

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Inspection du travail

Région

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE,
DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA VILLE

Direction générale du travail

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

Instruction du 12 mars 2010 relative à l'exercice des fonctions hiérarchiques en matière d'inspection de la législation du travail au sein des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

NOR : MTST1081078J

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Référence : DAP D.10-0194.

Le directeur général du travail à Madame et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Monsieur le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ile-de-France, préfigurateur DIRECCTE.

La création des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi implique un ajustement de l'organisation de la ligne hiérarchique de l'inspection du travail, dans le prolongement des différentes orientations données au cours des dernières années dans le cadre de la mise en œuvre de la politique du travail, du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail et de la fusion des services d'inspection du travail.

La présente instruction a pour objet de mettre en perspective, dans le nouveau cadre juridique, les principes relatifs au pilotage, à l'appui et au soutien des actions d'inspection de la législation du travail qui ont pu être précisés, au cours des années antérieures, et notamment en 2003 (politique du travail), 2006 (autorité centrale), 2008 et 2009 (fusion des services d'inspection).

I. – Le cadre juridique nouveau

Le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifie les dispositions réglementaires relatives à l'organisation de l'action d'inspection de la législation du travail :

- la nouvelle direction régionale se substitue aux directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. En conséquence, le niveau départemental, qui subsistera notamment pour les missions et pouvoirs exercés par les préfets de département sur le champ du travail, n'aura plus d'existence juridique propre pour l'exercice des missions d'inspection de la législation du travail ;
- le nécessaire rapport de proximité avec les entreprises, les organisations syndicales et professionnelles, les salariés (en particulier par la présence de l'inspection sur les lieux de travail), les autorités préfectorales et judiciaires et, d'une façon générale, l'ensemble des acteurs des politiques du travail et de l'emploi justifie le maintien d'une implantation infrarégionale, départementale, voire infradépartementale, concrétisée par des unités territoriales et des sections d'inspection du travail, qui constitueront les échelons opérationnels d'intervention de la DIRECCTE ;
- le directeur régional, placé sous l'autorité du directeur général du travail en matière d'action d'inspection de la législation du travail conformément aux dispositions de l'article R. 8121-13, exerce désormais les pouvoirs propres antérieurement confiés aux directeurs départementaux (apprentissage, mises en demeure, homologation des ruptures conventionnelles, avis sur la procédure de licenciement collectif, constats de carence sur le plan de sauvegarde de l'emploi par exemple). Il peut déléguer sa signature, pour l'exercice de ses compétences, au chef de pôle en charge des questions de travail et aux responsables d'unités territoriales, dans les conditions prévues à l'article R. 8122-11, qui organise aussi les possibilités de subdélégation. Une note spécifique relative aux délégations est jointe à la présente instruction ;

