60,7
Cadres	30,2	59,1
Ancienneté dans l'établissement		
Ancienneté inférieure à 1 an	19,9	61,2
De 1 à 2 ans d'ancienneté	26,0	58,6
De 2 à 3 ans	24,6	55,7
De 3 à 5 ans	26,1	56,8
5 ans ou plus d'ancienneté	24,1	49,4
Ensemble des salariés	**24,5**	**55,2**

(*) La période qui s'est écoulée entre la signature de la rupture et l'interrogation dans le cadre de l'enquête est de 9 à 15 mois dans 90 % des cas.

Lecture : 25 % des salariés sont en emploi immédiatement après la rupture (y compris création d'entreprise) ; cette part est de 28 % pour les hommes et 21 % pour les femmes.

Champ : salariés ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011.

leur emploi au moment de l'enquête, soit entre 9 et 15 mois après la rupture conventionnelle pour la plupart des cas. À cette date, 55 % des personnes disposaient d'un emploi (y compris créations d'entreprises), 33 % cherchaient un emploi et 6 % étaient en formation ou avaient repris des études (tableau 9). Conformément à la situation immédiatement après la rupture, les hommes occupent plus fréquemment un emploi à la date de l'enquête que les femmes (60 % contre 50 %). En revanche, alors que les cadres étaient ceux qui avaient le plus de chance de trouver un emploi tout de suite après la rupture, ce sont les salariés des professions intermédiaires qui sont le plus en emploi au moment de l'enquête (61 % contre 59 % des cadres, 55 % des ouvriers et 52 % des employés). De même, alors qu'ils étaient le moins en emploi immédiatement après la rupture, les salariés ayant une ancienneté de moins d'un an sont le plus en emploi au moment de l'enquête (61 %). Les seniors (50 ans ou plus) sont ceux qui sont le moins en emploi (37 % d'entre eux) ; ils sont pour 47 % à la recherche d'un emploi tandis que 7 % sont à la retraite ou en préretraite.

Philippe Bourieau (DARES)

Encadré 1

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » a créé un nouveau mode de rupture amiable du contrat de travail, la rupture conventionnelle, qui contrairement à la démission, ouvre droit pour le salarié, aux allocations chômage au même titre qu'un licenciement. Cette loi a retranscrit les dispositions de l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du travail : « privilégier les solutions négociées à l'occasion des ruptures du contrat de travail. »

Ce mode de rupture, qui n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant d'accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois compétences (GPEC) ou de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), est exclusif de la démission et du licenciement, qu'il soit pour motif économique ou pour motif personnel.

L'employeur et le salarié conviennent en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie et ces conditions sont stipulées dans une convention. La rupture conventionnelle ouvre droit pour le salarié aux allocations chômage au même titre qu'un licenciement, contrairement à la démission (1).

(1) Pour plus de précisions, se reporter à l'encadré 1 de [1].

Encadré 2

L'ENQUÊTE DE LA DARES AUPRÈS DE SALARIÉS AYANT SIGNÉ UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Afin de disposer d'éléments d'analyse et d'évaluation sur le dispositif de la rupture conventionnelle et, de manière plus générale, d'éclairer le débat économique et social sur le thème de la « flexisécurité » du marché du travail français, la Dares a réalisé en 2012 une enquête visant à recueillir des informations sur les caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles des salariés ayant signé une rupture conventionnelle, sur les modalités de mise en œuvre de ce nouveau mode de rupture et sur les parcours professionnels des salariés à l'issue de la rupture conventionnelle.

L'enquête a été réalisée entre avril et juin 2012 auprès d'un échantillon de salariés de France métropolitaine ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011. Elle porte sur les salariés non protégés des secteurs concurrentiels privés hors particuliers employeurs et travailleurs agricoles. Le tirage de l'échantillon a suivi un plan de sondage stratifié selon la rémunération mensuelle moyenne brute du salarié, son ancienneté sur le poste ainsi que le secteur d'activité et la taille de l'établissement. L'échantillon initial comptait 14 054 salariés ; 4502 salariés ont été enquêtés par téléphone, soit un taux de réponse de 32 %. Les données ont fait l'objet d'un redressement statistique pour corriger la non-réponse.

Pour en savoir plus

[1] Minni C. (2013), « Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012 », *Dares Analyses* n° 031, mai.

[2] Ettouati S. (2013), « Les mouvements de main-d'œuvre au 4e trimestre 2012), *Dares Analyses* n° 029, mai.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
www.travail-emploi.gouv.fr
(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr
Abonnement aux avis de parution de la Dares
(http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/avis-de-parution,2063/bulletin,2064/abonnement,13777.html)
Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton - Maquettistes : Guy Barbut, Corinne Sauvage, Bruno Pezzali.
Conception graphique et impression : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Encadré 3

LES CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS AYANT CONCLU UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE : COMPARAISON ENTRE LES DONNÉES DE L'ENQUÊTE ET LES STATISTIQUES SUR LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

L'enquête de la Dares auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011, a été réalisée indépendamment de la collecte des données sur les mouvements de main-d'œuvre (déclarations mensuelles sur les mouvements de main-d'œuvre [DMMO] pour les établissements de 50 salariés ou plus, enquête trimestrielle de la Dares sur les mouvements de main-d'œuvre auprès des établissements de 1 à 49 salariés [EMMO]). Cependant, les deux sources font état de résultats proches concernant les caractéristiques des salariés (tableau A).

Tableau A • **Caractéristiques des salariés ayant signé une rupture conventionnelle : comparaison entre les résultats de l'enquête et ceux issus des données sur les mouvements de main-d'œuvre**

	Enquête auprès des salariés	EMMO-DMMO
Sexe		
Hommes	51	52
Femmes	49	48
Âge		
Moins de 30 ans	26	31
De 30 à 49 ans	57	52
50 à 54 ans	7	7
55 ans ou plus	10	9
Secteur		
Industrie	14	14
Construction	10	11
Tertaire	76	75
Dont : commerce	*23*	*25*
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadres et professions intellectuelles supérieures	20	17
Professions intermédiaires	15	20
Employés	48	39
Ouvriers	17	24

Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011 et EMMO-DMMO (1er semestre 2011).

D'après les données sur les mouvements de main-d'œuvre, la part du commerce dans les sorties de CDI est plus importante pour les ruptures conventionnelles que pour les autres types de sorties (tableau B). En revanche le poids de l'industrie est sensiblement plus élevé pour les licenciements économiques que pour les autres types de sorties de CDI.

Tableau B • **Répartition des sorties de CDI selon le secteur d'activité** En %

	Démissions	Licenciements économiques	Licenciements autre qu'économiques	Ruptures conventionnelles
Industrie	11	31	13	14
Construction	8	12	11	11
Commerce	20	17	20	25
Autre tertiaire	61	40	56	50
Total	**100**	**100**	**100**	**100**

Champ : établissement de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Source : Dares, EMMO-DMMO (1er semestre 2011).

Dares
Analyses

DÉCEMBRE 2013 • N° 076

publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

LES BÉNÉFICIAIRES DE LA REVALORISATION DU SMIC AU 1ER JANVIER 2013

Au 1er janvier 2013, la revalorisation du Smic horaire a concerné 12,3 % des salariés, soit près de 1,9 million de salariés (hors apprentis et intérimaires) des entreprises du secteur concurrentiel, après 11,1 % au 1er décembre 2011 et 10,6 % au 1er janvier 2011. Malgré la faible ampleur de cette revalorisation (+0,3 %), la part de salariés concernés est importante du fait d'un rattrapage des minima de branche par la double revalorisation du Smic en 2012 dans certaines conventions collectives.

L'augmentation de la proportion de salariés concernés par la revalorisation du Smic entre le 1er décembre 2011 et le 1er janvier 2013 s'observe dans une majorité de branches et de secteurs d'activité. Elle est forte dans les entreprises de 1 à 9 salariés (+4,0 points) et plus limitée dans les entreprises de 10 salariés ou plus (+0,6 point).

La part des bénéficiaires de la revalorisation du Smic est plus élevée pour les salariés à temps partiel (28,6 % contre 8,5 % des salariés à temps complet) et dans les entreprises de plus petite taille (27,6 % pour celles employant de 1 à 9 salariés contre 5,5 % pour celles employant 500 salariés ou plus).

Entre le 1er décembre 2011 et le 1er janvier 2013, le Smic horaire a été revalorisé à trois reprises. Le 1er janvier 2012, l'application des règles annuelles de revalorisation du Smic a porté le Smic horaire brut de 9,19 euros à 9,22 euros (soit +0,3 % par rapport au montant du 1er décembre 2011) (encadré 1) *(1)*. Le 1er juillet 2012, le gouvernement a décidé d'apporter un à-valoir à mi-année au titre de l'inflation constatée au 1er semestre (+1,4 %) et d'un coup de pouce (+0,6 %) aux salariés directement concernés, amenant la valeur du Smic à 9,40 euros (soit +2,0 % par rapport au montant du 1er janvier 2012). Enfin, le 1er janvier 2013, la revalorisation annuelle a porté le Smic horaire brut à 9,43 euros, soit +0,3 % par rapport au montant du 1er juillet 2012 et +2,3 % par rapport au montant du 1er décembre 2011. Les données de cette publication portent sur les bénéficiaires de la revalorisation du Smic du 1er janvier 2013 (encadré 2).

12,3 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2013

Près de 1,9 million de salariés (hors apprentis et hors intérimaires) des entreprises du secteur concurrentiel *(2)* ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2013, soit 12,3 % des salariés de ces entreprises (tableau 1 et graphique 1). La proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2013 est supérieure de 1,2 point à celle du 1er décembre 2011 [1].

(1) Auparavant, le Smic avait été revalorisé de manière anticipée de 9 euros à 9,19 euros (soit une hausse de 2,1 %) le 1er décembre 2011 (encadré 1).

(2) Le secteur concurrentiel est ici restreint au champ couvert par les enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), c'est-à-dire l'ensemble des salariés à l'exception des intérimaires, des apprentis et des stagiaires et des secteurs suivants : agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales (encadré 3).
Ce champ couvre 15 millions de l'ensemble des 23 millions de salariés de France métropolitaine (encadré 4).

DARES

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Tableau 1 • **Salariés concernés par la revalorisation du Smic au 1er décembre 2011 (*) et au 1er janvier 2013, selon la taille de l'entreprise**

	Au 1er décembre 2011				Au 1er janvier 2013			
	Ensemble		Temps complet	Temps partiel	Ensemble		Temps complet	Temps partiel
	Effectifs	En % des effectifs totaux	En % des effectifs à temps complet	En % des effectifs à temps partiel	Effectifs	En % des effectifs totaux	En % des effectifs à temps complet	En % des effectifs à temps partiel
1 à 9 salariés	**690 000**	**23,6**	**18,8**	**36,1**	**810 000**	**27,6**	**21,9**	**40,9**
1 salarié	110 000	31,1	25,6	40,8	130 000	35,9	30,5	43,6
2 salariés	120 000	28,7	23,5	39,3	140 000	33,4	26,4	45,4
3-5 salariés	270 000	24,1	19,4	36,6	310 000	27,8	22,2	40,9
6-9 salariés	190 000	18,3	14,7	30,7	230 000	22,3	17,8	36,5
10 salariés ou plus	**1 010 000**	**8,1**	**5,6**	**21,5**	**1 080 000**	**8,7**	**5,9**	**23,2**
10 à 19 salariés	170 000	11,8	9,5	21,9	170 000	12,1	9,6	23,4
20 à 49 salariés	230 000	11,6	7,9	28,8	250 000	12,7	8,7	31,6
50 à 99 salariés	160 000	12,9	8,1	34,7	160 000	12,6	7,9	32,8
100 à 249 salariés	130 000	8,4	6,2	20,8	140 000	9,1	6,8	21,7
250 à 499 salariés	80 000	6,9	5,2	19,2	80 000	7,3	5,5	19,7
500 salariés ou plus	240 000	4,8	2,9	15,0	280 000	5,5	3,1	17,9
Total	**1 700 000**	**11,1**	**7,8**	**25,8**	**1 890 000**	**12,3**	**8,5**	**28,6**

Source : Dares, enquêtes Acemo.

(*) Du fait de la revalorisation anticipée du Smic intervenue le 1er décembre 2011, l'information a été collectée sur le nombre de bénéficiaires à cette date, et non au 1er janvier 2012 (encadré 3).

Note : les tailles d'entreprise sont définies en fonction de leur nombre de salariés comptabilisés en personnes physiques, quel que soit leur temps de travail.

Lecture : dans les entreprises de 1 à 9 salariés, 810 000 personnes ont été concernées par la revalorisation du Smic au 1er janvier 2013, soit 27,6 % des effectifs de ces entreprises ; dans les entreprises de 1 à 9 salariés, 21,9 % des salariés à temps complet ont été concernés par la revalorisation du Smic au 1er janvier 2013.

Champ : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France métropolitaine.

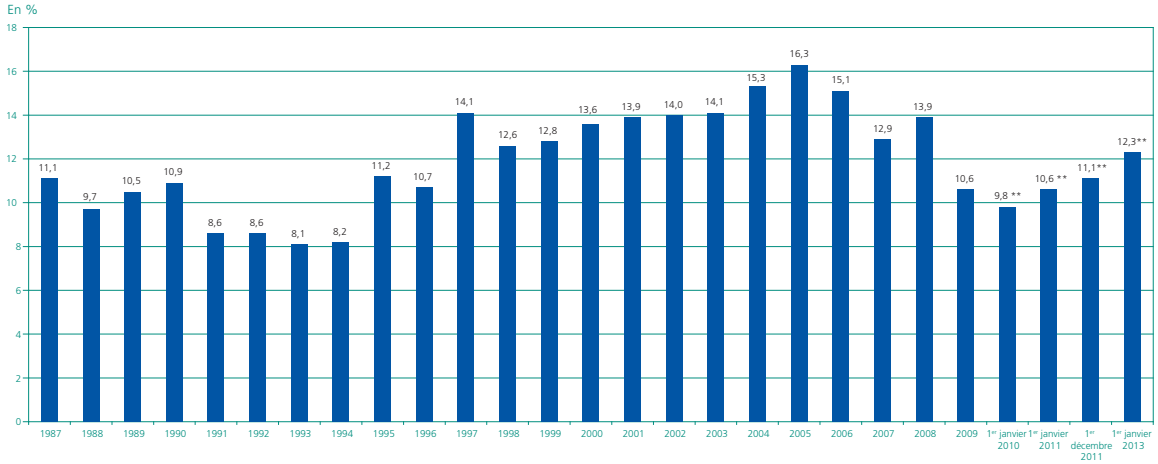
Un salarié peut être concerné par la revalorisation du Smic sans nécessairement être rémunéré exactement au Smic avant la revalorisation, ou sans connaître une hausse de sa rémunération horaire de même ampleur que le relèvement du Smic au 1er janvier 2013. En effet, tous les salariés qui, au 31 décembre 2012, étaient rémunérés *(3)* entre 9,40 euros de l'heure (valeur du Smic alors en vigueur) et 9,43 euros (valeur du Smic au 1er janvier 2013) ont été, dès janvier 2013, payés sur la base du Smic horaire par simple effet mécanique du relèvement opéré. Parmi eux, ceux qui étaient rémunérés au-delà de 9,40 euros de l'heure ont connu une hausse immédiate de leur salaire horaire inférieure à 0,3 %.

La proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic augmente davantage dans les entreprises de 1 à 9 salariés en 2013

L'évolution de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic dépend de plusieurs facteurs : ampleur de la revalorisation annuelle,

(3) Ou plus exactement dont la partie de la rémunération correspondant à l'assiette du Smic était comprise entre 9,40 et 9,43 euros par heure. L'assiette de vérification du Smic n'incluant pas tous les éléments de rémunération qui s'ajoutent au salaire de base, notamment les primes d'ancienneté, celles liées aux contraintes de poste ou encore les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires, certains salariés rémunérés sur la base du Smic peuvent percevoir une rémunération totale ramenée à l'heure de travail supérieure au Smic. En 2010, une fois pris en compte tous les compléments de salaire, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, près d'1 salarié au Smic sur 8 percevait une rémunération totale moyenne sur l'année ramenée à l'heure de travail supérieure à 1,3 Smic [4].

Graphique 1 • **Proportion de salariés concernés par les relèvements du Smic ou de la GMR (*) parmi les entreprises du secteur concurrentiel (au 1er juillet de 1987 à 2009, au 1er janvier en 2010 et 2011, au 1er décembre 2011 et au 1er janvier 2013)**



Source : Dares, enquêtes Acemo.

* La garantie mensuelle de rémunération (GMR) a été instaurée lors du passage aux 35 heures. Elle permettait aux salariés payés au Smic, dont l'horaire de travail avait été réduit, de bénéficier du maintien de leur rémunération antérieure. La loi du 17 janvier 2003, dite « Fillon », a programmé la disparition progressive de ce dispositif et la convergence du Smic et de la GMR au 1er juillet 2005.

** Depuis 2010, la revalorisation du Smic s'effectue le 1er janvier, au lieu du 1er juillet. En 2012, du fait de la revalorisation anticipée du Smic intervenue le 1er décembre 2011, l'information a été collectée sur le nombre de salariés concernés par la revalorisation à cette date, et non au 1er janvier 2012 (encadré 3).

Note : les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure ; la période 2003-2005 a notamment fait l'objet d'un dispositif d'observation spécifique (encadré 3).

Champ : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France métropolitaine.

évolution des effectifs salariés, répartition des niveaux de salaires par rapport aux minima de branche... Après une hausse tendancielle entre le début des années 1990 et le milieu des années 2000, la proportion de bénéficiaires a régulièrement diminué entre 2005 et 2010, passant de 16,3 % en juillet 2005 à 9,8 % au 1er janvier 2010 [3] *(4)* mis à part un rebond temporaire en 2008. Elle progresse continûment depuis et le nombre de salariés concernés par

(4) La hausse observée au début des années 2000 est liée aux revalorisations marquées du Smic au cours de la période. Toutefois, les évolutions annuelles de la proportion de bénéficiaires entre 2000 et 2005 doivent être considérées avec prudence, du fait des difficultés méthodologiques induites par l'instauration des garanties mensuelles de rémunération (GMR) avec le passage aux 35 heures (encadré 3).

Tableau 2 • **Salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1er décembre 2011 (*) et au 1er janvier 2013, par branches professionnelles regroupées et par principales conventions collectives de branche**

Niveau agrégé Cris1	Conventions regroupées pour l'information statistique (Cris) et principales conventions collectives (IDCC)	Effectifs salariés au 31 décembre 2011 (**)	Part des effectifs couverts par les enquêtes Acemo (***)	Proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1er décembre 2011 et au 1er janvier 2013 (en %)			
				Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
				1er décembre 2011	1er janvier 2013	1er décembre 2011	1er janvier 2013
A	**MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE**	**1 686 500**	**99**	**3**	**3**	**7**	**8**
Dont	0054 - Métallurgie Région Parisienne	273 200	98	ε	ε	3	3
	0650 - Métallurgie cadres	413 600	99	ε	ε	ε	ε
B	**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS (****)**	**1 473 700**	**98**	**8**	**9**	**17**	**20**
Dont	1596 - Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 Salariés	372 600	99	16	20	24	27
	1597 - Bâtiment ouvriers plus de 10 Salariés	577 200	100	4	4	6	6
	1702 - Travaux publics ouvriers	193 500	99	3	4	14	15
C	**CHIMIE ET PHARMACIE**	**515 600**	**98**	**7**	**5**	**13**	**15**
Dont	0044 - Industries chimiques	225 600	99	2	2	4	3
	0176 - Industrie pharmaceutique	129 600	99	ε	ε	ε	ε
	1996 - Pharmacie d'officine	117 700	95	21	15	19	22
D	**PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES**	**232 000**	**99**	**5**	**4**	**10**	**13**
Dont	0292 - Plasturgie	124 200	100	6	6	13	17
E	**VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**	**211 600**	**99**	**6**	**5**	**19**	**16**
F	**BOIS ET DÉRIVÉS**	**285 900**	**99**	**10**	**10**	**20**	**23**
G	**HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE**	**470 700**	**97**	**25**	**24**	**54**	**43**
Dont	00675 - Succursales de vente au détail d'habillement	103 100	98	33	30	53	42
H	**CULTURE ET COMMUNICATION**	**579 700**	**97**	**12**	**12**	**47**	**36**
I	**AGRO-ALIMENTAIRE**	**815 300**	**96**	**17**	**17**	**31**	**37**
Dont	0843 - Boulangeries pâtisseries artisanales	126 900	99	32	43	44	62
J	**COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT**	**374 100**	**99**	**8**	**6**	**20**	**17**
Dont	0573 - Commerces de gros	331 500	99	8	6	20	17
K	**COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE**	**664 600**	**98**	**23**	**26**	**32**	**39**
Dont	2216 - Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	660 300	98	23	26	32	39
L	**COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE**	**394 100**	**96**	**16**	**20**	**35**	**40**
Dont	1517 - Commerces de détail non alimentaire	105 400	98	26	37	47	53
M	**SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS**	**513 400**	**98**	**8**	**10**	**23**	**28**
Dont	1090 - Services de l'automobile	432 300	99	8	10	23	29
N	**HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME**	**946 500**	**97**	**35**	**38**	**57**	**63**
Dont	1501 - Restauration rapide	146 100	97	58	61	73	74
	1979 - Hôtels Cafés Restaurants	593 700	98	35	37	55	60
O	**TRANSPORTS (HORS STATUTS)**	**874 600**	**97**	**6**	**10**	**11**	**14**
Dont	0016 - Transports routiers	655 600	98	7	12	12	18
P	**SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL**	**1 934 000**	**45**	**16**	**17**	**17**	**24**
Dont	2264 - Hospitalisation privée	245 400	91	20	19	15	21
Q	**BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES**	**752 400**	**95**	**2**	**2**	**5**	**4**
Dont	1672 - Sociétés d'assurances	141 100	97	ε	ε	ε	ε
	2120 - Banques	266 000	97	ε	ε	ε	ε
R	**IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT**	**336 500**	**78**	**11**	**11**	**21**	**20**
Dont	1527 - Immobilier	148 300	98	16	17	27	28
S *Dont*	**BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES**	**885 200**	**98**	**7**	**8**	**26**	**19**
	1486 - Bureaux d'études techniques Syntec	757 000	98	3	4	19	12
	2098 - Prestataires de services secteur tertiaire	124 800	98	32	36	49	42
T	**PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES**	**243 400**	**94**	**6**	**6**	**13**	**12**
Dont	0787 - Cabinets d'experts comptables	129 800	94	5	5	9	8
U	**NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ**	**638 900**	**97**	**6**	**14**	**9**	**20**
Dont	1351 - Prévention et sécurité	148 000	96	17	14	30	24
	3043 - Entreprises de propreté et services associés	361 100	98	2	17	7	19
V	**BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES**	**600 000**	**98**	**13**	**12**	**14**	**16**
Dont	2596 - Coiffure	103 600	99	36	32	28	36

Sources :
Insee, DADS (colonnes 1 et 2) ;
Dares, enquêtes Acemo (colonnes suivantes).

(*) Du fait de la revalorisation anticipée du Smic intervenue le 1er décembre 2011, l'information a été collectée sur le nombre de bénéficiaires à cette date, et non au 1er janvier 2012 (encadré 3).

(**) Ces effectifs sont issus d'une exploitation exhaustive des DADS 2011. Ils sont relatifs à l'ensemble des salariés du champ DADS, c'est-à-dire à l'ensemble des activités économiques, hors activités extraterritoriales. Pour les regroupements Cris allant de W à Y (statuts, conventions d'entreprise, intérimaires, conventions agricoles, fonction publique, etc.), le taux de couverture par les enquêtes Acemo (encadré 3) est faible (20 %). Aussi, les données relatives à ces regroupements ne figurent pas ici.

(***) Proportion couverte par les enquêtes Acemo (voir encadré 3), c'est-à-dire hors départements d'outre-mer, stagiaires, intérimaires, agriculture, administration, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages et activités extraterritoriales.

(****) Ne figure pas ici la convention collective « bâtiment Etam » (IDCC 2609), dont l'effectif salarié est d'environ 130 000 en 2011. En effet, cette convention collective n'est pratiquement jamais appliquée de façon « principale » dans les établissements de la Cris « bâtiment et travaux publics » (où 80 % des salariés sont ouvriers), ce qui y rend impossible une estimation de la proportion de salariés au Smic par les enquêtes Acemo.

ε : proportion inférieure à 1 %.

Notes :
- pour l'estimation des effectifs salariés, la convention collective est propre au salarié (en principe, la convention collective est déterminée en fonction de l'activité principale de l'établissement, mais, à titre dérogatoire, certains secteurs ont développé des conventions catégorielles, ce qui conduit à une coexistence de plusieurs conventions collectives dans la même entreprise) ; dans les enquêtes Acemo, la convention collective est celle principalement appliquée par l'établissement (en termes de nombre de salariés) ;
- ne figurent ici que les conventions collectives de branche dont l'effectif salarié au 31 décembre 2011 est supérieur à 100 000 et dont les données statistiques sont diffusables (encadré 2) ».

Lecture : parmi les 1 686 500 salariés du regroupement Cris « métallurgie et sidérurgie », 3 % ont été concernés par la revalorisation du Smic au 1er janvier 2013.

Champ :
- colonnes 1 et 2 : ensemble des salariés ; ensemble des secteurs sauf organismes de l'État, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France entière ;
- colonnes suivantes : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France métropolitaine.

la revalorisation du Smic s'est accru de 500 000 entre le 1er janvier 2010 et le 1er janvier 2013.

Au 1er janvier 2013, malgré la faible augmentation du Smic (+0,3 %), une part importante de salariés ont été concernés par sa revalorisation. Cela tient en partie au fait que, pour plus du quart des branches de plus de 5 000 salariés, un retard d'actualisation des grilles salariales s'est produit suite à la double revalorisation du Smic en 2012 [5]. Le rythme de négociation sur la politique salariale de branche est en effet annuel et la négociation est souvent fixée au cours du 1er semestre. Dans un grand nombre de branches, les négociations annuelles étaient terminées au moment de la revalorisation du Smic du 1er juillet 2012. Pour une partie d'entre elles (commerce audiovisuel électronique et équipement ménager, boulangerie artisanale, commerce de gros, hôtels cafés restaurants, pharmacies d'officine et restauration rapide notamment), les partenaires sociaux ont attendu début 2013 pour engager de nouvelles négociations et aboutir à de nouvelles grilles prenant en compte les revalorisations du Smic de juillet 2012 et janvier 2013. Aussi, la moitié des branches dont les premiers coefficients de la grille salariale avaient été rattrapés par le Smic en juillet 2012 n'ont pas pu voir leurs négociations aboutir fin 2012 [5].

La hausse de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2013 est d'autant plus marquée que la taille des entreprises concernées est petite : +4,0 points en moyenne dans les très petites entreprises (1 à 9 salariés), contre +0,6 point en moyenne dans les entreprises de 10 salariés ou plus. Ceci porte la part de bénéficiaires à 27,6 % dans les entreprises de moins de 10 salariés *(5)* et à 8,7 % dans les autres.

Le nombre de salariés au Smic reste important dans les branches professionnelles de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme et dans celles du commerce principalement alimentaire

La progression de la part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2013 concerne la majorité des branches professionnelles (tableau 2) et des secteurs d'activité (tableau 3).

Comme en 2011 [1], cette hausse est forte dans les branches professionnelles dont l'activité est liée au commerce (augmentation de l'ordre de 3 à 4 points par rapport au 1er décembre 2011).

(5) Ce chiffre doit cependant être considéré avec une certaine prudence du fait, notamment, du mode d'interrogation différent pour les petites entreprises, par rapport à celles de plus de 10 salariés (encadré 2).

Tableau 3 • **Salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1er décembre 2011 (*) et au 1er janvier 2013, selon le secteur d'activité de l'entreprise**

En %

		Proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1er décembre 2011 et au 1er janvier 2013			
		Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
		1er décembre 2011	1er janvier 2013	1er décembre 2011	1er janvier 2013
B	Industries extractives	2,2	1,6	n.s.(****)	n.s.(****)
C	Industrie manufacturière	6,5	6,7	18,5	21,9
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,5	0,9	0,5	0,8
E	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	3,2	5,0	9,8	10,1
F	Construction	8,1	9,7	16,1	21,6
G	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	15,8	16,9	32,9	35,0
H	Transports et entreposage	2,8	5,6	7,1	9,0
I	Hébergement et restauration	37,3	39,5	61,0	62,7
J	Information et communication	2,4	2,5	7,6	7,1
K	Activités financières et d'assurance	2,5	3,1	6,8	8,0
L	Activités immobilières	12,8	12,3	23,4	24,1
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	6,8	7,6	23,4	24,3
N	Activités de services administratifs et de soutien	13,1	17,0	14,2	23,5
P	Enseignement (**)	5,7	5,3	8,4	7,8
Q	Santé humaine et action sociale (***)	20,6	20,6	29,2	30,8
R	Arts, spectacles et activités récréatives	13,2	15,2	17,5	22,7
S	Autres activités de services	22,8	23,6	32,0	32,4
Ensemble		**11,1**	**12,3**	**25,8**	**28,6**

Source : Dares, enquêtes Acemo.

(*) Du fait de la revalorisation anticipée du Smic intervenue le 1er décembre 2011, l'information a été collectée sur le nombre de bénéficiaires à cette date, et non au 1er janvier 2012.

(**) Hors enseignement public.

(***) Hors fonction publique hospitalière et associations de loi 1901 de l'action sociale.

(****) Résultat non significatif. Dans ce secteur, moins d'un millier de salariés concernés sont à temps partiel.

Note : les données sont présentées en nomenclature Naf rév. 2 en 21 postes (Naf21) ; du fait du champ des enquêtes Acemo, 4 postes de la Naf21 ne sont pas ici représentés (agriculture, administration, activités des ménages et activités extraterritoriales).

Lecture : dans le secteur de la construction, 9,7 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2013 ; dans ce même secteur, 21,6 % des salariés à temps partiel ont été concernés.

Champ : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France métropolitaine.

Elle est particulièrement marquée dans la branche « entreprises de propreté et services associés » (+15 points) ; cette progression s'explique notamment par l'absence de négociation collective en amont de la revalorisation ayant conduit le salaire minimal conventionnel à un niveau inférieur à celui du Smic. La contribution de cette branche professionnelle à la variation de la part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic s'établit à 0,4 point. Les conventions « transports routiers » et « commerce détail et gros à prédominance alimentaire » sont les deux autres principales conventions de branches dont l'évolution contribue pour plus de 0,1 point à l'évolution globale de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic.

Au 1er janvier 2013, au niveau le plus agrégé de la grille d'analyse des conventions regroupées pour l'analyse statistique (Cris, encadré 3), le regroupement de branches « hôtellerie, restauration et tourisme » présente la plus forte proportion de salariés concernés par la revalorisation du Smic : 38 % pour l'ensemble des salariés de ces branches et 63 % pour ceux à temps partiel (tableau 2). Ceci tient à la présence, au sein de ce regroupement, de la branche « restauration rapide » au sein de laquelle 61 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic, ainsi qu'à celle de la branche « hôtels, cafés, restaurants », plus nombreuse, au sein de laquelle 37 % des salariés en ont bénéficié.

Des proportions élevées de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic s'observent également dans les regroupements de branches « commerce principalement alimentaire » (26 %), et « habillement, cuir, textile » (24 %).

À un niveau plus fin, dans les conventions collectives des « hôtels, cafés, restaurants », du « commerce de détail non alimentaire », des « prestataires de service du secteur tertiaire », et de la « coiffure », la proportion de salariés touchés par la revalorisation du Smic au 1er janvier 2013 dépasse 30 %, et atteint même 43 % pour la convention des « boulangeries, pâtisseries artisanales », marquée par une progression importante (+11 points).

À l'opposé, moins de 5 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic dans les regroupements de branches : « banques, établissements financiers et assurances », « métallurgie et sidérurgie » et « plastiques, caoutchouc et combustibles ». Dans les « banques, établissements financiers et assurances », ceci est à rapprocher de la forte proportion de salariés cadres ou professions intermédiaires (67 % en 2010 [8]), catégories peu ou pas concernées par la revalorisation du Smic [4]. Dans les regroupements « plastiques, caoutchouc et combustibles » et « métallurgie et sidérurgie », malgré une proportion non négligeable d'employés ou ouvriers - respectivement 61 % et 48 % en 2010 -, la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic est très faible car la majorité des minima salariaux des conventions collectives composant ces branches sont fixés au-delà du Smic. La forte diminution de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation observée dans la convention collective des « pharmacies d'officine » (-6 points) s'explique quant à elle par une renégociation des minima salariaux ayant porté ceux-ci au-dessus du Smic à la date du 1er janvier 2013. La branche avait également conclu un accord l'an dernier à la même période mais l'impact n'avait pas été capté par l'enquête qui interrogeait les entreprises au 1er décembre 2011 et non au 1er janvier 2012 (encadré 2).

Le nombre de salariés au Smic reste toujours plus élevé dans le commerce et les services que dans l'industrie

Analysée par secteurs d'activité économique regroupés en 21 postes (Naf 21), la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic augmente fortement dans les activités de services administratifs et de soutien (passant de 13,1 % au 1er décembre 2011 à 17,0 % au 1er janvier 2013), et double dans le secteur des transports et entreposage où la part de bénéficiaires reste pourtant plus faible que la moyenne (5,6 % au 1er janvier 2013). Les secteurs de l'hébergement et la restauration (39,5 %), des autres activités de services (23,6 %) et de la santé humaine et de l'action sociale (20,6 %) demeurent ceux où la proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2013 est la plus élevée.

La proportion de bénéficiaires du Smic est la plus faible dans la production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (0,9 %), dans le secteur des industries extractives (1,6 %) et dans celui de l'information et la communication (2,5 %) (tableau 3).

Ces différences sectorielles prévalent à taille d'entreprise donnée. La proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2013 atteint ainsi 56,2 % dans les entreprises de moins de 10 salariés du secteur de l'hébergement et la restauration, contre 27,6 % dans celles de même taille, tous secteurs confondus. Ces proportions sont de 29,5 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus de l'hébergement et de la restauration, contre 8,7 % dans l'ensemble des entreprises de cette taille.

Les salariés à temps partiel sont plus nombreux à bénéficier de la revalorisation du Smic

Au 1er janvier 2013, 28,6 % des salariés à temps partiel ont bénéficié de la revalorisation du Smic

(+2,8 points par rapport au 1er décembre 2011), contre 8,5 % des salariés à temps complet (+0,7 point). Cette différence recoupe le fait que le temps partiel est plus fréquent dans les petites entreprises, dans certains secteurs d'activité (commerce, tourisme) ou certaines branches professionnelles (hôtellerie, restauration et tourisme ; entreprises de propreté ; habillement, cuir, textile ; ou encore coiffure) où les proportions de bénéficiaires de la revalorisation du Smic sont élevées. À taille, secteur et branche professionnelle donnés, la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2013 reste toutefois plus élevée pour les salariés à temps partiel, ceux-ci occupant plus souvent des emplois moins qualifiés que les salariés à temps complet.

Line Martinel, Ludovic Vincent (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Jauneau Y., Martinel L. (2012), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1er décembre 2011 », *Dares Analyses* n° 065, septembre.

[2] Jauneau Y., Martinel L. (2011), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2011 », *Dares Analyses* n° 074, septembre.

[3] Jauneau Y., Simon M. (2010), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2010 », *Dares Analyses* n° 074, novembre.

[4] Chamkhi A., Demailly D. (2012), « Les emplois rémunérés sur la base du Smic en 2010 : souvent faiblement qualifiés, à temps partiel et à durée déterminée », *Dares Analyses* n° 095, décembre.

[5] DGT-Dares, « La négociation collective en 2012 », *Bilans et rapports*, mai 2013.

[6] Lezec F. (2012), « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4e trimestre 2012 », *Dares Indicateurs* n° 020, mars.

[7] Insee, « Estimations d'emploi », www.insee.fr, thème Travail - Emploi > Emploi - Population active.

[8] Neros B. (2013), « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2010 », *Dares Analyses* n° 032, mai.

Encadré 1

LES MODALITÉS DE REVALORISATION DU SMIC

Le salaire minimum de croissance (Smic), créé par la loi du 2 janvier 1970 portant réforme du salaire minimum garanti (Smig), a pour objet d'assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles une garantie de pouvoir d'achat et la participation au développement économique de la nation. C'est un taux horaire : le Smic ne constitue donc pas une garantie de rémunération mensuelle.

Suite au décret n° 2013-123 du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du salaire minimum de croissance, de nouvelles règles de revalorisation seront appliquées à partir du 1er janvier 2014. Ces nouvelles règles ne s'appliquent pas pour la présente étude, qui porte sur l'année 2013.

Règles de revalorisation jusqu'en 2013

Conformément aux principes fixés par le code du travail, le Smic est revalorisé :

- chaque 1er janvier, par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), en tenant compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, augmentée de la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base ouvrier (SHBO) ;
- par arrêté, lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du Smic immédiatement antérieur ;
- à tout moment, le gouvernement peut porter le Smic à un niveau supérieur à celui qui résulterait de la seule mise en œuvre des deux mécanismes précités, soit à l'occasion de la revalorisation annuelle, soit en cours d'année (à l'occasion de la revalorisation automatique précitée ou non).

Les mesures des indicateurs considérés (prix et SHBO) sont les plus récentes publiées par l'Insee ou la Dares.

La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail » a modifié, depuis le 1er janvier 2010, la date de la revalorisation annuelle du Smic en la fixant au 1er janvier et non plus au 1er juillet, ce changement devant offrir une lisibilité accrue aux partenaires sociaux, dans les branches pour relever les grilles des minima conventionnels et dans les entreprises pour négocier des augmentations salariales. La loi a par ailleurs institué un groupe d'experts nommés par le gouvernement pour une durée de quatre ans qui se prononce, chaque année, sur l'évolution du Smic au 1er janvier. Le rapport qu'il établit à cette occasion est adressé à la CNNC et au gouvernement et est rendu public. C'est après avoir pris connaissance de ce rapport, que la CNNC donne un avis motivé au ministre chargé du travail sur la fixation du Smic.

Modifications des règles de revalorisation à partir de 2014

Les deux composantes de la revalorisation automatique du Smic sont modifiées à partir du 1er janvier 2014.

- La garantie de pouvoir d'achat sera assurée par l'indexation du Smic sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac mesurée pour les ménages du 1er quintile de la distribution des niveaux de vie (ie pour les 20 % de ménages aux niveaux de vie les plus faibles).
- Le Smic sera revalorisé sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés (SHBOE), et non plus des seuls ouvriers (SHBO).

Les récents relèvements du Smic

Au 1er janvier 2012, la revalorisation annuelle a porté le Smic horaire brut de 9,19 euros à 9,22 euros (+0,3 %). Cette revalorisation, de faible ampleur, faisait suite à celle, anticipée, du 1er décembre 2011 activée car le seuil de déclenchement du mécanisme de revalorisation automatique du salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 3231-5 du code du travail avait été franchi, le cumul d'inflation entre novembre 2010 et octobre 2011 ayant atteint 2,1 %.

Au 1er juillet 2012, une nouvelle revalorisation du Smic, décidée par le gouvernement, a conduit à porter le Smic horaire brut à 9,40 euros, soit +2,3 % par rapport au montant du 1er décembre 2011 et +2,0 % par rapport au montant du 1er janvier 2012.

La revalorisation annuelle du Smic intervenue au 1er janvier 2013 a élevé le Smic horaire à 9,43 euros, soit +0,3 % par rapport au 1er juillet 2012.

La revalorisation du 1er janvier 2013 se décompose ainsi :

- reliquat de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, mesuré entre mai 2012 et novembre 2012, soit +0,0 % ;
- moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire brut ouvrier, soit +0,3 %. En effet, entre septembre 2011 et septembre 2012, le salaire horaire de base ouvrier (SHBO) a enregistré une hausse de 2,2 % [6], alors que les prix ont progressé de 1,7 % au cours de la même période, occasionnant une augmentation du pouvoir d'achat de 0,5 %.

Encadré 2

MÉTHODOLOGIE

Les salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic, c'est-à-dire ceux dont le salaire au 31 décembre 2012 était inférieur à la nouvelle valeur du Smic en vigueur à partir du 1er janvier 2013, sont ici repérés à partir de deux sources : d'une part, l'enquête Acemo annuelle auprès des petites entreprises de 1 à 9 salariés (enquête TPE), administrée à 55 000 entreprises ; d'autre part, l'enquête Acemo trimestrielle relative au 4e trimestre envoyée à 34 000 unités de 10 salariés ou plus. Le concept d'entreprise est ici entendu au sens de l'unité légale. Parmi ces unités légales, une proportion peut appartenir à un groupe et ainsi ne pas constituer une unité économique indépendante.

Ces deux enquêtes portent sur l'ensemble des employeurs à l'exception de six catégories d'entre eux : les employeurs agricoles, les administrations publiques (État, collectivités locales, hôpitaux et administrations de sécurité sociale), les syndicats de copropriété, les associations de type loi 1901 de l'action sociale, les ménages en tant qu'employeurs et les activités extraterritoriales. En outre, les apprentis *(1)*, les intérimaires et les stagiaires sont exclus. Ce champ regroupe au final 15 millions de salariés sur un total de 23 millions de salariés en France métropolitaine.

Les deux enquêtes recueillent l'information sur les effectifs de bénéficiaires de façon différente

L'enquête TPE demande, pour chacun des salariés de l'entreprise, si celui-ci est bénéficiaire de la revalorisation du Smic. Pour l'enquête trimestrielle, c'est un décompte global auprès de chaque unité enquêtée qui est demandé. Lorsqu'il s'agit de comptabiliser le nombre de bénéficiaires du Smic, cette différence de questionnement peut générer un écart entre les entreprises de 1 à 9 salariés et celles de 10 salariés ou plus.

En 2013, le questionnaire de l'enquête TPE a été modifié : le positionnement des informations collectées sur le Smic a été changé dans le cadre de la refonte de l'enquête et certaines variables caractérisant les salariés utilisées jusqu'alors dans le redressement de la non-réponse sur les bénéficiaires de la revalorisation du Smic (âge, sexe…) ne sont plus collectées. Une expertise menée semble conclure que ce changement dans la méthode de redressement n'affecte pas les résultats. Toutefois, on ne peut exclure que le changement de présentation du questionnaire ait introduit une légère différence de comportement de réponse de la part des entreprises.

Par ailleurs, la démographie des entreprises fait que, chaque année, des entreprises passent le seuil de 10 salariés (dans un sens comme dans l'autre) entrant et sortant du champ d'une enquête à l'autre. Ces changements de composition peuvent aussi générer des ruptures dans l'évolution, entre deux années, de la part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic autour de ce seuil.

Entre 2003 et 2005, une enquête annuelle spécifique auprès des entreprises avait été conduite. Cette enquête avait permis de prendre en compte les différentes générations de garanties mensuelles de rémunération (GMR) et de distinguer les salariés concernés par le relèvement du Smic de ceux relevant d'une garantie mensuelle. Elle était adressée à 18 000 entreprises de toutes tailles, dont 7 000 de moins de 10 salariés. Elle reposait sur un jeu de questions légèrement différentes de celles du dispositif retenu avant et après cette période : d'une part, elle ne permettait pas d'intégrer les salariés rémunérés au niveau du Smic horaire ou au-dessus le 1er juillet et dont les salaires étaient inférieurs le 30 juin à la nouvelle valeur du Smic horaire, d'autre part, elle intégrait à l'inverse les salariés embauchés le jour même du 1er juillet de l'année sur la base du Smic, contrairement aux dispositifs antérieur et postérieur. Ces différences de champ impliquent que les données sur la proportion de salariés concernés par la revalorisation du Smic ne sont pas strictement comparables entre la période 2003-2005 et les années antérieures et postérieures.

Dates d'interrogation des unités sur la revalorisation annuelle du Smic

En 2012, les unités avaient été interrogées sur le nombre de bénéficiaires impactés par la revalorisation anticipée du Smic (+2,1 %) du 1er décembre 2011, et non sur celle du 1er janvier 2012, de plus faible ampleur (+0,3 %), qui correspondait au reliquat à prendre en compte. Une interrogation portant sur cette dernière aurait pu fortement sous-estimer le nombre de bénéficiaires pour deux raisons :

- d'une part, la faible amplitude du relèvement du Smic ;
- d'autre part, les entreprises ayant dû revaloriser fortement les salaires des bénéficiaires du Smic le mois précédent, il est possible que cette revalorisation ait anticipé celle, beaucoup plus faible, de janvier 2012 pour éviter d'avoir à modifier les salaires de base deux mois consécutifs.

En 2013, les unités ont été interrogées, comme en 2010 et 2011, sur le nombre de bénéficiaires concernés par la revalorisation du Smic au 1er janvier.

(1) L'exclusion des apprentis est spécifique au calcul du nombre de bénéficiaires de la revalorisation du Smic. Ces derniers sont inclus pour les autres exploitations issues des enquêtes Acemo.

Encadré 3

CONVENTION COLLECTIVE : DÉFINITIONS JURIDIQUE ET STATISTIQUE

Convention collective

Le code du travail fixe les règles générales applicables aux relations de travail entre employeurs et salariés de droit privé. Dans ce cadre, les partenaires sociaux négocient des conventions et accords, qui viennent compléter le droit du travail. La convention collective couvre l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que les garanties sociales, tandis que l'accord se limite à un ou plusieurs objets de négociation.

Convention collective de branche

Le champ d'application des conventions et accords peut être interprofessionnel ou professionnel. Il s'agit dans ce dernier cas d'une convention ou accord dit de branche. Une convention collective de branche couvre l'ensemble des relations de travail dans un champ professionnel donné, c'est-à-dire pour un ensemble de métiers présentant une proximité en termes d'activités et de compétences mises en œuvre. Elle est conclue entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national ou qui sont affiliées aux dites organisations ou bien encore qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, voire un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Depuis 2013, les dispositions relatives aux organisations syndicales de salariés habilitées à négocier sont modifiées par la loi sur la représentativité de 2008.

La majorité des conventions collectives sont étendues par la puissance publique et leur application est dès lors obligatoire pour les entreprises entrant dans leur champ d'application. Les autres ne sont obligatoires que pour les entreprises signataires ou appartenant à un syndicat patronal signataire. Il n'est pas fait de distinction dans cette publication entre entreprises relevant de l'un ou de l'autre cas.

D'éventuels accords peuvent se greffer sur la convention collective de branche ; l'ensemble constitue dès lors le dispositif conventionnel de la branche. Les conventions de branche peuvent être aussi complétées par des conventions de branche de niveau géographique inférieur. Ainsi, les conventions nationales du bâtiment ou de l'hôtellerie se voient adjoindre des conventions locales dans certains départements. Toutes les conventions collectives portant sur un échelon infra national (département, région, etc.) ne possèdent pas un échelon national. Par exemple, les conventions locales de la métallurgie sont les conventions de référence.

Une convention de branche peut également être adaptée au niveau d'une entreprise ou d'un établissement par un accord interne à cette unité. La convention statistique de référence de cette unité demeure malgré tout la convention collective de branche.

L'identifiant de convention collective (IDCC) et l'agrégation des IDCC

La demande formulée par les partenaires sociaux d'une information statistique relative aux branches conventionnelles a conduit le système statistique public à repérer ces dernières par un code identifiant la convention collective (IDCC). Ce code IDCC est utilisé dans les enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) de la Dares, dans les enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) de l'Insee, ou encore dans les sources administratives (déclarations annuelles de données sociales, DADS). Les IDCC concernent aussi bien les conventions collectives que les autres cas de couverture ou de non-couverture des salariés. La liste annuelle des IDCC en vigueur est déterminée par le ministère chargé du travail, et disponible sur le site internet www.travail.gouv.fr/IDCC.

Comme certaines conventions collectives ne s'appliquent qu'en complément d'autres conventions au champ plus large, il est alors nécessaire, d'un point de vue statistique, d'agréger ces conventions sur celles ayant le champ le plus large. On dit alors que l'IDCC est « agrégé ». Par exemple, les données des établissements déclarant appliquer la convention de l'hôtellerie de l'Isère (IDCC 00564) seront directement exploitées comme des données d'établissements appliquant la convention nationale des hôtels, cafés, restaurants (IDCC 01979).

Ce choix d'agrégation est effectué à des fins statistiques. Il ne préjuge pas de l'articulation juridique entre ces textes qui est du ressort de la négociation collective. Ainsi, environ 1 % des salariés sont réaffectés sur un code IDCC différent de leur code IDCC d'origine. Parmi les regroupements importants, sont notamment concernés : 72 000 ouvriers du bâtiment (IDCC 01596 ou 01597), 44 000 salariés du commerce de détail non alimentaire (IDCC 01517), 22 000 salariés des hôtels, cafés, restaurants (IDCC 01979) pour lesquels l'IDCC est agrégé sur l'IDCC national.

La Cris : regroupement des IDCC

Pour les besoins statistiques, une grille regroupée des codes IDCC a été créée : la grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique (Cris). À son niveau le plus global, elle comprend vingt-six postes. Une description du contenu des postes de la grille d'analyse Cris est disponible sur le site www.travail.gouv.fr/IDCC.

Les données de cette publication ne portent que sur les seules conventions collectives de branche gérées par le ministère chargé du travail, hors branches agricoles. Ce champ correspond aux codes IDCC appartenant aux regroupements A à V de la nomenclature statistique Cris.

Secret statistique et seuil de publication

Pour cinq conventions collectives de branche de 100 000 salariés ou plus (tableau 2), les données ont été jugées non diffusables par la Dares. Il s'agit de conventions collectives appartenant au regroupement Cris « P - Secteur sanitaire et social ». Pour quatre d'entre elles (00029 - Hospitalisation à but non lucratif, 00218 – Organismes de Sécurité Sociale, 00413 - Établissements pour personnes inadaptées et 01258 - Organismes d'aide ou de maintien à domicile), le taux de couverture par les enquêtes Acemo est inférieur à 50 % et l'estimation de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic jugée trop fragile. En effet, les enquêtes Acemo excluent les associations de loi 1901 de l'action sociale ainsi que l'administration publique (encadré 2). Pour la cinquième (01518 - Animation), l'estimation de l'effectif salarié n'a pas été jugée assez robuste pour 2011.

Encadré 4

DANS L'ENSEMBLE DE L'ÉCONOMIE, ENVIRON 3 MILLIONS DE SALARIÉS RÉMUNÉRÉS AU SMIC AU 1ER JANVIER 2013

Les résultats des enquêtes Acemo (trimestrielle et annuelle auprès des petites entreprises) publiés ici, concernent environ les deux tiers de l'ensemble des salariés de France métropolitaine (15 millions sur 23 millions, encadré 2). Elles constituent le seul dispositif permettant d'estimer la proportion et le nombre de salariés des entreprises du secteur concurrentiel bénéficiant de la revalorisation du Smic, au moment de son relèvement.

Pour estimer une proportion de salariés rémunérés au Smic *(1)* dans les autres secteurs de l'économie, les données trimestrielles sur les salaires collectées dans l'enquête Emploi de l'Insee ont été utilisées. A été rapporté le salaire horaire brut mesuré dans l'enquête Emploi au salaire horaire brut correspondant à la revalorisation du Smic au 1er janvier 2013 (9,43 euros). Ont été alors considérés comme salariés rémunérés au Smic tous les salariés pour lesquels ce rapport est inférieur à un seuil proche de 1. Ce seuil est calculé de façon à obtenir, sur le champ Acemo, une proportion de salariés au voisinage du Smic égale au taux de bénéficiaires de la revalorisation du Smic obtenu dans les enquêtes Acemo, soit 12,3 %.

Compte tenu de la fragilité de la méthode d'estimation, ainsi que de la volatilité importante sur le salaire horaire tel qu'il est estimé à partir des réponses des salariés aux questions posées dans l'enquête Emploi, ces estimations sont à considérer avec prudence *(2)*. Elles permettent néanmoins de comparer les différents secteurs entre eux (champ Acemo, administration, etc.).

Au final, on estime le nombre total de salariés rémunérés au Smic au 1er janvier 2013 à environ 3,0 millions, soit environ 13 % des salariés hors apprentis de l'ensemble de l'économie.

Estimation du nombre de salariés rémunérés au Smic horaire au 1er janvier 2013

	Emploi salarié total (*)	Salariés rémunérés au voisinage du Smic				
		Proportion				Nombre de bénéficiaires
Champ Acemo (*)	**15 280 000**	**x**	**12,3 % (**)**	**=**		**1 890 000**
Hors champ Acemo	**8 200 000**		**15 %**			**1 230 000**
Agriculture	230 000	x	29 %	=		70 000
Administration	5 650 000	x	10 %	=		540 000
Intérimaires	490 000	x	20 %	=		100 000
Syndicats de copropriété	100 000	x	12 % (***)			10 000
Associations de type loi 1901 de l'action sociale	1 230 000	x	28 %	=		340 000
Activités des ménages	480 000	x	36 %	=		170 000
Activités extraterritoriales	20 000	x	12 % (***)	=		2 000
Ensemble des salariés	**23 480 000**		**13,2 %**			**3 110 000**

Notes :

- dans ce tableau, du fait des arrondis, la multiplication de l'effectif salarié total par la proportion de salariés rémunérés au voisinage du Smic peut ne pas être exactement égale au nombre de bénéficiaires ;
- le nombre total de salariés en France métropolitaine est d'environ 23,9 millions, soit environ 23,5 millions hors apprentis et stagiaires ; le nombre d'apprentis dans les secteurs hors Acemo, estimé à environ 20 000 par l'enquête Emploi a été ici négligé.

(*) Ces effectifs salariés reposent sur les estimations d'emploi de l'Insee mises en concordance avec la définition du champ Acemo, à partir d'une exploitation structurelle des DADS.

(**) Taux mesuré par les enquêtes Acemo.

(***) Est appliqué ici le taux moyen arrondi du champ Acemo. Du fait de la faiblesse des effectifs concernés, il est impossible d'estimer un taux à partir de l'enquête Emploi sur ces secteurs.

Champ : ensemble des salariés hors apprentis et hors stagiaires du champ Acemo ; France métropolitaine.

Sources : Dares, enquêtes Acemo et Insee, enquête Emploi du 4e trimestre 2012, estimations d'emploi et DADS ; calculs Dares.

(1) Les salariés rémunérés au Smic sont tous ceux dont le salaire horaire est très proche du Smic, même si au final ils n'ont pas été bénéficiaires de la revalorisation (si par exemple leur salaire horaire était tout juste supérieur).

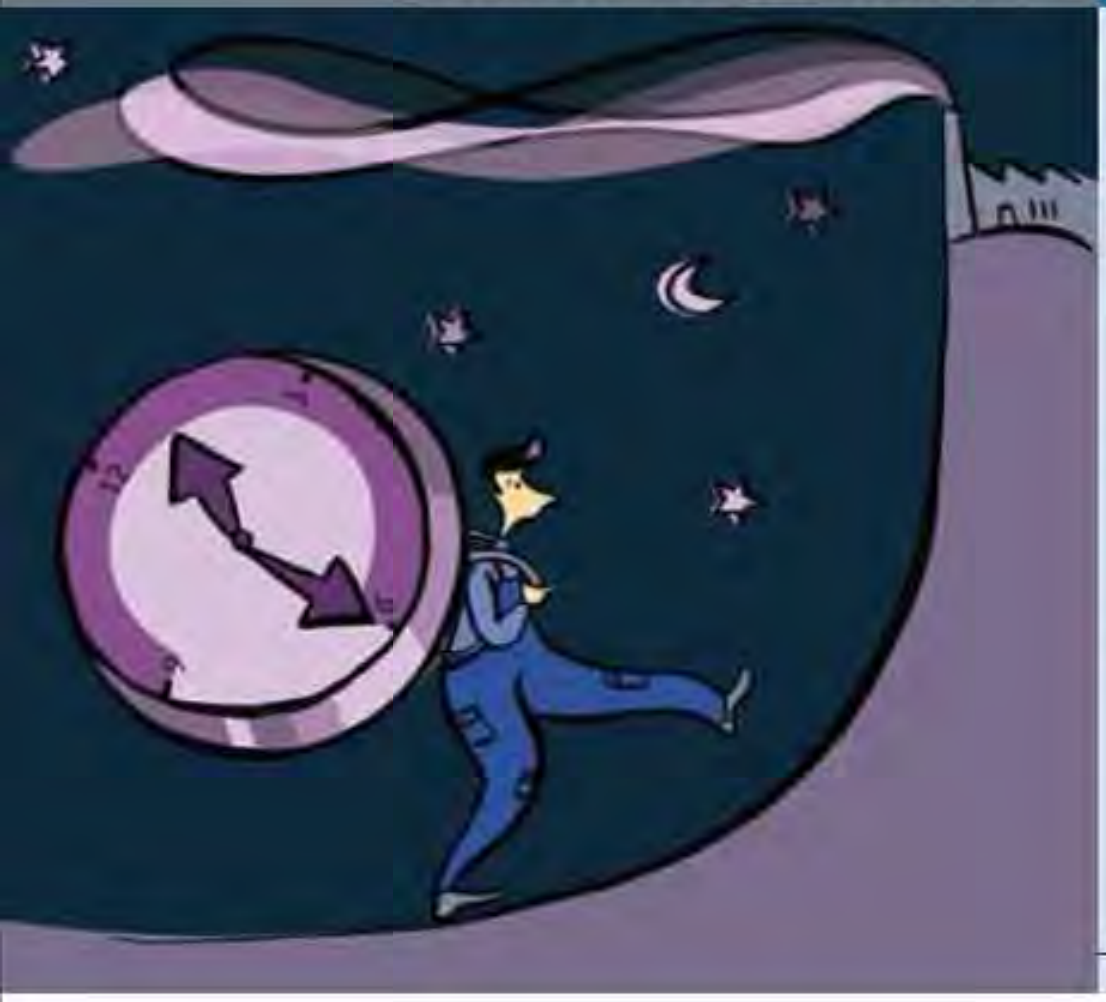
(2) L'enquête Emploi ne fournit pas le détail des éléments de rémunération permettant de se rapprocher de l'assiette de vérification du Smic (qui exclut certaines primes, majorations, etc.).

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
www.travail-emploi.gouv.fr
(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr
Abonnement aux avis de parution de la Dares
(http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/avis-de-parution,2063/bulletin,2064/abonnement,13777.html)
Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton - Maquettistes : Guy Barbut, Corinne Sauvage, Bruno Pezzali.
Conception graphique et impression : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

mars 2013

LE POINT DES CONNAISSANCES SUR...

ED 5023



Brouillage des repères temporels standards

Il s'agit ici de donner un aperçu de la réalité des horaires atypiques de travail en Europe et en France et d'illustrer la complexité de leurs effets sur la sécurité et la santé des salarié(e)s. De cette façon, l'accent est mis sur la nécessité de prendre en compte la combinaison de facteurs de natures différentes, physiologique, ergonomique, psychosociologique, lors de la recherche de voies d'amélioration pour prévenir les risques professionnels.

Horaires atypiques de travail

L'expression « horaires atypiques » s'applique à toutes les configurations du temps de travail situées en dehors du cadre de la semaine standard.

Les formes atypiques les plus connues sont le travail posté (3 x 8, 2 x 12...), le travail de nuit et le travail de fin de semaine.

	Semaine standard	Semaine atypique
Les horaires	Entre 5 h et 23 h	De 21 h à 6 h (Définition juridique du travail de nuit)
Les jours travaillés	5 jours : du lundi au vendredi	Nombre variable : samedi, dimanche ou les jours fériés
L'amplitude de la journée	8 h	En-deçà de 5 h ou au-delà de 8 h
La structure de la journée	Durée continue avec une pause déjeuner (entre 12 h et 14 h)	Temps morcelé, fragmenté par des « coupures » de durée variable
Le rythme du temps de travail	5 j. travaillés et 2 j. de repos consécutifs en fin de semaine	Régulier cyclique (3 x 8, 2 x 12) ou irrégulier

Points de repères

En Europe

D'après la 5e enquête européenne sur les conditions de travail 2010 :

Travail le dimanche

■ Légère baisse

En 2010, environ 26 % des salariés travaille au moins un dimanche par mois et 10 % au moins 3 dimanches par mois. C'est un peu moins qu'il y a 15 ans quand 30 % des travailleurs de l'Union

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

5 décembre 2013

Bilan du PNLTI 2013-2015
Perspectives 2014

La commission nationale de lutte contre le travail illégal qui s'est tenue le 27 novembre 2012 présidée par le Premier ministre a été l'occasion de rappeler l'importance aux yeux du gouvernement du renforcement de la lutte contre le travail illégal sous tous ces aspects.

