



BILANS ET RAPPORTS

Jun 2008

L'INSPECTION DU TRAVAIL EN FRANCE EN 2006

**RAPPORT rédigé en application
des articles 20 et 21 de la Convention N° 81
de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)**

**Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité
Direction générale du travail**

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

SOMMAIRE DU RAPPORT BIT 2006

Carte d'identité de la FRANCE

Sommaire

Les faits saillants de l'année 2006

Les textes de références pour la rédaction du présent rapport

INTRODUCTION : 2006, une année charnière pour l'inspection du travail en France

PREMIERE PARTIE : le système d'inspection de la législation du travail

I - Le système d'inspection du travail

- I.1 Assujettissement au système d'inspection du travail
- I.2 Les services d'inspection réservés à des secteurs spécifiques
- I.3 Les agents chargés d'une mission d'inspection du travail par leur ministère de tutelle.

II - Les organismes concourant, avec l'inspection du travail, à l'application du code du travail

- II.1 Les Juridictions prud'homales
- II.2 Les organismes concourant, avec l'inspection du travail, à la prévention des risques professionnels.

DEUXIEME PARTIE : l'organisation de l'inspection du travail

I - 2006, l'année de lancement du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT) : présentation d'ensemble.

- I-1 L'élaboration du PMDIT
- I-2 Le contenu et la mise en œuvre du PMDIT

II - L'administration territoriale

- II -1 Les DRTEFP (Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)
- II -2 Les DTEFP (Directions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)
- II -3 Les DDTEFP (Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)

III - L'administration centrale

- III -1 La création de la Direction générale du travail : DGT
- III -2 Le principe de la création du Conseil national de l'inspection du travail : CNIT
- III -3 La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle : DGEFP
- III -4 La direction de l'administration générale et de la modernisation des services : DAGEMO
- III -5 La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques : DARES
- III -6 L'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle : INTEFP

IV - La délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (DILTI)

TROISIEME PARTIE : les missions, prérogatives et obligations de l'inspection du travail

I - Les missions et prérogatives de contrôle

II - Les missions et prérogatives de conseil

III - Les autres missions confiées aux inspecteurs du travail

IV - La contribution à l'amélioration du droit du travail

V - Les activités qui ne relèvent pas de la convention N° 81

VI - Les obligations et la déontologie de l'inspection du travail

QUATRIEME PARTIE : Le personnel et les moyens de l'inspection du travail

I - La composition du personnel chargé des missions d'inspection du travail

I-1 : les directions départementales et régionales

I-2 : Les sections d'inspection du travail

I-3 : Les appuis aux sections d'inspection du travail

I-4 : les agents hors sections participant à la mission

II - La rémunération des personnels et leurs perspectives de carrière.

II-1 : Le corps de l'inspection du travail

II-2 : Le corps des contrôleurs du travail

II-3 : Le personnel sous statut d'emploi

II-4 : Les médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'œuvre (MIRTMO)

III - Le recrutement et la formation professionnelle initiale et continue

III-1 : Le recrutement et la formation initiale

III-2 : les chiffres clés de la formation initiale et continue délivrée par l'INTEFP

IV - Les moyens matériels de fonctionnement

IV-1 Les locaux

IV-2 Les moyens de déplacement

IV-3 Les moyens informatiques

IV-4 Les appuis documentaires et le système d'information SITERE

V - La protection des agents

CINQUIEME PARTIE : Les établissements assujettis

I - Les établissements assujettis

II - Le cas des établissements publics

SIXIEME PARTIE : L'activité de l'inspection du travail

I - Une politique du travail mieux structurée

I – 1 Les priorités de la politique du travail

I – 2 Le plan santé au travail (PST) 2005 - 2009

I – 3 Les campagnes nationales de contrôle

I – 4 Les autres plans nationaux relatifs à la santé - sécurité

II - La mise en œuvre régionale de la politique du travail

II – 1 La mise en œuvre du PMDIT dans 11 régions expérimentales : les PRMDIT.

II – 2 Illustrations des actions prioritaires régionales à partir des BOP 111

III - Statistiques générales de l'activité des services d'inspection du travail

III – 1 La méthode de recueil des données statistiques

III – 2 Les indicateurs généraux

III – 3 Les indicateurs par thèmes

III – 4 Les suites judiciaires à l'activité de l'inspection du travail

SEPTIEME PARTIE : Les maladies professionnelles, accidents du travail et accidents de trajet.

I - Les maladies professionnelles

II - Les accidents de travail

III - Les accidents de trajet

HUITIEME PARTIE : Les textes parus en 2006

Avertissement : Il est convenu que le présent rapport 2006, bien que publié en juillet 2008, est écrit au présent dans la mesure où il rend compte de faits et d'évènements se déroulant au cours de cette année 2006. De la même façon, les textes du code du travail cités le sont suivant la numérotation applicable au cours de cette même année.

Les photos illustrant ce rapport sont de Valérie COUTERON – photographe -



CARTE D'IDENTITE DE LA FRANCE

- **Géographie :** 547 000 Km²
¼ de la population en zone urbaine ; 1/5 dans l'agglomération parisienne
Climat tempéré
- **Organisation administrative :**
Capitale : Paris
Organisation de tradition centralisée avec des éléments importants et croissants de décentralisation.
22 régions
101 départements dont 4 en outre-mer, désormais organisés en régions mono départementales.
- **Organisation judiciaire :**
La justice est rendue par des juridictions civiles, pénales et administratives, indépendantes. Les infractions au droit du travail relevées par l'inspection du travail entraînent des poursuites devant les juridictions pénales. Il existe une juridiction spécialisée en matière de conflits individuels du travail, le Conseil de Prud'hommes.
- **Démographie :**
62,9 millions d'habitants,
Moins de 25 ans : 25,2%
20 à 64 ans : 58,6%
65 ans ou plus : 16,2%
Age moyen : 39,2 ans
Natalité : 1,9 enfants/femme
- **Population active :**
27,63 millions d'actifs
Agriculture : 3,8%
Industrie : 16,6%
BTP : 6,4%
Tertiaire : 72,8%
Activité indéterminées : 0,4%
- **Emploi :**
Taux de chômage : 8,6 % (décembre 2006)
Le seuil de pauvreté concerne 4, 2 millions de personnes
- **Activité des entreprises**
2 651 200 réparties en (en milliers)
0 salarié : 1 530,2
1 à 9 : 908,2
10 à 49 : 151
50 à 99 : 15
100 à 249 : 8,6
250 et + : 4,9
- **Economie**
Agriculture : céréales, plantes fourragères, produits avicoles, bétail, vins
Industries : mécaniques, électriques et électroniques ; travail des métaux ; bois, papier, imprimerie et édition ; automobile, aéronautique ; produits cosmétiques,
Tertiaire : commerces, produits de prestige,
Devise : € : Euro
- **Export – Import :**
Exportations : industries agro alimentaire, automobile, aéronautique, ; bien d'équipement ; cosmétiques.
Importations : énergie (hydrocarbures) ; biens d'équipement domestique ; habillement ;
Partenaires : Union européenne, Asie, Afrique
- **Transports :**
Rails : 32 000 Kms dont 1 500 Kms de TGV ; voies navigables : 6 700 Kms
Oléoducs et gazoducs
21 ports. 475 aéroports
Réseau routier de 992 000 Kms dont 10 486 Kms d'autoroutes
- **Syndicalisme :**
2 millions de personnes sont syndiquées
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 principales organisation patronales sont le MEDEF, la CGPME, l'UPA et la FNSEA.
- **Protection sociale :**
Le système de protection sociale, « la sécurité sociale », comporte quatre branches : maladie, famille, accident du travail et vieillesse.
Les ASSEDIC ne font pas partie de la sécurité sociale bien que couvrant le risque chômage.



LES FAITS SAILLANTS DE L'ANNEE 2006

- 1906 - 2006 : centième anniversaire de la création du ministère du travail français (l'intégration de l'inspection du travail française au sein de l'administration de l'Etat, est antérieure : 1892),
- 1^{er} janvier 2006 : première mise en œuvre de la loi organique relative aux lois de finances : la LOLF,
- L'intégration de deux nouveaux partenaires de l'action de l'inspection du travail : la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité : la HALDE et l'autorité de sûreté nucléaire : l'ASN,
- La création de la Direction Générale du Travail, la DGT, par décret du 22 août 2006,
- Le principe de la création du Conseil National de l'Inspection du Travail, le CNIT,
- Le lancement du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail, le PMDIT,
- La première exploitation pour le rapport au BIT des chiffres extraits de Synergie RH (effectifs du corps de l'inspection du travail) et du système d'information CAP – SITERE (activité de l'inspection du travail),
- Une augmentation de 1,3 % du nombre d'établissements (+ 19 456) et de 1,7 % du nombre de salariés (+ 264 982) sous le contrôle de l'inspection du travail,
- La création de 5 nouvelles sections d'inspection du travail,
- 28 agents de contrôle supplémentaires (soit + 2,0 %)
- La mise en œuvre du Plan Santé au Travail (PST) et des cellules pluridisciplinaires dans 7 régions.
- Deux campagnes nationales de contrôle sur les thèmes de l'utilisation des CMR et de l'amiante
- Une campagne nationale (uniquement pour les sections volontaires) sur le thème de la prévention des accidents routiers du travail.

LES TEXTES DE REFERENCE pour la rédaction du présent rapport

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

L'article 20 de cette Convention 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 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 ».

L'article R 611-3 du Code du travail :

« Un rapport d'ensemble résumant les communications des inspecteurs est publié tous les ans par les soins du ministre chargé du travail. »

L'article R 611-2 du Code du travail :

« Les inspecteurs du travail et de la main d'œuvre doivent fournir, chaque année, des rapports circonstanciés sur l'application, dans toute l'étendue de leur circonscription, des dispositions dont ils sont chargés d'assurer l'exécution. Ces rapports mentionnent les accidents dont les ouvriers ont été victimes et leurs causes. Ils contiennent des propositions relatives aux prescriptions nouvelles qui seraient de nature à mieux assurer la sécurité. »

Le présent rapport couvre la période du 1er janvier au 31 décembre 2006. Il concerne comme traditionnellement l'inspection de "droit commun" relevant du ministère chargé du travail. Il vise essentiellement à donner les notions et chiffres clés permettant d'effectuer des comparaisons sur plusieurs années. Les activités qui sont décrites concernent celles de tous les agents qui relèvent du système d'inspection du travail, qu'ils soient ou non chargés d'une activité de contrôle.



INTRODUCTION

2006, une année charnière pour l'inspection du travail en France

2006 constitue d'abord une année fortement symbolique puisqu'elle a été l'occasion de célébrer le centième anniversaire de la création en France, d'un ministère du travail et de la prévoyance sociale.

En second lieu, l'année 2006 peut légitimement être considérée comme une année charnière pour l'inspection du travail en France (dont l'origine remonte à 1892) dans la mesure où, à l'issue d'un travail de réflexion et de concertation de plus de 18 mois, un **plan de modernisation de développement de l'inspection du travail (PMDIT)**, validé par le ministre chargé du travail, a commencé à être mis en œuvre le 9 mars 2006, après une présentation en Conseil des ministres puis à la presse. Ce plan d'action ambitieux et exigeant rompt de manière significative avec une absence réelle de politique pour l'inspection du travail depuis plusieurs décades. Il se fonde sur deux éléments de contexte : l'émergence depuis 2001 d'une véritable politique du travail d'une part ainsi que, d'autre part, sensiblement à la même période, des constats récurrents et unanimes sur les forces et les faiblesses de l'inspection du travail.

Le contenu plus détaillé de ce plan (PMDIT) sera exposé au cours des développements qui suivent, mais il convient, dès l'introduction du présent rapport, de rappeler les principes structurants finalement retenus et de décrire les trois facteurs d'évolution indissociables et interpénétrés qui ont présidé au plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail :

- Les principes structurants affirmés en amont du plan lui-même :
 - o L'existence et le développement d'une politique du travail nationale
 - o La préservation du caractère généraliste de l'inspection du travail
 - o Le caractère central de son activité de contrôle
 - o Une organisation territoriale construite à partir de la section d'inspection demeurant l'échelon d'intervention.

- Les trois facteurs majeurs d'évolution :
 - o Une action de l'inspection du travail mieux programmée, valorisée, animée et pilotée. Comme souhaité par le BIT, la création en France d'une autorité centrale de l'inspection du travail, la Direction générale du travail (DGT), par le décret du 22 août 2006 constitue un des éléments de cette ambition. Le PMDIT prévoit également le principe d'un Conseil national de l'inspection du travail (créé par un décret du 2 mars 2007), instance consultative devant contribuer à assurer le respect des dispositions des conventions OIT N° 81 et 129.

 - o Un fort développement du soutien aux agents de contrôle tant au travers des équipes pluridisciplinaires, de l'appui méthodologique, juridique et déontologique que du système d'information réciproque ; l'effort initié en matière de soutien aux agents confrontés à des situations d'urgence devant impérativement être maintenu et développé.

 - o Un renforcement sans précédent des effectifs de contrôle devant conduire ceux-ci à plus de 2 000 agents de contrôle à l'échéance 2010 soit la création de 700 postes sur la période 2007 – 2010 (240 inspecteurs du travail – 420 contrôleurs du travail – 40 ingénieurs et médecins) ; ce renforcement devant s'inscrire dans le cadre de plans régionaux d'action et d'organisation des moyens.

La fin de la conception puis le début de la mise en œuvre du PMDIT se sont déroulés en 2006. Ils suscitent en interne à l'administration du travail, comme en externe, un véritable espoir d'une action plus efficace et structurée

pour améliorer l'effectivité du droit du travail dans les entreprises. Pour autant, ce plan génère également certaines inquiétudes qui s'expriment notamment dans le cadre du dialogue social interne. De façon davantage publique, les « états généraux de l'inspection du travail » ont réuni, à la Bourse du travail à Paris, les 21 et 22 mars 2006, de nombreux agents de contrôle de l'inspection du travail autour de deux thèmes principaux : la défense du code du travail et la défense de l'inspection du travail.

Ce plan rejoint enfin les préoccupations fortes de la société française relatives au travail, aux conditions de travail et à la santé au travail, aux taux d'activité des différentes catégories de population ainsi qu'au dialogue social.

En troisième lieu, l'année 2006 apparaît comme charnière en tant qu'elle **conforte une démarche collective de l'action de l'inspection du travail, notamment via une réforme budgétaire de l'Etat applicable depuis le 1^{er} janvier 2006** :

Il a été demandé, dès 2003, aux services déconcentrés, au niveau régional et au niveau départemental, de commencer par procéder à l'élaboration d'un diagnostic territorial faisant ressortir les principales caractéristiques des territoires en termes d'activité économique, de taille des entreprises, de risques pour les salariés, de dialogue social local, de partenariat... A partir de ce diagnostic, un plan d'action doit être élaboré pour les services d'inspection du travail, déclinant les orientations nationales mais également les spécificités locales.

Ce plan d'action est co-construit au niveau régional avec les directeurs départementaux afin de tenir compte des spécificités locales, mais aussi avec d'autres acteurs de l'administration du travail qui, de par leur connaissances particulières, peuvent apporter un éclairage sur le choix des actions à faire figurer dans le plan (médecins inspecteurs du travail, ingénieurs de sécurité, services d'études et de statistiques....).

Avec la réforme budgétaire de l'Etat et la mise en œuvre d'une nouvelle procédure par objectifs (LOLF), à partir de janvier 2006, un programme budgétaire spécifique à la Politique du travail intitulé « Amélioration de la qualité de l'Emploi et des Relations du travail » a été élaboré dès 2005, le principe en ayant été arrêté dès le début 2002. C'est en partie grâce à la mise en œuvre de cette réforme budgétaire qu'un effort accru de structuration a été entrepris lors de l'élaboration des plans d'action ; des objectifs qualitatifs et quantitatifs assortis d'indicateurs pour chaque type d'action, que ce soit au niveau national ou régional, ont du être construits et un suivi au niveau national a été mis en place qui trouve sa concrétisation dans un « dialogue de gestion » permanent entre le niveau central et le niveau régional.

Enfin, depuis le 22 août 2006, **a été créé au sein de la Direction Générale du Travail**, un nouveau Service chargé de la préparation, de l'animation et de la mise en œuvre de la Politique du Travail ainsi que de l'appui juridique, méthodologique et du soutien aux services de contrôle.

PREMIERE PARTIE

le système d'inspection de la législation du travail

Cette première partie présente, succinctement, le système français d'inspection de la législation du travail et devrait permettre de situer plus aisément l'inspection du travail du ministère chargé du travail – dite aussi de droit commun - à laquelle est consacré l'essentiel des parties de ce rapport.

Le système français d'inspection de la législation du travail comporte :

- Un système d'inspection de la législation du travail (CH I), proprement dit, composé :
 - d'une inspection du travail dite de droit commun, la plus importante quantitativement, et relevant du ministère chargé du travail,
 - de 3 services d'inspection réservés à des secteurs spécifiques (transport, agriculture et marine) relevant de leurs ministères de tutelle,
 - d'agents à qui leur ministère de tutelle (mines, énergie, nucléaire, armées) confie une mission d'inspection du travail
- Et des organismes (CH. II) qui concourent, avec l'inspection du travail, à l'application de la législation du travail.

I - Le système d'inspection de la législation du travail

I.1 Assujettissement au système d'inspection du travail

Les établissements assujettis aux règles du droit du travail (code du travail et textes non codifiés régissant les relations de travail) peuvent l'être en fonction de la nature de leur activité ou de leur statut juridique, et à condition qu'ils emploient des salariés.

Dans le code du travail, un article en tête de livre ou de chapitre indique les dispositions applicables aux entreprises et établissements de telles catégories, ou à leurs salariés (Art. L. 120-1, L. 200-1, L. 241-1, L. 410-1, L. 421-1, L. 431-1 CT...).

Ainsi par exemple, pour l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, l'article L 231-1 du Code du travail dispose :

« Sous réserve des exceptions prévues à l'article L. 231-1-1, sont soumis aux dispositions du présent titre les établissements industriels, commerciaux et agricoles et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère coopératif, d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur.

Sont également soumis à ces dispositions les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations et groupements de quelque nature que ce soit, ainsi que les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et les établissements de soins privés.

Sont également soumis aux dispositions du présent titre les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Toutefois, ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants, faire l'objet d'adaptations sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat.

Les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel sont soumis aux dispositions des chapitres II, III et IV du présent titre, en ce qui concerne tant les personnels que les élèves. Un décret d'application fixe les conditions de mise en œuvre de ces dispositions eu égard aux finalités spécifiques des établissements d'enseignement. »

Certaines dispositions du code du travail sont applicables à l'État et plus largement au secteur public :

- obligation d'emploi des travailleurs handicapés, Art. L. 323-2 CT,
- formation professionnelle, Art. L. 970-1 CT,

Ou seulement au secteur public :

- exercice du droit syndical, Art. L. 412-22 CT,
- droit de grève, Art. L. 521-2 CT.

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

En effet, les fonctionnaires et les contractuels de droit public de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière¹ sont régis, pour leurs conditions d'emploi, par des statuts réglementaires. Les litiges nés de l'application de ces statuts sont de la compétence du juge administratif.

Les agents contractuels de droit privé peuvent bénéficier de certaines dispositions du code du travail sans pour autant relever du contrôle de l'inspection du travail.

Dans les administrations, les établissements de l'Etat, et dans la fonction publique territoriale deux décrets (n°82-453 du 28 mai 1982 et n° 85-603 du 10 juin 1985) relatifs à l'hygiène et la sécurité du travail et à la prévention médicale, posent le principe de l'assujettissement de la fonction publique aux règles d'hygiène et de sécurité, au même titre que les employeurs privés. Ces décrets soumettent ces personnes publiques aux dispositions du titre III du livre II du code du travail relatif à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

Toutefois, le mode de contrôle et la sanction de l'inobservation des règles dans la fonction publique diffèrent. Les deux décrets prévoient, en effet, la mise en place d'un système particulier d'inspection dit « interne », qui place la fonction publique hors du champ d'intervention de l'inspection du travail de droit commun. Les ministres et autorités territoriales doivent désigner des agents chargés d'assurer la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité.

Quant à la sanction de l'inapplication des règles d'hygiène et de sécurité, ces agents de contrôle ne bénéficient ni du droit de poursuite ni de celui d'injonction ou de coercition. Ils ne peuvent formuler que des propositions. Cette situation les fait plutôt apparaître comme des conseillers de l'administration que comme de véritables agents de contrôle.

Dans des situations exceptionnelles, le concours des agents de l'inspection du travail de droit commun peut être demandé, tant par chaque ministre que par l'autorité territoriale, soit pour des missions permanentes, soit pour des missions temporaires précisées au point II-3 de la deuxième partie du présent rapport.

La prévention des risques professionnels encourus par les personnels civils et militaires du ministère de la défense et de ses organismes est régie par le décret 85-755 du 19 juillet 1985, relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et

¹ A titre indicatif, il existe en France trois grandes fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), qui ensemble, emploient 5,2 millions de personnes au 31 décembre 2005 hors emplois aidés, soit un salarié sur cinq. Près de la moitié appartient à la fonction publique de l'État (49 %), 31 % à la fonction publique territoriale et 20 % à la fonction publique hospitalière. (source : Ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique).

à la prévention au ministère de la défense. Le contrôle de l'application de ces règles relève de la compétence de l'inspection du travail des armées. Ils n'interviennent donc pas dans le cadre de la convention n° 81 de l'OIT.

Les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, appliquent les règles de santé et de sécurité du code du travail conformément à l'article L 231-1 du même code. Les inspecteurs du travail peuvent y effectuer des visites d'inspection et participer au CHSCT même s'ils ne disposent pas de pouvoirs de coercition.

I.2 Les services d'inspection réservés à des secteurs spécifiques

1.2.1 L'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles

L'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (ITEPSA) contrôle les employeurs affiliés à la Mutualité sociale agricole, qui est l'organisme de gestion de la protection sociale et familiale de l'ensemble des exploitants et salariés agricoles.

Les activités relevant de la compétence des ITEPSA sont principalement :

les exploitations de culture et d'élevage, ainsi que les activités de transformation, conditionnement et commercialisation des produits agricoles qui constituent le prolongement de l'acte de production ; les exploitations de dressage, d'entraînement, haras ; les structures d'accueil touristique situées sur l'exploitation ;

les entreprises de travaux agricoles et les entreprises paysagistes;

les travaux forestiers et entreprises de travaux forestiers ;

les établissements de conchyliculture et de pisciculture ;

les entreprises artisanales rurales ;

les gardes-pêche et gardes-chasse, jardiniers, gardes de propriétés privées ;

les employés de maison au service d'un exploitant agricole ;

les personnels enseignants des établissements agricoles privés d'enseignement et de formation professionnelle

les salariés des organismes de mutualité sociale agricole, des caisses de crédit agricole, des chambres d'agriculture, des coopératives agricoles et des sociétés d'intérêts collectifs agricoles (SICA).

Il convient de noter que les quatre départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique et Réunion) font exception car les salariés agricoles ne sont pas affiliés à la mutualité sociale agricole et relèvent donc de l'inspection du travail du ministère chargé du travail.

En sus des tâches de contrôle de l'application de la législation du travail, l'ITEPSA exerce la tutelle et le contrôle des caisses de mutualité sociale agricole ainsi que diverses missions au sein du contentieux, général et technique, de la sécurité sociale en agriculture. Ces services participent également aux actions de promotion et de développement de l'emploi salarié agricole.

En 2006, relevaient de l'ITEPSA¹ :

202 698 employeurs (209 944 en 2005) : - 3,45%

1 723 180 salariés (1 740 972 en 2005) : - 1,02%

Au 31 décembre 2006, ce service disposait (en emplois réels) de :

197 inspecteurs du travail

151 contrôleurs du travail

388 agents administratifs ou techniciens régionaux de prévention (TRP), dont 311 de droit privé.

¹ Source : : Mission d'Inspection des Services de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole

Il convient d'évoquer également la circulaire du 2 janvier 2006 relative à la mise en œuvre des propositions de réforme de l'administration départementale de l'Etat. Cette circulaire prévoit dans son § 1.2 :

« Le rapprochement de l'inspection du travail du régime général et de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles :

La procédure conduisant au rapprochement des inspections du travail du régime général et de l'agriculture sera engagée à titre expérimental, dès 2006, dans les départements de la Dordogne et du Pas-de-Calais. Elle conduira à la création, au sein des directions départementales du travail et de la formation professionnelle (DDTEFP), de sections agricoles regroupant les services départementaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole (ITEPSA) qui seront placées sous l'autorité du ministre chargé de l'agriculture pour l'activité correspondante.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre de l'agriculture et de la pêche adresseront aux services concernés les instructions nécessaires en vue de la préparation des dispositions réglementaires qu'implique cette expérimentation. Les secrétaires généraux des deux ministères veilleront à la mise en œuvre de ce rapprochement et au bon déroulement de cette expérience. Ils évalueront son fonctionnement afin d'en dresser un bilan en 2007 en vue de son adaptation et de son extension éventuelle. »

Cette expérimentation est d'autant plus importante qu'elle s'inscrit dans le cadre plus large de la fusion des trois services d'inspection du travail qui a été décidée en décembre 2007 par le Conseil national de modernisation des politiques publiques.

1.2.2 L'inspection du travail des transports

L'inspection du travail des transports (ITT) a en charge les entreprises et établissements de transports publics soumis au contrôle technique du ministère chargé des transports, tant sur le territoire métropolitain que dans les départements d'outre-mer.

Il s'agit des entreprises :

- du transport ferroviaire ;
- du transport urbain de voyageurs ;
- du transport routier de voyageurs ;
- du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires ;
- de la collecte des ordures ménagères ;
- du transport aérien et des zones aéroportuaires ;
- des remontées mécaniques et téléphériques ;
- des sociétés d'autoroutes ;
- de la navigation intérieure et des ports fluviaux ;
- des ports maritimes depuis 2000.