- le pouvoir hiérarchique sur les agents chargés des actions d’inspection du travail au sein des unités territoriales est exercé, au nom du directeur régional, par les responsables d’unité territoriale (3^e alinéa de l’article R. 8122-11). Il s’agit donc, dans le cadre des orientations données par le directeur régional en application de l’article R. 8122-10, du pouvoir général de donner des instructions et de s’assurer de leur exécution reconnu à tout chef de service ainsi que de veiller à la conformité des activités au cadre professionnel de référence. Ce pouvoir étant délégué par le troisième alinéa de l’article susvisé du code du travail, il ne relève pas de la délégation de signature organisée par les deux premiers alinéas de cet article ;
- il convient de distinguer ce pouvoir hiérarchique de celui qui s’exerce sur les décisions que prennent les inspecteurs du travail dans le cadre des recours administratifs aménagés par des textes législatifs et réglementaires. Il s’agit de recours administratifs obligatoires préalable aux recours hiérarchiques de droit commun devant le ministre ou préalable à un recours contentieux. Dans ce cadre, le directeur régional exerce son pouvoir propre de décision en qualité de membre du système d’inspection du travail et dans un cadre de légalité spécifique à chaque décision (ex. : décision sur recours en matière de règlement intérieur : R. 1322-1 ; certaines décisions, en matière de durée du travail : R. 3122-13, R. 3122-17, de CHSCT : R. 4623-9, etc.) ;
- les dispositions des articles 2 et 3 du décret du 10 novembre 2009 intègrent les actions d’inspection de la législation du travail au sein du pôle de la direction régionale chargé de la politique du travail. L’organisation de ce pôle suppose la distinction, et la complémentarité, des deux types de fonctions qui structurent l’action de la direction régionale sur le champ du travail et qui concourent à la politique du travail :
 - mise en œuvre de la politique du travail : « ingénierie des relations sociales » dans le soutien à la négociation collective et aux différentes formes de dialogue social, fonctionnement de diverses instances consultatives régionales ou départementales, participation au processus d’élaboration et d’application de textes réglementaires prévoyant l’intervention des préfets de région et de département ou des directeurs régionaux, décisions, expertise, analyse, études, évaluation, animation de réseaux, mesure de la représentativité des organisations syndicales, prévention et règlement des conflits collectifs en lien avec les préfets de région et de département et les inspecteurs du travail, etc. ;
 - inspection du travail : contrôle, information des employeurs et des salariés, signalements à l’autorité centrale, prévention des accidents du travail, participation à la prévention et au règlement des conflits collectifs, décisions administratives dans son champ de compétence, notamment sur les champs de la sécurité au travail, de la représentation du personnel, de l’apprentissage, des procédures de licenciement économique et des plans de sauvegarde de l’emploi.
- la création des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi est sans incidence sur les deux principales dispositions réglementaires du code du travail issues du décret n° 2008-1503 du 30 décembre 2008, en ce qu’elles prévoient que :
 - la section d’inspection du travail est l’échelon territorial d’intervention ; elle est placée sous la responsabilité d’un membre du corps de l’inspection du travail. La section d’inspection est rattachée à l’unité territoriale ;
 - le directeur régional définit la délimitation des sections d’inspection du travail, dont le nombre est arrêté au niveau national.

La circulaire DAGEMO/DGT du 23 septembre 2009 précise les conditions d’application de ces dispositions, y compris dans le cadre d’organisations de l’action d’inspection de la législation du travail complétant ou renforçant l’activité de section (équipes renfort par exemple). Elle fera l’objet d’une prochaine mise à jour pour tenir compte de la création des DIRECCTE.

II. – L’organisation de la ligne hiérarchique de l’inspection de la législation du travail au sein de la DIRECCTE

- Elle est de la responsabilité du directeur régional. Elle prend notamment en compte :
- la nouvelle configuration d’un service régional exerçant l’ensemble des activités de l’administration du travail dans la région, avec des moyens humains répartis entre le siège et les unités territoriales ;
 - la nécessaire cohérence entre les actions de mise en œuvre des politiques et d’inspection rappelées ci-dessus ;
 - l’ambition que porte la DIRECCTE d’un service global aux entreprises et à l’économie régionale, valorisant la complémentarité et l’interaction des missions de chacun des pôles et imposant la politique du travail, dans sa double dimension d’animation et d’ingénierie, d’une part, et d’inspection de la législation du travail, d’autre part, comme un des axes d’intervention en faveur de la compétitivité et du développement des entreprises, par l’effectivité du droit et le respect de l’ordre public social ;
 - le principe d’indépendance de l’inspection du travail, réaffirmé par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 17 janvier 2008 et principe fondamental du droit du travail au sens de l’article 34 de la Constitution, qui consacre les dispositions réglementaires du code du travail définissant notamment l’autorité centrale et les modalités d’exercice de la fonction hiérarchique ;
 - les objectifs du plan de modernisation de l’inspection du travail, centrés sur un management de qualité, impliquant personnellement le directeur régional et ses délégués mais aussi les responsables de section d’inspection dans une relation d’autorité basée sur une redéfinition des notions de pilotage, d’appui et de soutien aux agents de contrôle ;
 - les possibilités d’enrichissement des pratiques de contrôle par l’échange et le croisement d’informations et de réflexions sur les méthodes et règles d’intervention des différents services de contrôle contribuant à l’activité globale de la DIRECCTE.