Le plan national de lutte contre le travail illégal PNLTI 2013 -2015 a fixé cinq objectifs prioritaires à la lutte contre le travail illégal. Ces cinq objectifs sont : la lutte contre toutes les formes de travail dissimulé, la lutte contre les fraudes au détachement dans le cadre des prestations de service internationales, le contrôle des opérations de sous-traitance en cascade, le contrôle et la sanction des recours aux faux statuts, la sanction du recours à des étrangers sans titre de travail.

Le plan s'appuie sur une politique de prévention qui doit mobiliser tous les acteurs nationaux et territoriaux, les partenaires sociaux, les autres administrations et services de contrôles comme les agents des URSSAF ou des caisses de la mutualité sociale agricole, la justice. Il invite à une coopération et à une professionnalisation renforcée des services de contrôles au-delà des seuls services de l'inspection du travail. Il demande à l'ensemble des administrations concernées par la lutte contre le travail illégal à mobiliser leurs réseaux territoriaux pour mettre en oeuvre les objectifs de ce plan. Enfin, en matière de sanctions pénales comme administratives, le plan insiste sur la nécessité d'utiliser l'ensemble des dispositifs existants.

Un premier bilan des actions envisagées pour la première année de mise en oeuvre de ce plan est effectué ci après. Il s'accompagne de pistes de propositions d'actions pour 2014 dans le prolongement de celles initiées en 2013 et conformément aux orientations du PLNLTI 2013-2015.

1. Bilans de la lutte contre le travail illégal

Bilans des actions de lutte contre le travail illégal en 2012

Ces fiches constituent des synthèses des rapports établis par la Direction Générale du travail

Fiche 1 : Le bilan du plan national d'action sur les contrôles de travail illégal effectués en 2012 dans les secteurs prioritaires (Plan national 2010-2011 prolongé en 2012) (synthèse rapide)
Fiche 2 : L'analyse de la verbalisation du travail illégal en 2012
Fiche 3 : L'analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2012

Premières données relatives à l'année 2013

Ces fiches permettent un point d'étape sur les actions menées pour l'année en cours.

Fiche 4 : Premières données sur la mise en œuvre du plan 2013-2015
Fiche 5 : Premières données sur l'analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2013 (sur la base d'un échantillon)

Fiche 6 : L'action de contrôle en matière de PSI dans le secteur du BTP en juin 2013

Afin de réaffirmer l'engagement collectif dans la répression des fraudes complexes, le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a souhaité mobiliser les services de l'inspection du travail sur le contrôle du secteur du bâtiment à l'occasion d'une opération d'envergure nationale, qui s'est tenue sur 2 jours les 25 et 26 juin 2013 et qui a associé les autres corps de contrôle sous l'autorité des Procureurs dans le cadre de la formation restreinte des CODAF.
Les agents de contrôle se sont attachés à relever les principales infractions relevant d'organisations frauduleuses complexes visées dans le PNLTI (fraudes au détachement dans le cadre des prestations de services transnationales, recours aux faux-statuts dont faux indépendants et faux entrepreneurs, fausse sous-traitance).
L'opération visait à contrôler au moins un grand chantier dans chaque département. Les contrôles ont porté sur des chantiers dont la taille et l'importance pouvaient laisser présager le recours, notamment à des sous-traitants et au détachement de salariés d'entreprises étrangères en détachement.

Cette fiche retrace le bilan de cette action qui a mobilisé près de 3 500 agents pour le contrôle de 326 chantiers et 2012 entreprises occupant 7700 salariés.

2. Bilan des Actions prévues par le PNLTI 2013-2015 et perspectives pour 2014

Le plan national de lutte contre le travail illégal 2013-2015 a pour objectif de combattre les situations de fraude par une politique de prévention plus efficace, un meilleur ciblage des contrôles, une coordination accrue des corps de contrôle et une plus grande professionnalisation de leurs agents.
Il a ciblé un certain nombre de secteurs prioritaires et s'articule autour de cinq thématiques constituant les principales situations frauduleuses :

- la lutte contre le travail dissimulé sous ses formes habituelles et les plus répandues ;
- les fraudes au détachement dans le cadre de prestations de services internationales ;
- le recours délibéré à des statuts détournés de leur objectif, avec un accent particulier concernant les jeunes stagiaires ;
- les situations frauduleuses découlant de l'organisation de la sous-traitance en cascade ;
- pour les services habilités à relever ce type d'infractions, la sanction du recours à un étranger sans titre et l'appui aux étrangers concernés pour qu'ils puissent bénéficier de leurs droits.

Le plan national précise pour chacun de ces thèmes les secteurs professionnels les plus concernés et pour lesquels la mobilisation des services de contrôle est très attendue.
A côté des secteurs habituels (hôtels cafés restaurants, bâtiment et travaux publics, commerce de détail, travaux saisonniers en agriculture, services aux entreprises, spectacle vivant et enregistré), s'ajoutent les transports routiers de marchandises et pour le recours aux stagiaires, le secteur des banques et assurances.
Compte tenu des dérives rencontrées dans les activités de déménagement, ce secteur sera considéré en 2014 comme prioritaire.

L'ensemble des actions partenariales conduites en 2013 et précisées ci-dessous concourent à la réalisation des objectifs fixés dans le plan national 2013-2015.

Mise en œuvre du PNLTI

- Les textes

- Circulaire interministérielle du 11 février 2013 signée des ministres en charge du travail, de l'intérieur, de l'économie et des finances et du ministre délégué chargé du budget.

Cette circulaire demandait pour la première fois aux préfets de région de construire un plan régional de lutte contre le travail illégal prenant en compte des actions de sensibilisation, de communication, de coopération interinstitutionnelle et de contrôle. L'ensemble des régions ont présenté un plan dont une brève analyse est présentée en annexe.

Fiche 7 : Analyse des plans établis par les Préfets de région

- Circulaire du garde de sceaux du 5 février 2013
- Circulaire du Ministre de l'intérieur du 30 mars 2013
- Projet de circulaire interministérielle de contrôle dans le secteur des transports

2.1. Actions en matière de prévention

2.1.1. Les conventions de partenariat en matière de lutte contre le travail illégal

- Un groupe de travail comprenant les administrations et organismes compétents en matière de lutte contre le travail illégal (DGT, ACOSS, MSA, DNLF, DSS, OCLTI) ainsi que les partenaires sociaux tirera les enseignements des conventions nationales signées en 2013 et 2014 pour redéfinir et enrichir le contenu des futures conventions de partenariat avec les branches professionnelles. L'objectif est de dépasser les déclarations de principe afin de garantir une meilleure effectivité de ces conventions.

Perspectives 2014 : Il est proposé de tenir ce groupe au second semestre 2014, une fois qu'un nombre significatif de conventions aura été négocié et signé.

- Susciter la signature de conventions partenariales en concertation avec les autres administrations compétentes et répondre aux demandes des partenaires sociaux.

  Les conventions suivantes sont en cours de négociation:

  ☞ Convention nationale de partenariat pour la lutte contre le travail illégal dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. Il s'agit de la première convention de lutte contre le travail illégal dans l'ensemble du secteur du BTP.
  ☞ Convention cadre relative aux échanges d'information en matière de lutte contre le travail illégal entre les services de contrôle et les caisses des congés payés du BTP. La rédaction de la convention est en voie de stabilisation avec l'ensemble des partenaires. Elle favorise la coopération entre les services de contrôle de la caisse des congés payés, l'inspection du travail et les URSSAF.
  ☞ Convention nationale de partenariat relative à la lutte contre le travail illégal en agriculture. Cette convention renouvelle et actualise la précédente convention de 2008. Sa rédaction est finalisée et pourra faire l'objet très prochainement d'une signature par les ministres.
  ☞ Convention nationale de partenariat pour la lutte contre le travail illégal dans l'activité du transport de déménagement. La convention, initiée par les partenaires sociaux et négociée avec la DGITM et la DGT a été examinée en réunion plénière le 27 novembre.
  ☞ Convention nationale de lutte contre le travail illégal dans le secteur des hôtels cafés restaurants. Initiée par le ministère de l'économie et des finances, la démarche doit faire l'objet

d'un contact préalable avec les partenaires sociaux du secteur qui ont déjà conclu un accord national professionnel étendu le 4 avril 2013 ainsi que des conventions au niveau territorial.
☞ Convention nationale de lutte contre le travail illégal dans le secteur des transports. A la suite de la table ronde interministérielle du 3 octobre 2013, une convention de lutte contre le travail illégal sera négociée pour le secteur de transports routiers de marchandises avec les ministères en charge des transports et du travail (DGITM et DGT).

Perspectives 2014 : Poursuite des travaux en cours et identification sur la base d'une remontée des conventions régionales existantes des secteurs dans lesquels une convention nationale pourrait être initiée, tels que l'intérim ou la propreté. Une commission de suivi de la convention sécurité privée sera organisée en janvier pour faire le point des actions engagées, donner une nouvelle impulsion aux engagements pris et favoriser sa déclinaison dans les régions.

2.1.2. Le renforcement de l'information des acteurs du détachement et la facilitation de leurs démarches déclaratives

Refonte des pages consacrées au détachement du site internet du ministère du travail. A noter que le site "urssaf.fr" consacre un emplacement à la problématique de la lutte contre le travail illégal.

☞ La création de la page dédiée au détachement de travailleur est liée à la refonte du site Internet du ministère du travail, en cours. Le pilotage du projet ministériel est assuré par la DICOM (Service de communication des ministères sociaux)

Perspective 2014 : Mise en ligne de la page dédiée au détachement sur la nouvelle maquette du site internet. Le site du Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie déclinera les règles du détachement au cas des conducteurs des entreprises de transports terrestres et des liens seront créés entre les deux sites dont le contenu.

- Déploiement de l'application « système d'information – prestations de service internationales » (**SIPSI**) permettant l'envoi dématérialisé des déclarations de détachement.

  SIPSI est une télé procédure de transmission à l'inspection du travail des déclarations préalables de détachement. Cette télé procédure s'adresse aux entreprises étrangères souhaitant détacher des salariés en France. Ce projet se base sur l'usage de la plateforme de « Mon Service Public.fr ».

  ☞ Des premières expérimentations sont en cours dans trois départements (Gironde, Bas Rhin, Somme), la généralisation est prévue pour janvier 2014.

Perspective 2014: 2014 sera la première année de mise en oeuvre à grande échelle de la dématérialisation de la transmission des déclarations de détachement. Un premier bilan pourra être tiré fin 2014 tant quantitatif que qualitatif.

2.2 Actions en matière de contrôle

2.2.1 Le renforcement de la professionnalisation des services de contrôle

- **Le renforcement des formations interinstitutionnelles des agents de contrôle**

L'offre interinstitutionnelle de l'INTEFP en matière de lutte contre le travail illégal a pour principal objectif de favoriser le partage des connaissances, des analyses, outils, compétences et méthodes de travail des différents participants afin de favoriser ces interactions. Ce dispositif est ouvert à tous les agents des différents corps de contrôle compétents en matière de lutte contre le travail illégal.

Le bilan des formations réalisées en 2013 montre une réalisation de 460 jours de formation interinstitutionnels. Un bilan qualitatif de ces formations atteste de leur plus-value. Le croisement des regards et l'échange de pratique sur le travail illégal favorise le rapprochement des différents corps et services de contrôle autour de cette problématique. Il permet l'émergence au sein de ces derniers d'une méthodologie d'investigation et de contrôle ouverte à l'interinstitutionnel.
Il apparaît nécessaire néanmoins d'augmenter la durée des formations à destination des personnels de contrôle dans les transports routiers de marchandises afin de mieux cerner les spécificités du droit du transport nécessaires à la compréhension du travail illégal dans ce secteur.

Cette offre de formation est complémentaire à celles développées en interne par les différentes institutions en charge de la lutte contre le travail illégal. Pour le Ministère du Travail, ce dispositif s'articule avec l'Offre Nationale de Formation continue qui, en 2013, a permis de former 111 stagiaires sur le travail dissimulé, la fausse sous-traitance et la mise en cause du donneur d'ordre et enfin le contrôle des prestations de service internationales.

Perspective 2014: 780 jours de formation interinstitutionnelle sont à nouveau programmés et il est prévu, pour accentuer cette démarche de professionnalisation des agents affectés à la lutte contre le travail illégal, de dispenser dans les territoires et à l'appui des CODAF des formations adaptées. Cette approche « locale » serait complémentaire à l'offre de formation interinstitutionnelle pilotée par la DNLF.
Il sera demandé à l'INTEFP d'étudier le renforcement de la durée des modules de formation à la lutte contre le travail illégal dans les transports routiers

- **Les actions de formation des agents de contrôle en matière de lutte contre le travail illégal et de lutte contre les fraudes au détachement**

Ces réunions régionales de formation sont organisées par la DGT pour les services de contrôle du ministère du travail. Elles sont ouvertes aux autres administrations ou services de contrôle comme l'URSSAF, la MSA, la Gendarmerie, la police de l'air et des frontières et les services fiscaux. Centrées sur une présentation juridique et méthodologique des règles du détachement par la DGT, elles sont aussi l'occasion de faire intervenir des représentants des autres organismes ou administrations, comme le CLEISSS sur la question du détachement en droit de la sécurité sociale ou un représentant du parquet. Elles permettent aussi de travailler sur les questions concrètes posées par les services de contrôles en partenariat avec les autres administrations présentes.
Organisées en région sur un format d'une journée elles permettent de mieux faire connaître la réglementation et les dispositifs de coopération en matière de lutte contre les fraudes au détachement.

☞ 7 formations d'une journée ont été effectuées en 2013 par la DGT dans les DIRECCTE suivantes : Auvergne, Centre, Poitou-Charentes, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, Nord-Pas de calais et Picardie.
☞ Ces formations sont tout particulièrement axées sur les prestations de service internationales, les règles européennes et françaises portant sur le détachement, les différentes typologies

d'infraction en matière de fraudes au détachement, les moyens de les détecter et de les sanctionner.

Perspectives 2014: Poursuite des actions de formation. Sont déjà prévues PACA, Alsace, Franche-Comté et Bretagne. 3 ou 4 autres régions seront concernées dans l'année.

- **Mise à jour des outils d'aide au contrôle en matière de lutte contre le travail illégal et les fraudes au détachement**

  - Constitution de deux groupes de travail interinstitutionnels (comprenant des représentants des administrations, des organismes nationaux et des services déconcentrés) pour la mise à jour :
    - du guide relatif au contrôle du détachement (dont la dernière édition remonte à 2009).

    - du guide méthodologique de contrôle de la fausse sous-traitance (dont la dernière édition date de 2001)

Perspective 2014 : Le guide de contrôle de la prestation de service internationale devrait paraitre à la fin du premier trimestre. En ce qui concerne la mise à jour du guide méthodologique de contrôle de la fausse sous-traitance, les travaux seront initiés en janvier 2014 pour un achèvement prévu fin 2014.

  - Mise à jour du précis de réglementation en matière de lutte contre le travail illégal de 2009 dans le cadre d'un groupe de travail interministériel (administrations et organismes compétents ainsi que représentants des services déconcentrés)

    Les travaux préparatoires ont été initiés en 2013 et la répartition des taches entre administrations a été précisée. Ce précis DGT /DNLF dont la dixième édition est parue en 2009 comprend aujourd'hui 396 pages. Il présente la réglementation et la méthodologie de contrôle en s'appuyant sur des illustrations jurisprudentielles.

Perspectives 2014 : La mise à jour du précis portera avant tout sur les nouvelles décisions jurisprudentielles et sur les évolutions de la réglementation. Il sera finalisé à la fin de 2014.

D'autre part, la DGITM préparera un précis de contrôle du travail illégal dans le transport routier de marchandises mettant l'accent sur les spécificités du droit du transport routier avec l'appui des administrations concernées.

- **Mise en œuvre du plan interministériel de lutte contre la traite et l'exploitation des êtres humains (TEH)**

Désignation de référents « TEH » dans les Unités territoriales, élaboration d'une fiche DGT relative à la réglementation sur la TEH et à l'identification des victimes de la traite à des fins d'exploitation économique ou par le travail et élaboration d'un manuel sur la TEH.

☞ Ces objectifs ont été repris par la nouvelle version du **plan interministériel de lutte contre la traite et l'exploitation des êtres humains** en cours d'élaboration.

Perspective 2014 *:* Les objectifs du **plan interministériel de lutte contre la traite et l'exploitation des êtres humains** porté par la mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violence (MOPROF) seront mis en œuvre début 2014. Une action de formation des services de contrôle sera également engagée par l'INTEFP dans le cadre de ce plan.

2.2.2 Renforcer la coopération interinstitutionnelle pour mieux appréhender les fraudes complexes

- **La politique de contrôles conjoints de l'inspection du travail avec des inspecteurs du recouvrement du réseau des URSSAF**

☞ Dans le cadre de l'instruction du 31 mars 2009 entre la DNLF, la DGT et l'ACOSS, ont été élaboré au titre de l'année 2012, 17 plans régionaux conjointement par le réseau des Urssaf et les services des Direccte. L'analyse des bilans de l'année 2012 indique clairement les bénéfices enregistrés grâce au partenariat : accroissement du potentiel d'intervention des deux services par mise en commun des moyens et des compétences, identification des modes d'action les plus adaptés en fonction des situations grâce à la capitalisation des bonnes pratiques respectives des deux services, complémentarité des actions, atteinte d'objectifs communs…
En 2012, ce sont 4 190 entreprises qui ont été contrôlées, pour 745 procès-verbaux dressés et plus de 20,5 millions d'euro redressés. A ce titre, le montant des redressements réalisés au titre de 2012 augmente donc de plus de 3 %, faisant écho à la hausse de 23 % de l'année précédente. De même, si la coopération entre les deux réseaux a permis sur l'ensemble de l'année 2012 de procéder à 716 annulations de réductions de cotisations contre 1 335 en 2011, celles-ci ont représenté près de 4 millions d'euros (3,2 millions en 2011).[1]

Une nouvelle instruction en date du 29 mars 2013 signée par la DNLF, la DGT, l'ACOSS et pour la première fois la CCMSA a fixé une nouvelle période de coopération pour 3 ans. Les 3 services de contrôle ont élaboré un programme d'action régional en commun à partir d'un diagnostic partagé des risques de fraude. Les objectifs de contrôle sont ceux du plan national et des plans régionaux et départementaux. Cette instruction insiste à nouveau sur la poursuite de la professionnalisation des agents et de la structuration de la coopération entre les services.

- **Améliorer la connaissance des phénomènes de fraudes, mieux cibler les contrôles, partager l'analyse des risques entre services**

☞ A cette fin, un groupe de travail DGT / DSS / DNLF / ACOSS / MSA s'est réuni à quatre reprises en 2013 **s**ous le pilotage de la Direction de la sécurité sociale. Une mise en commun des analyses de risques de fraude selon les services sera systématisée selon des modalités qui seront définies en 2014. Chaque année, le groupe se réunira pour partager les analyses sur le risque de fraude et pour coordonner et harmoniser les ciblages des contrôles l'année suivante.

Perspectives 2014: Une réunion programmée en janvier 2014 mettra au point la procédure annuelle de concertation entre les principaux corps de contrôle.

[1] Plus généralement, la communication des procès-verbaux aux Urssaf par les inspecteurs du travail, peut être aujourd'hui considérée comme devenue quasi-systématique. A ce titre, ce sont 1 674 procès-verbaux (hors procédures communes) qui ont été transmis en 2012, faisant à nouveau de l'inspection du travail le premier partenaire en nombre de la branche du recouvrement. Cette transmission est d'ailleurs fréquemment réalisée de manière totalement dématérialisée. En retour, les Urssaf communiquent à l'inspection du travail le montant des redressements qu'ils ont notifiés aux entreprises sur la base de l'exploitation de ces procès-verbaux sous forme, notamment, de bilans trimestriels de la verbalisation présentés en réunion ou communiqués périodiquement.
Enfin, ces échanges se traduisent toujours par l'organisation, le cas échéant, de stages d'accueil croisés à destination des inspecteurs du recouvrement et des inspecteurs du travail en formation et qui concernent plus systématiquement les agents nouvellement affectés : de cette connaissance mutuelle découlera des relations plus fréquentes et structurées.
Les échanges d'informations se poursuivent donc de façon majoritairement régulière, et la transmission des procès-verbaux à l'Urssaf et l'information des Direccte sur le montant des redressements Urssaf permet d'accroître la mise en œuvre de la solidarité financière du donneur d'ordre et l'application des sanctions civiles par l'Urssaf. (Extrait du bilan annuel 2012)

- **Coopération entre la police et la gendarmerie**

La police et la gendarmerie, dans leurs zones de compétences respectives, ont déployé des organisations liées à leur degré de spécialisation pour lutter contre le travail illégal. Ainsi, la PAF comme la gendarmerie disposent actuellement d'un réseau de référents en matière de lutte contre les fraudes, tandis que la sécurité publique s'appuie sur ses services territoriaux, en lien avec l'OCLTI et les CODAF.

La coopération entre la police et la gendarmerie est dense en la matière. En premier lieu, l'existence au sein même de chaque département d'un Comité opérationnel départemental anti-fraude (CODAF) constitue le véritable axe autour duquel cette coopération interservices se construit localement et s'organise. En second lieu, les services sont appelés au quotidien à coopérer notamment lorsqu'il s'agit d'enquêtes judiciaires en lien avec le domaine du travail illégal qui de fait présentent le plus souvent des prolongements dans l'une ou l'autre des zones de compétences géographiques évoquées plus haut.

Perspectives 2014: La priorité consiste à veiller à l'animation de ce maillage territorial, en zone urbaine comme en zone rurale, et à renforcer les actions de partenariat avec les services de la PAF.

- **Mise en œuvre de la coopération territoriale opérationnelle (CTOR) entre les services de l'inspection du travail, des URSSAF, de la MSA et les cellules de lutte contre le travail illégal et les fraudes de la gendarmerie (CELTIF)**

☞ Le PNLTI prévoit une coopération renforcée de l'inspection du travail, des agents de contrôle des URSSAF et des caisses de MSA avec les cellules de la gendarmerie et l'Office Central de Lutte contre le Travail Illégal qui relève également de la gendarmerie nationale.

Sept cellules de lutte contre le travail illégal et la fraude de la gendarmerie (les CELTIF) étaient, de par leurs modalités d'organisation, d'ores et déjà en mesure de valoriser immédiatement une telle démarche. Accompagnées et soutenues dans un premier temps par le groupe appui-évaluation de l'OCLTI, elles ont été en capacité d'établir rapidement des synergies renforcées au plan local avec l'inspection du travail, les services de l'URSSAF et de la MSA.

Les CeLTIF sont des cellules de lutte contre le travail illégal et la fraude aujourd'hui implantées dans 39 départements. La coopération Territoriale Opérationnelle Renforcée (CTOR) consiste à faire progressivement monter en compétences les agents de ces cellules et à favoriser leurs relations opérationnelles avec les trois autres services de contrôle: inspection du travail, les URSSAF et et les caisses de MSA.

Cette coopération concerne la délinquance économique complexe. La mise en place de la CTOR dans chaque site se déroule en 2 phases:

- Un module de formation spécifique aux officiers de police judiciaire
- Une journée d'assistance pour le lancement de la CTOR organisée par l'Office Central de Lutte contre le Travail Illégal et les services centraux des trois services de contrôle.

Quatre dispositifs CTOR ont été mis en place en 2013.

☞ Ces dispositifs nouveaux devront veiller à leur bonne articulation avec l'action entreprise dans le cadre des CODAF, lesquels ont pour vocation de favoriser l'échange d'informations afin de permettre la mise en œuvre de l'ensemble des leviers de sanctions applicables en matière de travail illégal.

La circulaire DNLF du 20 janvier 2009 et la circulaire interministérielle du 28 novembre 2012 précisent d'ailleurs à cette fin le rôle clef des secrétariats permanents CODAF en matière

d'échange des procès-verbaux travail illégal afin de favoriser la mise en œuvre des sanctions administratives.

Fiche 8 : Bilan de l'action des CODAF en 2012

Perspectives 2014: Trois nouveaux dispositifs de coopération territoriale renforcée seront lancés en janvier 2014. Sur la base d'un retour d'expérience après quelques mois de mise en œuvre de cette coopération renforcée, l'extension progressive du dispositif pourra être alors envisagée aux autres cellules de lutte contre le travail illégal de la gendarmerie existantes en France.

D'autre part, l'arrêté du 25 mars 2010 relatif à la composition des CODAF sera modifié en vue de rendre les DREAL membres de droit des CODAF afin de renforcer la lutte contre le travail illégal dans le secteur des transports routiers.

- **Mise en place d'une cellule d'experts interministérielle pour analyser les montages juridiques et le fonctionnement de la chaîne pénale et proposer aux services des grilles de lecture et des stratégies de contrôle.**

Une cellule d'experts composée des administrations et organismes concernés par la lutte contre le travail illégal[2] est chargée au niveau national d'analyser des montages juridiques complexes particulièrement emblématiques, de capitaliser et partager les expertises développées entre services de contrôles pour faciliter un certain nombre de réflexes de contrôles aux agents sur le terrain, et de contribuer à une harmonisation des pratiques sur le territoire.

☞ Quatre réunions ont été tenues en 2013 et une collection de fiches à destination des services de contrôles est en cours d'élaboration.

Perspectives 2014 : La production de cette cellule d'experts sera un temps fort des actions mises en oeuvre en 2014 au titre du PNLTI. En effet, des situations de montages frauduleux faisant intervenir des faux salariés détachés sont constatées par les services de contrôles qui peuvent parfois se trouver démunis face à la complexité des dispositifs. Le groupe entend leur délivrer des outils méthodologiques d'appui simples et opérationnels pour garantir juridiquement les procédures, faciliter les sanctions et sécuriser les poursuites pénales.
De même, conformément au second objectif qui lui a été fixé, cette cellule procèdera en 2014 avec le concours des services de la Chancellerie à une analyse détaillée de la chaine de traitement de plusieurs affaires complexes de travail illégal jugées définitivement par les tribunaux afin de capitaliser sur les bonnes pratiques et identifier les points de progrès de la chaine procédurale.

- **Renforcer la coopération internationale pour favoriser le respect des règles du détachement, prévenir les abus et mieux contrôler les fraudes**

☞ L'activité du bureau de liaison national et des bureaux de liaison déconcentrés qui permettent l'échange d'information entre services d'inspection sur les questions de salariés détachés croît chaque année à un rythme élevé. La désignation d'un bureau de liaison dans chaque Etat membre résulte des dispositions de la directive 96/71 relative au détachement de travailleurs. Les bureaux de liaison français sont de plus en plus saisis par les services d'inspection et de contrôle français ce qui témoigne de l'investissement croissant des services dans la lutte contre les détachements illégaux mais aussi des difficultés auxquelles sont confrontés les services dans le contrôle d'entreprises ayant leur siège hors de France.

[2] DGT, DNLF, DSS, MSA, ACOSS, OCLTI, Chancellerie, DGITM, CLEISS,

Il convient de noter, par ailleurs, qu'a été organisée en collaboration avec l'INTEFP à l'automne 2013 une action de formation assortie d'une opération de contrôle avec des inspecteurs du travail portugais sur un chantier de grande ampleur faisant intervenir des salariés détachés de nationalité portugaise. Cette formation a permis aux services de contrôles de mieux appréhender les modalités d'examen des situations de détachement de salariés portugais et aux collègues portugais de partager les difficultés liées aux contrôles des prestations de service internationales en France.

La France poursuit dans le but de prévenir les abus en matière de détachement et rendre la lutte contre la fraude au détachement plus effective, des actions de coopération avec les pays membres de l'Union européenne notamment par la signature d'arrangements bilatéraux entre services d'inspection.

2.2.3 Renforcer l'animation des services territoriaux de lutte contre le travail illégal

- **Renforcement des moyens dédiés du système d'inspection du travail**

Perspectives 2014: Le plan "Ministère fort" présenté par le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social lors du Conseil des ministres du 6 novembre 2013 prévoit un renforcement des moyens en matière de lutte contre le travail illégal et notamment contre les fraudes complexes. Une unité d'appui et de contrôle dédiée au travail illégal sera développée dans chaque région. Cette nouvelle structure doit permettre de mieux répondre à la complexité et à la diversité de certaines situations et d'augmenter la capacité d'action du système d'inspection du travail dans cette matière à fort enjeu. Elle s'articule avec l'action des agents de l'unité de contrôle de proximité -qui restent pleinement investis du contrôle de cette problématique- en privilégiant l'appui et l'accompagnement pour permettre un développement des compétences collectives.
D'autre part, un groupe national de contrôle, d'appui et de veille sera crée notamment pour appuyer l'action de l'inspection du travail de proximité et agir sur des situations nationales complexes
Les agents de ce groupe national disposeront de pouvoirs de contrôle et de constatations des infractions. Ils interviendront en appui des unités de contrôle ou de leur propre initiative sur des sujets d'importance nationale.
A cette occasion, un réseau de référents « lutte contre le travail illégal » dans les DIRECCTE sera organisé.

2.3 Actions en vue de l'évolution du cadre juridique

2.3.1. L'adaptation du cadre juridique du dispositif de la solidarité financière en matière de fraude au détachement et de sous-traitance en cascade

Dans le cadre de l'objectif relatif au développement du contrôle des opérations de sous-traitance « en cascade », le PNLTI 2013-2015 a prévu une réflexion sur l'évolution du cadre juridique du dispositif de solidarité financière pour renforcer la responsabilisation des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage et leur obligation de vigilance. Un groupe de travail interministériel, piloté par la DGT a été mis en place en avril 2013.

☞ Ce groupe de travail, s'est déjà réuni à quatre reprises entre avril et septembre 2013.
Ses réflexions s'inscrivent pleinement dans la volonté gouvernementale, de se doter des moyens de renforcer la lutte contre les fraudes au détachement en responsabilisant les donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage en matière de travail illégal et de fraude à la prestation de service internationale notamment dans les opérations de sous-traitance en cascade.

Perspectives 2014 : Le groupe doit clôturer ses travaux en décembre 2013 et proposera des évolutions législatives et réglementaires.
Une initiative législative visant à renforcer la lutte contre le travail illégal a été annoncée par le gouvernement au Conseil des ministres du 28 novembre 2013. Les travaux du groupe de travail contribueront à sa mise en œuvre.

2.3.2. Evolutions des dispositifs de sanctions administratives

Il s'agit d'un dispositif récent qui monte progressivement en charge. Ainsi les décisions préfectorales de fermetures administratives d'entreprises sur la base d'un procès verbal de travail illégal affichent une progression en 2013 (194 en 2012, 111 au 1er semestre 2013). Cependant, elles se concentrent sur quelques départements (4 départements représentant à eux seuls 77% des décisions) et frappent surtout de petits établissements.
Les décisions d'exclusion des contrats administratifs et les refus ou de demandes de remboursement d'aides publiques sont en revanche peu utilisées.

☞ Cette montée en charge inégale justifie que soit menée une plus grande sensibilisation des services de contrôle et des DIRECCTE mais aussi qu'un bilan de ce dispositif soit réalisé au terme de deux ans de mise en œuvre.

Fiche 9 : Bilan statistique relatif aux sanctions administratives pour travail illégal (1er semestre 2013)

Perspectives 2014: Il est proposé de conduire une étude qualitative visant à analyser le dispositif de sanctions administratives de la loi de 2011 (fermeture administrative, refus et suppression des aides), ses difficultés de mise en œuvre, son impact et de réfléchir à son évolution au regard des autres dispositifs de sanction.

2.3.3. Les discussions communautaires sur la nouvelle directive d'application de la directive de 1996 relative au détachement des travailleurs.

La lutte contre la fraude au détachement est un sujet de préoccupation majeur. Dans ce cadre, les négociations en cours relatives à la directive d'application de la directive détachement sur la base du projet de la commission européenne déposé en mars 2012 revêtent une importance toute particulière.

Perspectives 2014 : Il s'agit de poursuivre les actions engagées par la France en 2013 pour un texte ferme et ambitieux permettant aux services d'inspection de réaliser des contrôles effectifs et suivis d'effets et conduisant les Etats à renforcer la responsabilité des donneurs d'ordre.
La France entend démontrer sa détermination en procédant à un renforcement de sa législation afin de mieux responsabiliser les donneurs d'ordre et maître d'ouvrage.

Fiche 10 : Point sur les négociations en cours de la directive d'application de la directive détachement
Fiche 11 : Détachement au regard de la protection sociale

Programme d'actions pour 2014

L'année 2013 a été consacrée à la mise en place du plan national d'action.

Les priorités ont été déclinées dans tous les documents ministériels de cadrage. Elles ont fait l'objet d'un patient travail d'explication auprès de tous les corps de contrôle. Elles ont été reprises et adaptées, à travers les plans régionaux de lutte contre le travail illégal et traduites opérationnellement dans les plans d'action départementaux. Les outils méthodologiques de contrôle sont en cours de réalisation. Les services ont ainsi largement investi le contrôle des montages complexes. Le nombre de contrôles des situations de détachement augmente en parallèle avec l'augmentation du nombre de salariés détachés.

Les dispositifs de coopération interinstitutionnelle ont été initiés: c'est le cas de la formation des cellules de gendarmerie et des agents de l'inspection du travail, de la MSA et de l'URSSAF dans les départements et dans les régions, de la création de la cellule nationale d'experts sur les fraudes complexes, de la recherche d'une coopération dans l'analyse des risques de fraude et la complémentarité des ciblages des services de contrôle...

Les outils de prévention et de communication sont en cours d'élaboration. Plusieurs conventions de partenariat sont sur le point d'aboutir avec les partenaires sociaux, la dématérialisation de la transmission des déclarations de détachement est prévue pour janvier 2014, les pages du site internet sur le détachement vont paraître prochainement, la plupart des nouvelles versions des guides seront prêtes en 2014.

Les conditions sont ainsi réunies pour que l'année 2014 soit celle de la montée en puissance des actions de prévention comme des actions de contrôle et qu'une vigilance particulière soit prêtée à la lutte contres les fraudes au détachement. .

Les priorités du plan 2013-2015 sont maintenues. Dans ce cadre en 2014, la priorité sur la lutte contre les fraudes aux règles du détachement est fermement réaffirmée

Les instructions ont notamment été données aux services de contrôle de l'inspection du travail. Le contrôle des fraudes au détachement est une des quatre priorités du programme d'actions de 2014. L'ensemble des agents de contrôle sont mobilisés sur ce type de fraudes et bénéficieront d'équipes régionales et nationales en appui technique, juridique, méthodologiques.
Les actions de professionnalisation se poursuivent et le volume d'actions de formation interinstitutionnelles est maintenu. La coopération entre services se renforce et les équipes spécialisées se développent dans la gendarmerie comme au ministère du travail.
Les services centraux viendront en appui et organiseront la coordination des actions des services territoriaux (apports de la cellule des experts, aide au ciblage des actions, information et retour des autres Etats par les bureaux de liaison, diffusion de bonnes pratiques…

Les services seront invités à définir des stratégies de contrôle concentrant leurs efforts sur des secteurs ou situations qui justifient des actions coordonnées entre verbalisateurs en cohérence avec les priorités nationale et régionales.

Actions en matière de prévention

1. Poursuite des travaux en cours sur les conventions de partenariat et identification sur la base d'une remontée des conventions régionales existantes des secteurs dans lesquels une convention nationale pourrait être initiée.

2. Refonte effective en 2014 des pages consacrées au détachement du site internet du ministère du travail.

3. Mise en œuvre à grande échelle de la dématérialisation de la transmission des déclarations de détachement par le système SIPSI. Un premier bilan sera tiré fin 2014 de cette généralisation tant quantitative que qualitative et tant du point de vue des services de contrôles que de celui des employeurs utilisateurs.

Actions en matière de contrôle

4. Poursuite des actions de contrôle conjoint et d'échange de renseignements dans le cadre des CODAF (mise en œuvre des objectifs arrêtés dans le cadre du PNLTI 2013-2015)

5. Poursuite des actions de formation des services de contrôle régionaux des différentes institutions. Sont déjà prévues PACA, Alsace, Franche-Comté et Bretagne.

6. Mise à jour du guide méthodologique de contrôle de la fausse sous traitance. Les travaux seront initiés en janvier 2014 pour un achèvement prévu fin 2014.

7. Mise à jour du précis portant sur les nouvelles décisions jurisprudentielles et sur les évolutions de la réglementation. Il sera finalisé à la fin de 2014.

8. Mise au point de la procédure annuelle de concertation d'analyse des risques de fraude et de ciblage des contrôles par les différents corps de contrôle.

9. Lancement de 3 dispositifs CTOR en janvier 2014. Sur la base d'un retour d'expérience après quelques mois de mise en œuvre de cette coopération renforcée, l'extension du dispositif pourra être alors envisagée aux autres cellules existantes en France.

10. Etude avec la DGPN des modalités visant à permettre un meilleur maillage du territoire en matière de lutte contre le travail illégal et des échanges d'informations et de pratiques relatifs notamment à la fraude documentaire

11. Délivrance par la cellule expert des premiers outils méthodologiques d'appui simples et opérationnels aux services de contrôle pour garantir juridiquement les procédures, faciliter les sanctions et sécuriser les poursuites pénales.

12. Cette cellule expert procèdera en 2014 avec le concours des services de la Chancellerie à une analyse détaillée de la chaine de traitement de plusieurs affaires complexes de travail illégal jugées définitivement par les tribunaux et pour lesquelles un retour d'expérience apparaît nécessaire pour détecter les insuffisances et les failles dans la procédure

13. Une unité d'appui et de contrôle dédiée au travail illégal sera développée dans chaque région et un groupe national de contrôle, d'appui et de veille sera créé notamment pour appuyer et coordonner la lutte contre le travail illégal. A cette occasion, organisation d'un réseau de référents « lutte contre le travail illégal » dans les DIRECCTE.

Actions en vue de l'évolution du cadre juridique

14. Conduire une étude qualitative visant à analyser le dispositif de sanctions administratives de la loi de 2011 : ses difficultés de mise en œuvre, son impact et réfléchir à son évolution au regard des autres dispositifs de sanction.

15. Renforcer l'arsenal législatif pour responsabiliser les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre quand ils recourent à des sous-traitants multiples et permettre aux organisations professionnelles et syndicales de se constituer parties civiles en cas de travail illégal.

16. Poursuivre les actions engagées par la France en 2013 pour un texte ferme et ambitieux permettant aux services d'inspection de réaliser des contrôles effectifs et conduisant les Etats à mettre en place une responsabilité solidaire des donneurs d'ordre au-delà des seuls employeurs directs des travailleurs détachés.

ANNEXES

Fiche 1 : Le bilan du plan national d'action sur les contrôles de travail illégal effectués en 2012 dans les secteurs prioritaires (Plan national 2010-2011 prolongé en 2012)

Fiche 2 : L'analyse de la verbalisation du travail illégal en 2012

Fiche 3 : L'analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2012

Fiche 4 : Premières données sur la mise en œuvre du plan 2013-2015 (indicateurs)

Fiche 5 : Premières données sur l'analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2013

Fiche 6 : L'action de contrôle dans le secteur du BTP en juin 2013

Fiche 7 : Analyse des plans établis par les Préfets de région

Fiche 8 : Bilan de l'action des CODAF en 2012

Fiche 9: Bilan statistique relatif aux sanctions administratives pour travail illégal (1er semestre 2013)

Fiche 10 : Point sur les négociations en cours de la directive d'application de la directive détachement

Fiche 11 : Détachement au regard de la protection sociale

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

5 décembre 2013

Fiche 1 - Le bilan du plan national d'action sur les contrôles de travail illégal effectués en 2012 dans les secteurs prioritaires (Plan national 2010-2011 prolongé en 2012)

Plus de 65 000 établissements ont été identifiés dans l'enquête pour avoir été contrôlés dans les secteurs prioritaires, en 2012. Ce nombre, en baisse de 2,8% par rapport aux 67 000 établissements contrôlés en 2011, résulte d'une part d'une moindre qualité de recouvrement de l'information statistique et d'autre part, probablement du fait que l'année 2012, s'inscrivant dans la continuité du plan élaboré pour les années 2010/2011, a engendré, en terme de ciblage de contrôle, une moins grande attention aux secteurs prioritaires. Pour autant, et ce dans la continuité des années antérieures, le BTP concentre 43% des contrôles, suivi par les Hôtels, cafés et restaurants (HCR) (21%) et l'agriculture (18%).

Près de 15 000 contrôles d'entreprises ont été effectués lors d'une opération conjointe à plusieurs administrations dans les secteurs prioritaires, soit 23%. Comme en 2011, un tiers se concentre dans le BTP (32,8%) et 30% dans l'agriculture. Au delà des indicateurs chiffrés, les acteurs de la lutte contre le travail illégal soulignent la capitalisation engendrée par ces coopérations, tant en terme de mode opératoire qu'en terme d'échanges de bonne pratique et de mise en œuvre d'opérations de sensibilisation et de prévention des acteurs économiques sur les risques liés au travail illégal.

L'enquête fait état de près de 1 250 entreprises étrangères contrôlées cette année. Ce volume est en légère hausse par rapport à 2011 (1 136) et correspond à 1,9% des établissements contrôlées (1,7% en 2011). Cette légère augmentation laisse supposer que les agents de contrôle ont, dès 2012, renforcé leur vigilance sur les prestations de services internationales, comme l'attestent par ailleurs, les nombreux commentaires qualitatifs des agents de contrôle.

Avec plus de 12 000 entreprises en infraction (18,7% rapporté au nombre d'entreprises contrôlées), le niveau des constats est supérieur à celui observé les années précédentes de plus de 2 points (16,2% en 2011). Cette statistique fait apparaître que les agents de contrôle sont plus efficaces dans le ciblage de leurs contrôles, sans pour autant pouvoir affirmer le développement des pratiques infractionnistes de la part des employeurs.

Ce taux global moyen masque toutefois l'hétérogénéité des infractions et des organisations frauduleuses constatées : le travail dissimulé reste l'infraction dominante avec 79% des constats dont 7% pour l'usage de faux statuts. Ces derniers constats sont en hausse de 3 points par rapport à 2011, ce qui peut résulter du constat de faux indépendants, notamment parmi les travailleurs indépendants en prestation de services, étrangère ou non. Les constats d'infraction liés au prêt illicite de main-d'œuvre et au marchandage se maintiennent à 11% et l'infraction d'emploi d'étrangers sans titre représente 7% des constats, en baisse de 2 points par rapport à 2011[3].

Le montant des redressements effectués dans les secteurs prioritaires s'élève à 126 millions d'euros alors qu'il était de 115 millions d'euros en 2011.

Non soutenus par un plan d'action de lutte spécifique, les agents de contrôle ont pourtant maintenu, en 2012, leur forte mobilisation dans la lutte contre le travail illégal, anticipant d'ailleurs les axes majeurs du PNLTI 2013 – 2015, pourtant postérieur à l'activité même de 2012.

[3] Pour rappel : l'enquête sur les contrôles du plan national de lutte contre le travail illégal dans les secteurs prioritaires retrace les activités de contrôles des différentes administrations impliquées dans la lutte contre le travail illégal hors Police et Gendarmerie.

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

5 décembre 2013

Fiche 2 - L'analyse de la verbalisation du travail illégal en 2012

L'enquête annuelle sur la verbalisation du travail illégal recueille les données caractéristiques des procès-verbaux établis et clos avant le 31 décembre, dressés par les agents de contrôle habilités en matière de travail illégal. Il n'y a pas eu de plan national d'action dédié en 2012, année qui s'est inscrite en majeure partie dans la continuité du plan élaboré pour les années 2010/2011 et également dans celui proposé en novembre 2012 pour les années 2013 à 2015. 2012 est ainsi une année charnière entre deux plans.

Ainsi, malgré une baisse de 9% par rapport à 2011, les agents de contrôle conservent cependant un haut niveau de verbalisation par rapport aux années précédentes. Ce sont donc près de 8 800 procédures qui ont été enregistrées en 2012. 28% des procédures pénales résultent d'opérations conjointes inter-service soit 2 430 (2 607 en 2011 soit un niveau d'opérations conjointes rapporté au total des procédures de 27%).

Hormis pour la gendarmerie qui établit 29% des procédures, les trois autres corps de contrôle les plus répressifs ont des parts voisines, avec 23% pour la police, 22% pour l'inspection du travail et 21 % pour les Urssaf.
Dans la logique de coopération inter-service, l'indicateur sur les participations des administrations aux contrôles donnant lieu à procédure pénale s'inscrit dans un ordre différent, notamment pour les administrations traditionnellement peu signataires des procédures qui passent d'un poids de 6% en 2009 à celui de 10% en 2012.

Les caractéristiques des procédures sont assez stables depuis 2003 : près des deux tiers des procédures ont l'initiative des agents de contrôle pour origine mais la part des opérations initiées en CODAF sur le travail illégal s'élève à 13% en 2012 (+ 1 point par rapport à 2011, année elle même en hausse de 2 points par rapport à 2010. La durée moyenne de constitution d'un PV est de 4 mois environ. Une procédure sur deux est transmise sous deux mois et 23% des procès-verbaux nécessitent plus de 6 mois (+ 2 points par rapport à 2011). Cette durée est très probablement un marqueur des difficultés auxquelles sont confrontés les agents de contrôle sur certaines investigations complémentaires.

Le nombre d'établissements, très majoritairement des TPE, est, quant à lui, toujours un peu supérieur au nombre de procédures : 9 186, nombre inférieur aux 10 007 établissements de 2011 consécutivement à la baisse du nombre de procédures, soit -8%. Huit établissements sur dix sont enregistrés au registre du commerce. Par ailleurs, huit sur dix également ont leur lieu d'implantation similaire au lieu de contrôle. 5% des établissements sont étrangers. Enfin, sept sur dix appartiennent aux secteurs du BTP, du commerce ou des HCR

En 2012, près de 18 000 infractions ont été relevées dans une procédure pénale en 2011 (-6%). Avec 2,07 infractions en moyenne par procédure, ce taux est en légère hausse (2,02 en 2011 ; 1,98 en 2010).

La part des infractions liée au travail dissimulé baisse en 2012 pour se situer à 75% du total des infractions. La deuxième infraction le plus relevée concerne l'infraction d'emploi d'étrangers sans titre de travail dont le poids est de 13%, en hausse de 2 points par rapport à 2011. Les motifs de cette hausse sont difficiles à identifier. On peut cependant remarquer que cette hausse est corolaire au développement de la prestation de service en France dans laquelle une partie est non déclarée. Pour celles-ci, les salariés encore en période transitoire en regard de la réglementation relative à l'immigration professionnelle sont alors considérés en emploi direct. Les employeurs peuvent alors être verbalisés sur l'infraction d'emploi d'étrangers sans titre

Viennent ensuite, le marchandage et le prêt illicite de main d'œuvre avec 3% des constats effectués et 7% sont concentrés sur des infractions contraventionnelles ou délits connexes associés régulièrement au travail illégal.

Près de 10 300 auteurs ou co-auteurs d'infractions de travail illégal sont recensés en 2012, soit 1,18 auteur en moyenne par procédure (1,16 en 2011), marquant une baisse de près de 8% par rapport à 2011. Plus d'une centaine de nationalités distinctes est recensée en 2012.

Près de 23 800 salariés sont concernés par ces infractions. Par rapport à 2011, point le plus haut depuis 2003, la baisse est légèrement inférieure à celle du nombre de procédure (6%) et semble indiquer l'implication des agents de contrôle vers des situations de fraude concernant plus de salariés. De fait en 2012, 2,71 salariés en moyenne par procédure sont concernés par les infractions de travail illégal (2,64 en 2011 et 2,5 en 2010). On recense près de 120 nationalités dans les procédures. Sur l'ensemble des infractions constatées, 58% concernent des ressortissants de l'union européenne dont, pour l'infraction d'emploi d'étranger sans titre de travail, 30% sont des employés des pays de l'union européenne. Cette infraction s'explique par le maintien pour les ressortissants roumains et bulgares de l'autorisation de travail encore nécessaire à obtenir pendant la période transitoire en emploi direct ou en prestation de service illégale.

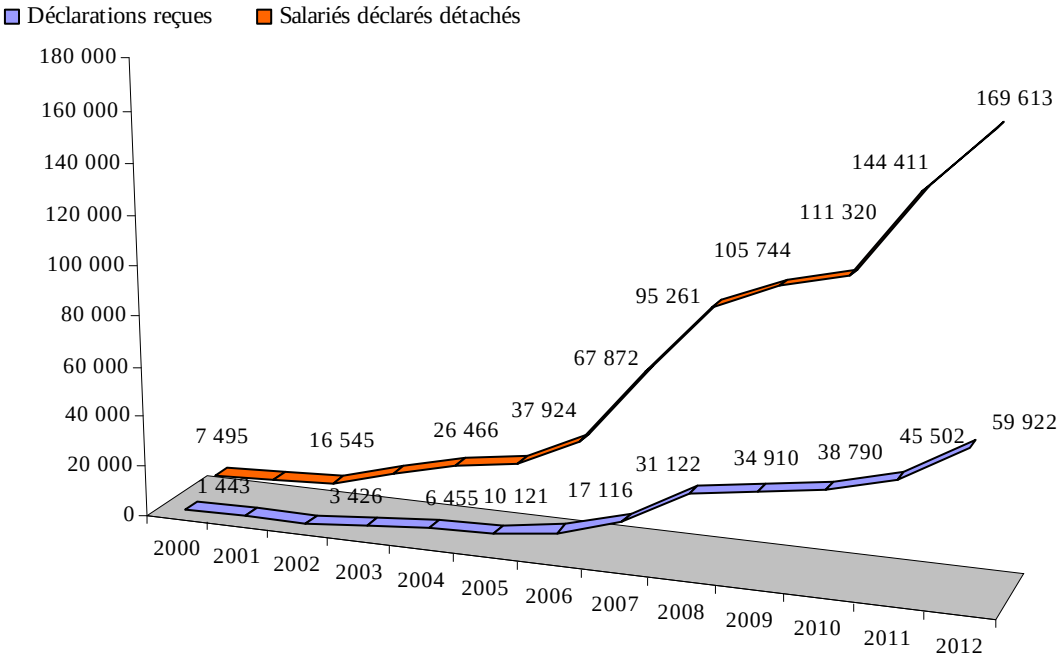
COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

5 décembre 2013

Fiche 3 - L'analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2012

En 2012, le nombre de déclarations tout comme celui des salariés détachés continuent d'augmenter pour atteindre près de 60 000 déclarations et 170 000 salariés détachés.

Cette croissance est à mettre au crédit d'une meilleure efficacité du recouvrement statistique. Pour autant on ne peut lui attribuer qu'une partie de cette croissance. Elle est probablement due à un plus grand respect de la réglementation relative au dépôt des déclarations et surtout à un volume d'activité en hausse.



Les 60 000 déclarations effectuées équivalent, en 2012, à plus de 5,7 millions de jours détachés, soit 25 000 ETP environ. Le nombre de déclarations a progressé de plus de 32% par rapport à 2011 et le nombre de jours d'emploi détachés de 16%, continuant ainsi la progression à deux chiffres observée depuis plusieurs années.

Même si les zones frontalières restent prioritairement concernées avec la réception de la moitié des déclarations, la prestation de services internationale tend à se diffuser sur le territoire national où 14 des départements ont reçu plus de 1 000 déclarations (8 en 2011). Le trio de tête des secteurs concernés par ces prestations est inchangé par rapport aux années précédentes : BTP, Entreprises de Travail Temporaire et industrie.

L'analyse des nationalités des entreprises étrangères prestataires de services permet d'indiquer que si les premiers Etats membres de l'Union Européenne totalisent 59% des déclarations effectuées en 2012, leur croissance (+19%) est plus faible que celle des nouveaux Etats membres (+22%). Par ailleurs, le poids des pays tiers (hors UE) continue de progresser lentement (+ 1 point avec 6% du total des déclarations effectuées). Le Luxembourg conserve la primeur du nombre de déclarations avec 20% des déclarations totales. Additionnées aux déclarations polonaises et allemandes, ces trois pays effectuent près de la moitié

des déclarations reçues en France. Quatre déclarations sur dix émanent des 9 pays dit « à interventions récurrentes » c'est à dire des pays dont le volume de déclaration annuel est compris entre 1 000 et 5 500. A la Roumanie, le Portugal, l'Espagne, la Belgique, l'Italie et la Slovaquie, se sont ajoutés cette année par rapport à 2011, la Bulgarie, la Hongrie et le Royaume-Uni.

Les déclarations de détachement dans le secteur du BTP, premier secteur d'intervention des nouveaux Etats membres, reste cependant majoritairement le fait des anciens Etats membres de l'Union européenne qui déclarent 60% des interventions. Pour autant, les analyses plus approfondies des services de contrôle mettent en évidence les cas de prestations en cascade entre entreprises qui relativisent les analyses par pays d'origine des déclarations.

L'analyse des nationalités des salariés détachés déclarés permet d'indiquer, quant à elle, qu'en 2012, la croissance repose sur les salariés ressortissants des nouveaux Etats membres (+ 10 000), de ceux de l'UE15 hors France (+ 8 000) à égalité avec ceux des pays tiers (+ 8 600). Ainsi, l'écart continue de se resserrer entre le nombre de salariés de nationalité des premiers Etats de l'union européenne et celui des nouveaux Etats membres (respectivement 47% et 41% en 2012, 51% et 41% en 2011, 53% et 39% en 2010). Les salariés des pays tiers (non membres de l'UE) représentent 12% de l'emploi total détaché, une hausse de 4 points par rapport à 2011.

Les salariés polonais représentent la première nationalité de main d'œuvre détachée (31 700) devant les salariés de nationalité portugaise (20 100) puis roumaine (17 500). Les 17 000 salariés français sont principalement détachés par les entreprises de travail temporaire.

Enfin, les contrôles recensés dans l'enquête sont en légère hausse par rapport à 2011. Ainsi 1 040 contrôles ont été effectués par l'inspection du travail sur les entreprises étrangères (978 en 2011).

En outre, les analyses plus approfondies des services de contrôle permettent d'énoncer les principales justifications du recours au détachement :

- l'absence de main d'œuvre qualifié pour l'emploi requis ;
- l'utilisation d'une main d'œuvre plus « malléable » ou économiquement plus rentable en terme de condition de travail (durée, sécurité …) ;
- l'usage de statuts d'emploi équivoques ;
- le différentiel financier entre les systèmes de sécurité sociale notamment.

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

5 décembre 2013

Fiche 4 - Premières données sur la mise en œuvre du plan 2013-2105

AVERTISSEMENT: **Il convient de rappeler le caractère provisoire de ces statistiques, fragiles sur une périodicité semestrielle.**

Afin d'établir les premiers éléments chiffrés concernant la verbalisation en 2013, la Direction Générale du travail a établit ses statistiques à partir du recouvrement des éléments contenus dans les procédures pénales de travail illégal établies au 1er semestre 2013 issus du logiciel Tadees.

Indicateurs transversaux

Part des procédures de travail illégal issue d'opérations conjointes *(objectif 25%)* ➔ 28,6%

Part des actions ciblées de contrôle donnant lieu à redressement des cotisations éludées[4] *(obj. 70%)*

➔ 79 ,7%

Indicateurs spécifiques

Objectif 2 - Renforcer la lutte contre les fraudes aux détachements dans le cadre des prestations de services transnationales

Nombre de procédures de travail illégal dans lesquelles le recours à la prestation de service internationale a été constaté *(obj. + 20 %/an)* ➔ 89 au 1er semestre 2013 (92 au 1er semestre 2012).

Cette baisse masque le fait qu'en proportion des procédures transmises, le poids des procédures dans lesquelles le recours à la prestation de service internationale a été constaté est stable entre le semestre 2012 et le 1er semestre 2013 à 2,3%.

Objectif 3 - Développer le contrôle des opérations de sous-traitance « en cascade »

Nombre de procédures de travail illégal dans lesquelles le recours à la sous-traitance en cascade a été constaté[5] *(obj. +10%)* ➔ 36 PV au 1er semestre 2013 (37 au 1er semestre 2012).

Objectif 4 - Intensifier le contrôle et la sanction du recours aux faux statuts

Nombre d'infractions de travail illégal portant sur les stagiaires *(obj. +10%)* ➔ Non disponible

A partir de ces premières statististiques il apparaît indispensable de poursuivre l'accompagnement des agents de contrôle dans le ciblage de la recherche des infractions complexes

Indicateur transversal

Nombre d'employés concernés par les infractions de travail illégal relevées par procédure pénale
➔ 7 134 au 1er semestre 2013 (7 674 au 1er semestre 2012).

[4] Donnée Acoss, calculée telle que nombre d'actions LCTI (130, 131) avec redressement sur nombre d'actions LCTI (130,131)

[5] Donnée Tadees, calculée à partir des procédures pénales concernant au moins trois établissements.

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

5 décembre 2013

Fiche 5 - Premières données sur l'analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2013

AVERTISSEMENT: les chiffres ci-dessous résultent d'une estimation effectuée en Novembre 2013 à partir de données encore partielles.

Afin d'établir les premiers éléments chiffrés concernant la réception des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2013, la Direction Générale du Travail a envoyé, début novembre 2013, un questionnaire construit à l'identique de celui transmis pour établir le bilan annuel. 84 départements ont pu transmettre dans les délais, tout ou partie de ces informations. Cet échantillon représente 74% du volume des déclarations reçues en 2012 et collecte 44 127 déclarations.

A partir de cet échantillon, l'évolution du nombre de déclarations est en hausse de 10% ce qui équivaudrait, si cette hausse est imputée aux départements non répondants et pour l'ensemble de l'année, à 66 000 déclarations effectuées sur le territoire national en 2013[6]. De fait, 64 départements ont une valeur estimée en 2013 supérieure à celle de 2012 dont 44 pour lesquels le volume à mi novembre 2013 est déjà supérieur à celui de l'ensemble de l'année précédente.

Comme pour les années précédentes, cette croissance résulte de trois facteurs explicatifs dont on ne peut quantifier les effets :

- un plus grand respect de la réglementation relative au dépôt des déclarations, voire d'un transfert des prestations dont la déclaration n'était pas faite vers des prestations déclarées ;
- un volume d'activité en hausse dans certains secteurs ;
- une amélioration du suivi des déclarations et de leur restitution statistique.

A partir des éléments sur les déclarations reçues et selon une méthodologie identique[7], le volume des salariés serait en hausse de 23% soit près de 210 000 salariés détachés déclarés pour l'ensemble de l'année. Celui de la durée de détachement le serait, quant à lui, d'un tiers soit une estimation de 7,6 millions de jours, soit plus de 33 000 EQPT.

Cette hausse impacte tous les secteurs dans des proportions variables. Ainsi, le trio de tête des secteurs concernés par ces prestations est inchangé par rapport aux années précédentes : BTP, Entreprises de Travail Temporaire et industrie mais avec une part en hausse de 3 points pour le BTP par rapport à 2012 (34 à 37%), de 4 points pour les ETT (27 à 31%) et de 1 point pour l'industrie (15 à 16%).

Comme en 2012, les salariés polonais représentent la première nationalité de main d'œuvre détachée (18%) devant les salariés de nationalité portugaise (15%) puis roumaine (13%). Les salariés français principalement détachés par la région Lorraine ne sont pas décomptés à ce stade. Les salariés bulgares représentent 8%, les allemands 7% et les espagnols 6%.

[6] Les départements ont transmis les informations selon une périodicité différente entre eux. Quelques départements ont indiqué leur volume de déclarations sur le seul premier semestre 2013. Pour la plupart, le volume était actualisé à la date du jour de l'envoi. Afin de prendre en compte la période restante sur 2013 pour ces départements, une estimation du volume annuelle a été effectuée au prorata des jours restants. A noter que 3 départements lorrains sont non répondants à ce stade du recouvrement ce qui impacterait notablement le volume des salariés détachés déclarés français car la Lorraine concentre 65% des salariés français en 2012.