Parmi ces entreprises¹, se trouvent des unités importantes comme la Société nationale des chemins de fer français (165 509 salariés), la Régie autonome des transports parisiens (45 231 salariés), Air France (60 023 salariés) ou Aéroports de Paris (4 685 salariés).

Au 31 décembre 2006, 38 583 établissements, regroupant 1 091 323 salariés, sont assujettis au contrôle de l'inspection du travail des transports.

¹ : Source : « Rapport annuel d'activité, année 2006 », inspection générale du travail des transports.

A cette même date, l'inspection du travail des transports compte 451 agents (426,76 ETP), répartis de la façon suivante :

- 127 agents de catégorie A, dont 1 inspecteur général, 123 agents du corps interministériel de l'inspection du travail, 2 médecins inspecteurs et un attaché ;
- 100 contrôleurs du travail du corps interministériel des contrôleurs du travail ;
- 48 secrétaires administratifs de catégorie B ;
- 136 agents d'assistance de catégorie C ;
- 40 agents SNCF mis à disposition.

L'inspection du travail des transports comprend un échelon central et des échelons déconcentrés.

Les échelons déconcentrés sont constitués de 22 directions régionales du travail des transports et de 97 subdivisions d'inspection (93 en métropole et 4 en DOM).

1.2.3 L'inspection du travail maritime

L'inspection du travail maritime (ITM) a été créée par la loi « Transports » n° 96-151 du 26 février 1996 ; le décret n°99-489 du 7 juin 1999 a organisé et précisé ses compétences. Elle trouve son fondement international dans la convention n°178 de l'Organisation internationale du travail (OIT) ratifiée par la loi n°2004-146 du 16 février 2004 (dépôt des instruments de ratification le 27 avril 2004). La portée de cette ratification qui couvre initialement les gens de mer (marine marchande, selon l'OIT) a été étendue aux pêcheurs et d'une manière plus générale, au-delà des seules personnes « *exerçant la profession de marin* » (décret n°67-690 du 7 août 1967), à toute personne employée à quelque titre que ce soit à bord des navires. L'ITM assure le respect de la législation du travail, code du travail et code du travail maritime, au profit des personnes employées à bord des navires de commerce et de pêche, notamment.

Il est précisé que les agents de l'ITM sont également compétents pour effectuer le contrôle des navires battant pavillon français, immatriculés dans les collectivités d'Outre-mer et faisant escale dans les ports métropolitains et dans ceux des départements d'Outre-mer (DOM).

Initialement composée d'inspecteurs et de contrôleurs du travail maritime relevant du ministère chargé des gens de mer, le recrutement de ses agents est dorénavant effectué dans le corps interministériel de l'inspection du travail par voie de « détachement ». En application du décret du 7 juin 1999 les agents exercent les mêmes missions et disposent des mêmes attributions que ceux des autres services d'inspection du travail.

16 services d'inspection du travail maritime ont été créés par arrêté ministériel du 10 juillet 2001, modifié par arrêté du 11 juin 2002. Ces services sont installés dans les Directions départementales ou interdépartementales des Affaires maritimes et couvrent le littoral de France métropolitaine et des départements d'Outre-mer, ainsi que Paris, pour les entreprises d'armement maritime installées dans les départements non littoraux. La mise en place de l'ITM se fait progressivement. En 2006, étaient en fonction :

- cinq inspecteurs du travail maritime (Le Havre, Bordeaux, Nantes, Marseille, Nice)
- quatre contrôleurs du travail maritime (Boulogne, le Havre, Saint-Brieuc, Nantes),
- le chef du Bureau du travail maritime exerçant les fonctions d'ITM à Paris.

Dans les services non encore pourvus d'agents, et dans l'attente de leur nomination, les Directeurs départementaux ou interdépartementaux des affaires maritimes assurent les missions de l'ITM.

Certains aspects de la législation du travail, essentiellement en matière de logement et d'habitabilité des navires, sont également contrôlés par les « inspecteurs de la sécurité des navires et de la prévention des risques professionnels », qui relèvent des Centres de Sécurité des Navires (CSN). Les CSN sont chargés, avec les agents de l'ITM et les médecins du Service de santé des gens de mer (SSGM), de la prévention des risques professionnels maritimes.

Les agents de l'ITM peuvent également être appelés à participer, en qualité d'experts, aux contrôles dits de l'«Etat du port » des navires battant pavillon étranger et faisant escale dans les ports français (arrêté du 13 décembre 2002). Ce dispositif international, le Memorandum d'entente de Paris (ou «Paris MOU»), dont la France fait partie, intègre un certain nombre de dispositions pertinentes issues des conventions internationales du Travail telles que les règles applicables en matière de temps de travail et de repos et autorise un contrôle direct de ces normes sur des équipages employés sur des navires ne battant pas pavillon français.

La loi n° 2006-10 du 5 janvier 2006 relative à la sécurité et au développement des transports comporte des dispositions de mise en œuvre des conventions internationales du travail et a précisé les missions et compétences de l'ITM. Il s'agit notamment de :

- sa participation aux contrôles de l'Etat de port, intégrée dorénavant dans ses missions ;
- la possibilité de vérifier l'identité des personnes employées à bord des navires ;
- l'extension de sa compétence pour le contrôle des conditions de vie et de travail à bord de toute personne employée à quelque titre que ce soit ;
- le contrôle de l'application des règles dites de l'«Etat d'accueil», lorsque celles-ci ont été rendues applicables à des navires battant pavillon étranger (remorquage et transport de passagers entre les îles et le continent).

I.3 Les agents chargés d'une mission d'inspection du travail par leur ministère de tutelle.

I.3.1 les DRIRE

La loi programme n° 2005-781, du 13 juillet 2005, fixant les orientations de la politique en matière énergétique a défini, en son article 98, les attributions en matière d'inspection du travail qui sont confiées à des ingénieurs ou techniciens, agents du ministère chargé de l'énergie, et précisément désignés à cet effet par les directeurs régionaux de l'industrie, de la recherche et de l'environnement .

Les agents des DRIRE exercent ces missions dans les établissements suivants :

- Aménagements hydroélectriques concédés ;
- Ouvrages de transport d'électricité.

Pour les aménagements hydroélectriques les attributions en matière d'inspection du travail s'exercent uniquement pour les activités sur les ouvrages et dans les locaux compris dans la concession. Pour les ouvrages de transport d'électricité ces attributions s'exercent pour les activités situées sur ou dans les ouvrages qui correspondent aux lignes de haute et très haute tension (50 kV et au-dessus), à leurs pylônes de soutien ainsi qu'aux postes de transformation de tension supérieure ou égale à 50 kV.

Une cinquantaine d'ingénieurs et de techniciens des DRIRE exercent des missions relevant du champ de l'inspection du travail.

I.3.2 L'inspection du travail dans les armées

Le ministère de la défense dispose d'une inspection du travail autonome de celle du droit commun, comme le prescrit l'article L.611-2 du code du travail. Cette disposition s'applique aux organismes dans lesquels les intérêts de la défense s'opposent à l'entrée de personnes étrangères au service.

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

- l'application des règles relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la santé des personnels civils et militaires du ministère de la défense
- les entreprises ou organismes de droit privé qui effectuent des travaux dans les établissements relevant de la défense nationale dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service.

Elle possède une compétence territoriale nationale.

Au 31 décembre 2006, l'inspection du travail dans les armées disposait de 14 inspecteurs.

A cette même date, le ministère de la défense comptait 349 478 militaires et 80 735 personnels civils.

II - Les organismes concourant, avec l'inspection du travail, à l'application du droit du travail.

II.1 Les Juridictions prud'homales

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

Ils ont, notamment, à statuer sur :

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

Dans ces domaines, les inspecteurs du travail ne sont pas juges du contrat de travail. Leurs compétences ne concernent pas l'application des relations contractuelles entre les parties au contrat de travail, même si dans la pratique, ils interviennent sur ce terrain pour faire respecter le contrat de travail, notamment lorsqu'il s'agit du contrat à durée déterminée. Ils dispensent de nombreux renseignements et conseils.

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

En 2006, il existait 271 de ces juridictions dont 6 dans les départements d'outre-mer et une à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Au 31 décembre 2006, les chiffres clés de ces juridictions étaient les suivants (source : "les chiffres-clés de la justice", ministère de la Justice)

- 198 694 affaires nouvelles dont 43 766 référés, soit -2% / à 2005
- 199 917 affaires terminées, dont 43 676 référés, soit - 0,8% / à 2005,.
- 165 699 affaires étaient cours, soit - 2% / à 2005.

Toujours selon la même source, la durée moyenne de traitement des affaires terminées a été de 12,4 mois en 2006 (12,1 en 2005), et de 1,5 mois pour les référés.

Enfin, le taux d'appel sur les jugements au fond prononcés en 2005 par les Conseils de prud'hommes en 1^{er} ressort était de 62,5 %.

II.2 Les organismes concourant, avec l'inspection du travail, à la prévention des risques professionnels.

II.2.1 L'inspection des établissements classés

L'inspection des installations classées exerce une mission de police environnementale auprès des établissements industriels et agricoles. La France compte, suivant une nomenclature, environ 500 000 établissements classés. Fin 2006, un peu moins de 54 000 installations présentent un niveau de risque qui nécessite une autorisation préalable.

Parmi ces établissements, on dénombre 1 204 établissements dits « SEVESO » présentant des risques d'accidents majeurs, 5 100 carrières et 19 150 élevages.

Entre 1997 et 2006, suite aux renforcements successifs de la réglementation sur les établissements soumis à la directive européenne « SEVESO », le nombre de ces établissements a triplé, passant de 397 établissements en 1997 à 1 204 fin 2006. Les 670 établissements dits « SEVESO seuil haut » sont ceux qui présentent le plus de risques.

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

Pour l'essentiel, les décisions individuelles sont prises, sous l'autorité du ministère en charge de l'environnement, par le préfet de département, assisté des services de l'inspection des installations classées. Les inspecteurs - ingénieurs, techniciens, vétérinaires - sont des agents de l'Etat, assermentés, travaillant principalement dans les DRIRE (directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement) (914), les DDSV (directions départementales des services vétérinaires) (217) et le STIIC (service technique de la préfecture de police, pour les départements de Paris et de la petite couronne) (56) ainsi que pour d'autres services (20). En équivalant temps plein, ils étaient 1 207 à la fin de l'année 2006.

Leurs missions sont organisées autour de trois axes :

- l'encadrement réglementaire : instruire les dossiers de demande d'autorisation, proposer aux préfets des prescriptions de fonctionnement de l'exploitation, instruire les dossiers de cessation d'activité ;
- le contrôle des installations classées : visites d'inspection, examen des études ou expertises, proposition de sanctions administratives au préfet et de suites pénales au procureur en cas d'infraction ;
- l'information auprès du public.

II.2.2 L'ANACT (www.anact.fr)

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) est un établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle du ministère chargé du travail. Elle a été créée en 1973 et est installée à Lyon. Elle est gérée par un conseil d'administration comprenant, en nombre égal, des représentants des

syndicats de salariés et d'employeurs les plus représentatifs au plan national, des représentants de l'Administration et des personnes qualifiées.

Elle emploie, au 31/12/06, 73 agents. Ses ressources proviennent pour 86%, de la subvention versée par le ministère chargé du travail. Depuis une vingtaine d'années, l'ANACT encourage la création des structures paritaires régionales ayant un objectif d'amélioration des conditions de travail. A ce jour, 25 structures régionales existent. La plupart du temps, elles prennent la forme juridique d'associations loi de 1901. Ces associations régionales d'amélioration des conditions de travail (ARACT) emploient 200 salariés au 31/12/06.

Ces ARACT ont six sources de financement. La subvention qu'elles reçoivent de l'ANACT pour 27%, le financement des projets réalisés pour l'Etat en région (29%), les conseils régionaux (15%) ou d'autres structures publiques (11%). Le fonds social européen contribue pour 16%. Enfin, elles réalisent des prestations rémunérées (3% de leurs ressources).

Selon les dispositions du code du travail, l'ANACT a pour mission d'entreprendre et de favoriser toute action tendant à améliorer les conditions de travail notamment dans les domaines de l'organisation et du temps de travail, de l'environnement physique du travailleur et de l'adaptation des postes et locaux de travail, la participation des salariés à l'organisation du travail, les méthodes d'étude et d'appréciation des conditions de travail.

À cette fin, elle est chargée en particulier de rassembler et diffuser l'information utile, d'organiser des échanges et rencontres, de coordonner et de susciter des recherches, d'inciter les constructeurs à concevoir des machines et bâtiments industriels adaptés, d'apporter son concours à des actions de formation, de susciter et d'encourager le développement d'opérations et d'expériences dans les services publics et les entreprises, notamment en fournissant des informations et en donnant la possibilité de consulter des experts.

L'ANACT et son réseau développent des méthodes novatrices de changements technologique, organisationnel et social qui améliorent les conditions de travail et en assurent la diffusion.

L'ANACT et ses antennes régionales interviennent en entreprises selon modalités principales :

- des interventions courtes : diagnostics, aides à la rédaction de cahiers des charges .. D'une durée moyenne de 5 jours, ces interventions en direction des PME, sont gratuites pour les entreprises.
- des interventions de longue durée accompagnant un processus complet de changement. Ces interventions sont généralement rémunérées par les entreprises bénéficiaires.
- des actions collectives : actions qui s'adressent prioritairement à des entreprises de petites tailles, pour traiter d'une problématique commune et clairement identifiée, dans une perspective de résolution de problèmes par l'action des acteurs de l'entreprise.
- des expertises de dossiers d'aides publiques pour le compte du ministère chargé du travail.

36% du temps opérationnel du réseau est consacré à l'intervention en entreprise soit 9 800 jours. Le reste du temps se concentre sur l'animation de réseaux et de projets (24%), la capitalisation (16%) et le transfert des connaissances acquises et méthodologie élaborées (17%).

Depuis le 1^{er} janvier 2004, l'ANACT met en œuvre son 3^{ème} contrat de progrès avec l'Etat prévu pour la période 2004-2008. Cette contractualisation apporte à l'agence et à son réseau une garantie de ressources et fixe les grandes orientations structurant l'activité du réseau sur cette durée:

- favoriser la gestion des âges tout au long de la vie,
- promouvoir la santé au travail et prévenir les risques professionnels,
- développer les démarches liant organisation, compétences et qualifications,
- mieux intégrer changement technologique et changement organisationnel.

Les modes d'action évoluent suivant trois axes : le renforcement de la veille, l'équilibrage des interventions en entreprises et des actions collectives, la relance des activités de transfert et de diffusion à l'usage d'un maximum d'entreprises.

II.2.3 La CNAMTS¹, les CRAM² et CGSS³

La naissance de la Sécurité sociale en 1945 et la loi du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail ont créé une situation nouvelle et originale à bien des égards : indemnisation, assurance et prévention sont désormais liées. Dès lors, le domaine de la prévention est couvert par deux législations, l'une mise en œuvre par les services du ministère du Travail, l'autre par les organismes de Sécurité Sociale. Si l'une et l'autre de ces législations concourent bien au même objectif : préserver la santé et améliorer la sécurité de l'homme au travail, la spécificité du dispositif de la Sécurité Sociale tient au rôle prépondérant qu'y jouent les partenaires sociaux. En effet, les orientations relatives à la politique de prévention des risques professionnels de la Sécurité sociale sont définies par la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT/MP) de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) où siègent, à part égale, des représentants des partenaires sociaux, employeurs et salariés. Par ailleurs, des Comités techniques nationaux et régionaux (CTN et CTR), composés eux aussi à part égale de représentants des employeurs et des salariés, assistent les partenaires sociaux pour la définition des actions de prévention dans les différents secteurs d'activité (BTP, transports, alimentation, bois, commerces, textile, métallurgie...).

Au sein de la Sécurité Sociale, plusieurs instances contribuent à prévenir les risques professionnels, chacune avec ses spécificités et ses moyens d'action particuliers :

- La Direction des risques professionnels de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) met en œuvre la politique de prévention définie par les partenaires sociaux au sein de la CAT/MP. Elle est également chargée de gérer le Fonds national de prévention des accidents du travail et de coordonner l'action des Caisses régionales d'assurance maladie et des Caisses générales de Sécurité Sociale (DOM).

En outre, elle collecte et exploite les statistiques nationales des accidents du travail et des maladies professionnelles qui servent de base à la tarification des entreprises.

- Les seize Caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) et les quatre Caisses générales de Sécurité Sociale (CGSS) développent la prévention dans leur circonscription. A cette fin, 278 ingénieurs conseils et 539 contrôleurs de sécurité (chiffres au 31/12/2006) exercent des activités de diagnostic des risques, de conseil, d'information et de formation à la sécurité auprès des entreprises. Ils ont le même droit d'entrée et d'enquête dans les entreprises relevant du régime général de la Sécurité sociale que les inspecteurs du travail et ont le pouvoir (dit d'injonction) de demander à ces entreprises « toute mesure justifiée de prévention ».

Les caisses régionales, qui sont chargées d'appliquer aux entreprises les règles de tarification, disposent par ailleurs de tout un arsenal d'incitations financières à la prévention (contrats de prévention, ristournes sur cotisation ou au contraire majorations de cotisations...).

- L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), qui est financé en quasi-totalité par la CNAMTS, est investi de quatre missions : mieux connaître les risques professionnels, analyser leurs conséquences pour la santé de l'homme au travail, rechercher comment les combattre et les maîtriser, faire connaître et enseigner les moyens de leur prévention. Ces missions se concrétisent par quatre secteurs d'activités : études et recherches, assistance technique et médicale, information-documentation, formation (cf. ci-après).
- Eurogip est chargé d'animer, de coordonner et de développer au plan européen les actions de la Sécurité sociale en matière de risques professionnels.

La dualité de législations et d'intervenants (d'un côté les services de l'Inspection du travail, de l'autre les Services prévention des CRAM) a vite fait apparaître la nécessité d'une collaboration ; celle-ci prend plusieurs formes :

¹ Caisse nationale d'assurance maladie (Direction des risques professionnels)

² Caisses régionales d'assurance maladie (Services prévention)

³ Caisses générales de sécurité sociale

- En premier lieu, l'échange systématique d'informations sur les constats effectués dans les établissements visités est prévu par le code de la Sécurité Sociale (article L 422-3). Les observations des services Prévention, les résultats des analyses et des mesures relatives aux ambiances de travail ainsi que les renseignements sur les risques inhérents aux entreprises sont transmis au directeur départemental du travail compétent et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) concerné.
- La coordination des actions - instituée par une circulaire du 6 mai 1965 - a permis la mise en place, auprès de chaque DRTEFP, d'un comité régional de coordination dont le rôle « doit être essentiellement d'assurer une liaison permanente entre les services de l'inspection du travail, ceux de la direction régionale de la Sécurité Sociale et ceux de la Caisse régionale de Sécurité Sociale intéressés à la prévention ».
- Enfin, des actions communes sont de plus en plus nombreuses : qu'il s'agisse d'élaborer des guides méthodologiques pour l'évaluation des risques, d'organiser des journées d'information, de mener des campagnes de prélèvements ou même de créer un site internet commun...les exemples sont nombreux de ces collaborations.

II.2.4 L'INRS¹

L'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), créé en 1947 sous le nom d'Institut National de Sécurité (INS), devenu en 1968 Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, est une association régie par la loi de 1901, constituée sous l'égide de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS).

Il apporte son concours scientifique et technique aux pouvoirs publics (sécurité sociale, ministères...), aux entreprises et leurs salariés pour la prévention des risques professionnels.

C'est le plus important des organismes scientifiques et techniques de prévention ; 660 personnes (212 à Paris et 448 en Lorraine) travaillent en 2006 à l'INRS et permettent de couvrir une très grande variété de disciplines : acoustique, ventilation, électricité, informatique, électronique, automatique, épidémiologie, chimie, toxicologie, biologie, physiologie, ergonomie, sociologie, productique, génie civil, hydraulique, sécurité des systèmes, information, etc.

Il est géré par un conseil d'administration paritaire (9 représentants des employeurs, 9 représentants des syndicats de salariés). Il est constitué de deux centres, l'un à Paris (Siège Social), le second en Lorraine (implantations de Vandœuvre et de Neuves-Maisons, près de Nancy) et son budget provient en presque totalité du fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'INRS dispose de moyens de recherche et de laboratoires qui lui permettent d'étudier les différents aspects de la prévention (risques physiques, chimiques, psychosociaux, sécurité des équipements, ergonomie...).

Il aide les acteurs du terrain à résoudre les problèmes de prévention en effectuant des actions d'assistance (30 000 demandes et 6 800 formulaires web traités en 2006), d'information, de formation (160 sessions organisées en 2006). Il développe des connaissances nouvelles, transformées en savoirs pratiques : activités d'études et de recherches conduites par 242 chercheurs, ingénieurs et techniciens (150 études en cours en 2006).

Il exerce ses activités au profit des entreprises et des salariés du régime général de toutes les branches d'activité (métallurgie, chimie, bâtiment et travaux publics, transport, services...) à partir des besoins exprimés par la CNAMTS, les services prévention des Caisses Régionales d'Assurance Maladie (CRAM), les partenaires sociaux, les médecins du travail, les inspecteurs du travail...

¹ Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles.

De nombreuses productions (chaque année 130 publications scientifiques sont rédigées, en 2006, 410 brochures et 189 affiches ont été diffusées en 3,5 millions d'exemplaires) sont quotidiennement utilisées par l'inspection du travail qui, par ailleurs, peut faire directement appel aux compétences de l'INRS.

L'Institut dispose d'un site Web www.inrs.fr qui met à la disposition des internautes des informations et ressources en hygiène et sécurité du travail : dossiers thématiques, actualités du monde de la prévention, catalogue des productions de l'INRS, veille réglementaire en matière d'hygiène et de sécurité.... Près de 23 000 visiteurs consultent le site chaque jour, 18 millions de documents ont été téléchargés au cours de l'année 2006. Les sites des revues « *Documents pour le médecin du travail* » (www.dmt-prevention) et « *Hygiène et sécurité du travail* » (www.hst.fr) complètent ce vecteur de diffusion de l'information de l'INRS.

II.2.5 L'OPPBTP¹

L'OPPBTP est l'organisme de prévention de la branche professionnelle du bâtiment et des travaux publics. Il a été créé en 1947. C'est un établissement public placé sous la tutelle du ministère chargé du travail. Il est organisé autour d'un comité national et de 11 comités régionaux. Son statut a été complètement remanié par les décrets du 4 juillet 1985, du 18 octobre 1999 et celui du 28 août 2007.

Géré par un conseil d'administration paritaire (employeurs et salariés), l'OPPBTP est financé par une cotisation payée par les employeurs sur la base de la masse salariale de leur entreprise incluant désormais les travailleurs temporaires. Le taux de la cotisation ainsi que le salaire horaire forfaitaire de référence, pour la contribution due au titre des travailleurs, sont fixés chaque année par arrêté du ministre chargé du travail.

« L'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics a pour mission notamment de contribuer à la promotion de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises adhérentes. A cette fin, il participe à la veille en matière de risques professionnels, conduit les études relatives aux conditions de travail et analyse les causes de risques professionnels, suscite les initiatives des professionnels de la branche du bâtiment et des travaux publics ainsi que de toutes les personnes qui interviennent dans le processus de construction pour une meilleure prise en compte de la sécurité dans les procédés de fabrication et propose aux pouvoirs publics toutes mesures résultant du retour d'expérience organisé par la profession.

Il exerce des actions d'information et de conseil en matière de prévention, contribue à la formation à la sécurité et participe aux travaux menés dans le cadre de l'Union Européenne dans son champ de compétence. »

Il emploie 300 collaborateurs sur toute la France. Ce sont majoritairement des ingénieurs de prévention, techniciens en prévention, cadre de prévention et des délégués à la formation. Ces techniciens conseillent les professionnels afin d'éviter les risques sur les chantiers, grâce à une meilleure organisation du travail et des choix judicieux de matériels. Ils conseillent aussi les entreprises sur les modes opératoires les plus sûrs.

A cette fin, l'OPPBTP contribue à la formation des salariés des entreprises. 15 000 stagiaires sont ainsi formés chaque année dans toute la France.

En 2007, pour la troisième année consécutive, une campagne de sensibilisation « aux gestes de premiers secours » a également été organisée en partenariat avec la Croix-Rouge française. 10 000 salariés et chefs d'entreprise du BTP ont participé à cette campagne.

Par ailleurs, l'OPPBTP crée et diffuse de nombreux documents et référentiels techniques (spoth-btp ; maeva-btp ; lara-btp), très utilisés par les entreprises et, qui peuvent être consultés sur son site (www.oppbtp.fr).

Les relations avec l'inspection du travail sont institutionnalisées, puisque les ingénieurs ou les techniciens en prévention « peuvent porter à la connaissance de l'inspecteur du travail les manquements répétés ou les infractions graves qu'ils constatent aux prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité et les conditions de travail ».

¹ Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics

En outre, les représentants des deux services peuvent assister conjointement aux comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des entreprises du secteur de la construction et des collèges interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail des chantiers importants (CISSCT).

II.2.6 La HALDE

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) est une autorité administrative indépendante créée par la loi n°2004-1486 du 30 Décembre 2004.

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

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

La haute autorité disposait en 2006 de 66 agents et d'un budget de 10,4 millions d'euros.

La haute autorité a en charge le traitement de réclamations individuelles. Elle peut être saisie, directement et par un simple courrier, par toute personne s'estimant victimes d'une discrimination. Elle peut également être saisie par l'intermédiaire d'un parlementaire, ou, avec l'accord de la victime, par toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans se proposant par ses statuts de combattre les discriminations. Elle peut également se saisir d'office de situations portées à sa connaissance. La haute autorité aide les victimes de discrimination à constituer leur dossier et les informe sur les procédures adaptées à leur cas.