II. – 1. *Le pilotage de l'action d'inspection de la législation du travail*

L'inspection du travail est un service de l'Etat, dont les missions et modalités d'intervention sont définies par la partie 8 du code du travail et les conventions 81, 129 et 178 de l'Organisation internationale du travail. Elle doit donc être organisée avec une double référence aux règles générales de la fonction publique et au cadre juridique qui lui est propre. Les pouvoirs donnés aux fonctionnaires chargés des missions d'inspection du travail s'exercent au sein d'une organisation administrative dont les responsables hiérarchiques fixent les orientations donnant du sens à l'action, s'impliquent dans leur mise en œuvre et dans le suivi de leur déclinaison et assurent un compte rendu et une valorisation explicites de l'activité.

Les instructions relatives à la politique du travail et aux budgets opérationnels de programmes, le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail, les protocoles d'accord conclus entre le ministre chargé du travail et les ministres chargés de l'agriculture, des transports et des gens de mer définissent un certain nombre de principes concernant l'activité de l'inspection du travail :

- elle est généraliste, c'est-à-dire qu'elle intervient sur l'ensemble du droit du travail, en pleine cohérence avec le périmètre de la politique du travail qui vise les relations individuelles de travail, la négociation collective et la représentation du personnel, l'hygiène, la sécurité et la santé au travail, la lutte contre le travail illégal et un certain nombre de dispositions relatives à l'emploi ;
- elle intervient sur tous les secteurs de l'agriculture, de l'industrie, du commerce, des transports et des services, à l'exception des activités citées aux articles R. 8111-8 à R. 8111-12 du code du travail. Les contrôles dans les secteurs de l'agriculture, des transports et des affaires maritimes font l'objet d'engagements particuliers qui imposent une animation et un suivi réguliers ;
- elle s'inscrit dans une logique « diagnostic-objectifs-plan d'action-évaluation-adaptation », dans le respect de trois équilibres :
 - équilibre entre contrôle, essentiellement par l'intervention en entreprise, et les autres missions (conseil aux employeurs et salariés, enquêtes, décisions administratives, etc.) ; cet équilibre suppose une attention soutenue de toute la chaîne hiérarchique pour que le contrôle ne soit plus minoritaire dans l'activité de l'inspection ; une référence a ainsi pu être formulée, à partir d'un nombre de jours consacrés, en moyenne, aux interventions en entreprise : trois jours pour un contrôleur, deux jours pour un inspecteur ;
 - équilibre entre les activités à l'initiative de l'agent, pour l'essentiel induites par la réponse aux aléas (accidents du travail, plaintes, demandes d'avis ou d'autorisation, conflits collectifs,...) et l'activité de contrôle programmée ;
 - équilibre dans le contrôle programmé, dans la prise en compte des priorités nationales et des priorités locales, articulées par le directeur régional.