[7] Les départements répondants sur le volume des salariés correspondent à 80% du volume des salariés en 2012.

A noter que 3 départements lorrains sont non répondants à ce stade du recouvrement ce qui impacte notablement le volume des salariés détachés déclarés français[8], et par suite les poids respectifs de chacune des autres nationalités.

Les contrôles effectués par l'inspection du travail sont à fin septembre 2013 quasi-équivalents à ceux effectués sur l'ensemble de l'année 2012. Ils ont notamment généré 64 arrêts de chantier, 49 procès verbaux, 18 rapports ou signalements et 18 mises en demeure (respectivement en 2012, 94, 82, 23 et 5).

[8] La Lorraine concentre 65% des salariés français en 2012

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

5 décembre 2013

Fiche 6 : L'action de contrôle dans le secteur du BTP le 25 et 26 juin 2013

Afin de réaffirmer l'engagement collectif dans la répression des fraudes complexes, une opération de contrôle interministérielle d'envergure nationale sous l'égide des CODAF dans le secteur du bâtiment s'est tenue sur 2 jours les 25 et 26 juin 2013. elle a associé l'ensemble des corps de contrôle sous l'autorité des Procureurs.
Les agents de contrôle se sont attachés à relever les principales infractions relevant d'organisations frauduleuses complexes visées dans le PNLTI (fraudes au détachement dans le cadre des prestations de services transnationales, recours aux faux-statuts dont faux indépendants et faux entrepreneurs, fausse sous-traitance).

L'opération visait à contrôler au moins un grand chantier dans chaque département. Les contrôles ont porté sur des chantiers dont la taille et l'importance laissaient notamment présager le recours à des sous-traitants et au détachement de salariés d'entreprises étrangères.

Cette fiche tire le bilan de cette action qui a mobilisé près de 3500 agents pour le contrôle de 332 chantiers et 2021 entreprises. Les conditions d'emploi de plus de 7 700 salariés ont pu être vérifiées.

Champs du contrôle

Une attention particulière a été portée au recours à la sous-traitance qui concerne 45% des entreprises contrôlées dont 43% pour des entreprises intervenant en 1er ou 2ème rang et 2% pour des rangs supérieurs. Cependant, pour 5%, l'agent de contrôle n'a pu identifier le rang au moment du contrôle (111 entreprises). Enfin 6% encore correspondent à des entreprises ayant des interventions ponctuelles sur le chantier telle que des locations, des livraisons de béton, des coordonnateurs etc. …

95% des entreprises contrôlées étaient immatriculées en France dont 3% de travailleurs indépendants (58) et 2% d'auto-entrepreneurs (34). 4% sont des entreprises étrangères (87).

Suites données aux constats

Trois mois après l'opération, pour 70% des entreprises contrôlées, les suites données au contrôle ou l'absence de suite quand il n'y a pas eu d'infractions constatées sont précisées***. Mais pour 30%, les investigations sont toujours en cours car le temps de cette restitution statistique (90 jours) est incompatible avec les délais parfois longs de certaines investigations, notamment à l'étrang***er.

Pour 1 420 entreprises dont les investigations sont terminées, 6% d'entre elles (80 entreprises) ont donné lieu à infraction de travail illégal dont plus de la moitié est concernée par la dissimulation de salarié (53%), 13% par les infractions liées au prêt illicite de main d'œuvre ou au marchandage et 11% d'entre elles par l'infraction liée à l'emploi d'étranger sans titre.

57 entreprises sur les 80 en infraction de travail illégal font ou feront l'objet d'un procès-verbal transmis au Parquet. 23 procès verbaux de travail illégal ont d'ors et déjà été établis pour les entreprises dont les infractions sont caractérisées. Les autres sont en cours de rédaction.
La Justice a statué sur 6 d'entre eux et a décidé de quatre compositions pénales, d'un renvoi en audience classique et d'un classement sans suite pour infraction insuffisamment caractérisée.

En outre, 55 entreprises (dont 9 déjà concernées par des infractions de travail illégal) ont commis au moins une infraction ne ressortant pas du travail illégal, un tiers de ces entreprises ne respectant pas la législation concernant l'hygiène ou la sécurité. 10 entreprises ont fait l'objet d'un arrêt de chantier (9 au motif du risque de chute de hauteur et 1 au motif d'un risque d'ensevelissement), 1 mise en demeure concernant les installations sanitaires dont la conformité a été rétablie dans les délais impartis.

Pour les entreprises dont les investigations restent en cours, les soupçons en sortie de contrôle laissaient présager 210 infractions de travail dissimulé, 135 infractions de prêt illicite de main d'œuvre et de marchandage et 37 infractions d'emploi d'étrangers sans titre. Par ailleurs 38 détournements de statuts (stagiaires, bénévoles, travailleurs indépendants et auto-entrepreneurs) ont été soupçonnés.

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

5 décembre 2013
Fiche 7 - Analyse des plans régionaux de lutte contre le travail illégal

---

La circulaire du 11 février 2013 a invité les Préfets de région avec le concours des DIRECCTE à élaborer un plan régional de lutte contre le travail illégal sur la base d'un diagnostic préalable et partagé entre tous les acteurs de la lutte contre le travail illégal. Le plan d'action régional doit être pluriannuel avec des ajustements annuels. Pour chacun des cinq objectifs du plan national, le plan d'action régional comprend des mesures de prévention, de formation, de communication d'une part et des orientations de contrôles et de répression d'autre part. Le plan d'action doit être présenté en réunion du comité de l'administration régionale pour sa validation définitive. Sa mise en oeuvre et le bilan de sa réalisation font l'objet d'une communication en région et dans les départements.

Vingt et une régions ont transmis leur plan d'action régional. La qualité des plans transmis est le signe d'une mobilisation territoriale sur cette question.

Pour cette première année de mise en place, la plupart des plans régionaux reprennent les objectifs et les indicateurs fixés dans le PNLTI. A ce stade, un bilan quantitatif n'aurait donc pas de sens. En revanche, les plans sont riches d'enseignements, notamment pour ce qui concerne la partie diagnostic ou de bonnes pratiques présentées ci-dessous. Sont également, repris sous forme de synthèse, les éléments marquants de quelques uns des plans régionaux transmis à la Direction générale du travail.

Principaux enseignements des plans régionaux de lutte contre le travail illégal
Ces enseignements sont tirés des plans mais également des éléments de diagnostic régionaux qui accompagnement les plans. Ces états des lieux régionaux portent sur l'année 2012. Ils donnent un éclairage qualitatif de la lutte contre le travail illégal en région.

Il n'existe pas de modèle uniforme de déclinaison du plan régional en plans départementaux. Le département reste un échelon important de la lutte contre le travail illégal. Il est le lieu de la coopération interministérielle notamment au sein des CODAF et est aussi souvent l'échelon de signature des conventions de partenariats avec les branches professionnelles. En revanche la coordination entre le niveau régional et départemental s'organise de manière variable d'une DIRECCTE à une autre (certains plans régionaux invite à une déclinaison identique au niveau départemental, d'autres laisse une autonomie plus forte en fonction de paramètres départementaux, dans certains cas les actions sont régionales, dans d'autres les actions régionales interviennent de manière subsidiaire à l'échelon départemental).

La collaboration interservices et inter administrations est désormais une réalité dans toutes les régions. Il reste pour autant des progrès à accomplir notamment pour ce qui concerne les échanges d'information entre administrations.

La signature de conventions de partenariat avec les branches professionnelles est variable d'une région à une autre mais aussi d'un département à un autre. Un véritable travail de recensement de l'existant par les régions puis une centralisation au niveau national est aujourd'hui nécessaire. Dans l'intervalle il appartient aux régions et/ou aux départements de se saisir de cet outil de prévention avec leurs interlocuteurs locaux en déclinaison ou non de conventions nationales.

Les régions constatent toutes que, dans le cadre du contrôle des prestations de service internationales, la détection des fraudes aux règles du détachement de travailleurs est difficile tout comme l'engagement de poursuites (barrière de la langues, difficulté à identifier un interlocuteur voire une personne morale responsable, absence de sanction possible contre le maître d'ouvrage voire même le donneur d'ordre etc. …).

Enfin, il apparaît que les nouvelles dispositions relatives aux sanctions administratives permettant aux Préfets de prononcer une fermeture d'établissement ou une exclusion des marchés publics sur la base d'un

PV de travail dissimulé a été peu utilisée en 2012 , ce qui confirme le fait qu'il s'agit d'un dispositif en cours de montée en charge.

Certaines bonnes pratiques doivent être soulignées. Il s'agit par exemple de l'association des préfets et des sous préfets aux actions de prévention et de contrôle qui relaient l'action des services de contrôles et leur donne le poids symbolique nécessaire, les formations communes entre corps de contrôles qui permettent de nourrir les pratiques professionnelles, de croiser les regards et de rendre plus efficace les actions de chaque service, les actions de sensibilisation des maîtres d'ouvrages et des donneurs d'ordre en amont de la réalisation de grands chantiers afin de prévenir les pratiques de travail dissimulé.

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

5 décembre 2013
Fiche 8 - Bilan 2012 des CODAF

---

1) Point de repères

Avant avril 2008, le dispositif anti-fraude départemental s'organisait dans le cadre du COLTI (comité opérationnel de lutte contre le travail illégal) limité au seul travail illégal, et dépendant de la DILTI (délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal).

A compter d'avril 2008, le champ de la lutte contre la fraude s'élargit, au delà du travail illégal, aux fraudes sociales et fiscales. Le nouveau dispositif est confié à la DNLF (délégation nationale à la lutte contre la fraude) placée sous l'autorité du ministre du budget.

Les CODAF (comités opérationnels départementaux anti-fraude) pilotés par la DNLF, deviennent la nouvelle structure départementale de référence. Ils ont été pérennisés en mars 2010 à l'issue d'une expérimentation débutée en 2008 (décret n°2008-371 du 18 avril 2008 modifié par le décret n°2010-333 du 25 mars 2010). Leur champ de compétence couvre l'ensemble des fraudes aux finances publiques (fraudes sociales et travail illégal, fraudes fiscales et douanières).

En 2013, le comité national de lutte contre la fraude a validé le plan national de lutte contre la fraude dont une partie est consacrée à l'action locale c'est-à-dire aux CODAF. Le plan national de lutte contre la fraude reprend en matière de travail illégal les objectifs du PNLTI 2012-2015.

Plusieurs orientations fortes ont été arrêtées :

- réaliser des signalements entre partenaires (détaillés dans le PNLF) et développer les contrôles conjoints ;
- réaliser au moins 4 à 8 opérations concertées en matière de lutte contre la fraude sociale, fiscale ou douanière. Les actions privilégiées sont la lutte contre la fraude à la résidence, le commerce clandestin des métaux, le contrôle des transports sanitaires ;
- réaliser des opérations de lutte contre le travail illégal en privilégiant quatre axes majeurs (travail dissimulé, emploi d'étrangers sans titre, fraudes au détachement dans le cadre de prestations de service transnational, recours frauduleux à des statuts spécifiques) et cinq secteurs professionnels (BTP, HCR, services aux entreprises, les travaux saisonniers en agriculture et spectacles vivants) ;
- impulser localement des actions de communication.

2) Un bilan démontrant l'intérêt d'un dispositif départemental opérationnel

La finalité opérationnelle des CODAF est double :

- mener des opérations conjointes ;
- détecter des fraudes grâce aux signalements des partenaires.

Si le spectre des fraudes aux finances publiques est large, les opérations de travail illégal représentent en pratique la part la plus importante de l'action des CODAF (notamment le travail dissimulé et l'emploi d'étrangers sans titre).Viennent ensuite les opérations de lutte contre les commerces clandestins de métaux, les fraudes aux logements fictifs et le contrôle des transporteurs sanitaires.

Une circulaire interministérielle[1] du 28 novembre 2012 est venue confirmer le rôle des CODAF en matière de travail illégal en réaffirmant le rôle clef du secrétariat permanent dans la centralisation des procès-verbaux de travail illégal en vue d'assurer une communication fluide entre tous les acteurs et permettre la mise en œuvre de tous les leviers de sanctions (sanctions pénales, sanctions administratives et fiscales).

Le CODAF est la structure pivot pour la mise en œuvre des sanctions administratives prévues désormais par le code du travail en complément des autres sanctions civiles et pénales (cf fiche bilan statistique des sanctions administratives : fermetures administratives, retrait ou demande de remboursement d'aides publiques).

Au global, les CODAF ont mené en 2012 un total de 5 664 actions de lutte contre les fraudes aux finances publiques, dont 4 521 opérations coordonnées et 1 143 fraudes détectées grâce à des signalements spécifiques. Ils ont concentré leurs actions principalement sur les fraudes importantes. A titre indicatif, 3 173 fiches actions (opérations concertées ou signalements) sur les 5 664 transmises à la DNLF sont relatives à du travail illégal. Ces actions s'inscrivent parmi les 15 000 contrôles coordonnés d'entreprises initiés dans le cadre des CODAF en 2012 (source PNA 2012).

La progression significative de l'activité des CODAF (nombre global d'actions, nombre d'opérations, nombre de signalements) atteste de leur vitalité trois ans après leur création. Cette progression montre « l'ancrage local » d'une nouvelle culture de synergies interministérielles en matière de lutte contre la fraude aux finances publiques et notamment en matière de travail illégal.

S'il existe encore des disparités entre les départements, l'implication toujours croissante des préfets, procureurs de la République et secrétaires permanents des CODAF se traduit toujours par des résultats en constante progression.

ACTION DES CODAF EN 2012			
	2011	2012	Evolution
Opérations concertées	2 391	4 521	+89%
Signalements	1 044	1 143	+9,4%
Nombre d'actions	3 435	5 664	+64,9%

Le nombre global d'actions (c'est-à-dire opérations concertées + fraudes détectées à la suite d'un signalement) progresse de près de 65 %. Cette évolution importante s'explique par une amélioration du reporting des CODAF et une augmentation du nombre d'actions CODAF réalisées en 2012 par rapport à 2011.

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

5 décembre 2013

Fiche 9 – Bilan statistique relatif aux sanctions administratives pour travail illégal (Articles L. 8272-1 et suivants du code du travail)

1er semestre 2013

Résumé du dispositif :

Le code du travail prévoit de nouvelles sanctions administratives à l'égard des personnes physiques ou morales ayant fait l'objet d'un procès-verbal relevant une infraction de travail illégal. Les autorités susceptibles d'octroyer des aides publiques en matière d'emploi, de formation professionnelle et de culture, outre la possibilité qu'elles avaient déjà de refuser l'octroi de ces aides, pour une durée maximale de cinq ans, peuvent désormais en demander le remboursement au titre des douze derniers mois.

Par ailleurs, le préfet de département, et à Paris, le préfet de Police, peut à l'encontre des employeurs verbalisés au titre d'infractions constitutives de travail illégal :

- décider la fermeture provisoire de l'établissement, pour une durée maximale de 3 mois, assortie éventuellement d'une saisie du matériel professionnel
- et/ou prononcer l'exclusion des contrats administratifs pour une durée maximale de 6 mois.

Ces mesures sont applicables depuis décembre 2011. Pour la mise en œuvre du dispositif, le préfet de département a été levé du secret professionnel et peut recevoir les informations relatives aux personnes ayant commis une infraction de travail illégal.

Textes de référence :

- Articles L. 8272-1 à L. 8272-4 et suivants du code du travail (loi n° 2011-672 du 16 juin 2011 relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité) ;
- Articles D. 8272-3 à D. 8272-6 du code du travail (décret n° 2011-1693 du 30 novembre 2011 relatif à la protection des droits sociaux et pécuniaires des étrangers sans titre et à la répression du travail illégal)
- Articles L. 8271-4 et L. 8271-1-3 du code du travail (loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012) ;
- Circulaire interministérielle EFIZ1239322C du 28 novembre 2012 relative aux sanctions administratives suite à procès-verbal relevant une infraction de travail illégal

Méthodologie :

Un questionnaire en ligne a été adressé à l'ensemble des secrétariats des CODAF afin d'établir un bilan, au titre du premier semestre 2013, de la mise en œuvre des sanctions administratives pour travail illégal. Les CODAF ont été chargés de recueillir les informations auprès des services concernés (services du préfet de département, verbalisateurs, autorités gestionnaires des aides publiques visées par les textes). Un fort taux de réponse a été obtenu puisque 80 réponses ont pu être récoltées sur 100 questionnaires envoyés (le département de Mayotte n'est pas concerné par ce dispositif). Il manque à ce jour des réponses concernant des départements susceptibles d'avoir mis en œuvre la mesure, notamment les départements de Seine-St-Denis, de l'Essonne et des Bouches-du-Rhône.

Bilan statistique :

1. Fermeture provisoire d'établissement et exclusion des contrats administratifs

Les informations récoltées concernant la fermeture administrative au titre du code du travail ne sont

pas exhaustives à ce stade puisqu'une vingtaine de départements n'ont pas répondu au questionnaire. 61 arrêtés ont été notifiés et 50 sont en cours d'instruction. La répartition géographique reste très concentrée puisque sur les dix-sept départements ayant pratiqué le dispositif, quatre départements9 représentent à eux seuls 77 % des décisions prises ou en cours d'instruction.

De façon constante, l'enquête confirme que le dispositif d'exclusion des contrats administratifs pour travail illégal n'est pas mis en œuvre (deux arrêtés).

Décisions de fermeture provisoire du préfet de département en 2012 (articles L. 8272-2 à L. 8272-4 du code du travail)	**Nombre d'arrêtés notifiés** 1er semestre 2013	**Nombre de décisions en cours d'instruction** 1er semestre 2013	***Nombre d'arrêtés notifiés en 2012*** *(pour mémoire)*
Arrêtés de fermeture administrative provisoire[10]	**61**	**50**	***194***
Arrêtés d'exclusion des contrats administratifs	**2**	**0**	***1***

Les principaux secteurs concernés par les fermetures provisoires sont les mêmes que ceux relevés à l'occasion de la précédente enquête : HCR, BTP, commerces, services, agriculture…

2. Refus et/ou demande de remboursement d'aides publiques

De façon constante, l'enquête dénombre peu de cas de refus et/ou de demande de remboursement d'aides publiques. Ce constat reflète, à la fois, la difficulté de mise en œuvre du dispositif et la déperdition d'information entre les services et ce, malgré la mobilisation des CODAF et des verbalisateurs pour transmettre les informations relatives aux infractions de travail illégal aux autorités gestionnaires compétentes.

Décisions de refus d'aides publiques et/ou demande de remboursement (article L. 8272-1 du code du travail)	Nombre de refus d'aide notifiés au 30 juin	Nombre de refus d'aide en cours d'instruction	Nombre de demandes de remboursement d'aide notifiées au 30 juin	Nombre de demandes de remboursement en cours d'instruction
Contrat d'apprentissage	néant	néant	3	néant
Contrat unique d'insertion	néant	néant	néant	néant
Contrat de professionnalisation	néant	néant	néant	néant
Prime à la création d'emploi pour les départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon	néant	néant	néant	néant
Aides au développement économique mises en œuvre par les collectivités territoriales	néant	néant	néant	néant
Aides et subventions de soutien à la création, à la production et à la diffusion du spectacle vivant et enregistré.	néant	néant	néant	néant

3. Modalités de transmission des informations relatives à l'existence d'infractions de travail illégal constatées par procès-verbal :

Le PNLTI 2013-2015 prévoit qu'en complément des poursuites pénales, les services doivent également se mobiliser pour mettre en œuvre les nouvelles sanctions administratives pour travail illégal prévues dans le code du travail.

[9] Paris, Seine et Marne, Val de Marne, Gironde

[10] 17 départements ont recensé des décisions de fermeture provisoire

Pour la mise en œuvre de la fermeture provisoire, les modalités de signalement au préfet de département compétent des faits susceptibles de motiver une telle décision doivent être définies en CODAF et portées à la connaissance des services verbalisateurs concernés. Sur 80 réponses, 50 départements ont défini les modalités d'information du préfet compétent.

Parallèlement, les modalités d'échanges d'information avec les autorités gestionnaires d'aides publiques dans le domaine de l'emploi, de la formation professionnelle et de la culture sur les faits de travail illégal et susceptibles de remettre en cause l'attribution de ces aides doivent être définies en CODAF et portées à la connaissance de ces autorités. 34 départements ont défini ces modalités.

En règle générale, compte tenu du rôle des CODAF au titre de la centralisation des procès-verbaux prévu par la circulaire DNLF du 20 janvier 2009, les préfets de département ont confié aux secrétaires des CODAF, le soin de les assister, soit dans leurs décisions de fermeture soit pour assurer l'information des autorités gestionnaires dès l'existence de procès-verbaux de travail illégal (signalement des verbalisateurs auprès du secrétariat du CODAF via l'annexe 10 de la circulaire interministérielle, recherche des procès-verbaux antérieurs, préparation de la décision du préfet…).

Au regard des informations collectées, un département s'appuie sur un service de la préfecture, les verbalisateurs sont invités à signaler, auprès de ce service, les cas susceptibles de motiver une décision de fermeture. Deux départements s'appuient sur les services de la DIRECCTE pour la centralisation des signalements sur les procès-verbaux susceptibles de motiver une sanction et assurent la rédaction de l'arrêté préfectoral.

	Nombre de CODAF
Ayant défini les modalités de signalement au préfet compétent des faits susceptibles de motiver une fermeture provisoire ou une exclusion des contrats	**50**
Ayant défini les modalités de signalement aux instances gestionnaires d'aides publiques compétentes	**34**
Dont les modalités sont en cours de définition	**8**
Nombre de CODAF ayant convié ces autorités à une réunion	**26**
Nombre de réponses totales au questionnaire exploitées	**80**

4. Autres sanctions administratives pour travail illégal

Les informations récoltées au titre des fermetures provisoires administratives prévues par le code de santé publique ne reflètent pas, vraisemblablement, l'ampleur de la mise en œuvre de cette sanction. En revanche, pour ce dispositif, il n'existe pas d'autre source de statistique nationale.

Autres sanctions administratives et civiles pour travail illégal	**Nombre de décisions 1er semestre 2013**	***Nombre de décisions 2012 (pour mémoire)***
Arrêtés de fermeture administrative provisoire (article L. 3332-15 du code de santé publique)	105	***135***[11]
Autres décisions (préciser) : (Avertissement, rappel à la loi, retrait d'agrément…)	**nd**[12]	***4***

Ces constats motivent la décision de conduire en 2014 un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de ces sanctions.

[11] Dont 63 à Paris, 29 dans le Val-de-Marne (94), 23 en Seine-et-Marne (77), 16 dans les Hauts-de-Seine (92).
[12] Non disponible

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

5 décembre 2013

Fiche 10 – Etat des négociations sur le proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71 concernant le détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services

Les pratiques de contournement des règles de la directive 1996/71 **concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services** se sont développées et sophistiquées, sans que les actions au niveau national et les procédures de coopération ne suffisent à lutter efficacement contre elles. C'est pourquoi la Commission européenne, que la France a soutenue, a proposé un **nouveau texte permettant d'améliorer l'effectivité de la directive de 1996 et de prévenir le contournement** ou la violation des règles applicables.

I. Présentation globale du projet de directive

Le texte comprend **5 types de mesures**, que la France soutient toutes dans leur principe:

- apporter des précisions sur **les critères à prendre en compte pour caractériser les situations de détachement et détecter ainsi plus facilement les fraudes** : notions de présence temporaire du salarié dans le pays d'accueil, d'activité significative de l'entreprise dans le pays d'origine, d'antériorité de la présence du salarié dans le pays d'origine ;

- garantir un **meilleur accès à l'information** pour les entreprises qui détachent comme pour les salariés détachés ;

- faire peser d'avantage de **contraintes sur les Etats membres pour les obliger à coopérer** de manière plus efficace : réaffirmation d'un devoir de coopération loyale, encadrement des délais de réponse, système de suivi des réponses apportées par les Etats ;

- réaffirmer **la marge de manœuvre des Etats membres pour l'aménagement des dispositifs de contrôle au plan national** : documents pouvant légalement être demandés pendant les contrôles, réaffirmation de la possibilité d'exiger une déclaration préalable de détachement ;

- **renforcer les moyens garantissant les droits des salariés**, notamment au travers de la mise en place d'un mécanisme de responsabilité solidaire du donneur d'ordre, **et sanctionner effectivement le non-respect des règles** par les entreprises prestataires, par la mise en place d'un dispositif de coopération entre Etats pour l'exécution des sanctions administratives dans un cadre transfrontalier.

II. Etat des négociations

A - Négociations au niveau du Conseil : la perspective prochaine du Conseil EPSCO du 9 décembre

La France a réservé un accueil globalement favorable à la proposition de directive d'application de la directive de 1996, dont les dispositions s'inscrivent pour l'essentiel en cohérence avec les actions engagées au niveau national en faveur du renforcement de l'effectivité des règles du détachement.

La France maintient depuis le début des négociations une position ferme en faveur d'un texte ambitieux, et reste particulièrement vigilante sur les articles 9 (mesures nationales de contrôle) et 12 (responsabilité solidaire du donneur d'ordre), qui divisent aujourd'hui fortement les Etats en deux blocs.

Malgré les efforts de la Présidence lituanienne il n'a pas été possible aux Etats de s'entendre sur un texte de compromis lors du dernier Conseil EPSCO du 15 octobre, **les clivages restant forts entre les deux blocs d'Etats13,**

La Présidence Lituanienne a fixé à l'ordre du jour du prochain **Conseil EPSCO du 9 décembre** l'examen de la proposition de directive sur le détachement afin **d'arrêter un texte d'orientation générale**. Une fois le texte stabilisé au niveau du Conseil, les discussions en « trilogue » entre le Parlement, la Commission et le Conseil pourront alors commencer en vue d'aboutir à un texte définitif.

Pour préparer ce Conseil de décembre, un **COREPER** (réunion de représentations permanentes de chaque Etat) doit se réunir le 29 novembre prochain. Dans ce cadre, la Présidence lituanienne a transmis aux Etats une proposition de rédaction de la directive qui reprend pour l'essentiel la dernière version du texte soumise à discussion pour le dernier Conseil EPSCO.

Concernant l'article 9, la France peut ainsi apporter son soutien à la rédaction de compromis proposée par la Présidence Lituanienne, qui retient une liste indicative de mesures de contrôle/formalités administratives pouvant être aménagées par les Etats, limitées au seul contrôle des règles de la directive de 1996, assortie de la possibilité de prévoir d'autres mesures si les dispositions nationales existantes se révèlent inopérantes, à la condition qu'elles soient justifiées et proportionnées, et sous réserve d'en informer la Commission et les entreprises prestataires.

L'enjeu pour la France est en effet de garantir aux services le maintien de leurs pouvoirs de contrôle actuels et donc de ne pas les amoindrir par une liste fermée de documents exigibles.

Concernant l'article 12, la France ne peut en revanche pas accepter de se rallier au dispositif purement optionnel proposé dans le compromis de la Présidence Lituanienne, car renoncer à une disposition contraignante au moins dans un secteur comme le bâtiment particulièrement touché par le contournement des règles du détachement, signifierait le renoncement à une véritable ambition européenne collective pour lutter contre le dumping social à l'intérieur de l'Union européenne.

La France a le soutien de plusieurs Etats (Allemagne, Pays-Bas, Belgique, Luxembourg, Espagne, et Italie pour que la directive prévoie un mécanisme obligatoire de responsabilité solidaire du donneur d'ordre au moins dans le secteur de la construction. La Bulgarie, la Roumanie, la Slovénie se sont également associés à la France.

B.- Négociations au niveau du Parlement Européen

La Commission emploi du Parlement Européen a adopté le 20 juin dernier une version amendée de la proposition de directive d'exécution de la directive de 1996. Lors du vote du 20 juin, la Commission emploi du Parlement a d'ailleurs donné mandat à la rapporteure (Madame Danuta Jazlowiecka) pour tenter d'obtenir un accord de première lecture avec le Conseil.

Dans cette version votée par la Commission emploi, les articles 9 et 12 s'inscrivent en conformité avec la position défendue par la France dans le cadre des travaux du Conseil en groupe des questions sociales, et vont même plus loin.

- **l'article 9** prévoit au niveau communautaire un socle minimal de mesures de contrôle/formalités exigibles, tout en laissant les Etats libres d'y ajouter d'autres mesures en fonction de leur propre

[13] D'un côté, l'Allemagne, la Suède, la Belgique, l'Autriche, le Danemark, la Grèce, l'Espagne, le Luxembourg, la Finlande, la Bulgarie et Malte partagent une position proche de celle défendue par la France, mettant en avant la nécessité d'œuvrer au renforcement de l'effectivité des règles de la directive de 1996 via notamment le renforcement de la responsabilité solidaire du donneur d'ordre, et sans amoindrir les pouvoirs de contrôle de leurs services (soutien d'une liste ouverte de mesures de contrôle).
De l'autre, le Portugal, le Royaume-Uni, l'Estonie, la Pologne, la Hongrie, la Roumanie, la République tchèque, la Croatie, la Slovénie, la Lettonie, et la Slovaquie défendent depuis le début des négociations une position contraire. En se référant au principe de libre prestation de services, ils restent opposés à une liste ouverte de mesures de contrôle et à l'introduction au niveau communautaire d'un mécanisme obligatoire de responsabilité solidaire du donneur d'ordre.

organisation, dès lors que ces mesures sont bien nécessaires pour le contrôle effectif du respect des règles du détachement. Il n'est pas prévu dans cet article d'obligation pour les Etats d'informer la Commission ou les entreprises dans les cas où ils exigent d'autres mesures que celles fixées à titre indicatif dans la directive.

→ Cette rédaction, plus ouverte et plus souple que celle retenue par la Présidence Lituanienne dans sa dernière proposition de compromis, s'inscrirait en plus grande cohérence avec la position soutenue par la France depuis le début des négociations. En effet, elle permettrait de garantir au niveau UE un dispositif minimum et harmonisé de contrôle, tout en laissant aux Etats la possibilité aux Etats qui le jugent nécessaires pour un contrôle plus effectif d'ajouter d'autres mesures de contrôle/formalités

- **l'article 12** prévoit la mise en place d'un mécanisme direct (soit sans l'assortir d'une quelconque obligation de vigilance) de responsabilité solidaire du donneur ordre obligatoire au plan européen, tous secteurs d'activité confondus. Il vise la responsabilité solidaire de tous les acteurs de la chaine de sous-traitance, et ne se cantonne pas au cocontractant direct.

→ Compte tenu des discussions difficiles entre Etats sur l'article 12 dans le cadre des travaux du Conseil, il est fort probable que cette proposition de rédaction de la Commission emploi du Parlement ne permettra pas de recueillir un consensus des Etats dans le cadre des « trilogues » à venir.

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

5 décembre 2013
Fiche 11 – Détachement au regard de la protection sociale

Point sur la situation au 7 novembre 2013

Les notions de détachement en droit du travail et en droit de la sécurité sociale sont proches mais pas identiques.

Le détachement désigne toutes les situations où un employeur établi à l'étranger intervient dans un autre Etat avec ses propres salariés pour y effectuer une prestation de services, dans le cadre d'un contrat commercial avec un client établi dans ce pays.

Au regard du droit du travail, c'est la législation du travail du pays où est exercé le travail qui s'applique (principe de territorialité), tandis qu'au regard de la législation de la sécurité sociale (et dès lors que les conditions sont remplies), le salarié est maintenu à la législation de l'Etat d'envoi pendant la période de détachement dans l'Etat d'accueil.

Les implications en droit du travail et en droit de la sécurité sociale sont toutefois différentes. Un salarié détaché en France est soumis aux normes essentielles du droit du travail français (salaire, conditions de travail, congés etc.) tandis qu'il remplit les conditions pour être soumis à la législation de sécurité sociale de son Etat d'origine (cotisations, prestations via un formulaire attestant la législation applicable).

Le détachement d'un salarié en France conduit à l'application du noyau dur du droit du travail conformément à la directive européenne de 1996, alors qu'en droit de la sécurité sociale, le détachement conduit au maintien du salarié exerçant en France à l'affiliation de son pays d'origine.

En matière de sécurité sociale le détachement est une exception à la règle générale de l'affiliation dans le pays d'activité et est donc fortement encadré.

Le règlement européen, CE 883/2004, délimite la dérogation au principe de territorialité pour l'application de la législation de sécurité sociale du pays d'origine : exercice d'une activité significative de l'employeur dans le pays où il est installé, existence d'un lien organique entre l'entreprise étrangère et le salarié détaché, durée de détachement maximale de 24 mois, interdiction du détachement « en cascade » ou du remplacement d'un travailleur détaché par un autre.

Des difficultés qui ont conduit à rappeler le cadre juridique européen

Le contrôle de la validité du détachement sous l'angle de la sécurité sociale et du droit du travail ont justifié des éclaircissements afin d'assurer l'application des règles européennes.

Sur le plan du droit de la sécurité sociale, des amendements dans le cadre des nouveaux règlements ont été rendus nécessaires, notamment sous l'impulsion de la jurisprudence européenne. C'est le souci d'un équilibre entre libre-prestation de service, d'une part, et contrôle des dérives, d'autre part, qui ont conduit à ces modifications. En effet, le détachement en matière de sécurité sociale demeure une exception à la règle de l'affiliation dans le pays d'activité et mérite ainsi d'être soigneusement encadré. . La décision A2 prise en application de l'article 12 du règlement (fixant le principe du détachement) pour l'application des règlements précise les exigences préalables afin que le détachement puisse être reconnu comme licite (lien organique entre l'employeur et le salarié, notion d'établissement, période préalable d'activité pour le travailleur indépendant etc.).

En complément, un guide pratique de la législation applicable a été adopté au niveau européen en 2012 qui aborde notamment des situations pratiques en matière de détachement.

A cet égard, les détachements relevés dans les abattoirs allemands par exemple (rotation de salariés détachés sur des postes permanents) ont été clairement identifiés comme ne relevant pas du détachement au sens de la sécurité sociale.

Il est à noter que dans les mesures inscrites dans le projet de directive d'application de la directive de 1996 , celle concernant les critères à prendre en compte pour caractériser les situations de détachement et détecter ainsi plus facilement les fraudes permettra de faciliter l'examen des situations de détachement tant en matière de droit du travail que de sécurité sociale.

En effet, la qualification des faits lors d'un contrôle reposera sur des critères équivalents dans les deux sphères du travail et de la sécurité sociale.

Premier bilan des difficultés relevées sur le plan du détachement en matière de sécurité sociale : des actions restent à mener

Si le cadre juridique permet d'apporter de meilleurs outils en matière du contrôle en matière de détachement « sécurité sociale », une difficulté importante persiste s'agissant de la force probante des formulaires de détachement.

Ce principe a été dégagé par la jurisprudence européenne avec pour corollaire la coopération loyale entre Etats : une situation ne peut être régularisée que si les formulaires sont retirés par l'autorité qui les a émis. Les corps d'inspection nationaux ne peuvent ainsi faire fi unilatéralement de certificats qui leur sont présentés. Mais en pratique, la difficulté de coopération entre Etats membres, réduit à néant la contrepartie nécessaire affirmée par la jurisprudence puis inscrite dans le règlement européen.

En effet, l'une des difficultés à laquelle les corps de contrôle sont confrontés porte sur l'absence de réponse ou la réponse tardive à une demande de retrait qui ne permet pas d'enclencher la procédure de conciliation entre les deux Etats membres, pourtant prévue par le règlement.

C'est dans cette perspective que la France souhaite déposer rapidement une note en vue de la commission administrative de décembre demandant à ce que la décision qui fixe la procédure (décision A1) soit amendée pour lever cet obstacle.

La même note se proposera de fixer le principe selon lequel, lorsque la fraude est caractérisée et que le salarié n'est pas titulaire d'un formulaire, une procédure accélérée soit mise en place.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

COMMUNIQUE DE PRESSE

Le 28 juin 2013

Premiers résultats d'une opération nationale d'envergure pour la lutte contre le travail illégal dans le secteur du BTP

Une vaste opération de contrôle a été organisée sur des chantiers du bâtiment et des travaux publics les 25 et 26 juin dans toute la France. Plus de 3000 agents appartenant aux administrations de contrôle compétentes en matière de lutte contre le travail illégal ont participé à cette opération. Celle-ci était placée sous l'autorité des procureurs de la République dans le cadre des comités opérationnels départementaux anti-fraude (CODAF) avec le soutien de la Délégation Nationale à la Lutte contre la Fraude. L'opération s'inscrit dans le cadre du Plan National de Lutte contre le Travail Illégal (PNLTI) 2013-2015.

Plus de 1 800 entreprises ont été contrôlées sur 300 chantiers. Les conditions d'emploi de plus de 6 000 salariés ont pu être vérifiées.

Une attention particulière a été portée aux conditions de recours à la sous-traitance et à la prestation de service internationale.

Les premiers résultats…

Si 84 % des entreprises contrôlées étaient en règle, les premiers constats révèlent d'ores et déjà 247 infractions de travail dissimulé, 160 infractions de prêt illicite de main d'œuvre et de marchandage et 41 infractions d'emploi d'étrangers sans titre. Par ailleurs, 42 détournements de statuts (stagiaires, bénévoles, travailleurs indépendants et auto entrepreneurs) ont été constatés. A ce jour, 223 procès-verbaux et 54 arrêts sont déjà envisagés. 7 fermetures administratives sont demandées aux préfets et 14 entreprises vont se voir refuser ou devront rembourser des aides à l'emploi. Enfin, une centaine d'entreprises feront l'objet d'un redressement des cotisations sociales par les URSSAF.

La mise en cause de la responsabilité de donneurs d'ordres fait l'objet d'une expertise dans 162 situations en raison de suspicions de recours à des montages frauduleux (fausse sous-traitance par mise à disposition de personnel, par recours à des travailleurs indépendants, par recours à des auto entrepreneurs et détournement des règles du détachement).

La mobilisation exceptionnelle des services dans cette opération montre l'engagement des pouvoirs publics dans la lutte contre toutes les formes de travail illégal. Ces contrôles participent à l'objectif repris dans la feuille de route de la Grande conférence sociale de lutter contre les cas de détournements et de fraude qui conduisent à des situations inacceptables de distorsion de concurrence et de dumping social.

Contact secrétariat presse - 01 49 55 31 02

cab-tef-presse@cab.travail.gouv.fr

PRÉVENTION DU TRAVAIL ILLÉGAL
DANS LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE

QUESTIONS-RÉPONSES SUR LE CADRE JURIDIQUE DES CONTRATS DE PRESTATION ET DE SOUS-TRAITANCE DANS LA SECURITE PRIVEE

MARS 2013

S O M M A I R E

LEXIQUE p.3

RAPPEL DE LA REGLEMENTATION p.11

LES BONNES PRATIQUES ET LE TRAVAIL ILLEGAL p.24

PREMIERE PARTIE : ACHETEUR / DONNEUR D'ORDRE p.28

DEUXIEME PARTIE : PRESTATAIRE p.38

TROISIEME PARTIE : SOUS-TRAITANT p.49

ANNEXES p.58

LEXIQUE

Acheteur / Donneur d'ordre (ou Client / Maître d'ouvrage)

Personne pour le compte de laquelle la prestation de surveillance est réalisée : il passe commande et est à l'origine du processus de réalisation de la prestation. Il fait appel à un ou plusieurs prestataires qui peuvent, eux-mêmes, sous-traiter une partie des prestations. Il doit avoir accepté chaque sous-traitant et agréé les conditions de paiement de chaque contrat de sous-traitance. Il peut demander au prestataire de lui communiquer le ou les contrats de sous-traitance (art. 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975).

Acceptation et agrément du sous traitant

La loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance indique à son article 3 que l'entrepreneur qui entend exécuter un contrat ou un marché en recourant à un ou plusieurs sous traitants doit, au moment de la conclusion et pendant toute la durée du contrat ou du marché, faire accepter chaque sous traitant et faire agréer les conditions de paiement de chaque contrat de sous-traitance par le maître d'ouvrage; l'entrepreneur principal est tenu de communiquer le ou les contrats de sous-traitance au maître d'ouvrage lorsque celui-ci en fait la demande.
L'article 2 de la loi du 31 décembre 1975 dispose que le sous-traitant est considéré comme entrepreneur principal à l'égard de ses propres sous-traitants.

L'obligation d'acceptation et d'agrément vise à permettre à ce ou ces sous-traitants d'obtenir le paiement direct de leurs factures en cas de défaillance de l'entrepreneur principal.
En cas de défaillance de l'entrepreneur principal, si le sous traitant n'a pas été accepté et que les conditions de paiement n'ont pas été agréées par le maître d'ouvrage, le sous-traitant ne pourra obtenir le paiement direct de sa prestation par le maitre d'ouvrage.

Voir également : **Sous-traitance**

Agrément de l'entreprise de sécurité privée

Nul ne peut exercer à titre individuel une activité privée de surveillance et de gardiennage, de protection physique des personnes, ni diriger, gérer ou être l'associé d'une personne morale exerçant cette activité, s'il n'est titulaire d'un agrément délivré selon les modalités définies par la loi n°83-629 du 12 juillet 1983 modifiée (livre VI du code de la sécurité intérieure – CSI).

Parallèlement, la loi n°2011-267 du 14 mars 2011 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure a prévu la création du Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS) et de commissions interrégionales d'agrément et de contrôle (CIAC), disposant des pouvoirs d'autorisation d'exercice de la profession, de contrôle, et de délivrance de sanctions disciplinaires.

Auto-entrepreneur

Le régime de l' « auto-entrepreneur » ne constitue pas un statut mais un simple régime de déclaration et de paiement simplifié des cotisations. Par conséquent, toutes les réglementations particulières applicables à l'exercice d'une activité sont à respecter. L'article 7 de la loi 83-629 du 12 juillet 1983 modifiée (art. L. 612-10 du CSI) dispose que les entreprises de sécurité privée fournissent, à l'appui de leur demande, « le numéro d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ». Le régime de l'auto-entrepreneur bénéficie d'une dispense optionnelle d'inscription au registre des commerces et des sociétés (RCS), conformément à l'article L. 123-1-1 du code de commerce. Un auto-entrepreneur ne peut être exclu de l'exercice des activités relevant de la loi suscitée dès lors qu'il exerce la faculté de s'inscrire au RCS.

Coût Horaire Minimum

Le coût horaire minimum du secteur de la sécurité privée ne peut être inférieur à la somme du salaire horaire correspondant aux qualifications professionnelles de l'agent incluant, s'il y a lieu, les augmentations pour l'ancienneté, le travail de nuit (21h00-6h00), de week-end ou de jours fériés. Cette somme obtenue doit être augmentée des charges patronales en vigueur et des sommes correspondant aux différentes obligations sociales, ainsi que des charges inscrites à la convention collective nationale de la branche de la sécurité (formation, tenue, prime de panier, etc.).
Pour chaque métier repère identifié par la convention collective, il est attribué un coefficient hiérarchique.
Ce coût n'inclut pas les charges fixes et les marges des entreprises prestataires.

Voir également : fiche sur **LES BONNES PRATIQUES ET LA PREVENTION DU TRAVAIL ILLEGAL**

Détachement

Un détachement transnational de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services transnationale pourrait être effectué en France seulement par une entreprise établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, exerçant une activité de sécurité privée tel que définie à l'article L. 611-1 du CSI, par ailleurs détentrice de l'autorisation d'exercice sur le territoire national délivrée par le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS). De plus, chaque agent ainsi détaché devrait, avant de commencer à travailler sur le territoire national, obtenir la délivrance d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS, basée sur un contrôle de moralité et des compétences.
La directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006 sur les services dans le marché intérieur exclut de son champ d'application l'activité de la sécurité privée (art. 2 k).

Voir également : **Prestation de services transnationale**

Donneurs d'ordre privés et publics (pouvoir adjudicateur)

Le donneur d'ordre peut être l'acheteur (client/maître d'ouvrage).

Le donneur d'ordre privé est la personne qui fait appel à un autre professionnel dans le cadre d'un contrat.

Les pouvoirs adjudicateurs (donneurs d'ordre publics), soumis au Code des marchés publics, sont :

1° L'Etat et ses établissements publics autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial;

2° Les collectivités territoriales et les établissements publics locaux.

Sauf dispositions contraires, les règles applicables à l'Etat le sont également à ceux de ses établissements publics auxquels s'appliquent les dispositions du code. De même, sauf dispositions contraires, les règles applicables aux collectivités territoriales le sont également aux établissements publics locaux.

Les pouvoirs adjudicateurs soumis à l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics sont :

1° Les organismes de droit privé ou les organismes de droit public autres que ceux soumis au code des marchés publics dotés de la personnalité juridique et qui ont été créés pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général ayant un caractère autre qu'industriel ou commercial, dont :

a) Soit l'activité est financée majoritairement par un pouvoir adjudicateur soumis au code des marchés publics ou à l'ordonnance du 6 juin 2005;

b) Soit la gestion est soumise à un contrôle par un pouvoir adjudicateur soumis au code des marchés publics ou à l'ordonnance du 6 juin 2005;

c) Soit l'organe d'administration, de direction ou de surveillance est composé de membres dont plus de la moitié sont désignés par un pouvoir adjudicateur soumis au code des marchés publics ou à l'ordonnance du 6 juin 2005;

2° La Banque de France, l'Institut de France, l'Académie française, l'Académie des inscriptions et belles-lettres, l'Académie des sciences, l'Académie des beaux-arts et l'Académie des sciences morales et politiques;

3° La Caisse des dépôts et consignations ;

4° Les organismes de droit privé dotés de la personnalité juridique, constitués en vue de réaliser certaines activités en commun :

a) Soit par des pouvoirs adjudicateurs soumis au code des marchés publics;

b) Soit par des pouvoirs adjudicateurs soumis à l'ordonnance du 6 juin 2005;

c) Soit par des pouvoirs adjudicateurs soumis au code des marchés publics, et des pouvoirs adjudicateurs soumis à l'ordonnance du 6 juin 2005.

5° Tous les établissements publics à caractère administratif ayant dans leur statut une mission de recherche, parmi lesquels les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, les établissements publics de coopération scientifique et les établissements publics à caractère scientifique et technologique, pour les achats de fournitures, de services et de travaux destinés à la conduite de leurs activités de recherche.

Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application de cette disposition et, notamment, les conditions dans lesquelles lesdits établissements fixent, en tant que pouvoir adjudicateur, les modalités de passation des marchés pour leurs achats scientifiques.

Les dispositions de l'ordonnance du 6 juin 2005 ne font pas obstacle à la possibilité pour les pouvoirs adjudicateurs d'appliquer volontairement les règles de passation ou d'exécution prévues par le code des marchés publics.

Voir également : la fiche technique « Les pouvoirs adjudicateurs » mise en ligne par la direction des affaires juridiques (DAJ) sur la page « marchés publics » du portail du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

Faux travail indépendant

On peut définir le faux travail indépendant comme le fait, pour un employeur, de faire travailler des salariés sous l'apparence du statut de travailleur indépendant afin d'échapper à l'application du code du travail et aux obligations fiscales et sociales. Le travailleur « non salarié » est présenté formellement comme un travailleur indépendant, alors que les conditions réelles d'exercice de son activité, et notamment le lien de subordination qui le lie au donneur d'ordre, caractérisent, en fait, l'existence d'un contrat de travail. Ce donneur d'ordre, qui est en réalité l'employeur du faux travailleur indépendant, tente, par cette fraude, d'échapper aux règles et obligations fiscales et sociales relatives à l'emploi d'un salarié. Cette pratique caractérise l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié (article L. 8221-6 du code du travail), et est en outre susceptible d'être considérée par les juges comme relevant d'une concurrence déloyale à l'égard des entreprises qui respectent la loi.

Voir également : **Présomption de travail indépendant**

Lien de subordination

La définition du lien de subordination n'est pas donnée par la loi mais par la jurisprudence (Cass. soc. 13 novembre 1996, Société générale, n° 93-13.387 – 9 décembre 2003, CEA, n°01-43.554).
Le lien de subordination juridique existe dès lors que le travail est exécuté ou organisé sous l'autorité d'une personne qui a pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de celui le réalise.

Marché public

Les marchés publics sont les contrats conclus à titre onéreux entre les pouvoirs adjudicateurs définis à l'article 2 du code des marchés publics ou à l'article 3 de l'ordonnance n°2005-649 du 6 juin 2005, et des opérateurs économiques publics ou privés, pour répondre à leurs besoins en matière de travaux, de fournitures ou de services (art. 1 du code des marchés publics).

Voir également : la fiche technique « marchés publics et autres contrats publics » mise en ligne par la direction des affaires juridiques (DAJ) sur la page « marchés publics » du portail du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

MASE

Le MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité Entreprise) est une démarche d'organisation menant à la certification des systèmes de sécurité des PME/PMI.

Obligation de vigilance

Toute personne vérifie, lors de la conclusion d'un contrat dont l'objet porte sur une obligation d'un montant minimum fixé par décret en Conseil d'Etat (3000 € [1]au 1er janvier 2013) en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce, et périodiquement (tous les six mois) jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, que son cocontractant s'acquitte des formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail relatifs au travail dissimulé par dissimulation d'activité et par dissimulation d'emploi salarié (art. L. 8222-1 du code du travail).

[1] 3000 € TTC si la prestation donne lieu à facturation et 3000 € HT lorsqu'il y fraude sur les taxes, le prix réellement acquitté servant alors de base au calcul des paiements éludés.

Toute personne vérifie, lors de la conclusion d'un contrat dont l'objet porte sur une obligation d'un montant minimum fixé par décret (3000 € au 1er janvier 2013) en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce et périodiquement (tous les six mois) jusqu'à la fin de l'exécution de ce contrat, que son cocontractant s'acquitte de ses obligations au regard des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1 relatif à l'emploi d'étranger sans titre (art. L. 8254-1 du code du travail).

Voir également : **RAPPEL DE LA REGLEMENTATION – OBLIGATION DE VIGILANCE ET SOLIDARITE FINANCIERE DES DONNEURS D'ORDRE**

Voir également : la fiche technique « renforcement du dispositif de lutte contre le travail dissimulé » mise en ligne par la direction des affaires juridiques (DAJ) sur la page « marchés publics » du portail du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

Offre économique la plus avantageuse

Un marché public doit être attribué au candidat qui a présenté l'offre économiquement la plus avantageuse (art. 53 du code des marchés publics et 14 de l'ordonnance du 6 juin 2005). L'attribution des marchés doit donc se baser sur l'offre économiquement la plus avantageuse, sélectionnée notamment sur la base :
• de caractéristiques fonctionnelles;
• de l'assistance technique et du service après-vente;
• de la date d'exécution de la prestation;
• du délai d'exécution de la prestation;
• du prix.
L'attribution des marchés publics peut également prendre en compte le critère de la qualité et de la valeur technique. A titre d'exemple, la qualité, critère de valorisation, est mise en avant dans la profession par la Certification professionnelle QualiSécurité et la Norme NF 51 X.
La Norme ISO 9001 est aussi en vigueur dans la profession et peut apporter les gages recherchés.
Enfin, dans le secteur industriel, la normalisation MASE est aussi un critère de valorisation.
Voir également : la Circulaire du 14 février 2012 relative au « Guide de bonnes pratiques en matière de marchés publics » signée notamment par le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, et « Choisir le meilleur rapport qualité prix - Guide pour l'attribution des marchés de services de surveillance et de sécurité privée » établi par la Confédération européenne des services de sécurité (CoESS).

Présomption de travail indépendant

La qualité de travailleur indépendant dans le secteur de la sécurité privée est présumée dès lors que deux conditions sont remplies :
- une immatriculation au titre de l'activité exercée auprès du registre du commerce et des sociétés ;
- une activité conforme à celle donnant lieu à immatriculation.
(Art. L. 8221-6 du code du travail)

Voir également : **Faux travail indépendant**

Prestataire/Prestation de sécurité

L'entreprise de sécurité privée répondant à un marché public ou privé devient, par nature, le prestataire du client ou donneur d'ordre, lors de l'attribution dudit marché. Ses missions doivent être exercées conformément aux stipulations contractuelles qui le lient au donneur d'ordre public ou privé, et, suivant les cas, aux dispositions du code des marchés publics ou de l'ordonnance du 6 juin 2005. Le prestataire est également responsable de la bonne réalisation de sa mission au regard de l'ensemble des textes régissant le secteur de la sécurité privée ainsi que de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance. Ce prestataire, dit « de premier rang », peut être amené à sous-traiter des missions spécifiques à un sous-traitant, sous réserve que ce dernier remplisse les mêmes obligations.

Prestation de services transnationale

La directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006 sur les services dans le marché intérieur exclut de son champ d'application l'activité de la sécurité privée (art. 2 k).
Une prestation de services transnationale peut être effectuée en France seulement par une entreprise établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, exerçant une activité de sécurité privée tel que définie à l'article L. 611-1 du CSI, par ailleurs détentrice de l'autorisation d'exercice sur le territoire national délivrée par le CNAPS.

Prêt de main d'œuvre

Opération consistant à mettre ses propres salariés à la disposition d'un tiers, en dehors d'une relation de sous-traitance. Les conditions de sa licéité sont précisées par les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail.

Voir également : **RAPPEL DE LA REGLEMENTATION**

Prix anormalement bas

Le fait que le prix de la prestation, compte tenu de la qualité demandée au prestataire, ne permette pas à celui-ci d'assumer le coût horaire minimum doit éveiller les soupçons du donneur d'ordre, et constitue un indice pour le juge dans la qualification de l'infraction de recours sciemment à celui qui effectue un travail dissimulé.

Le code de déontologie des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées de sécurité dispose que les entreprises de sécurité privée et leurs dirigeants s'interdisent d'accepter et d'entretenir des relations commerciales, durables ou successives, fondées sur des prix de prestation anormalement bas ne permettant pas de répondre aux obligations légales, notamment sociales (art. 22 du décret n° 2012-870 du 10 juillet 2012). Ainsi, même en l'absence de pratiques de travail dissimulé, le code de déontologie prohibe les pratiques répétitives de prix anormalement bas, les entreprises privées de sécurité et leurs dirigeants s'exposant dans ce cas aux sanctions disciplinaires prévues au livre VI du Code de la sécurité intérieure.

En matière de marché privé, la détermination du caractère anormalement bas du prix relève de l'appréciation souveraine des juges du fond.

En matière de marché public, le prix anormalement bas est déterminé par l'acheteur public. En application des articles 55 du code des marchés publics et 26 de l'ordonnance du 6 juin 2005, si une offre paraît anormalement basse, le pouvoir adjudicateur peut la rejeter par décision motivée, après avoir demandé par écrit les précisions qu'il juge utiles, et vérifié les justifications fournies.

Voir également : la fiche technique « offre anormalement basse » mise en ligne par la direction des affaires juridiques (DAJ) sur la page « marchés publics » du portail du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

Voir également : **Coût Horaire Minimum**

Salarié

Personne qui s'engage, par contrat de travail, à mettre ses compétences à la disposition d'un employeur sous la subordination duquel elle se place, moyennant rémunération.
Une personne peut être salariée de plusieurs employeurs, dans la limite de la durée maximale autorisée dans sa profession (art. L. 8261-1 du code du travail).

Sous-traitance

Opération par laquelle un entrepreneur confie, par un contrat de sous-traitance et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée « sous-traitant », tout ou partie de l'exécution du contrat d'entreprise ou d'une partie du marché public conclu avec l'acheteur ou le commanditaire de la prestation.

Les conditions dans lesquelles l'entrepreneur, titulaire d'un marché, peut faire appel à un ou plusieurs sous-traitants, leur acceptation et l'agrément de leurs conditions de paiement, ainsi que les modalités de règlement de leurs prestations sont mentionnées dans la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 modifiée relative à la sous-traitance, et détaillés, pour ce qui concerne les titulaires d'un marché public, aux articles 112 à 117 du code des marchés publics. En particulier, le titulaire d'un marché public ne peut sous-traiter la totalité des prestations qui lui ont été confiées, et la sous-traitance ne peut concerner un marché de fournitures qui ne constitue pas un contrat d'entreprise au sens de l'article 1er de la loi du 31 décembre 1975.

Sous-traitance verticale, dite « en cascade » :
A sous traite à B qui sous-traite à C qui sous-traite à D.

Sous-traitance horizontale, dite « en râteau » :
L'entreprise A sous-traite simultanément à plusieurs entreprises.

Sous-traitance mixte qui combine le système horizontal et le système vertical.

Voir également : **Acceptation et agrément du sous-traitant**

Travail illégal

Terme générique regroupant plusieurs infractions à la législation du travail : travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre, emploi d'étranger sans titre de travail, cumul irrégulier d'emplois, fraudes aux revenus de remplacement (article L. 8211-1 du code du travail).

Travail temporaire

Ce terme désigne tout travail réalisé par un salarié intérimaire mis à disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire. Le contrat de travail temporaire ne peut avoir, ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée «mission ».

L’article L. 1251-6 du code du travail énumère limitativement les cas possibles de recours au travail temporaire :

1º Remplacement d'un salarié,
2º Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
3º Emplois à caractère saisonnier,
4º Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel, ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral.

RAPPEL DE LA REGLEMENTATION

Les donneurs d'ordre publics peuvent utilement consulter le « Guide de bonnes pratiques en matière de marchés publics » annexé à la circulaire du 14 février 2012, signée notamment par le ministre chargé de l'économie et des finances.

Les donneurs d'ordre privés et publics peuvent consulter le guide « Choisir le meilleur rapport qualité-prix - Guide pour l'attribution des marchés de services de surveillance et de sécurité privée » établi par la Confédération européenne des services de sécurité (CoESS).

1- La réglementation relative au travail illégal

Le travail illégal est constitué de six fraudes énumérées à l'article L. 8211-1 du code du travail, recherchées et constatées par les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 du même code, notamment par les inspecteurs et contrôleurs du travail, les officiers et agents de police judiciaire (Police et Gendarmerie) et les inspecteurs de l'URSSAF.

Travail dissimulé

C'est le fait de :
- ne pas déclarer une activité professionnelle (art. L.8221-3 du code du travail qui définit le travail dissimulé par la dissimulation d'activité),
- ne pas déclarer un salarié ou ne déclarer qu'une partie des heures de travail effectuées par un salarié (art. L.8221-5 du code du travail qui définit le travail dissimulé par la dissimulation d'emploi salarié).

La dissimulation d'activité peut être relevée dès lors que :
- l'immatriculation aux registres obligatoires n'a pas été requise,
- les déclarations fiscales et sociales n'ont pas été faites,
- l'activité est poursuivie après refus d'immatriculation ou radiation.

La dissimulation d'emploi salarié peut être relevée dès lors que :
- la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) n'a pas été effectuée,
- le bulletin de paie n'a pas été remis au salarié,
- le bulletin de salaire comporte un nombre d'heures de travail inférieur à celui correspondant au temps de travail réel du salarié,
- la déclaration annuelle des données sociales (DADS) n'a pas été faite, les bordereaux de cotisations de sécurité sociale sont inexistants ou ont été minorés, les déclarations fiscales n'ont pas été effectuées.

Le manquement intentionnel à l'une ou plusieurs de ces obligations peut caractériser l'infraction de travail dissimulé. Dans le cas contraire, il ne s'agit pas d'un délit de travail dissimulé mais d'une contravention pour défaut de DPAE ou défaut de remise de bulletin de paye, par exemple.

Travail dissimulé : auteur (s) de l'infraction

- L'employeur, personne physique et/ou morale qui n'a pas procédé aux formalités obligatoires, ou qui a fait appel à un faux travailleur indépendant.

- La personne physique ou morale (tout donneur d'ordre) qui a fait appel sciemment, directement ou par personne interposée, à une personne exerçant un travail dissimulé.

Travail dissimulé : sanctions pénales encourues

L'exercice d'un travail totalement ou partiellement dissimulé et le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé constituent des infractions pénales passibles des mêmes sanctions (art. L. 8221-1 du code du travail).