La haute autorité dirige des travaux de recherche.

Elle mène également des actions, notamment, de communication et d'information qui visent à promouvoir toute bonne pratique en matière d'égalité des chances et de traitement.

Les actions de promotion de l'égalité dans le secteur de l'emploi

Le secteur de l'emploi est le premier domaine d'action de la haute autorité.

En 2006, la haute autorité a proposé aux grandes entreprises un cadre méthodologique visant à les impliquer et à les aider à suivre leurs politiques en faveur de la promotion de l'égalité. 173 grandes entreprises se sont engagées dans cette démarche.

La haute autorité a publié un guide présentant les bonnes pratiques expérimentées et mises en œuvre par ces grandes entreprises (réalisations de diagnostic, actions de sensibilisation et de formation, objectivation des procédures de recrutement ou de gestion du personnel, évaluation de l'encadrement supérieur, constitution de partenariats ...).

La haute autorité a également engagé en 2006 une importante concertation avec les intermédiaires de l'emploi, publics comme privés, et avec les représentants des petites et moyennes entreprises.

La haute autorité a développé un module de formation destiné aux entreprises, disponible sur son site internet.

Le traitement des réclamations

En 2006, la haute autorité a enregistré 4.058 réclamations dont 1.058 concernaient l'emploi dans le secteur privé. Un tiers relevaient de l'accès à l'emploi et deux tiers présentaient une discrimination dans le déroulement de carrière ou lors du licenciement. Les principaux critères de discrimination avancés par les réclamants étaient l'origine (35%), l'état de santé ou le handicap (18%). Venaient ensuite l'âge (6%) et le sexe (5%).

Afin d'étudier les situations présentées comme discriminatoires par les réclamants, la haute autorité dispose de pouvoirs d'investigation. Elle peut demander à toute personne, physique ou morale, des explications, et la communication d'informations et de documents. Elle peut entendre toute personne dont elle estime l'audition utile. Elle peut procéder à des vérifications sur place après avoir recueilli l'accord des intéressés. Elle peut demander le concours des autorités publiques qui doivent lui communiquer les informations ou documents en leur possession. Elle peut saisir les corps de contrôle de l'Etat en vue de faire des études, ou de procéder à des vérifications ou des enquêtes relevant de leurs attributions.

La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 relative à l'égalité des chances est venue renforcer les pouvoirs d'investigation de la haute autorité. En cas d'opposition à la vérification sur place, la haute autorité peut saisir le juge des référés afin qu'il autorise ce contrôle. Les agents assermentés de la haute autorité peuvent relever par procès verbal les délits de discrimination qu'ils constatent, notamment dans le cadre de tests de discrimination prévus à l'article 225-3-1 du code pénal.

Lorsque, au terme de son instruction, la haute autorité relève l'existence d'une discrimination, elle peut recourir à plusieurs moyens d'action pour faire cesser cette dernière, empêcher qu'elle ne se reproduise et, le cas échéant, en assurer la réparation. Elle peut, notamment, avec l'accord des parties, faire procéder à la résolution amiable par voie de médiation. Elle peut émettre des recommandations à l'entreprise. Si celle-ci n'y donne pas suite, la haute autorité peut décider la publication d'un rapport spécial au Journal Officiel. Elle peut présenter ses observations devant les juridictions civiles, pénales ou administratives. Elle peut communiquer au procureur de la République les dossiers dans lesquels paraissent constitués des délits.

La loi du 31 mars 2006 susvisée lui a attribué un pouvoir de transaction pénale. Lorsqu'elle considère que le délit de discrimination est caractérisé, la haute autorité peut proposer au mis en cause une transaction qui peut prévoir le paiement d'une amende (d'un maximum de 3.000 euros pour une personne physique et de 15.000 euros pour une personne morale), l'indemnisation du préjudice subi par la victime et des mesures de publicité. La transaction acceptée par le mis en cause doit être homologuée par le procureur de la République.

En 2006, le Collège de la haute autorité a engagé 33 médiations.

Il a décidé de présenter ses observations devant les juridictions dans 48 dossiers.

Il a adressé 42 rappels à la loi et a émis 151 recommandations.

Il a transmis 42 dossiers au Parquet et a procédé à 20 transactions pénales.

Il est à noter qu'au cours de cette même année, 197 réclamations ont abouti à un règlement amiable entre les parties au cours de l'instruction diligentée par la haute autorité.

Au delà de leur participation à la résolution de cas singuliers, les délibérations de la haute autorité contribuent à l'évolution de la réflexion et de l'action en matière de lutte contre les discriminations dans l'emploi. Elles ont vocation à inspirer non seulement les acteurs du droit mais aussi ceux du monde social et économique.

II.2.7 L'ASN¹

L'autorité de sûreté nucléaire (ASN), Autorité administrative indépendante créée par la loi N° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire (dite « loi TSN ») du 13 juin 2006, est chargée de contrôler les activités nucléaires civiles en France. Le 13 novembre 2006, jour de la première réunion de son collège, l'ASN a été créée formellement avec le transfert à l'ASN des personnels des anciennes directions

¹ Autorité de sûreté nucléaire

de sûreté nucléaire et de radio protection (DSNR) et direction générale de la sûreté nucléaire et de la radioprotection (DGSNR).

L'ASN assure, au nom de l'Etat, le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection en France pour protéger les travailleurs, les patients, le public et l'environnement des risques liés aux activités nucléaires. L'ASN exerce à ce titre deux missions principales concourant à l'application du code du travail : l'inspection du travail dans les centrales nucléaires de production d'électricité et l'inspection de la radioprotection.

- **Contrôle de la radioprotection des travailleurs :**

La loi N° 2004-806 du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique, a introduit de nouvelles dispositions dans le Code de la santé publique (articles L 1333-17 à L 1333-19, L 1337-1-1), créant l'inspection de la radioprotection. En application de ces dispositions, le décret N° 2006-694 du 13 juin 2006 a fixé les modalités de désignation, d'habilitation et de prestation de serment des inspecteurs de la radioprotection.

En 2006, les agents de l'ASN ont réalisé 324 contrôles dans les domaines industriels ou la recherche, 244 contrôles dans le domaine médical et 55 contrôles dans le domaine des installations nucléaires de base.

L'ASN a engagé avec la Direction générale du Travail une réflexion permettant de coordonner les missions de l'inspection du travail et de l'inspection de la radioprotection. De actions en matière d'échange d'informations aux niveaux local et national, d'inspections conjointes ou de formations croisées, sont envisagées. En 2007, l'ASN compte mettre en œuvre des dispositions législatives lui confiant la désignation de ses inspecteurs et finaliser la réflexion engagée avec la DGT pour mener à bien des actions d'échange avec l'inspection du travail.

- **L'inspection du travail dans les centrales nucléaires**

Pour les établissements ou ouvrages faisant l'objet d'un contrôle du ministère chargé de l'énergie (barrages hydro-électriques, les lignes de transport d'électricité ou les centrales électriques thermiques ou nucléaires) et jusqu'à la création formelle de l'ASN, l'inspection du travail était exercée par des agents désignés par les DRIRE sous l'autorité de la Direction de la demande et des marchés énergétiques (DIDEME) au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, par délégation du ministère chargé des relations du travail.

L'article 57 de la loi TSN a confié les attributions des inspecteurs du travail aux ingénieurs ou techniciens, précisément désignés à cet effet par l'ASN parmi les agents placés sous son autorité. Ils ont été désignés par l'ASN le 19 janvier 2007. La mission d'inspection du travail dans les centrales nucléaires de production d'électricité a donc été transférée formellement de la DIDEME à l'ASN à cette date, mais demeure placée sous l'autorité du ministre chargé du travail.

II.2.8 L'AFSSET¹

L'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET) est un établissement public administratif de l'État placé sous la tutelle des ministres chargés de la santé, de l'écologie et du travail. Dans le but d'assurer la protection de la santé humaine, l'agence a pour missions :

- de contribuer à assurer la sécurité sanitaire dans les domaines de l'environnement et du travail, en évaluant les risques qu'ils peuvent comporter ;

¹ L'AFSSE a été réorganisée (devenant l'AFSSET) par l'ordonnance 2005 – 1087 du 1^{er} septembre 2005 et le décret 2006-676 du 8 juin 2006. son effectif est de 84 ETPT en 2006. son budget est de l'ordre de 20 M €.

- de réaliser ou faire procéder à toute expertise, analyse ou étude nécessaire, en prenant appui sur les services et établissements publics ou tout autre organismes compétent ;

- de fournir aux autorités toutes les informations sur les risques sanitaires, et les conseils nécessaires à l'élaboration de dispositions législatives et réglementaires ;

- d'exercer une veille scientifique et de mettre en œuvre des programmes de recherche dans les domaines de sa compétence ;

- de susciter le débat, à travers l'édition de publications, l'organisation de colloques et la participation à des manifestations didactiques et scientifiques.

Pour l'exercice de ces missions, l'agence exerce une veille sur l'évolution des connaissances scientifiques dans les domaines de sa compétence et définit, met en œuvre, soutient ou finance des programmes de recherche scientifique et technique. L'AFSSET est notamment chargée de la coordination de l'expertise pour l'évaluation des risques liés aux produits chimiques.

Elle organise un réseau entre les organismes disposant des capacités d'expertise scientifique dans ses domaines de compétence et travaille avec près d'une trentaine de partenaires permanents. Elle s'appuie sur plus de deux cents experts issus d'une centaine d'organismes.

L'Agence a été placée au cœur du dispositif d'information et d'expertise scientifique sur la santé et l'environnement, ainsi que la santé au travail. Elle établit aussi des relations étroites avec la communauté scientifique française mais également internationale, notamment en Europe.

Les avis et les recommandations de l'AFSSET, ainsi que d'autres travaux scientifiques sont rendus publics et sont consultables sur le site Internet de l'agence.



DEUXIEME PARTIE

l'organisation de l'inspection du travail

I - 2006, l'année de lancement du plan de modernisation de l'inspection du travail (PMDIT) : présentation d'ensemble.

La démarche qui a conduit à l'élaboration et à la mise en œuvre du PMDIT a été lancée par le ministre délégué aux relations du travail le 1^{er} juillet 2004. Deux éléments de contexte la justifiaient :

- L'affirmation, à partir de l'année 2001 à l'initiative de la DRT, d'une politique du travail, après plusieurs décennies marquées par la pérennisation des problèmes d'emploi. Cette politique du travail dont l'objectif central est l'effectivité du droit du travail vise tout à la fois à répondre à l'évolution de notre environnement (exigences des usagers – enjeux de santé publique – mise en cause des agents de contrôle – concept européen de travail de qualité – renforcement du rôle des partenaires sociaux – évolutions des organisations du travail – problèmes démographiques) qu'à donner du sens à l'action des services grâce à une stratégie collective d'intervention et l'affirmation de certains principes structurants.

Dans cette logique, a notamment été conçu en 2004 le Plan Santé au Travail, validé en Conseil des Ministres le 23 février 2005, avec un important volet consacré à l'intensification et à la professionnalisation des contrôles. La préparation de ce plan a remis en évidence des questions essentielles sur les moyens de l'inspection du travail, avec un intolérable déficit de moyens humains au regard des comparaisons européennes, mais aussi des problèmes récurrents d'organisation de l'action et de soutien méthodologique aux agents.

- Des constats récurrents et unanimes sur les forces et faiblesses de l'inspection du travail :

L'inspection générale des affaires sociales a particulièrement investi, après le lancement de la politique du travail, l'activité de l'inspection du travail, avec notamment un rapport publié en 2002, et des conclusions sans concession notamment sur le pilotage de l'activité. Ce rapport faisait un écho à différentes contributions produites à divers niveaux depuis plusieurs années: fort engagement des agents mais déficit de l'inspection du travail en termes de moyens et notamment de moyens humains, marges de progrès importantes dans l'organisation de l'activité et son management (rapports du BIT, du Conseil Economique et Social, d'un groupe animé par Jean Paul Chaze, directeur régional, de Jean Cordouan, etc...).

Ces éléments de contexte du début de l'été 2004 ont été tragiquement percutés, le 2 septembre 2004, par le meurtre de deux agents de contrôle, dont une contrôleuse du travail en formation, par un exploitant agricole qu'ils contrôlaient. Le profond et durable traumatisme ressenti face à ce drame par l'ensemble des agents contribuant au système d'inspection du travail a donné un nouveau jour aux constats précédemment effectués, en imposant une réflexion approfondie sur le sens de l'action, les formes d'affirmation de la légitimité des contrôles, le soutien dû aux agents, les moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions.

I-1 L'élaboration du PMDIT

Le ministre du travail, Gérard LARCHER, a demandé au directeur de l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le 15 septembre 2004, de procéder à une analyse de toutes les préconisations précédemment formulées pour améliorer le fonctionnement de l'inspection du travail et de consulter à ce sujet, les principaux responsables concernés, les organisations syndicales du ministère, et les partenaires sociaux. Cette mission a donné lieu à un premier rapport publié le 5 janvier 2005.

Les agents du ministère ont été invités par le ministre à réagir sur le contenu de ce rapport, sur une boîte électronique dédiée ; les organisations syndicales du ministère, et les partenaires sociaux ont été consultés par écrit. Les différentes contributions reçues par le ministre ont fait l'objet d'un deuxième rapport du directeur de l'INTEFP, remis au ministre le 3 juin 2005.

Sur la base de ces rapports, le ministre a confié au secrétaire général des ministères sociaux la mission de faire des propositions concrètes susceptibles de fonder un plan d'action pour l'inspection du travail. Le secrétaire général a conduit sa mission de juillet 2005 à février 2006, s'appuyant sur un comité de pilotage regroupant les directeurs d'administration centrale concernés, un IGAS, la chef de la Mission d'Appui et de Coordination, un directeur régional et un directeur départemental. Conformément au mandat qui lui avait été confié, il a consulté les organisations syndicales du ministère et le comité technique paritaire ministériel tout au long du processus ; il a rendu visite à des agents de contrôle, en a accompagné en entreprise ; il a ouvert un blog sur l'intranet du ministère afin d'échanger en continu avec les agents qui le souhaitaient.

Le Plan de Modernisation et de Développement de l'Inspection du Travail qu'il a remis le 28 février 2006 a été validé par le ministre, qui l'a présenté à la presse et en a annoncé la mise en œuvre le 9 mars 2006. Le plan a été présenté au Conseil des Ministres.

I-2 Le contenu et la mise en œuvre du PMDIT

Le plan repose sur plusieurs grandes affirmations, qui sont autant de choix politiques :

- l'action de l'inspection du travail doit s'inscrire dans le cadre d'une politique du travail axée sur l'ordre public social garanti par l'effectivité du droit, résultant de la qualité de l'élaboration de la norme et du contrôle de son application. Ce principe appelle une organisation facilitant le pilotage de l'action ;
- l'intervention généraliste de l'inspection du travail française doit être préservée parce qu'elle permet de prendre en compte simultanément l'ensemble des éléments interdépendants qui constituent les conditions d'emploi et de travail des salariés. Ce principe nécessite une organisation privilégiant l'appui juridique, technique et méthodologique de l'action de contrôle ;
- le contrôle est la raison d'être de l'inspection du travail. Il doit être au centre de son activité, sans préjudice des autres missions confiées à l'inspection au cours de son histoire. Ce principe appelle une organisation donnant au système d'inspection du travail les moyens d'assurer l'ensemble de ses missions ;
- la section territorialisée demeure l'échelon d'intervention. Ce principe induit une organisation territoriale construite en concertation avec les agents et leurs représentants, avec un objectif : l'efficacité de l'action .

La conjugaison de ces principes se traduit dans le plan de modernisation et de développement par trois facteurs d'évolution indissociables et interpénétrés : **le pilotage, le soutien et l'appui, le renforcement significatif des moyens, notamment humains.**

- Le Pilotage

Autorité centrale et niveaux hiérarchiques :

Le plan structure l'animation de l'action autour de quatre niveaux hiérarchiques : le national, le régional, le départemental et la section d'inspection. Le rôle de chaque niveau est précisé dans le plan.

Le choix a été fait de privilégier comme première échéance la création d'une autorité centrale, conformément à la convention 81 de l'OIT. La Direction Générale du Travail, instituée par le décret du 22 août 2006 répond à cet objectif, dans une conception plus large qui consacre un autre des grands principes du plan : la prise en compte de la nécessaire interaction entre l'élaboration de la norme et le contrôle de son application.

Depuis sa création, la DGT s'affirme en tant qu'Autorité centrale : séminaire des directeurs régionaux le 26 octobre 2006, réunion des directeurs régionaux et départementaux le 21 décembre, publication régulière d'un organe de communication dans les services déconcentrés, conférences téléphoniques mensuelles avec les DRTEFP, entretiens d'évaluation des directeurs régionaux entre le 15 avril et le 15 mai 2007, interventions auprès de la DAGEMO pour mettre en œuvre une procédure disciplinaire ... Un des enjeux pour les mois à venir est la déclinaison des notions de pilotage et de hiérarchie entre niveaux régional et départemental, et entre niveaux départemental et section d'inspection.

Programmation :

Le pilotage c'est aussi, et surtout, la programmation de l'action de l'inspection dans un contexte marqué par une certaine perte de repères et une dérive de la conception de l'indépendance et de l'action individuelle de l'agent de contrôle. Le plan de modernisation promeut un triple équilibre pour l'action de l'inspection du travail : équilibre entre contrôles et autres missions ; équilibre entre contrôles programmés et contrôles à l'initiative de l'agent en fonction des sollicitations dont il fait l'objet ; équilibre, dans les contrôles programmés, entre les actions demandées par le niveau central et les contrôles programmés au niveau régional, départemental ou local. En ce qui concerne les programmations du niveau national déclinées au niveau local, la DGT organise et enrichit son action à partir des expériences essentielles de la Direction des Relations du Travail au cours des exercices antérieurs : actions concertées et campagnes, politique du travail et démarche « diagnostic- plan d'action », directive nationale d'orientation et élaboration des budgets opérationnels de programme. Le dialogue de gestion, organisé en plusieurs temps tout au long de l'année, est ainsi une forme moderne du pilotage de l'action.

Valorisation de l'action :

Le plan de modernisation et de développement prévoit également diverses mesures de nature à donner davantage de volume et de visibilité à la valorisation de l'action de l'inspection du travail : rapport d'activité, relations avec les partenaires sociaux, communication à destination du grand public. Il souligne également l'importance des relations internationales de l'inspection du travail, à travers des actions de coopération dans le cadre de la politique menée en la matière par le ministère, mais aussi par une participation effective et lisible aux instances telles que le Bureau International du Travail et, au niveau européen, le Comité des Hauts Responsables de l'Inspection du Travail.

Système de sanctions :

Le renforcement de la fonction de contrôle c'est aussi l'opportunité de revoir le système de sanctions avec en perspective, un meilleur équilibre entre sanctions administratives et sanctions pénales. Au sein de cette dernière, un débat sur les modalités de mise en œuvre des sanctions demeure vif, la campagne «tabac» réalisée au début de l'année 2007 ayant précipité la question de l'éventuelle extension de l'utilisation des carnets à souches. En tout état de cause, la première étape du plan est la constitution d'un observatoire des suites pénales: une première maquette de cet instrument doit être produite pour la fin du premier semestre 2007. Dans le même temps, est examinée la question de l'arrêt de travaux dans le secteur de la chimie.

Conseil National de l'Inspection du Travail :

La spécificité des règles d'intervention de l'inspection du travail impose, dans ce contexte évolutif, que le système d'inspection du travail français soit doté d'un organe consultatif indépendant, placé auprès du ministre chargé du travail. Le décret du 2 mars 2007 a ainsi créé le Conseil National de l'Inspection du Travail, constitué de six membres et qui pourra être saisi par tout agent contribuant à l'action de l'inspection du travail, mais aussi par chacun des trois ministres responsables de service d'inspection, sur toute question relative aux garanties et aux conditions d'exercice des missions. Afin de bien distinguer les attributions du CNIT de celles des instances paritaires que sont les CAP et les CTP, le CNIT ne pourra être saisi par les ministres que sur des questions de principe ou d'ordre général. La publication de l'arrêté ministériel désignant les membres du CNIT a été suspendue au cours de l'année 2006, en l'attente des propositions des représentants des agents aux CAP des inspecteurs et contrôleurs.

- Le soutien et l'appui :

Le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail vise une «organisation de l'administration tournée vers le soutien, assurant l'efficacité du contrôle et garantissant les fondamentaux». Il doit ainsi conduire à une visibilité de cette organisation qui s'appuie sur bon nombre d'initiatives prises ou envisagées antérieurement, soit au niveau régional ou départemental (niveau essentiel dans son rapport de proximité et d'opérationnalité avec, notamment, le développement de fonctions «appui-ressources-méthodes») soit au niveau national, sous l'égide de la Direction des Relations du Travail ou de la DAGEMO, notamment au sein de la MICAPCOR :

Déontologie :

Dans le prolongement de préconisations formulées par l'IGAS, la MICAPCOR a constitué un groupe de travail dont le mandat était de proposer au ministre chargé du travail, après une procédure de validation à définir, un jeu de documents sur les principales problématiques déontologiques concernant l'exercice de l'activité d'agent participant à l'inspection du travail : indépendance, secret, impartialité, devoir de diligence.... Ces travaux étant toujours en cours en septembre 2006, ils ont été poursuivis jusqu'à la fin du mois de janvier 2007, dans les mêmes conditions, mais en référence à une lettre de mission du Directeur général du travail. Ces documents ont été remis par le groupe au DGT en mars 2007 puis soumis à l'avis du CNIT en mai 2008, pour être ultérieurement diffusés dans les services avec un accompagnement adapté.

Le plan santé au travail et les équipes pluridisciplinaires :

Le volet «renforcement de l'effectivité du contrôle» du plan «santé au travail» prévoit la création de cellules régionales, pluridisciplinaires - composées d'ingénieurs de prévention, de médecins et de directeurs-adjoints du travail - pour assurer, dans le champ de la santé et de la sécurité au travail, un appui scientifique, technique et méthodologique aux agents de contrôle (inspecteurs et contrôleurs) de l'inspection du travail dans leurs missions de contrôle et de diffusion de la culture de prévention sur les lieux de travail. Cet appui doit se concrétiser, notamment, en contribuant aux recherches documentaires, en produisant des documents-soutiens aux actions de contrôle et en accompagnant les agents dans certaines visites. Ces cellules pourront, par ailleurs, assurer une liaison et des échanges d'informations avec les cellules interrégionales d'épidémiologie et mobiliser les compétences techniques et médicales suffisantes afin de pérenniser et développer les relations avec les DRIRE et les DRASS. Une circulaire a défini le cadre de la mise en place de ces cellules sur l'ensemble de la métropole de 2005 à 2007. Le calendrier a été respecté scrupuleusement, et un premier bilan quantitatif et qualitatif des cellules est mené dans le courant du premier semestre 2007, dans le prolongement d'un travail d'animation des responsables de cellules organisé par la DRT puis la DGT.

L'appui méthodologique au niveau national :

Il va se traduire par la production de guides, fiches méthodes, instructions, sur les thèmes retenus par le service de l'animation territoriale en lien avec les autres services de la DGT (plus de 40 projets en avril 2007). Le choix des thèmes résulte soit :

- du constat de l'émergence d'une question dans un domaine précis (par exemple, les violences au travail, ou le contrôle des entreprises d'équarrissage dans un contexte de grippe aviaire)
- de l'existence de réglementation nouvelle ou en cours de modification (par exemple, la coordination avec les inspecteurs de la radioprotection de l'Autorité de Sécurité Nucléaire)
- de l'organisation des campagnes de contrôle (2007 : les grues et les manutentions manuelles)
- de propositions d'actions sur des sujets jugés majeurs (exemple : guide du contrôle de l'application de la réglementation sur la durée au travail dans certaines branches d'activité).

L'appui juridique visant à conforter l'expertise de l'inspection du travail :

Il est une des expressions de la conception de la DGT articulant les préoccupations d'élaboration et d'application des normes, et engage donc l'ensemble de la direction générale. Outre l'organisation de la réponse aux questions des services déconcentrés et de l'exploitation des aperçus quadrimestriels, vecteurs des signalements des agents de contrôle dans leur mission de veille et d'alerte, il va se traduire par la production de notes, guides méthodologiques, fiches techniques sur des thèmes tels que la qualité de la décision administrative, le contentieux en droit du travail, l'instruction des recours et le retrait des décisions administratives, le vote électronique et les élections professionnelles, la société européenne, les panneaux syndicaux....

Il prend un tour particulier, en outre, dans le cadre de l'instruction par la DGT des recours hiérarchiques et gracieux en matière de protection des salariés protégés. Dans une relation étroite avec les services déconcentrés, la DGT entend produire régulièrement des notes de synthèses ou instructions concernant les inflexions les plus significatives du droit, et notamment de la jurisprudence ou se rapportant à des problématiques particulières investies par plusieurs agents de contrôle : prise d'acte, retraite, départs volontaires, modes de preuve et NTIC, comportement à l'occasion de l'exercice du mandat....

Le soutien aux agents de contrôle de la législation du travail confrontés à des situations d'urgence :

Le plan de modernisation situe en priorité absolue le soutien dû aux agents victimes d'agression ou d'incivilités. Cette préoccupation doit aussi appréhender les situations de demande de protection fonctionnelle dans le cadre de mise en cause personnelle des agents (le premier semestre est marqué, et pas seulement pour les agents de contrôle, par la commission rogatoire relative aux suites de plaintes déposées par des anciens salariés victimes de l'amiante). La DAGEMO a la responsabilité globale du dispositif de soutien afin d'assurer une légitime égalité des agents quelle que soit leur affectation au sein du ministère. La DGT, autorité centrale de l'inspection du travail, est associée aux différentes étapes des processus de protection et dans le fonctionnement de la cellule nationale d'urgence, y compris en son activité d'appui aux cellules régionales.