L'ensemble de l'activité de l'inspection doit être prise en compte dans l'exercice annuel de programmation, dont le budget opérationnel de programme (111) est l'instrument principal et donne lieu au dialogue de gestion dans ses différentes phases, étant entendu que le périmètre du BOP concerne toute l'activité de la DIRECCTE sur le champ du travail, au-delà de la seule activité de l'inspection. Le rendu compte, qui a fait l'objet d'une instruction le 18 mai 2009, valorise également l'ensemble de l'activité et conjugue les aspects quantitatifs et qualitatifs. Conformément aux dispositions de l'article 19 de la Convention 81, l'utilisation du système d'information organisé par l'autorité centrale est obligatoire pour chaque agent du système d'inspection du travail. Une charte de saisie a été diffusée le 22 décembre 2009. L'accompagnement des agents dans l'appropriation et l'utilisation de cette charte est une priorité de l'animation de l'inspection à laquelle chaque directeur devra veiller. Le caractère obligatoire et indispensable du rendu compte individuel pour le fonctionnement collectif du service doit être particulièrement souligné (connaissance et maîtrise individuelles et collectives de l'action par les agents de contrôle eux-mêmes, continuité de l'intervention dans le temps et dans l'espace, mesure de l'évolution des problématiques qui mobilisent l'inspection, information des usagers et bénéficiaires, des parlementaires, du Bureau international du travail...). Au-delà de la production régulière d'indicateurs chiffrés sur l'activité des sections, les responsables hiérarchiques doivent s'attacher à analyser l'activité des agents placés sous leur autorité pour en faire ressortir les principaux enseignements sur l'état de l'application du droit, sur les insuffisances de la législation, sur les adaptations à apporter à la programmation des contrôles et sur les mesures à prendre pour surmonter les difficultés de toute nature rencontrées par les agents. Cette mission, qui incombe à toute la ligne hiérarchique, implique un investissement personnel qui va bien au-delà de l'appréciation statistique de l'activité et influe directement sur la nature de l'appui et du soutien dus aux agents de contrôle.

II. – 2. *L'appui à l'inspection du travail*

Le code du travail prévoit deux modalités d'appui à l'inspection du travail : les médecins inspecteurs régionaux du travail et les ingénieurs de prévention. Le code rural stipule en outre que les services d'inspection du travail « disposent » des agents chargés du contrôle de la prévention des accidents du travail pour veiller, notamment, à la sécurité des travailleurs agricoles.

Le plan santé au travail 2005-2009 a permis la création, dans chaque région, d'une équipe pluridisciplinaire, dont les principes de fonctionnement ont été définis par l'instruction du 23 juin 2005 et commentés par le DGT infos n° 3. L'intégration des techniciens régionaux de prévention en agriculture dans les équipes pluridisciplinaires a ensuite fait l'objet d'instructions spécifiques. Les dispositions qui seront prises dans le cadre du plan santé au travail 2010-2014 et de la réforme des services de santé au travail sont susceptibles de justifier des ajustements dans l'organisation des équipes pluridisciplinaires, sans remettre en cause les principes définis antérieurement. Un

équilibre devra toujours être recherché dans l'activité de l'équipe pluridisciplinaire entre la réponse aux demandes individuelles des agents de contrôle, à organiser pour dépasser la relation interpersonnelle, et une activité de production collective anticipant les besoins de l'ensemble des agents et structurant une offre de service pouvant être élargie, notamment dans le cadre du plan régional de santé au travail, par divers partenariats avec d'autres acteurs de la prévention. Il convient de rappeler l'importance fondamentale de l'existence et du bon fonctionnement des équipes pluridisciplinaires, centrées sur les questions relatives à la sécurité et à la santé au travail, au regard de la décision qui a été prise de conforter le caractère généraliste de l'inspection du travail. La configuration du pôle travail des DIRECCTE devra permettre le meilleur fonctionnement de ces entités et la mobilisation de l'intégralité des moyens humains qui ont été alloués à ce titre à chaque direction régionale.

La note MICAPCOR DRT du 7 août 2002 avait également donné un cadre à l'émergence de nouvelles fonctions d'appui aux agents de contrôle, assurées par des agents le plus souvent désignés « agents ou IT ressources méthodes ». Le déploiement du PMDTT a enrichi l'organisation de cette nouvelle fonction, avec, parfois, la création de postes d'agent de contrôle assurant à temps partiel une fonction « appui-ressources méthodes ». La mise en place des DIRECCTE doit être l'occasion de préciser au niveau régional l'offre globale disponible, les règles selon lesquelles elle est pilotée et mobilisée et l'articulation nécessaire entre fonction appui ressources méthodes et équipes pluridisciplinaires.