Les personnes physiques encourent trois ans d'emprisonnement et une amende maximale de 45 000 € (art. L. 8224-1 du code du travail). Si la victime est un mineur, la sanction pénale est portée à cinq ans d'emprisonnement maximum et une amende maximale de 75 000 € (art. L. 8224-2 du code du travail).
Les personnes physiques encourent également des peines complémentaires pouvant être prononcées par le juge pénal (affichage, publication, confiscation des matériels ou des produits, interdiction d'exercer, exclusion des marchés publics pour une durée de cinq ans au plus, etc. - art. L. 8224-3 du code du travail).

Les personnes morales encourent également les peines principales prévues aux articles 131-38 et 131-39 du code pénal pouvant être prononcées par le juge pénal (notamment exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus), ainsi qu'une amende maximale de 225 000 € (art. L. 8224-5 du code du travail).

Travail dissimulé : sanctions civiles encourues

Si l'infraction est constatée par procès-verbal :
- le travailleur indépendant doit s'acquitter auprès du RSI des cotisations et contributions sociales.
- l'employeur doit payer les salaires et accessoires, ainsi que les cotisations et contributions sociales sans qu'aucune mesure de réduction ou d'exonération des cotisations ou de minoration de l'assiette des cotisations ne puisse être appliquée (art. L.242-1-1 du code de la sécurité sociale). Il devra également les pénalités et majorations de retard. Il doit s'acquitter des dettes fiscales éventuelles;
- si aucun élément ne permet de connaître la rémunération versée au salarié ou la période d'emploi, alors l'assiette des cotisations est évaluée forfaitairement à six fois la rémunération mensuelle minimale (art. L. 242-1-2 du code de la sécurité sociale);
- les réductions et exonérations de cotisations sociales sont annulées et doivent donc être remboursées pour la période pendant laquelle a été constaté le délit de travail dissimulé, dans la limite de la prescription applicable, soit les cinq dernières années (art. L. 133-4-2 du code de la sécurité sociale).

Par ailleurs, en cas de verbalisation de son prestataire ou de son sous-traitant au titre du travail dissimulé, la solidarité financière d'un maître d'ouvrage ou d'un donneur d'ordre peut être engagée s'il n'a pas procédé aux vérifications relatives à son prestataire ou à son sous-traitant, ou s'il a été condamné pour avoir eu recours sciemment à une personne exerçant un travail dissimulé (art. L. 8222-2 du code du travail).

En outre, le fait de participer, en tant que complice, au délit de travail dissimulé commis par un prestataire ou un sous-traitant peut entraîner l'annulation des exonérations et réductions de cotisations applicables aux rémunérations versées aux salariés employés par le donneur d'ordre, pour chacun des mois au cours desquels sa complicité est constatée (art. L. 133-4-5 du code de la sécurité sociale).

Travail dissimulé : sanctions administratives encourues

- En cas de procès-verbal constatant l'une des infractions constitutives de travail illégal mentionnées à l'article L. 8211-1 du code du travail, possibilité pour l'autorité administrative de refuser les aides publiques à l'emploi ou à la formation professionnelle pendant une période maximale de cinq ans, ou de demander le remboursement des aides publiques à l'emploi ou à la formation professionnelle pendant les douze derniers mois (art. L. 8272-1 du code du travail).
- Possibilité de fermeture de l'établissement, pour une durée maximale de trois mois, lorsque l'employeur a fait l'objet d'un procès-verbal relevant une infraction de travail dissimulé, d'emploi d'étranger sans titre, de prêt illicite de main d'œuvre ou de marchandage (art. L. 8272-2 du code du travail).

- Possibilité d'exclusion des contrats administratifs mentionnés aux articles L. 551-1 et L. 551-5 du code de justice administrative, pour une durée maximale de six mois, pour tout employeur ayant fait l'objet d'un procès-verbal relevant une infraction de travail dissimulé, d'emploi d'étranger sans titre, de prêt illicite de main d'œuvre, ou de marchandage (art. L. 8272-4 du code du travail).

- En application des articles 43 et 44 du code des marchés publics, ainsi que des articles 8 et 38 de l'ordonnance du 6 juin 2005, les personnes qui ont fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire pour avoir commis une infraction de travail dissimulé, de marchandage, de prêt de main d'œuvre, ou d'emploi d'étranger sans titre de travail, ne peuvent soumissionner aux marchés passés par les pouvoirs adjudicateurs.

Travail dissimulé : action civile du salarié

Le salarié peut, en cas de rupture de son contrat de travail, obtenir une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire (art. L. 8223-1 du code du travail).

Marchandage

Toute opération de fourniture de main-d'œuvre à but lucratif qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne, ou d'éluder l'application des dispositions de la loi, du règlement ou de conventions ou accords collectifs de travail, est constitutive du délit de marchandage (art. L. 8231-1 du code du travail).

Marchandage : auteur (s) de l'infraction

L'utilisateur de la main-d'œuvre illégalement fournie, ainsi que le fournisseur, pour complicité.

Marchandage : sanctions pénales encourues

Le fait de commettre le délit de marchandage est puni de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 € (art. L. 8234-1 du code du travail). La complicité est punie de la même façon.

Peines complémentaires éventuelles :
- interdiction de sous-traiter de la main-d'œuvre pendant une durée de deux à dix ans; le fait de méconnaître cette interdiction, directement ou par personne interposée, est puni d'un emprisonnement de douze mois et d'une amende de 12 000 €.
- affichage de la décision aux portes de l'établissement de l'entreprise et publication dans les journaux.

Autre sanction :
En cas de délit de marchandage, l'employeur encourt la fermeture administrative provisoire (trois mois maximum) de l'établissement, accompagnée, le cas échéant, de la saisie à titre conservatoire du matériel professionnel. Cette fermeture ne peut entraîner ni rupture ni suspension du contrat de travail**,** ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés (art. L. 8234-3 nouveau issu de l'article 88 de la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011 relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité - LIIN).

Les personnes morales encourent également les peines principales prévues aux articles 131-38 et 131-39 du code pénal pouvant être prononcées par le juge pénal (notamment exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus), ainsi qu'une amende maximale de 150 000 € (art. L. 8234-2 du code du travail).

Marchandage : sanctions civiles encourues

- Nullité du contrat commercial passé entre les deux entreprises (pour illicéité de l'objet).
- Transfert à l'entreprise utilisatrice de la prise en charge des salaires et des charges sociales.
- Requalification de la convention de prestation de service en véritable contrat de travail au préjudice de l'entreprise utilisatrice. Dans ce cadre, le salarié peut obtenir réparation du préjudice résultant du défaut d'application du statut collectif par l'entreprise utilisatrice.

Marchandage : sanctions administratives encourues

Les sanctions administratives sont les mêmes que pour le travail dissimulé : voir supra.

Prêt illicite de main-d'œuvre

Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est une activité réglementée et strictement réservée au travail temporaire pour l'essentiel et, secondairement, aux agences de mannequins, au travail à temps partagé, au portage salarial, à certaines activités sportives, et à la mise à disposition de salariés auprès d'organisations professionnelles ou syndicales. Les opérations de prêt exclusif de main-d'œuvre à but lucratif réalisées hors de ce cadre sont illégales (art. L. 8241-1 du code du travail).

Prêt illicite de main-d'œuvre : auteur (s) de l'infraction

Pour ce délit, l'utilisateur de la main-d'œuvre illégalement prêtée ainsi que le prêteur sont considérés comme des co-auteurs de l'infraction.

Les sanctions pénales sont les mêmes que pour le marchandage : voir supra (art. L. 8243-1 et L. 8243-2 du code du travail). Les sanctions administratives sont les mêmes que pour le travail dissimulé: voir supra.

Prêt illicite de main-d'œuvre et travail dissimulé

De plus, s'il est établi qu'il existe un lien de subordination entre l'entreprise utilisatrice et les salariés prêtés frauduleusement, l'entreprise utilisatrice est alors reconnue comme étant l'employeur de ces salariés (cas de transfert du lien originel de subordination), et peut être poursuivie pour travail dissimulé parce qu'elle n'a pas procédé à la déclaration de ces salariés.

Emploi d'étranger sans titre de travail

Nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service, ou employer, pour quelque durée que ce soit, un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France (art. L. 8251-1 du code du travail).

Il s'agit de l'infraction consistant, pour un employeur français, à embaucher, à employer ou à conserver à son service sur le territoire national, un salarié ressortissant d'un pays tiers à l'Union européenne ou à l'Espace économique européen, ou un salarié citoyen d'un Etat membre soumis à période transitoire (Bulgarie et Roumanie jusqu'au 31 décembre 2013) non titulaire d'un titre l'autorisant à travailler en France.

Ces ressortissants peuvent être en règle concernant le séjour, sans être autorisé à exercer une activité professionnelle. Une autorisation de travail est obligatoire pour qu'ils puissent être embauchés directement par une entreprise en France (« emploi direct »).

En outre, nul ne peut, directement ou indirectement, recourir aux services d'un employeur d'un étranger sans titre.

Emploi d'étranger sans titre : sanctions pénales encourues

L'emploi d'un étranger sans titre de travail et le recours, direct ou indirect, à l'emploi d'un étranger sans titre sont passibles des mêmes sanctions (art. L. 8256-2 du code du travail).

Les personnes physiques encourent cinq ans maximum d'emprisonnement et une amende maximale de 15 000 € .
La loi (art. 74 de la LIIN) exonère de cette sanction l'employeur qui, sur la base d'un titre frauduleux ou présenté frauduleusement par un salarié étranger, a procédé, sans intention de participer à la fraude et sans connaissance de celle-ci, à la déclaration auprès des organismes de sécurité sociale et à la vérification auprès des administrations compétentes du titre autorisant cet étranger à exercer une activité salariée en France.
Les peines encourues sont portées à dix ans d'emprisonnement maximum et une amende maximale de 100 000 € lorsque l'infraction est commise par une bande organisée.
L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés étrangers concernés (art. L. 8256-2 du code du travail).
Peines complémentaires : interdiction d'exercer une activité, exclusion des marchés publics pour une durée de cinq ans au plus, confiscation d'objets, affichage, fermeture de locaux, interdiction de droits civiques, de séjour, confiscation de biens, interdiction de séjour pour une durée de cinq ans au plus.

Les personnes morales encourent également les peines principales prévues aux articles 131-38 et 131-39 du code pénal pouvant être prononcées par le juge pénal (notamment exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus), ainsi qu'une amende maximale de 75 000 € appliquée autant de fois qu'il y a de salariés étrangers concernés (arts. L. 8256-7 et L. 8256-8 du code du travail).

Emploi d'étranger sans titre: sanctions administratives encourues

Contribution spéciale (art. L. 8253-1 du code du travail et art. 78 LF 2011)

Sans préjudice des poursuites judiciaires pouvant être exercées à son encontre, l'employeur qui a occupé un travailleur étranger en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1 du code du travail acquitte une contribution spéciale. Son montant est déterminé dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat et est au moins égal à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail, porté, en cas de réitération, à 25 000 fois ce même taux. Cette contribution est due pour chaque salarié étranger employé sans titre (art. L. 8253-1 du code du travail). L'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) est chargé de constater et de liquider cette contribution spéciale. Son paiement est garanti par un privilège sur les biens meubles et effets mobiliers des redevables, où qu'ils se trouvent, au même rang que celui dont bénéficie le Trésor en application de l'article 1920 du code général des impôts.

Contribution forfaitaire pour frais de réacheminement (art. L. 621-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile)

Paiement de la contribution forfaitaire au Trésor Public pour participation aux frais de réacheminement de l'étranger démuni de titre de séjour dans son pays d'origine.

Les autres sanctions administratives encourues sont les mêmes que pour le travail dissimulé : voir supra.

Emploi d'étranger sans titre de travail : action civile du salarié

Le salarié étranger peut, en cas de rupture de son contrat de travail, obtenir une indemnité forfaitaire égale à trois mois de salaire (art. L. 8252-2 du code du travail).

2- Sanctions disciplinaires encourues en cas d'infractions pénales relatives au travail illégal

Il résulte de l'effet combiné des articles 2 (« sanctions ») et 4 (« respect des lois ») du code de déontologie des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées de sécurité (décret n° 2012-870 du 10 juillet 2012), que tout manquement aux lois et règlements en vigueur, notamment à la législation professionnelle et sociale, expose son auteur aux sanctions disciplinaires prévues à l'article L. 634-4 du code de la sécurité intérieure (avertissement, blâme, interdiction d'exercice de l'activité privée de sécurité à titre temporaire pour une durée ne pouvant excéder cinq ans, pénalités financières), et ce, sans préjudice des mesures administratives et des sanctions pénales prévues par ailleurs.

OBLIGATION DE VIGILANCE ET SOLIDARITE FINANCIERE DES DONNEURS D'ORDRE

En cas de verbalisation de leur prestataire ou sous-traitant pour travail dissimulé ou emploi d'étranger sans titre, le donneur d'ordre (maître d'ouvrage), prestataire, ou sous-traitant si ce dernier sous-traite, quel que soit son rang dans la chaîne de sous-traitance, peuvent être tenus de régler certaines sommes dues par leur prestataires ou sous-traitants en situation irrégulière.

Rappel : le donneur d'ordre (maître d'ouvrage) et le prestataire peuvent aussi être condamnés pénalement pour avoir eu recours sciemment, directement ou par personne interposée, au travail dissimulé ou pour recours sciemment, direct ou indirect, à l'emploi d'un étranger sans titre de travail.

	Les sommes dues	Les cas de mise en œuvre de la procédure
Travail dissimulé	Paiement des impôts, taxes, cotisations et contributions sociales obligatoires ainsi que des pénalités et majorations de retard Paiement des rémunérations et indemnités dues au salarié Remboursement des aides publiques Si l'employeur figure parmi les personnes entre lesquelles existe un lien de dépendance au sens des articles L. 233-1 et L. 233-3 du code de commerce, la société mère ou la société holding est tenue subsidiairement et solidairement au paiement des cotisations et cotisations sociales dues par l'employeur, ainsi que des majorations et pénalités éventuelles (art. L. 243-7-3 du code de la sécurité sociale et art. L. 725-3-2 du code rural).	- En cas de défaut de vigilance pour les contrats d'un montant au moins égal à 3 000 € passés avec un entrepreneur verbalisé pour travail dissimulé (arts. L. 8222-1 et L. 8222-2 du code du travail) - En cas de condamnation pénale pour recours sciemment, directement ou par personne interposée, à celui qui exerce le travail dissimulé (art. L. 8222-2 du code du travail) - Lorsque, informé par écrit de l'existence d'une situation de travail dissimulé chez un sous-traitant, le donneur d'ordre (maître d'ouvrage) n'est pas intervenu pour faire cesser la situation. Cette alerte est faite par un agent de contrôle, un syndicat, une association professionnelle ou une institution représentative du personnel. Le donneur d'ordre (maitre d'ouvrage) doit enjoindre, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, son cocontractant de faire cesser la situation. (art. L. 8222-5 du code du travail) <u>En ce qui concerne les donneurs d'ordre publics</u> : Tout contrat écrit conclu par une personne morale de droit public doit comporter une clause stipulant que des pénalités peuvent être infligées au cocontractant s'il ne s'acquitte pas des formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 à L. 8221-5 du code du travail. Le montant des pénalités est, au plus, égal à 10 % du montant du contrat, et ne peut excéder celui des amendes encourues en application des articles L. 8224-1, L. 8224-2 et L. 8224-5 du code du travail. Toute personne morale de droit public ayant contracté avec une entreprise, informée par écrit par un agent de contrôle de la situation irrégulière de cette dernière au regard des formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail, lui enjoint aussitôt de faire cesser cette situation. L'entreprise ainsi mise en demeure apporte à la personne morale de droit public la preuve qu'elle a mis fin à la situation délictuelle. La personne morale de droit public transmet, sans délai, à l'agent auteur du signalement, les éléments de réponse communiqués par l'entreprise, ou l'informe d'une absence de réponse. A défaut de correction des irrégularités signalées, dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat, la personne morale de droit public en informe l'agent auteur du signalement, et peut appliquer les pénalités prévues par le contrat, ou le rompre, sans indemnité, aux frais et risques de l'entrepreneur. (art. L. 8222-6 du code du travail)

Emploi d'étranger sans titre de travail	Paiement de la contribution spéciale à l'OFII Paiement de la contribution forfaitaire au Trésor Public pour participation aux frais de réacheminement de l'étranger démuni de titre de séjour dans son pays d'origine Paiement des rémunérations et indemnités dues au salarié	- Pour défaut de vérification, pour les contrats d'un montant au moins égal à 3 000 €, de la régularité de l'emploi de salariés étrangers par leur sous-traitant verbalisé pour emploi d'étranger sans titre de travail (art. L 8254-1 et L. 8254-2 du code du travail) - En cas de condamnation pénale pour recours sciemment, direct ou indirect, aux services d'un employeur d'un étranger sans titre de travail (art. L. 8254-2-2 du code du travail) - Lorsque, informé par écrit de l'existence d'une situation d'emploi d'étranger sans titre chez son cocontractant ou chez un sous-traitant, le donneur d'ordre (maître d'ouvrage) n'est pas intervenu pour faire cesser la situation. Cette alerte est faite par un agent de contrôle, un syndicat, une association professionnelle ou une institution représentative du personnel. Le donneur d'ordre (maitre d'ouvrage) doit enjoindre, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, son cocontractant de faire cesser la situation (art. L. 8254-2-1 du code du travail)

3- La réglementation spécifique aux entreprises ou aux sociétés de sécurité privée

Loi n°83-629 du 12 juillet 1983 modifiée règlementant les activités privées de sécurité et de transport de fonds (Articles L. 611-1 à L. 647-1 du nouveau code de la sécurité intérieure créés par l'ordonnance n°2012-351 du 12 mars 2012 relative à la partie législative du code de la sécurité intérieure - JORF 13/03/2012[2])

Loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure (LOPPSI 1)

Loi n° 2011-267 du 14 mars 2011 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure (LOPPSI 2)

Décret n° 86-1058 du 26 septembre 1986 relatif à l'autorisation administrative et au recrutement des entreprises de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes

Décret n°2005-1122 du 6 septembre 2005 modifié, pris pour l'application de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983, relatif à l'aptitude professionnelle des dirigeants et des salariés des entreprises exerçant des activités de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes

Décret n° 2009-137 du 09 février 2009 modifié relatif à la carte professionnelle, à l'autorisation préalable et à l'autorisation provisoire des salariés participant aux activités privées de sécurité définies à l'article 1er de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983

Décret n° 2011-1919 du 22 décembre 2011 relatif au Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS) et modifiant certains décrets portant application de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983

Décret n° 2012-870 du 10 juillet 2012 relatif au code de déontologie des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées de sécurité

Arrêté du 23 mars 1965 portant approbation du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public

Arrêté du 18 octobre 1977 de sécurité pour la construction des immeubles de grande hauteur et leur protection contre les risques d'incendie et de panique

Arrêté du 25 juin 1980 modifié, portant approbation des dispositions générales du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ERP)

Arrêté du 2 mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur

Arrêté du 23 août 2007 relatif à l'agrément, prévu à l'article 1er du décret n° 2005-1122 du 6 septembre 2005, des certificats de qualification professionnelle relatifs aux activités de sûreté aéroportuaire

Arrêté du 19 juin 2008 portant agrément d'un certificat de qualification professionnelle en application de l'article 1er du décret no 2005-1122 du 6 septembre 2005 relatif à l'aptitude professionnelle des personnes exerçant une activité de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes

Arrêté du 12 mars 2010 portant agrément d'un certificat de qualification professionnelle, en application de l'article 1er du décret n° 2005-1122 du 6 septembre 2005 relatif à l'aptitude professionnelle des personnes exerçant une activité de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes

[2] L'ordonnance n°2012-351 du 12 mars 2012 (art. 19 et 20) précise que l'abrogation des articles 1er à 11, 11-5 à 35 de la loi n°83-629 du 12 juillet 1983 et leur codification dans le livre VI du nouveau code de la sécurité intérieure (art. L. 611-1 à L. 647-1) prend effet à compter du 1er mai 2012.

Arrêté du 6 octobre 2011 portant renouvellement d'un agrément d'un certificat de qualification professionnelle prévu à l'article 1er du décret n° 2005-1122 du 06/09/2005 relatif à l'aptitude professionnelle des personnes exerçant une activité de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes

Circulaire n° NOR IOCD 115097C du 03 juin 2011 relative à l'exercice des activités privées de sécurité et des activités de sécurité incendie

Le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS)

Le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS), établissement public administratif créé par la LOPPSI 2, est un organisme en charge du contrôle et de la discipline des activités de sécurité privée régies par la loi du 12 juillet 1983 modifiée (livre VI du CSI).

Le CNAPS n'a à connaitre que des activités visées aux titres I et II de la loi n°83-629 du 12 juillet 1983 modifiée règlementant les activités privées de sécurité et de transport de fonds.

Sont soumises aux dispositions du titre I de la loi du 12 juillet 1983 susvisée, dès lors qu'elles ne sont pas exercées par un service public administratif, les activités qui consistent :

1° A fournir des services ayant pour objet la surveillance humaine ou la surveillance par des systèmes électroniques de sécurité ou le gardiennage de biens meubles ou immeubles ainsi que la sécurité des personnes se trouvant dans ces immeubles ;

2° A transporter et à surveiller, jusqu'à leur livraison effective, des bijoux représentant une valeur d'au moins 100 000 euros, des fonds, sauf pour les employés de La Poste ou des établissements de crédit habilités par leur employeur lorsque leur montant est inférieur à 5 335 euros, ou des métaux précieux, ainsi qu'à assurer le traitement des fonds transportés ;

3° A protéger l'intégrité physique des personnes.

Seules peuvent être autorisées à exercer à titre professionnel, pour elles-mêmes ou pour autrui, les activités énumérées aux 1° à 3° :

a) Les personnes physiques ou morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés;
b) Les personnes physiques ou morales non immatriculées au registre du commerce et des sociétés, qui sont établies dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou un autre des Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen et qui exercent une ou plusieurs de ces activités.

Est soumise aux dispositions du titre II de la loi du 12 juillet 1983 la profession libérale qui consiste, pour une personne, à recueillir, même sans faire état de sa qualité ni révéler l'objet de sa mission, des informations ou renseignements destinés à des tiers, en vue de la défense de leurs intérêts (agents de recherches privées).

Seules peuvent être autorisées à exercer cette activité à titre professionnel :

a) Les personnes physiques ou morales immatriculées auprès de l'organisme visé par le deuxième alinéa de l'article 2 de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle;
b) Les personnes physiques ou morales non immatriculées auprès de l'organisme visé par le deuxième alinéa de l'article 2 de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 précitée, qui sont établies dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou un autre des Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen et qui exercent cette activité.

Le CNAPS est en outre chargé de la mission de police administrative consistant à délivrer, après vérification de conditions administratives, de moralité, et de qualifications, les agréments, autorisations, et cartes professionnelles nécessaires aux personnes morales et physiques souhaitant exercer les activités concernées.

Le CNAPS a pour missions principales :

- la délivrance des agréments des dirigeants d'entreprises;
- la délivrance des autorisations d'exercer une ou plusieurs activités (titres I et II du livre VI du CSI) pour les entreprises;
- la délivrance des cartes professionnelles pour les agents et dirigeants exerçant eux même l'activité;
- le contrôle des différentes activités concernées sur sites d'intervention et aux sièges des entreprises, 24h sur 24h, tout au long de l'année, sans préjudice des contrôles pouvant être effectués par les services de police et de gendarmerie, ainsi que par l'inspection du travail et les organismes sociaux;
- la prise des sanctions disciplinaires en cas de manquements.

Le CNAPS est administré par un collège composé :

- de représentants de l'État et de magistrats des ordres administratif et judiciaire;
- de personnes issues des activités privées de sécurité visées aux titres I^{er} et II;
- de personnalités qualifiées.

La répartition des sièges, qui assure une majorité aux représentants de l'Etat et magistrats des deux ordres de juridictions, ainsi que le mode de désignation des membres, sont déterminés par le décret n° 2011-1919 du 22 décembre 2011. Le président du collège est élu par ses membres. Il dispose d'une voix prépondérante en cas de partage. Il représente le Conseil national des activités privées de sécurité.

Le collège comprend en son sein une formation spécialisée, la commission nationale d'agrément et de contrôle (CNAC). Elle est composée, pour au moins trois quarts de ses membres, de représentants de l'État et de magistrats des deux ordres de juridictions. Elle élit son président parmi les membres représentant l'État ou les magistrats des deux ordres.

Au niveau territorial (région ou inter-région) une commission interrégionale d'agrément et de contrôle (CIAC) est chargée, au nom du Conseil national des activités privées de sécurité, de délivrer les agréments, autorisations et cartes professionnelles nécessaires pour exercer les métiers de la sécurité privée.

Le financement du CNAPS est prévu par l'article 19 de la loi n° 2011-900 du 29 juillet 2011 de finances rectificative pour 2011.Une taxe additionnelle de 0.5 % a été instaurée pour le financement du CNAPS, dénommée contribution sur les activités privées de sécurité (CAS).

Les redevables de la CAS sont :

- Les personnes morales et physiques qui effectuent, sur le territoire national, à titre onéreux, des activités privées de sécurité, à l'exception des salariés;
- Les personnes morales qui, agissant pour leur propre compte, font exécuter par certains de leurs salariés, une ou plusieurs de ces activités. Dans ce cas, toute activité de sécurité concernée est réputée s'effectuer en France lorsque l'entreprise est établie ou domiciliée sur le territoire national (CAS de 0.7% de la masse salariale des agents concernés).

Les entreprises de sécurité privée doivent faire apparaître la CAS sur les factures présentées à leurs clients. Ce sont donc les donneurs d'ordre publics et privés qui payent cette taxe. Elle correspond à l'application du taux de 0,5 % sur le montant hors taxe (HT) des ventes de prestations de service.

Le ministère de l'Economie assure le recouvrement de la CAS comme en matière de taxe sur la valeur ajoutée (TVA). Le fait générateur et l'exigibilité de la contribution interviennent dans les mêmes conditions que pour la TVA.

La taxe est applicable aux contrats en cours d'exécution conclus avant le 1er janvier 2012.
Deux hypothèses doivent être envisagées pour les contrats en cours d'exécution :
- en principe, un marché est conclu sur la base d'un engagement HT. Si le prestataire s'est engagé sur un prix HT, le donneur d'ordre doit supporter le montant de la nouvelle taxe. Ce chiffre doit apparaître clairement sur la facture adressée au client. Un avenant n'est pas nécessaire.
- si le prestataire s'est engagé exclusivement sur un montant TTC, il ne peut répercuter, sur son client ou donneur d'ordre, la nouvelle taxe qu'il doit prendre à sa charge (CE, 30 mars 1981, *Etablissements jean X*, req. n° 00871).

La nécessité d'un agrément

Nul ne peut exercer à titre individuel une activité de sécurité privée, ni diriger, gérer ou être l'associé d'une personne morale exerçant cette activité, s'il n'est titulaire d'un agrément délivré selon les modalités définies par décret en Conseil d'Etat (art. 5 de la loi n°83-629 du 12 juillet 1983 modifiée par la loi n° 2011-267 du 14 mars 2011, art. 29).

Le demandeur de cet agrément doit répondre à des exigences de nationalité et d'honorabilité. Il doit présenter un extrait d'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés (K bis).

En outre, le dirigeant doit répondre à une condition d'aptitude professionnelle propre à sa fonction (décret n° 2007-1181 du 3 août 2007).

La nécessité d'une aptitude préalable

Les dirigeants et les salariés exerçant effectivement l'une des activités mentionnées à l'article 1er de la loi du 12 juillet 1983 susvisée justifient de leur aptitude professionnelle par la détention :

- soit d'une certification professionnelle, enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (CAP prévention sécurité, BP sécurité et bac pro), se rapportant à l'activité exercée;
- soit d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) élaboré par la branche professionnelle de l'activité concernée, agréé par arrêté du ministre de l'intérieur ou, s'agissant des activités visant à assurer préventivement la sûreté des vols mentionnées à l'article L. 282-8 du code de l'aviation civile, par arrêté conjoint du ministre de l'intérieur et du ministre chargé des transports;
- soit d'un titre reconnu par un Etat membre de l'Union européenne ou par l'un des Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen, se rapportant à l'activité exercée ;

ou par validation des acquis de l'expérience (VAE) dans certains cas (policiers, gendarmes, militaires…)

L'agent doit être titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS après réalisation d'une enquête de moralité et vérification de la qualification professionnelle, conformément à la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 modifiée et au décret n° 2009-137 du 9 février 2009.
Pour la sûreté aéroportuaire, l'agent doit également disposer d'un agrément délivré par le procureur de la République.

La nécessité d'une qualification professionnelle

Le certificat de qualification professionnelle(CQP) agent de prévention et de sécurité (APS) est un titre de branche créé par les professionnels.
Il a été validé le 4 mai 2006 par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche pour répondre aux exigences de la loi sur l'aptitude professionnelle préalable.

Le CQP APS permet aux salariés d'acquérir une qualification opérationnelle, reconnue par toutes les entreprises de la branche. Pour obtenir le CQP APS, les salariés (qui ne bénéficient pas d'une régularisation dérogatoire) et les nouveaux entrants doivent suivre, conformément à l'arrêté du 19 juin 2008 portant agrément d'un certificat de qualification professionnelle (en application de l'article 1er du décret n° 2005-1122 du 6 septembre 2005 relatif à l'aptitude professionnelle des personnes exerçant une activité de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes), une formation minimale prévue par la CPNEFP. Le CQP APS est délivré par un centre de formation agréé par l'ADEF qui est une émanation de la CPNEFP.

Voir site internet: www.profession-securite.org.

La fonction d'agent de sécurité

La fonction d'agent de sécurité est précisée dans l'accord du 1er décembre 2006 relatif à la convention collective n°3196 de la prévention et de la sécurité. Il y figure une liste de métiers repères relative aux fonctions d'agent de sécurité.

Lien internet vers la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985: http://www.legifrance.com/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635405.

LES BONNES PRATIQUES ET LA PREVENTION DU TRAVAIL ILLEGAL

La lutte contre le travail illégal implique des mesures de prévention. Une grande part de la prévention relève de la responsabilité des donneurs d'ordre (ou clients) qui doivent, préalablement à la conclusion du contrat de prestation, définir précisément leurs besoins, et prendre en compte des critères quantitatifs et qualitatifs lors du choix de leur prestataire.

1- Les bonnes questions que doit se poser le donneur d'ordre (ou client) :

Je dois sécuriser un établissement en recourant à un prestataire :

- Ai-je bien défini la prestation ?

Les besoins en compétences du donneur d'ordre peuvent être identifiés en se référant aux définitions des métiers-repères de la convention collective. Les coefficients salariaux correspondant à chaque métier repère et permettant d'évaluer le cout de la prestation y sont indiqués.

- Ai-je bien défini mes besoins quantitatifs et qualitatifs ?

Il convient d'établir un cahier des charges et d'y préciser :

- les missions attendues;
- les qualifications métiers;
- les conditions de travail.

Retenir une offre anormalement basse est susceptible de faire peser un risque financier pour le client. Ce risque a notamment trait à la possible défaillance du titulaire ainsi retenu et aux coûteux avenants auxquels l'acheteur devra consentir pour rendre possible l'exécution des prestations. Si le prix proposé est sous-estimé au vu des prestations décrites dans le cahier des charges, le titulaire risque de présenter, en cours d'exécution, des demandes de rémunération complémentaires que l'acheteur serait contraint d'accepter, sous peine de voir interrompre l'exécution des prestations. Ainsi, une offre qui paraissait financièrement intéressante, s'avèrerait, au final, plus couteuse, la conclusion d'avenants risquant de bouleverser l'économie du marché et de remettre en cause les conditions de la mise en concurrence initiale.

- Comment puis-je m'assurer de la bonne sélection du prestataire ?

Le prestataire doit vous proposer un schéma opérationnel qui vous garantira le contrôle de l'exécution du marché. Le suivi passe par des réunions de chantier et des rapports d'informations qui vous renseignent sur l'exécution du contrat. Ces informations vous garantissent une évaluation régulière de la bonne exécution du marché suivant les termes du contrat.
Le cas échéant, le donneur d'ordre (client) doit accepter la présence des sous-traitants et agréer leurs conditions de paiement (art. 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance).
Dans cette hypothèse, il convient de veiller à ce que, dans le cadre de l'exécution du contrat, le prestataire cocontractant conserve l'initiative de ses décisions et la gestion de son activité. Le donneur d'ordre ne s'adresse qu'aux responsables du prestataire désigné qui n'est, en aucun cas, un simple fournisseur de main d'œuvre.

En outre, il est recommandé aux donneurs d'ordre publics et privés de vérifier, préalablement à la conclusion du contrat et lors de son exécution, que le prestataire respecte son obligation de vigilance et de vérification vis à vis de ses sous-traitants. Les donneurs d'ordre peuvent également s'assurer que les sous-traitants respectent cette même obligation vis à vis de leur(s) sous-traitant(s) éventuels.

Ces vérifications et obligations de vigilance sont facilitées par l'application de l'article 23 du code de déontologie des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées de sécurité (décret n° 2012-870 du 10 juillet 2012) qui dispose : *« Les entreprises de sécurité privée et leurs dirigeants proposent, dans leurs contrats avec les clients ainsi que dans les contrats signés entre eux, une clause de transparence, stipulant si le recours à un ou plusieurs sous-traitants ou collaborateurs libéraux est envisagé ou non. Si le recours à la sous-traitance ou à la collaboration libérale est envisagé dès la signature du contrat, ils informent leurs clients de leurs droits à connaître le contenu des contrats de sous-traitance ou de collaboration libérale projetés. A cette fin, la clause de transparence rappelle, en les reproduisant intégralement, les dispositions des articles 1er, 2, 3 et 5 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance. S'il n'est pas prévu à la signature du contrat, le recours à la sous-traitance ou à la collaboration libérale ne peut intervenir qu'après information écrite du client. Lors de la conclusion d'un contrat de sous-traitance ou de collaboration libérale, les entreprises de sécurité privée doivent s'assurer du respect, par leurs sous-traitants ou collaborateurs libéraux, des règles sociales, fiscales et relatives à l'interdiction du travail illégal, dans le cadre de ce contrat. Tout contrat de sous-traitance ou de collaboration libérale ne peut intervenir qu'après vérification par l'entreprise de sécurité privée donneuse d'ordre de la validité de l'autorisation de l'entreprise sous-traitante, des agréments de ses dirigeants et associés et des cartes professionnelles de ses salariés qui seront amenés à exécuter les prestations dans le cadre de ce contrat ».*

Une prestation et une sous-traitance non maîtrisées peuvent entraîner, dans les métiers de la sécurité privée, une perte de contrôle des prestations effectuées, et la pratique de prix anormalement bas, indice d'un possible recours au travail illégal. Afin d'éviter ces difficultés, il convient que le donneur d'ordre (client) vérifie que le prix proposé par le prestataire soit en adéquation avec le niveau du personnel proposé selon les postes définis dans le cahier de charges, et conforme à la classification des métiers repères. Les critères du cahier des charges et du cahier de consignes qui en découlent pour le choix du personnel à affecter sur un chantier (niveau d'instruction, savoir être selon les missions, qualification professionnelle, expérience et savoir faire) doivent être pris également en compte dans le calcul du prix de la prestation. En outre, les conditions de recours à la sous-traitance doivent s'inscrire dans le cadre légal fixé par la loi du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance et par le code de déontologie des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées de sécurité (décret n° 2012-870 du 10 juillet 2012) : (clause de transparence, acceptation des sous-traitants et agrément de leurs conditions de paiement par le donneur d'ordre/client etc.).

2- Les démarches relatives à la qualité des prestations :

Le MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité Entreprise)

Son principe décrit le système de prévention des accidents mis en place dans les entreprises pour éviter et prévenir l'apparition des accidents et situations dangereuses.
Constitué sous la forme d'une association composée d'entreprises extérieures certifiées et de donneurs d'ordres répartis à travers des entités régionales, le MASE a pour objectif d'améliorer de façon permanente et continue la sécurité, l'hygiène industrielle et l'environnement (SHE) des entreprises.

Cinq principes fondamentaux régissent le MASE:

- l'engagement de la direction;
- la compétence et la qualification professionnelle du personnel;
- la préparation et l'organisation du travail;
- les contrôles;
- l'amélioration continue.

Lien internet : http://www.mase.com.fr/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=9

Qualité

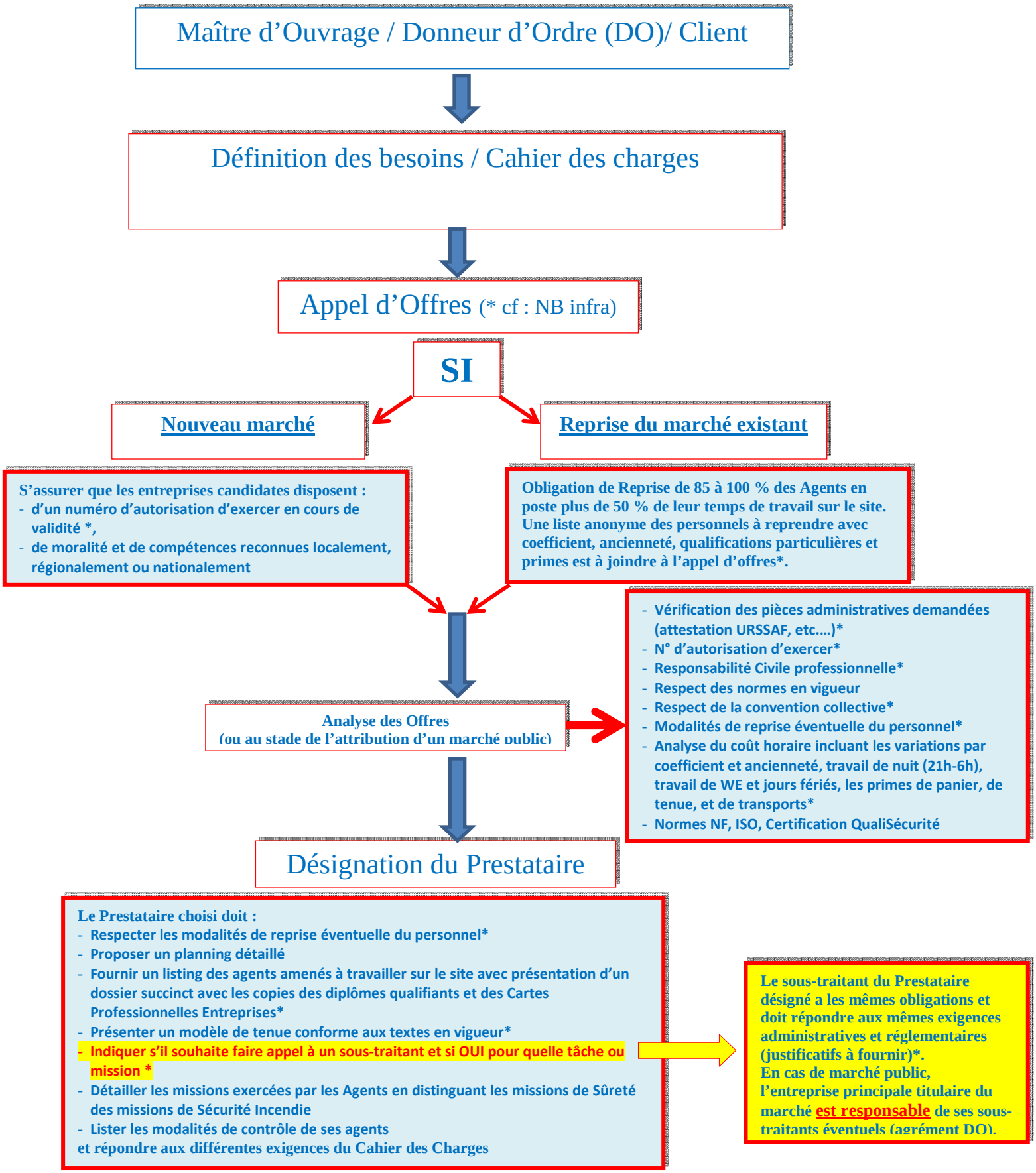
1- Certification QualiSécurité

Lien internet : http://www.marque-nf.com/marquenf/argumentaires/NF-service-entreprises-de-prevention-securite.html

2- Norme NF Service : Règles NF241 Norme NF X50-777 (19980501)

Lien internet : http://www.marque-nf.com/appli.asp?NumAppli=NF241&Lang=French

DIAGRAMME d'UN APPEL D'OFFRE



*** : obligation légale, réglementaire ou conventionnelle**

NB : Pour tout marché public dont le montant est supérieur à 15 000 € HT l'appel d'offres est obligatoire

Acheteur / Donneur d’ordre : questions-réponses

Vous représentez une entreprise privée, un service de l’Etat, un établissement public de l’Etat, une collectivité locale, une association, un particulier ou autre, et vous envisagez de faire appel à une entreprise de sécurité privée pour réaliser une prestation. Vous trouverez ici les réponses aux questions que vous pouvez être amené à vous poser pour renforcer la sécurité juridique de vos contrats.

Trois autres documents sont également disponibles :

- un "questions-réponses" qui s’adresse plus spécifiquement aux prestataires de la sécurité privée ;
- un "questions-réponses" qui s’adresse aux sous-traitants ;
- un lexique et un rappel de la réglementation qui reprennent les principales notions juridiques abordées.

Le recours à un prestataire 29
Le recours à un prestataire travailleur indépendant ou à un auto-entrepreneur 29
Le prêt de main d’œuvre / marchandage 30

La responsabilité de l’acheteur / donneur d’ordre / client 32
Les cas de mise en cause de la responsabilité de l’acheteur / donneur d’ordre / client 32
La solidarité financière 34
Les pièces à demander obligatoirement au prestataire 35

Les autorisations de travail des salariés étrangers 37

Le recours à un prestataire

Le recours à un travailleur indépendant ou à un auto-entrepreneur

Q.1 : Le prestataire auquel je veux faire appel est l'un de mes anciens salariés. On me dit que je peux être poursuivi pour dissimulation de salarié. Est-ce possible ?	Vous pouvez être poursuivi si ce travailleur indépendant travaille pour vous dans les mêmes conditions que vos salariés, c'est-à-dire s'il existe entre lui et vous un lien de subordination juridique permanente (art. L. 8221-6 du code du travail). Une très forte dépendance économique (ex : client unique) pourrait révéler cette subordination.
Q.2 : Il est inscrit au registre du commerce et des sociétés. Puis je considérer qu'il s'agit bien d'un travailleur indépendant ?	Les personnes physiques inscrites au registre du commerce et des sociétés se disant non salariées, sont présumées être indépendantes. Mais cette présomption peut être écartée s'il est établi par le juge qu'il existe un lien de subordination juridique permanente entre cette personne et son entrepreneur principal. Si le juge constate, après examen des conditions de réalisation de la prestation de services, l'existence d'un lien de subordination juridique permanente, il requalifie la relation commerciale en contrat de travail (art. L. 8221-6 du code du travail). En conséquence, vous devenez l'employeur. Vous n'avez pas déclaré ce salarié, et pouvez être poursuivi pour dissimulation de salarié s'il est établi que vous vous êtes soustrait intentionnellement à l'accomplissement des formalités d'embauche (art. L. 8221-5 du code du travail).
Q.3 : Ce travailleur indépendant n'est pas l'un de mes anciens salariés. Est-ce que je risque quelque chose ?	Le fait qu'il soit, ou non, votre ancien salarié n'est qu'un indice. Le juge recherche plusieurs indices concordants lui permettant d'établir l'existence du lien de subordination juridique. Pour cela, il examine les conditions réelles de l'exercice de l'activité : - le travailleur indépendant a-t-il la capacité d'entreprendre ? Le travailleur indépendant négocie-t-il librement ses tarifs ? Le donneur d'ordre exercice-t-il un pouvoir disciplinaire à l'égard du travailleur indépendant ? - le travailleur indépendant est-il en situation de dépendance économique ou technique à l'égard du donneur d'ordre ? - le donneur d'ordre donne-t-il les directives et contrôle-t-il le travail du travailleur indépendant ? - le donneur d'ordre détermine-t-il les horaires du travailleur indépendant ? - le donneur d'ordre fournit-il le matériel ? - etc. Ces indices peuvent également être appliqués aux salariés d'une entreprise sous-traitante.

Prêt de main-d'œuvre / marchandage

Q.4 : Un prestataire me propose de mettre de la main-d'œuvre à ma disposition temporairement. Puis-je accepter ?	**Oui**, s'il s'agit d'une entreprise de travail temporaire agréée pour la sécurité. Le recours à des salariés intérimaires est alors soumis à une réglementation spécifique. **Oui**, s'il s'agit d'un prêt de personnel réalisé dans un but non lucratif entre entreprises, c'est-à-dire, sans aucune intention de réaliser un profit, un bénéfice, ou un gain pécuniaire pour aucune des deux entreprises. Dans ce cas, la facturation de l'opération doit uniquement couvrir les salaires versés, les cotisations sociales correspondantes, et, éventuellement, les frais professionnels remboursés à l'intéressé. Vous devez également respecter l'ensemble des modalités et formalités prévues à l'article L. 8241-2 du code du travail. **Non**, si ce prestataire agit comme une entreprise de travail temporaire sans en être une !
Q.5 : Quelles sont les modalités à respecter dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif ?	Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert, conformément aux dispositions de l'article L. 8241-2 du code du travail : 1° L'accord du salarié concerné; 2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse; 3° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail. A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail dans l'entreprise prêteuse, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt. Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transports collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice. Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition. La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif. Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est, ni rompu, ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait jouit s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse sont consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre, et informés des différentes conventions signées. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise prêteuse est informé, lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2 du code du travail.

	Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice, sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre. L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.
Q.6 : Qu'est-ce que je risque si je fais appel à une entreprise qui fait du prêt de main-d'œuvre dans un but lucratif, sans être une entreprise de travail temporaire ?	Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est une activité réglementée et réservée exclusivement aux entreprises de travail temporaire. Les opérations de prêt de main d'œuvre à but lucratif réalisées hors de ce cadre sont constitutives de l'infraction de « prêt illicite de main-d'œuvre à but lucratif ». (art. L. 8241-1 du code du travail). Dans ce cas, vous êtes considéré, avec le prêteur de main-d'œuvre, comme co-auteur de l'infraction, et pouvez encourir des sanctions pénales. Ces opérations illicites peuvent également être qualifiées de « marchandage » en cas de fourniture de main d'œuvre à but lucratif ayant pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application des dispositions de la loi, du règlement, d'une convention, ou d'un accord collectif de travail (art. L.8231-1 du code du travail). Vous pouvez également être reconnu comme étant l'employeur des salariés mis à disposition par une entreprise qui n'est pas une entreprise de travail temporaire, s'il est établi qu'il existe un lien de subordination juridique permanente avec ces salariés. Dans ce cas, vous serez poursuivi pour travail dissimulé par dissimulation de salariés.
Q.7 : Mon contrat prévoit la réalisation d'une prestation de surveillance de façon autonome et indépendante. Suis-je couvert ?	Oui, si la réalité est conforme à ce que prévoit le contrat. Si le juge constate que cette opération n'est en réalité qu'un prêt exclusif de main-d'œuvre réalisé dans un but lucratif, voire du marchandage, des poursuites pénales peuvent être engagées à votre encontre. Vous pouvez également être reconnu comme étant l'employeur des salariés mis à disposition (voir question précédente).
Q.8 : Comment procède le juge pour se prononcer sur la caractérisation de l'infraction ?	A partir des éléments constatés par les agents de contrôle habilités à relever ces infractions, le juge examine les conditions réelles de réalisation de la prestation litigieuse, et forge sa conviction à partir de la présence simultanée de plusieurs indices concordants. C'est la technique du faisceau d'indices.

Q.9 : Quels sont les indices sur lesquels s'appuie le juge ?	Le juge s'appuie notamment sur les indices suivants : - le travail des salariés du prestataire est-il organisé et/ou contrôlé par le prestataire (directives, horaires, sanctions disciplinaires, etc.) ? - le prestataire assure-t-il l'encadrement de ses salariés ? - la prestation fournie est-elle spécifique et différente de l'activité de l'entreprise utilisatrice ? - le prestataire jouit-il d'une autonomie des moyens matériels et intellectuels mis en œuvre ? - la facturation est-elle forfaitaire (et non pas établie par heure de travail, par ex.) ? - le prestataire fournit-il le matériel ou les matériaux ? - etc.
Q.10 : Quels sont les agents habilités à relever les infractions de prêt illicite de main-d'œuvre à but lucratif et de marchandage ?	Ce sont les inspecteurs et contrôleurs du travail, les officiers et agents de police judiciaire (OPJ/APJ) de la police et de la gendarmerie, les agents de la direction générale des finances publiques (marchandage), et les agents des douanes et des droits indirects (marchandage). Ils justifient de leur qualité auprès de l'entreprise contrôlée. Lors de leurs contrôles, les agents du CNAPS qui constatent des indices révélateurs de l'existence de ces infractions en font état dans le compte-rendu de visite lequel peut donner lieu à un signalement aux corps de contrôles compétents et à un avis au procureur de la République en application de l'article 40 du code de procédure pénale.

La responsabilité de l'acheteur / donneur d'ordre / client

Les cas de mise en cause de la responsabilité de l'acheteur / donneur d'ordre

Q.11 : Je me borne à régler les factures que me soumet le prestataire principal (mon cocontractant). Ma responsabilité peut-elle être engagée pour des agissements qu'il aurait commis ?	Oui, si votre cocontractant n'a pas déclaré son activité ou emploie des salariés non déclarés, totalement ou partiellement, ou des étrangers sans titre de travail, votre responsabilité peut être engagée : - sur le plan pénal : s'il est établi que vous avez contracté ou continué de travailler avec lui en sachant qu'il exerçait une activité non déclarée ou qu'il employait des salariés non déclarés, totalement ou partiellement, ou des étrangers sans titre de travail, vous pouvez être poursuivi pour recours à celui qui exerce un travail dissimulé, par dissimulation d'activité, ou par dissimulation d'emploi salarié, ou pour emploi indirect de travailleurs étrangers sans titre de travail. - sur le plan civil : vous pouvez être tenu solidairement responsable du paiement de certaines sommes dues par lui. C'est la solidarité financière. En outre, le fait de participer en tant que complice au délit de travail dissimulé commis par votre cocontractant peut entraîner l'annulation des exonérations et réductions de cotisations applicables aux rémunérations versées à vos propres salariés, pour chacun des mois au cours desquels votre complicité serait constatée.

Q.12 : Comment les juridictions peuvent-elles établir que j'ai eu recours sciemment à un prestataire qui exerce un travail dissimulé ?	Les indices suivants ont notamment permis au juge d'établir qu'un donneur d'ordre avait fait appel sciemment à un prestataire en infraction : - différence sensible entre le nombre de salariés figurant sur les déclarations transmises au donneur d'ordre et le nombre de salariés travaillant sur site (Cass. crim. 05/11/02 n°01-88779) ; - déclarations transmises irréalistes au regard de l'importance des travaux et des délais imposés (Cass. crim. 30/10/01 n°01-80507) ; - prix anormalement bas ne permettant pas au prestataire de respecter la législation sociale en vigueur (Cass. crim. 18/04/00 n°99-86048 ; Cass. crim. 19/11/02 n°02-80026) ; -absence de demande de justificatifs et des documents obligatoires (Cass. Crim 7/09/99 n°98-87099).
Q.13 : Je suis donneur d'ordre (client). Comment déterminer si une prestation est proposée à un prix anormalement bas ?	Il est difficile de définir le prix anormalement bas. Il est déterminé par le juge ou, s'il s'agit d'un marché public, par le pouvoir adjudicateur. En tout état de cause, sauf opération promotionnelle exceptionnelle et ponctuelle non renouvelable (Cf. article 21 du code de déontologie), le prix ne peut être inférieur au coût horaire minimum correspondant au respect de la législation sociale et professionnelle ainsi qu'à la qualité de la prestation demandée. Responsables de leurs prestataires, les donneurs d'ordre doivent s'informer des risques encourus si le prix du marché est trop faible. En ce qui concerne les donneurs d'ordre publics : l'offre économiquement la plus avantageuse n'est pas nécessairement assimilable au prix le plus bas, ce qui bien entendu ne doit pas conduire l'acheteur à minorer l'importance du critère prix dans l'analyse des offres. Quel que soit le montant du marché, les acheteurs doivent veiller à détecter les offres anormalement basses. En effet, afin de compenser le prix bas de son offre, le titulaire peut avoir recours à la sous-traitance ou à l'emploi de salariés partiellement déclarés dans des conditions illégales.
Q.14 : J'ai appris qu'un sous-traitant du prestataire ne déclare pas tous ses salariés. Que dois-je faire ?	Vous devez faire cesser immédiatement cette situation. Sinon vous pouvez être poursuivi pour recours sciemment à celui qui exerce un travail dissimulé. Pour cela, vous devez enjoindre au prestataire de faire régulariser la situation par le sous-traitant concerné (art. L. 8222-5 et L. 8222-6 du code du travail). Cette mise en demeure se fait par lettre recommandée avec avis de réception (art. R. 8222-2 du code du travail). Si le prestataire n'apporte pas la preuve que la situation a été régularisée par le sous-traitant (en fournissant, par exemple, les récépissés des déclarations préalables à l'embauche faites par ce sous-traitant), cela peut constituer une cause de rupture du contrat signé entre l'acheteur et le prestataire.

	En ce qui concerne les donneurs d'ordre publics : vous pouvez appliquer à votre cocontractant la clause de pénalité contractuelle, désormais obligatoire, s'il ne s'acquitte pas des formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 à L. 8221-5 du code du travail. Le montant des pénalités est, au plus, égal à 10 % du montant du contrat (art. L. 8222-6 du code du travail).
Q.15 : Suite à une plainte de salariés non déclarés, un sous-traitant a été poursuivi pour travail dissimulé. Les salariés lui réclament le paiement des salaires mais il est insolvable. Ils disent que c'est à moi de payer. Est-ce vrai ?	Cela dépend des circonstances. Mais si certaines conditions sont remplies, vous pouvez en effet être tenu au paiement solidaire de certaines sommes dues par votre cocontractant ou par son sous-traitant. C'est la solidarité financière, mise en œuvre dans les conditions précisées à la question suivante.

La solidarité financière dans le cadre du travail illégal

Q.16 : Dans quels cas la solidarité financière peut-elle être mise en œuvre ?	**1) Travail dissimulé** - Si vous êtes condamné pour recours sciemment à celui qui exerce un travail dissimulé (art. L. 8222-2 du code du travail) ; ou - Si votre cocontractant est verbalisé pour travail dissimulé et que vous n'avez pas procédé aux vérifications obligatoires lors de la conclusion d'un contrat de 3000 € ou plus (art. L. 8222-1 et L. 8222-2 du code du travail) ; ou - Lorsque, informé par écrit de l'existence d'une situation de travail dissimulé chez un sous-traitant, vous n'êtes pas intervenu pour faire cesser la situation (art. L. 8222-5 et L. 8222-6 du code du travail). **2) Emploi d'étranger sans titre** - Si vous êtes condamné pour recours sciemment direct ou indirect aux services d'un employeur d'un étranger sans titre (art. L. 8254-2-2 du code du travail) ; ou - Si votre cocontractant est verbalisé pour emploi d'étranger sans titre de travail et que vous n'avez pas procédé aux vérifications obligatoires lors de la conclusion d'un contrat de 3000 € ou plus (art. L. 8254-1 et L. 8254-2 du code du travail) ; ou - Lorsque, informé par écrit de l'existence d'une situation d'emploi d'étranger sans titre de travail chez un sous-traitant, vous n'êtes pas intervenu pour faire cesser la situation (art. L. 8254-2-1 du code du travail).

Q.17 : Sur quels éléments porte la solidarité financière ?	Dans les cas précédents, vous pouvez être tenu de payer, solidairement avec l'entreprise en infraction, les sommes suivantes : **1) En cas de travail dissimulé** - Paiement des impôts, taxes, cotisations et contributions sociales obligatoires, ainsi que les pénalités et majorations de retard. Paiement des rémunérations et indemnités dues au salarié. (art. L. 8222-2 du code du travail). **2) En cas d'emploi d'étrangers sans titre** - Paiement de la contribution spéciale à l'OFII si le travailleur étranger ne possède pas une autorisation de travail (art. L. 8253-1 du code du travail) ; - Paiement de la contribution forfaitaire pour frais de réacheminement de l'étranger en cas de reconduite (art. L. 8254-2 du code du travail et art. L.626-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile - CESEDA) ; - Paiement des rémunérations et indemnités dues au salarié.
Q.18 : La prestation fournie fait moins de 3000 €. Est-ce que je risque quelque chose ?	Votre responsabilité pénale peut être engagée, quel que soit le montant de la prestation. Si vous êtes condamné pénalement, la solidarité financière peut être mise en œuvre (voir Q.16). En revanche, vous n'êtes pas tenu aux vérifications obligatoires.
Les pièces à demander obligatoirement au prestataire	
Q.19 : À quelles vérifications dois-je procéder obligatoirement?	Existence de l'autorisation d'exercer de l'entreprise, et de la détention de cartes professionnelles par les agents de sécurité chargés d'assurer la prestation (loi du 12 juillet 1983 sur la sécurité privée modifiée). Dans le domaine de la sûreté aéroportuaire, il est impératif que les agents de sécurité soient de nationalité Française ou ressortissants de l'UE. Les agents doivent répondre aux dispositions légales prévues (art. L. 6342-2 du code des transports). Vous devez, pour tout contrat de 3000 € et plus, demander à votre cocontractant les pièces prévues par le code du travail, qui attestent de la régularité de sa situation sociale. Cf. liste en annexe, des pièces prévues aux articles D. 8222-5 et D. 8254-2 du code du travail ou aux articles D. 8222-7 et D. 8254-3 du même code en cas de recours à des prestataires étrangers.
Q.20 : Quand dois-je demander ces pièces ?	Ces vérifications doivent être réalisées préalablement à la signature du contrat, avant le début d'intervention, en cours d'exécution en cas de changement d'agents, puis renouvelées tous les six mois en ce qui concerne les vérifications au titre du code du travail.

Q.21 : Dois-je procéder à toutes ces vérifications pour tous les sous-traitants (toutes les entreprises intervenantes) ?	Non, vous devez effectuer ces vérifications uniquement auprès des prestataires avec lesquels vous avez contracté directement (première entreprise qui intervient / titulaire du marché). En revanche, vous devez accepter les sous-traitants de votre prestataire et agréer leurs conditions de paiement préalablement à leur intervention (art. 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance).
Q.22 : J'ai demandé les pièces prévues mais le prestataire ne m'a pas tout fourni. Que puis-je faire ?	Vous pouvez refuser de travailler avec lui car la loi vous impose d'obtenir ces documents. A défaut, votre responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée.
Q.23 : Le prestataire m'a bien transmis les documents mais j'ai des doutes sur leur authenticité. Que dois-je faire ?	En cas de doute, vous devez obtenir des éléments supplémentaires : demandez au prestataire de vous fournir des compléments d'information. En effet, s'il s'agit de faux grossiers, le juge peut considérer que vous ne pouviez ignorer la fraude et que vous n'avez pas procédé aux vérifications obligatoires. Exemple de déclarations sociales ou fiscales dépourvues de toute authentification : Cass. crim. 30/09/2003 n° 02-83183 Vous avez la possibilité de vérifier en ligne sur le site de l'URSSAF : http://www.urssaf.fr, l'authenticité et la validité des attestations délivrées par les organismes du recouvrement, au moyen de la fonctionnalité « vérification d'attestations », en saisissant le code de sécurité figurant sur l'attestation qui vous a été remise par votre sous-traitant. Cette vérification en ligne peut être réalisée pour toutes les attestations délivrées, y compris sous forme papier. De même, cette fonctionnalité permet au donneur d'ordre de s'assurer que le prestataire n'a pas d'incident de paiement auprès de l'Urssaf.
Q.24 : Pour lui éviter d'avoir à fournir les documents obligatoires, le prestataire me propose de diviser la facturation en deux prestations de 2500 et de 2300 €. Doit-il tout de même me fournir les documents ?	Oui, car pour apprécier le seuil de 3000 €, la globalité de la prestation va être prise en considération, même lorsqu'elle fait l'objet de plusieurs paiements ou facturations. (en ce sens Cour de cassation, 2ème Chambre civile 16/11/2004 n° 02-30550 et 17/01/2008 n° 06-20594). En cas de doute, le montant de la prestation peut notamment être déterminé par recours à une expertise de membres de la profession ou par un recoupement de factures.
Q.25 : Une fois que j'ai obtenu toutes les pièces obligatoires, suis-je couvert ?	Oui, vous êtes couvert. Vous avez répondu à votre obligation de vigilance. Néanmoins, si vous avez fait appel à un prestataire effectuant du travail dissimulé ou employant des étrangers sans titre, en toute connaissance de cause (un contrat conclu à un prix anormalement bas pouvant constituer un indice révélateur de l'infraction de travail dissimulé), alors vous pouvez être poursuivi pénalement pour recours intentionnel à celui qui exerce un travail dissimulé, ou pour emploi indirect de travailleurs étrangers sans titre, indépendamment des vérifications opérées. Vous devez donc rester extrêmement vigilant et faire cesser les situations illégales dès que vous en avez connaissance.