Un système d'information travail en réseau (SITERE) :

Outil d'aide à l'action et d'information réciproque, SITERE est conçu comme un ensemble d'outils qui permet de rendre des services directement utiles aux différents acteurs du système de l'inspection du travail. Il constitue un des supports majeurs de la politique du travail et de la mise en œuvre du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail. Cet instrument a connu un démarrage laborieux, lié, notamment à la lenteur des temps d'accès à l'application et à des anomalies fonctionnelles résiduelles. Des améliorations y ont été apportées, encore insuffisantes, et un audit approfondi est en cours, sous la responsabilité de la DAGEMO. Depuis le 1^{er} janvier 2007, la saisie des compte-rendu d'intervention des agents de contrôle a été rendue obligatoire malgré les incertitudes techniques ; ce choix semble avoir été opportun au regard des résultats enregistrés sur les trois premiers mois de l'année 2007, mais le dossier SITERE demeure un dossier extrêmement sensible.

- le renforcement significatif des moyens, notamment humains.

L'indispensable renforcement des effectifs de contrôle :

Le déficit quantitatif en moyens humains de l'inspection du travail française sur le champ du commerce et de l'industrie est dénoncé par différents observateurs et rapports depuis de nombreuses années, nourrissant une ancienne et constante revendication syndicale «exigeant le doublement des sections d'inspection du travail». Dans le cadre de la préparation du plan «santé au travail», en 2004, la DRT a tenté de procéder à une comparaison des systèmes d'inspection du travail européens et a conclu à une moyenne européenne correspondant à 2000 agents de contrôle pour un nombre d'établissements et de salariés semblable à ceux relevant de l'inspection du travail généraliste française, sous l'autorité du ministère du travail. C'est cette évaluation qui a été prise en compte dans le plan de modernisation et de développement qui prévoit une progression nette des effectifs, ainsi ventilée sur chaque exercice jusqu'en 2010 :

Créations de postes 2007-2010

	2007	2008	2009	2010	<i>TOTAL</i>
Inspecteurs du travail	70	60	60	50	240
Contrôleurs du travail	120	100	100	100	420
Ingénieurs et médecins	10	10	10	10	40
TOTAL	200	170	170	160	700

Cette programmation, perçue parfois comme une simple «régularisation» par les agents et leurs représentants syndicaux, a été appelée par les différents rapports comme une condition indispensable de tout progrès de l'inspection du travail, sans laquelle, il serait vain d'escompter des résultats tangibles d'une modification d'organisation ne portant que sur le pilotage et le soutien. Cette création de postes est d'autant plus remarquable qu'elle s'inscrit à contre-courant des dispositions générales prises pour limiter les dépenses publiques dans le cadre de la maîtrise des déficits.

Dans le même temps, cette condition indispensable est le plus souvent jugée comme insuffisante sans une modification simultanée de l'organisation, du pilotage de l'action et des différentes formes de soutien des agents.

Un renforcement dans le cadre de plans régionaux

Le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail confirme une organisation basée sur le principe de l'intervention généraliste et territoriale. Le décret du 28 décembre 1994 organisant les services déconcentrés n'a d'ailleurs pas été modifié. Cependant, prenant acte des nombreuses critiques formulées à l'encontre de l'organisation en sections d'inspection du travail uniformes (1 inspecteur, 2 contrôleurs et un secrétariat pour une moyenne de près 33000 salariés), le plan n'exclut aucune forme et ne promeut aucun modèle d'organisation, laissant le niveau local «définir et quantifier les moyens nécessaires dans le cadre d'un plan régional d'action et d'organisation des moyens».

Cette orientation s'est concrétisée, en juin 2006, par la publication d'un appel à projets, amendé en septembre 2006 au regard des précisions budgétaires.

Sur le nombre de postes créés en 2007, onze régions ont présenté un projet à partir d'un diagnostic local. Les postes budgétaires (120 contrôleurs, 60 inspecteurs ou directeurs adjoints) ont été répartis entre ces onze régions (24 postes ont, dans le même temps, été créés au titre du 3^{ème} volet de la mise en œuvre du PST au sein des équipes pluridisciplinaires). 39 sections d'inspections ont été créées par arrêté ministériel du 16 Mars 2007. Des évolutions dans l'organisation apparaissent avec la prise en compte de problématiques territoriales (sections interdépartementales) ou de filières professionnelles, mais le poids des références anciennes demeure et provoque des résistances fortes.

Le mouvement est engagé, il doit être poursuivi, approfondi et amplifié.

Une panoplie de mesures sur la gestion des ressources humaines

Le plan de modernisation et de développement reprend un certain nombre de propositions ou orientations formulées antérieurement, sur les modalités de recrutement, de formation initiale ou continue, d'indemnisation, de promotion des agents participant à l'action de contrôle de l'application de la législation du travail. Il évoque à nouveau le débat ouvert par le Conseil Economique et Social sur la question du maintien de deux corps de contrôle (inspecteurs et contrôleurs). Ces sujets sont de la compétence de la DAGEMO et s'inscrivent dans des problématiques plus larges de gestion des ressources humaines du Ministère. Ils sont aussi soumis à des arbitrages budgétaires et de ce point de vue les programmes de formation continue sur le champ de travail demeurent insuffisants pour faire face au défi du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail.

Des orientations relatives à des évolutions de l'organisation administrative :

Le rapprochement des services d'inspection du travail :

La fusion, en 1975, des trois corps d'inspecteurs du travail, suivie, plus tard, par la fusion des trois corps de contrôleurs, pose, depuis plus de trente ans, la question de la fusion des trois services d'inspection du travail. Lors du centenaire de l'inspection du travail, célébré au début de l'année 1993, le Président de la République avait annoncé un service unifié. Le plan de modernisation et de développement s'en tient à une orientation vers la fusion («la fusion des 3 IT au sein du ministère du travail est l'objectif de notre ministère») et à une mention de la circulaire du premier ministre du 2 janvier 2006 sur la réforme de l'administration départementale de l'Etat, prévoyant, à titre expérimental, le rapprochement des inspections du travail du régime général et de l'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricoles dans deux départements, la Dordogne et le Pas-de-Calais. Ces deux expérimentations, concrétisées juridiquement par un arrêté ministériel du 11 mai 2006 créant les sections d'inspection correspondantes, sont toujours en cours et suivies sous la responsabilité des secrétaires généraux des deux ministères concernés.

Le travail illégal :

Le plan de modernisation et de développement stipule que «la création de la Direction Générale du Travail doit contribuer à une coopération opérationnelle très étroite avec la Délégation Interministérielle à la Lutte contre le Travail Illégal, en préservant son caractère interministériel et donc son existence : le DGT est DILTI («double casquette»).

L'activité de l'inspection du travail sur les problématiques de travail illégal est d'un bon niveau, tout comme, d'une manière générale, l'implication des services déconcentrés dans le fonctionnement des comités opérationnels de lutte contre le travail illégal (COLTI). La question de la lutte contre le travail illégal est cependant extrêmement sensible dans les services d'inspection du travail lorsqu'elle s'inscrit dans une action interministérielle dépassant les notions de relations de travail. Depuis 2005, les opérations de contrôle visant plus particulièrement l'emploi illégal d'étrangers sans titre donnent lieu à diverses positions de principe qui ont nécessité une clarification par une note spécifique datée du 21 décembre 2006. Le sujet reste cependant sensible et le BIT a été saisi à ce sujet par le SNUTEF. Le rapport d'application de la convention N° 81, qui doit être publié au cours de l'été 2008, consacre un développement sur cette question.

II - L'administration territoriale

Les développements qui suivent sont consacrés à l'organisation territoriale de l'inspection du travail de droit commun.

Dans le cadre de son organisation, l'inspection du travail puise sa légitimité dans la garantie d'indépendance reconnue par la norme internationale et son efficacité dans l'assise territoriale dévolue aux services régionaux et départementaux.

En effet, l'article 6 de la convention n° 81 stipule que le « personnel de l'inspection du travail sera composée de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue » et les décrets des 28 décembre 1994 et 17 novembre 1999 ⁽¹⁾ précisent les rôles respectifs du niveau régional (II -1) et départemental (II -2).

Ainsi les actions d'inspection de la législation du travail au sens de la convention N° 81, notamment art 3 al 1, s'inscrivent dans une organisation administrative caractérisée par l'existence d'une autorité centrale – désormais, depuis le décret du 22 août 2006, c'est la Direction Générale du Travail, et par des échelons régionaux et départementaux, qui échappent, en la matière aux pouvoirs du préfet, conformément aux dispositions du décret du 29 avril 2004 (2).

1) *décret n° 94-1166 du 28 décembre 1994, relatif à l'organisation des services déconcentrés du travail en métropole et décret n°99-955 du 17 novembre 1999, relatif à l'organisation des services déconcentrés dans les départements d'outre mer et dans la collectivité territoriale de Saint Pierre -et- Miquelon*

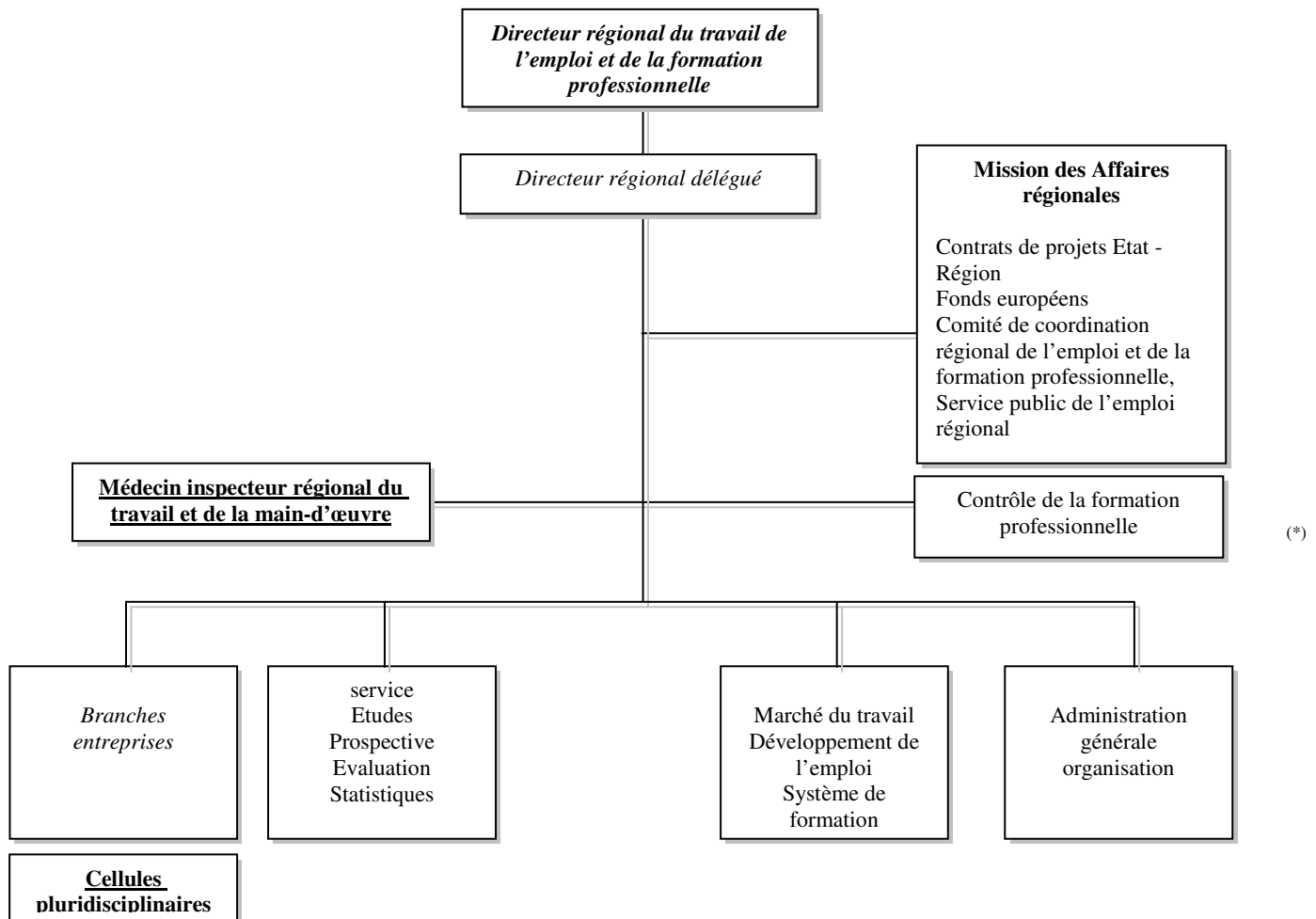
2) *art 33 du décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les départements et les régions.*

Les 22 directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), les 97 directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), et les 4 directions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des départements d'outre-mer et de Saint-Pierre-et-Miquelon (DTEFP), constituent les services déconcentrés.

Seuls les agents affectés en section consacrent la quasi-totalité de leur temps à s'assurer de l'application de la législation du travail. En effet, même si les directeurs départementaux du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, les directeurs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle participent à la mission d'inspection du travail, celle-ci n'est que partielle, compte tenu de leurs autres attributions dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, sous la responsabilité des préfets. Toutefois, certains directeurs adjoints du travail, inspecteurs du travail, contrôleurs du travail affectés hors section, certains agents administratifs peuvent effectuer des tâches d'inspection du travail, de manière permanente ou occasionnelle, à temps plein ou à temps partiel.

On notera, enfin, que le Plan Santé au Travail, conçu en 2004, prévoit la mise en place de cellules pluridisciplinaires dans chaque région. 7 régions en ont été dotées dès 2005, 8 nouvelles régions ont créé ces cellules au cours de l'année 2006. (en juillet 2008, elles existent dans quasiment toutes les DRTEFP).

II -1 Les DRTEFP (Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)



(*) **N.B. :** pour tous les schémas décrits dans la partie III

- **Les mentions soulignées, en gras, se rapportent aux agents et aux activités qui relèvent de l'application de la législation du travail au sens de la convention n° 81.**
 - Les mentions en italique se rapportent aux agents et aux activités qui ne relèvent pas totalement de l'application de la législation du travail au sens de la convention n° 81.
 - Les mentions en caractères normaux visent les agents et les activités qui ne relèvent pas de l'application de la convention n° 81.
- L'inspection du travail en France en 2006 – rapport BIT - DGT

Les vingt-deux directions régionales correspondent aux vingt-deux régions administratives métropolitaines. D'une façon générale, la direction régionale apporte aux directions départementales de la région l'appui nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les domaines du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle. Le directeur régional organise l'utilisation optimale de l'ensemble des moyens affectés à la direction régionale et aux directions départementales. A ce titre, il préside le comité technique régional et interdépartemental (CTRI) réunissant le directeur régional et les directeurs départementaux.

Le directeur régional est assisté d'un ou plusieurs adjoints ayant grade de directeur régional délégué, par un secrétaire général et des chefs de services (fonctionnaires ou agents de l'Etat de catégorie A).

Le schéma d'organisation ⁽¹⁾ de la DRTEFP est explicitement défini et comprend la mission des affaires régionales, le médecin inspecteur du travail et 5 services (Branches et entreprise, Etudes –prospectives – évaluation –statistiques, Marché du travail, développement de l'emploi, système de formation; Administration générale –organisation-communication).

Responsable des programmes d'intervention communautaires, notamment du fonds social européen - FSE, le directeur régional peut conduire des actions particulières, mais doit organiser une fonction de contrôle de gestion des services déconcentrés.

- **Domaine du travail**

En matière d'inspection de la législation du travail, dans le cadre des directives du ministre chargé du travail, le directeur régional adapte les orientations générales au contexte régional, après concertation avec les directeurs départementaux. Il coordonne l'action des services et organismes qui concourent à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, comme, par exemple, l'Organisme professionnel du bâtiment et des travaux publics – OPPBTP ainsi que le service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie -CRAM.

Il exerce des pouvoirs propres en matière d'application de la législation du travail. Il est, en particulier, appelé à traiter de recours introduits contre les mises en demeure de l'inspection du travail et à prendre des décisions administratives relatives aux services médicaux du travail.

Le service « relations et conditions de travail », intégré à la « branche entreprises », réalise des tâches en relation avec la mission d'inspection du travail. Il œuvre notamment à l'animation, à la coordination et au suivi de l'inspection du travail, à la programmation et à l'évaluation de l'action de l'inspection (aperçus et rapports périodiques), à la prévention des risques professionnels avec l'animation du comité régional de coordination, au contrôle de la médecine du travail, aux relations institutionnelles avec les partenaires sociaux, les organismes de prévention et de vérification et les juridictions. Enfin, c'est lui qui instruit les recours hiérarchiques et contentieux.

Les médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'œuvre (MIRTMO) et les ingénieurs de prévention peuvent, en outre, appuyer les actions de l'inspection du travail.

Les médecins inspecteurs régionaux du travail (au nombre de 49,72 en ETPR au 31 décembre 2006) sont des médecins spécialisés en médecine du travail, inscrits à l'ordre des médecins, qui bénéficient d'une entière indépendance dans le domaine médical. L'organisation, le fonctionnement et les moyens de l'inspection médicale du travail et de la main d'œuvre ont été précisés par une circulaire ⁽²⁾.

Les médecins inspecteurs du travail concourent à l'ensemble des missions des services déconcentrés. A ce titre, ils formulent les avis et prennent les décisions prévues par la loi ou le règlement. Ils sont notamment chargés de l'étude des risques et de leur prévention. Ils exercent une action permanente en vue de la protection des salariés au lieu de leur travail.

Ils ont un rôle d'appui technique aux services de l'inspection du travail, aux services de santé au travail, aux services chargés des politiques de l'emploi et en particulier de celles relatives aux handicapés. Ils ont également un rôle de conseil, d'animation, d'information et de formation des médecins du travail.

¹⁾ *Instruction du 4 avril 1995, BO du ministère du travail n°95/9 page 107*

²⁾ *DRT-DAGEMO n° 6 du 5 novembre 2001.*

Ils exercent eux-mêmes en qualité d'expert, des missions spécifiques qu'ils tiennent de dispositions législatives et réglementaires dans le cadre en particulier des établissements publics de soins, des établissements soumis aux articles 717 du code rural, de la sécurité sociale (comités techniques régionaux), ainsi que dans le cadre des mines et carrières.

Enfin, ils participent aux travaux de l'institut de veille sanitaire au bénéfice des travailleurs. Ils peuvent coordonner toute recherche, étude, enquête à caractère épidémiologique et ils peuvent aussi être sollicités à titre d'expert pour participer à la reconnaissance des maladies professionnelles dans le cadre des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles placés auprès des CRAM.

Les ingénieurs de prévention (au nombre de 47,44 en ETPR au 31 décembre 2006) ont pour rôle de proposer, à la demande des agents de contrôle, leur avis d'expert. Cet appui s'exerce particulièrement lors de contrôles ou d'enquêtes d'accidents ou de maladies professionnelles qui nécessitent des connaissances techniques spécifiques.

Comme les agents de contrôle, dans le cadre de cet appui ils possèdent un droit d'entrée dans les entreprises et sont tenus de ne pas révéler les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

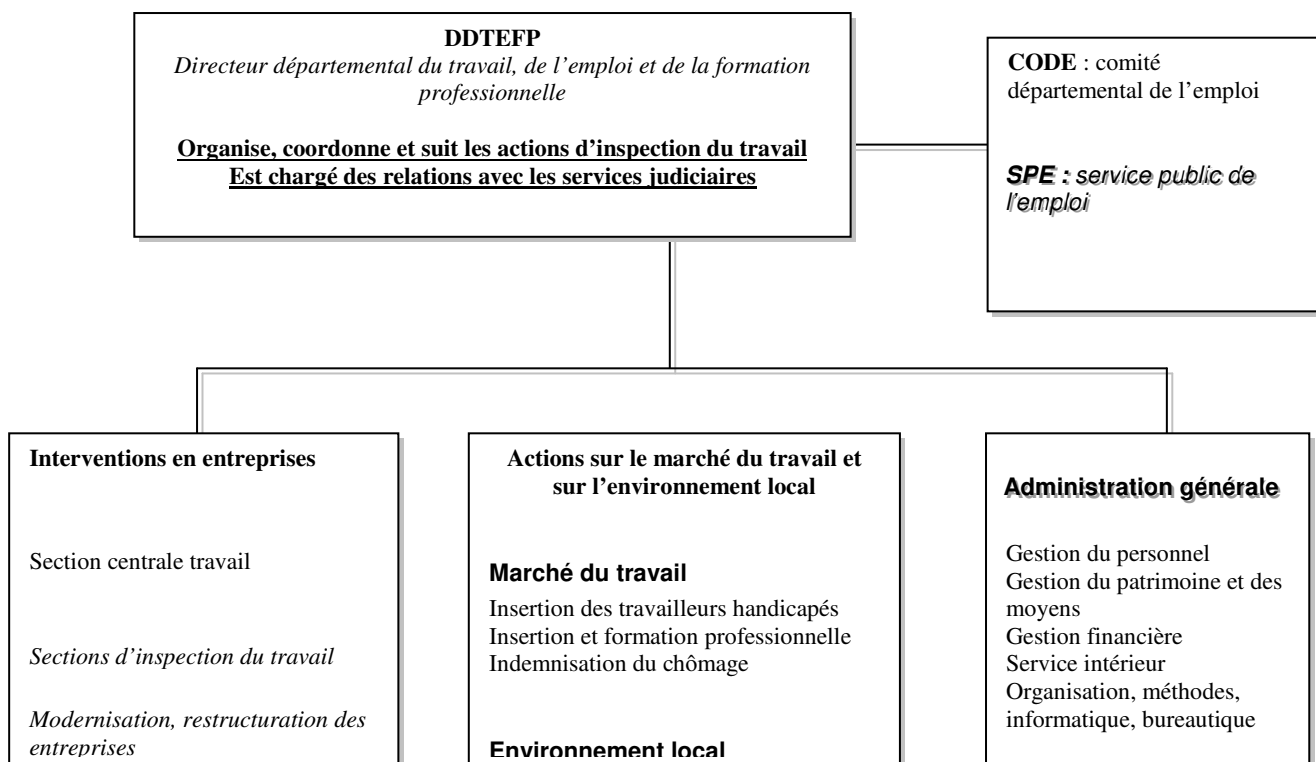
- **Domaine de l'emploi et de la formation professionnelle**

Dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, le DRTEFP exerce ses attributions sous l'autorité du préfet de région.

Le conseil régional étant l'interlocuteur privilégié de l'Etat dans le domaine économique et social, notamment en matière de formation professionnelle, le rôle essentiel de la DRTEFP est de décliner à son niveau, les orientations nationales, compte tenu des données locales.

Chargé d'assister le préfet de région dans sa position de décideur en matière d'emploi et de formation professionnelle, le directeur régional élabore la stratégie, prépare et assure le suivi du programme régional en liaison avec l'ensemble des services concernés - DDTEFP, ANPE, AFPA, ASSEDIC...

II -2 Les DDTEFP (Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)



Dans chaque département, sous l'autorité du préfet, sauf en ce qui concerne les actions de la législation du travail, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est chargé de mettre en œuvre les politiques de l'Etat, dans le domaine du travail et dans celui de l'emploi et de la formation professionnelle.

La DDTEFP est l'échelon opérationnel de cette mise en œuvre.

La direction départementale comprend des sections d'inspections et des services spécialisés.

Responsable de l'ensemble de la DDTEFP, le directeur départemental du travail et de l'emploi a autorité sur l'ensemble des sections d'inspection, dans le respect des pouvoirs propres confiés aux agents de l'inspection du travail.

A ce titre, le directeur départemental organise, coordonne et suit les actions de l'inspection du travail. En matière de législation du travail et de prévention des risques professionnels, il coordonne l'action des services avec les autres services de l'Etat et les organismes chargés de la prévention et du contrôle.

De façon générale, il est aussi chargé des relations avec les juridictions.

Enfin, il possède certains pouvoirs propres d'inspection du travail. Il instruit, notamment, des demandes de dérogations à des dispositions légales ou réglementaires et exerce des compétences dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, des licenciements pour motif économique, du fonctionnement des comités d'entreprise et de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le DDTEFP est assisté d'un ou plusieurs adjoints ayant le grade de directeur du travail ou de directeurs adjoints et de chefs de services. Les inspecteurs du travail, ayant en charge une section d'inspection, ont également la qualité de chef de service.

En métropole, il existe 97 directions départementales dans l'organisation desquelles s'insèrent 473 sections d'inspection du travail (soit + 5 par rapport à 2005).

- Domaine du travail

Les actions qui relèvent du domaine du travail sont plus particulièrement de la compétence du pôle « interventions en entreprise ». Ce dernier regroupe la ou les sections d'inspection du travail, la section centrale travail ainsi que le service restructurations des entreprises.

Ce pôle est souvent placé sous la responsabilité d'un directeur adjoint du travail.

Sections d'inspection du travail

La section d'inspection du travail est l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise (article 2 du décret du 28 septembre 1994). Elle est placée sous la responsabilité directe de l'inspecteur du travail qui en est le chef de service.

C'est le ministre chargé du travail qui détermine le nombre et la localisation des sections d'inspection. Et c'est sur proposition du directeur départemental que le directeur régional décide de la délimitation des sections. Les limites d'une section ne peuvent, en principe, excéder celles du département.

En 2006, il existait 473 sections en métropole. Quelques rares départements peu peuplés, comme la Lozère ou le Cantal, ne comptent qu'une unique section alors que le département de Paris en comptait 39.

Les sections d'inspection ont en charge l'ensemble des entreprises de la zone géographique dont ils ont la responsabilité et où chaque agent de contrôle entretient un lien direct et unique avec les entreprises implantées dans sa section.