La structuration d'une offre de service régionale d'appui aux agents de contrôle, par l'utilisation des moyens rappelés ci-dessus et par la production d'outils méthodologiques d'aide au contrôle, suppose que soit également pris en compte, organisé et valorisé le rôle majeur des directeurs et directeurs adjoints du travail exerçant leur activité auprès des agents de contrôle aux niveaux départemental et régional. La nouvelle organisation régionale valorisera notamment les responsabilités de ces agents de direction dans l'appropriation des nouveaux textes et la consolidation des pratiques professionnelles. Elle devra aussi s'appuyer sur les apports et la disponibilité de la direction générale du travail, dont les deux services contribuent au quotidien à l'appui méthodologique et juridique des agents de contrôle. L'intranet SITERE, en cours de reconfiguration, restera le vecteur principal de l'appui aux agents de contrôle.

L'appui à la mission d'inspection du travail nécessite aussi que soient définies au niveau régional les conditions dans lesquelles :

- les fonctions transversales des directions régionales offriront leurs services à l'inspection : services généraux, documentation, études. J'insiste tout particulièrement sur les évolutions positives, accompagnées par la direction de l'animation, de la recherche, des études et de la statistique, de l'investissement des SEPES dans le développement des pratiques de diagnostic et de plans d'action de l'inspection du travail au cours des dernières années. En cohérence avec les dispositions de la lettre du directeur de la DARES du 26 février 2010, ces acquis doivent être amplifiés, comme le montre la programmation 2010 avec, par exemple, l'étude sur la production de connaissance dans le domaine des conditions de travail et de santé au travail, dont l'intérêt dépasse largement le périmètre de l'inspection du travail, tout comme les chantiers ouverts sur la négociation collective, les études de secteurs professionnels, la revitalisation des sites industriels ;
- des compétences externes aux services pourront être, en tant que de besoin, mobilisées pour résoudre des difficultés d'ordre technique ou méthodologique qui n'auraient pu être surmontées par la mobilisation des ressources internes.

II. – 3. *Le soutien aux agents de contrôle*

La mission d'inspection de la législation du travail, qui suppose une maîtrise de l'ensemble du droit du travail, une bonne appréhension des modes de production et des risques professionnels, une intervention sur les lieux de travail et dans les relations entre employeurs et salariés, est particulièrement exigeante et justifie une implication personnelle importante des directeurs régionaux, des chefs de pôle travail, des responsables d'unité territoriale et de leurs adjoints et des responsables de section dans le soutien aux agents de contrôle, qui recouvre plusieurs formes :

- disponibilité et capacité à échanger des informations, à donner des avis, à apprécier les difficultés rencontrées et à participer à la recherche des solutions susceptibles d'y être apportées ;
- organisation de l'accueil des nouveaux arrivants ou des agents en mobilité professionnelle, avec une attention particulière à l'articulation entre la période de formation initiale et la prise de poste ;
- portage de l'action, en assumant le rôle de responsable de service dans l'analyse des enseignements qui peuvent être tirés de l'activité des agents de contrôle, l'explication et la valorisation des différentes missions ;
- interventions adaptées aux différentes formes d'obstacle, d'outrage, d'agression subies par les agents de contrôle ; diverses instructions ont été données à ce sujet au cours des dernières années ; elles doivent être rigoureusement transposées dans le cadre de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;
- engagement auprès des agents mis en cause du fait de leur action administrative : la vigilance qui incombe aux responsables hiérarchiques pour, le cas échéant, corriger d'éventuelles erreurs doit impérativement se conjuguer avec une mobilisation immédiate auprès de l'agent pour le soutenir et l'accompagner dans ses démarches, notamment par la mise en œuvre de la protection fonctionnelle.