Les autorisations de travail des salariés étrangers

Q.26 : Puis je recourir à un prestataire étranger qui détache en France des salariés dans le cadre d'une prestation de services transnationale ?	**Non,** s'il n'est pas titulaire des autorisations d'exercice d'activités privées de sécurité nécessaires délivrées par le CNAPS. En outre, un détachement d'agents de sécurité dans le cadre d'une prestation de services transnationale ne pourrait être possible par une telle entreprise qu'à la condition que ces salariés disposent de cartes professionnelles délivrées par le CNAPS après enquête de moralité et vérification de l'aptitude professionnelle. La directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006 sur les services dans le marché intérieur exclut de son champ d'application l'activité de la sécurité privée (art. 2 k). **Oui**, s'il est originaire de l'UE ou de l'Espace économique européen (EEE) et est titulaire des autorisations d'exercice d'activités privées de sécurité nécessaires délivrées par le CNAPS. Le détachement d'agents de sécurité par une telle entreprise dans le cadre d'une prestation de services transnationale serait possible à condition que ces salariés disposent de cartes professionnelles délivrées par le CNAPS après enquête de moralité et vérification de l'aptitude professionnelle (*loi du 12 juillet1983 modifiée - livre VI du CSI*).
Q.27 : Comment sait-on si les salariés étrangers d'un prestataire sont autorisés à travailler en France ?	**1) Salariés communautaires ou assimilés** Certains salariés bénéficient de la libre circulation et n'ont **pas besoin de titre de travail**, notamment lorsqu'ils sont embauchés en France (emploi direct) Il s'agit : - des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne (à l'exception des bulgares et des roumains en emploi direct, jusqu'au 31/12/2013) : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Grèce, Finlande, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Chypre, Malte, République tchèque, Estonie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Pologne, Slovénie et Slovaquie ; - des ressortissants des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen : Islande, Liechtenstein et Norvège ; - des ressortissants de la Suisse, d'Andorre, de Saint-Marin et de Monaco. **2) Salariés non communautaires** Les ressortissants non communautaires (et les bulgares et roumains jusqu'au 31/12/2013) doivent être en possession d'une **autorisation de travail** pour pouvoir travailler en France. **Attention** : en ce qui concerne la sûreté aéroportuaire, l'agrément ne peut être délivré qu'aux agents de sécurité ressortissants des Etats membres de l'UE.

Prestataire : questions-réponses

Vous êtes une entreprise de sécurité privée et vous envisagez de faire appel à un sous-traitant pour réaliser une partie de la prestation obtenue auprès d'un donneur d'ordre/acheteur. Vous trouverez ici les réponses aux questions les plus couramment posées. Elles vous aideront à renforcer la sécurité juridique de vos contrats de sous-traitance sur les thèmes suivants : fausse sous-traitance, travail dissimulé, emploi irrégulier d'étrangers sans titre, etc.

Trois autres documents sont également disponibles :

- un "questions-réponses" qui s'adresse aux acheteurs/donneurs d'ordre ;
- un "questions-réponses" qui s'adresse aux sous-traitants ;
- un lexique et un rappel de la réglementation qui reprennent les principales notions juridiques abordées.

La sous-traitance 39
L'agrément des sous-traitants 39
Le recours à un travailleur indépendant ou à un auto-entrepreneur 39
La fausse sous-traitance et le prêt de main d'œuvre / marchandage 41

La responsabilité du prestataire 43
Les cas de mise en cause de la responsabilité pénale ou civile 43
Les cas de manquements disciplinaires 43
La solidarité financière 45

Les autorisations de travail des salariés étrangers 48

La sous-traitance

L'agrément des sous-traitants	
Q.28 : Je souhaite faire appel à un ou plusieurs sous-traitant(s). Quelles sont les formalités à respecter vis à vis du donneur d'ordre (Client / Maître d'ouvrage) ?	Le premier alinéa de l'article 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance, prévoit que l'entrepreneur (prestataire) qui entend exécuter un contrat ou un marché en recourant à un ou plusieurs sous-traitants, doit, au moment de la conclusion et pendant toute la durée du contrat ou du marché, faire accepter chaque sous traitant et agréer les conditions de paiement de chaque contrat de sous-traitance par le maître de l'ouvrage (client / donneur d'ordre); l'entrepreneur principal est tenu de communiquer le ou les contrats de sous-traitance au maître de l'ouvrage lorsque celui-ci en fait la demande.
Q.29 : Quels sont les risques encourus si je ne fais pas accepter chacun de mes sous-traitants et agréer les conditions de paiement de chaque contrat d'entreprise par le donneur d'ordre ?	Sur le plan civil : lorsque le sous traitant n'aura pas été accepté ni les conditions de paiement agréées par le maître de l'ouvrage dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article 3 de la loi n°75-1334 du 31 décembre 1975, vous serez tenu envers le sous traitant, mais ne pourrez pas utilement mettre en cause sa responsabilité en cas de litige entre le donneur d'ordre et vous sur la bonne exécution du contrat. L'agrément du sous-traitant vise à lui permettre d'obtenir le paiement direct de sa prestation auprès du donneur d'ordre en cas de défaillance de votre part. Sur le plan pénal : le non respect des dispositions du premier alinéa de l'article 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 est puni d'une amende de 7 500 € (art. L. 8271-1-1 du code du travail créé par l'art. 83 de la Loi n°2011-672 du 16 juin 2011 relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité). Sur le plan disciplinaire : comme pour toute commission d'une infraction pénale, le non respect des dispositions du premier alinéa de l'article 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 expose son auteur, personne physique ou morale, aux sanctions disciplinaires délivrées par le CNAPS, sans préjudice de la sanction pénale encourue par ailleurs.
Le recours à un travailleur indépendant ou à un auto-entrepreneur	
Q.30 : L'entrepreneur auquel je veux faire appel est l'un de mes anciens salariés. On me dit que je peux être poursuivi pour dissimulation de salarié. Est-ce possible ?	Vous pouvez être poursuivi si ce travailleur indépendant travaille pour vous dans les mêmes conditions que vos salariés, c'est-à-dire s'il existe entre lui et vous un lien de subordination juridique permanente (art. L. 8221-6 du code du travail). Une très forte dépendance économique (ex : client unique) pourrait révéler cette subordination.
Q.31 : Il est inscrit au registre du commerce et des sociétés. Puis je considérer qu'il s'agit bien d'un travailleur indépendant ?	Les personnes physiques inscrites au registre du commerce et des sociétés se disant non salariées, sont présumées être indépendantes. Mais cette présomption peut être écartée s'il est établi par le juge qu'il existe un lien de subordination juridique permanente entre cette personne et son entrepreneur principal. Si le juge constate, après examen des conditions de réalisation de la prestation de services, l'existence d'un lien de subordination juridique permanente, il requalifie la relation commerciale en contrat de travail (art. L. 8221-6 du code du travail).

	En conséquence, vous devenez l'employeur. Vous n'avez pas déclaré ce salarié et pouvez être poursuivi pour dissimulation de salarié s'il est établi que vous vous êtes intentionnellement soustrait à l'accomplissement des formalités d'embauche (art. L. 8221-5 du code du travail).
Q.32 : Ce travailleur indépendant n'est pas l'un de mes anciens salariés. Est-ce que je risque quelque chose ?	Le fait qu'il soit, ou non, votre ancien salarié n'est qu'un indice. Le juge vérifie si plusieurs indices concordants témoignent de l'existence du lien de subordination juridique. Pour cela, il examine les conditions réelles de l'exercice de l'activité : - le travailleur indépendant a-t-il la capacité d'entreprendre ? Le travailleur indépendant négocie-t-il librement ses tarifs ? Le donneur d'ordre exercice-t-il un pouvoir disciplinaire à l'égard du travailleur indépendant ? - le travailleur indépendant est-il en situation de dépendance économique ou technique à l'égard du donneur d'ordre ? - le donneur d'ordre donne-t-il les directives et contrôle-t-il le travail du travailleur indépendant ? - le donneur d'ordre détermine-t-il les horaires du travailleur indépendant ? - le donneur d'ordre fournit-il le matériel ? - etc. Ces indices peuvent également être appliqués aux salariés d'une entreprise sous-traitante.
Q.33 : Je prévois de fournir le matériel. Serai-je poursuivi pour avoir eu recours à un faux travailleur indépendant ?	Non, pas sur cette seule base. Mais la fourniture du matériel par le prestataire pourrait constituer un indice de l'existence d'un lien de subordination juridique entre lui et vous. Le sous-traitant effectuant des activités de sécurité privée pour un prestataire doit répondre aux mêmes critères que ce dernier, en référence au contrat conclu avec le client/donneur d'ordre : en l'occurrence la tenue doit disposer de signes distinctifs, le sous-traitant doit être équipé par ses soins des moyens de protections individuels tels que détecteur PTI (détecteur de position du travailleur isolé) et les EPI (équipements de protection individuelle). Le sous-traitant du prestataire donneur d'ordre ne devrait pas être équipé du matériel appartenant à ce dernier.

Fausse sous-traitance et prêt de main-d'œuvre / marchandage

Q.34 : Une société me propose de mettre de la main-d'œuvre à ma disposition temporairement. Puis-je accepter ?	**Oui**, s'il s'agit d'une entreprise de travail temporaire agréée pour la sécurité. Le recours à des salariés intérimaires est alors soumis à une réglementation spécifique. **Oui**, s'il s'agit d'un prêt de personnel réalisé dans un but non lucratif entre entreprises de la profession, c'est-à-dire, sans aucune intention de réaliser un profit, un bénéfice, ou un gain pécuniaire pour aucune des deux entreprises. Dans ce cas, la facturation de l'opération doit uniquement couvrir les salaires versés, les cotisations sociales correspondantes, et, éventuellement, les frais professionnels remboursés à l'intéressé. Vous devez également respecter l'ensemble des modalités et formalités prévues à l'article L. 8241-2 du code du travail. **Non**, si ce prestataire agit comme une entreprise de travail temporaire sans en être une !
Q.35 : Quelles sont les modalités à respecter dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif ?	Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert, conformément aux dispositions de l'article L. 8241-2 du code du travail : 1° L'accord du salarié concerné; 2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice, qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales, et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse; 3° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail. A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail dans l'entreprise prêteuse, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt. Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transports collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice. Un salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition. La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif. Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait jouit s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse. Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse, sont consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre, et informés des différentes conventions signées. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2du code du travail.

	Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre. L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire, au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties, avant la fin de la période probatoire, ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.
Q.36 : Qu'est-ce que je risque si je fais appel à une entreprise qui fait du prêt de main-d'œuvre dans un but lucratif, sans être une entreprise de travail temporaire ?	Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est une activité réglementée et réservée exclusivement aux entreprises de travail temporaire. Les opérations de prêt de main d'œuvre à but lucratif réalisées hors de ce cadre sont constitutives de l'infraction de prêt illicite de main-d'œuvre à but lucratif (art. L. 8241-1 du code du travail). Dans ce cas, vous êtes considéré, avec le prêteur de main-d'œuvre, comme co-auteur de l'infraction et pouvez encourir des poursuites pénales. Ces opérations illicites peuvent également être qualifiées de marchandage en cas de fourniture de main d'œuvre à but lucratif ayant pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application des dispositions de la loi, du règlement, ou de conventions ou accords collectifs de travail (art. L.8231-1 du code du travail). Vous pouvez également être reconnu comme étant l'employeur des salariés mis à disposition par une entreprise qui n'est pas une entreprise de travail temporaire, s'il est établi qu'il existe un lien de subordination juridique permanente avec ces salariés. Dans ce cas, vous serez poursuivi pour travail dissimulé par dissimulation de salariés.
Q.37 : Mon contrat de sous-traitance prévoit la réalisation d'une prestation de surveillance de façon autonome et indépendante. Suis-je couvert ?	Oui, si la réalité est conforme à ce que prévoit le contrat. Si le juge constate que cette opération n'est, en réalité, qu'un prêt exclusif de main-d'œuvre réalisé dans un but lucratif, voire du marchandage, des poursuites pénales peuvent être engagées à votre encontre. Vous pouvez également être reconnu comme étant l'employeur des salariés mis à disposition (voir question précédente).
Q.38 : Comment procède le juge pour se prononcer sur la caractérisation de l'infraction ?	A partir des éléments constatés par les agents de contrôle habilités à relever ces infractions, le juge examine les conditions réelles de réalisation de la prestation litigieuse, et forge sa conviction sur la présence simultanée de plusieurs indices concordants. C'est la technique du faisceau d'indices.
Q.39 : Quels sont les indices sur lesquels s'appuie le juge ?	Le juge s'appuie sur les indices suivants : - le travail des salariés du sous-traitant est-il organisé et/ou contrôlé par le prestataire (directives, horaires, sanctions disciplinaires, etc.) ? - le sous-traitant assure-t-il l'encadrement de ses salariés ? - la prestation fournie est-elle spécifique et différente de l'activité de l'entreprise utilisatrice ?

	- le prestataire jouit-il d'une autonomie des moyens matériels et intellectuels mis en œuvre ? - la facturation est-elle forfaitaire (et non pas établie par heure de travail, par ex.) ? - le prestataire fournit-il le matériel ou les matériaux ? - etc.
Q.40 : Quels sont les agents habilités à relever les infractions de prêt illicite de main-d'œuvre à but lucratif et de marchandage ?	Ce sont les inspecteurs et contrôleurs du travail, les officiers et agents de police judiciaire (OPJ/APJ) de la police et de la gendarmerie, les agents de la direction générale des finances publiques (marchandage) et les agents des douanes et des droits indirects (marchandage). Ils justifient de leur qualité auprès de l'entreprise contrôlée. Lors de leurs contrôles, les agents du CNAPS qui constatent des indices révélateurs de l'existence de ces infractions en font état dans le compte-rendu de visite lequel peut donner lieu à un signalement aux corps de contrôles compétents et à un avis au procureur de la République en application de l'article 40 du code de procédure pénale.

La responsabilité du prestataire

Les cas de mise en cause de la responsabilité pénale ou civile

Les cas de manquements disciplinaires

Q.41 : Je me borne à régler les factures que me soumet mon sous-traitant. Ma responsabilité peut-elle être engagée pour des agissements qu'il aurait commis ?	Oui, si votre sous-traitant n'a pas déclaré son activité ou emploie des salariés non déclarés, totalement ou partiellement, ou des étrangers sans titre de travail, votre responsabilité peut être engagée : - sur le plan pénal : s'il est établi que vous avez contracté ou continué de travailler avec lui en sachant qu'il exerçait une activité non déclarée ou employait des salariés non déclarés, totalement ou partiellement, ou des étrangers sans titre de travail, vous pouvez être poursuivi pour recours à celui qui exerce un travail dissimulé par dissimulation d'activité ou par dissimulation d'emploi salarié, ou pour emploi indirect de travailleurs étrangers sans titre de travail. - sur le plan civil : vous pouvez être tenu solidairement responsable, avec lui, du paiement de certaines sommes qu'il doit. C'est la solidarité financière. En outre, le fait de participer, en tant que complice, au délit de travail dissimulé commis par votre cocontractant peut entraîner l'annulation des exonérations et réductions de cotisations applicables aux rémunérations versées à vos propres salariés, pour chacun des mois au cours desquels votre complicité serait constatée. - sur le plan disciplinaire : vous encourez, pour toutes ces infractions, des sanctions du Conseil national des activités privées de sécurité pouvant aller jusqu'à la suspension d'activité pendant une durée de cinq ans assortie d'une pénalité financière.

Q.42 : Comment les juridictions peuvent-elles établir que j'ai eu recours sciemment à un entrepreneur qui exerce un travail dissimulé ?	Les indices suivants ont notamment permis au juge d'établir qu'un prestataire avait fait appel sciemment à un sous-traitant en infraction : - différence sensible entre le nombre de salariés figurant sur les déclarations transmises au prestataire et le nombre de salariés travaillant sur un chantier (Cass. crim. 05/11/02 n°01-88779) ; - déclarations transmises irréalistes au regard de l'importance des travaux et des délais imposés (Cass. crim. 30/10/01 n°01-80507) ; - prix anormalement bas ne permettant pas au sous-traitant de respecter la législation sociale en vigueur (Cass. crim. 18/04/00 n°99-86048 ; Cass. crim. 19/11/02 n°02-80026).
Q.43 : Le sous-traitant que j'ai contacté souhaite que je paie une partie des travaux en liquide. Est-ce que je risque quelque chose ?	Le paiement en espèces est autorisé entre commerçants jusqu'à 1100 € par opération (au-delà une amende peut vous être infligée). Cet entrepreneur souhaite peut-être sous-déclarer une partie de son activité : c'est du travail dissimulé. En faisant appel à lui, vous pouvez être poursuivi pour recours à celui qui exerce un travail dissimulé et être condamné à une peine de prison et/ou à une amende.
Q.44 : J'ai appris qu'un de mes sous-traitants ne déclare pas tous ses salariés. Que dois-je faire ?	Vous devez faire cesser immédiatement cette situation. Dans le cas contraire, vous pouvez être poursuivi pour recours à celui qui exerce un travail dissimulé. Si l'acheteur (client) est informé de la situation, il doit vous enjoindre de faire régulariser la situation par le sous-traitant concerné (art. L. 8222-5 et L. 8222-6 du code du travail). Cette mise en demeure se fait par lettre recommandée avec avis de réception (art. R. 8222-2 du code du travail). Si vous n'apportez pas la preuve que la situation a été régularisée par le sous-traitant (en fournissant, par exemple, les récépissés des déclarations préalables à l'embauche faites par ce sous-traitant), cela peut être une cause de rupture du contrat signé entre vous et l'acheteur. Si l'acheteur est un donneur d'ordre public, il peut vous appliquer la clause de pénalité contractuelle, désormais obligatoire. Le montant des pénalités est, au plus, égal à 10 % du montant du contrat. (art. L. 8222-6 du code du travail).
Q.45 : Suite à une plainte de salariés non déclarés, un sous-traitant a été poursuivi pour travail dissimulé. Les salariés lui réclament le paiement des salaires mais il est insolvable. Ils disent que c'est à moi de payer. Est-ce vrai ?	Cela dépend des circonstances. Mais si certaines conditions sont remplies, vous pouvez, en effet, être tenu au paiement solidaire de sommes dues par votre sous-traitant. C'est la solidarité financière, mise en œuvre dans les conditions précisées à la question suivante.

La solidarité financière dans le cadre du travail illégal

Q.46 : Dans quels cas la solidarité financière peut-elle être mise en œuvre ?	**1) Travail dissimulé** - si vous êtes condamné pour recours sciemment à celui qui exerce un travail dissimulé (art. L. 8222-2 du code du travail); ou - si votre cocontractant est verbalisé pour travail dissimulé et que vous n'avez pas procédé aux vérifications obligatoires lors de la conclusion d'un contrat de 3000 € ou plus (art. L. 8222-1 et L. 8222-2 du code du travail); ou - lorsque, informé par écrit de l'existence d'une situation de travail dissimulé chez un sous-traitant, vous n'êtes pas intervenu pour faire cesser la situation (art. L. 8222-5 et L. 8222-6 du code du travail). **2) Emploi d'étranger sans titre** - si vous êtes condamné pour recours sciemment, direct ou indirect, aux services d'un employeur d'un étranger sans titre (art. L. 8254-2-2 du code du travail); ou - si votre cocontractant est verbalisé pour emploi d'étranger sans titre de travail et que vous n'avez pas procédé aux vérifications obligatoires lors de la conclusion d'un contrat de 3000 € ou plus (art. L. 8254-1 et L. 8254-2 du code du travail); ou - lorsque, informé par écrit de l'existence d'une situation d'emploi d'étranger sans titre de travail chez un sous-traitant, vous n'êtes pas intervenu pour faire cesser la situation (art. L. 8254-2-1 du code du travail).

Q.47 : Sur quels éléments porte la solidarité financière ?	Dans les cas précédents, vous pouvez être tenu de payer, solidairement avec l'entreprise en infraction, les sommes suivantes : **1) En cas de travail dissimulé** - paiement des impôts, taxes, cotisations et contributions sociales obligatoires, ainsi que les pénalités et majorations de retard; - paiement des rémunérations et indemnités dues au salarié non déclaré (art. L. 8222-2 du code du travail). **2) En cas d'emploi d'étranger sans titre** - paiement de la contribution spéciale à l'OFII si le travailleur étranger ne possède pas une autorisation de travail (art. L. 8253-1 du code du travail); - paiement de la contribution forfaitaire pour frais de réacheminement de l'étranger (art. L. 8254-2 du code du travail et L. 626-1 du CESEDA); - paiement des rémunérations et indemnités dues à l'étranger.
Q.48 : La prestation fournie est facturée moins de 3000 €. Est-ce que je risque quelque chose ?	Votre responsabilité pénale peut être engagée quel que soit le montant de la prestation. Le fait que vous ne soyez pas tenu aux vérifications obligatoires (prestation facturée moins de 3000 euros) ne vous exonère pas de cette éventuelle responsabilité pénale. Si vous êtes condamné pénalement, la solidarité financière peut être mise en œuvre (voir supra Q.45).
Q.49 : Comment faire pour me prémunir ?	Vous devez procéder aux vérifications obligatoires, et demander certaines pièces à votre cocontractant. (cf. liste des pièces en annexe). De plus, si vous avez connaissance de l'existence d'une situation de travail dissimulé chez un sous-traitant, vous devez la faire cesser. Pour cela, vous enjoignez au sous-traitant en infraction de régulariser la situation. Si ce dernier n'apporte pas la preuve qu'il a régularisé la situation (en fournissant, par exemple, les récépissés de déclaration préalable à l'embauche - DPAE), ce peut être une cause suffisante de rupture du contrat d'entreprise qui vous lie.
Q.50 : À quelles vérifications dois-je procéder obligatoirement ?	Existence de l'autorisation de l'entreprise d'exercer l'activité de sécurité privée concernée, et détention de cartes professionnelles par les agents de sécurité chargés d'assurer la prestation, délivrées par le CNAPS (loi du 12 juillet 1983 sur la sécurité privée modifiée – livre VI du CSI). Dans le domaine de la sûreté aéroportuaire, il est impératif que les agents de sécurité soient de nationalité Française ou ressortissants de l'UE. Les agents doivent répondre à des dispositions légales spécifiques (art. L. 6342-2 du code des transports). Vous devez, pour tout contrat de 3000 € et plus, demander à votre cocontractant les pièces prévues par le code du travail, qui attestent de la régularité de sa situation sociale. Cf. liste en annexe, des pièces prévues aux articles D. 8222-5 et D. 8254-2 du code du travail ou aux articles D. 8222-7 et D. 8254-3 du même code en cas de recours à des prestataires étrangers.
Q.51 : Quand dois-je demander ces pièces ?	Ces vérifications doivent être réalisées préalablement à la signature du contrat, avant le début d'intervention, en cours d'intervention en cas de changement d'agents (cartes professionnelles), puis renouvelées tous les six mois en ce qui concerne les vérifications au titre du code du travail.

Q.52 : Dois-je procéder à toutes ces vérifications pour tous les sous-traitants ?	Non, vous devez effectuer ces vérifications uniquement auprès des entreprises avec lesquelles vous avez directement contracté.
Q.53: J'ai demandé les pièces prévues, mais le sous-traitant ne m'a pas tout fourni. Que puis-je faire ?	Vous devez refuser de travailler avec lui, car la loi vous impose d'obtenir ces documents. A défaut, votre responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée, sans préjudice de sanctions disciplinaires pouvant être prononcées par le CNAPS.
Q.54 : Le sous-traitant m'a bien transmis les documents, mais j'ai des doutes sur leur authenticité. Que dois-je faire ?	En cas de doute, vous devez obtenir des éléments supplémentaires : demandez au sous-traitant de vous fournir des compléments d'information. En effet, s'il s'agit de faux grossiers, le juge peut considérer que vous ne pouviez ignorer la fraude, et que vous n'avez pas procédé aux vérifications obligatoires. Exemple de déclarations sociales ou fiscales dépourvues de toute authentification : Cass. crim. 30/09/2003 n° 02-83183. Vous avez la possibilité de vérifier en ligne sur le site de l'Urssaf (http://www.urssaf.fr), l'authenticité et la validité des attestations délivrées par les organismes du recouvrement, au moyen de la fonctionnalité « vérification d'attestations », en saisissant le code de sécurité figurant sur l'attestation qui vous a été remise par votre sous-traitant. Cette vérification en ligne peut être réalisée pour toutes les attestations délivrées, y compris sous forme papier. En outre, cette fonctionnalité permet au donneur d'ordre de s'assurer que le sous-traitant n'a pas d'incident de paiement auprès de l'Urssaf.
Q.55 : Pour lui éviter d'avoir à fournir les documents obligatoires, le sous-traitant me propose de diviser la facturation en deux prestations de 2500 et 2300 €. Doit-il tout de même me fournir les documents ?	Oui, car pour apprécier le seuil de 3000 €, la globalité de la prestation va être prise en considération, même lorsqu'elle fait l'objet de plusieurs paiements ou facturations. En cas de doute, le montant de la prestation peut notamment être déterminé par recours à une expertise de membres de la profession ou par un recoupement de factures.
Q.56 : Une fois que j'ai obtenu toutes les pièces obligatoires, suis-je couvert ?	Oui, en principe vous êtes couvert, car vous avez répondu à votre obligation de vigilance. Néanmoins, si vous avez fait appel à un sous-traitant effectuant du travail dissimulé ou employant des étrangers sans titre de travail, en toute connaissance de cause (un contrat conclu à un prix anormalement bas pouvant constituer un indice révélateur de l'infraction de travail dissimulé), alors vous pouvez être poursuivi pénalement pour recours intentionnel à celui qui exerce un travail dissimulé ou pour emploi indirect de travailleurs étrangers sans titre, indépendamment des vérifications opérées**.** Vous devez donc rester extrêmement vigilant et faire cesser les situations illégales dès que vous en avez connaissance.

Les autorisations de travail des salariés étrangers

Q.57 : Puis je recourir à un sous-traitant étranger qui détache en France des salariés dans le cadre d'une prestation de services transnationale ?	**Non,** s'il n'est pas titulaire des autorisations d'exercice d'activités privées de sécurité nécessaires délivrées par le CNAPS. En outre, un détachement d'agents de sécurité dans le cadre d'une prestation de services transnationale ne pourrait être possible par une telle entreprise qu'à la condition que ces salariés disposent de cartes professionnelles délivrées par le CNAPS après enquête de moralité et vérification de l'aptitude professionnelle. La directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006 sur les services dans le marché intérieur exclut de son champ d'application l'activité de la sécurité privée (art. 2 k). **Oui**, s'il est originaire de l'UE ou de l'Espace économique européen (EEE) et est titulaire des autorisations d'exercice d'activités privées de sécurité nécessaires délivrées par le CNAPS. Le détachement d'agents de sécurité par une telle entreprise dans le cadre d'une prestation de services transnationale serait possible à condition que ces salariés disposent de cartes professionnelles délivrées par le CNAPS après enquête de moralité et vérification de l'aptitude professionnelle (*loi du 12 juillet1983 modifiée - livre VI du CSI*).
Q.58 : Comment sait-on si les salariés étrangers d'un sous-traitant sont autorisés à travailler en France ?	**1) Salariés communautaires ou assimilés** Certains salariés bénéficient de la libre circulation et n'ont **pas besoin de titre de travail**, notamment lorsqu'ils sont embauchés en France (emploi direct) Il s'agit : - des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne (à l'exception des bulgares et des roumains en emploi direct, jusqu'au 31/12/2013) : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Grèce, Finlande, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Chypre, Malte, République tchèque, Estonie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Pologne, Slovénie et Slovaquie ; - des ressortissants des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen : Islande, Liechtenstein et Norvège ; - des ressortissants de la Suisse, d'Andorre, de Saint-Marin et de Monaco. **2) Salariés non communautaires** Les ressortissants non communautaires (et les bulgares et roumains jusqu'au 31/12/2013) doivent être en possession d'une **autorisation de travail** pour pouvoir travailler en France. **Attention** : en ce qui concerne la sûreté aéroportuaire, l'agrément ne peut être délivré qu'aux agents de sécurité ressortissants des Etats membres de l'UE.

Sous-traitant : questions-réponses

Vous êtes une entreprise de sécurité privée et vous réalisez une prestation en sous-traitance. Vous trouverez ici les réponses aux questions les plus couramment posées. Elles vous aideront à renforcer la sécurité juridique de vos contrats de sous-traitance sur les thèmes suivants : travail dissimulé, fausse sous-traitance, emploi irrégulier d'étrangers sans titre, etc.

Trois autres documents sont également disponibles :

-un "questions-réponses" qui s'adresse aux acheteurs /donneurs d'ordre ;
-un "questions-réponses" qui s'adresse plus spécifiquement aux prestataires de la sécurité privée ;
-un lexique et un rappel de la réglementation qui reprennent les principales notions juridiques abordées.

La sous-traitance 50
Le travail indépendant ou l'auto-entrepreneuriat 50
La fausse sous-traitance et le prêt de main d'œuvre / marchandage 52

La responsabilité des cocontractants 55
Le travail dissimulé 55
Les documents à fournir au prestataire 55
Les autorisations de travail des salariés étrangers 57

La sous-traitance

Le travail indépendant ou l'auto-entrepreneuriat

Q.59 : Le prestataire est mon ancien employeur. Il ne souhaite pas travailler avec moi car il craint d'être poursuivi pour dissimulation de salarié. Ses craintes sont-elles légitimes ?	Uniquement si vous travaillez pour lui dans les mêmes conditions que ses propres salariés, c'est-à-dire s'il existe entre lui et vous un lien de subordination juridique permanente (art.8221-6 du code du travail), et s'il est établi que le prestataire s'est soustrait intentionnellement à l'accomplissement de l'une des formalités prévues aux articles L.1221-10 (déclaration préalable à l'embauche), et L.3243-2 (délivrance du bulletin de paie) du même code. .
Q.60 : Je suis inscrit au registre du commerce et des sociétés. Le prestataire risque-t-il quand même quelque chose ?	Les personnes physiques inscrites au registre du commerce et des sociétés, se disant non salariées, sont présumées être indépendantes. Mais cette présomption peut être écartée s'il est établi qu'il existe un lien de subordination juridique permanente entre vous et le prestataire (votre donneur d'ordre). Le juge examine les conditions de réalisation de votre prestation de services. S'il constate l'existence d'un lien de subordination juridique permanente, il requalifie la relation de sous-traitance en contrat de travail (art. L. 8221-6 du code du travail). En conséquence, votre prestataire donneur d'ordre devient votre employeur. Il ne vous a pas déclaré comme salarié, et peut être poursuivi pour dissimulation de salarié s'il est établi qu'il s'est intentionnellement soustrait à l'accomplissement des formalités d'embauche (art. L. 8221-5 du code du travail).
Q.61 : Il m'est interdit de contracter avec mon ancien employeur ?	Non, le fait que ce soit votre ancien employeur n'est qu'un indice. Le juge vérifie si plusieurs indices concordants témoignent de l'existence du lien de subordination juridique. Pour cela, il examine les conditions réelles de l'exercice de l'activité : - le travailleur indépendant a-t-il la capacité d'entreprendre ? - le travailleur indépendant négocie-t-il librement ses tarifs ? - le prestataire donneur d'ordre exerce-t-il un pouvoir disciplinaire à l'égard du travailleur indépendant ? - le travailleur indépendant est-il en situation de dépendance économique ou technique à l'égard du prestataire donneur d'ordre ? - le prestataire donneur d'ordre donne-t-il les directives et contrôle-t-il le travail du travailleur indépendant ? - le prestataire donneur d'ordre détermine-t-il les horaires du travailleur indépendant ? - le prestataire donneur d'ordre fournit-il le matériel ? - le travailleur indépendant est-il intégré dans un service organisé du prestataire donneur d'ordre ? - etc.

Q.62 : Si le prestataire me fournit le matériel sera-t-il poursuivi ?	Non, pas sur cette seule base. Mais la fourniture du matériel par le prestataire pourrait constituer un indice de l'existence d'un lien de subordination juridique entre lui et vous. Le sous-traitant effectuant des activités de sécurité privée pour un prestataire doit répondre aux mêmes critères que ce dernier, en référence au contrat conclu avec le client/donneur d'ordre : en l'occurrence la tenue doit disposer de signes distinctifs, le sous-traitant travailleur indépendant ou auto-entrepreneur doit être équipé par ses propres soins des moyens de protection individuels tels que détecteur PTI (détecteur de position du travailleur isolé) et les EPI (équipements de protection individuelle). Le sous-traitant du prestataire donneur d'ordre ne devrait pas être équipé du matériel appartenant à ce dernier.

La fausse sous-traitance et le prêt de main-d'œuvre / marchandage

Q.63 : Je compte mettre mes salariés à disposition du prestataire, temporairement. Est-ce légal ?	**Oui**, si vous êtes une entreprise de travail temporaire agréée et autorisée à exercer des activités privées de sécurité. Le recours à des salariés intérimaires est alors soumis à une réglementation spécifique. **Oui**, s'il s'agit d'un prêt de personnel réalisé dans un but non lucratif entre entreprises de la profession, c'est-à-dire, sans aucune intention de réaliser un profit, un bénéfice, ou un gain pécuniaire pour aucune des deux entreprises. Dans ce cas, la facturation de l'opération doit uniquement couvrir les salaires versés, les cotisations sociales correspondantes, et, éventuellement, les frais professionnels remboursés à l'intéressé. Vous devez également respecter l'ensemble des modalités et formalités prévues à l'article L. 8241-2 du code du travail. **Non**, si vous agissez uniquement comme une entreprise de travail temporaire sans en être une !
Q.64 : Quelles sont les modalités à respecter dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif ?	Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert, conformément aux dispositions de l'article L. 8241-2 du code du travail : 1° L'accord du salarié concerné ; 2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice, qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse; 3° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail. A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail dans l'entreprise prêteuse, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt. Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transports collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice. Un salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition. La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif. Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait jouit s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse sont consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre, et informés des différentes conventions signées.

	Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise prêteuse est informé, lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2 du code du travail. Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice, sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre. L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire, ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.
Q.65 : Qu'est-ce que je risque si je fais du prêt de main d'œuvre dans un but lucratif ?	Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est une activité réglementée et réservée exclusivement aux entreprises de travail temporaire. Les opérations de prêt de main-d'œuvre à but lucratif réalisées hors du travail temporaire constituent des délits de prêt illicite de main-d'œuvre à but lucratif (art. L. 8241-1 du code du travail). Dans ce cas, vous et votre prestataire donneur d'ordre pouvez être poursuivis pénalement. Ces opérations illicites peuvent également être qualifiées de marchandage en cas de fourniture de main d'œuvre à but lucratif, ayant pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne, ou d'éluder l'application des dispositions de la loi, du règlement, ou de conventions ou accords collectifs de travail (art. L.8231-1 du code du travail).
Q.66 : Mon contrat de sous-traitance prévoit la réalisation d'une prestation de surveillance de façon autonome et indépendante vis-à vis du donneur d'ordre. Suis-je couvert ?	Oui, si la réalité est conforme à ce que prévoit le contrat. Si le juge constate que cette opération n'est, en réalité, qu'un prêt exclusif de main-d'œuvre réalisé dans un but lucratif, voire du marchandage, des poursuites pénales peuvent être engagées à votre encontre (voir question précédente).
Q.67 : Comment procède le juge pour forger sa conviction ?	A partir des éléments constatés par les agents de contrôle habilités à relever ces infractions, il examine les conditions réelles de réalisation de la prestation litigieuse, et forge sa conviction sur la présence simultanée de plusieurs indices concordants. C'est la technique du faisceau d'indices.
Q.68 : Quels sont les indices sur lesquels s'appuie le juge ?	Le juge s'appuie sur les indices suivants : - la prestation fournie est-elle spécifique et différente de l'activité de l'entreprise utilisatrice ?

	- le sous-traitant jouit-il d'une autonomie des moyens matériels et intellectuels mis en œuvre ? - le sous-traitant assure-t-il l'encadrement de ses salariés ? - le travail des salariés du sous-traitant est-il organisé et/ou contrôlé par le prestataire donneur d'ordre (directives, horaires, sanctions disciplinaires, etc.) ? -la facturation est-elle forfaitaire (et non pas établie par heure de travail, par ex.) ? - le prestataire donneur d'ordre fournit-il le matériel ou les matériaux ? - etc.
Q.69 : Quels sont les agents habilités à relever les infractions de prêt illicite de main d'œuvre à but lucratif ou de marchandage ?	Ce sont les inspecteurs et contrôleurs du travail, les officiers et agents de police judiciaire (OPJ/APJ) de la police et de la gendarmerie, les agents de la direction générale des finances publiques (marchandage) et les agents des douanes et des droits indirects (marchandage). Ils justifient de leur qualité auprès de l'entreprise contrôlée. Lors de leurs contrôles, les agents du CNAPS qui constatent des indices révélateurs de l'existence de ces infractions en font état dans le compte-rendu de visite lequel peut donner lieu à un signalement aux corps de contrôles compétents et à un avis au procureur de la République en application de l'article 40 du code de procédure pénale.

La responsabilité des cocontractants

Le travail dissimulé	
Q.70 : Mon entreprise est immatriculée et je déclare mes salariés, mais je ne facture pas la totalité des travaux et le reste est payé en liquide. Est-ce du travail illégal ?	Oui, car même si le paiement en espèces est autorisé entre commerçants jusqu'à 1100 € par opération, l'objectif manifeste de ce procédé est de ne pas déclarer une partie de votre activité : c'est du travail dissimulé par dissimulation d'activité. Vous pouvez être poursuivi pour travail dissimulé, et être condamné à une peine de prison et/ou à une amende. Vous encourez également des sanctions administratives et disciplinaires.
Q.71 : Je viens de licencier un salarié. Il a saisi le Conseil des prud'hommes parce que je ne lui ai pas déclaré toutes ses heures. Je les lui payais en liquide et il était d'accord. Qu'est-ce que je risque ?	Le Conseil des prud'hommes pourra vous condamner à payer au salarié une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire (*incluant la rémunération des heures non déclarées*), sauf disposition légale ou conventionnelle plus favorable (art. L. 8223-1 du code du travail). Vous pouvez, de plus, être poursuivi pénalement pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, du fait de la dissimulation des heures travaillées. Vous encourez en outre des sanctions administratives et disciplinaires. Si un procès verbal pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié a été établi, l'organisme de recouvrement procède au recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale afférentes aux heures non déclarées.
Q.72 : Le prestataire a appris que je ne déclarais pas toutes les heures de mes salariés, et il veut rompre le contrat de sous-traitance. En a-t-il le droit ?	Oui. Vous êtes en infraction pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, et la responsabilité pénale du prestataire peut être engagée pour recours sciemment à celui qui exerce le travail dissimulé s'il reste dans les liens du contrat pendant la commission de l'infraction. Il vous aura, au préalable, demandé de faire cesser la situation illégale et de lui fournir les éléments prouvant la régularisation.
Les documents à fournir au prestataire	
Q.73 : Le prestataire me demande beaucoup de documents ? Suis-je obligé de les lui fournir ?	Oui, pour tous les contrats de plus de 3000 €, il doit obtenir plusieurs documents sous peine d'être tenu au paiement de certaines sommes dues par vous. C'est la solidarité financière (art. L. 8222-1 et D. 8222-5 du code du travail, et art. L. 8254-1 et D. 8254-2 du même code). Cf. liste des pièces en annexe.
Q.74 : J'ai fourni presque toutes les pièces. Le prestataire me menace de rompre le contrat si je ne lui fournis pas les dernières. En a-t-il le droit ?	Oui, car il a obligation de les obtenir toutes.

Q.75 : J’ai déjà fourni ces pièces il y a six mois, mais le prestataire me les redemande. Est-ce normal ?	Oui, car ces vérifications doivent être réalisées préalablement à la signature du contrat, puis renouvelées tous les six mois.
Q.76 : Et si au lieu de facturer une prestation de 4 500 € j’en facture deux, une de 2 500 € et une de 2 000 €. Suis-je quand même tenu de fournir les documents ?	Oui, car pour apprécier le seuil de 3000 €, la globalité de la prestation va être prise en considération, même quand elle fait l’objet de plusieurs paiements ou facturations. En cas de doute, le montant de la prestation peut notamment être déterminé par recours à une expertise de membres de la profession ou par un recoupement de factures.

Les autorisations de travail des salariés étrangers

Q.77: Je suis un sous-traitant étranger, puis je détacher en France des salariés dans le cadre d'une prestation de services transnationale ?	**Non,** si vous n'êtes pas titulaire des autorisations d'exercice d'activités privées de sécurité nécessaires délivrées par le CNAPS. En outre, un détachement d'agents de sécurité dans le cadre d'une prestation de services transnationale ne pourrait être possible par votre entreprise qu'à la condition que ces salariés disposent de cartes professionnelles délivrées par le CNAPS après enquête de moralité et vérification de l'aptitude professionnelle. La directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006 sur les services dans le marché intérieur exclut de son champ d'application l'activité de la sécurité privée (art. 2 k). **Oui**, si votre entreprise est originaire de l'UE ou de l'Espace économique européen (EEE), et est titulaire des autorisations d'exercice d'activités privées de sécurité nécessaires délivrées par le CNAPS. Le détachement d'agents de sécurité par votre entreprise dans le cadre d'une prestation de services transnationale serait possible, à condition que les salariés concernés disposent de cartes professionnelles délivrées par le CNAPS après enquête de moralité et vérification de l'aptitude professionnelle (*loi du 12 juillet1983 modifiée - livre VI du CSI*).
Q.78: Comment pourrais-je savoir si mes salariés étrangers sont autorisés à travailler en France ?	**1) Salariés communautaires ou assimilés** Certains salariés bénéficient de la libre circulation et n'ont **pas besoin de titre de travail**, notamment lorsqu'ils sont embauchés en France (emploi direct) Il s'agit : - des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne (à l'exception des bulgares et des roumains en emploi direct, jusqu'au 31/12/2013) : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Grèce, Finlande, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Chypre, Malte, République tchèque, Estonie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Pologne, Slovénie et Slovaquie; - des ressortissants des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen : Islande, Liechtenstein et Norvège; - des ressortissants de la Suisse, d'Andorre, de Saint-Marin et de Monaco. **2) Salariés non communautaires** Les ressortissants non communautaires (et les bulgares et roumains jusqu'au 31/12/2013) doivent être en possession d'une **autorisation de travail** pour pouvoir travailler en France. **Attention** : en ce qui concerne la sûreté aéroportuaire, l'agrément ne peut être délivré qu'aux agents de sécurité ressortissants des Etats membres de l'UE.

ANNEXES

OBLIGATION DE VIGILANCE

Documents à demander, au moment de la signature du contrat, et tous les six mois jusqu'à la fin de son exécution, par le donneur d'ordre (maître d'ouvrage) à son prestataire et par le prestataire à son sous-traitant, pour les contrats d'au moins 3000 €

I - VERIFICATIONS A EFFECTUER PAR TOUT DONNEUR D'ORDRE QUI CONTRACTE AVEC UN ENTREPRENEUR FRANCAIS

(Articles D. 8222-4, D. 8222-5 et D. 8254-2 du code du travail)

Loi n°91-1383 du 31 décembre 1991 renforçant la lu tte contre le travail clandestin (JO 1er janvier 1992)
Loi n°2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assura nce maladie (JO 17 août 2004)
Décret n°2005-1334 du 27 octobre 2005 (JO 29 octob re 2005)

Loi n°2010-594 de financement de la sécurité socia le pour 2011 (JO 21 décembre 2010)

Loi n°2011-672 du 16 juin 2011 relative à l'immigr ation, à l'intégration et à la nationalité (JO 17 juin 2011)

Décret n°2011-1601 du 21 novembre 2011 (JO 23 nove mbre 2011)

Documents à se faire remettre pour tout contrat égal ou supérieur à 3 000 €, selon les modalités détaillées ci-dessous	**Observations**	**Donneur d'ordre professionnel** ou particulier n'agissant pas pour son usage personnel	**Particulier** agissant pour son usage personnel ou familial
Dans tous les cas : ● attestation sécurisée de fourniture de déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale émanant de l'organisme de recouvrement des cotisations sociales	☞ de moins de 6 mois	**Ce document**	**L'un quelconque**
● extrait d'inscription RCS (K ou K bis)	☞récent	**Ce document**	**de ces documents**
● devis, document publicitaire ou professionnel	☞ documents portant des mentions obligatoires **note (a)**	**Ce document**	**de ces documents**
En cas d'emploi de salariés étrangers soumis à autorisation de travail :			
● liste nominative de ces salariés		**Ce document**	

(a) : **nom ou dénomination sociale, adresse complète, numéro d'immatriculation au RCS et la référence de l'autorisation d'exercice d'une activité privée de sécurité délivrée par le CNAPS**

II - VERIFICATIONS A EFFECTUER PAR TOUT DONNEUR D'ORDRE QUI CONTRACTE AVEC UN PRESTATAIRE ETRANGER

(Articles D. 8222-6, D. 8222-7 et D. 8254-3 du code du travail)

Loi n°91-1383 du 31 décembre 1991 renforçant la lu tte contre le travail clandestin (JO 1er janvier 1992)
Loi n°2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assura nce maladie (JO 17 août 2004)
Décret n°2005-1334 du 27 octobre 2005 (JO 29 octob re 2005)

Loi n°2010-594 de financement de la sécurité socia le pour 2011 (JO 21 décembre 2010)

Loi n°2011-672 du 16 juin 2011 relative à l'immigr ation, à l'intégration et à la nationalité (JO 17 juin 2011)

Décret n°2011-1601 du 21 novembre 2011 (JO 23 nove mbre 2011)

Documents à se faire remettre pour tout contrat égal ou supérieur à 3 000 €, selon les modalités détaillées ci-dessous	**Observations**	**Donneur d'ordre professionnel** ou particulier *(n'agissant pas pour son usage personnel)*	**Particulier** agissant pour son usage personnel ou familial
Dans tous les cas : ● document mentionnant le numéro individuel d'identification ou document mentionnant l'identité et l'adresse ou, le cas échéant, les coordonnées du représentant fiscal ponctuel ● document attestant de la régularité de la situation sociale (Règlement CE n° 883/2004 ou convention internationale de sécurité sociale) et lorsque la législation du pays de domiciliation le prévoit, un document émanant de l'organisme gérant le régime social obligatoire et mentionnant que le cocontractant est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations afférentes ou un document équivalent **(a)**	☞ numéro attribué par les services fiscaux ☞ de moins de 6 mois	**Ces 2 documents**	**L'un quelconque**
Si obligation d'immatriculation à un registre professionnel : ● document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou document équivalent certifiant l'inscription ● devis, document publicitaire ou professionnel ● document émanant de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription au registre professionnel et attestant de la demande d'immatriculation	☞ récent ☞ documents avec des mentions obligatoires **(b)** ☞ de moins de 6 mois	*Selon les cas* **L'un de ces documents**	**de ces documents**
En cas d'emploi de salariés détachés en France : ● liste nominative de ces salariés :		**Ce document**	

(a) ou, à défaut, attestation sécurisée de fourniture de déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale émanant de l'organisme de recouvrement des cotisations sociales
(b) nom ou dénomination sociale, adresse complète, nature de l'inscription au registre professionnel, et la référence de l'autorisation d'exercice d'une activité privée de sécurité sur le territoire national délivrée par le CNAPS

Voir également : la fiche technique « renforcement du dispositif de lutte contre le travail dissimulé » mise en ligne par la direction des affaires juridiques (DAJ) sur la page « marchés publics » du portail du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

CCN des entreprises de prévention et sécurité
Accord de branche sur la reprise du Personnel

Un nouvel accord de la branche sur la reprise du personnel lors du changement de prestataire a été signé le 28 janvier 2011 (Arrêté d'extension du 29 Novembre 2012). Ce texte se substitue à l'accord du 5 Mars 2002. L'accord du 28 janvier 2011 prévoit un transfert des salariés affectés sur un site, de l'entreprise sortante vers l'entreprise entrante. Cet accord modifie sensiblement les conditions requises pour qu'un salarié soit transférable ainsi que les modalités de mise en œuvre de ce transfert et le volume des salariés qui seront transférés.

➡ Champ d'application

Les obligations sont mises à la charge des entreprises « entrantes ». Elles concernent tous les marchés, qu'ils soient publics ou privés, quel que soit l'auteur de la rupture du contrat commercial (client ou prestataire). Les obligations de l'entreprise « entrante » bénéficient à des salariés travaillant sur site. La reprise du personnel des services internes du client n'est pas régie par le présent accord, ces salariés concernés étant régis par leur convention collective de rattachement.

➡ Bénéficiaires du droit au transfert

L'accord n'est applicable qu'aux personnels en CDI ou d'un CDD conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui satisfait lui-même aux conditions de transfert. Il n'est pas ouvert aux bénéficiaires de contrats de formation en alternance, qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée. Pour bénéficier de cet accord, les salariés doivent effectuer plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant - ou au service de celui-ci pour le personnel d'encadrement opérationnel - cette condition étant appréciée sur les 9 derniers mois qui précèdent le transfert. Ils doivent avoir effectivement accompli au moins 900 heures de vacation sur le périmètre sortant au cours des 9 mois précédents ; Cette condition doit s'apprécier au prorata pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ou effectuant plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant. L'entreprise entrante doit désormais reprendre, d'une part, 100 % du personnel transférable qui justifie d'une ancienneté contractuelle de 4 ans ou plus et, d'autre part, 85 % (arrondis à l'unité inférieure) des salariés transférables qui ne remplissent pas cette condition de 4 ans d'ancienneté contractuelle.

En ce qui concerne les reprises de marché dans l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire régie par l'annexe VIII de la convention collective nationale, la liste des salariés que l'entreprise entrante doit reprendre est constituée obligatoirement de 100 % des salariés visés à l'article 1er de l'accord et transférables au sens de l'article 2.2 de l'accord, dans la limite de 100% du besoin défini dans le contrat liant l'entreprise entrante et son client.

➡ Formalisation du droit au transfert

L'entreprise sortante doit informer le personnel du site de la perte du marché, quand elle en a connaissance, dans un délai maximal de dix jours ouvrables. Elle doit transmettre au nouveau prestataire une série d'informations, telles la liste du personnel transférable ou les 9 derniers bulletins de paie. L'entreprise entrante organise les entretiens individuels lui permettant de préciser quels seront les salariés conservés. Les salariés ne satisfaisant pas aux conditions énoncées dans l'accord, sont exclus de la liste des salariés transférables et restent salariés de l'entreprise sortante.

➡ Garanties offertes aux transférés

Un avenant au contrat de travail consacre l'acceptation par le salarié du transfert. Il est signé avec l'entreprise entrante avant l'entrée en service. Le personnel transféré garde son ancienneté, son coefficient de classification, et son salaire de base, incluant les primes constantes payées chaque mois. Il y a aussi reprise des droits à congés payés.

NB : l'accord n'aborde par la question de l'acceptation ou du refus du salarié d'être transféré. Il est de jurisprudence constante que le transfert ne peut pas s'opérer sans l'accord du salarié qui doit exprimer de façon expresse son consentement au transfert. Le personnel refusant son transfert reste salarié de l'entreprise sortante et pourrait, en tout état de cause, faire l'objet d'un licenciement éventuel pour une cause réelle et sérieuse fondée sur le refus d'une modification d'un élément non essentiel du contrat de travail.

Pour obtenir une autorisation provisoire de travail

Où s'adresser ?

A l'Unité territoriale (UT - ex-DDTEFP) de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) du lieu d'intervention ou de première intervention, service de la main d'œuvre étrangère (MOE).

Pour connaître les coordonnées des UT, consulter le site Internet du Ministère du travail : http://www.travail-emploi.gouv.fr (Rubrique « DIRECCTE – Accédez aux DIRECCTE en région »).

Le dépôt du dossier doit intervenir dans un délai suffisant pour permettre son instruction.

Pour obtenir des informations et des formulaires de demande d'autorisation provisoire de travail, consulter le site internet du Ministère du travail : http://www.travail-emploi.gouv.fr (Rubrique – « formulaires » – « étrangers en France » – « travailleurs étrangers »).

Egalement, consulter le site Internet du Ministère de l'intérieur : http://www.interieur.gouv.fr (Rubrique « A votre service – démarches – étrangers »).

Egalement, consulter le site Internet de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) : http://www.ofii.fr (« embaucher un travailleur étranger »).

Ce « questions-réponses » a été élaboré par :

⇨ Administration

- Direction générale du travail (DGT)
- Direction de la sécurité sociale (DSS)
- Délégation interministérielle à la sécurité privée (DISP)
- Délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF)
- Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS)

⇨ Organisations professionnelles

- Syndicat national des entreprises de sécurité (SNES)
- Union des entreprises de sécurité privée (USP)
- Association nationale des métiers de la sécurité (ADMS)

⇨ Organisations syndicales

- Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO)
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
- Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

Ministère chargé du Budget

Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale

Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole

Direction générale du travail
39-43, Quai André-Citroën
75902 Paris Cedex 15

Délégation nationale à la lutte contre la fraude
Immeuble Atrium -5 place des vins de France
75573 Paris Cedex 12

ACOSS
36, rue de Valmy 93108
Montreuil cedex

Caisse centrale de la Mutualité Sociale Agricole
Les Mercuriales
40, rue Jean Jaurès
93547 Bagnolet Cedex

INSTRUCTION DGT-DNLF-ACOSS-MSA n° 2013-7 du 29 mars 2013 relative à la lutte contre le travail illégal et à la poursuite de la coopération entre les DIRECCTE, les URSSAF et les Caisses de mutualité sociale agricole

- MESSIEURS LES PREFETS DE REGION
- MESDAMES ET MESSIEURS LES DIRECTEURS REGIONAUX DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
- MADAME ET MESSIEURS LES DIRECTEURS DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
- MESDAMES ET MESSIEURS LES PREFETS DE DEPARTEMENT
- MESDAMES ET MESSIEURS LES RESPONSABLES DES UNITES TERRITORIALES DES DIRECCTE
- MESDAMES ET MESSIEURS LES INSPECTEURS DU TRAVAIL
- MESDAMES ET MESSIEURS LES PILOTES REGIONAUX DU CONTROLE
- MESDAMES ET MESSIEURS LES DIRECTEURS D'URSSAF ET DE CGSS
- MESDAMES ET MESSIEURS LES DIRECTEURS DE CAISSES DE MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE

Références :

- Plan national de lutte contre le travail illégal 2013-2015
- Circulaire interministérielle relative à la mise en œuvre du plan national de lutte contre le travail illégal 2013-2015 du 11 février 2003
- Circulaire DNLF du 20 janvier 2009 relative à la transmission des procès-verbaux de travail illégal.
- Circulaire interministérielle du 28 novembre 2012 relative aux sanctions administratives suite à procès-verbal relevant une infraction de travail illégal

La présente instruction, qui se substitue à l'instruction DGT-DNLF-ACOSS n° 2009-06 du 31 mars 2009 relative à la lutte contre le travail illégal et à la poursuite de la coopération entre les services déconcentrés du ministère du travail et les URSSAF, précise les nouvelles orientations de la coopération entre les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) et les caisses de Mutualité sociale agricole (MSA).

Cette coopération, déjà mise en œuvre dans le cadre de précédentes instructions, s'enrichit du partenariat de la MSA. Elle s'inscrit pleinement dans le cadre du Plan National de lutte contre le travail illégal 2013-2015 (PNLTI) et sa durée porte sur la même période.

L'objectif du PNLTI est de lutter contre le travail illégal sous toutes ses formes et notamment sous ses formes les plus organisées et ce, par une politique de prévention plus efficace, un meilleur ciblage des contrôles, une coordination accrue des services de contrôle et une plus grande professionnalisation de leurs agents.

Les précédents bilans de cette coopération ont permis d'apprécier la place centrale de ce partenariat spécifique, y compris au sein des comités opérationnels départementaux anti fraude (CODAF). Le renforcement des échanges inter-services a notamment permis d'affiner la pertinence du ciblage et de mettre en œuvre des contrôles plus efficaces et portant sur des montages de plus en plus complexes.

Ces bilans permettent par exemple d'apprécier l'accroissement significatif des échanges d'informations portant sur les problématiques transfrontalières. Ils mettent également en évidence une large prise en compte du phénomène de détournement de statuts et la mise en œuvre d'actions d'envergure. La communication des procès-verbaux aux Urssaf par les inspecteurs du travail a par ailleurs participé à l'accroissement des redressements de cotisations sociales notifiés dans le cadre de la lutte contre le travail illégal et favorise la mise en œuvre de la solidarité financière des donneurs d'ordre et l'application des sanctions civiles. Parallèlement, la communication par les Urssaf à l'inspection du travail du montant des redressements notifiés aux entreprises sur la base de l'exploitation de leurs procès-verbaux permet aux services déconcentrés du travail d'évaluer l'impact de leur action de lutte contre le travail illégal.

Dès lors, les signataires entendent poursuivre et développer la coopération existante :

- sur tous les champs de la coopération (échanges d'informations entre services, prévention et communication, actions communes de contrôle) ;
- dans les secteurs prioritaires visés par le Plan national de lutte contre le travail illégal, à savoir le bâtiment et les travaux publics, les hôtels-cafés-restaurants, le commerce de détail, les services aux entreprises (en particulier nettoyage et sécurité), l'agriculture, les transports routiers de marchandise et les spectacles vivants et enregistrés ;
- autour des thématiques pour lesquelles le risque de fraude est considéré comme majeur dans le Plan national de lutte contre le travail illégal portant sur la période 2013-2015.

Cette instruction vise donc à renforcer les actions de formation, de coopération et d'animation des services de contrôle par la définition, au niveau régional, des stratégies à mettre en œuvre pour notamment lutter contre toute forme de délinquance organisée en matière de travail illégal. Elle vise à favoriser, par une incitation à la mutualisation des compétences, la réalisation d'actions de prévention et de communication pertinentes et l'organisation d'actions de contrôle sur des enjeux économiques et juridiques partagés.

Aussi, la poursuite et le développement de ce partenariat nécessite :

- un ancrage de son positionnement stratégique au sein de l'actuel contexte institutionnel et juridique *(I- Evolution du contexte) ;*
- une coopération au niveau régional en vue de l'élaboration d'un diagnostic partagé, d'un plan d'actions commun et d'une analyse qualitative et quantitative des résultats

obtenus permettant le suivi et le pilotage nécessaires *(II- Mise en œuvre opérationnelle de la coopération, Point II-1 La démarche) ;*
- la poursuite de la professionnalisation des trois réseaux *(II- Mise en œuvre opérationnelle de la coopération, Point II-2 La poursuite de la professionnalisation des réseaux).*

I- Évolution du contexte

I-1 Contexte institutionnel :

La coopération URSSAF/MSA/DIRECCTE en matière de travail illégal s'inscrit dans le dispositif général de lutte contre la fraude coordonné par la Délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF).

Ce partenariat s'inscrit également dans l'organisation actuelle des réseaux des URSSAF, des caisses de MSA et des DIRECCTE qui consacre le pilotage régional de la mise en œuvre des politiques publiques sur ces sujets.