Le principe résultant des dispositions combinées de l'article L 611-1 du code du travail et du décret de 1994 précité conduit à ce que l'inspecteur du travail exerce sa compétence à l'égard des établissements implantés dans

la limite de sa section. L'action de l'inspection se trouve donc fondée ici sur l'exigence d'une unité de lieu de l'activité économique et de son organisation sociale.

De fait, la section se compose actuellement d'un inspecteur du travail, d'un ou plusieurs contrôleurs du travail et d'une ou deux secrétaires. Les contrôleurs du travail exercent leur compétence sous l'autorité de l'inspecteur du travail.

Si le directeur départemental, au vu des orientations nationales et régionales, fixe en liaison avec les inspecteurs du travail un programme départemental d'actions prioritaires, il revient à l'inspecteur du travail d'organiser l'action de sa section et d'en rendre compte. Dans ce cadre, en raison même de la nature de leurs missions et des pouvoirs qui leurs sont rattachés, les inspecteurs et contrôleurs du travail bénéficient de l'indépendance de décision et d'appréciation de l'opportunité des moyens à utiliser quant aux suites à donner aux constats qu'ils effectuent.

Des actions communes sont menées par des agents de différentes sections dans le cadre départemental, voire régional.

Section centrale travail et service de renseignement du public

La section centrale travail accomplit des tâches qui participent de la mission d'inspection du travail.

En effet, elle assure les renseignements courants sur la législation du travail et les conventions collectives et gère le réseau des conseillers des salariés. Elle collecte également les informations sur les conditions et les relations de travail et élabore les rapports trimestriels et annuels. Enfin, elle suit les procédures administratives, pénales et contentieuses et enregistre et conserve les accords collectifs.

Service modernisation et restructuration des entreprises

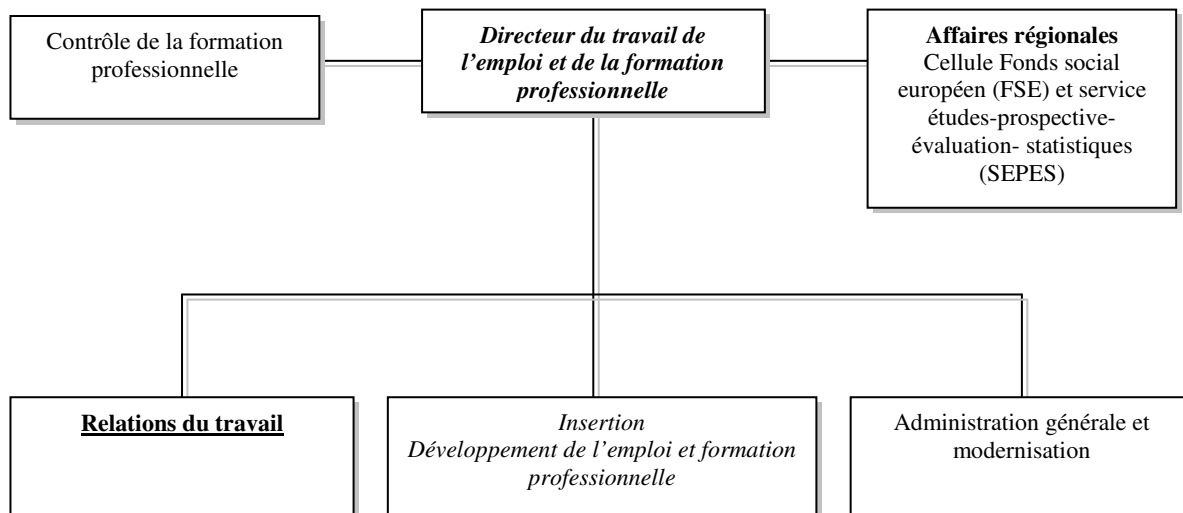
A la fois sur les champs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le service modernisation et restructuration des entreprises gère les aides aux entreprises. Ces aides ont vocation à améliorer les conditions de travail, l'organisation et l'aménagement du temps de travail. Elles ont également pour finalité d'accompagner les restructurations et les licenciements pour motif économique pour en réduire au mieux les conséquences négatives en terme d'emplois.

Domaine de l'emploi et de la formation professionnelle

Dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, le directeur départemental est notamment chargé de préparer et mettre en œuvre les différents programmes d'actions de l'Etat avec le concours de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE), l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) et des autres services de l'Etat et opérateurs et d'en suivre l'exécution. La mise en œuvre des politiques définies par les pouvoirs publics concerne particulièrement, la gestion des aides de l'Etat consacrées à l'insertion et à la formation professionnelle ; les actions sur l'environnement local ainsi que la participation à la mise en œuvre de la politique d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Pour ces activités qui ne participent pas de l'inspection de la législation du travail, les directions départementales relèvent de l'autorité du préfet.

II -3 Les DTEFP (Directions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'outre mer)



L'instruction du 24 janvier 2000 prise pour l'application du décret du 17 novembre 1999 dans les départements d'outre-mer donne, sur leur fonctionnement, les précisions suivantes :

« Le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a la charge de la coordination et de l'animation des interventions des sections d'inspection en matière d'inspection de la législation du travail. Au vu des orientations nationales, il fixe, en concertation avec les inspecteurs du travail chargés de section, le programme d'actions prioritaires. Il s'assure du suivi de sa mise en œuvre et procède, avec les inspecteurs du travail, à son évaluation. »

Le DTEFP assure la coordination des services et organismes qui contribuent à la prévention des risques professionnels et bénéficie de l'appui de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Les inspecteurs et les contrôleurs du travail, en raison même de la nature de leurs missions et des pouvoirs qui leur sont attachés, ont l'initiative de leur action, notamment dans le cadre du programme d'actions prioritaires, et bénéficient, à ce titre, de l'indépendance de décision et d'appréciation de l'opportunité des suites à donner aux constats qu'ils effectuent ».

Ces directions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle exercent donc des compétences attribuées en métropole au directeur départemental et certaines compétences confiées en métropole au directeur régional du travail.

Ainsi, elles disposent, à l'instar des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de métropole, d'un service « études-prospective-évaluation-statistiques » et d'un service régional de contrôle de la formation professionnelle, tout en conservant les services traditionnels d'une direction départementale.

Les sections d'inspection (11) du travail participent de la mission « relations du travail ».

III - L'administration centrale

III -1 La Direction Générale du Travail : DGT

- **La création de la DGT** : La DGT a été créée par le décret 2006-1033 du 22 août 2006, dont l'article 3, lui confie « la préparation, l'animation et la coordination de la politique du travail, afin d'améliorer les relations collectives et individuelles et les conditions de travail dans les entreprises ainsi que la qualité et l'effectivité du droit qui les régit. A ce titre, elle est chargée de l'élaboration et de l'application des textes législatifs et réglementaires... ». L'équilibre souhaité et l'interaction recherchée, entre élaboration et application du droit, fondent les dispositions de l'arrêté du 22 août 2006 relatif à l'organisation de la direction générale, avec, en particulier, un service des relations et des conditions de travail et un service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail.

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

S'agissant plus spécifiquement de l'organisation du « système d'inspection du travail », ce texte apporte une novation importante en donnant à la direction générale du travail, dans le champ des relations du travail, l'autorité sur les services déconcentrés et la responsabilité de l'application de la convention n° 81 de l'OIT du 11 juillet 1947. Est ainsi évoquée, dans le décret, la notion d'« autorité centrale » consacrée par l'article 4 de la convention n° 81 qui trouve donc désormais¹ pleinement application, pour les agents de l'inspection du travail relevant du ministre en charge du travail.

Le service d'animation territoriale, qui a vocation à exercer la fonction d'« autorité centrale », est organisé avec deux départements qui concrétisent les deux notions majeures du plan de modernisation et de développement, que sont l'animation de l'action et le soutien, sous différentes formes, aux agents. Il comprend aussi l'inspection médicale du travail et de la main d'œuvre, et privilégie ainsi son activité d'animation de réseau et de direction technique des médecins inspecteurs du travail et de la main d'œuvre, sans négliger pour autant son rôle d'expertise dans l'élaboration des textes et dans la définition de la politique du travail en ce qu'elle concerne la santé au travail.

- **Les missions de la DGT** La direction générale du travail reprend donc et élargit les missions auparavant confiées à la DRT et à la DAGEMO (MICAPCOR). Elle est dirigée par un directeur général assisté, pour l'ensemble de ses attributions, par un directeur portant le titre de directeur adjoint.

Elle prépare, anime et coordonne la politique du travail afin d'améliorer les relations collectives et individuelles et les conditions de travail dans les entreprises ainsi que la qualité et l'effectivité du droit qui les régit.

A ce titre, elle est chargée de l'élaboration et de l'application des textes législatifs et réglementaires et assure le développement des actions concernant les relations du travail, l'accompagnement et le suivi de la négociation collective, les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité en milieu de travail.

Dans le champ des relations du travail, elle a autorité sur les services déconcentrés et est chargée de l'application de la convention no 81 de l'OIT du 11 juillet 1947 susvisée. Elle assure à ce titre la fonction d'autorité centrale pour les agents de l'inspection du travail relevant du ministre en charge du travail. Elle détermine les orientations de la politique du travail, coordonne et évalue les actions, notamment en matière de contrôle de l'application du droit du travail. Elle contribue à la définition des principes de l'organisation du réseau territorial. Elle assure l'appui et le soutien de ces services dans l'exercice de leurs missions. Elle veille au respect des règles déontologiques de ces agents. Elle coordonne également les liaisons avec les services d'inspection du travail relevant d'autres départements ministériels.

¹ Avant ce décret du 22 août 2006, le ministre chargé du travail exerçait cette fonction d'autorité centrale.
L'inspection du travail en France en 2006 – rapport BIT - DGT

Elle assure la tutelle de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, de l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail ainsi que le secrétariat des conseils et comités consultatifs nationaux intervenant dans son champ de compétence.

Elle contribue à la définition de la position du ministère dans les négociations internationales et communautaires, participe à l'élaboration, prépare la transposition et assure l'application des actes internationaux et communautaires dans les matières qui relèvent de sa compétence.

Elle contribue à l'anticipation des évolutions des relations du travail et de leur cadre juridique.

III -2 Le principe de la création du Conseil national de l'inspection du travail : CNIT

Le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail prévoit la constitution d'un Conseil National de l'Inspection du Travail (CNIT), dont l'unique vocation sera de contribuer à assurer l'exercice des missions et des garanties de l'inspection du travail, telles qu'elles sont définies par les conventions n° 81 et 129 de l'OIT. Le conseil, qui aura un rôle consultatif, distinct de celui des commissions administratives paritaires et des comités techniques paritaires, pourra être saisi par tout agent participant aux activités de contrôle de l'inspection du travail au sujet de tout acte d'une autorité administrative qui serait de nature à porter directement et personnellement atteinte aux conditions dans lesquelles il doit pouvoir exercer sa mission. Uniquement pour des questions d'ordre général, il pourra aussi être saisi par un des ministres en charge d'un service d'inspection du travail, puisque ce conseil sera ouvert aux corps interministériels de contrôleurs et d'inspecteurs, quelle que soit l'affectation ministérielle des agents.

Le conseil sera composé de 6 membres : un conseiller d'Etat, un magistrat de la Cour de Cassation, un inspecteur général des affaires sociales, un responsable de niveau régional d'un des trois services d'inspection du travail, et un contrôleur et un inspecteur désignés sur proposition des représentants du personnel dans leur CAP respective.

Le décret portant création du CNIT a été publié le 2 mars 2007.

Il officialise par son article 8 l'abrogation du décret de 1983 qui avait prévu l'instauration d'une autre instance sous l'appellation « CNIT ». Ce texte n'a jamais trouvé application alors qu'il était susceptible de répondre, pour partie, aux recommandations de l'OIT tendant à favoriser la «collaboration entre les fonctionnaires des services d'inspection du travail et les organisations d'employeurs et de salariés ». Au sujet de la valorisation de l'action de l'inspection du travail, au terme d'une large concertation, le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail constate que la déclinaison « contrôle » de la politique du travail est de la seule compétence de l'administration. Toutefois, pour contribuer à la valorisation et à l'efficacité du contrôle, l'administration doit échanger avec les partenaires sociaux. Ces échanges doivent donc se développer aux niveaux territorial et national, soit dans le cadre des instances existantes, soit dans des réunions ad hoc.

III-3 La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle : DGEFP

Placée jusqu'en 2007 sous l'autorité du ministre chargé du travail, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle est chargée de proposer les orientations de la politique pour l'emploi et la formation professionnelle continue. Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les départements ministériels et les partenaires sociaux. Elle conduit et coordonne la mise en œuvre des dispositifs et en évalue les résultats.

Ses domaines d'actions sont l'emploi des jeunes, le développement de l'activité et la création d'emplois, y compris pour les publics en difficulté et les personnes handicapées, l'appui aux branches et aux entreprises dans l'anticipation et l'accompagnement des mutations industrielles et technologiques. Elle vise au maintien et au renouvellement des compétences par la formation tout au long de la vie ainsi qu'à l'insertion professionnelle des jeunes et le développement des formations en alternance. Enfin, travaille à la structuration qualitative du marché

de la formation professionnelle ; l'indemnisation du chômage ; la formation et la réinsertion des demandeurs d'emploi.

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

III -4 La direction de l'administration générale et de la modernisation des services : DAGEMO

La DAGEMO, chargée d'assurer la gestion des ressources humaines et des moyens du ministère, a un rôle d'animation des services déconcentrés et de coordination des actions de modernisation du ministère. Elle est au service de l'ensemble des délégations et des directions du ministère et de ses agents. Elle élabore la politique générale des personnels du ministère et assure la gestion des 9500 personnes affectées dans les services déconcentrés et des 1000 agents en administration centrale. Elle prépare, en collaboration avec les autres directions, le budget du ministère (secteur emploi) et veille à son exécution. La DAGEMO propose, coordonne et met en œuvre la politique de communication tant externe qu'interne du ministère. Elle est chargée de la gestion financière, du contrôle de gestion, des investissements immobiliers et de l'ensemble des moyens de fonctionnement des services du ministère.

Deux services qui lui sont rattachés, le bureau du contentieux général (BCG) et la mission centrale d'appui et de coordination (MICAPCOR) ont des relations privilégiées avec l'inspection du travail :

Le Bureau du contentieux général (BCG)

Ce bureau a pour vocation d'assurer le traitement, la gestion et le suivi des contentieux qui relèvent de la compétence du ministre chargé du travail excepté le contentieux en annulation de certaines des décisions autorisant ou refusant le licenciement des représentants du personnel.

C'est lui qui assure également l'instruction et le suivi des dossiers relatifs à la protection des agents de contrôle lorsqu'ils sont victimes d'obstacles à leurs fonctions ou d'injures et autres voies de fait.

Enfin, il assure une mission d'expertise et de conseil dans les nombreux domaines où l'action des agents de contrôle touche au droit public.

La MICAPCOR

La Mission centrale d'appui et de coordination des services déconcentrés (MICAPCOR) a été créée par un décret du 5 novembre 1982, complété par l'arrêté du 1 août 1990 relatif à l'organisation de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services en bureaux.

Principalement, elle intervient et traite de toute question ayant trait à la compétence des services d'inspection du travail et au relations avec les usagers.

Dans le domaine des relations de l'administration avec les usagers, elle est le correspondant de la Commission d'accès aux documents administratifs.

Elle apporte un appui juridique, technique, et méthodologique aux services déconcentrés pour l'exercice de leurs pratiques professionnelles et le développement des méthodes d'intervention de l'inspection du travail.

Elle a en charge la centralisation des éléments du rapport annuel d'activité des services déconcentrés et la préparation des rapports (rapport annuel et rapport d'application de la convention n°81) à l'Organisation internationale du travail.

Enfin, elle intervient sur le champ de la déontologie des agents relevant du corps de l'inspection du travail et plus largement sur celui des droits et obligations des agents de contrôle de l'inspection du travail.

Le décret instituant la MICAPCOR a été abrogé par l'article 4 du décret du 22 août 2006, ce dernier décret instituant la DGT. L'ensemble des missions de la MICAPCOR a été repris par différents services de la DGT, essentiellement le service de l'animation territoriale. (voir supra II -1).

III -5 La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques : DARES

La DARES, en liaison avec l'INSEE, est chargée d'assurer la production régulière et fiable des statistiques utiles au ministère et aux acteurs sociaux. Elle conçoit, collecte, exploite et diffuse des données statistiques et des études dans le domaine du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle réalise des enquêtes et met au point des systèmes d'informations basés sur des données administratives en même temps que la mise en œuvre opérationnelle de politiques. A ce titre, elle est responsable du système d'information du ministère.

En liaison avec les autres directions, elle oriente la politique d'évaluation menée au sein du ministère, coordonne les programmes d'études et anime les travaux de recherche réalisés dans le champ d'intervention du ministère.

Elle est chargée de développer l'animation régionale en matière de statistiques, d'études et d'évaluation en direction des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP). Dans chaque DRTEFP, un service « études- prospective- évaluation- statistiques (SEPES) apporte ses compétences techniques pour aider les services déconcentrés à exercer leur responsabilité propre dans la mise en œuvre des politiques du ministère

Elle exerce également un rôle d'alerte, d'initiative et de proposition au sein du ministère au vu des évolutions qu'elle observe.

Elle met à disposition d'un large public, les résultats de ses travaux au travers de ses publications et sur internet. Parallèlement, elle organise des journées d'études réunissant chercheurs et acteurs de terrain .

III -6 L'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle : INTEFP

Le décret du 13 décembre 2005 transformant l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en établissement public administratif, doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, clôt 30 ans d'histoire pour ce service d'administration centrale du ministère né à l'occasion de la fusion des trois corps d'inspecteurs du travail en un corps interministériel en 1975. Il est placé sous la tutelle du ministère chargé du travail . Son siège est à Marcy -l'Etoile, près de Lyon

Son nouveau cadre juridique doit conforter sa triple mission qui consiste

- d'une part à assurer la formation initiale et continue des fonctionnaires des corps interministériels des inspecteurs et contrôleurs du travail
- d'autre part à assurer la formation professionnelle initiale et continue des fonctionnaires et agents publics des services placés sous l'autorité du ou des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

- enfin, à mettre en œuvre des actions de partenariat et de coopération, notamment internationales, avec d'autres collectivités publiques et privées dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les objectifs stratégiques de l'INTEFP résultent des orientations définies par le Ministre, lors de son intervention du 1^{er} juillet 2005 à Marcy -l'Etoile. Trois objectifs essentiels avaient été définis pour l'année 2006 :

- Améliorer la qualité des formations offertes en relation avec le concept de formation tout au long de la vie.
- Accompagner l'évolutions des compétences des agents des services et des modalités de l'action publique dans les champs d'intervention du ministère.
- Adapter l'organisation et le fonctionnement de l'Institut à son nouveau statut.

L'année 2006 a été marquée par une augmentation de la formation initiale due essentiellement à une augmentation des recrutements de contrôleurs stagiaires et d'inspecteurs élèves du travail.

Au total, par rapport à 2005, le volume de formation est en progression avec un tassement de l'activité de formation continue. Excepté la préparation aux concours en baisse et l'adaptation à l'emploi en forte hausse, les autres domaines d'activité sont relativement stables.

On notera qu'une bonne partie de l'activité de l'institut est réalisée dans ses 9 Centres Inter régionaux de Formation (CIF).

IV - La délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (DILTI)

La Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal, créée par décret du 11 mars 1997, est placée auprès du Premier ministre sous la tutelle administrative du ministère chargé du travail.

Elle est composée de fonctionnaires et d'agents de ce ministère, du ministère chargé des transports, de l'agriculture, de magistrats, de représentants de la gendarmerie nationale, de la police nationale, des services fiscaux, des douanes, de l'Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) et de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Elle a pour mission de coordonner l'action des administrations et organismes compétents en matière de lutte contre le travail illégal ainsi que toutes les initiatives de coopération internationale à l'échelle européenne et internationale.

Elle offre aux différents services impliqués dans la lutte contre le travail illégal et donc à l'inspection du travail une assistance juridique théorique et une aide concrète à la préparation d'enquêtes complexes ou à la recherche de renseignements sur les entreprises.

En outre, elle exerce une importante mission d'information et de formation auprès des services intéressés et en particulier auprès de l'inspection du travail.



TROISIEME PARTIE

les missions, prérogatives et obligations de l'inspection du travail

Cette troisième partie a pour objet l'étude des principales missions de l'inspection du travail du ministère chargé du travail, des moyens d'actions et des prérogatives qui sont conférées aux inspecteurs du travail pour leur permettre d'exercer pleinement ces missions. Ces missions principales sont au nombre de trois. Elles comportent le contrôle, l'information et le conseil ainsi que le rendu compte à l'autorité centrale des lacunes dans la réglementation. Elles puisent leur légitimité non seulement dans les normes internationales, notamment la convention n° 81, mais également dans les textes nationaux réglementant les services d'inspection.

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

En mentionnant à la fois les conditions de travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, la convention prévoit la compétence de l'inspection du travail à l'égard de l'ensemble des droits reconnus aux travailleurs par la législation du travail.

C'est autour de ce caractère généraliste, consacré par l'article L. 611-1 du code du travail ⁽¹⁾, que s'est construit le système français d'inspection du travail. Ce dernier a vocation à intervenir au regard de l'ensemble des matières traitées en droit du travail, d'origine étatique ou conventionnelle.

Au cours de ces dernières décennies, l'évolution des connaissances scientifiques, psychologiques et techniques ayant mis en évidence l'impact des conditions de travail sur la santé physique et mentale des travailleurs, des efforts très importants ont été entrepris pour renforcer les systèmes de contrôle et étendre de manière appropriée la compétence de l'inspection du travail. La notion « d'hygiène » au travail s'est élargie par celle plus vaste de santé au travail et est presque systématiquement associée à celle de sécurité au travail. Le Plan santé au travail développé par la France⁽²⁾, pour les années 2005-2009 vient concrétiser cette nouvelle dimension.

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

- Outre les missions de contrôle, l'inspection du travail assure des **missions d'information et de conseils et porte à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou abus qui ne sont pas spécifiquement**

¹⁾ Elle est également précisée dans les décrets suivants applicables en 2006 :

- Le décret n° 94-1166 du 28 décembre 1994 relatif à l'organisation des services déconcentrés du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, pour la France métropolitaine ;

- Le décret n° 97-364 du 18 avril 1997 (modifié par le décret n°2003-870 du 11 septembre 2003), portant statut particulier du corps des contrôleurs du travail (notamment l'article 3) ;

- Le décret n° 99-955 du 17 novembre 1999 relatif à l'organisation des services déconcentrés du ministère chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour les départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion) et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon ;

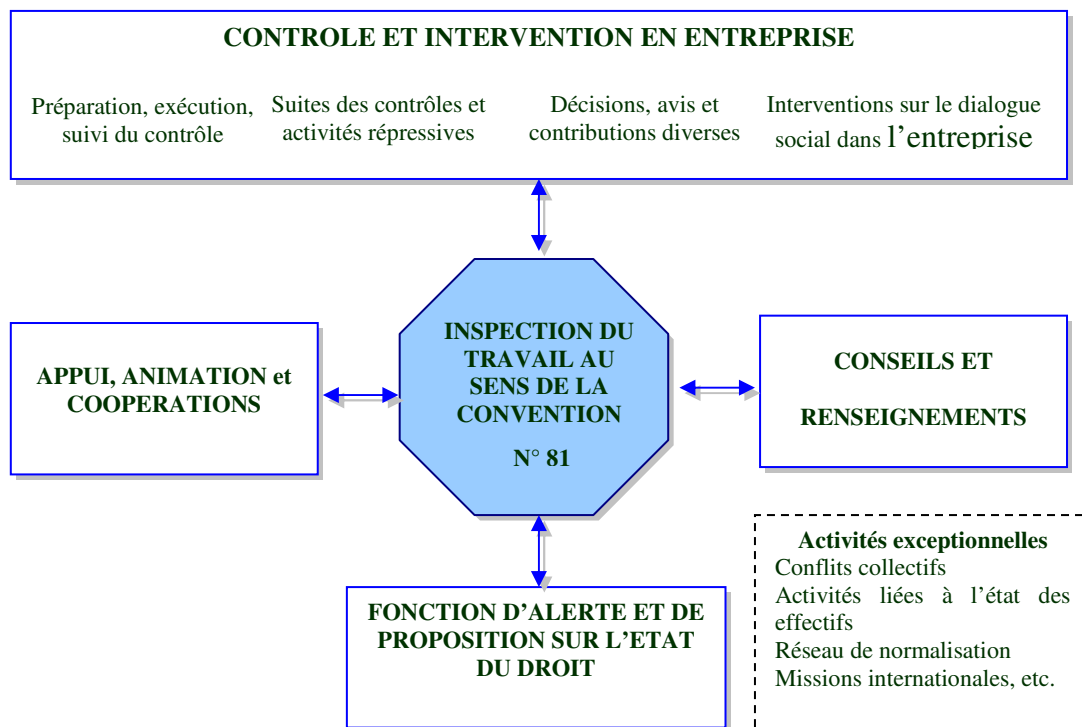
- Le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail (notamment article 3).

²⁾ Cf. Partie VI

couverts par les dispositions légales existantes, conformément aux dispositions de l'art 3 §1 b) et c) de la convention.

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

Les missions de l'inspection du travail sont donc vastes et diversifiées. Elles peuvent être illustrées par le diagramme suivant :



I - Les missions et prérogatives de contrôle

Afin de remplir les missions qui leur sont confiées, les inspecteurs et contrôleurs du travail sont amenés à privilégier certaines méthodes d'intervention.

La première concerne l'application de la législation du travail dans les domaines des compétence déjà énoncés. La deuxième méthode consiste à fournir des informations et conseils aux employeurs et salariés sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales. En effet, l'efficacité des interventions de contrôle de l'inspection du travail résulte pour une large part de la connaissance de la législation sociale par les acteurs sociaux. Cette méthode d'intervention, comme la précédente, vise à assurer l'application effective de la législation.