II. – 4. *La ligne hiérarchique du service d'inspection du travail*

Des dispositions rappelées ci-dessus il ressort que la ligne hiérarchique de l'inspection du travail demeure organisée en quatre niveaux : directeur général du travail, directeur régional, responsable d'unité territoriale dans les

conditions prévues à l'article R. 8122-11 du code du travail, responsable de la section. Sans préjudice de l'application des dispositions générales relatives à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique d'Etat, le pilotage, l'appui et le soutien à l'inspection du travail nécessitent que chaque directeur régional :

- rende compte régulièrement au directeur général du travail de son implication personnelle et de celle des responsables des unités territoriales de sa circonscription dans leur fonction hiérarchique sur l'inspection du travail. Il convient de rappeler à cet égard que le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail, déployé de 2007 à 2010, a pour objet de remédier au déficit de l'inspection du travail en nombre d'agents de contrôle mais aussi en termes de management. Les enjeux de la politique du travail et l'importance relative des effectifs affectés aux missions d'inspection de la législation du travail au sein des DIRECCTE doivent conduire les directeurs régionaux et les responsables d'unité territoriale à s'organiser pour consacrer au champ travail, et en particulier au pilotage, à l'appui et au soutien de l'inspection du travail, une partie significative de leur activité, que le plan de modernisation évaluait à un tiers temps ;
- donne une large délégation au chef du pôle travail afin que soient notamment assurés en son nom, sur l'ensemble de la région :
 - la cohérence, entre les activités d'ingénierie des relations sociales, de mise en œuvre de la politique du travail et d'inspection de la législation du travail ;
 - la programmation de l'action d'inspection de la législation du travail, dans le respect des trois équilibres définis ci-dessus : élaboration et mise à jour des diagnostics, définition des objectifs, suivi et adaptation, organisation et valorisation des campagnes de contrôle ;
 - le rendu compte de l'action, validé et consolidé au niveau régional, avec le souci de l'évaluation, à partir des comptes-rendus que le responsable d'unité territoriale doit au directeur régional ;
 - la conception et la mise en œuvre des conventions ou chartes de coopération avec d'autres administrations et organismes publics ou privés... ;
 - l'engagement de l'inspection du travail dans les actions interministérielles dont la responsabilité incombe aux préfets conformément à l'article 33 du décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 ;
 - le suivi de l'intervention des services d'inspection dans la prévention de la résolution des conflits collectifs du travail ;
 - la mobilisation optimale des différentes ressources susceptibles de contribuer dans la région aux fonctions d'appui à l'inspection du travail ;
 - la définition des programmes de formation continue de l'ensemble des agents participant à l'activité d'inspection, y compris les agents affectés sur des fonctions « supports » ;
 - la mise en œuvre des diverses instructions relatives à la protection des agents ;
 - les missions de référents régionaux créées dans le cadre des protocoles d'accord relatifs à la fusion des services d'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal ou sur des missions plus ponctuelles ;
 - le pilotage régional de l'utilisation du système d'information de l'inspection du travail ;
 - l'organisation de la mission d'accueil du public et d'information, avec le triple souci de l'efficacité du service aux usagers, de permettre aux sections de consacrer l'essentiel de leurs moyens aux autres missions de l'inspection du travail et de fournir aux agents de contrôle les informations recueillies auprès des usagers qui peuvent être utiles à leur activité de contrôle ;
 - la cohérence et l'efficacité de l'organisation des sections d'inspections du travail et des fonctions supports, dans un contexte marqué par la nécessité de concevoir de nouveaux modes d'organisation compatibles avec la structure des effectifs d'agents de contrôle et d'agents d'assistance ou de secrétariat ;
 - le suivi des relations avec les autorités judiciaires et des données de l'observatoire des suites pénales au niveau des cours d'appel et, grâce à l'implication des responsables d'unité territoriale, dans le ressort de chaque tribunal de grande instance ;
 - les relations avec les partenaires sociaux et les organismes publics ou privés susceptibles de contribuer à l'effectivité du droit du travail, aux niveaux régional et local, en recherchant les possibilités de collaboration en vue d'une meilleure efficacité de l'action ;
 - la valorisation de l'ensemble de l'activité de l'inspection du travail. Le plan de communication présenté au niveau national le 14 décembre 2009 fournit un certain nombre d'outils de nature à renforcer les initiatives locales, y compris au niveau infrarégional.
- formalise, avec chaque responsable d'unité territoriale, les conditions dans lesquelles sera exercée la fonction hiérarchique de l'inspection du travail au sein de l'unité territoriale. Avec le souci d'assurer la meilleure prise en compte des liens entre les interventions de l'unité sur les champs du travail et de l'emploi et au sein du champ travail entre missions d'inspection de la législation et autres missions, seront ainsi définies :
 - les modalités selon lesquelles le responsable de l'unité territoriale et ses adjoints participeront au pilotage, à l'appui et au soutien de l'inspection du travail au nom du directeur régional et dans le cadre du pôle travail de la DIRECCTE. Sera ainsi consacré au niveau de l'unité territoriale un échelon opérationnel privilégiant le rapport de proximité, avec les sections d'inspections du travail mais aussi avec le préfet de département et les autorités judiciaires et les différents interlocuteurs de l'inspection du travail au niveau infrarégional ;
 - les délégations consenties par le directeur régional au responsable d'unité territoriale en matière de décision relevant de l'action d'inspection du travail (diverses décisions, homologation des ruptures conventionnelles, mises en demeure, examens des plans de sauvegarde de l'emploi et éventuels constats de carence, etc.) ;