A ce titre, il est précisé :

- que la démarche actuelle de régionalisation du réseau des Urssaf conforte un pilotage régional et une nouvelle gouvernance de la fonction contrôle, pour assurer l'homogénéité de l'application de la réglementation et le portage des politiques publiques de service, de recouvrement et de contrôle sur l'ensemble du territoire ;
- que la création des Direccte retient l'échelon administratif régional comme responsable du pilotage de l'activité des services : le directeur régional et par délégation le chef du pôle travail en assure l'animation, décline les orientations nationales et impulse les partenariats régionaux et locaux en lien avec les responsables d'unités territoriales et les agents placés sous leur responsabilité dans les domaines de la politique du travail, dont la lutte contre le travail illégal constitue une des principales priorités ;
- que la coopération avec le réseau des MSA est effective, dans une première phase, avec les caisses actuellement régionalisées, entendues comme celles des régions Alsace, Auvergne, Bourgogne, Limousin, Corse, Nord-Pas-de-Calais, Lorraine, Picardie, Ile-de-France, Franche-Comté et Haute-Normandie, ainsi qu'avec les caisses d'une même région ayant d'ores et déjà désigné, après concertation, une caisse référente, avant d'être étendue de manière progressive à l'ensemble du réseau selon cette dernière modalité.

La présente instruction entend ainsi développer le partenariat existant et conforter le rôle d'impulsion et de pilotage de l'échelon régional dans le dispositif.

I-2 Contexte juridique :

Différentes mesures législatives et réglementaires ont traduit la volonté des pouvoirs publics de renforcer la lutte contre le travail illégal sous tous ses aspects : évasion sociale et fiscale, exclusion sociale, concurrence déloyale, immigration irrégulière, fraudes aux prestations de services internationales et aux détachements transnationaux de travailleurs qui se sont notamment traduites par un renforcement des sanctions administratives en matière de lutte contre le travail illégal. Ces sanctions administratives peuvent être mises en œuvre dans les situations graves d'infractions en matière de travail illégal constatées par procès-verbal (répétition et gravité des faits, cumul des infractions, proportion de salariés concernés…).

Les autorités gestionnaires des aides publiques peuvent engager la procédure de remboursement des aides versées qui complète la procédure de refus des aides publiques. Le préfet peut également, dans ces situations, prononcer la fermeture administrative et l'exclusion des marchés publics.

Le renforcement de la responsabilité des donneurs d'ordre dans les opérations de sous-traitance et de prestation de services est réaffirmé, le défaut de vigilance de leur part pouvant donner lieu à la mise en œuvre du mécanisme de la solidarité financière.

Les actions menées dans le cadre de ce partenariat mettront donc en œuvre tous les outils de l'arsenal juridique existant de manière à lutter toujours plus efficacement contre le travail illégal, qui constitue une atteinte aux droits fondamentaux des salariés, fausse les règles d'une concurrence loyale et porte un préjudice considérable à l'ensemble de la collectivité par les évasions sociales et fiscales induites.

II- Mise en œuvre opérationnelle de la coopération

II-1 La démarche :

Cette coopération s'inscrit dans une démarche commune impulsée et programmée au niveau régional, compte tenu notamment de l'évolution de l'organisation des réseaux.

D'un point de vue stratégique, c'est donc l'échelon régional qui structure l'ensemble de la démarche. Il fixe les orientations qui donnent le sens à l'action, porte les politiques de ciblage, organise l'articulation avec l'encadrement de proximité pour une mise en œuvre opérationnelle de la coopération, s'implique dans cette mise en œuvre, dans son suivi et dans la restitution faite aux services centraux.

D'un point de vue opérationnel, les trois services réalisent un diagnostic local préalable, identifient les éléments de ciblage et élaborent un plan d'actions commun.

Cette consolidation régionale ne consiste donc pas en une juxtaposition de plans départementaux : il s'agit de la mise en action d'une stratégie d'intervention définie et pilotée au niveau régional. Au demeurant, le plan d'actions tient compte des priorités et des spécificités locales mises en relief par les équipes départementales et le cas échéant prévoit les modalités d'appui et de soutien à l'action dans les départements.

Le plan d'actions s'inscrit en cohérence avec les orientations du plan régional de lutte contre le travail illégal établi par le Préfet de région. Il s'articule avec les actions menées par les CODAF.

Un Comité de pilotage régional (Copil) composé de représentants des trois réseaux est créé à cet effet. Ce comité a spécifiquement pour mission :

- l'élaboration du diagnostic régional : état des lieux de l'existant recensant les particularités locales et les éventuelles difficultés rencontrées (exemple de problématiques transfrontalières spécifiques…).

Pour ce faire, les comités sont invités à se référer, notamment, aux différents documents suivants : bilans réalisés par les administrations et organismes nationaux en charge de la lutte

contre le travail illégal, analyses des services de contrôle locaux menés notamment dans le cadre des travaux des CODAF, travaux d'études et de recherches conduits par l'ACOSS en matière de fraudes aux prestations de service internationales…

- la rédaction du plan d'actions commun selon la déclinaison suivante : échanges d'informations, actions de prévention /communication (sensibilisation), actions communes de contrôle de l'inspection du travail avec le réseau des URSSAF d'une part et avec le réseau des CMSA d'autre part, en prenant spécifiquement en compte les secteurs déterminés dans le Plan national de lutte contre le travail illégal 2013-2015 ;

- le pilotage de sa mise en œuvre opérationnelle : accompagnement juridique, matériel, coordination avec les autres partenaires (CODAF, OCLTI, CELTIF…) ;

- la réalisation du bilan annuel commun et sa restitution aux échelons centraux.

II-2 La poursuite de la professionnalisation des réseaux :

Chacun des réseaux s'engage à partager les informations sur les problématiques qui lui sont propres (droit de la sécurité sociale/droit du travail). Ces échanges permettent notamment aux organismes de recouvrement de redresser les cotisations éludées et de procéder aux annulations d'exonérations de cotisations sociales sur les périodes pendant lesquelles une dissimulation d'emploi salarié a été constatée. Les échanges réalisés dans le cadre de formations réciproques des agents des différents corps de contrôle doivent de ce fait être maintenus et développés.

De même, en tant que corps de contrôle habilités en matière de travail illégal, les partenaires faciliteront l'accès au système informatisé des détachements autorisés et réguliers (base Sirdar), géré par le Cleiss, et qui recense les déclarations de détachements (formulaires A1).

Le rôle de cette coopération dans le renforcement de l'efficacité des opérations de contrôle, et notamment pour les opérations complexes, est déterminant et la nécessité de promouvoir ce partenariat spécifique est réaffirmée. Cette approche pluridisciplinaire permet d'appréhender simultanément les différents montages d'infraction et d'enrichir les approches des trois services, sans remettre en cause la particularité des missions dévolues à chacun d'eux.

Dès lors, les services des trois réseaux chercheront à mutualiser leur approche et leurs expertises et à optimiser les suites des contrôles en mobilisant tous les leviers existants. Une vigilance particulière sera à ce titre portée sur la communication par l'inspection du travail aux organismes de recouvrement des procès-verbaux de travail illégal et par la mise en œuvre des sanctions civiles et administratives par les autorités compétentes.

Ces actions communes seront également l'occasion de prévoir des rencontres avec les Parquets généraux pour échanger sur le phénomène du travail illégal dans les régions et les attentes d'une coopération interdisciplinaire face à cette délinquance économique.

III- Le suivi du partenariat

Il est créé un Comité national de suivi composé des représentants des institutions signataires de la présente instruction ainsi que de la DSS et du ministère de l'agriculture.

Le bilan national annuel de suivi de la coopération présenté chaque année aux membres du Comité national de suivi est élaboré à partir des informations contenues dans les bilans régionaux communiqués aux échelons centraux. Ces derniers permettent d'assurer un suivi dans le temps de l'état de la coopération et de l'impact des actions réalisées.

Le bilan annuel présente notamment les données chiffrées suivantes :

- nombre d'actions de contrôles (de prévention et de recherche / ciblées) menés en commun par l'inspection du travail et chacun de ses partenaires dans leur champs respectifs ;
- nombre de procès-verbaux issus de ces contrôles ;
- montant des redressements issus de la coopération entre les partenaires (actions conjointes / exploitation du PV partenaire) ;
- nombre d'opérations médiatiques organisées.

Les données qualitatives présentées dans le bilan national sont largement issues des informations contenues dans les bilans régionaux. Il importe donc que ces derniers mettent en évidence les pratiques émergentes, les évolutions identifiées en termes de contournement de la législation, l'impact des actions réalisées, les enseignements tirés, les pratiques à mutualiser, les écueils à éviter…

Les informations contenues dans ces bilans permettront également d'adapter l'accompagnement des services (mutualisation des bonnes pratiques, appui méthodologique…) et d'anticiper les évolutions à venir.

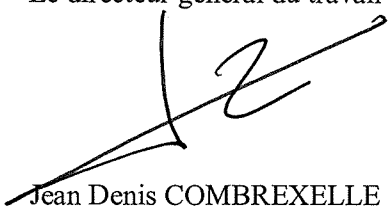
Le suivi du dispositif au niveau national a été révisé dans un souci de simplification. Il est désormais commun aux trois réseaux. Les bilans seront présentés selon une trame harmonisée (cf. annexe 2) afin d'en permettre une meilleure exploitation.

Le Comité de pilotage régional adressera aux échelons centraux au plus tard le 31 mars de l'année en cours (30 avril en 2013) les documents suivants :

- le plan d'action commun de l'année N-1 présenté selon la trame proposée à l'annexe 1 ;

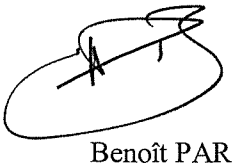
- le bilan commun de l'année N-1 dûment renseigné et enrichi de toutes les informations qualitatives disponibles (annexe 2).

Le directeur général du travail



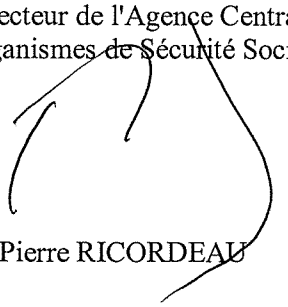
Jean Denis COMBREXELLE

Le délégué national à la lutte contre la fraude



Benoît PARLOS

Le directeur de l'Agence Centrale des organismes de Sécurité Sociale



Pierre RICORDEAU

Le directeur général de la Caisse Centrale de la Mutualité sociale Agricole



Michel BRAULT

Annexe 1

TRAME DES PLANS D'ACTIONS COMMUNS

1. Prévention et communication

Développer des actions communes d'information et/ou de sensibilisation des entreprises ou des salariés de secteurs d'activité ciblés.

Ainsi notamment :
– communiquer sur les résultats des actions dans un secteur spécifique en réunissant les acteurs du secteur (partenaires sociaux) ;
– mettre en œuvre une stratégie de communication sur le phénomène des « faux statuts », et notamment en ce qui concerne les « faux » stagiaires ;
– réaliser des supports de communication (affiches, dépliants, etc.) pour l'animation de réunions organisées à l'attention de publics ciblés (associations organisatrices de festivals ou de spectacles, par exemple) ;
– mettre en place des actions de prévention des fraudes liées au détachement de travailleurs dans le cadre de prestations de services internationales à destination des entreprises et des syndicats professionnels.

Développer une politique plus active de communication en matière de lutte contre le travail dissimulé.

Ainsi notamment :
– valoriser des actions de coopération par l'intermédiaire de la presse écrite ou des médias audiovisuels ;
– faire connaître les actions significatives pour leur complexité ou pour leur impact particulier au niveau national (DGT, MSA et ACOSS).

2. Echange d'informations relatives à la verbalisation du travail illégal

Veiller à la communication d'éléments permettant d'évaluer le montant des cotisations éludées.
Améliorer la transmission et l'exploitation de procès-verbaux de travail illégal.
Communiquer les résultats de l'exploitation des procès-verbaux aux services de contrôle partenaires.

3. Actions communes de contrôle

Fixer des objectifs précis en termes de nombre d'opérations de contrôle et/ou de journées de contrôle dédiées tout au long de l'année.
Envisager la part respective des actions ciblées de contrôle et des actions de prévention.
Déterminer les secteurs ou les types d'entreprises à contrôler, sur la base d'une analyse partagée du risque.
Organiser, suivant le type d'action et de secteur, la coordination des opérations de contrôle.
Analyser les résultats des opérations de contrôle (évaluation qualitative et quantitative, efficacité logistique et marges de progrès pour l'avenir).

Annexe 2

Bilan d'évaluation de la coopération :

Données chiffrées globales	
Nombre d'actions de contrôle conjointes	
Nombre de procès verbaux résultant d'actions conjointes	
Montant des redressements notifiés résultant de la coopération entre les partenaires	
Nombre d'opérations médiatiques organisées	

Analyse qualitative des principales actions engagées					
	Action mise en œuvre		Participants* URSSAF/MSA/ DIRECCTE	Impact ou suites*	Difficultés éventuelles rencontrées
Prévention					
Contrôle					
Communication					

Participants* : Indiquer les partenaires ayant participé à la conception et/ou à la mise en œuvre de l'action.
CODAF* : Préciser si l'action s'inscrit ou pas dans le cadre d'une action du CODAF.
Impact ou suites* : préciser par exemple, et dans la mesure du possible, le nombre de personnes touchées s'il s'agit d'une action de communication, le nombre de plaquettes d'information distribuées, le nombre de procès-verbaux dressés, le nombre et le montant de redressements opérés suite à contrôle…

Dares
Analyses

DÉCEMBRE 2013 • N° 079

publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

LA RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR MÉTIERS

Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans

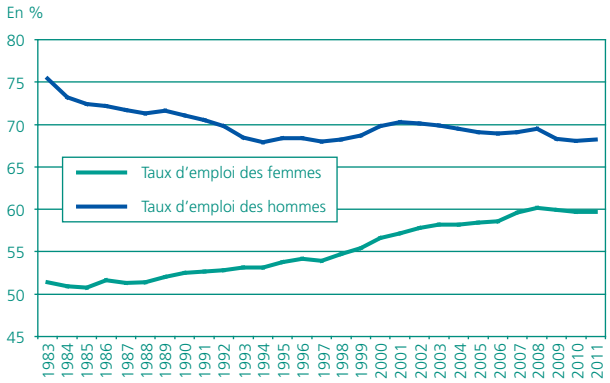
Les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers. Cette « ségrégation professionnelle », qui se réfère à la mesure d'une distance entre les répartitions des hommes et des femmes selon les métiers, peut être mesurée par l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan (ID). Selon celui-ci, en 2011 il faudrait qu'un peu plus de la moitié des femmes (ou des hommes) changent de métier pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers.

La ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes est plus importante pour les jeunes, les titulaires de CAP-BEP, les parents de trois enfants ou plus et les personnes de nationalité étrangère. Elle est également plus forte en province qu'en Ile-de-France, dans le secteur privé que dans le secteur public.

Durant les trente dernières années, l'indice de ségrégation a diminué de 4 points en France, passant de 56 en 1983 à 52 en 2011. Cette évolution de la ségrégation est imputable à un nombre limité de métiers. Le recul de la part dans l'emploi de métiers très féminins tels que les agents d'entretien, les secrétaires et les ouvriers non qualifiés du textile et du cuir a fortement contribué à réduire la ségrégation au cours des trois dernières décennies. Le développement de la mixité dans des métiers très qualifiés comme les cadres de la fonction publique et les professionnels de l'information et de la communication a également participé à cette baisse. Au contraire, la croissance des métiers d'aide à la personne et de la santé, pour la plupart largement féminisés, a renforcé la ségrégation.

Sur les trois dernières décennies, le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans a continûment augmenté, se rapprochant de celui des hommes : il a ainsi progressé de 51,4 % en 1983 à 59,7 % en 2011, tandis que celui des hommes a diminué de 75,4 % à 68,2 % sur la même période (graphique 1). En conséquence, la part des femmes dans la population en emploi est passée de 41,7 % en 1983 à 47,5 % en 2011. Cette évolution s'est faite en deux phases : du début des années 1980 au milieu des années 1990, le taux d'emploi des hommes a diminué sous l'effet conjugué de la montée du chômage, de l'allongement des études et de la moindre participation des seniors au marché du travail en raison de l'abaissement de l'âge moyen de la retraite et du recours à des dispositifs

Graphique 1 • **Évolution du taux d'emploi des hommes et des femmes de 15 à 64 ans**



Champ : France métropolitaine.
Source : Insee, enquête Emploi (corrigée de la rupture de série liée au passage à l'enquête Emploi en continu en 2003) ; calculs Insee.

DARES

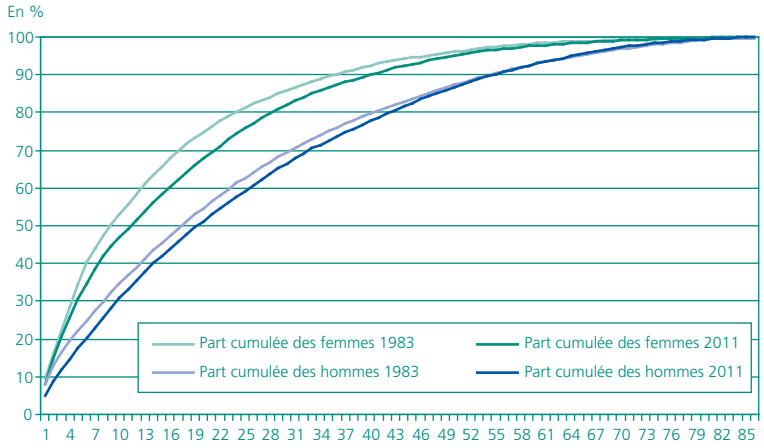
Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

de cessation anticipée d'activité, alors que le taux d'emploi des femmes s'est accru. Dans une seconde phase, depuis le milieu des années 1990, le taux d'emploi des hommes est resté stable tandis que l'augmentation du taux d'emploi des femmes s'est accélérée.

Près de la moitié des femmes en emploi se concentrent dans une dizaine de métiers

Une première manière d'aborder la « ségrégation professionnelle » consiste à regarder la concentration des hommes et des femmes dans les différents métiers. Ces derniers sont appréhendés ici à travers les familles professionnelles (Fap, encadré 1) désignées par la suite indifféremment par les termes de métier ou de profession. Si l'on considère la proportion cumulée des 10 métiers où les femmes (respectivement les hommes) prédominent dans l'emploi, la concentration est globalement bien plus forte chez les femmes que chez les hommes ([1]). Près de la moitié des femmes se concentrent dans une dizaine de métiers (parmi un total de 86, encadré 1). Elles sont par exemple très nombreuses (20 % des femmes y occupent un emploi) parmi les métiers d'aides à domicile et d'assistantes maternelles, d'agents d'entretien ou d'enseignants. La répartition des hommes est plus dispersée : les 10 professions qui concentrent le plus d'hommes n'emploient que 31 % d'entre eux. La concentration dans les métiers reste plus forte pour les femmes malgré une baisse observée depuis trente ans (graphique 2) : 10 métiers concentraient 53 % de l'emploi des femmes en

Graphique 2 • **Concentration des emplois féminins et masculins en 1983 et 2011**



L'axe des abscisses représente le nombre de métiers cumulé en utilisant la nomenclature des familles professionnelles.

Lecture : en 2011, 10 métiers concentraient 47 % de l'emploi des femmes, contre 31 % pour l'emploi des hommes.

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi (séries rétropolées Dares de 1982 à 2002, moyenne annuelle sur les années 1982 à 1984 et 2010 à 2012) ; traitement Dares.

Encadré 1

NOMENCLATURES ET SOURCES

La nomenclature des familles professionnelles (Fap)

La nomenclature des familles professionnelles (Fap) a été élaborée par la Dares à partir du répertoire opérationnel des métiers et emplois (Rome) de Pôle emploi et de la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles (PCS) de l'Insee. Une Fap regroupe des professions qui font appel à des compétences communes [12].

Les Fap 2009 regroupent **87 familles professionnelles**, elles-mêmes rassemblées en 22 domaines. Les domaines professionnels sont donc des regroupements de métiers et diffèrent des secteurs d'activité, fondés sur l'activité principale de l'entreprise. Dans cette publication, on se limite à 86 métiers car la distinction entre les aides à domicile (T2A) et les assistantes maternelles (T2B) ne peut être faite avant 1993. Ces deux familles sont donc regroupées dans la famille professionnelle T2Z sur l'ensemble de la période.

Pour les familles professionnelles dont les effectifs sont très faibles, de fortes variations d'une année sur l'autre peuvent apparaître en fonction de l'échantillon et en raison d'un nombre trop faible d'observations dans la source mobilisée (l'enquête Emploi, voir *infra*). Pour atténuer ces variations, des moyennes mobiles sur trois ans ont été utilisées.

Sources

L'enquête Emploi de l'Insee

L'enquête Emploi de l'Insee fournit notamment le nombre de personnes en emploi au sens du Bureau international du travail (BIT). Elle est menée par l'Insee auprès des ménages de France métropolitaine résidant en logement ordinaire, c'est-à-dire en excluant les personnes vivant dans les foyers de travailleurs, cités universitaires, hôpitaux… Jusqu'en 2002, l'enquête était réalisée une fois par an, en général en mars *(1)*. Depuis 2003, elle est réalisée en continu tout au long de l'année. Environ 70 000 personnes de 15 ans et plus répondaient ainsi à l'enquête chaque trimestre du début 2003 au début 2009, date à laquelle la taille de l'échantillon a été augmenté progressivement pour atteindre 105 000 répondants par trimestre depuis la mi-2010 ; les personnes sont interrogées six trimestres consécutifs.

Pour l'année 2012, les données de l'enquête Emploi utilisées dans cette étude sont des données provisoires (publication du 7 mars 2013).

Séries rétropolées

La nomenclature des PCS est périodiquement révisée et a été modifiée en 1982 et 2003. Dans la présente étude, les séries utilisées ne sont pas les séries d'origine des enquêtes Emploi mais des données d'emploi corrigées des ruptures liées aux changements de nomenclatures et de méthodes (de collecte, de traitement …) [12]. Elles sont cohérentes avec les séries annuelles d'activité et d'emploi diffusées par l'Insee sur la période 1975-2002.

(1) Voir la présentation détaillée de l'enquête sur le site de l'Insee http://www.insee.fr

1983 contre 47 % en 2011, alors que la proportion d'hommes dans les 10 métiers rassemblant le plus d'hommes est passée de 35 % en 1983 à 31 % en 2011 *(1)*.

Cette différence de concentration dans l'emploi entre les femmes et les hommes peut s'expliquer en partie par un effet de nomenclature : la plupart des métiers masculins, davantage objets d'enjeux dans les négociations professionnelles, sont plus précisément décrits dans la nomenclature des Fap que les métiers féminins ([2]). En outre, les femmes sont surtout présentes dans les métiers de services, qui sont moins détaillés dans les Fap alors que les hommes le sont davantage dans les métiers de l'industrie, qui sont un peu plus précisément ventilés. Ainsi l'industrie couvre 29 familles professionnelles sur 86 alors qu'elle représente moins de 20 % de l'emploi en 2011.

Les métiers à dominance masculine sont les plus nombreux

Une autre manière d'appréhender la ségrégation professionnelle consiste à caractériser les métiers à partir du critère de dominance proposé par Hakim (1993) [3] se fondant sur la part des femmes parmi les personnes exerçant chaque métier. Dans cette classification, les métiers sont répartis en trois catégories : métiers à dominance féminine, masculine ou mixtes. Si pour un métier, la part des femmes dans l'emploi est supérieure de plus 15 points à la part moyenne des femmes pour l'ensemble des métiers, ce métier est dit à dominance féminine. Si au contraire, la part des femmes est pour un métier inférieure d'au moins 15 points à la part moyenne des femmes tous métiers confondus, alors ce métier est classé parmi ceux à dominance masculine. Si la part des femmes dans un métier se situe entre les deux, le métier est considéré comme mixte.

Il y a relativement peu de métiers mixtes ainsi définis : ils sont 19 en 2011 (20 en 1983), et regroupent 19,8 % de l'emploi total (23,8 % en 1983). 13 métiers sont mixtes en début et en fin de période, parmi lesquels on compte une moitié de métiers de cadres (professionnels du droit, professionnels des arts et des spectacles, professionnels de la communication et de l'information). On trouve également parmi les métiers mixtes ceux d'ouvriers dans l'électricité – électronique ou dans les industries de process (industries agroalimentaires) où les femmes sont plus présentes que dans les autres métiers de l'industrie, tout en restant cependant minoritaires.

Décomptés dans la nomenclature des Fap, les métiers à dominance masculine sont les plus nombreux (44), aussi bien en 2011 qu'au début des années 1980 (tableau 1). Les métiers à dominance féminine sont en revanche presque 2 fois moins nombreux, mais ils gagnent une profession entre 1983 (22) et 2011 (23). Ce nombre plus important de métiers masculins reflète cependant en partie la plus grande précision de la nomenclature des Fap sur ces métiers : les 44 métiers à dominance masculine en 2011 regroupent en effet 41,3 % de l'emploi total (et 63,4 % de l'emploi masculin), soit des proportions proches de la part de l'emploi dans les 23 emplois à dominance féminine (38,9 % de l'emploi total et 64,3 % de l'emploi féminin).

Tableau 1 • **Nombre de métiers selon le critère de dominance en 1983 et 2011**

	Métiers « à dominance féminine » en 2011	Métiers « mixtes » en 2011	Métiers « à dominance masculine » en 2011	Ensemble des métiers 1983
Métiers « à dominance féminine » en 1983	21	1	0	**22**
Métiers « mixtes » en 1983	2	13	5	**20**
Métiers « à dominance masculine » en 1983	0	5	39	**44**
Ensemble des métiers 2011	**23**	**19**	**44**	**86**

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi (séries rétropolées Dares de 1982 à 2002, moyenne annuelle sur les années 1982 à 1984 et 2010 à 2012) ; traitement Dares.

Cette relative stabilité du nombre de métiers à dominance masculine ou féminine coexiste avec de nombreux passages d'un groupe à un autre : sur les trente dernières années, 5 métiers étaient « masculins » et sont devenus mixtes, surtout des métiers très qualifiés (cadres administratifs comptables et financiers, cadres de la fonction publique, cadres des banques et assurances, attachés commerciaux et représentants). La réussite scolaire des filles a permis une montée en qualifications et leur accès à des métiers autrefois occupés essentiellement par des hommes. À l'inverse, 5 métiers qui étaient plutôt mixtes sont devenus des métiers à dominance masculine. Il s'agit notamment des ouvriers non qualifiés de la manutention et des agriculteurs, du fait du déclin dans le secteur rural des emplois d'aides familiaux essentiellement féminins. En effet, la part des conjointes des agriculteurs a sensiblement diminué dans les exploitations, les femmes d'exploitants exerçant aujourd'hui plus fréquemment un autre métier. Cela explique par ailleurs la diminution de la part des femmes parmi les agriculteurs. Dans le même temps, 2 métiers, les techniciens des services administratifs, comptables et financiers ainsi que les techniciens de la banque et des assurances étaient des métiers mixtes et sont devenus féminins, tandis que les employés ou opérateurs de l'informatique sont la seule profession féminine en 1983 qui soit devenue mixte en 2011.

Si certaines familles professionnelles changent de catégorie, c'est parfois parce que les métiers

(1) Les données par métiers sont établies sur trois années en moyenne centrée. Les dernières données disponibles de l'enquête Emploi étant celles de l'année 2012, l'analyse par métiers s'arrête en 2011 (moyenne des années 2010 à 2012).

qui les composent deviennent plus (ou moins) fréquents. Par exemple, en 1983, les gardiens et les agents de sécurité formaient un métier mixte en raison d'un nombre important de femmes parmi les concierges. Mais ce type d'emploi a diminué au profit de celui d'agent de sécurité surtout occupé par des hommes, provoquant le passage de cette famille professionnelle vers les métiers à dominance masculine.

Un peu plus de la moitié des femmes ou des hommes devraient changer de métier pour aboutir à une répartition égalitaire en 2011

La ségrégation dans l'emploi se réfère à la mesure d'une distance entre les répartitions des hommes et des femmes selon les métiers ou les secteurs (encadré 2). Plus ces répartitions sont proches, moins importante est la ségrégation. La ségrégation professionnelle est traitée ici par métiers en mobilisant principalement l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan (ID) (encadré 2). Cet indice ne doit pas être interprété en termes de discrimination mais en termes de différences de répartition par métiers selon le sexe. Il s'élève à 52 en 2011, ce qui signifie que pour aboutir à une répartition égalitaire *(2)* des femmes et des hommes dans les différents métiers, il faudrait qu'au minimum *(3)* 52 % des femmes (ou alternativement 52 % des hommes) changent de métier.

Une manière de comprendre l'origine de la ségrégation en 2011 consiste à décomposer l'indice de ségrégation par métier *(4)*. Les métiers d'aide à la personne ou de la santé tels que les aides à domicile, les assistantes maternelles, les aides soignants et les infirmiers, métiers très féminisés et avec des effectifs nombreux en 2011, contribuent fortement à la ségrégation (tableau 2). Les 3 métiers plutôt masculins qui produisent le même effet sont les conducteurs de véhicules, les ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment et du gros œuvre du bâtiment.

La ségrégation professionnelle diminue sur trente ans

Deux périodes se dégagent dans l'évolution de l'indicateur de ségrégation professionnelle (graphique 3). La période de 1983 à 1997 se caractérise par une stabilité de l'indice (il est de 56 en 1983 et en 1997). Entre 1997 et 2011, l'indice diminue de 4 points, avec deux périodes de baisse sensible (1997-2002 et 2007-2011) entourant une phase de quasi-stabilité entre 2003 et 2007 ([4]).

Entre 1983 et 2011, la corrélation entre le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans et l'indice ID de ségrégation professionnelle est négative *(5)*. Ainsi, sur la période, les années pendant lesquelles le taux d'emploi des femmes

Tableau 2 • **Les 20 métiers contribuant le plus à l'indice de ségrégation professionnelle* en 2011**

	Décomposition de l'indice ID par métier	Nombre d'emplois féminins (en milliers)	Part des femmes dans l'emploi
Métiers comptant beaucoup de femmes			
Aides à domicile et aides ménagères, assistantes maternelles	3,9	969	97,7
Agents d'entretien	2,2	870	70,5
Aides-soignants	1,9	521	90,4
Infirmiers, sages-femmes	1,7	476	87,7
Secrétaires	1,7	424	97,6
Vendeurs	1,7	610	73,5
Employés administratifs de la fonction publique	1,6	592	73,4
Enseignants	1,5	685	65,7
Employés de la comptabilité	1,0	283	84,6
Employés administratifs d'entreprise	0,9	303	76,9
Employés de maison	0,9	230	94,3
Métiers comptant peu de femmes			
Conducteurs de véhicules	2,2	79	10,5
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	1,9	12	2,1
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1,4	9	2,1
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	1,3	39	8,9
Ouvriers qualifiés de la manutention	1,1	69	15,8
Armée, police, pompiers	1,0	58	14,8
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	0,9	23	7,9
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	0,9	147	27,1
Ingénieurs de l'informatique	0,7	72	20,3
Ensemble des métiers	**52,1**	**12 244**	**47,5**

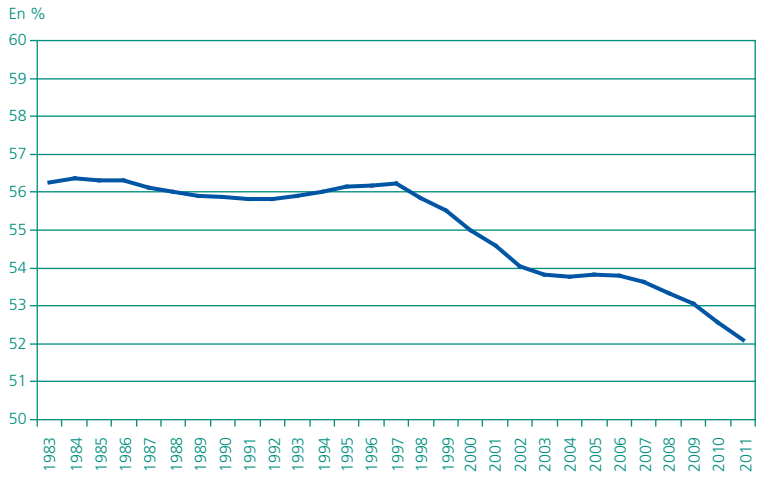
* Indice de Duncan et Duncan (ID, encadré 2).

Lecture : sont présentés les 20 métiers qui contribuent le plus à la décomposition de l'indice ID ; la colonne « décomposition de l'indice ID par métier » donne la valeur de l'indice ID calculée au niveau de la Fap considérée ; les métiers sont classés ensuite en deux catégories en fonction de la part des femmes dans l'emploi.

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi (séries rétropolées Dares de 1982 à 2002, moyenne annuelle sur les années 2010 à 2012) ; traitement Dares.

Graphique 3 • **Évolution de l'indice de ségrégation professionnelle* entre 1983 et 2011**



* Indice de Duncan et Duncan (ID, encadré 2).

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi (séries rétropolées Dares jusqu'en 2002, série lissée en moyenne annuelle sur 3 ans) ; traitement Dares.

(2) Dans le calcul de l'indice, le terme de « répartition égalitaire » ne renvoie pas au fait d'avoir 50 % de femmes dans chaque métier mais au fait que, pour un métier donné, la part du métier dans l'emploi féminin est égale à la part du métier dans l'emploi masculin.

(3) Le terme « au minimum » renvoie au fait que des changements de métiers peuvent ne pas avoir d'impact sur le niveau de l'indice. Par exemple, si deux femmes (ou deux hommes) intervertissent leurs métiers, cela ne modifie pas la valeur de l'indice.

(4) La contribution de chaque métier à l'indice de ségrégation professionnelle est égale à la moitié de l'écart (en valeur absolue) entre la part de ce métier dans l'emploi féminin et la part de ce métier dans l'emploi masculin.

(5) La corrélation négative est forte entre le niveau du taux d'emploi des femmes entre 15 et 64 ans et le niveau de l'indice ID : elle est égale à -0,94 et significative à 1 % sur la période 1983-2011. La corrélation est également négative mais plus faible entre les variations annuelles du taux d'emploi des femmes et celles de l'indice ID, égale à -0,29.

a le plus augmenté sont celles qui ont connu la baisse la plus forte de la ségrégation : les femmes qui investissent le marché du travail le font dans des métiers considérés comme plutôt masculins.

Il est possible de décomposer l'évolution de l'indice ID entre un « effet structurel » et un « effet de composition lié au sexe » *(6)* (encadré 2). Ces deux dimensions permettent de distinguer ce qui, dans l'évolution de la ségrégation, est lié à une déformation de la structure des métiers (soit la modification du poids dans l'emploi total des différents métiers, qui sont inégalement occupés par les femmes et les hommes, composante « effet structurel ») et ce qui relève d'un changement de la répartition hommes-femmes au sein de chaque métier (composante « effet de composition »).

La baisse globale de la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes sur la période 1983-2011 apparaît alors comme la résultante de deux mouvements contraires (tableau 3). À ratios hommes/femmes dans les métiers constants au niveau de 1983, la déformation de la structure de l'emploi par métiers entre 1983 et 2011 a contribué à accroître la ségrégation professionnelle : cet « effet structurel » a induit une augmentation de 2,0 points de l'indice ID.

« L'effet structurel » résulte d'évolutions hétérogènes selon les métiers. Plus précisément, les métiers qui contribuent le plus à l'expliquer sont les métiers très féminins ou très masculins dans lesquels le nombre d'emplois a davantage augmenté que l'emploi total entre 1983 et 2011. Il s'agit par exemple des métiers d'aides à domicile et d'assistantes maternelles et des aides soignants, occupés très majoritairement par des femmes (en 1983, 99,5 % de femmes pour les aides à domicile et assistantes maternelles et 90,3 % pour les aides soignants), et des ingénieurs de l'informatique, métier faiblement féminisé en 1983 (14 %). Les aides à domicile constituent une profession en rapide développement, soutenue notamment par l'allongement de la durée de la vie, une réduction de la cohabitation entre générations [5], et une meilleure prise en charge collective de la dépendance. En ce qui concerne les assistantes maternelles, leur nombre s'est accru en lien avec l'augmentation de la fécondité depuis le début des années 2000, l'élévation du taux d'activité féminin et les incitations à l'embauche induites par le développement des aides versées aux familles (comme la prestation d'accueil du jeune enfant créée en 2004). Tout comme les aides à domicile, le nombre d'aides soignants a augmenté en conséquence du vieillissement de la population et de l'accroissement des situations de dépendance. Enfin, la profession des ingénieurs informatiques s'est développée en lien avec l'innovation technologique et la diffusion des technologies de l'information et de la communication dans les entreprises, et en raison du développement du e-commerce et de l'économie numérique.

Tableau 3 • **Les composantes de l'évolution de la ségrégation par Fap en France**

	Entre 1983 et 2011	Entre 1983 et 1997	Entre 1997 et 2011
Effet structurel	2	2	-0,6
Effet de composition	-3,2	-1,1	-3
Effet résiduel	-3	-1	-0,5
Variation de l'indice ID	-4,2	-0,1	-4,1

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi (séries rétropolées Dares jusqu'en 2002, moyenne annuelle sur les années 1982 à 1984, 1996 à 1998 et 2010 à 2012) ; traitement Dares.

(6) Ce dernier effet sera appelé par la suite « effet composition ».

D'autres métiers ont contribué au contraire à atténuer la ségrégation professionnelle. Ceux qui y ont contribué le plus par le biais de l'effet structurel sont des métiers très féminins pour lesquels l'emploi s'est fortement replié entre 1983 et 2011. C'est le cas en particulier des métiers de secrétaires et d'ouvriers non qualifiés du textile et du cuir, qui étaient tous deux fortement féminisés en 1983, les femmes occupant respectivement 96 % et 82 % de ces emplois. La diminution du nombre de secrétaires peut s'expliquer principalement par le développement de l'informatique. En réponse à cette situation, les professionnels du secteur ont évolué en gagnant en responsabilités et en modifiant leurs fonctions vers un rôle qui consiste à « assister » leur supérieur hiérarchique [6]. La baisse du nombre d'ouvriers non qualifiés du textile et du cuir est à relier pour sa part au déclin de ce secteur d'activité dans l'économie française.

Si l'évolution de la structure des emplois par métier a eu tendance à accroître la ségrégation, celle-ci a globalement diminué du fait de l'évolution du ratio hommes/femmes au sein de chaque métier depuis 1983 : cet « effet de composition » a contribué à réduire l'indice ID de 3,2 points entre 1983 et 2011. Ainsi, la mixité s'est accrue au sein de métiers précédemment très inégalement occupés par les femmes et par les hommes. Sur la période 1983-2011, les trois métiers qui ont contribué le plus à cet effet de composition sont les agents d'entretien, les vendeurs et les ouvriers non qualifiés du textile et du cuir, fortement féminisés en 1983 et au sein desquels la part des hommes a progressé sensiblement sur la période. À l'inverse, certains métiers ont évolué vers plus de ségrégation sur la période 1983-2011, notamment les agriculteurs, les ouvriers non qualifiés de la manutention et les employés de la banque et de l'assurance. Si ce dernier comportait déjà une part importante de femmes en 1983, il s'est féminisé davantage sur la période. Au contraire, la part des hommes parmi les agriculteurs et les ouvriers non qualifiés de la manutention s'est accru davantage sur la période.

La somme de ces deux effets (+2,0 points pour « l'effet de structure », -3,2 points pour « l'effet de composition ») ne suffit pas à expliquer la baisse totale, de l'ordre de 4 points, de

Encadré 2

MESURER LA « SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE »

Dans cette étude, la ségrégation est appréhendée principalement par l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan (ID), qui est l'indice le plus souvent utilisé dans les études sur la « ségrégation professionnelle ». Elaboré dès 1955, il est également le plus souvent mobilisé pour les comparaisons internationales [14]. Il se calcule comme la demie-somme, sur l'ensemble des familles professionnelles, des écarts en valeur absolue entre la part des hommes dans la Fap considérée par rapport à l'emploi masculin total, et la part des femmes dans la Fap considérée par rapport à l'emploi féminin total :

$$ID_t = \frac{1}{2}\sum_i \left| h_{i,t} - f_{i,t} \right|$$

où $h_{i,t} = \dfrac{H_{i,t}}{\sum_j H_{j,t}}$, $H_{i,t}$ = le nombre d'hommes dans le métier *i* pour l'année *t*

$f_{i,t} = \dfrac{F_{i,t}}{\sum_j F_{j,t}}$, $F_{i,t}$ = le nombre de femmes dans le métier *i* pour l'année *t*

L'indice ID prend la valeur 0 lorsqu'il y a une égalité complète (c'est-à-dire quand l'emploi des femmes est distribué de la même manière que celui des hommes dans les différents métiers) et la valeur 1 lorsqu'il y a une dissimilarité complète (c'est-à-dire quand les hommes et les femmes sont dans des métiers totalement différents). L'indice de ségrégation professionnelle ID peut se lire comme la part minimale d'hommes ou de femmes en emploi devant changer de métier pour obtenir des distributions par profession identiques pour les hommes et les femmes.

Deux facteurs contribuent à l'évolution de l'indice ID : un « effet structurel » et un effet de composition lié au sexe (appelé désormais « effet de composition »). Plus précisément, la différence de valeur de l'indice entre deux dates (ID_1 - ID_0) peut être décomposée en trois composantes. Pour les calculer, il faut partir de l'écriture suivante de ID_t :

$$ID_t = \frac{1}{2}\left(\sum_i \left| \left(\frac{ph_{i,t}}{ph_t} - \frac{pf_{i,t}}{pf_t} \right) * \pi_{i,t} \right| \right)$$

où $pf_{i,t} = \dfrac{F_{i,t}}{(H_{i,t} + F_{i,t})}$ est la part des femmes occupant le métier *i* pour l'année *t*

$pf_t = \dfrac{\sum_j F_{j,t}}{\sum_j F_{j,t} + \sum_j H_{j,t}}$ est la part des femmes dans l'emploi total pour l'année *t*

$ph_{i,t} = (1 - pf_{i,t}) = \dfrac{H_{i,t}}{(H_{i,t} + F_{i,t})}$ est la part des hommes occupant le métier *i* pour l'année *t*

$ph_t = \dfrac{\sum_j H_{j,t}}{\sum_j F_{j,t} + \sum_j H_{j,t}}$ est la part des hommes dans l'emploi total pour l'année *t*

$\pi_{i,t} = \dfrac{(H_{i,t} + F_{i,t})}{\sum_j F_{j,t} + \sum_j H_{j,t}}$ est la part du métier *i* dans l'emploi total (masculin et féminin) pour l'année *t*

La composante $\dfrac{ph_{i,t}}{ph_t} - \dfrac{pf_{i,t}}{pf_t}$ mesure la ségrégation du métier *i* par rapport à l'inégalité dans l'emploi total.

Si l'année 0 est l'année de référence, on a alors :

$(ID_1 - ID_0) = S_{1,0} + CS_{1,0} + R_{1,0}$

$$S_{1,0} = \frac{\left(\sum_i \left| \left(\frac{ph_{i,0}}{ph_0} - \frac{pf_{i,0}}{pf_0} \right) * \pi_{i,1} \right| \right)}{2} - \frac{\left(\sum_i \left| \left(\frac{ph_{i,0}}{ph_0} - \frac{pf_{i,0}}{pf_0} \right) * \pi_{i,0} \right| \right)}{2}$$

« L'effet structurel » quantifie l'impact sur l'indice de la modification du poids du métier dans l'emploi total entre deux dates (0 en début de période et 1 en fin de période) à parts de femmes et d'hommes constantes au sein des métiers (bloquées en début de période). Lorsque « l'effet structurel » est positif, il contribue à une augmentation de la ségrégation professionnelle. À ratio hommes/femmes constant à sa valeur de début de période dans chaque métier, l'indice ID augmente lorsque le poids des métiers fortement ségrégés s'accroît et diminue au contraire si la part des métiers caractérisés par une parité des sexes augmente.

$$CS_{1,0} = \frac{\left(\sum_i \left| \left(\frac{ph_{i,1}}{ph_1} - \frac{pf_{i,1}}{pf_1} \right) * \pi_{i,0} \right| \right)}{2} - \frac{\left(\sum_i \left| \left(\frac{ph_{i,0}}{ph_0} - \frac{pf_{i,0}}{pf_0} \right) * \pi_{i,0} \right| \right)}{2}$$ est « l'effet de composition »

« L'effet de composition » mesure l'impact sur l'indice du changement entre deux dates de la répartition hommes-femmes au sein de chaque métier, à poids des métiers dans l'emploi total constants (parts bloquées en début de période). Lorsque « l'effet composition » est négatif, il contribue à une diminution de la ségrégation professionnelle. À poids des métiers constants, l'indice ID diminue lorsque plus de femmes exercent dans des métiers à dominance antérieure masculine ou quand des hommes investissent des métiers féminins ; à l'opposé, à poids des métiers constants, l'indice ID augmente lorsque la part des femmes dans des métiers à dominance antérieure masculine diminue (respectivement quand la part des hommes diminue dans les métiers à dominance antérieure féminine).

Encadré 2 (suite et fin)

$$R_{1,0} = \frac{\left(\sum_i \left|\left(\frac{ph_{i,1}}{ph_1} - \frac{pf_{i,1}}{pf_1}\right) * \pi_{i,1}\right|\right)}{2} - \frac{\left(\sum_i \left|\left(\frac{ph_{i,0}}{ph_0} - \frac{pf_{i,0}}{pf_0}\right) * \pi_{i,1}\right|\right)}{2} + \frac{\left(\sum_i \left|\left(\frac{ph_{i,0}}{ph_0} - \frac{pf_{i,0}}{pf_0}\right) * \pi_{i,0}\right|\right)}{2} - \frac{\left(\sum_i \left|\left(\frac{ph_{i,1}}{ph_1} - \frac{pf_{i,1}}{pf_1}\right) * \pi_{i,0}\right|\right)}{2}$$

est « l'effet résiduel » ou « l'effet croisé ».

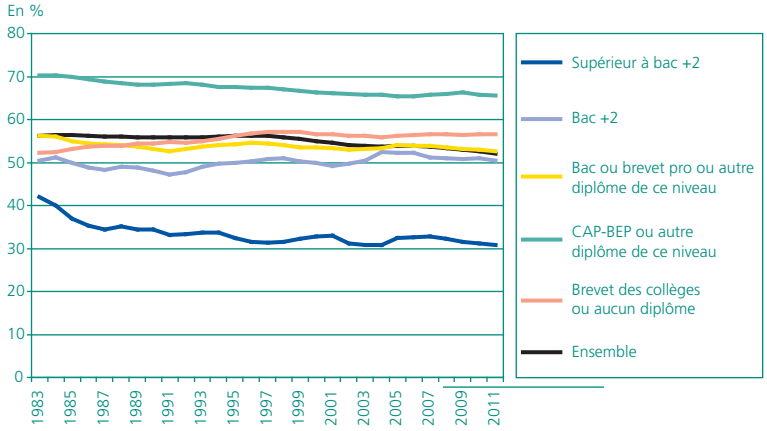
Les effets « structurel » et « de composition » selon le sexe ne suffisent pas à expliquer l'évolution de l'indice de ségrégation entre deux dates. En effet, un troisième effet appelé « résiduel » ou « croisé » intervient. Lorsqu'il est négatif, il contribue à une diminution de la ségrégation professionnelle. Pour un métier i plusieurs cas de figure peuvent apparaître :

- si la ségrégation reste inchangée entre deux dates, l'effet résiduel pour le métier i est nul ;
- si le poids du métier i dans l'emploi total est inchangé entre deux dates, l'effet résiduel pour le métier i est nul ;
- si la ségrégation et le poids du métier changent beaucoup entre deux dates, l'effet résiduel est important. Par exemple, il peut être négatif pour un métier (conduisant à une baisse de la ségrégation professionnelle) lorsque celui-ci a concomitamment connu un poids croissant dans l'emploi total et une mixité croissante. Il peut être également négatif quand un métier a connu une ségrégation croissante alors que son poids dans l'emploi total diminue.

La principale limite de l'indice ID est la forte dépendance de son niveau à la classification sur laquelle i est calculé. Ainsi, la valeur de l'indice ID dépend de la nomenclature choisie pour les métiers. En effet, plus le niveau de détail des métiers est élevé, plus l'indice ID prend des valeurs importantes [2].

l'indice de ségrégation entre 1983 et 2011. Un troisième effet, « croisé » ou résiduel, est également intervenu : il est très négatif – c'est-à-dire qu'il va dans le sens d'une moindre ségrégation – lorsque certains métiers ont concomitamment connu un poids croissant dans l'emploi total et une mixité croissante. C'est le cas notamment des cadres des services administratifs, comptables et financiers et des aides à domicile et assistantes maternelles *(7)*. L'effet croisé peut aussi être négatif quand certains métiers ont connu une ségrégation croissante alors que leur poids dans l'emploi total a diminué, comme les agriculteurs.

Graphique 4 • **Évolution de l'indice de ségrégation professionnelle selon le diplôme**



Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi (séries rétropolées Dares jusqu'en 2002, série lissée en moyenne annuelle sur 3 ans) ; traitement Dares.

La même décomposition de l'indice peut être effectuée séparément sur les deux sous-périodes : 1983-1997, quand l'indice est stable, et 1997-2011, quand l'indice diminue. « L'effet structurel » haussier observé sur l'ensemble de la période se retrouve seulement sur la première sous-période (+2,0 points entre 1983 et 1997), ce qui veut dire que la déformation de la structure de l'emploi par métiers tend à renforcer la ségrégation uniquement jusqu'en 1997. À partir de cette date, « l'effet structurel » joue dans le sens d'une ségrégation moins forte.

De plus, « l'effet de composition », qui tend à réduire la ségrégation sur l'ensemble de la période (-3,2 points), joue surtout à partir de 1997 : il a un effet négatif entre 1983 et 1997 (-1,1 point) puis bien davantage entre 1997 et 2011 (-3,0 points). Ainsi, à partir de 1997, « l'effet structurel » et « l'effet de composition » se cumulent pour réduire la ségrégation professionnelle.

Enfin, sur les deux sous-périodes, « l'effet croisé » va dans le sens d'une réduction de la ségrégation professionnelle (-1,0 point entre 1983 et 1997 et -0,5 point entre 1997 et 2011).

Les hommes et les femmes les plus diplômés occupent de plus en plus les mêmes emplois

En amont même du fonctionnement du marché du travail, plusieurs facteurs contribuent à la ségrégation professionnelle. Parmi eux, l'éducation a une importance particulière. Couppié et Epiphane (2006) estiment que près de 60 % de la ségrégation professionnelle peuvent être attribués à une ségrégation éducative [7]. On observe en effet des différences dans les filières suivies par les femmes, plus présentes dans les filières littéraires ou tertiaires, et les hommes, plus nombreux dans les filières scientifiques ou techniques [8].

En outre, en lien avec la filière suivie, la ségrégation professionnelle n'est pas la même selon

(7) La part des femmes n'a que légèrement diminué parmi les aides à domicile et assistantes maternelles entre 1983 et 2011 (de 99,5 % à 97,7 %). Cependant, du fait de la hausse très sensible de son poids dans l'emploi total (de 1,5 % à 3,8 %), cette famille professionnelle induit un effet croisé négatif à hauteur de -0,9 point de pourcentage.

le niveau de diplôme. À l'exception des titulaires d'un CAP ou BEP pour lesquels la ségrégation est plus forte que pour les non-diplômés, globalement plus le niveau de diplôme augmente, plus l'indice de ségrégation correspondant est bas : les plus hauts diplômes conduisent en effet à des métiers plus mixtes.

Non seulement la ségrégation est, chaque année de 1983 à 2011, la plus faible pour les personnes en emploi avec un niveau de diplôme supérieur à un bac +2, mais c'est aussi pour cette catégorie que l'indice de ségrégation a le plus diminué sur la période. En d'autres termes, les hommes et les femmes les plus diplômés occupent de plus en plus les mêmes emplois (graphique 4). La baisse de l'indice entre 1983 et 2011 pour les individus ayant un niveau de diplôme supérieur à bac +2 s'explique essentiellement par 2 métiers : les enseignants et les cadres des services administratifs, comptables et financiers. Ces 2 métiers ont connu une augmentation de la part de leurs effectifs ayant un niveau de diplôme supérieur à bac +2. Pour les enseignants, la part des femmes est passée de 56 % à 66 % en trente ans (ce qui va dans le sens d'une ségrégation plus forte). Cependant, même si l'effectif des enseignants avec un diplôme supérieur à bac +2 a augmenté entre 1983 et 2011, il a progressé moins vite que pour l'ensemble des diplômés au-delà du bac +2. Ainsi la part des enseignants parmi les plus diplômés a diminué sur la période (24,1 % des plus diplômés en 1983 contre 16,8 % en 2011). La baisse de la part de ce métier féminin avec des effectifs importants a donc au total contribué à la baisse de la ségrégation. Pour les cadres des services administratifs, comptables et financiers, le métier était à dominance masculine en 1983 et est devenu mixte en 2011. De plus, la part de ce métier a augmenté parmi les plus diplômés (7,4 % en 2011, contre 5,6 % en 1983) : il a donc également contribué à la baisse à l'évolution de l'indice de ségrégation sur la période.

À l'opposé de ce que l'on observe pour les plus diplômés, l'indice de ségrégation a augmenté pour les personnes non diplômées ou titulaires du seul brevet des collèges : les hommes et les femmes les moins diplômés sont répartis de manière plus différenciée entre les différents métiers qu'il y a trente ans. 5 métiers, caractérisés par une forte proportion de non-diplômés et une faible mixité, contribuent nettement à l'augmentation de l'indice de ségrégation car leurs effectifs ont fortement augmenté entre 1983 et 2011 : les aides à domicile, aides ménagères, assistantes maternelles, les employés de maison, les aides-soignants (métiers presque exclusivement féminins) et les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment (métier presque exclusivement masculin).

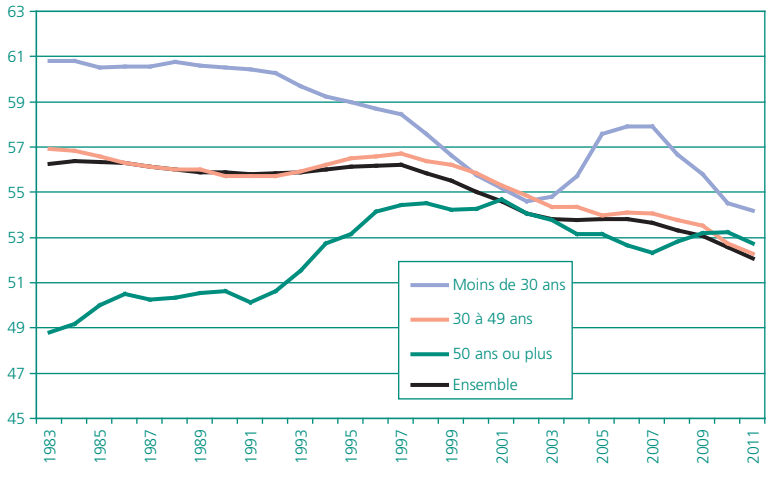
La ségrégation est toutefois la plus forte pour les titulaires d'un CAP ou BEP, en raison de la forte spécialisation des métiers préparés avec ce type de diplôme. Mais cette forte ségrégation tend à se réduire sur les trente années étudiées, ce qui s'explique en grande partie par une réduction des effectifs des métiers fortement féminisés de secrétaires, d'employés de la comptabilité, d'employés administratifs de la fonction publique et d'ouvriers non qualifiés du textile et cuir.

Au total, en 2011, pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers, il faudrait que 66 % de femmes ou d'hommes changent de métier parmi les diplômés d'un CAP ou d'un BEP, contre « seulement » 31 % pour les titulaires d'un diplôme supérieur à un bac +2.

La ségrégation professionnelle reste élevée parmi les jeunes

En 1983, l'indice de ségrégation calculé par tranches d'âge était très hétérogène et nettement plus élevé pour les jeunes de 15 à 29 ans que pour les seniors de 50 ans et plus (graphique 5). Cette différence pouvait s'expliquer par les niveaux de diplôme, les jeunes ayant nettement plus souvent des CAP-BEP, la catégorie de diplôme pour laquelle les métiers s'avèrent les plus inégalement occupés par les femmes et les hommes : en 1983, 35 % des jeunes avaient un CAP-BEP, contre 25 % pour les 30-49 ans et 11 % pour les 50 ans ou plus. Trente ans plus tard, le panorama est très différent en raison d'évolutions contrastées selon les âges. En effet, sur la période 1983-2011, la

Graphique 5 • **Évolution de l'indice de ségrégation professionnelle par classe d'âge**

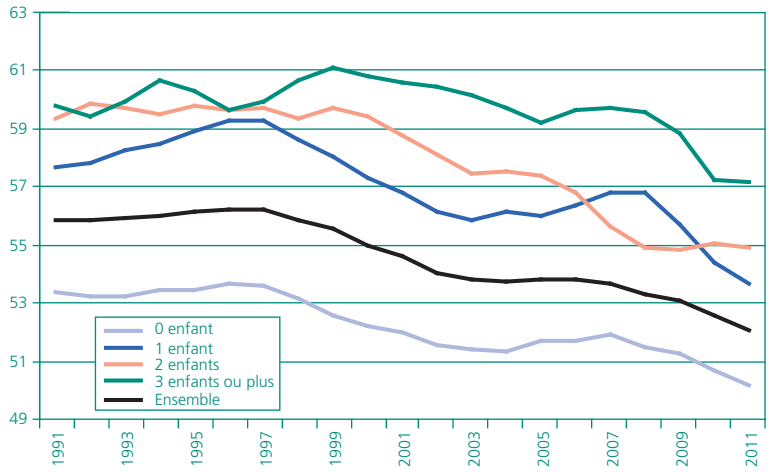


Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi (séries rétropolées Dares jusqu'en 2002, série lissée en moyenne annuelle sur 3 ans) ; traitement Dares.

ségrégation a eu tendance à baisser pour les 15-29 ans mais elle a nettement augmenté pour les seniors. En 2011, les emplois des jeunes hommes et des jeunes femmes restent ainsi répartis de manière moins égalitaire que ceux de leurs aînés, mais l'indice de ségrégation est beaucoup plus homogène entre tranches d'âge qu'en 1983. Ce phénomène pourrait être lié en partie à l'évolution de la structure par diplôme. En effet, en 2011, les parts des individus ayant un CAP-BEP (niveau de diplôme pour lequel on observe la plus forte ségrégation) se rapprochent pour les trois classes d'âge : 19 % pour les 15-29 ans, 25 % pour les 30-49 ans et 28 % pour les 50 ans ou plus.

Graphique 6 • **Évolution de l'indice de ségrégation professionnelle en fonction du nombre d'enfants**



Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi (séries rétropolées Dares jusqu'en 2002, série lissée en moyenne annuelle sur 3 ans) ; traitement Dares.

L'augmentation de l'indice de ségrégation pour les seniors peut également s'expliquer par un effet structurel fortement positif (+9,7 points entre 1983 et 2011), à relier à l'essor des métiers d'aide à la personne qui sont souvent occupés par des femmes en seconde partie de vie active (reprises d'activité après avoir élevé leurs enfants). Les métiers de la santé, d'agents administratifs et de professions intermédiaires de la fonction publique ont également contribué à la hausse de la ségrégation pour les seniors car ils se sont davantage féminisés sur la période. Les métiers de l'agriculture ont eux aussi alimenté la ségrégation en raison de l'augmentation de la part des hommes sous l'effet du déclin du nombre d'emplois d'aides familiaux, souvent occupés par les conjointes des agriculteurs.

Pour les jeunes, au-delà de la tendance globale à la baisse entre 1983 et 2011, les évolutions de l'indice de ségrégation n'ont pas été identiques sur l'ensemble de la période. Entre 1983 et 2002, la baisse de l'indice de ségrégation s'explique par la réussite scolaire croissante des filles qui a permis leur accès à des métiers qualifiés et moins inégalement occupés par les femmes et les hommes. Sur la période 2002-2007, les métiers qui participent le plus à la hausse de l'indice de ségrégation sont, d'une part, les ouvriers non qualifiés du bâtiment et les ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment qui sont des métiers très masculins en rapide augmentation entre 2002 et 2007, période haute de conjoncture et, d'autre part, des métiers très féminins comme les aides soignants et les infirmiers, eux aussi particulièrement dynamiques sur la période. À partir de 2007, les métiers qui contribuent le plus à la baisse de l'indice pour les jeunes, avec des effectifs en diminution sur les années 2007-2011, sont soit plutôt féminins tels que les métiers de secrétaires et de caissiers et d'employés de libre service, soit au contraire très masculins tels que celui d'ouvriers du second œuvre du bâtiment.