Mais, si ces informations et conseils ne peuvent que favoriser l'adhésion aux prescriptions légales, ils n'en doivent pas moins être accompagnés d'un dispositif répressif permettant la poursuite des auteurs d'infractions constatées par les inspecteurs du travail.

Cette fonction du contrôle de la législation du travail est la plus ancienne et sa primauté est régulièrement rappelée . Selon l'article L.611-1 du code du travail, les inspecteurs et contrôleurs du travail (L.611-12) sont ainsi chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail ainsi que des règlements non codifiés relatifs « au régime du travail » notion très large recouvrant en réalité l'intégralité des domaines englobés par les prescriptions du code du travail (relations professionnelles, réglementation du travail, hygiène sécurité...). De

nombreux textes non codifiés (la codification actuelle remonte à la loi du 2 janvier 1973 et au décret du 15 novembre 1973, mais une nouvelle codification est en cours) sont donc soumis au contrôle de l'inspection.

La loi du 13 novembre 1982 modifiant l'article L 611-1 du code du travail a étendu largement les pouvoirs de l'inspecteur du travail puisqu'elle prévoit que l'inspecteur ou le contrôleur peut contrôler les dispositions conventionnelles même non étendues. Cette extension considérable du champ d'intervention de l'inspection du travail prend encore une importance accrue puisque l'essentiel du statut des salariés se trouve désormais, pour la plupart des branches professionnelles structurées, dans les conventions et accords collectifs (accords dérogatoires en matière de durée et d'aménagement du temps de travail par exemple).

L'inspecteur du travail n'est pas, en France, juge du contrat de travail et n'a donc pas à trancher les litiges nés de son exécution ou de sa rupture⁽¹⁾. Le contentieux des litiges nés de leur application relève, dans la plupart des cas, de la compétence exclusive de tribunaux spécialisés, les conseils des prud'hommes. Cependant l'agent de contrôle peut parfois être amené à conseiller les parties de manière informelle. Il doit surtout faire appliquer les dispositions d'ordre public relatives notamment aux contrats atypiques (temps partiel, contrat à durée déterminée...), notamment lorsqu'elles sont assorties de sanctions pénales.

Durant la décennie 1990, les textes relatifs à la santé et à la sécurité au travail ont été largement renouvelés, enrichis et aussi rendus plus complexes par la transposition de nombreuses directives européennes. Les références des textes parus en 2006 et qui intéressent l'activité de l'inspection du travail sont mentionnées dans la liste présentée dans la partie VIII du présent rapport.

Les moyens d'actions

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

• Les visites d'inspection

- Le droit d'entrée des agents de l'inspection dans les locaux de travail, dont le principe a été posé par la convention n° 81, dans son article 12, est repris par les articles L 611-8 et 12 du code du travail. Le droit d'entrée s'exerce à tout moment, sans qu'il soit fait obligation à l'employeur d'être présent lors de la visite, même si cette présence est souhaitable.

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

- Ces visites peuvent être systématiques ou ponctuelles à l'occasion d'un problème particulier. A l'intérieur de l'entreprise, l'inspecteur dispose du droit de circuler librement. Il a accès à tous les locaux de l'établissement, y compris leurs dépendances sous réserve du domicile privé. Il est en outre fréquent que les contrôles des conditions de travail relatives à la durée du travail, aux salaires, aux équipements de sécurité ainsi que les conditions de vie telles l'hébergement, la fourniture d'eau ou encore les sanitaires soient intensifiées dans certains secteurs et à certaines périodes. Il en est ainsi dans l'hôtellerie et la restauration pendant les périodes d'affluence touristiques.

Enfin, certaines activités industrielles ou du bâtiment notamment, peuvent faire l'objet de campagne nationale de contrôle en raison de problèmes conjoncturels (lutte contre le travail illégal.) ou d'un nombre important d'accidents du travail dus à des risques professionnels spécifiques.

¹ Voir *rép.min* du 3 novembre 1986, JOAN(Q) P 4024 et 4025.

- **Les moyens d'investigation**

- Le droit de communication et d'expertise : l'article L 611-9 du code du travail énonce que les inspecteurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le code du travail ou par une disposition de loi ou de règlement relative au régime du travail. Le refus de présentation ou, a fortiori, l'absence des documents et registres obligatoires sont sanctionnables pénalement.

- Les interrogatoires : Aux termes de l'article 12-1 c) i) de la convention, 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.

- Le contrôle des matières et substances utilisées : Aux termes de l'article 12, § 1 c) iv) de la convention, et de l'article L 611-8 code du travail les inspecteurs sont autorisés 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 en soient avertis.

Les moyens de contrainte

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

La législation nationale a prévu différentes formes d'injonction selon les situations et la gravité du risque encouru. L'inspecteur dispose d'un pouvoir d'appréciation dans les suites qu'il donne à ses constats, conformément aux dispositions de l'art 17 alinéa 2 de la convention.

Sans que l'énumération soit exhaustive, ces injonctions vont de l'invitation plus ou moins contraignante faite à l'employeur de respecter les dispositions applicables (observations ou mises en demeure), aux mesures coercitives que sont les constats d'infractions par procès-verbal ou les décisions de faire cesser des travaux particulièrement dangereux, de faire fermer des établissements commerciaux employant illégalement des salariés le dimanche ou de faire régulariser la situation administrative et financière d'une entreprise de travail temporaire.

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

- **Les injonctions assorties de délais : les mises en demeure**

Elles se répartissent en deux catégories, les mises en demeure préalable au procès-verbal, signifiées par le contrôleur ou l'inspecteur du travail et les mises en demeure du directeur départemental et du directeur du travail dans les départements d'outre mer.

Les mises en demeure des contrôleurs et des inspecteurs du travail : dans un nombre de situations limitées, expressément envisagées par le code du travail, le contrôleur ou l'inspecteur du travail est tenu, avant de dresser procès-verbal, de signifier à l'employeur une mise en demeure de prendre les mesures nécessaires dans un délai qui ne peut être inférieur à celui fixé par le texte. Les domaines visés sont essentiellement l'hygiène, l'aménagement des locaux, la prévention des incendies, les équipements de travail, les équipements de protection individuelle, le travail à domicile, le bâtiment et les travaux publics, les travaux exposant aux poussières arsenicales, les travaux de peinture ou de vernissage par pulvérisation, les travaux exposant au plomb métallique et à ses composés, les travailleurs handicapés.

C'est ainsi, à titre d'illustration, que les dispositions relatives à l'aménagement des lieux de travail, aux installations sanitaires, à l'aération et l'assainissement des lieux de travail, aux ambiances thermiques, à l'éclairage,

à la prévention des risques dus au bruit ou à la prévention des incendies donnent lieu à l'application de la mise en demeure, le délai minimum d'exécution étant fixé à 8 jours.

Cette procédure n'est toutefois pas requise lorsque l'agent de contrôle constate des manquements susceptibles de présenter un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique d'un ou de plusieurs travailleurs ; dans cette hypothèse, il est autorisé à dresser immédiatement procès-verbal.

La possibilité de recourir à des expertises est essentiellement une prérogative des contrôleurs et des inspecteurs du travail des sections d'inspection du travail. Lorsque le code du travail ou les textes pris pour son application le prévoient, ils peuvent prescrire aux employeurs de faire vérifier, à leur frais, par des organismes de contrôle technique la conformité des installations ou des équipements aux règles techniques qui leur sont applicables. Il en est ainsi des dispositions relatives à l'aération et à l'assainissement des ambiances de travail, aux substances assorties d'une valeur limite (article R 232-5-10 du code du travail), à l'exposition au bruit (article R 231-129 du code du travail), à l'état de conformité des équipements de travail.

Ces organismes de contrôle technique sont des entreprises privées agréées pour des domaines spécifiques, pour une période déterminée et renouvelable, par le ministère chargé du travail, suivant des conditions et des modalités précisément définies par arrêté ministériel. Ces organismes engagent leur responsabilité pénale en cas d'erreur ou de non respect des procédures de contrôle. Leurs contrôles donnent lieu à un rapport transmis à l'agent de contrôle concerné et sur lequel ce dernier peut fonder ses constats, éventuellement sanctionnés par procès-verbal.

Les mises en demeure du directeur départemental du travail ou du directeur du travail des départements d'outre mer : lorsque l'inspecteur du travail constate une situation dangereuse à laquelle aucun texte précis ne permet de remédier, il peut saisir le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans les départements d'outre-mer. Ce dernier a alors la faculté de mettre le chef d'établissement en demeure de prendre toutes mesures utiles pour faire cesser le risque. La mise en demeure est notifiée par écrit à l'employeur ou son représentant, et fixe un délai d'exécution qui ne peut être inférieur à une durée fixée par le texte prévoyant la mise en demeure.

Cette mise en demeure est notamment applicable dans le cas où le risque professionnel trouve son origine dans les conditions d'organisation du travail ou d'aménagement du poste de travail, l'état des surfaces de circulation, l'état de propreté et d'ordre des lieux de travail, le stockage des matériaux et des produits de fabrication. Il en va de même lorsque l'inspecteur constate une situation dangereuse qui résulte d'un non respect des principes généraux de prévention prévus par l'article L 230-2 du code du travail.

- **Les injonctions immédiatement exécutoires en cas de risques imminents**

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

La procédure civile de saisine du juge des référés : l'article L. 263-1, alinéa 1 du Code du travail, alors complété par la loi n° 93-1418 du 31 décembre 1993 permet à l'inspecteur du travail de saisir le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur telles que mise hors service, immobilisation, saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres.

En outre, s'agissant d'opérations du bâtiment ou de génie civil, lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un intervenant sur le chantier, résulte de l'inobservation des dispositions particulières en ce domaine, l'inspecteur peut saisir le juge de référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ou à prévenir ce risque. Ces mesures peuvent consister notamment en la mise en œuvre d'une coordination de chantier, la détermination de délais de préparation et d'exécution des travaux compatibles avec la prévention des risques professionnels, la provocation de la réunion des maîtres d'ouvrage concernés et la rédaction en commun d'un plan général de coordination.

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

Cette procédure existe aussi à l'égard des entreprises de travail temporaires. L'article L 124-13-1 du code du travail, permet également à l'inspecteur du travail, à la suite d'une mise en demeure restée infructueuse, de saisir le président du tribunal de grande instance si un employeur de travail temporaire exerce son activité sans avoir fait les déclarations ou sans avoir obtenu la garantie financière nécessaires et qu'il en résulte un risque sérieux de préjudice pour le salarié temporaire. Le président du tribunal peut ordonner la fermeture de l'entreprise pour une durée qui ne peut excéder 2 mois.

Enfin, une disposition de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail, codifiée sous l'article L. 221-16-1 du code du travail, habilite l'inspecteur du travail à saisir en référé le président du tribunal de grande instance pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de service au consommateur l'emploi illicite de salariés en infractions aux dispositions du code du travail relatives au repos hebdomadaire. Le juge peut ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor Public.

Les sanctions administratives : 9 sanctions administratives existent en matière d'hygiène et de sécurité. Parmi celles ci, l'arrêt temporaire de travaux ou « arrêt de chantier » et l'arrêt temporaire de l'activité. Cette dernière disposition a été introduite par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

L'art L. 231-12 § I du code du travail permet, à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur et sous son autorité de « prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement le salarié de cette situation [de danger grave et imminent] en prescrivant, notamment, l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause ». Ce pouvoir peut être mis en œuvre lorsque l'agent de contrôle constate, sur un chantier du bâtiment et des travaux publics, qu'un salarié ne s'est pas retiré d'une situation de travail définie à l'article L.231-8 (droit de retrait), alors qu'il existe une cause de danger grave et imminent résultant soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, soit de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement, soit de l'absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés aux opérations de confinement et de retrait de l'amiante.

Le § II du même article permettra également à l'inspecteur du travail ou au contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur et sous son autorité, « d'ordonner l'arrêt temporaire de l'activité » dès la parution des textes réglementaires (Décret 2007- 1404 du 28 septembre 2007). Ce pouvoir pourra être mis en œuvre lorsqu'à l'issue d'un contrôle réalisé par un organisme agréé, à la demande de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail, l'agent de contrôle constate que les salariés se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration fixée par décret. Toutefois préalablement, à la mise en œuvre de la décision d'arrêt temporaire de l'activité, l'agent mettra en demeure l'employeur de remédier à cette situation.

L'arrêt temporaire des travaux et l'arrêt temporaire de l'activité présentent 2 caractères :

- ils constituent, tout d'abord, une mesure conservatoire ou de sauvegarde. Ils permettent en effet, en premier lieu, d'extraire le salarié d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé et dont il ne s'est pas lui même retiré conformément aux dispositions de l'article L 231.8 (pour l'arrêt temporaire de travaux) ou à faire disparaître une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance chimique.

- ils sont ensuite une mesure coercitive. Les employeurs concernés ne peuvent poursuivre les travaux ou l'activité que s'ils ont pris toutes les mesures pour faire cesser la situation de danger grave et imminent. La décision de reprise des travaux ou de l'activité ne peut intervenir qu'avec l'aval de l'agent de contrôle, ayant constaté que toutes les mesures ont bien été prises et après que l'employeur en ait avisé l'agent de contrôle.

L'employeur peut toujours contester la réalité du danger ou la façon de le faire cesser en saisissant le président du tribunal de grande instance qui statue en référé.

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

II - Les missions et prérogatives de conseil

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

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

L'exercice de cette mission prend différentes formes et notamment:

- les observations formulées par les agents de contrôle lors de leurs visites, mais aussi les renseignements dispensés lors des permanences au bureau, lors des réunions de CHSCT ou à l'occasion des relations informelles avec les employeurs, les salariés et leurs représentants élus ou les représentants de syndicats notamment,
- les informations des agents des services de renseignements spécialement affectés pour accueillir et renseigner le public dans la plupart des services déconcentrés,
- l'organisation de semaines d'information en coopération avec l'agence européenne pour la santé et la sécurité au travail,
- la diffusion d'informations à travers les possibilités offertes par Internet, les médias tels que presse écrite, radio et télévision,
- la publication de " guides pratiques", de brochures ou dépliants présentant les nouveaux textes.

III Les autres missions confiées aux inspecteurs du travail

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

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

Ce pouvoir de décision traduit l'intention du législateur de permettre à l'inspecteur soit de contrôler le pouvoir disciplinaire de l'employeur, soit d'assouplir une réglementation en l'adaptant au cas d'espèce, soit encore de veiller à l'intérêt général sur le plan économique.

L'inspecteur du travail agit soit sur la base de ses pouvoirs propres (pour l'essentiel de l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise), soit par délégation du directeur départemental (pour le contrôle de l'emploi et certaines décisions relatives aux institutions représentatives). Le directeur régional est compétent pour la médecine du travail et la participation.

Chaque texte prévoit l'autorité administrative susceptible de prendre la décision et les délais dans lequel cette décision expresse ou tacite doit être prise. Les décisions des inspecteurs et directeurs du travail, nombreuses et d'importance très variable, sont susceptibles de recours administratifs ou contentieux. L'on peut citer à titre d'exemple :

- En matière d'organisation, de fonctionnement et de protection des institutions représentatives du personnel, les critères de répartition des compétences entre les différents échelons de la hiérarchie sont complexes. Les salariés titulaires d'un mandat représentatif, candidat à des élections professionnelles ou ancien représentant du personnel ne peuvent être licenciés ou transférés qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail. Ce dernier peut, en outre, prendre diverses décisions relatives au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, telles qu'imposer un CHSCT dans les établissements de moins de 50 salariés ; ou décider, en cas de désaccord entre

l'employeur et les organisations syndicales représentatives, de la répartition des électeurs entre les collèges électoraux et des sièges entre les collèges électoraux en vue des élections des membres des comités d'entreprise et des délégués du personnel.

- En ce qui concerne la durée du travail., l'inspecteur du travail est appelé à délivrer aux employeurs l'autorisation de faire effectuer des heures supplémentaires au delà du contingent annuel, de pratiquer des horaires individualisés en l'absence de représentants du personnel, de dépasser la durée quotidienne du travail ou de déroger à la durée maximale quotidienne du travail pour surcroît d'activité. En revanche, c'est au directeur départemental, au vu du rapport établi par l'inspecteur du travail (L.212-7 et 8 du code du travail) que revient l'autorisation de dépasser la durée hebdomadaire du travail (moyenne ou maximale)...

- En matière de santé et sécurité au travail, l'inspecteur du travail peut autoriser l'employeur à déroger aux règles d'aménagement des vestiaires, des lavabos et des douches, ou substituer la valeur moyenne hebdomadaire à l'exposition sonore quotidienne. Le directeur départemental peut autoriser l'employeur à déroger à l'interdiction de conclure un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire pour effectuer des travaux particulièrement dangereux.

Quant au directeur régional, il a compétence non seulement pour dispenser un employeur ou un maître d'ouvrage de l'application de certaines prescriptions relatives à l'évacuation en cas d'incendie mais il traite, aussi les réclamations contre les décisions refusant l'admission à un stage de coordonnateur santé-sécurité sur les chantiers du bâtiment et de génie civil et instruit les recours hiérarchiques contre les décisions imposant un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans un établissement de moins de 50 salariés ou statuant sur le nombre de CHSCT distincts et les mesures de coordination.

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

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

L'article R 523-1 du code du travail dispose que « *tout conflit collectif de travail est immédiatement notifié par la partie la plus diligente, au préfet qui, en liaison avec l'inspecteur du travail compétent intervient en vue de rechercher une solution amiable* ». L'article 8 du décret n° 94-1166 du 28 décembre 1994, relatif à l'organisation des services déconcentrés, précise également que « *le fonctionnaire du corps de l'inspection du travail ... assure un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits* ».

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

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

Les procédures légales de règlement des conflits - la conciliation, la médiation et l'arbitrage – (articles L 523-1 à L 525-9 du code du travail) sont rarement utilisées.

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

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

- L'activité de l'inspection nécessite en permanence une fonction d'animation, d'appui et de suivi. Elle est exercée par l'inspecteur au sein de sa section, et par les directeurs départementaux et régionaux au niveau de leur département ou de leur région. En outre, les inspecteurs bénéficient d'un appui méthodologique, technique et juridique, notamment avec les agents « appui – ressources – méthodes » (ARM), les ingénieurs de prévention et les médecins-inspecteurs régionaux du travail. Ils bénéficient également de réponses techniques et de documents d'aide au contrôle élaborés par l'administration centrale ainsi que de son aide et de son soutien en tant que de besoin.
- A tous les échelons, les agents de l'inspection du travail participent à des formations, non seulement en tant que bénéficiaires, mais également en tant que formateurs. Ils participent également, à travers des groupes de travail nationaux, régionaux ou locaux, à l'élaboration de divers documents d'aide au contrôle.
- Enfin, l'inspection du travail participe à des réunions et engage des partenariats. Ainsi, les inspecteurs participent à des réunions avec les organisations professionnelles, les syndicats, les chambres consulaires ou à la négociation de branche en présidant des commissions mixtes. Les directeurs départementaux entretiennent des relations institutionnelles avec les parquets et les autres services de l'Etat ainsi qu'avec les organisations professionnelles et syndicales. Ils participent également à diverses commissions préfectorales. Les directeurs régionaux ont des fonctions de coopération régionale, notamment avec les organisations professionnelles et syndicales régionales, avec les administrations et les autres services impliqués dans la prévention des risques professionnels. Ils président les commissions régionales de coopération et de médecine du travail.
- L'administration centrale a la responsabilité du fonctionnement et de l'animation de nombreux conseils et commissions nationaux, tels la commission nationale de la négociation collective, le conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, le conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le conseil supérieur de la participation, le conseil supérieur de la prud'homie, la commission consultative pour la licence d'agent artistique. Elle assure les relations et la coopération avec les autres services d'inspection du travail qu'ils soient nationaux ou étrangers.

III - La contribution à l'amélioration du droit du travail

Les agents de l'inspection du travail ont, conformément à l'article 3 §1 c) de la convention n° 81, la mission de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

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

Un aperçu sur les relations du travail est rédigé tous les quatre mois par les DRTEFP et transmis à la DGT. Ces rapports régionaux synthétisent les observations en provenance essentiellement des sections d'inspection du travail (article R 611-2 du code du travail) sur l'application des dispositions dont elles sont chargées d'assurer l'exécution. Une synthèse nationale des ces aperçus 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 pour y répondre et publier ces réponses via l'intranet professionnel SITERE.

IV - Les activités qui ne relèvent pas de la convention N° 81

Les activités, qui ne relèvent pas de la compétence de l'inspection du travail au sens de la convention n° 81, concernent les activités de la direction départementale dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle qui sont soumises à l'autorité du préfet.

La compétence de l'inspection du travail puise sa légitimité dans la norme internationale et nationale et, les décrets du 28 décembre 1994, du 20 août 2003 et du 29 avril 2004 ⁽¹⁾, relatifs respectivement à l'organisation administrative des services de l'Etat, au statut particulier de l'inspection du travail et aux pouvoirs des préfets précisent que l'inspection du travail ne relève pas de l'autorité préfectorale.

La répartition des compétences entre, d'une part, le préfet et, d'autre part les inspecteurs du travail est nette. Le préfet veille à l'application des dispositions du code du travail relatives aux actions engagées au profit des entreprises et de travailleurs pour favoriser leur adaptation à l'évolution économique et technologique. Les inspecteurs du travail, sont chargés de l'application des dispositions relatives au contrôle des conditions de travail et des modalités d'exécution des relations de travail ainsi que des dispositions relatives au fonctionnement interne de l'entreprise.

Ainsi les actions qui touchent à l'inspection de la législation du travail échappent à l'autorité du préfet. Ce que confirme l'article 33 du décret du 29 avril 2004, relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et les départements. Seules relèvent de son autorité les missions assurées, dans le champ emploi et formation professionnelle par les directeurs départementaux et les directeurs du travail énumérées à l'article 9 du décret du 28 décembre 1994 :

« Sous l'autorité du préfet de département, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est notamment chargé :

1° de procéder à l'analyse de l'évolution de l'emploi et du marché du travail dans le département ; à ce titre, il dispose des données collectées par l'Agence nationale pour l'emploi ;

2° de contribuer à la prévention du risque de perte d'emploi, notamment par le développement de la formation professionnelle dans l'entreprise ;

3° de concourir à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, notamment des travailleurs handicapés, et à la promotion de l'emploi en liaison avec les collectivités territoriales, les associations et les partenaires sociaux ;

4° de préparer et mettre en œuvre les différents programmes d'action de l'Etat en matière d'emploi et de formation professionnelle avec le concours de l'Agence nationale pour l'emploi, l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes et des autres services de l'Etat et opérateurs et d'en suivre l'exécution.

Il concourt à la mise en œuvre du contrôle de l'utilisation des fonds publics destinés à l'emploi ou à la formation professionnelle. »

Les dispositions de ce décret ont été contestées devant le Conseil d'Etat par le syndicat général CGT du personnel des affaires sociales, comme étant contraires à la fois au principe d'indépendance des inspecteurs du travail et aux stipulations de la convention n° 81, notamment son article 8 alinéas 1 à 3 . Ce dernier, après avoir confirmé la section d'inspection du travail comme étant l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise et le rôle dévolu à l'inspecteur du travail chargé d'une section d'inspection du travail, dispose *« qu'outre l'exercice de ces attributions principales, l'inspecteur concourt à l'exécution de l'ensemble des missions de la direction départementale. »*. Ce rôle complémentaire avait déjà été introduit par le décret n°77-1288 du 24 novembre 1977 portant organisation des services extérieurs du travail et de l'emploi.

Mais, le Conseil d'Etat, dans son arrêt du 9 octobre 1996 a suivi les conclusions du commissaire du gouvernement qui jugea que *« si l'indépendance des inspecteurs du travail doit être totale en ce qui concerne l'action individuelle de chaque inspecteur dans l'application de la législation du travail, elle n'exclut pas l'intervention d'une autorité administrative pour coordonner et organiser les missions de l'inspection.....que la tâche des inspecteurs ne se cantonne pas à la seule surveillance de l'application du droit du travail : le décret du 28*

¹ *CF partie III : les décrets n° 94-1166 du 28 décembre 1994 « relatif à l'organisation des services déconcentrés du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle » et n° 2003-70 du 20 août 2003 portant statut particulier de l'inspection du travail et le décret n°2004-374 du 29 avril 2004 relatifs aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et les départements.*

décembre 1994, comme celui du 24 novembre 1977, leur confie également le soin de participer à l'ensemble des missions des directions départementales et, notamment celles concernant l'emploi et la formation professionnelle, même si leur attributions principales sont celles relatives à l'inspection de l'application du droit du travail.....le texte entend simplement marquer que la section d'inspection du travail n'est pas un îlot cantonné dans ses fonctions de contrôle exercées en toute autonomie et que son intervention dans les relations du travail ne doit pas être dissociée de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle ».

Le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail au I de l'article 3 indique qu'« outre les missions qui leur sont imparties par l'article L.611-1 du code du travail susvisé, les membres du corps de l'inspection du travail participent à la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle définies par les pouvoirs publics. »

Dans la pratique, cette participation vise notamment à s'assurer de l'utilisation des sommes distribuées mais aussi du respect des dispositions du code du travail lors de l'octroi des aides à l'emploi telles que chômage partiel, formation en alternance ou convention du fonds national de l'emploi (FNE). Selon les bassins d'emploi l'activité de l'inspection du travail à l'occasion des licenciements collectifs pour motif économique (examen et suivi des plans de sauvegarde de l'emploi) peut être plus ou moins soutenue. Cette collaboration entre l'inspection du travail et les autres services de la DDTEFP permet d'assurer la cohérence dans les actions du ministère en direction des entreprises.