- les missions confiées (et formalisées) aux directeurs du travail ou directeurs adjoints du travail exerçant des fonctions d'adjoint du responsable d'unité territoriale sur le champ de la programmation, de l'appui et du soutien de l'action d'inspection de la législation du travail. Il convient de souligner que le choix de ne pas multiplier les niveaux hiérarchiques doit se traduire par un renforcement des liens fonctionnels entre le responsable d'unité territoriale et ses adjoints sur le champ du travail, afin que soient au mieux assurées la cohérence et la continuité de l'autorité au niveau de l'unité territoriale, dans la double dimension du pilotage et de l'appui ;
- les exigences envers les responsables de section d'inspection sur le thème de l'animation de la section et de l'exercice de la fonction hiérarchique sur les agents de contrôle (pilotage, appui, soutien, entretien d'évaluation...).
- définit et veille à l'opérationnalité de l'organisation des instances de pilotage et d'animation internes à la DIRECCTE :
 - contours et fonctionnement de l'équipe de direction régionale sur le champ de l'inspection de la législation du travail ; articulation entre inspection et autres activités du pôle « travail » et de l'ensemble de la DIRECCTE ;
 - relations formelles, en matière d'inspection de la législation du travail, entre directeur régional et responsable d'unité territoriale, d'une part, et directeur d'unité territoriale et responsable de section, d'autre part ;
 - contours et fonctionnement de groupes techniques animés ou mis en place et suivis par le chef de pôle travail de la DIRECCTE ; prise en compte des initiatives infrarégionales dans l'activité globale de la DIRECCTE ;
 - contours et fonctionnement des réunions d'agents de contrôle, aux niveaux régional et territorial.

La mise en œuvre des dispositions de la présente instruction donnera lieu, en 2010, à différents échanges organisés au niveau national, notamment dans le cadre des entretiens individuels entre le directeur général du travail et les directeurs régionaux et de séminaires interrégionaux organisés avec le concours de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Toute difficulté rencontrée dans son application doit être signalée à la direction générale du travail, sous le présent timbre.

Le directeur général du travail,
J.-D. COMBEXELLE