Il est probable que l'évolution par âge résulte également d'autres évolutions dont les effets sur la ségrégation sont difficiles à cerner : les changements d'aspirations par génération, ou l'évolution éventuelle du comportement des employeurs vis-à-vis des nouveaux entrants sur le marché du travail [9].

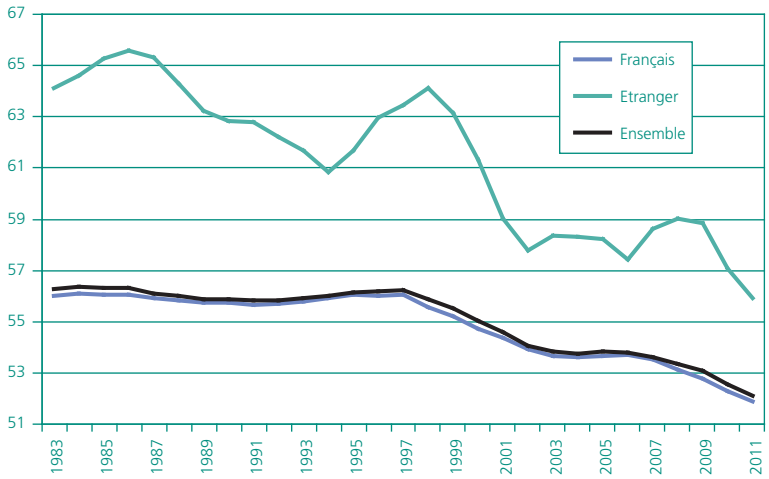
La ségrégation professionnelle augmente avec le nombre d'enfants

La ségrégation varie selon le nombre d'enfants : plus ce dernier est élevé, plus l'indice de ségrégation est fort (graphique 6). Ainsi, la répartition des femmes et des hommes dans les différents métiers est plus différenciée quand le nombre d'enfants augmente. Quel que soit le nombre d'enfants, l'indice de ségrégation diminue toutefois sur l'ensemble de la période. Les agents d'entretien sont parmi les métiers qui contribuent particulièrement à ce recul. Les secrétaires, vendeurs et employés administratifs de la fonction publique participent également à la baisse, leur contribution étant plus ou moins forte selon le nombre d'enfants des personnes en emploi. Ces 4 métiers sont soit des métiers très féminins en déclin ou avec un dynamisme moins fort que la moyenne, soit des métiers où la part des femmes s'est repliée.

Si l'on distingue selon l'âge de l'enfant, la ségrégation apparaît un peu plus forte pour les personnes ayant au moins un jeune enfant non scolarisé (de moins de 3 ans) : en 2011, pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers, il faudrait que 54 % des femmes ou des hommes ayant au moins un enfant de moins de 3 ans changent de métier, contre 52 % pour les autres. Certains postes sont peut-être difficilement accessibles aux parents (surtout les mères) de jeunes enfants, dépendants

de modes d'accueil dont les contraintes horaires peuvent être ou paraître incompatibles avec celles du métier. Il peut également y avoir des préjugés au sein des employeurs selon lesquels les postes à fortes responsabilités sont incompatibles avec la charge d'un jeune enfant [10]. Certes, la ségrégation pour les parents d'enfants en bas âge diminue sur toute la période, mais moins que pour les personnes en emploi sans enfants de moins de 3 ans.

Graphique 7 • **Évolution de l'indice de ségrégation professionnelle en fonction de la nationalité**



Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi (séries rétropolées Dares jusqu'en 2002, série lissée en moyenne annuelle sur 3 ans) ; traitement Dares.

La ségrégation professionnelle diminue pour les personnes de nationalité étrangère

La ségrégation est plus élevée pour les personnes étrangères travaillant en France que pour les personnes de nationalité française (graphique 7) : la répartition des femmes et des hommes dans les différents métiers est plus égalitaire pour les personnes de nationalité française que pour les étrangers. Ces différences renvoient en partie à des différences de diplôme. En 2011, 46 % des personnes de nationalité étrangère sont peu diplômées (n'ont aucun diplôme ou un diplôme équivalent au brevet des collèges), contre 21 % de celles de nationalité française.

Entre 1983 et 2011, l'indice de ségrégation a cependant bien plus diminué pour les personnes de nationalité étrangère que pour celles de nationalité française et l'écart s'est ainsi fortement réduit. En 1983, trois métiers très inégalement occupés par les femmes et les hommes et peu qualifiés contribuaient le plus fortement au niveau de l'indice pour les étrangers : les agents d'entretien, les employés de maison et les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment. Pour les personnes de nationalité française, le métier qui pesait le plus dans la ségrégation en 1983 était celui d'agent d'entretien. Mais sa contribution était moins forte pour les personnes françaises qu'étrangères, le poids de ce métier étant plus fort parmi les étrangers. Les autres métiers contribuant le plus fortement à l'indice pour les personnes de nationalité française en 1983 étaient les métiers de secrétaire et de vendeur.

Pour les personnes de nationalité étrangère, la baisse de l'indice de ségrégation entre 1983 et 2011 s'explique principalement par une contribution plus faible de 5 métiers : les agents d'entretien, les agents de gardiennage et sécurité, les ouvriers non qualifiés du textile et cuir, les ouvriers non qualifiés du gros œuvre, des travaux publics, du béton et de l'extraction et les ouvriers non qualifiés de la mécanique. Parmi les étrangers, la proportion d'hommes exerçant les métiers d'agents de gardiennage et sécurité et d'ouvriers non qualifiés du textile et cuir s'est en effet renforcée entre 1983 et 2011 alors que ces métiers étaient plutôt féminins auparavant. Que ce soit pour les personnes de nationalité étrangère ou française, le métier d'agent d'entretien est celui qui explique le plus la baisse de la ségrégation en raison du déclin de cette profession particulièrement féminisée. Le poids de ce métier étant plus fort dans l'emploi des étrangers que dans celui des personnes de nationalité française, son influence à la baisse de la ségrégation est plus marquée pour les étrangers.

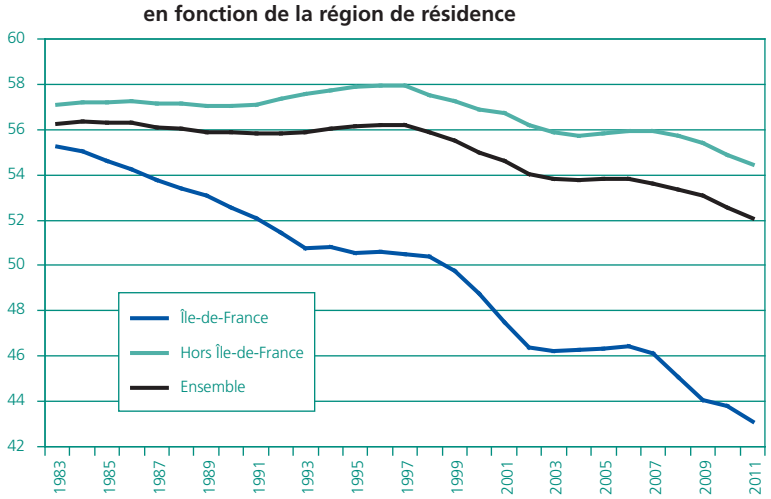
Moins de ségrégation professionnelle en Île-de-France

L'indice de ségrégation professionnelle est plus bas en Île-de-France que dans les autres régions françaises : en 2011, pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers en Île-de-France, il faudrait que 43 % de femmes ou d'hommes changent de métier, contre 54 % pour les individus résidant en province (graphique 8). Cet écart tient probablement à la surreprésentation francilienne des cadres et des professions intellectuelles supérieures [11], métiers très qualifiés et moins inégalement occupés par les femmes et les hommes. Entre 1983 et 2001, l'indice de ségrégation professionnelle pour la région Île-de-France a baissé de manière continue et plus forte (-12 points) que l'indice pour l'ensemble des régions (-3 points). Cette très forte baisse de l'indice en Île-de-France s'explique par le repli depuis trente ans des effectifs de certains métiers très féminisés : secrétaires, employés

administratifs de la fonction publique, agents d'entretien et secrétaires de direction.

Si l'on distingue les aires rurales des aires urbaines en excluant l'agglomération parisienne, on observe depuis 1991 *(8)* une augmentation de l'indice de ségrégation professionnelle en milieu rural de 3 points jusqu'à une valeur de 57 en 2011. À l'opposé, la ségrégation baisse de 5 points pour les individus en emploi résidant dans une aire urbaine autre que l'agglomération parisienne pour aboutir à un indice de ségrégation de 53 en 2011. L'augmentation de la ségrégation professionnelle en milieu rural peut s'expliquer là encore notamment par le recul de la part des aides familiaux, qui étaient souvent les conjointes des agriculteurs.

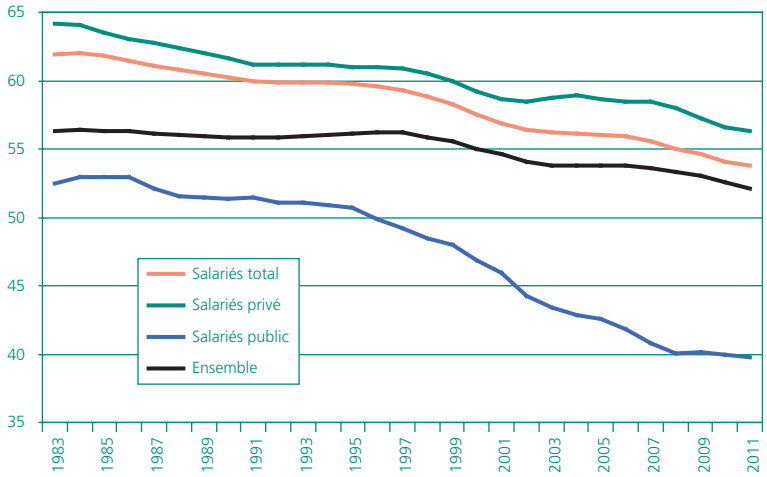
Graphique 8 • **Évolution de l'indice de ségrégation professionnelle en fonction de la région de résidence**



Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi (séries rétropolées Dares jusqu'en 2002, série lissée en moyenne annuelle sur 3 ans) ; traitement Dares.

Graphique 9 • **Évolution de l'indice de ségrégation professionnelle en fonction du statut de l'individu en emploi**



Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi (séries rétropolées Dares jusqu'en 2002, série lissée en moyenne annuelle sur 3 ans) ; traitement Dares.

La ségrégation professionnelle est plus forte dans le secteur privé que dans le secteur public

Sur la période 1983-2011, en France, la ségrégation est plus marquée pour les salariés que pour l'ensemble des individus en emploi (graphique 9) *(9)*. Ceci confirme les conclusions de Emerek et *al*. (2003) établies à partir d'une autre source statistique *(10)* [9]. Parmi les salariés, la ségrégation est plus forte dans le secteur privé (l'indice vaut 56 en 2011) que dans le secteur public (40 en 2011) : les femmes et les hommes sont répartis entre les différents métiers de manière plus égalitaire dans le secteur public que dans le secteur privé. Cet écart s'explique notamment par une baisse de la ségrégation plus importante dans le public (-13 points entre 1983 et 2011) que dans le privé (-8 points). Sur les trente dernières années, la baisse de l'indice pour les salariés du public est expliquée en grande partie par les évolutions d'un nombre restreint de métiers : les agents d'entretien, les enseignants *(11)* et les employés administratifs de la fonction publique, métiers plutôt féminins qui ont vu leurs effectifs reculer sur la période.

Julie Argouarc'h, Oana Calavrezo (Dares).

(8) Dans les séries longues de l'enquête Emploi rétropolées par la Dares, l'information sur l'unité urbaine n'est disponible qu'à partir de 1991.

(9) Pour les non- salariés, l'indice de ségrégation professionnelle présente un nombre élevé (45) de familles professionnelles ayant des effectifs nuls sur l'intégralité de la période 1983-2011 qui affectent la précision du niveau de l'indice rendant la comparaison avec les salariés impossible. Les salariés sont eux présents dans les 86 familles professionnelles. La comparaison de l'ID pour les salariés et pour l'ensemble des personnes en emploi peut être affectée par ces effets de nomenclature.

(10) Leur résultat est calculé pour 2000 à partir de l'enquête Labour Force Survey (LFS) et en considérant la ségrégation professionnelle à partir de la classification internationale type de professions (CITP ou Isco en anglais) [7].

(11) Les effectifs d'enseignants présentés dans cette étude sont calculés à partir de l'enquête Emploi. Ces chiffres ne sont pas identiques aux données publiées par le ministère de l'Éducation nationale car le champ de l'enquête Emploi est plus large que celui des données ministérielles (il contient notamment les enseignants du privé hors contrat et les enseignants dans les établissements dépendant d'autres ministères).

Tableau de synthèse • **Effectifs, parts des femmes par famille professionnelle (Fap) et parts des métiers dans l'emploi total en 1983 et 2011**

Familles professionnelles (Fap)		Emploi (en milliers)		Part des femmes dans l'emploi (en %)		Part du métier dans l'emploi total (en %)	
		1983	2011	1983	2011	1983	2011
A0Z	Agriculteurs, éleveurs	1 610	541	36,6	27,1	7,3	2,1
A1Z	Jardiniers, maraîchers, viticulteurs	326	317	25,9	23,2	1,5	1,2
A2Z	Techniciens et cadres de l'agriculture	26	61	5,6	24,7	0,1	0,2
A3Z	Marins, pêcheurs, aquaculteurs	57	35	14,9	14,2	0,3	0,1
B0Z	ONQ gros œuvre, travaux publics, béton	357	209	0,4	2,2	1,6	0,8
B1Z	OQ travaux publics et béton	98	107	0,4	3,4	0,4	0,4
B2Z	OQ bâtiment gros œuvre	362	393	0,4	2,1	1,6	1,5
B3Z	ONQ bâtiment second œuvre	140	134	2,3	6,9	0,6	0,5
B4Z	OQ bâtiment second œuvre	487	527	0,6	2,2	2,2	2,0
B5Z	Conducteurs d'engins du BTP	73	76	1,6	1	0,3	0,3
B6Z	Techniciens et AM du BTP	233	288	4,9	7,8	1,1	1,1
B7Z	Architectes et cadres du BTP	76	153	3,4	20,7	0,3	0,6
C0Z	ONQ électricité électronique	81	34	53,9	41,5	0,4	0,1
C1Z	OQ électricité électronique	85	59	24,2	34,9	0,4	0,2
C2Z	Techniciens et AM électricité électronique	159	139	5,6	8,1	0,7	0,5
D0Z	ONQ travail des métaux	112	43	24,9	26,9	0,5	0,2
D1Z	OQ enlèvement de métal	159	101	1,5	9	0,7	0,4
D2Z	OQ formage de métal	179	149	1,4	2,1	0,8	0,6
D3Z	ONQ mécanique	347	162	19	18,2	1,6	0,6
D4Z	OQ mécanique	166	147	6,5	17,6	0,7	0,6
D6Z	Techniciens et AM industries mécaniques	306	225	3,6	10,1	1,4	0,9
E0Z	ONQ industries de process	401	223	35,7	42,5	1,8	0,9
E1Z	OQ industries de process	262	317	19,4	25	1,2	1,2
E2Z	Techniciens et AM industries de process	209	224	11,6	20,9	0,9	0,9
F0Z	ONQ textile et cuir	277	20	82	70,8	1,3	0,1
F1Z	OQ textile et cuir	149	65	66,8	68,7	0,7	0,3
F2Z	ONQ bois et ameublement	85	34	23,5	20,1	0,4	0,1
F3Z	OQ bois et ameublement	93	97	5	8,4	0,4	0,4
F4Z	Ouvriers des industries graphiques	124	59	26,9	25,9	0,6	0,2
F5Z	Techniciens et AM matériaux souples, bois, industries graphiques	43	31	18	17,9	0,2	0,1
G0A	OQ maintenance	207	208	2,1	4,5	0,9	0,8
G0B	OQ réparation automobile	214	187	1,1	2,1	1,0	0,7
G1Z	Techniciens et AM maintenance	244	435	2,9	8,9	1,1	1,7
H0Z	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	105	252	3,5	22,5	0,5	1,0
J0Z	ONQ manutention	438	341	35,3	31	2,0	1,3
J1Z	OQ manutention	371	436	8,1	15,8	1,7	1,7
J3Z	Conducteurs de véhicules	663	750	3,8	10,5	3,0	2,9
J4Z	Agents d'exploitation des transports	54	98	8,2	19,1	0,2	0,4
J5Z	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	138	184	38,1	57,1	0,6	0,7
J6Z	Cadres transports logistique et navigants	37	88	6,9	22,7	0,2	0,3
K0Z	Artisans et ouvriers artisanaux	158	126	44,3	42,2	0,7	0,5
L0Z	Secrétaires	593	434	95,7	97,6	2,7	1,7
L1Z	Employés de la comptabilité	333	334	78,6	84,6	1,5	1,3
L2Z	Employés administratifs d'entreprise	230	394	73,9	76,9	1,0	1,5
L3Z	Secrétaires de direction	173	166	97	95,6	0,8	0,6
L4Z	Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	144	382	45,7	70,5	0,6	1,5
L5Z	Cadres des services administratifs, comptables et financiers	224	638	24,2	49	1,0	2,5
L6Z	Dirigeants d'entreprises	134	165	18,7	15,8	0,6	0,6
M0Z	Employés et opérateurs de l'informatique	44	39	84,6	55	0,2	0,2
M1Z	Techniciens de l'informatique et des télécom	128	162	19	11,7	0,6	0,6
M2Z	Ingénieurs de l'informatique et des télécom	49	354	14,5	20,3	0,2	1,4
N0Z	Personnels d'études et de recherche	134	368	9,9	22,6	0,6	1,4
P0Z	Employés administratifs de la fonction publique (C et assimilés)	809	806	69,7	73,4	3,7	3,1
P1Z	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (B et assimilés)	370	414	61,1	68,5	1,7	1,6
P2Z	Cadres de la fonction publique (A et assimilés)	255	463	26,7	45,1	1,2	1,8
P3Z	Professionnels du droit (sauf juristes)	35	93	27,6	52	0,2	0,4
P4Z	Armée, police, pompiers	337	390	4,6	14,8	1,5	1,5
Q0Z	Employés de la banque et assurances	350	267	61,2	77,1	1,6	1,0
Q1Z	Techniciens de la banque et assurances	104	197	40,1	65,9	0,5	0,8
Q2Z	Cadres de la banque et assurances	149	284	18	42,4	0,7	1,1
R0Z	Caissiers, employés de libre service	253	293	84,8	78,5	1,1	1,1
R1Z	Vendeurs	689	829	82,5	73,5	3,1	3,2
R2Z	Attachés commerciaux et représentants	363	530	22,4	37,1	1,6	2,1
R3Z	Maîtrise des magasins, intermédiaires du commerce	594	580	46,4	46,7	2,7	2,2
R4Z	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	269	524	10,5	29,9	1,2	2,0
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	300	243	9,4	18	1,4	0,9
S1Z	Cuisiniers et aides de cuisine	262	351	30,4	37,2	1,2	1,4
S2Z	Employés et AM hôtellerie restauration	181	39	58,1	63,8	0,8	1,5
S3Z	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	246	217	56,2	37,1	1,1	0,8
T0Z	Coiffeurs, esthéticiens	158	229	73,9	87,7	0,7	0,9
T1Z	Employés de maison	251	243	98	94,3	1,1	0,9
T2Z	Aides à domicile, assistantes maternelles	333	992	99,5	97,7	1,5	3,8
T3Z	Agents de gardiennage et sécurité	143	194	39,4	28,8	0,6	0,8
T4Z	Agents d'entretien	1 124	1 234	77,9	70,5	5,1	4,8
T6Z	Employés des services divers	62	150	44,3	32	0,3	0,6
U0Z	Professionnels de la communication et de l'information	67	169	44,7	58,6	0,3	0,7
U1Z	Professionnels des arts et spectacles	167	379	36,2	41,1	0,8	1,5
V0Z	Aides-soignants et assimilés	265	575	90,3	90,4	1,2	2,2
V1Z	Infirmiers	355	543	87,9	87,7	1,6	2,1
V2Z	Médecins et assimilés	208	381	35,8	48,4	0,9	1,5
V3Z	Professions para-médicales	207	397	61,5	71,3	0,9	1,5
V4Z	Professionnels de l'action sociale et orientation	106	319	71,5	72,8	0,5	1,2
V5Z	Professionnels de l'action culturelle, sportive, surveillants	198	359	51,7	59,7	0,9	1,4
W0Z	Enseignants	919	1 042	62,5	65,7	4,1	4,0
W1Z	Formateurs	41	137	33,1	54,7	0,2	0,5
X0Z	Politique et clergé	30	28	5,9	23,6	0,1	0,1
Ensemble		**22 160**	**25 760**	**41,7**	**47,5**	**100,0**	**100,0**

OQ : ouvrier qualifié ; ONQ : ouvrier non qualifié ; AM : agents de maîtrise. Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi (séries rétropolées Dares jusqu'en 2002, moyenne annuelle sur les années 1982 à 1984 et 2010 à 2012) ; traitement Dares.

Pour en savoir plus

[1] Okba M. (2004), « L'accès des femmes aux métiers : la longue marche vers l'égalité professionnelle », *Premières Synthèses* n° 31.2, Dares, juillet.

[2] Meron M., Okba M., Viney X. (2006), « Les femmes et les métiers : vingt ans d'évolution contrastée », *Données sociales,* Insee.

[3] Hakim C. (1993), « Segregated and integrated occupations : a new approach to analysing social change », *European Sociological Review,* 9(3), p. 289-314.

[4] Minni C. (2012), « Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période », *Dares Analyses* n° 015, mars.

[5] Breuil-Genier P. (2012), « Dix ans de recensement de la population : de plus en plus de petits ménages dans les régions », *Insee Première* n° 1410, août.

[6] Liaroutzos O. (2000), « De la secrétaire à l'assistante. Un processus qui requiert un accompagnement », *Bref* n°160, Céreq, janvier.

[7] Couppié T., Epiphane D. (2006), « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Formation emploi* n° 93, janvier-mars.

[8] Silvera R. (2008), « Gender segregation in the labour market : roots, implications and policy responses in France », External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 « Equality between women and men ».

[9] Emerek R., Figueiredo H., Gonzalez P., Gonäs L., Rubery J. (2003), « Indicators on Gender Segregation », DP 2003-02, (CETE) Center in Industrial, Labour and Managerial Economics, janvier.

[10] Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S. (2010), « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », *Revue de l'OFCE* n° 114, juillet.

[11] Omont L. (2011), « Un emploi métropolitain sur deux est occupé par un cadre dans l'aire urbaine de Paris », *Île-de-France à la page* n° 370, septembre.

[12] Nomenclature des familles professionnelles
http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/metiers-et-qualifications,83/

[13] Le Ru N. (2011), « Séries longues d'emploi par métier et par secteur d'activité à partir des enquêtes Emploi de l'Insee », *Document d'études* n° 158, Dares, mars.

[14] Commission européenne (2009), Gender segregation in the labour market. Roots causes, implications and policy responses in the EU, European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE), mars.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton - Maquettistes : Corinne Sauvage, Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.
Conception graphique et Impression : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Abonnement aux avis de parution de la Dares (http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/avis-de-parution,2063/bulletin,2064/abonnement,13777.html)
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Activité de l'inspection du travail de l'ASN dans les centrales nucléaires (R.8111-11)

	TOTAUX 2013	TOTAUX 2012	TOTAUX 2011	TOTAUX 2010
Nombre de salariés employés [1]	23 259	23 036	22 001	1 295
Nombre de journées d'inspection	282,4	281	256	190
Nombre d'interventions [2]	834	749	580	410
Nombre d'observations [3]	1 786	1 539	1 258	900
Thème santé sécurité au travail	1 485	1 180	935	688
Thème qualité et effectivité du droit du travail	226	262	177	120
Thème dialogue social et démocratie sociale	23	18	39	59
Thème lutte contre le travail illégal	43	79	107	29
Nombre de procès verbaux	10	11	6	5
Nombre de mises en demeure	4	3	4	6
Nombre d'arrêts de travaux	2	0	2	5
Nombre de référés civils	0	0	0	0
Nombre d'enquêtes (accident du travail ou maladie professionnelle)	32	23	28	36
Nombre de réunions CHSCT [4]	38	36	40	34
Nombre de décisions relatives au licenciement ou au transfert de salariés protégés	0	0	1	0
Nombre d'autres décisions [5]	48	34	61	44

1 : Nombre de salariés d'EDF des établissements contrôlés + nombre moyen de salariés sur le chantier du réacteur EPR à Flamanville, chiffre à quoi il faut ajouter environ 20 000 salariés d'entreprises sous-traitantes (source : rapport EDF 2012 sur les conditions de recours aux entreprises prestataires sur les centrales nucléaires en exploitation).

2 : Nombre de lettres d'observations adressées à des entreprises (EDF et entreprises extérieures)

3 : Total des observations.

4 : Réunions de CHSCT, CIESCT et CISSCT auxquelles les inspecteurs du travail ASN ont participé.

5 : Position sur règlement intérieur, position sur danger grave et imminent, dérogations Code du travail.

Contribution de l'Autorité de sûreté nucléaire au rapport sur l'inspection du travail en France en 2013

rédigé en application des articles 20 et 21 de la Convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT)

L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), créée par la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire, autorité administrative indépendante, assure au nom de l'État, le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection pour protéger les travailleurs, les patients, le public et l'environnement des risques liés aux activités nucléaires. Elle contribue à l'information des citoyens.

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

L'inspection est une composante essentielle du contrôle. L'ASN en réalise plus de 2 000 par an –2191 en 2013– dans tous les domaines qu'elle contrôle : nucléaire de proximité, transport, INB, équipements sous pression, organismes et laboratoires agréés.

Dans les centrales nucléaires, l'ASN est également chargée de l'inspection du travail (article R.8111-11 du Code du travail), ce qui lui permet un contrôle intégré avec les enjeux de sûreté nucléaire. En 2013, l'ASN a assuré 283 journées d'inspection du travail dans les sites nucléaires dans lesquels ils exercent leurs compétences : les dix-neuf centrales nucléaires en exploitation, les neuf réacteurs en démantèlement et le réacteur EPR en construction à Flamanville.

1. Le contrôle de la radioprotection

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

Les activités impliquant des risques d'exposition aux rayonnements ionisants peuvent être regroupées selon la nomenclature suivante :

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

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

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

Du fait de la difficulté d'attribuer un cancer au seul facteur de risque rayonnements ionisants, la « surveillance du risque » est réalisée par la mesure d'indicateurs de la radioactivité ambiante (mesure des débits de dose par exemple), de la contamination interne ou, à défaut, par la mesure de grandeurs (concentration de radionucléides dans les rejets d'effluents radioactifs) qui peuvent permettre ensuite de procéder, par la modélisation et le calcul, à une estimation des doses reçues par les populations exposées. La totalité de la population française est potentiellement exposée à des rayonnements

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

1.1 Les expositions de la population aux rayonnements d'origine naturelle

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

1.2 Les doses reçues par la population du fait des activités nucléaires

Les réseaux de surveillance automatisés gérés par l'IRSN sur l'ensemble du territoire (réseaux Téléray, Hydrotéléray et Téléhydro) permettent de surveiller en temps réel la radioactivité dans l'environnement et de mettre en évidence toute variation anormale. Ces réseaux de mesure joueraient un rôle prépondérant en cas d'incident ou d'accident conduisant à des rejets de substances radioactives, pour éclairer les décisions à prendre par les autorités et pour informer la population.

En situation normale, ils participent à l'évaluation de l'impact des INB. En revanche, il n'existe pas de méthode globale de surveillance permettant de reconstituer de façon exhaustive les doses reçues par la population du fait des activités nucléaires. De ce fait, le respect de la limite d'exposition de la population (dose efficace fixée à 1 mSv par an) n'est pas directement contrôlable. Cependant, pour les INB, les rejets d'effluents radioactifs font l'objet d'une comptabilité précise et une surveillance radiologique de l'environnement est mise en place autour des installations. À partir des données recueillies, l'impact dosimétrique de ces rejets sur les populations vivant au voisinage immédiat des installations est ensuite calculé en utilisant des modèles permettant de simuler les transferts vers l'environnement. Les impacts dosimétriques varient, selon le type d'installation et les habitudes de vie des groupes de référence retenus, de quelques microsieverts à quelques dizaines de microsieverts par an.

Ces estimations ne sont pas connues pour les activités nucléaires autres que les INB, du fait des difficultés méthodologiques pour mieux connaître l'impact de ces installations et, notamment, l'impact des rejets contenant des faibles quantités de radionucléides artificiels provenant de l'utilisation des sources radioactives non scellées dans les laboratoires de recherche ou de biologie, ou dans les services de médecine nucléaire. À titre d'exemple, l'impact des rejets hospitaliers conduit à des doses de quelques microsieverts par an pour les personnes les plus exposées, notamment les égoutiers travaillant dans les réseaux d'assainissement (étude IRSN 2005).

Des situations héritées du passé telles que les essais nucléaires aériens et l'accident de Tchernobyl peuvent contribuer, de manière très faible, à l'exposition de la population. Ainsi, la dose efficace individuelle moyenne reçue actuellement due aux retombées de l'accident de Tchernobyl en France métropolitaine est estimée entre 0,010 mSv et 0,030mSv/an (IRSN 2001). Celles dues aux retombées des tirs atmosphériques avaient été estimées, en 1980, à environ 0,020 mSv ; du fait d'un facteur de décroissance d'environ 2 en 10 ans, les doses actuelles sont estimées largement inférieures à 0,010 mSv par an (IRSN 2006). En ce qui concerne les retombées en France de l'accident de Fukushima (Japon), les résultats publiés en France par l'IRSN en 2011 ont montré la présence d'iodes radioactifs à des niveaux très faibles, sans impact sanitaire pour les populations ou l'environnement.

1.3 Les doses reçues par les travailleurs

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

Le système de surveillance des expositions externes des personnes travaillant dans les installations où sont utilisés les rayonnements ionisants est en place depuis plusieurs décennies. Fondé principalement sur le port obligatoire du dosimètre passif pour les travailleurs susceptibles d'être exposés, il permet de vérifier le respect des limites réglementaires applicables aux travailleurs : ces limites visent, d'une part, l'exposition totale (depuis 2003, la limite annuelle, exprimée en termes de dose efficace, est de 20 mSv sur 12 mois consécutifs), obtenue en ajoutant la dose due à l'exposition externe et celle résultant d'une éventuelle contamination interne, et, d'autre part, l'exposition externe de certaines parties du corps telles que les mains et le cristallin.

Les données enregistrées permettent de connaître la dose d'exposition cumulée sur une période déterminée (mensuelle ou trimestrielle) ; elles sont rassemblées dans le système SISERI géré par l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) et font l'objet d'une publication annuelle. Le bilan de la surveillance dosimétrique de l'exposition externe des travailleurs en 2011 montre globalement l'efficacité du système de prévention mis en place dans les établissements où sont utilisées les sources de rayonnements ionisants puisque, pour près de 96 % des effectifs surveillés, la dose annuelle est restée inférieure à 1 mSv (limite de dose efficace annuelle pour le public du fait des activités nucléaires). Les tableaux ci-dessous présentent, par domaine d'activité, la répartition des effectifs surveillés, de la dose collective et du nombre de dépassements de la limite annuelle de 20 mSv. Ils témoignent d'une grande inégalité de la répartition des doses selon les secteurs. Par exemple, le secteur des activités médicales et vétérinaires, qui regroupe une part importante des effectifs surveillés (plus de 62 %), ne représente qu'environ 29 % de la dose collective ; en revanche, le secteur des activités médicales comptabilise 12 dépassements de la limite annuelle de 20 mSv (sur 12), dont 3 au-dessus de 50 mSv (sur 5).

Les dernières statistiques montrent une progression légère mais régulière des effectifs faisant l'objet d'une surveillance dosimétrique depuis 2005, le cap des 350 000 personnes est dépassé en 2012, cette évolution étant 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 (de 46 %) depuis 1996 alors que les effectifs surveillés ont progressé d'environ 50 %. Le nombre de travailleurs surveillés dont la dose annuelle a dépassé 20 mSv est également en nette diminution.

Concernant la dosimétrie des extrémités (bague et poignet), le nombre de travailleurs suivis est de 25 532 et la dose totale est de 123,4 hommeSv. Une dose annuelle aux extrémités supérieure à la limite réglementaire de 500 mSv a été enregistrée pour trois travailleurs dans le secteur de la radiologie interventionnelle.

Tableau 1 : Bilan 2012

Bilan de la surveillance dosimétrique de l'exposition externe des travailleurs aux rayonnements ionisants en 2012. (source : *Exposition professionnelle aux rayonnements ionisants en France – bilan 2012*, IRSN, juillet 2013).

Effectif total surveillé : 354 665 travailleurs.

Effectif surveillé pour lequel la dose est restée inférieure au seuil d'enregistrement : 281 621 travailleurs, soit environ 79 %.

Effectif surveillé pour lequel la dose est restée comprise entre le seuil d'enregistrement et 1 mSv : 59 049 travailleurs, soit environ 17 %.

Effectif surveillé pour lequel la dose est restée comprise entre 1 mSv et 20 mSv : 13 981 travailleurs, soit environ 3,9 %.

Effectif surveillé pour lequel la dose efficace annuelle a dépassé 20 mSv : 14 travailleurs dont 4 au-dessus de 50 mSv.

Dose collective (somme des doses individuelles) : 62 homme.Sv.

Dose individuelle annuelle moyenne sur l'effectif ayant enregistré une dose supérieure au seuil d'enregistrement : 0,85 mSv.

Bilan de la surveillance de l'exposition interne en 2012

Nombre d'examens de routine réalisés : 349 995 (dont moins de 1 % considérés positifs).

Effectif ayant fait l'objet d'une estimation dosimétrique : 358 travailleurs.

Nombre d'examens de surveillance spéciale ou de contrôle réalisés : 11 383 (dont 9 % sont supérieurs au seuil d'enregistrement).

Effectif ayant enregistré une dose efficace engagée supérieure à 1 mSv : 11 travailleurs.

Bilan de la surveillance de l'exposition aux rayonnements cosmiques en 2012 (aviation civile)

Dose collective pour 20 823 personnels navigants : 39 homme.Sv.

Dose individuelle annuelle moyenne : 1,9 mSv.

Tableau 2 : dosimétrie des travailleurs dans le domaine nucléaire (année 2012 – source IRSN)

	Nombre de personnes surveillées	Dose collective (homme.Sv)	Dose > 20 mSv
Réacteurs et production d'énergie (EDF)	23 673	6,78	0
Cycle du combustible ; démantèlement	9 159	2,48	0
Transport	903	0,07	0
Logistique et maintenance (prestataires)	9 736	6,85	1
Autres	21 838	8,4	0

Tableau 3 : dosimétrie des travailleurs dans les activités nucléaires de proximité (année 2012 – source IRSN)

	Nombre de personnes surveillées	Dose collective (homme.Sv)	Dose > 20 mSv
Médecine	134 685	14,49	10
Dentaire	46 239	1,95	1
Vétérinaire	19 236	0,56	1
Industrie	34 597	14,44	1
Recherche	14 620	0,46	0
Divers	20 478	1,30	0

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

L'exposition des travailleurs aux rayonnements naturels renforcés résulte de l'ingestion de poussières de matières riches en radionucléides (phosphates, minerais métallifères) ou de l'inhalation de radon, formé par la désintégration de l'uranium (entrepôts mal ventilés, thermes) ou encore de l'exposition externe due aux dépôts dans des procédés (tartre se formant dans les tuyauteries par exemple). Le bilan des études réalisées en France depuis 2005, publié par l'ASN en janvier 2010, montre que 85 % des doses reçues par les travailleurs des industries concernées restent inférieures à 1 mSv/an. Les secteurs industriels où l'exposition des travailleurs est susceptible de dépasser 1 mSv/an sont les suivants : traitement du minerai de titane, fumisterie et recyclage de céramiques réfractaires, maintenance de pièces composées d'alliages au thorium dans l'aéronautique, traitement chimique du minerai de zircon, transformation mécanique et utilisation de zircon et traitement des terres rares.

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

Les personnels navigants de compagnies aériennes ainsi que certains grands voyageurs sont exposés à des doses significatives du fait de l'altitude et de l'intensité des rayonnements cosmiques à haute altitude. Ces doses peuvent dépasser 1 mSv/an. Le système d'observation appelé SIEVERT, mis en place par la Direction générale de l'aviation civile, l'IRSN, l'Observatoire de Paris et l'Institut français pour la recherche polaire Paul-Émile Victor (www.sievert-system.com), permet d'estimer l'exposition du personnel navigant aux rayonnements cosmiques, compte tenu des vols réalisés en cours d'année. En 2012, 20 823 personnels navigants avaient leurs doses enregistrées dans SISERI. 19 % des doses individuelles annuelles sont inférieures à 1 mSv, et 81 % des doses sont comprises entre 1 mSv et 5 mSv.

1.4 La radioprotection dans les domaines industriel, de recherche et vétérinaire

Dans le domaine du contrôle des applications des rayonnements ionisants dans le secteur industriel, de la recherche et vétérinaire, l'ASN œuvre pour que les opérateurs prennent pleinement en compte les risques liés à l'utilisation des rayonnements ionisants. Ceci est d'autant plus nécessaire que les acteurs sont divers et nombreux.

- **Radiographie industrielle**

Les activités de radiologie industrielle sont des activités à forts enjeux de radioprotection pour les travailleurs et constituent une priorité d'inspection pour l'ASN, avec plus de 110 inspections réalisées par an dans ce domaine, y compris des inspections inopinées de nuit sur chantiers.

L'ASN a mené en 2013 une enquête nationale dans le domaine de la radiographie industrielle afin de préciser l'organisation de ce secteur sur le territoire et notamment le nombre et la répartition des installations, le nombre de tirs effectués et les effectifs des radiologues.

D'après l'enquête menée, 70 % des agences de radiographie industrielle disposent d'une installation fixe spécialisée (casemates) et 70 % des agences travaillent également en configuration dite « de chantier ».

50 % des tirs réalisés en radiographie industrielle sont effectués en configuration de chantier. Dans cette configuration, les gammagraphes à l'iridium 192 sont les plus utilisés puisqu'ils concernent les deux tiers des chantiers. Les générateurs X sont utilisés principalement sur les autres chantiers. Très peu de tirs sont menés hors casemate avec des accélérateurs de particules, ou des gammagraphes au cobalt 60 ou au sélénium 75. Au global, un tir sur trois est effectué avec de l'iridium 192 en configuration de chantier. Les lieux de ces chantiers sont principalement les ateliers et procédés industriels ainsi que les INB.

La part importante de tirs au sein d'ateliers industriels suggère une application insuffisante du principe de justification car des pièces auraient vraisemblablement pu être transportées en casemate sécurisée dans de nombreux cas.

Par ailleurs, au travers de ses inspections, l'ASN juge que la prise en compte des risques est contrastée suivant les entreprises. La réglementation est globalement respectée en matière de formation des intervenants, de contrôle externe périodique des sources et appareils et de dosimétrie des travailleurs. En revanche, malgré des progrès, les préparations des interventions, notamment sur chantier pour la délimitation du zonage, les évaluations prévisionnelles de dose, et la coordination entre donneurs d'ordre et prestataires pour renforcer la préparation des interventions et permettre la mise en œuvre de mesures de prévention efficaces méritent encore une attention particulière de la part des différents intervenants. L'ASN juge préoccupants les défauts observés en matière de zonage car il constitue la principale barrière de sécurité en configuration de chantier en particulier pour prévenir les expositions incidentelles.

Les conditions d'opération sur chantier (accès difficile, travail nocturne…), l'entretien du matériel (projecteurs, gaines…) sont des paramètres majeurs pour la sécurité des personnes. Les incidents ont souvent pour origine des sources bloquées en dehors de la position de sécurité. L'ASN note que les cadences de tirs et l'état du matériel ne sont pas sans lien avec la probabilité d'incident. Elle rappelle par ailleurs que toute anomalie constatée lors de l'utilisation d'un gammagraphe, notamment des efforts anormaux lors de l'éjection ou de retour de la source, devrait conduire à un arrêt immédiat des opérations et à un contrôle du matériel. Par ailleurs, toute tentative de dépannage après un blocage de source devrait être proscrite et entraîner la mise en œuvre des plans d'urgence internes imposés par la réglementation et rarement établis.

Dans le domaine de la justification et de l'optimisation, les réflexions engagées par les professionnels du contrôle non destructif ont abouti à l'élaboration de guides. Parmi eux, on peut citer :

- un guide permettant d'apporter des éléments de réponse aux industriels souhaitant trouver une alternative au seul contrôle par gammagraphie à l'iridium 192 des soudures de fabrication des tuyauteries (projet ALTER'X piloté par l'Institut de soudure) ;
- un guide piloté par la Confédération française pour les essais non-destructifs (Cofrend) ayant pour but de promouvoir l'utilisation de méthodes de substitution qui comprennent des outils fonctionnels tels qu'un logigramme d'identification des conditions de remplacement de la gammagraphie ou des grilles de description du contrôle et de ses objectifs.

L'ASN juge insuffisante la mise en œuvre de ces guides et recommandations dans ce domaine et estime que les donneurs d'ordre ont un rôle primordial à jouer pour faire progresser la radioprotection dans le domaine de la radiographie industrielle, en particulier au niveau de l'évolution des codes de construction et de maintenance des équipements industriels afin de privilégier l'utilisation de méthodes de contrôle non ionisantes.

Comme indiqué au point 4, l'ASN a engagé avec la DGT une démarche visant à une refonte des textes réglementaires existants en la matière avec un renforcement des exigences dans le domaine de la justification, compte-tenu de l'existence de méthodes de substitution reconnues.

La conception des appareils, des installations, l'utilisation des appareils notamment sur chantiers et la formation des opérateurs seront examinés dans le cadre de ce processus de refonte réglementaire et au sein d'un groupe de travail regroupant les parties prenantes. Ce renforcement des contraintes impliquera également les donneurs d'ordre sur l'aspect de la justification et des moyens matériels et humains disponibles en cas d'incidents.

Les démarches régionales visant à établir des chartes de bonnes pratiques en radiographie industrielle mises en œuvre depuis plusieurs années sous l'impulsion de l'ASN et de

l'inspection du travail, notamment dans les régions Provence – Alpes - Côte d'Azur, Haute-Normandie, Rhône-Alpes, Nord - Pas-de-Calais et Bretagne/Pays de la Loire ont permis en 2013 de poursuivre les échanges réguliers entre les différents acteurs. Les divisions de l'ASN et les autres administrations régionales concernées organisent également des colloques de sensibilisation et d'échange au plan régional pour lesquels un intérêt croissant des acteurs de cette branche est relevé.

Gammagraphie – Des accidents graves à l'étranger

Les accidents en gammagraphie en France restent limités en nombre et en conséquence depuis mars 1979 où l'on se souviendra de l'amputation de la jambe d'un ouvrier, qui avait ramassé et mis dans sa poche une source d'iridium 192 de 518 GBq ; cela avait conduit à un renforcement de la réglementation. L'ASN continue de relever des accidents significatifs dans le monde qui ont eu des effets déterministes majeurs. Parmi les exemples récents :

- en 2013, en Allemagne, un employé d'une société de contrôle non destructif a été exposé à plus de 75 mSv corps entier et 10 à 30 Gy aux extrémités (mains) en essayant de débloquer une source dans une gaine d'éjection ;
- en 2012, un employé péruvien a été admis à l'hôpital Percy à Clamart à la suite d'une exposition de 1 à 2 Gy (corps entier) et 35 Gy à la main (70 Gy au bout des doigts) après avoir manipulé à mains nues une gaine d'éjection sans s'assurer de la position de la source. Le radiologue industriel a été partiellement amputé des doigts de la main gauche ;
- en 2011, 5 travailleurs bulgares ont été admis à l'hôpital Percy à Clamart pour mise en œuvre de traitements lourds à la suite d'irradiations de l'ordre de 2 à 3 Gy dues à une erreur de manipulation d'un appareil de gammagraphie qu'ils pensaient déchargé de sa source.

Le contrôle des établissements et laboratoires utilisant des sources dans le domaine de la recherche, réalisé par l'ASN depuis 2002, fait apparaître une nette amélioration de la radioprotection dans ce secteur. De manière générale, les actions engagées depuis quelques années ont produit des résultats appréciables dans la prise en compte de la radioprotection au sein des activités de recherche et la prise de conscience globale des enjeux de radioprotection.

Les améliorations les plus marquantes concernent l'implication de la PCR, la formation des travailleurs exposés, les contrôles techniques de radioprotection et les conditions d'entreposage des déchets et effluents.

La situation reste tout de même perfectible sur certains points notamment sur les contrôles internes de radioprotection (programme, périodicité, traçabilité), la déclaration et le suivi des événements significatifs et sur l'élimination des effluents et des déchets radioactifs, y compris les anciennes sources scellées. Sur ce point, des difficultés techniques, économiques et réglementaires sont relevées par l'ASN qui apportera sa contribution au groupe de travail créé spécifiquement sur cette question dans le cadre du Plan national de gestion des matières et déchets radioactifs (PNGMDR).

En 2013, l'ASN a renforcé ses contacts avec les inspecteurs de santé et sécurité au travail du ministère chargé de la recherche afin d'échanger sur les pratiques de l'inspection et mettre en place des modalités d'informations réciproques permettant d'améliorer l'efficacité et la complémentarité des inspections. Une convention est en cours d'élaboration pour clarifier cette collaboration et faciliter l'organisation d'inspections conjointes.

Les activités de recherche

L'utilisation de rayonnements ionisants dans les activités de recherche s'étend dans différents domaines que sont la recherche médicale, la biologie moléculaire, l'agroalimentaire, la caractérisation de matériaux…

Elle s'exerce en majorité par l'emploi de sources non scellées (125I, 32P, 33P, 35S, 3H, 14C…). Des sources scellées (133Ba, 63Ni, 137Cs, 60Co…) sont également utilisées dans des chromatographes en phase gazeuse ou des compteurs à scintillation ou, avec des sources de plus fortes activités, dans des irradiateurs. Des générateurs électriques émettant des rayons X servent à des analyses de spectre par fluorescence X ou par diffraction X. Par ailleurs, on note l'existence de scanners pour petits animaux (recherche en cancérologie) dans des laboratoires de recherche et de facultés de médecine. Les accélérateurs de particules, quant à eux, sont utilisés pour des recherches sur la matière ou pour la fabrication des radionucléides.

Le nombre d'autorisations délivrées par l'ASN dans le secteur de la recherche se stabilise autour de 800. Chaque année, l'ASN mène en moyenne 60 inspections dans ce secteur.

- **Vétérinaires**

Depuis maintenant plusieurs années, la situation administrative des structures vétérinaires est en constante amélioration (fin 2013, on compte près de 3 100 structures déclarées ou autorisées) mais n'est pas encore satisfaisante au regard du nombre d'établissements mettant en œuvre des rayonnements ionisants sur le territoire (environ 5 000 structures).

Parmi les activités vétérinaires, celles réalisées sur les grands animaux (majoritairement des chevaux) et à l'extérieur des établissements vétérinaires spécialisés en conditions dites « de chantier »), sont jugées comme celles comportant le plus d'enjeux de radioprotection, notamment par rapport aux personnes extérieures à la structure vétérinaire qui participent à ces interventions.

En 2012, l'ASN a mené une action de contrôle ciblée vis-à-vis de ces structures vétérinaires mettant en œuvre des générateurs de rayons X mobiles, à l'extérieur de leurs établissements, dans le cadre de radiodiagnostics dans le secteur équin. Les informations recueillies pour les 47 structures contrôlées en 2012 (représentant environ 30 % des structures pratiquant cette activité) ont fait l'objet d'une synthèse en 2013 qui met en evidence les constats suivants :

- situation administrative : l'utilisation de générateurs de rayons X mobiles relève d'une autorisation délivrée en application du Code de la santé publique. 19 % des établissements contrôlés étaient autorisés, 36 % ne disposaient pas d'une telle autorisation mais avaient engagé une démarche de régularisation de leur activité alors que 45 % n'en n'avaient engagée aucune. La régularisation administrative est donc insuffisante. De bonnes pratiques de terrain en radioprotection ont néanmoins été observées dans des structures non autorisées ;
- organisation de la radioprotection (PCR, formation, contrôles, évaluation des risques, études de poste) : l'ASN constate une forte présence de PCR internes, une bonne organisation générale de la radioprotection (contrôles externes de radioprotection, utilisation des équipements de protection individuelle). Des améliorations restent à apporter dans la mise en place du zonage lors des opérations « de chantier » et de la radioprotection des personnels extérieurs aux structures vétérinaires ;
- lieux de réalisation des diagnostics et conditions de réalisation des diagnostics en dehors de l'établissement vétérinaire : bien que 62 % des structures équines contrôlées aient la possibilité d'effectuer des diagnostics dans leur propre établissement, l'ASN constate une utilisation très disparate de ces équipements. Seule la moitié des établissements utilise majoritairement leurs structures considérant qu'elles apportent de meilleures conditions de radioprotection alors

que 30 % réalisent majoritairement ces diagnostics à l'extérieur, souvent dans les box. Prés de 50 % des installations dans lesquelles les structures vétérinaires interviennent régulièrement disposent de box dédiés à la réalisation de ces diagnostics.

La forte implication de la profession à l'échelle nationale pour harmoniser les pratiques, sensibiliser et former des élèves-vétérinaires, élaborer des documents cadres et des guides est un élément jugé très positif par l'ASN qui participe chaque année à des rencontres avec les instances nationales de la profession (et plus particulièrement la Commission de radioprotection vétérinaire) en collaboration avec la DGT.

L'ASN encourage les professionnels à poursuivre ces travaux en menant une réflexion, d'une part, sur la justification d'effectuer des diagnostics en conditions de chantier lorsque des installations spécifiquement conçues pour leur réalisation sont disponibles et, d'autre part, sur l'optimisation des modalités d'intervention en configuration de « chantier » déjà engagée.

Les inspections réalisées par l'ASN ont également mis en évidence que les travaux menés dans le domaine de la radioprotection par les institutions professionnelles nationales sont inégalement pris en compte sur le terrain.

- **Activité de dépose de paratonnerres**

L'activité de dépose de paratonnerres anciens contenant des sources radioactives présente des enjeux importants de radioprotection (voir point 3-2-2). Un guide, actuellement en cours d'élaboration par l'ASN, l'Andra et l'IRSN sera publié en 2014 à l'attention des professionnels. Parallèlement, l'ASN proposera les modalités d'un retrait accéléré au Gouvernement en lien avec les capacités de reprise de l'Andra.

- **Fournisseurs de sources de rayonnements ionisants**

Comme présenté au point 3-4, l'ASN considère que les fournisseurs de générateurs électriques de rayonnements ionisants font l'objet d'un encadrement réglementaire encore insuffisant, alors que la mise sur le marché d'appareils revêt une importance première pour l'optimisation de l'exposition ultérieure des utilisateurs de ces mêmes appareils. Les travaux menés par l'ASN dans ce domaine ont conduit à la publication de la décision n° 2013-DC-0349 de l'ASN du 4 juin 2013 et seront poursuivis en 2014 pour proposer un projet de décision fixant les exigences techniques pour les appareils distribués en France.

- **Cyclotrons**

Dans le domaine de la production de radiopharmaceutiques, on dénombre en France 32 cyclotrons de basses et de moyennes énergies parmi lesquels 29 sont en fonctionnement : 22 cyclotrons sont utilisés pour la production quotidienne de médicaments destinés à l'imagerie médicale, 7 cyclotrons sont uniquement utilisés à des fins de recherche, 4 cyclotrons sont exploités pour un usage mixte de production et de recherche (voir également point 2-3).

À noter en 2013

Laboratoires Cyclopharma – Site de Toulouse – Fuite d'une cible de cyclotron

La société SA Laboratoires Cyclopharma a informé l'ASN le 10 juillet 2013 d'une fuite de fluor 18 survenue dans son établissement de Toulouse.

Le fluor 18 est un radionucléide utilisé en médecine nucléaire. Il est produit dans des installations industrielles spécifiques au moyen d'un cyclotron, par bombardement de protons sur une cible contenant un isotope de l'oxygène.

Lors d'une production, un passage des radionucléides à travers la cible vers le circuit fermé d'eau de refroidissement a été constaté. Les radionucléides se sont concentrés dans la cartouche de déminéralisation d'eau autour de laquelle un débit d'équivalent de dose de 100 mSv par heure a été mesuré au contact du filtre, dans une zone où le personnel est susceptible de pénétrer. Dès détection de l'incident, l'exploitant a mis en place des dispositifs de surveillance d'ambiance radiologique et a déterminé un périmètre de sécurité de façon à prévenir tout risque d'exposition anormale des travailleurs et du public. Il a par ailleurs alerté l'ASN et l'a tenue informée au fur et à mesure des mesures de protection mises en place et des résultats des investigations engagées.

L'ASN a mené une inspection le 22 juillet 2013 sur ce site afin de contrôler la bonne mise en œuvre des actions correctrices et de vérifier les conditions de maintenance du cyclotron.

À la demande de l'ASN, des investigations ont été réalisées par le fabricant de la cible, GE Healthcare, qui a conclu à un défaut de fabrication d'une des pièces constituant la cible et a mis en place un rappel des pièces incriminées au niveau mondial et des renforcements sur le contrôle des constituants de cibles dans son usine de fabrication.

À la suite de cet événement, l'ASN a demandé à l'ensemble des exploitants français utilisant un cyclotron de mettre à jour leur analyse des risques et a émis des recommandations sur le renforcement de la surveillance des mesures radiologiques d'ambiance, en particulier lors des phases de tirs des cyclotrons. L'ASN a part ailleurs pris contact avec les autres fabricants de cyclotrons afin d'étudier le possible caractère générique de cet incident.

Cet événement n'a engendré aucune exposition au-delà des limites réglementaires pour les travailleurs et le public et a été classé au niveau 0 de l'échelle INES.

Dans ce domaine pour lequel l'ASN exerce sa mission de contrôle depuis début 2010, chaque nouvelle installation ou toute modification importante sur une installation existante fait l'objet d'une instruction complète par l'ASN. Les principaux enjeux de radioprotection sur ces installations doivent être pris en compte dès la conception. L'application des normes, en particulier la norme NF M 62-105 « Accélérateurs industriels : installations », ISO 10648-2 « Enceintes de confinement » et ISO 17873 « Système de ventilation des installations nucléaires », garantit une utilisation sécurisée des équipements et permet une réduction importante des risques.

L'ASN réalise une douzaine d'inspections dans ces établissements chaque année. Les aspects liés à la radioprotection, à la sécurité d'utilisation ainsi qu'au bon fonctionnement des cyclotrons et des plateformes de production font l'objet d'une attention particulière lors des inspections. Ces établissements disposent d'une organisation de la radioprotection satisfaisante et d'une bonne connaissance de la réglementation. Des plans d'actions nationaux sont mis en place par les exploitants et sont suivis par l'ASN dans l'objectif d'une amélioration continue de la radioprotection et de la sécurité de ces installations.

Carte des cyclotrons en France métropolitaine

Le cyclotron ne contient pas de source radioactive permanente. En fonctionnement normal, la durée de vie très courte des radio-isotopes fabriqués (moins de 2 heures) permet une décroissance très rapide. Les unités de production disposent de systèmes de piégeage des gaz radioactifs émis lors des synthèses. Les rejets dans l'environnement sont suivis par le fabricant et des limites sont fixées dans les autorisations délivrées par l'ASN. Les déchets liquides et solides contenant des radio-isotopes émetteurs de positons sont stockés pendant plusieurs jours avant d'être traités comme des déchets non radioactifs.

Parmi les incidents survenus en 2013, un événement concernant un cyclotron a donné lieu à un retour d'expérience approfondi (voir encadré).

- **Sécurité des sources**

Le processus législatif initié en 2008 par le Gouvernement avec le concours de l'ASN a conduit au dépôt d'un projet de loi au Sénat en 2012 en vue de la mise en place d'un contrôle de la protection des sources radioactives contre les actes de malveillance. En 2013, l'ASN poursuivra, avec ses partenaires institutionnels, la préparation des textes d'application nécessaires à la mise en œuvre effective du contrôle. Parallèlement, elle poursuivra les actions engagées en 2013 visant à réaliser un état des lieux sur les installations existantes et à anticiper la formation de ses agents et le développement d'outils adaptés pour une prise en charge rapide et efficace de cette nouvelle mission

1.5. La radioprotection des personnels dans les centrales nucléaires

- **Missions de l'ASN**

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.

L'exposition aux rayonnements ionisants dans un réacteur électronucléaire provient majoritairement des produits d'activation, et dans de moindres proportions, des produits de fission du combustible. Tous les types de rayonnements sont présents (neutrons, α, ß et γ), avec un risque d'exposition externe et interne. Dans la pratique, plus de 90 % des doses proviennent des expositions externes aux rayonnements ß et γ, dont l'origine réside dans les phénomènes d'érosion et de corrosion. Les expositions sont principalement liées aux opérations de maintenance lors des arrêts de réacteurs.

Dans le cadre de ses attributions, l'ASN contrôle le respect de la réglementation relative à la protection des travailleurs susceptibles d'être exposés aux rayonnements ionisants dans les centrales nucléaires. À ce titre, l'ASN s'intéresse à l'ensemble des travailleurs évoluant sur les sites, tant le personnel EDF que les prestataires et ce, durant tout le cycle d'exploitation de l'installation.

Ce contrôle prend deux formes principales :

- 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 des travailleurs, avec l'appui éventuel de l'expertise technique de l'IRSN. Ces instructions peuvent concerner :
  - des événements significatifs en matière de radioprotection déclarés par EDF,
  - des dossiers de conception, de maintenance ou de modification de portée nationale établis sous la responsabilité d'EDF,
  - des documents élaborés par EDF relatifs à la mise en œuvre de la réglementation relative à la radioprotection.

Enfin, des réunions périodiques ont lieu entre l'ASN, l'IRSN et EDF afin de contrôler l'avancement des projets techniques ou organisationnels à l'étude ou en déploiement, ou de confronter l'analyse de l'ASN à celle de l'exploitant notamment au travers de bilans annuels et d'identifier des voies de progrès possibles.

- **Faits marquants concernant la radioprotection des personnels dans les centrales nucléaires**

Deux inspections renforcées sur le thème de la radioprotection

L'ASN a mené, en juin 2013, deux inspections renforcées sur la radioprotection dans les centrales nucléaires de Cattenom et de Fessenheim. Sept inspecteurs de l'ASN et trois experts de l'IRSN y ont examiné l'organisation et le management de la radioprotection, l'application de la démarche ALARA, la maîtrise de la propreté radiologique et la gestion des sources radioactives.

Irradiation d'un plongeur lors d'une intervention dans une piscine d'entreposage du combustible (centrale nucléaire de Cruas-Meysse)

Le 1er février 2013, un plongeur employé par une entreprise spécialisée qui intervenait dans la piscine d'entreposage du combustible du réacteur 3 de la centrale nucléaire de Cruas-Meysse a été exposé à une dose supérieure au quart de la limite réglementaire annuelle. Pour les travailleurs susceptibles d'être exposés aux rayonnements ionisants, cette limite est de 20 millisieverts.

Lors de la manutention d'une pièce métallique massive, le plongeur s'est déplacé afin d'éviter de se retrouver sous la charge. Ce faisant, il est sorti de sa zone théorique de travail et s'est rapproché de la zone d'entreposage des éléments combustibles irradiés où l'exposition est particulièrement intense. Le plongeur, alerté par les vibrations de l'alarme de son dosimètre électronique et par l'opérateur du poste de supervision, s'est immédiatement éloigné.