V - Les obligations et la déontologie de l'inspection du travail

En contrepartie des pouvoirs exorbitants du droit commun qui leurs sont confiés, les inspecteurs du travail sont tenus par des obligations propres à assurer l'exercice de leurs missions en toute indépendance, discrétion, impartialité et, d'une manière générale, à garantir la confiance nécessaire des employeurs comme des salariés.

Les principes de la déontologie des inspecteurs du travail requièrent, pour être appliqués conformément à la lettre et à l'esprit des conventions internationales sur l'inspection du travail, des éclaircissements et illustrations. Aussi, la mission d'appui et de coordination des services déconcentrés –MICAPCOR - a entrepris en 2004, avec l'appui du BIT et de façon interministérielle, l'élaboration des « principes de déontologie pour l'inspection du travail », à tous les niveaux de responsabilité. Cette initiative vise à répondre aux préoccupations exprimées par les agents sur le terrain et à adapter au mieux le geste professionnel d'inspection du travail aux évolutions multiples et complexes du monde du travail. L'élaboration de ce document a fait l'objet de nombreuses réflexions et d'un véritable travail de fond entre 2004 et 2006. Depuis le début 2007, ce document est entré dans une phase de validation qui intégrera une consultation du CNIT (Cf. Partie II, CH III-2 ci dessus).

Ce document reprend, analyse et commente 10 principes :

- L'impartialité :

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

L'impartialité de l'agent se définit, quelle que soit sa conscience personnelle, comme une attitude excluant, dans l'exercice de la fonction, toute manifestation de préjugés, de parti pris ou d'esprit partisan dans le comportement, les paroles et les actes. Elle interdit l'affichage, dans l'exercice de ses fonctions, d'opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses.

- L'indépendance :

L'indépendance est garantie aux agents relevant du système de l'inspection du travail, par les conventions internationales n° 81 (article 6) et n° 129 (article 8) qui stipulent que "le personnel de l'inspection sera (ou « doit être » convention n° 129) composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur

assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue"; voir également la convention n° 178 de l'OIT (article 5) relative aux gens de mer.

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

- l'agent doit être indépendant de tout changement de gouvernement : l'action de l'inspection du travail pour l'application de la législation du travail existante ne peut dépendre des changements politiques;
- l'agent doit avoir la garantie de stabilité dans son emploi, sa fonction, son poste, sa carrière, son salaire et ses moyens : il peut ainsi exercer sa mission sans entraves administratives;
- l'agent doit être prémuni contre toute influence extérieure indue : les risques et probabilités d'ingérences, de pressions, d'interventions, voire de menaces peuvent être réels, compte tenu du positionnement du système d'inspection du travail au cœur des relations économiques et sociales.

L'indépendance est en interaction avec le principe de libre décision et les pouvoirs propres prévus par la législation.

- La libre décision :

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

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

- Le devoir d'information :

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

Les conseils techniques recouvrent l'ensemble du champ de la législation du travail et vont de l'explicitation de la règle et des modalités de sa mise en œuvre jusqu'à l'orientation vers d'autres organismes, institutions ou experts. Il ne s'agit pas pour l'agent de contrôle de déterminer à la place du demandeur la solution technique ou/et juridique, mais seulement de fournir des indications propres à respecter la règle. Le devoir d'information revêt une importance particulière : - envers le salarié, du fait du lien de subordination, pour lui permettre de faire valoir ses droits - envers l'employeur car ce devoir contribue utilement au respect de la réglementation.

- La réserve et l'expression publique :

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

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

- La confidentialité des plaintes :

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 défektivité, 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. Le principe de la confidentialité absolue de la plainte porte sur sa source. Il s'agit bien évidemment de ne pas révéler l'identité du plaignant mais aussi de ne pas permettre l'identification de la source, y compris en faisant simplement état de l'existence et/ou du contenu de la plainte.

- **Le secret professionnel :**

L'article 26 de la loi du 13 juillet 1983¹ applique cette obligation à tous les fonctionnaires qui « *sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal* ». Plus spécifiquement pour les agents de l'inspection du travail, les articles L.611-11 et 12 du code du travail (L 8113-10 et 11 du nouveau code du travail) les obligent « *à ne point révéler les secrets de fabrication et en général les procédés d'exploitation dont ils pourraient avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions* ».

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

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

- **La discrétion professionnelle :**

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

Cette obligation s'attache à tous les faits, informations et documents dont le fonctionnaire a connaissance dans l'exercice de ses fonctions et dont le contenu présente, à un moment donné, de l'importance au regard de :

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

- **La diligence normale :**

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

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

L'article 28 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précise : « *tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans les cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public* ». L'article 11 bis A de la même loi précise : « *Sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 121-3 du code pénal, les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public ne peuvent être condamnés sur le fondement du troisième alinéa de ce même article pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice de leurs fonctions que s'il est établi qu'ils n'ont pas accompli les diligences normales compte tenu de leurs compétences, du pouvoir et des moyens dont ils disposaient ainsi que des difficultés propres aux missions que la loi leur confie* ».

¹ Portant droits et obligations des fonctionnaires

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

- **La probité :**

L'article 15a de la convention n° 81 interdit aux agents relevant du système d'inspection du travail « *d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle* ». L'article 25 de la loi du 13 juillet 1983¹ élargit le champ de cette interdiction (suivant certaines modalités) aux entreprises soumises « *au contrôle de l'administration à laquelle ils appartiennent ou en relation avec cette dernière* ».

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

¹ Loi portant droits et obligations des fonctionnaires



QUATRIEME PARTIE

Le personnel et les moyens de l'inspection du travail

Fonctionnaires d'Etat, les inspecteurs du travail appartiennent à un corps interministériel régi par le statut de la fonction publique et un décret spécifique ⁽¹⁾ portant statut particulier de l'inspection du travail. Leur gestion est assurée par le ministre chargé du travail, mais ils sont placés sous l'autorité respective des ministres concernés chargés du travail, des transports et de l'agriculture.

Sous l'effet conjugué des dispositions du Livre II du code du travail, du décret relatif au statut particulier du corps pris en application du statut général des fonctionnaires, se trouvent remplies les exigences de la convention N° 81 concernant l'inspection du travail, dont il convient de rappeler les grandes orientations.

Selon l'article 4 de la convention, l'inspection du travail doit être placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale. Depuis le décret du 22 août 2006, ce rôle est assuré en France par la Direction Générale du Travail pour les services relevant du ministère chargé du travail.

Aux termes de l'article 6 de la convention «*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*». Les inspecteurs sont des fonctionnaires de l'Etat et la conception française de la fonction publique offre des garanties en ce sens.

Les exigences de l'article 7 de la convention qui traite du recrutement sur la base de l'aptitude, de la détermination des moyens de la vérifier et de la formation appropriée des inspecteurs du travail sont remplies par l'organisation d'un recrutement par concours et d'une formation spécialisée de 18 mois dans un centre spécialisé donnant lieu à examen de sortie avant titularisation.

Conformément à l'article 8 de la convention, les femmes bénéficient des mêmes garanties que les hommes à l'accès aux fonctions d'inspecteurs du travail.

L'application des règles de la fonction publique et la procédure budgétaire parlementaire permettent de considérer que les articles 10 et 11 de la convention relative à la détermination du nombre suffisant d'inspecteurs du travail et les moyens matériels (locaux, facilités de transport, remboursement de frais), même s'ils peuvent faire l'objet d'appréciations contrastées, sont respectées.

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

(1) notamment

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

I - La composition du personnel chargé des missions d'inspection du travail

Au titre de l'année 2006, la composition du personnel chargé des missions d'inspection du travail doit être présentée en tenant compte de deux événements importants qui affectent la présentation de ces effectifs et l'analyse qui peut en être faite :

- **Les effets de la réforme budgétaire**

La mise en œuvre effective de la LOLF (Loi organique relative aux lois de finances) depuis le 1^{er} janvier 2006 modifie de façon structurelle le budget de l'Etat, ce qui impacte notamment la présentation et les règles de gestion des effectifs. (Cf. Partie VI, introduction ci après). Le BOP (budget opérationnel de programme) 155 « conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » regroupe les fonctions de soutien des 2 programmes emploi et du programme 111 dédié aux relations du travail. Il incombe à l'administration centrale du ministère chargé du travail de traduire chaque année l'autorisation budgétaire globale dans un nombre d'emplois à répartir dans des effectifs de référence par catégories. Les emplois autorisés sont répartis entre l'administration centrale et les services déconcentrés, puis l'enveloppe des services déconcentrés est ventilée entre les BOP régionaux. La répartition entre régions est appuyée sur des critères liés au nombre d'entreprises, de salariés, de demandeurs d'emploi, de montant de crédits gérés, etc. Cependant la ressource est globalisée et le management local reste libre de l'affectation de ses effectifs réels en fonction des organisations de travail souhaitées.

- **La mise en œuvre du PMDIT**

A titre de rappel (Cf. Partie II, CH 1-2 ci dessus), le plan de modernisation et de développement prévoit une progression nette des effectifs, ainsi ventilée sur chaque exercice jusqu'en 2010 :

Créations de postes 2007-2010

	2007	2008	2009	2010	<i>TOTAL</i>
Inspecteurs du travail	70	60	60	50	240
Contrôleurs du travail	120	100	100	100	420
Ingénieurs et médecins	10	10	10	10	40
TOTAL	200	170	170	160	700

Globalement, les effectifs autorisés de la mission Travail – Emploi en 2006 sont de **10 552 ETPT** pour une autorisation d'engagement de crédit de 740 816 473 €. Ces effectifs se répartissaient comme suit (Cf. Tableau ci-dessous - source programme 111 : document de programmation budgétaire initial) :

Catégories	2006
Emplois fonctionnels	298
A administratifs	1 007
A techniques	1 641
B administratifs	305
B techniques	3 057
Catégorie C	4 244
Total	10 552

Ces effectifs se répartissent de la manière suivante :

- Travail : 3 221
- Emploi : 3 700
- Support : 3 631

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

Ainsi, sont pris en compte :

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

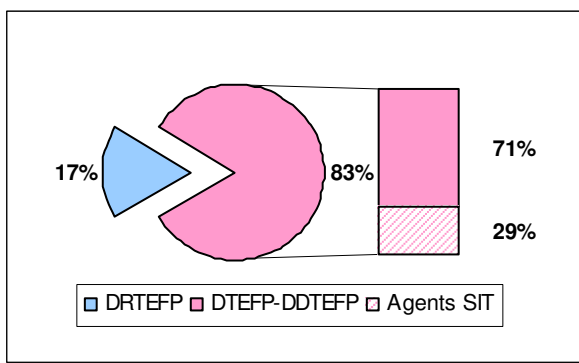
Pour la première fois cette année, les éléments chiffrés sur les effectifs des agents relevant du système d'inspection du travail sont extraits d'une application nationale de gestion des ressources humaines (Synergie – RH) qui permet d'enregistrer l'ensemble des données de carrière d'un agent et permet de suivre son dossier dans sa globalité.

L'utilisation du module statistique de cette application permet de ne pas avoir à solliciter les services, comme les années passées, pour obtenir les données chiffrées permettant d'établir le rapport au BIT.

I -1 Les directions départementales et régionales

Les effectifs réels 2006, en ETP (équivalent temps plein), font apparaître :

- 1 546,94 agents travaillant dans les DRTEFP (contre 1 504,82 en 2005, soit +2,8 %) ;
- 7 368,19 agents travaillant dans les DDTEFP et DTEFP (contre 7 455,40 en 2005, soit -1,2 %) ;
- 2 144,23 agents travaillant dans les 484 sections d'inspection du travail dont 1 430,06 agents de contrôle (contre 2 132,45 agents en 2005 soit +0,6 % dont 1398,87 agents de contrôle soit +2,2 %).



Ainsi, l'on peut dire que globalement 83 % des agents travaillent dans les directions départementales contre 17 % dans les directions régionales. Les effectifs des sections d'inspection constituent la part la plus importante des services des directions départementales mais ne représentent que 29 % des effectifs et les agents de contrôle en section que 19 %. La répartition entre ces trois types de

structures varie peu d'une année sur l'autre.

I -2 Les sections d'inspection du travail

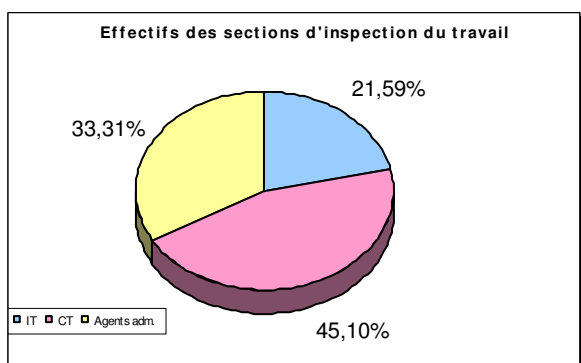
Au 31 décembre 2006, il existait 484 sections d'inspection (contre 479 en 2005) dont 11 dans les départements d'outre-mer. 6 sections ont été créées par un arrêté du 24 juillet 2006 (JO du 3 août 2006) : 1 en Aquitaine (Gironde), 1 en Ile de France (Seine Saint Denis), 1 en Midi Pyrénées (Haute Garonne), 2 en Rhône Alpes (Drome et Isère), 1 à la Réunion (dont la création n'a été effective qu'en 2007).

Tous les départements n'ont pas le même nombre de sections. Le nombre de sections, dans chaque département, est fonction du nombre d'établissements et de salariés assujettis au contrôle de l'inspection du travail. Ainsi, 12 départements ne comportent qu'une seule section et 11 départements comportent 10 sections et plus. Les départements les plus importants sont Paris avec 39 sections, puis les Hauts de Seine (22 sections), le Rhône (16 sections), Nord- Lille (15 sections). La seule région Ile de France compte à elle seule 115 sections.

La grande majorité des sections est implantée au siège de la DDTEFP. Il existe 51 sites détachés qui accueillent dans bien des cas, outre la ou les sections détachées, d'autres services de la DDTEFP.

Les agents des sections

En principe, une section est composée d'un inspecteur du travail (IT), 2 contrôleurs du travail (CT) et d'un ou deux agents administratifs (secrétariat).



Selon les données extraites de l'application Synergie RH, sur les **2 144,23** agents des sections d'inspection, il y a **714,17** agents administratifs et **1 430,06** agents de contrôle.

Ces derniers se répartissent de la manière suivante :

- **967,05 contrôleurs du travail ;**
- **463,01 inspecteurs du travail.**

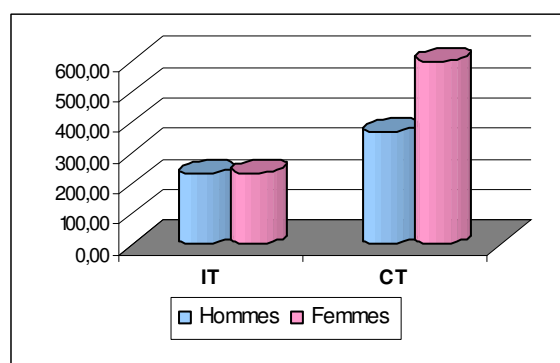
Répartition entre femmes et hommes

Sur les 1 430,06 agents de contrôles affectés dans les sections d'inspection du travail, 58,09 % (830,66) sont des femmes.

Sur 967,05 contrôleurs, 61,93 % (598,89) sont des femmes.

Sur 463,01 inspecteurs, 50,06 % (231,77) sont des femmes.

.Il y a donc une forte féminisation du corps de l'inspection en particulier dans le corps des contrôleurs du travail.



Situation d'une « section type »

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

- une section, en moyenne, compte en ETP 0,96 inspecteur, 2,00 contrôleurs, 1,48 agents administratifs ;
- pour 3 214,13 établissements et 32 519,85 salariés en moyenne par section, chaque agent de contrôle a en charge, toujours en moyenne, 1 087,81 établissements et 11 006,26 salariés.

On peut noter que l'augmentation sensible des dernières années du nombre de sections d'inspection et des effectifs d'agents de contrôle (1 178 agents et 405 sections en 1982 et 1 430,06 agents et 484 sections en 2006) n'a pas eu pour effet de faire baisser le nombre moyen de salariés par agents de contrôle (10 300 en 1982 et 11 006,26 en 2006). L'explication réside sans doute en grande partie dans l'accroissement du nombre d'établissements et de leurs effectifs constatés (cf Partie V).

Evolution depuis 1982

Entre le 31 décembre 2005 et le 31 décembre 2006, les effectifs des sections d'inspection du travail, tous grades confondus, ont augmenté en équivalent temps plein de 0,55 %, (de 2 132,45 à 2 144,23 agents).

Le nombre des agents administratifs est passé de 733,58 à 714,17 (- 2,65 %) ; et celui des agents de contrôle (contrôleurs et inspecteurs du travail) est passé de 1 398,87 à 1 430,06 (+ 2,23 %).

L'effectif des contrôleurs a augmenté de 2,80 % (de 940,74 à 967,05) et celui des inspecteurs de 1,07 % (de 458,13 à 463,01).

Evolution des effectifs

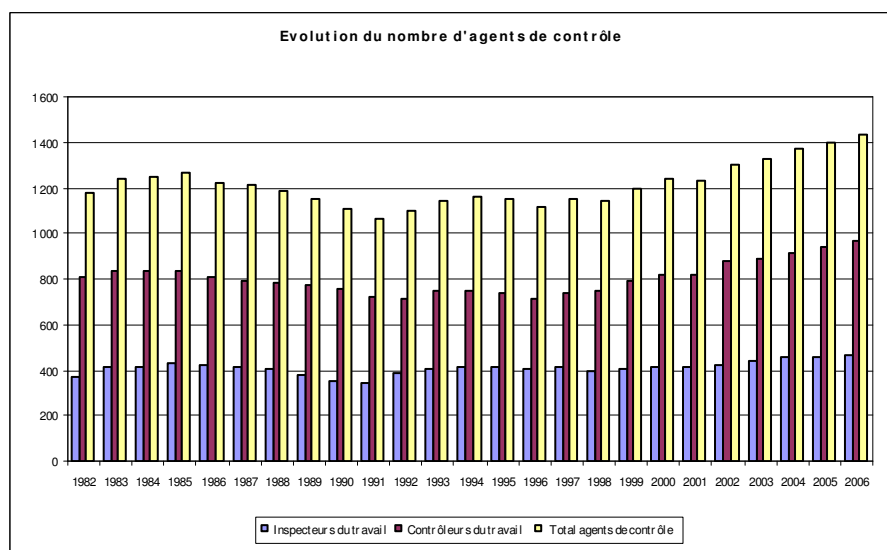
Après la forte période de recrutement 1975-1985 dans les sections d'inspection du travail, à la suite de la création en 1975 du corps interministériel de l'inspection du travail, globalement le nombre d'agents affectés aux sections d'inspection diminue nettement jusqu'au milieu des années 1990. Le nombre d'agents de contrôle reste à un niveau inférieur à celui de l'année 1985 jusqu'en 2002, année où une augmentation significative concerne toutes les catégories, même si le nombre d'agents administratifs affectés aux sections d'inspection du travail est toujours inférieur à celui de l'année 1985. Ces données générales méritent d'être explicitées.

De 1985 à 2001, la situation des différentes catégories d'agents affectés dans les sections d'inspection a connu d'importantes modifications.

- Inspecteurs du travail

Leur nombre a régulièrement diminué entre 1985 et 1991 : il y avait 90 inspecteurs de moins en 1991 (340) qu'en

1985 (430). Dès 1992 une partie de cette baisse est compensée : il y a 390 inspecteurs cette année-là. Entre 1993 et 2001, il reste à un niveau inférieur à celui de 1985, entre 398 (en 1998) et 417 (en 2000). Ce n'est qu'à partir de 2002 qu'il connaît une progression notable, passant à 423 au 31 décembre 2002, puis 443 en 2003, 458 en 2005 et 463 en 2006, soit 40 inspecteurs de plus en 4 ans.

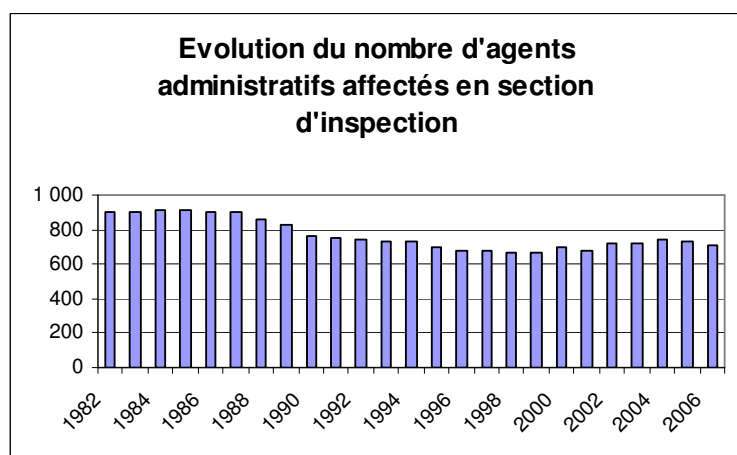


- Contrôleurs du travail

Leur nombre a régulièrement diminué entre 1985 et 1992 : il y avait 119 contrôleurs en moins en 1992 (713) qu'en 1985 (832).

Entre 1993 et 1998, il est resté autour de ce niveau, entre 715 (en 1996) et 748 (en 1998). Depuis 1998 il augmente régulièrement : il est passé de 748 en 1998 à 967 en 2006, soit 219 contrôleurs en plus en 8 ans.

- Agents administratifs



Leur nombre a régulièrement diminué entre 1985 et 1999 : il y avait 240 agents administratifs en moins en 1999 (670) qu'en 1985 (910).

Entre 1999 et 2001, il est resté en dessous de 700, il a dépassé ce chiffre en 2002, pour atteindre 733,58 en 2005 et 714,17 en 2006.

Evolution de la durée légale du travail des agents de contrôle

Pour apprécier l'évolution du temps de travail des agents de contrôle, il convient de prendre en compte la durée légale de travail à laquelle ils ont été soumis sur la même période. En effet, elle a changé à deux reprises entre 1975 et 2006. En 1975, la durée légale était fixée à 40h00. Elle est passée à 39h00 au 1^{er} février 1982, puis au 1^{er} janvier 2002 à 35h00 (en fait 38h30 avec 15 jours de RTT).

Mais tous les agents ne travaillent pas à temps complet, certains sont à temps partiels. C'est la raison pour laquelle, les effectifs sont comptés en équivalents temps plein (ETP).

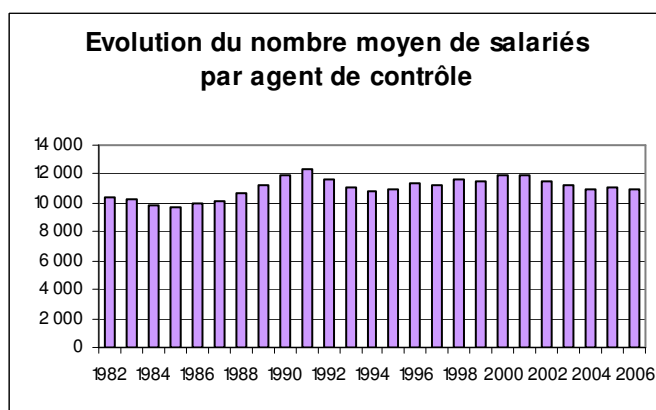
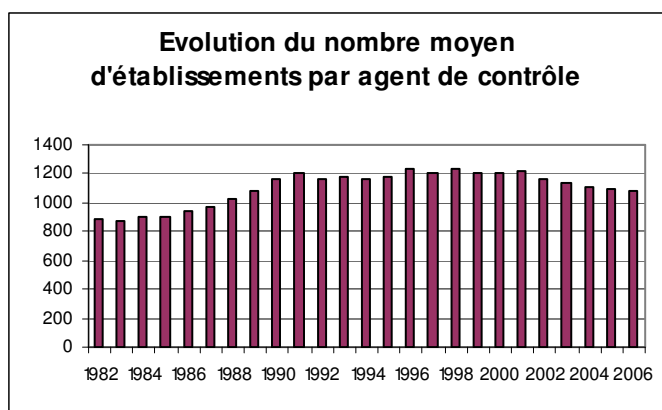
Evolution comparée des moyens des sections avec le nombre d'établissements et de salariés assujettis à leur contrôle

Nous n'avons pas de données antérieures à 1982 permettant une comparaison pertinente. Nous observerons donc l'évolution depuis 1982. Depuis 1982, le nombre des établissements assujettis au contrôle de l'inspection du travail a progressé de plus 47,71 %, (+502 465). De 1982 à 2006, ces établissements sont passés respectivement de 1 053 173 à 1 555 638 et les personnels occupés par ces établissements ont progressé de 28,68 % (+ 3 508 424), passant ainsi de 12 231 182 en 1982 à 15 739 606 en 2006.

Durant cette même période, les effectifs des agents affectés en sections d'inspection du travail sont passés de 2 078 à 2 144 soit une augmentation de 66 agents (+ 3,18 %). Le nombre des agents de contrôle est passé de 1 178 à 1 430 soit une augmentation de 252 (+ 21,39 %) et celui des agents administratifs est passé de 900 à 714 soit une diminution de 186 (- 20,67 %).

Au début des années 80, une section d'inspection du travail disposait de 3 agents de contrôle et 2 agents administratifs. En 2006 cette même section dispose en moyenne, en tenant compte des temps partiels, de 1,48 agent administratif et de 2,95 agents de contrôle, sachant que la situation pour les agents de contrôle a été plus mauvaise entre les années 1988 et 1999, puisque la moyenne oscillait entre 2,48 (en 1991) et 2,74 (en 1988).

Les courbes ci-après illustrent l'évolution des nombres moyens d'établissements assujettis et de salariés par agent de contrôle entre 1982 et 2006.