En raison du dépassement du quart de la limite réglementaire de dose annuelle, cet événement a été classé au niveau 1 de l'échelle internationale de gravité des événements nucléaires et radiologiques (INES) qui compte 8 niveaux, de 0 à 7.

Événements de contaminations significatives

Trois événements de contaminations significatives (classés aux niveaux 1 et 2 de l'échelle INES) ont été déclarés en 2013 dans les centrales nucléaires.

Le plus marquant a eu lieu le 24 avril 2013 à la centrale nucléaire du Blayais. Cet incident, classé au niveau 2 de l'échelle INES, est détaillé ci-dessous.

Événement significatif pour la radioprotection déclaré le 25 avril 2013 concernant l'irradiation d'un travailleur lors de l'arrêt programmé du réacteur 4 à la centrale nucléaire d'EDF du Blayais

Le 25 avril 2013, EDF a déclaré à l'ASN l'exposition accidentelle le 24 avril 2013 d'un travailleur de l'entreprise Kaefer Wanner, prestataire d'EDF sur la centrale nucléaire du Blayais.

Lors du contrôle réalisé avant sa sortie de zone contrôlée, l'intervenant a détecté une contamination au niveau de son cou. Il avait auparavant été affecté à une activité de brossage sur plusieurs matériels en amont de la réalisation d'examens non destructifs dans le bâtiment du réacteur 4 de la centrale nucléaire et portait pour ces activités un équipement de protection individuelle.

L'intervenant a alors été pris en charge par le service de médecine du travail qui a procédé aux opérations de décontamination. Au cours de celles-ci, une particule radioactive a été retrouvée puis immédiatement retirée.

Le médecin du travail a ensuite évalué la dose reçue par le corps entier et la dose à la peau au niveau du cou et a conclu au dépassement de la dose maximale fixée par la réglementation sur une partie du corps.

Pour les travailleurs susceptibles d'être exposés aux rayonnements ionisants lors de leur

activité professionnelle, les limites réglementaires annuelles de doses sont, pour douze mois consécutifs, de 20 millisieverts pour le corps entier et de 500 millisieverts pour une surface de 1 cm^2 de la peau.

Étant donné que le temps d'exposition de l'intervenant est sujet à de fortes incertitudes, l'évaluation dosimétrique a fait l'objet d'une expertise de l'IRSN. La dose reçue par l'intervenant au niveau du cou est selon toute vraisemblance supérieure à la limite réglementaire à la peau. La dose qu'il a reçue pour le corps entier est nettement inférieure à la limite réglementaire annuelle.

Le niveau d'exposition de l'intervenant n'a pas justifié de traitement médical particulier, néanmoins le salarié a fait l'objet d'un suivi à titre préventif.

L'ASN a mené une inspection sur site le 26 avril 2013. Les inspecteurs ont vérifié qu'EDF et Kaefer Wanner avaient pris les mesures nécessaires pour la surveillance médicale du travailleur et l'analyse des causes de cet événement.

En raison du dépassement de la limite réglementaire de dose annuelle à la peau, cet événement a été classé au niveau 2 de l'échelle internationale de gravité des événements nucléaires et radiologiques (INES) qui compte 8 niveaux, de 0 à 7.

Les deux autres événements de contaminations marquants, classés au niveau 1 de l'échelle INES, concernent :

- la contamination au niveau de la tête d'un intervenant à Belleville, supérieure au quart de la limite réglementaire pour une surface de 1 cm^2 de peau ;
- la contamination au doigt d'un intervenant à Cruas, à l'origine d'une exposition de la main supérieure à la moitié de la limite réglementaire concernant les extrémités.

Saisine du Groupe permanent d'experts pour les réacteurs nucléaires (GPR) concernant l'optimisation de la radioprotection dans les centrales nucléaires

En 2013, EDF a confirmé que l'augmentation des activités de maintenance à réaliser durant la période 2015-2020 devrait faire augmenter fortement (entre 30 et 40 %) les doses collectives et individuelles.

Le principe d'optimisation des doses selon lequel toute exposition justifiée doit être réalisée au plus faible coût dosimétrique possible, est l'un des trois principes fondamentaux (avec la justification des activités et la limitation des doses reçues) de la stratégie réglementaire française.

L'ASN a saisi le GPR afin qu'il se prononce sur la prise en compte par EDF du principe d'optimisation de la radioprotection dans les centrales nucléaires (actions préventives sur le terme source, mise en œuvre de dispositions d'optimisation lors d'opérations à fort enjeu radioprotection, perspectives d'amélioration, etc.), dans ce contexte de forte augmentation des activités.

L'instruction a d'ores et déjà démarré et se prolongera jusqu'à fin 2014.

- **Évaluation de l'ASN**

En 2013, l'ASN a mené 24 inspections dédiées au contrôle de la radioprotection dans les centrales nucléaires, ainsi que de nombreuses inspections dans le cadre de la surveillance des arrêts des réacteurs.

La dosimétrie collective par réacteur a augmenté d'environ 18 % par rapport à l'année 2012, notamment en raison d'une augmentation des activités de maintenance. Cette augmentation était attendue mais est toutefois plus importante que prévu, notamment à cause d'une sous-estimation de l'enjeu dosimétrique de certaines activités et de la prolongation importante de certains arrêts. EDF doit accentuer, lors des futures campagnes d'arrêts de réacteurs, ses efforts pour limiter l'augmentation attendue des

dosimétries collectives. Les doses reçues par les travailleurs sont réparties selon une distribution illustrée ci-après par les graphiques 2, 3 et 4.

L'ASN relève également que, pour la seconde année consécutive, alors que des progrès significatifs avaient été réalisés depuis plusieurs années, le nombre d'événements significatifs concernant les opérations de radiographie industrielle reste élevé. L'ASN considère que des actions doivent être mises en œuvre pour améliorer la maîtrise du balisage de la zone d'opération et la prise en compte du risque de co-activité avec d'autres chantiers, notamment en cas d'évolution de la planification de l'intervention.

Enfin, l'ASN considère que la maîtrise de la dispersion de la contamination en zone contrôlée doit être améliorée, notamment en raison de difficultés logistiques ou de comportements inadéquats, ce qui peut engendrer des risques de contamination des travailleurs.

- **Perspectives**

Dans la perspective de l'augmentation du volume de maintenance dans les années à venir sur les centrales nucléaires, l'ASN attend d'EDF un renforcement de sa politique en matière de radioprotection, avec notamment une meilleure optimisation des doses individuelles et collectives. À ce titre, l'ASN a saisi l'IRSN et le GPR afin d'instruire la stratégie mise en œuvre par EDF (voir point 5-6).

Le renforcement de la politique d'EDF en matière de radioprotection fera l'objet d'une attention particulière de l'ASN, dans l'instruction des dossiers qui lui sont soumis et lors des inspections sur site. L'ASN portera une attention particulière à la prise en compte du risque de contamination sur les chantiers, la maîtrise de la propreté radiologique des installations (notamment ceux expérimentant la démarche « EVEREST[1] »), la gestion des « points chauds », la préparation des opérations de gammagraphie, les dispositions d'optimisation et, de manière plus générale, la prise en compte du retour d'expérience des interventions.

2. Les facteurs sociaux, organisationnels et humains

2.1 L'importance des facteurs sociaux, organisationnels et humains pour la sûreté nucléaire et la radioprotection

La contribution de l'homme et des organisations à la sûreté des installations nucléaires est déterminante au cours de toutes les étapes du cycle de vie des centrales (conception, mise en service, fonctionnement, maintenance, surveillance, démantèlement). L'ASN s'intéresse donc aux conditions qui favorisent ou défavorisent la contribution positive des opérateurs et des collectifs de travail à la sûreté des centrales nucléaires. L'ASN définit les facteurs sociaux, organisationnels et humains (FSOH) comme l'ensemble des éléments des situations de travail et de l'organisation qui vont avoir une influence sur l'activité de travail des opérateurs.

Les éléments considérés relèvent de l'individu et de l'organisation du travail dans laquelle il s'inscrit, des dispositifs techniques et plus largement de l'environnement de travail, avec lesquels l'individu interagit. L'environnement de travail concerne, par exemple, l'ambiance thermique, sonore ou lumineuse du poste de travail. La variabilité des caractéristiques des travailleurs (la vigilance qui diffère en fonction du moment de la journée, le niveau d'expertise qui varie selon l'ancienneté au poste) et des situations rencontrées (une panne imprévue, des tensions sociales) explique qu'ils aient perpétuellement à adapter leurs modes opératoires pour réaliser leur travail de manière performante. Cette performance doit être atteinte à un coût acceptable pour les opérateurs (en termes de fatigue, de stress) et leur apporter des bénéfices (le sentiment

[1] Démarche consistant à entrer et circuler en zone contrôlée en bleu de travail en revêtant des protections supplémentaires dans les zones où le risque de contamination est avéré.

du travail bien fait, la reconnaissance par les pairs et la hiérarchie, le développement de nouvelles compétences). Ainsi, une situation d'exploitation obtenue au prix d'un coût très élevé pour les opérateurs est un gisement de risques : une petite variation du contexte de travail, du collectif ou de l'organisation du travail peut suffire à diminuer la performance. De plus, la réalisation du travail de manière performante et à un coût acceptable pour les opérateurs nécessite une organisation claire et efficace.

- **Les domaines d'intégration des facteurs sociaux, organisationnels et humains**

L'ASN attend que les FSOH soient pris en compte de manière adaptée aux enjeux de sûreté des installations et de sécurité des travailleurs dans les domaines suivants :

- les activités d'ingénierie, lors de la conception d'une nouvelle installation ou de la modification d'une installation existante. En particulier, l'ASN attend que la conception soit centrée sur l'opérateur humain, à travers un processus itératif comprenant une phase d'analyse, une phase de conception et une phase d'évaluation ;
- les activités effectuées pour l'exploitation des centrales existantes, pendant toute la durée de leur exploitation, comprenant leur arrêt et leur démantèlement.

L'ASN attend que l'exploitant analyse les causes profondes (souvent organisationnelles) des événements significatifs et qu'il identifie, mette en œuvre et évalue, dans la durée, l'efficacité des actions correctives associées.

- **Les exigences de l'ASN**

L'arrêté du 7 février 2012 fixant les règles générales relatives aux installations nucléaires de base prévoit que l'exploitant définisse et mette en œuvre un système de management intégré (SMI) permettant d'assurer que les exigences relatives à la sûreté, la radioprotection et la protection de l'environnement soient systématiquement prises en compte dans toute décision concernant l'installation. Le SMI précise les dispositions prises en matière d'organisation et de ressources de tout ordre, en particulier celles retenues pour maîtriser les activités importantes pour la protection. Ainsi, l'ASN demande à l'exploitant de mettre en place un SMI qui permette le maintien et l'amélioration continue de la sûreté, à travers, notamment, le développement d'une culture de sûreté.

L'arrêté du 7 février 2012 prévoit en outre que le traitement des événements significatifs permette d'en déterminer, à travers la réalisation d'une analyse approfondie, les causes organisationnelles et humaines, en sus des causes techniques.

- **Le contrôle de l'ASN**

Le contrôle de l'ASN en matière de FSOH s'appuie principalement sur les inspections qui portent sur les actions entreprises par l'exploitant pour améliorer l'intégration des FSOH dans toutes les phases du cycle de vie d'une centrale nucléaire. Les inspections effectuées par l'ASN s'intéressent à l'activité de travail des opérateurs, mais aussi aux conditions d'intervention et aux moyens mis à leur disposition pour l'effectuer. Plus précisément, la qualité et la mise en œuvre du système de gestion des emplois, des compétences, de la formation et des habilitations d'EDF sont contrôlées. Il en est de même pour les moyens, les compétences et la méthodologie engagés pour la mise en œuvre par EDF de démarches FSOH. Enfin, l'ASN contrôle le système de management de la sûreté d'EDF, qui doit apporter un cadre et un support aux décisions et actions qui concernent, directement ou par effet induit, des enjeux de sûreté.

En plus des inspections, le contrôle de l'ASN s'appuie sur les évaluations faites à sa demande par l'IRSN et le Groupe permanent d'experts pour les réacteurs nucléaires (GPR). Par exemple, l'avis du GPR a été sollicité en 2013 sur la thématique du management de la sûreté et de la radioprotection lors des arrêts de réacteur.

2-2 La maîtrise des activités sous-traitées

Les opérations de maintenance des réacteurs français sont en grande partie sous-traitées par EDF à des entreprises extérieures, dont l'effectif global représente environ 20 000 personnes. EDF motive le recours à la sous-traitance par le besoin de faire appel à des compétences pointues ou rares, la forte saisonnalité des arrêts de réacteur et donc le besoin d'absorber les pics de charge.

Un système de qualification préalable des prestataires a été mis en place par EDF. Il repose sur une évaluation du savoir-faire technique et de l'organisation des entreprises sous-traitantes et il est formalisé dans la « charte de progrès et de développement durable », signée entre EDF et ses principaux prestataires. En 2013, la filière nucléaire française a finalisé un « cahier des charges social » applicable aux prestations de services et de travaux réalisées sur une installation nucléaire. EDF transpose ce cahier des charges social dans ses marchés de sous-traitance depuis juillet 2013.

- **Exigences de l'ASN**

L'arrêté du 7 février 2012 impose à l'exploitant d'exercer une surveillance des activités réalisées par les intervenants extérieurs, afin de vérifier que les opérations qu'ils effectuent respectent les exigences définies et, plus globalement, qu'ils appliquent la politique définie par l'exploitant en matière de sûreté nucléaire, de radioprotection ou de protection de l'environnement. L'exploitant doit également veiller à la disponibilité d'un nombre suffisant de prestataires disposant de la compétence requise pour assurer les opérations de maintenance nécessaires au maintien du niveau de sûreté des réacteurs.

- **Les attentes de l'ASN**

L'ASN considère que le recours à la sous-traitance relève d'un choix industriel de l'exploitant mais que ce choix ne doit pas remettre en cause les compétences techniques que l'exploitant nucléaire doit conserver. L'ASN estime qu'une sous-traitance mal maîtrisée est susceptible de conduire à une mauvaise qualité du travail réalisé et d'avoir un impact négatif sur la sûreté de l'installation et la radioprotection des intervenants (les sous-traitants recevant une grande partie de la dose reçue sur l'ensemble des réacteurs, voir point 6-1-4). De telles conséquences peuvent résulter de l'emploi de personnels insuffisamment compétents, d'une surveillance insuffisante des prestataires par l'exploitant ou de conditions de travail dégradées.

- **Le contrôle de l'ASN**

L'ASN réalise des inspections sur les conditions dans lesquelles se déroule la sous-traitance. L'ASN contrôle, en particulier, la mise en œuvre et le respect par EDF d'une démarche permettant d'assurer la qualité des activités sous-traitées : le choix des entreprises, la surveillance, la prise en compte du retour d'expérience et l'adaptation des ressources au volume de travail à réaliser. L'ASN veille aussi à la protection des travailleurs, notamment au respect des règles en matière de santé et sécurité, au respect de la durée des temps de travail et des repos, et vérifie la licéité des contrats de prestations de service en appréciant, en particulier, l'autonomie pour la réalisation des prestations par rapport aux donneurs d'ordre (absence de subordination et de fournitures d'outillages ou matériels). Les inspections sur cette thématique sont effectuées dans les centrales nucléaires en fonctionnement et également au sein des différents services d'ingénierie chargés des études de conception du réacteur et du chantier de Flamanville 3 (voir point 4-4-2).

En plus des inspections, le contrôle de l'ASN s'appuie sur les évaluations faites à sa demande par l'IRSN et le GPR. Par exemple, l'avis du GPR est sollicité sur la maîtrise de la sous-traitance par EDF pour les activités de maintenance réalisées dans les centrales nucléaires.

2.3 Évaluation de l'ASN des dispositions concernant les hommes et les organisations

- **Les dispositions concernant les hommes et les organisations dans les activités d'exploitation**

L'ASN note les efforts importants engagés par EDF pour développer des pratiques visant à fiabiliser les interventions dans le cadre du projet national « performance humaine ». L'ASN note que, sur certains sites, les actions d'amélioration dans le domaine des FOH se résument principalement à la déclinaison de ce projet. Pour l'ASN, le projet « performance humaine » doit être complémentaire d'autres actions d'amélioration concernant l'organisation, le management de la sûreté ou les conditions d'intervention. En effet, même sur les sites où les pratiques de fiabilisation sont bien instaurées, des composantes « humaines » ou « organisationnelles » contribuent toujours à la survenue d'événements significatifs.

L'ASN considère que les actions « facteurs humains » (FH) mises en place par EDF visent principalement à diffuser et mettre en œuvre les politiques et exigences managériales définies au niveau de la direction, mais ne contribuent pas encore suffisamment à une meilleure prise en compte des réalités du terrain par le management du site.

L'ASN a par ailleurs relevé que les managers renforcent globalement leur présence sur le terrain, en particulier pour recueillir les besoins en formation des intervenants. Toutefois, ces visites de terrain sont plutôt réalisées dans la perspective de contrôler des écarts de comportement des intervenants ou bien l'état des installations, plutôt que pour effectuer des observations de situations de travail qui permettraient d'y détecter des améliorations possibles.

L'organisation mise en place par EDF prévoit un poste de « consultant facteurs humains (FH) » pour deux réacteurs. L'ASN note globalement une professionnalisation satisfaisante des consultants FH, qui ont soit un profil technique et viennent du terrain, soit un profil en sciences humaines et sociales. Le référentiel d'EDF prévoit que les missions des consultants FH s'articulent autour de trois champs : participer au processus de retour d'expérience du site ; améliorer les situations de travail et les pratiques ; et développer le domaine facteur humain, notamment à travers l'animation d'un réseau de correspondants dans les services. Dans les faits, l'ASN constate que les missions des consultants FH consistent majoritairement en la participation au processus de retour d'expérience et en la formation des intervenants, EDF ou prestataires, aux pratiques de fiabilisation des interventions humaines. Certains sites commencent à être dotés d'un réseau de correspondants locaux FH présents au sein des services métiers et animé par le consultant FH. Toutefois, le temps qui est alloué aux correspondants locaux pour cette mission est en général très limité. La constitution et l'efficience de ces réseaux sont encore insuffisantes, sans que ce constat n'évolue depuis plusieurs années. L'ASN considère que les missions des consultants FH pourraient être étendues à d'autres champs des facteurs organisationnels et humains, tels que la participation au système de management des compétences ou aux démarches qui permettent de tenir compte des besoins des intervenants et de l'organisation dans l'évolution des systèmes d'information ou dans les modifications de certains matériels.

- **L'organisation du travail et les conditions de travail**

L'ASN relève encore en 2013, sur plusieurs sites, de nombreuses insuffisances qui concernent la disponibilité du matériel, les documents opérationnels et les interfaces hommes-machines. L'ASN a ainsi pu constater des défauts d'éclairage, des matériels inadaptés aux tâches à effectuer du fait, par exemple, de leur indisponibilité ou de leur contamination, des locaux exigus ou inaccessibles, des documents inappropriés, incomplets ou peu accessibles, des défauts de repérage, des indications difficiles à lire. Ces insuffisances peuvent induire de la pénibilité pour les intervenants et ont pu contribuer à la survenue d'événements significatifs.

L'ASN note que les modifications matérielles étant gérées essentiellement au niveau national, les sites n'ont pas toujours les marges de manœuvre souhaitées pour pouvoir améliorer l'environnement de travail des intervenants quand un besoin local est identifié. Ainsi, les actions de progrès effectuées par les sites se résument à la mise en œuvre de parades ne traitant pas les causes profondes du problème, comme en atteste l'exemple suivant : la faible lisibilité du positionnement de vannes en termes d'ouverture ou de fermeture peut induire des erreurs de manipulation entraînant des erreurs de lignage et de consignation administrative. Faute de modification ou de remplacement de ces vannes, les parades généralement mises en œuvre par les sites consistent en un double contrôle de la part des intervenants.

Les intervenants doivent également faire face aux contraintes liées à l'organisation du travail, à l'insuffisance de la préparation de certaines activités, à des modifications de planning et à des problèmes de coordination des chantiers, qui engendrent des retards ou des reports d'activités.

EDF met en œuvre depuis plusieurs années une organisation permettant le pilotage en continu des arrêts de réacteur. Ce mode de pilotage a pour objectif, entre autres, de favoriser la prise de recul et la capacité à anticiper des personnes en charge du pilotage d'un arrêt en les protégeant des sollicitations multiples auxquelles elles sont confrontées en temps réel. Le déploiement de ce mode de pilotage des arrêts de réacteurs est toujours en cours au sein des sites.

- **La gestion des compétences, des habilitations et de la formation**

L'organisation en place sur les sites pour gérer les compétences et les habilitations est globalement satisfaisante et les processus de gestion sont bien documentés et cohérents. L'ASN note que sur certains sites commencent à se mettre en place des comités de formation intégrant la direction et les équipes, ce qui permet un suivi réactif des besoins en formation.

De manière générale, les programmes de formation sont mis en œuvre de façon satisfaisante, et le déploiement des « académies de métiers » est souligné comme un point fort pour la formation des nouveaux arrivants sur sites. Toutefois, des écarts sont encore relevés lors d'inspections ou à la suite d'événements significatifs, en particulier dans les domaines de la radioprotection et de la maîtrise de l'impact des installations sur l'environnement.

Des insuffisances sur certains sites sont relevées par l'ASN lors des inspections, pour ce qui concerne la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), même si, de manière générale, l'ASN note les investissements importants consentis par EDF en matière de recrutement et de formation pour anticiper le renouvellement des compétences lié au départ en inactivité des intervenants. Des cas de défaut d'anticipation du départ massif dans certains métiers ont été remarqués sur quelques sites, entraînant des effectifs au minimum prévus, pouvant induire la survenue d'événements significatifs et pouvant impliquer des difficultés pour le compagnonnage des jeunes embauchés par les personnes plus expérimentées, par ailleurs très occupées.

L'ASN note aussi que le relatif équilibre qui a pu être observé jusqu'à présent du point de vue de la GPEC risque d'être bouleversé alors que s'engagent simultanément une relève importante des générations et des travaux considérables à la suite des ECS.

- **Les dispositions concernant les hommes et les organisations dans les activités de modification des réacteurs en exploitation**

La démarche « SOH » d'EDF a pour ambition de transformer les pratiques d'ingénierie chez EDF, pour mieux tenir compte des hommes et des organisations dans l'évolution des systèmes d'information et dans la modification des matériels et des organisations, ceci dès le début des projets de conception. L'ASN considère la philosophie de la démarche SOH

comme pertinente et importante pour garantir la sûreté des installations et la sécurité des travailleurs.

3. L'activité de l'inspection du travail dans les centrales nucléaires

3.1 Le droit du travail dans les centrales nucléaires

Les dix-neuf centrales nucléaires en fonctionnement et le réacteur EPR en construction à Flamanville relèvent de l'inspection du travail de l'ASN. L'effectif travaillant dans une centrale nucléaire varie de 800 à 2 000 personnels d'EDF et prestataires permanents, auxquels s'ajoute un nombre important de prestataires et sous-traitants participant à la maintenance et aux opérations prévues lors des arrêts de réacteurs (selon le type d'arrêt, environ 300 à 2 700 intervenants supplémentaires).

Ces travailleurs sont exposés, d'une part aux risques liés aux rayonnements ionisants (voir point 3-2), d'autre part aux risques « classiques » communs à toute industrie, comme ceux liés aux installations électriques, aux équipements sous pression, aux produits chimiques, aux circuits d'hydrogène (risque d'explosion) et d'azote (asphyxie), aux travaux en hauteur ou encore à la manutention de charges lourdes.

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 ainsi d'un contrôle coordonné par l'ASN.

Par ailleurs, les inspecteurs de la radioprotection de l'ASN contribuent aussi au contrôle des dispositions du Code du travail, dans leur champ de compétence.

Depuis 2009, les liens entre les actions menées au titre de l'inspection du travail et les autres activités de contrôle des centrales nucléaires se consolident pour contribuer à la vision intégrée du contrôle recherchée par l'ASN. C'est le cas en particulier pour la sous-traitance ou les facteurs sociaux, organisationnels et humains (FSOH).

Au 31 décembre 2013, l'ASN dispose pour les missions d'inspection du travail :

- de treize inspecteurs du travail dont trois à temps plein, affectés dans ses divisions territoriales, au plus près des sites ;
- d'une directrice du travail au niveau central, chargée d'animer et coordonner le réseau des inspecteurs du travail et d'assurer l'interface avec le ministère en charge du travail. Ainsi, la coordination avec la Direction générale du travail du ministère en charge du travail a fait l'objet d'une convention de coopération signée le 1er mars 2011 et déclinée en région par des conventions entre les divisions de l'ASN et les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

3.2 Missions et moyens de l'ASN

Dans les centrales nucléaires, l'inspection du travail a été exercée dès les origines par l'administration chargée du contrôle technique sous l'autorité du ministre chargé du travail ; la compétence de l'ASN est désormais codifiée à l'article R.8111-11 du Code du travail. Les dix-neuf centrales nucléaires en exploitation, les neuf réacteurs en démantèlement et le réacteur EPR en construction à Flamanville relèvent de l'inspection du travail de l'ASN. Les actions de contrôle en matière de sûreté, de radioprotection et d'inspection du travail portent très souvent sur des thèmes communs, comme par exemple l'organisation des chantiers ou les conditions de recours à la sous-traitance.

Les inspecteurs du travail de l'ASN ont quatre missions essentielles :

- contrôler l'application de la législation du travail dans tous ses aspects (santé, sécurité et conditions de travail, enquêtes sur les accidents du travail, qualité de l'emploi, relations collectives) ;
- conseiller et informer les employeurs, les salariés et les représentants du personnel sur leurs droits et obligations et sur la législation du travail ;

- faire remonter à l'administration les informations sur les évolutions du travail et les carences éventuelles de la législation ;
- faciliter la conciliation entre les parties.

Au 31 décembre 2013, l'ASN dispose pour les missions d'inspection du travail de :

- treize inspecteurs du travail dont trois à temps plein, affectés dans ses divisions territoriales, au plus près des sites ;
- un directeur du travail au niveau central, chargé d'animer et coordonner le réseau des inspecteurs du travail et d'assurer l'interface avec le ministère en charge du travail. Ainsi, la coordination avec la Direction générale du travail du ministère en charge du travail a fait l'objet d'une convention de coopération signée le 1er mars 2011 et déclinée en région par des conventions entre les divisions de l'ASN et les Direccte.

Par ailleurs, les inspecteurs de la radioprotection de l'ASN contribuent aussi au contrôle des dispositions du Code du travail, dans leur champ de compétence.

Depuis 2009, les liens entre les actions menées au titre de l'inspection du travail et les autres activités de contrôle des centrales nucléaires se consolident pour contribuer à la vision intégrée du contrôle recherchée par l'ASN. C'est le cas en particulier pour la sous-traitance ou les facteurs organisationnels et humains (FOH).

3.3 Faits marquants en matière d'inspection du travail dans les centrales nucléaires

- **Le contrôle de la réglementation santé/sécurité**

Le contrôle de l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail a constitué, en 2013, la principale activité de l'ASN en matière d'inspection du travail.

Les contrôles de l'inspection du travail ont couvert notamment les champs suivants :

- un suivi particulier des activités de chantiers avec une attention sur les activités de levage, très accidentogènes, ainsi que les risques liés à la coactivité et aux travaux en hauteur ;
- les activités impliquant l'utilisation de produits chimiques cancérogènes, mutagènes ou ayant un impact sur la reproduction (CMR), l'amiante ou encore les activités de soudage ;
- les dispositions de protection contre l'incendie, dans une approche intégrée et coordonnée des exigences pour la sûreté et des exigences du Code du travail ;
- le retour d'expérience du point de vue de la sécurité des travailleurs dans le cadre des opérations de remplacement de générateurs de vapeur (RGV) ;
- les dispositions d'évaluation des risques et de prévention prises en préparation des opérations à l'intérieur des « boîtes à eau » des générateurs de vapeur.

L'ASN a en outre poursuivi une action coordonnée initiée en 2012 sur les installations électriques et de levage, en réalisant sur dix centrales nucléaires un contrôle de l'application de la réglementation concernant les vérifications obligatoires des ponts polaires des bâtiments réacteur et des ponts lourds des bâtiments combustible des centrales nucléaires, et, dans une approche intégrée, de l'impact des éventuels écarts constatés sur la sûreté des centrales nucléaires. Ces inspections ont permis aux inspecteurs de constater des lacunes dans l'application de la réglementation, et ont conduit à un rappel à l'ordre d'EDF conjointement par l'ASN et la Direction générale du travail (DGT). L'ASN a également adressé à EDF des demandes de vérification de la conformité de « ponts passerelle » et de « machines de chargement » des bâtiments réacteur de certaines centrales.

L'ASN a également fait part à EDF de demandes concernant la démarche d'entrée des travailleurs en zone contrôlée sur certaines centrales nucléaires, tant du point de vue de

la radioprotection (maîtrise de la propreté radiologique) que des conditions de travail (gestion des tenues de travail, surhabillage…).

Par leur présence régulière aux CHSCT, les inspecteurs du travail se tiennent informés des sujets abordés, notamment en matière d'accidents du travail. Les enquêtes en matière d'accidents du travail, systématiques en cas d'accidents graves, ont été rares en 2013, même si deux accidents du travail mortels ont été déplorés.

- **La sous-traitance**

Des enquêtes approfondies sur le recours à des prestations de service, notamment dans le domaine tertiaire, ont été poursuivies en 2013 sur plusieurs sites.

Les inspecteurs du travail ont également participé à plusieurs inspections en collaboration avec les inspecteurs de la sûreté nucléaire sur le thème de la qualité des interventions des prestataires.

3.4 Évaluation de la santé et de la sécurité, des relations professionnelles et de la qualité de l'emploi dans les centrales nucléaires

En 2013, l'inspection du travail de l'ASN a mené 834 interventions lors de 282 journées d'inspection sur le terrain, a assisté à 38 réunions de CHSCT, relevé 1 786 observations et adressé 10 procès verbaux aux parquets concernés.

En matière de dialogue social, sur l'ensemble des centrales nucléaires, l'inspection du travail de l'ASN note que les institutions représentatives du personnel fonctionnent correctement dans l'ensemble, bien que le dialogue social soit parfois difficile localement, comme en témoignent certains recours à la procédure de « danger grave et imminent ». Les élections professionnelles ont eu lieu en fin d'année 2013. L'ASN note avec satisfaction l'adoption d'un accord social portant notamment sur le maintien et le renouvellement des compétences dans un contexte de fort renouvellement de personnels.

L'ASN juge que le fonctionnement des commissions interentreprises sur la sécurité et les conditions de travail (CIESCT) doit être amélioré afin que ces instances soient un véritable lieu d'échange. Des efforts doivent également être entrepris pour assurer une représentation équilibrée des personnels EDF et prestataires dans ces instances.

En matière d'organisation du travail, l'ASN note en 2013 des progrès dans le respect des temps de repos quotidien. Cependant, l'ASN a de nouveau relevé des dépassements parfois très importants des maximums de durée du travail et des temps de repos insuffisants. L'ASN considère que ces situations et les organisations du travail associées doivent encore évoluer, car elles peuvent être préjudiciables à la santé et à la vigilance des travailleurs, et à la sûreté des installations.

En matière de santé et de sécurité et de conditions de travail, l'ASN considère qu'EDF doit développer sa politique de prévention des risques professionnels, par exemple par un meilleur suivi des vérifications réglementaires, en particulier dans le domaine du levage, une amélioration des analyses des risques professionnels dans le document unique d'évaluation des risques et des plans de prévention prévus par la réglementation lors des interventions de salariés d'entreprises extérieures, et une homogénéisation des exigences et des pratiques des différents sites en matière de sécurité.

L'ASN estime nécessaire qu'EDF accentue sa politique « d'amélioration continue des conditions de travail » pour l'ensemble des travailleurs (par exemple pour améliorer les conditions des interventions dans les générateurs de vapeur ou prévenir les expositions aux risques chimiques et CMR ou aux fumées de soudage…), et renforce la présence sur le terrain des médecins du travail, ainsi que le rôle des CHSCT. L'ASN relève favorablement le recours sur certains sites à des expertises dans le domaine des risques psychosociaux.

En 2013, les fréquences d'accidents du travail (nombre d'accidents avec arrêt de travail par million d'heures de travail) sur l'ensemble des centrales nucléaires étaient de trois pour EDF (en légère hausse) et de 3,6 pour les sous-traitants (en baisse). Ces fréquences

restent significativement inférieures aux moyennes observées dans l'industrie française. Les salariés des entreprises prestataires intervenant majoritairement sur des chantiers et pour des travaux de maintenance, ces derniers sont plus exposés aux risques conventionnels par rapport aux salariés d'EDF. Trois salariés ont été victimes d'accidents du travail mortels en 2013, tous trois salariés d'entreprises prestataires.

Enfin, de nouveau en 2013, l'ASN a attiré l'attention d'EDF sur des situations potentielles, voire avérées (relevées par voie de procès verbal) de marchandage et de prêt illégal de main-d'œuvre.

3.5 Perspectives

L'ASN veillera à assurer une présence régulière sur le terrain des agents de l'inspection du travail, en particulier sur les activités de chantier. L'ASN s'attachera à décliner les mesures définies dans le plan d'action 2014 du ministère du Travail en matière d'inspection du travail, qui a fixé des priorités de contrôle portant sur la santé et la sécurité, notamment les risques liés à l'amiante, aux activités de levage et aux travaux en hauteur, sur la qualité de l'évaluation des risques et des plans de prévention, en particulier sur les chantiers fréquents ou présentant des risques particuliers notamment radiologiques, et sur la lutte contre le travail illégal. Sur ce dernier plan, les contrôles relatifs à la sous-traitance seront poursuivis en 2014 avec un accent porté sur les situations comportant le plus de risques pour la sûreté des installations.

À la suite des écarts relatifs aux dépassements des durées maximales de travail et aux insuffisances de repos constatés sur les sites depuis 2009, mais aussi de la mise en place par EDF en 2011 d'une politique de gestion prévisionnelle du temps de travail pendant les arrêts de réacteurs, l'ASN sera particulièrement attentive aux actions concrètes d'EDF concernant la durée du travail, en particulier pour les cadres. Elle poursuivra ses contrôles dans ce domaine pour évaluer les engagements d'EDF, apprécier leur mise en œuvre et sanctionner les écarts constatés.

Enfin, dans l'objectif de développer une vision intégrée de la sûreté, les inspecteurs du travail de l'ASN seront associés aux autres actions de contrôle de l'Autorité, avec la poursuite d'actions coordonnées, notamment pour 2014 dans le domaine des risques chimiques et CMR.

Évolution de la verbalisation par thème

PV transmis par thème *(en nombre et %)*	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	**Cumul PV depuis 2004**
Santé sécurité	1 733 *35 %*	1 839 *36 %*	1 851 *38 %*	2 233 *39 %*	2 354 *39 %*	2 556 *36 %*	2 672 *36 %*	2 978 *35 %*	2 725 *36 %*	2 041 *32 %*	**22 982** ***36 %***
Contrat de travail	1 056 *21 %*	922 *18 %*	838 *17 %*	1 081 *19 %*	1 222 *20 %*	1 751 *25 %*	1 845 *25 %*	1 973 *23 %*	1 805 *24 %*	1 350 *21 %*	**13 843** ***22 %***
Représentation du personnel	230 *5 %*	227 *4 %*	192 *4 %*	184 *3 %*	205 *3 %*	276 *4 %*	242 *3 %*	305 *4 %*	242 *3 %*	210 *3 %*	**2 313** ***4 %***
Emploi formation	32 *1 %*	26 *1 %*	29 *1 %*	58 *1 %*	53 *1 %*	50 *1 %*	46 *1 %*	32 *0 %*	40 *1 %*	40 *1 %*	**406** ***1 %***
Obligations générales	1 757 *35 %*	1 984 *39 %*	1 878 *38 %*	2 040 *35 %*	2 020 *33 %*	2 216 *31 %*	2 490 *33 %*	2 877 *34 %*	2 545 *33 %*	2 271 *36 %*	**22 078** ***35 %***
Libertés et droits fondamentaux	9 *0 %*	5 *0 %*	4 *0 %*	21 *0 %*	35 *1 %*	53 *1 %*	79 *1 %*	94 *1 %*	63 *1 %*	68 *1 %*	**431** ***1 %***
Négociation collective	0 *0 %*	0 *0 %*	1 *0 %*	0 *0 %*	0 *0 %*	4 *0 %*	7 *0 %*	9 *0 %*	7 *0 %*	2 *0 %*	**30** ***0 %***
Non précisé	133 *3 %*	89 *2 %*	100 *2 %*	163 *3 %*	202 *3 %*	176 *2 %*	137 *2 %*	167 *2 %*	197 *3 %*	392 *6 %*	**1 756** ***3 %***
Total	4 950	5 092	4 893	5 780	6 091	7 082	7 518	8 435	7 624	6 374	**63 839**

Source : OSP - 2014

PV transmis aux parquets en 2012 dans les départements d'outre-mer (par thème)

PV transmis par thème (en nombre et %)	Guadeloupe	Guyane	Martinique	Réunion	TOTAL PV
Santé sécurité	14 *23 %*	1 *4 %*	6 *35 %*	16 *25 %*	37 *22 %*
Contrat de travail	3 *5 %*	3 *13 %*	0 *0 %*	5 *8 %*	11 *7 %*
Représentation du personnel	3 *5 %*	0 *0 %*	1 *6 %*	0 *0 %*	4 *2 %*
Emploi formation	*0 %*	*0 %*	*0 %*	*0 %*	0 *0 %*
Obligations générales	41 *67 %*	16 *70 %*	8 *47 %*	40 *62 %*	105 *63 %*
Libertés et droits fondamentaux	0 *0 %*	1 *4 %*	2 *12 %*	3 *5 %*	6 *4 %*
Négociation collective	*0 %*	*0 %*	*0 %*	*0 %*	0 *0 %*
Non précisé	0 *0 %*	2 *9 %*	0 *0 %*	1 *2 %*	3 *2 %*
Total des PV	**61**	**23**	**17**	**65**	**166**

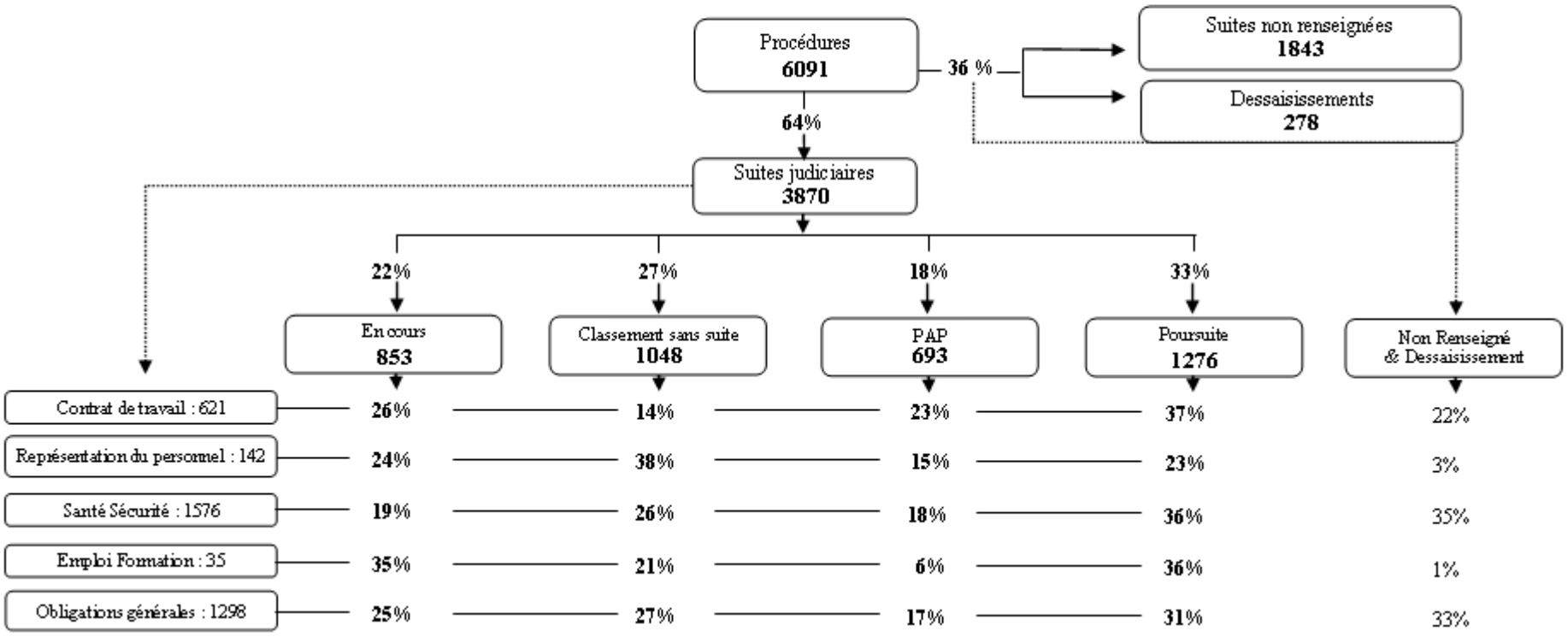
source : OSP –juillet 2013

Suites judiciaires des PV de l'inspection du travail dressés de 2004 à 2013

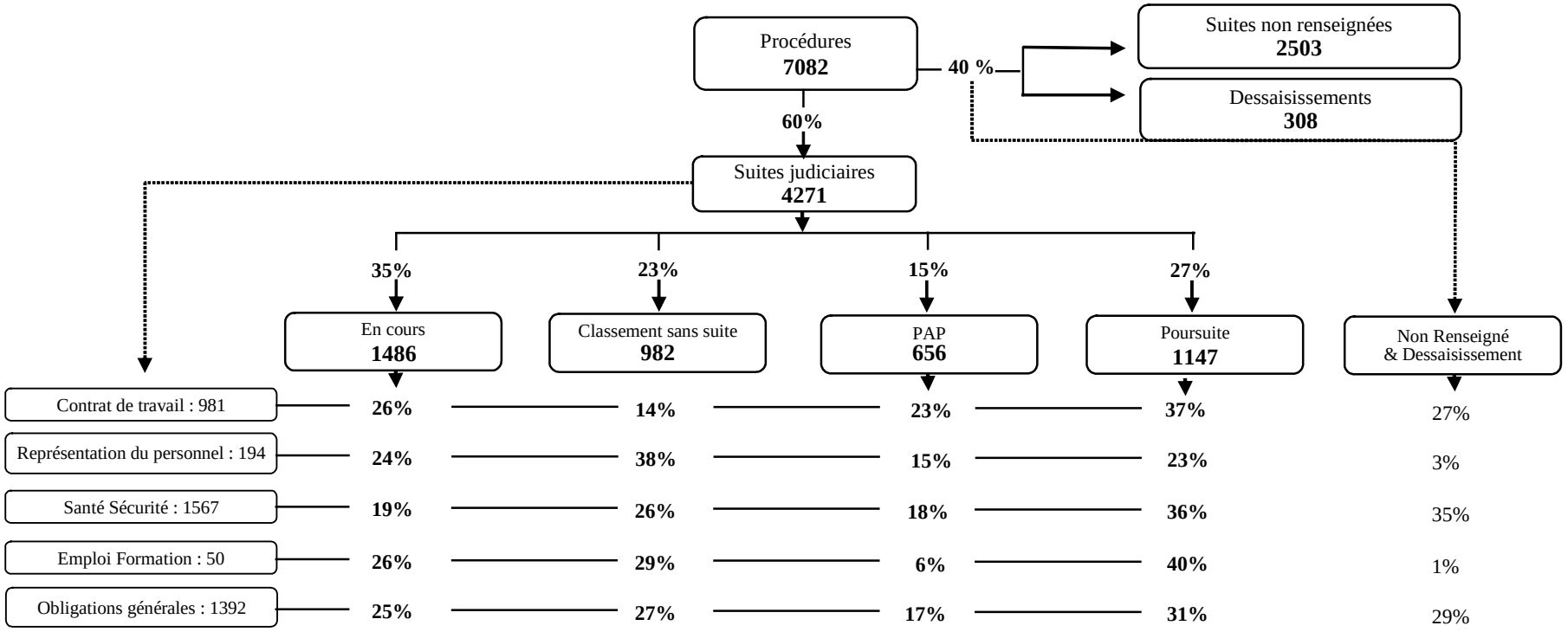
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre de PV	4 950	5 092	4 893	5 780	6 091	7 082	7 518	8 435	7 624	6 374
dont										
PV ayant des suites connues	3 557	3 497	3 037	3 851	3 870	4 271	4 071	3 892	2 628	2 162
En % par rapport au total	*72 %*	*69 %*	*62 %*	*67 %*	*64 %*	*60 %*	*54 %*	*46 %*	*34 %*	*34 %*
en cours	228	414	543	667	853	1 486	1 644	2 274	2 109	1 932
classements sans suite	908	866	815	1 044	1 048	982	835	572	205	93
peines alternatives aux poursuites	525	526	367	657	693	656	567	391	130	58
poursuites	1 896	1 691	1 312	1 483	1 276	1 147	1 025	655	184	79
En % par rapport aux PV ayant des suites connues										
en cours	*6 %*	*12 %*	*18 %*	*17 %*	*22 %*	*35 %*	*40 %*	*58 %*	*80 %*	*89 %*
classements sans suite	*26 %*	*25 %*	*27 %*	*27 %*	*27 %*	*23 %*	*21 %*	*15 %*	*8 %*	*4 %*
peines alternatives aux poursuites	*15 %*	*15 %*	*12 %*	*17 %*	*18 %*	*15 %*	*14 %*	*10 %*	*5 %*	*3 %*
poursuites	*53 %*	*48 %*	*43 %*	*39 %*	*33 %*	*27 %*	*25 %*	*17 %*	*7 %*	*4 %*
dont										
PV sans connaissance des suites	1 393	1 595	1 856	1 929	2 221	2 811	3 447	4 543	4 996	4 212
En % par rapport au total	*28 %*	*31 %*	*38 %*	*33 %*	*36 %*	*40 %*	*46 %*	*54 %*	*66 %*	*66 %*
suites non renseignées	1 286	1 452	1 544	1 684	1 943	2 503	3 114	4 283	4 913	4 105
dessaisissements	107	143	312	245	278	308	333	260	83	107

Source : OSP – juillet 2014

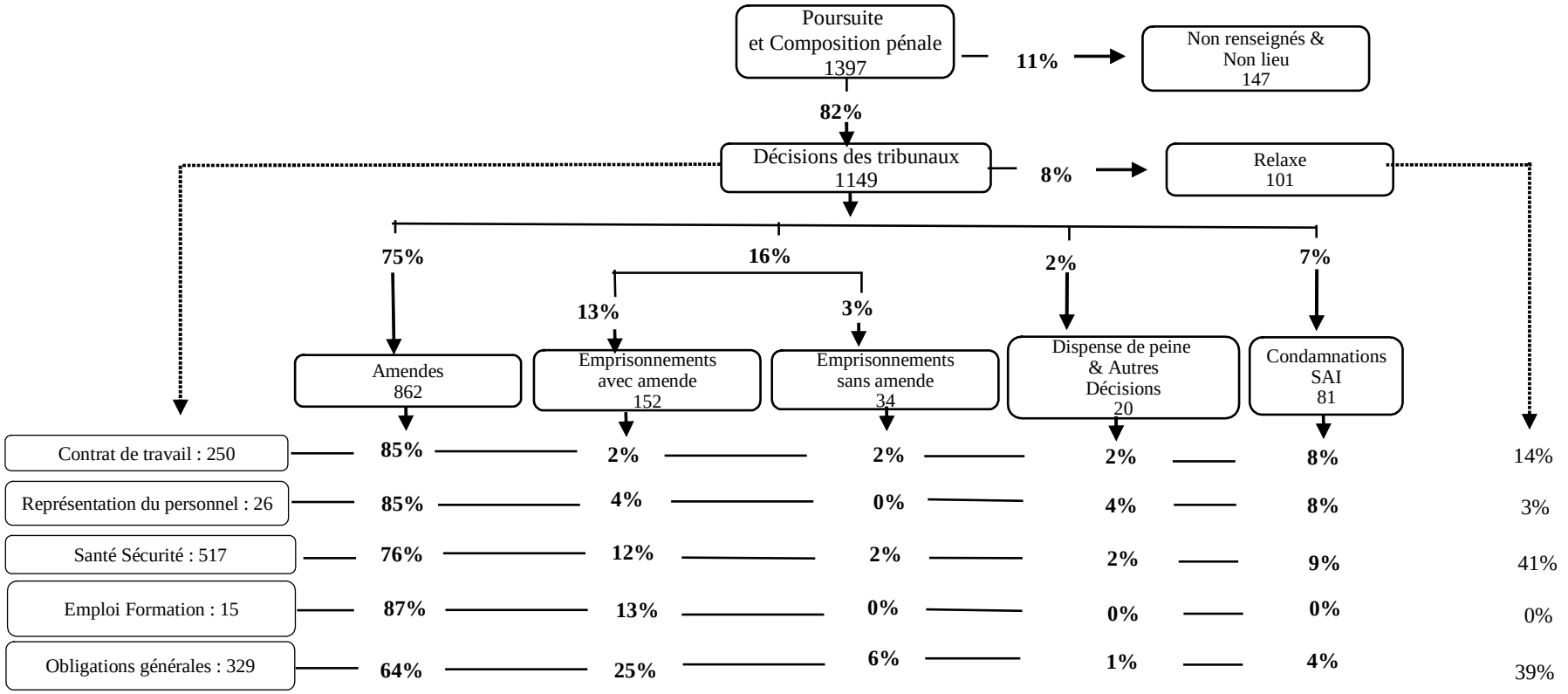
Suites judiciaires données aux Procès Verbaux dressés en 2008



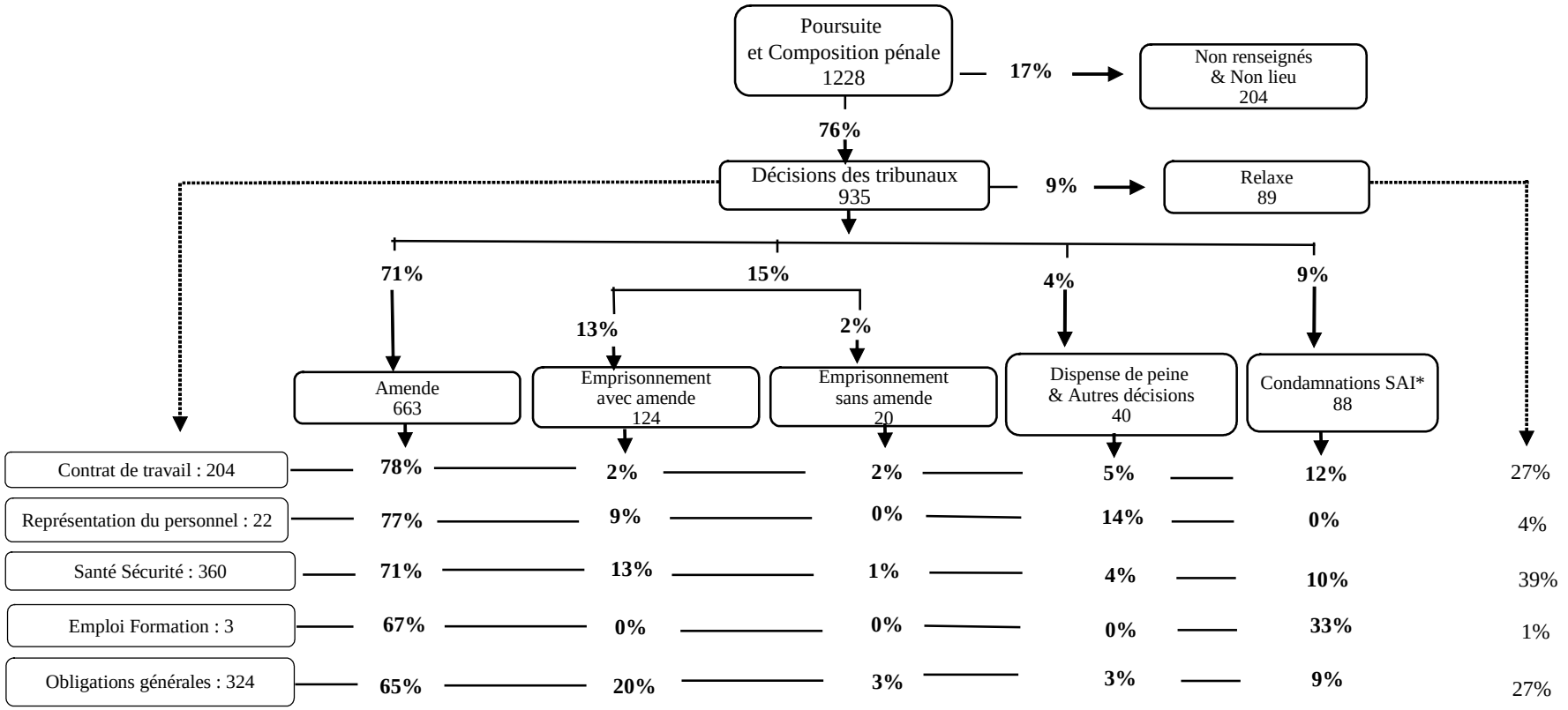
Suites judiciaires données aux Procès Verbaux dressés en **2009**



Jugements prononcés sur les PV dressés en 2008



Jugements prononcés sur les PV dressés en 2009



Les PV, par thème et sous-thème, 2004-2013

PV transmis par thème *(en nombre et %)*	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Cumul PV depuis 2004
Santé sécurité	1 733 *35%*	1 839 *36%*	1 851 *38%*	2 233 *39%*	2 354 *39%*	2 556 *36%*	2 672 *36%*	2 978 *35%*	2 725 *36%*	2 041 *32%*	22 982 *36%*
Sous-thèmes divers	*1417*	*1427*	*1403*	*1461*	*1420*	*1460*	*1545*	*1657*	*1646*	*1020*	*14 456*
Risque CMR	*44*	*45*	*71*	*135*	*173*	*171*	*186*	*228*	*144*	*139*	*1 336*
Défaut d'équipements de protection	*111*	*167*	*173*	*293*	*365*	*435*	*445*	*501*	*450*	*429*	*3 369*
Exposition aux chutes de hauteur	*29*	*104*	*132*	*238*	*302*	*348*	*323*	*398*	*328*	*337*	*2 539*
Médecine du travail	*132*	*96*	*72*	*106*	*94*	*142*	*173*	*194*	*157*	*116*	*1 282*
Contrat de travail	1 056 *21%*	922 *18%*	838 *17%*	1 081 *19%*	1 222 *20%*	1 751 *25%*	1 845 *25%*	1 973 *23%*	1 805 *24%*	1 350 *21%*	13 843 *22%*
Contrat de travail - divers	*268*	*243*	*176*	*221*	*215*	*254*	*162*	*169*	*247*	*200*	*2 155*
Repos hebdomadaire dominical, jours fériés	*16*	*13*	*31*	*57*	*107*	*128*	*259*	*243*	*209*	*140*	*1 203*
Absence de déclaration préalable à embauche	*88*	*94*	*102*	*218*	*279*	*389*	*411*	*355*	*279*	*141*	*2 356*
Abus de contrat de travail précaire	*62*	*49*	*79*	*70*	*65*	*70*	*88*	*119*	*96*	*83*	*781*
Absence de registre unique du personnel	*12*	*6*	*3*	*11*	*23*	*39*	*62*	*40*	*29*	*45*	*270*
Non respect des modalités de paiement du salaire	*46*	*47*	*50*	*68*	*85*	*88*	*80*	*86*	*87*	*55*	*692*
Infractions à la réglementation de la durée du travail	*564*	*470*	*397*	*436*	*448*	*783*	*783*	*961*	*858*	*686*	*6 386*
Représentation du personnel	230 *5%*	227 *4%*	192 *4%*	184 *3%*	205 *3%*	276 *4%*	242 *3%*	305 *4%*	242 *3%*	210 *3%*	2 313 *4%*
Emploi Formation	32 *1%*	26 *1%*	29 *1%*	58 *1%*	53 *1%*	50 *1%*	46 *1%*	32 *0%*	40 *1%*	40 *1%*	406 *1%*
Obligations générales	1 757 *35%*	1 984 *39%*	1 878 *38%*	2 040 *35%*	2 020 *33%*	2 216 *31%*	2 490 *33%*	2 877 *34%*	2 545 *33%*	2 271 *36%*	22 078 *35%*
Obligations générales - divers	*1*		*1*		*1*	*3*	*3*	*4*	*11*	*52*	*76*
Prérogatives des services	*225*	*249*	*260*	*243*	*289*	*395*	*420*	*488*	*424*	*285*	*3 278*
Travail illégal	*1531*	*1735*	*1617*	*1797*	*1730*	*1818*	*2067*	*2385*	*2110*	*1934*	*18 724*
Libertés et droits fondamentaux	9 *0%*	5 *0%*	4 *0%*	21 *0%*	35 *1%*	53 *1%*	79 *1%*	94 *1%*	63 *1%*	68 *1%*	431 *1%*
Négociation collective	0 *0%*	0 *0%*	1 *0%*	0 *0%*	0 *0%*	4 *0%*	7 *0%*	9 *0%*	7 *0%*	2 *0%*	30 *0%*
Non précisé	133 *3%*	89 *2%*	100 *2%*	163 *3%*	202 *3%*	176 *2%*	137 *2%*	167 *2%*	197 *3%*	392 *6%*	1 756 *3%*
Total	**4 950**	**5 092**	**4 893**	**5 780**	**6 091**	**7 082**	**7 518**	**8 435**	**7 624**	**6 374**	**63 839**

L'analyse de la verbalisation et des suites pénales : note méthodologique sur l'exploitation de l'observatoire des suites pénales (OSP)

L'OSP, conçu en 2007 et opérationnel depuis 2008, recense l'ensemble des procès verbaux (PV) dressés et transmis par l'inspection du travail à la justice depuis le 1er janvier 2004. Il intègre les suites connues, par une mise à jour périodique des données transmises aux services déconcentrés tant par les parquets que par les juridictions. Les unités territoriales (UT) assurent le suivi, pour chaque procédure dressée, des suites données par les parquets.

L'OSP permet donc à la fois de faire un recensement des PV transmis à la Justice par l'inspection du travail et d'en suivre les étapes judiciaires jusqu'aux jugements.

Les UT actualisent, deux fois par an, les données territoriales.

- En ce qui concerne les volumes des PV transmis, le 15 février *n* permet d'obtenir un premier recensement des procédures établies en n - 1 et de consolider les chiffres des années antérieures. L'actualisation au 15 septembre suivant permet de consolider ceux de *n - 1* (et le cas échéant -mais à la marge- ceux des années antérieures). À ce titre, les données de l'année *n* présentées dans le rapport, issues d'une exploitation au 15 février *n + 1*, présente des résultats provisoires qui sont difficilement comparables à ceux des années consolidées précédentes
- En ce qui concerne les suites apportées par la Justice, l'actualisation des données est effective aux deux mêmes périodes.

La verbalisation

Par ailleurs, pour chaque PV, il est convenu que le thème principal dépend du premier référent juridique inscrit dans la base, quand bien même plusieurs infractions, concernant différents champs du droit du travail, seraient présentes dans la procédure. De la même manière, les suites judicaires apportées seront allouées pour chaque thème selon le même principe (partie III-e du présent rapport).

En 2013 et 2014, le travail de mise à jour de la base, de mise en cohérence de ses données, et donc de fiabilisation générale, a été poursuivi et accentué, notamment sur les éventuels doublons et sur l'allocation d'un thème principal à chaque procédure. En conséquence, le nombre de procédures et leur répartition thématique peuvent être parfois un peu différents de ceux publiés antérieurement.

Les suites pénales

Les suites pénales analysées au sein du rapport BIT 2013, concernent les PV transmis en 2008 et 2009 pour lesquels le taux de connaissance est respectivement de 64 % et 60 %.

Enfin, il convient de rappeler encore ici le caractère encore provisoire des données publiées dans le présent rapport, du fait de l'évolution continuelle des jugements.