Du fait de cette évolution, le nombre moyen d'établissements par agent de contrôle et de salariés occupés par ces établissements s'est accru. En 1982, un agent de contrôle, en moyenne, avait en charge 894 établissements occupant 10 384 salariés. En 2006, ces chiffres étaient respectivement de 1 087 et de 11 006.

Recrutement d'inspecteurs du travail entre 1996 et 2006

A partir de 1999, le recrutement d'inspecteurs du travail a connu une augmentation significative.

Postes ouverts aux concours depuis 1996

	Concours interne	Concours externe	Total
1996	4	8	12
1997	7	17	24
1998	10	26	36
1999	14	48	62
2000	46	93	139
2001	26	61	87
2002	14	33	47
2003	16	33	49
2004	22	51	73
2005	35	69	104
2006	73	36	109
TOTAL	267	475	742

A ces 742 postes ouverts s'ajoute le recrutement sur liste d'aptitude qui représente 1/6 du nombre des postes ouverts au concours. La majeure partie de ce recrutement s'est fait par le concours externe qui sélectionne le plus souvent des jeunes diplômés de l'université, n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle. Certains sont reçus au concours alors qu'ils occupent un poste de contrôleur du travail, mais souvent leur ancienneté dans cette fonction n'est pas grande (certains occupent ce poste de contrôleur du travail en attendant d'être reçus au concours d'inspecteur).

A l'issue de la formation initiale, ils sont affectés dans les services. Seulement une partie d'entre eux trouve un poste en section d'inspection.

Il convient cependant de préciser que jusqu'en 2005 inclus l'augmentation des recrutements a essentiellement profité aux activités des services sur le champ de l'emploi, les affectations des nouveaux inspecteurs en section d'inspection étant très minoritaires à la sortie de l'INTEFP. Le PMDIT traduit une très nette inversion de tendance.

I -3 Les Appuis aux sections d'inspection du travail

Les médecins inspecteurs régionaux du travail

Les directions régionales et les directions du travail des DOM et de Saint Pierre et Miquelon comptaient au 31 décembre 2006 54,10 médecins inspecteurs régionaux du travail (52,10 dans les directions régionales de métropole, 2,00 dans les directions du travail des DOM et de Saint Pierre et Miquelon). L'évolution significative observée entre 2005 et 2006 s'explique par la mise en œuvre du PNST et la création des cellules pluri disciplinaires, les MIRTMO voyant ainsi leurs missions évoluer, sans que leur rôle initial auprès des DRTEFP n'ait été mis en cause.

Les ingénieurs de prévention

Ils ont pour rôle d'assurer un appui technique aux agents de contrôle, conformément aux dispositions de l'article L. 611-7 du code du travail. Ils jouissent à ce titre du droit d'entrée dans les entreprises et du droit de prélèvement, et peuvent se faire présenter les registres et documents lorsqu'ils concernent l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Au 31 décembre 2006, 50,00 ingénieurs de prévention étaient en poste (49,20 dans les directions régionales de métropole, 0,80 dans les directions du travail des DOM et de Saint Pierre et Miquelon).

Réseaux Appui ressources méthodes

Ils ont pour rôle d'apporter une aide juridique, technique et méthodologique aux agents de l'inspection du travail. Ils n'ont aucune fonction hiérarchique auprès de ceux-ci.

Ils étaient au 31 décembre 2006, 80,02 (27,33 dans les directions régionales, 51,29 dans les directions départementales de métropole, 1,40 dans les directions du travail des DOM et de Saint Pierre et Miquelon).

Services de documentation

Ces services représentent 73,56 emplois. 20,20 sont implantés dans les directions régionales et sont susceptibles de procéder à des recherches documentaires directement à la demande des agents de l'inspection du travail.

Dans les départements de métropole et dans les directions du travail des DOM et de Saint Pierre et Miquelon qui identifient l'existence d'un service de documentation, il y a 53,36 agents occupés à cette tâche. Dans les autres départements, la fonction de documentation est assurée par des agents affectés dans d'autres services, comme la section centrale travail, le service de renseignement et, parfois les secrétariats des sections d'inspection.

La Cellule nationale et les cellules régionales d'urgence et d'appui¹

Elles ont été installées en 2003 et s'inscrivent dans un dispositif global de protection et d'accompagnement des agents, notamment des agents de contrôle, confrontés à des mises en cause de leur responsabilité pénale ou à des actes de violences à l'occasion de l'exercice de leur mission.

La cellule nationale, composée en 2006 de deux membres (un cadre de la DGT, un cadre de la DAGEMO) assistés d'un IGAS, a pour mission : la veille, l'anticipation et le suivi de ces situations et l'appui auprès des agents concernés avec une obligation majeure de très grande réactivité, d'opérationnalité immédiate et durable, et ce à tous les niveaux de la hiérarchie.

Au niveau régional, des cellules d'urgence et d'appui ont été également installées dans toutes les DRTEFP, avec pour vocation d'apporter un appui dans ces domaines aux agents, en lien avec la cellule nationale.

La cellule nationale a été très sollicitée tout au long de l'année 2006.

I -4 Les agents hors sections participant à la mission d'inspection du travail

Les agents, affectés dans des services déconcentrés autres que les sections, qui peuvent participer à des missions d'inspection du travail telles qu'il ressort des normes internationales, conventions et recommandations (cf partie II), sont les directeurs régionaux, les directeurs départementaux, les directeurs du travail, les directeurs adjoints du travail, les inspecteurs et contrôleurs du travail hors section d'inspection. Mais, l'activité de ces agents est difficile à mesurer précisément. D'une part, ils n'élaborent pas d'états d'activité et, d'autre part, leur activité est variable. Elle peut n'être exercée qu'à titre occasionnel ou à temps partiel sur le champ travail.

Depuis 2002, le rapport annuel tentait de chiffrer le nombre de ces agents en demandant aux services de renseigner un questionnaire spécifique.

Pour l'année 2006, les éléments chiffrés extraits de l'application nationale de gestion des ressources humaines (Synergie RH) ne permettent pas d'obtenir le détail des tâches en lien direct avec l'inspection du travail effectuées par ces agents hors section, comme dans les rapports des années précédentes.

Ils permettent cependant de continuer à comptabiliser le nombre d'agents effectuant des tâches de renseignement du public dans les directions départementales et les directions du travail des DOM et de Saint Pierre et Miquelon. Ce nombre est de 506,39.

Des évolutions de l'application Synergie RH sont en cours afin de pouvoir retrouver ce degré de finesse pour le rapport 2008.

¹) Ce dispositif est décrit plus précisément au chapitre V : la protection des agents
L'inspection du travail en France en 2006 – rapport BIT - DGT

II - La rémunération des personnels et leurs perspectives de carrière.

II -1 Le corps de l'inspection du travail

Le corps de l'inspection du travail comporte 3 grades :

- le grade de directeur du travail qui comprend 6 échelons,
- le grade de directeur adjoint du travail qui comprend 8 échelons
- le grade d'inspecteur du travail qui comprend dix échelons et un échelon d'inspecteur élève

L'avancement d'échelon au sein d'un grade intervient à l'ancienneté. L'avancement de grade intervient au choix après inscription à un tableau d'avancement.

Il est à signaler qu'actuellement, même si cette situation est appelée à évoluer en application du PMDIT :

- un inspecteur du travail ne peut accéder à un grade supérieur en continuant à exercer des tâches de contrôle de la législation du travail en section d'inspection du travail ;
- un inspecteur du travail qui accède à un grade supérieur exercera, la plupart du temps, des tâches en tout ou partie étrangères aux missions d'inspection du travail au sens de la convention n° 81.

Aux traitements (voir tableaux ci après) s'ajoutent deux primes versées mensuellement : l'une est une prime d'activité (décret n°99-787 du 13/9/99, arrêté du 24/11/00 fixant le montant moyen, arrêté du 24/11/00 portant déplafonnement de la prime d'activité) et l'autre une prime de technicité (décret n°2001-1139 du 24/11/00 et arrêté du 3/5/02)

II -2 Le corps des contrôleurs du travail

Le décret n° 2003-870 du 11 septembre 2003 portant statut particulier du corps des contrôleurs du travail a été une réforme importante de revalorisation du corps.

Le corps des contrôleurs du travail comporte trois grades. Le passage d'un grade à l'autre s'effectue exclusivement au choix, après inscription sur un tableau d'avancement :

- contrôleur de classe normale, comprenant 12 échelons
- contrôleur de classe supérieure, comprenant 6 échelons
- contrôleur de classe exceptionnelle, comprenant 5 échelons

Aux traitements (voir tableaux ci après) s'ajoutent deux primes versées mensuellement : une indemnité d'activité (décret n°97-530 du 26/5/97 arrêté du 26/5/97) et une prime de technicité (décret n°2001-479 du 30/5/01, arrêté du 3/5/02)

II – 3 Le personnel sous statut d'emploi

Le statut dit statut d'emploi a été instauré pour les directeurs régionaux par le décret du 28 décembre 1994 n° 94-1167. Il a été étendu aux directeurs départementaux du travail de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'aux directeurs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des DOM par le décret n° 2000-748 du 1^{er} août 2000 relatif aux règles de nomination et d'avancement applicables aux emplois de directeur régional et départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et de directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des départements d'outre-mer.

Le décret 2005-356 du 18 avril 2005 a étendu le statut d'emploi aux secrétaires généraux de DRTEFP qui sont notamment chargés des questions budgétaires, du contrôle de gestion régional et du suivi de l'exécution des programmes et plans d'action.

Ces agents sont nommés par arrêté du ministre chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ils sont placés en position de détachement pour une durée de cinq ans, éventuellement renouvelable pour trois ans dans le même emploi. Ils peuvent se voir retirer cet emploi dans l'intérêt du service.

Aux traitements (voir tableaux ci-après) s'ajoutent en 2006 une indemnité annuelle de fonction dont le taux moyen varie de 18 293 à 21 342 pour les directeurs régionaux selon leur groupe ; de 13 720 à 18 293 € (taux moyen) et de 20 580 à 27 400 € (taux maximum) pour les directeurs départementaux et les directeurs du travail des départements d'outre-mer selon leur groupe. Une bonification indiciaire (NBI) de 80 à 110 points selon l'importance de la région ou du département, créée par le décret n° 2002-552 du 19 avril 2002, complété par un arrêté de la même date, est versée à tous les directeurs régionaux et à certains directeurs départementaux. Les 27 directeurs départementaux qui ne bénéficient pas de cette NBI perçoivent un complément de prime de fonction. Par contre, les secrétaires généraux ne sont bénéficiaires ni de la NBI, ni de compléments de primes.

II -4 Les médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'œuvre (MIRTMO)

Il existe deux statuts pour les MIRTMO. L'un concerne les MIRTMO recrutés par voie de contrat à durée déterminée, recrutement qui devient la norme, sur le fondement de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (agents contractuels) et l'autre, concerne les MIRTMO recrutés par la voie du contrat à durée indéterminée sur le fondement du décret n° 47-232 du 18 janvier 1947 modifié (agents contractuels) (au 31 12 06, seuls 3 personnes sont concernées par ce statut).

- En 2006, la rémunération des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'œuvre recrutés sur le fondement de la loi de 1984 précitée, est la suivante :

Ancienneté (l'expérience professionnelle étant reprise à hauteur de 1/3 des services effectués en médecine)	Rémunération brute annuelle
Dès le recrutement	51 477,19 €
Après 5 ans dans le service	55 766, 96 €
Après 10 ans dans le service	60 056, 72 €
Après 15 ans dans le service	66 491, 37 €

En complément de leur rémunération, ces MIRTMO (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984), ne perçoivent aucune prime car leur rémunération est forfaitaire. Mais, au titre de leur participation aux comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), ils peuvent percevoir 1 300 € (annuel et forfaitaire) en complément de leur rémunération.

- En 2006, les MIRTMO recrutés sur le fondement du décret de 1947 précité, perçoivent une rémunération principale fondée sur un indice (indice brut 1015 – IBM 821), et, en complément de leur traitement, une prime d'activité sur le fondement du décret n° 2003-178 (et arrêté du 03/03/03) dont le montant moyen est 11 322 € et le montant plafond de 22 644 €.

III - Le recrutement et la formation professionnelle initiale et continue

III -1 : Le recrutement et la formation initiale

C'est la loi de 1892 ⁽¹⁾ qui instaura le principe du recrutement par concours.

Le concours donne accès à une formation de 18 mois dont 10 mois de scolarité et 8 mois de stage pour les inspecteurs et à une période de stage de 12 mois pour les contrôleurs.

C'est l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle - INTEFP - qui est chargé de la formation initiale et continue des inspecteurs et contrôleurs du travail.

Le recrutement et la formation initiale des inspecteurs du travail

Les inspecteurs du travail sont recrutés par concours dans les conditions précisées à l'article 5 du décret du 2 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail et au choix parmi les contrôleurs du travail justifiant de 9 ans de services civils effectifs dont 5 en catégorie B. Ce nombre d'inspecteurs au choix ne peut excéder le **1/6^{ème}** du nombre des postes offerts aux concours prévus.

Deux concours distincts sont ouverts simultanément par arrêté conjoint des ministres chargé du travail, des transports, de l'agriculture et de la fonction publique : un concours externe et un concours interne.

Le concours externe, est ouvert, pour les 2/3 des emplois à pourvoir, aux candidats(es) justifiant de l'un des diplômes exigés pour le concours externe d'entrée à l'école nationale d'administration, c'est-à-dire une licence ou un titre reconnu équivalent. Toutefois le candidat (e) n'a toutefois besoin d'aucun diplôme pour se présenter s'il est père ou mère d'au moins trois enfants, qu'il élève ou a élevé, ou s'il est sportif de haut niveau figurant sur la liste annuelle dressée par le ministre chargé de la jeunesse et des sports.

Le concours interne, est ouvert, pour le 1/3 des emplois à pourvoir aux fonctionnaires et agents publics relevant du ministère chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ou du ministère chargé des transports, ou du ministère chargé de l'agriculture, ou des établissements publics qui leur sont rattachés. Ils doivent appartenir au moins à la catégorie B ou occuper un emploi de niveau reconnu équivalent par arrêté conjoint des ministres précités et avoir accompli au 1^{er} janvier de l'année du concours quatre années de services publics.

Le concours comprend quatre épreuves écrites d'admissibilité, deux épreuves orales d'admission et une épreuve d'exercices physiques, toutes obligatoires. La nature des épreuves porte essentiellement sur la connaissance des données politiques, économiques et sociales et leur évolution et portent sur des sujets de droit du travail.

Après leur réussite au concours, les candidats sont nommés inspecteurs élèves du travail - IET - pour 10 mois et effectuent, durant 8 mois, une période de stage en service déconcentré.

Les enseignements dispensés au cours de ces deux périodes portent sur les politiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, sur l'entreprise et les différents milieux d'intervention ainsi que sur le cadre juridique et les instruments de l'action de l'administration. Les disciplines juridiques, scientifiques et techniques touchant aux relations et conditions de travail, de même que les méthodes et techniques d'information, d'organisation, de gestion et de communication ainsi que les méthodes d'encadrement et d'animation d'un service sont également enseignées.

¹ Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels

En liaison et en alternance avec les enseignements dispensés à l'Institut, des stages d'une durée globale ne dépassant pas 8 mois sont organisés tout au long de la formation. Ce sont des stages «d'immersion» dans une DDTEFP, en entreprise, des stages de découvertes du métier, dans le poste d'affectation, des stages d'approfondissement.

Au cours de leur formation les inspecteurs élèves du travail sont tenus de participer aux épreuves individuelles d'évaluation des compétences et capacités techniques organisées pour chacune des périodes.

Au terme de la formation professionnelle, les inspecteurs élèves dont la formation a été jugée satisfaisante par un jury sont titularisés par arrêté du ministère chargé du travail au 1^{er} échelon du grade d'inspecteur du travail.

Le recrutement et la formation initiale des Contrôleurs du travail

Les contrôleurs du travail sont recrutés par deux concours distincts ouverts simultanément : concours externe et concours interne. Le recrutement s'effectue aussi par la voie d'un examen professionnel ouvert à des agents de catégorie C. Aucune condition d'âge n'est désormais opposable.

Le concours externe est ouvert au candidat(e) titulaire de l'un des diplômes suivants : diplôme national sanctionnant un premier cycle d'études supérieures ou diplôme homologué au niveau III ou diplôme délivré dans un des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen et dont l'assimilation avec l'un des diplômes prévus précédemment a été reconnue dans les conditions fixées par le décret n°94-741 du 30 août 1994 relatif à l'assimilation, pour l'accès aux concours de la fonction publique de l'Etat, des diplômes délivrés dans d'autres Etats membres de la Communauté européenne ou parties à l'accord sur l'Espace économique européen, modifié par le décret n°98-485 du 12 juin 1998.

Toutefois, aucun diplôme n'est exigé pour les mères et pères d'au moins 3 enfants et les sportifs de haut niveau figurant sur la liste annuelle dressée par le ministre chargé de la jeunesse et des sports.

Le concours interne est ouvert au fonctionnaire, agent public de l'État, agent des collectivités territoriales, agent des établissements publics qui en dépendent, militaire ou agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale à la date de clôture des inscriptions ; et ayant accompli, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours, au moins quatre ans de services publics. Aucune limite d'âge n'est imposée pour le concours interne, mais il faut être en position d'activité à la date de clôture des inscriptions.

Le concours comprend deux épreuves écrites d'admissibilité obligatoires, une épreuve écrite facultative et deux épreuves orales d'admission.

La nature des épreuves (culture générale, économie, droit) est destinée à apprécier les qualités de réflexion et les connaissances du candidat ainsi que ses connaissances sur son environnement.

Après la réussite au concours, le candidat est nommé contrôleur de classe normale stagiaire. Si au bout d'un an, ses services ont donné satisfaction, il sera titularisé.

Au cours de cette première année, les contrôleurs reçoivent la formation dispensée par l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP). Cette formation comporte un ou plusieurs stages pratiques.

III -2 : les chiffres clés de la formation initiale et continue délivrée par l'INTEFP

En 2006, l'ensemble de l'activité de formation dispensée sur les sites de formation de l'INTEFP (le centre de Marcy l'Etoile et les 9 centres inter régionaux de formation - CIF) représente 50 451 journées et 6 253 stagiaires se répartissant en :

- formation initiale : 774 stagiaires représentant 28 901 journées de formation
- formation continue : 2 731 stagiaires représentant 8 561 journées de formation

L'année 2006 a été marquée par une augmentation sensible de l'activité de formation initiale (+ 22 %) due essentiellement à une augmentation des recrutements 2005 d'agents de contrôle et par une baisse de la formation continue réalisée par l'INTEFP. Cette dernière baisse n'a pas d'abord affecté les agents de contrôle mais plutôt les autres fonctions de l'administration du travail.

Le volume total de formation est stable même si le nombre de stagiaires accueillis est en nette baisse par suite de la baisse de la formation continue. Hormis l'activité de préparation aux concours qui est également en baisse (- 41%), les autres types d'activités sont stables d'une année sur l'autre.

55, 1% de l'activité de l'INTEFP est réalisée dans les CIF.

Les formations initiales

- des Inspecteurs du travail

- Fin de la formation initiale de la promotion 2005: 68 élèves depuis le 1^{er} janvier 2005
- Promotion 2006: 103 élèves à compter du 1^{er} septembre 2006 jusqu'en mars 2008

La promotion d'inspecteurs du travail issue de la liste d'aptitude a compté 16 personnes qui ont bénéficié d'un parcours individualisé de 6 mois de formation en participant à des modules sélectionnés dans le cursus des promotions d'inspecteurs élèves du travail, complété par des stages individualisés auprès de structures partenaires ou dans des postes homologues aux leurs.

Il convient ici de rappeler que tous les inspecteurs et contrôleurs du travail en formation initiale ne sont pas affectés sur des missions d'inspection au sens de la convention n° 81.

- des Contrôleurs du travail

Deux promotions se sont également succédées :

- FICT 2005 à partir du 10 octobre 2005 jusqu'en novembre 2006 : 150 stagiaires issus des concours internes et externes, de détachements depuis la Poste et France Télécom ou de recrutements spécifiques de travailleurs handicapés ;
- FICT 2006 à partir du 23 octobre 2006 : 210 stagiaires dont les contrôleurs ayant accédé à leur nouveau grade par la voie de l'examen professionnel ouvert aux agents de catégorie C.

Depuis octobre 2004, les contrôleurs ont intégré la nouvelle formation initiale des contrôleurs du travail - FICT - qui repose comme la formation initiale des inspecteurs sur les principes directeurs de professionnalisation et d'alternance, tenant compte du poste de travail réellement occupé par le stagiaire et de la construction progressive de son identité professionnelle.

L'adaptation à l'emploi (mobilité fonctionnelle) des inspecteurs et contrôleurs du travail

L'objectif des formations à la mobilité fonctionnelle est de permettre à des inspecteurs ou contrôleurs d'appréhender le contenu et les gestes spécifiques à l'occupation d'un nouveau poste de travail, suite à une mutation, que ce soit sur le champ « emploi », « travail », « formation professionnelle » ou « affaires générales ».

L'accompagnement formation proposé en 2006 a été le suivant :

- pour les inspecteurs, deux dispositifs « mobilité section » comprenant 10 modules de formation (277 stagiaires ont bénéficié de ce parcours et 1 216 journées de formation réalisées).
- pour les contrôleurs du travail, 353 stagiaires et 1 543 journées de formation réalisées sous la forme de :
 - 2 dispositifs « mobilité section » comprenant 8 modules obligatoires de formation.
 - 1 dispositif « SCT / renseignement » de 4 modules de formation.
 - 1 dispositif « suivi de la recherche d'emploi » a été créé.

De nombreux parcours individualisés de formation qui n'entraient pas dans le cadre de ces parcours collectifs ont par ailleurs été organisés au niveau de chaque centre inter régional de formation.

La préparation aux concours

Les actions de préparation aux concours ont connu une forte baisse en 2006 : 777 stagiaires, contre 1 285 en 2005, ont été accueillis pour un volume de 4 164 jours de formation (5 203 en 2005). Elles ont accueilli notamment les agents de catégories B dont les contrôleurs qui suivent le cycle préparatoire au concours d'inspecteur et les agents de catégorie C préparant le concours de contrôleur.

Les formations continues

Après avoir connu en 2005 une très forte activité, la formation continue a rejoint en 2006 un niveau plus connu et habituel, avec un total de 10 000 journées de formation, pour un budget de 1,5 millions d'euros.

L'effort consenti pour la formation continue de l'ensemble des agents du ministère chargé du travail représente donc le quart du budget global de formation. L'année 2006 représente donc, par rapport à 2005, une décroissance certaine puisque l'on passe de 12 763 journées de formation à 10 125, décrie qui s'explique par l'engagement exceptionnel en 2005 d'un plan massif de formations liées à la mise en œuvre de la LOLF dans les services.

L'année 2006 étant marquée, pour nos services, par l'adoption du PMDIT (Voir supra Partie II - CH 1^{er}), l'approfondissement des compétences nécessaires à une meilleure efficacité du corps de l'inspection du travail, se traduit dans le plan de formation continue. L'on peut notamment citer :

- Un effort important dans le domaine de la santé au travail, avec une programmation en nombre des stages existants (amiante, risques chimiques, TMS, formation des MIRTMO,...) mais aussi de nouvelles formations, parmi lesquelles un nouveau module sur la prévention des risques liés aux interventions de maintenance sur des matériaux amiantifères, le contrôle des entreprises classées SEVESO seuil haut, la conduite d'actions en Santé Sécurité au Travail, le contrôle des installations électriques et gazières.

- Mais aussi un enrichissement de l'offre « technique » en direction des agents de contrôle, puisqu'à côté du renouvellement des stages sur la durée du travail, la gestion des situations de contrôle ou d'accueil difficiles, la négociation collective, a été conçue une offre portant sur le contrôle des prestations de services transnationales, la mise en cause des donneurs d'ordre, l'épargne salariale ou la mise en œuvre du référé civil.

- Cette mobilisation sur le champ de la politique du travail s'est également traduite par la mise en place d'un cycle d'échanges entre l'encadrement des Services Déconcentrés et de l'Administration Centrale, composé de quatre sessions de deux jours, qui avait vocation à allier des apports de connaissances, une réflexion collective et des échanges de pratiques professionnelles.

Les agents de l'inspection du travail ont par ailleurs bénéficié de stages sur le champ de l'administration générale et de la modernisation, au nombre desquels plusieurs formations nécessaires au déploiement d'applicatifs bureautiques. Il convient également de rappeler les formations du personnel d'encadrement (secrétaires généraux de CTRI, directeurs adjoints du travail, chefs de bureau du ministère, directeurs départementaux).

Les offres de formation de l'INTEFP auprès des services déconcentrés

Les actions de formation engagées dans l'ensemble des DRTEFP ont connu un développement important. Dans le cadre de la déconcentration des moyens de fonctionnement, l'INTEFP propose aux régions une assistance à la réalisation de leur plan régional de formation. Cette assistance peut prendre des formes diverses : aide pour l'élaboration du programme, réalisation pédagogique de stages, mise à disposition de formateurs avec un produit de formation standard..

Parmi les points importants, il faut noter l'accompagnement des projets de service suivants :

- L'accompagnement de l'évolution des agents de catégorie C sur la région Bourgogne (projet DIAMS)
- La mise en place du dispositif Ecole des Projets Professionnels par la DRTEFP Ile-de-France (EPP)
- L'allocation de ressources humaines dans la réorganisation des services de la DRTEFP PACA.

IV - Les moyens matériels de fonctionnement

IV – 1 Les locaux

Les sections d'inspection du travail sont le plus souvent installées dans les bâtiments des DDTEFP et des DTEFP. Dans certains départements plus étendus géographiquement, elles peuvent être détachées dans des locaux distincts afin de les rapprocher des usagers, 70 sections sont dans ce cas, dans 70 villes distinctes des 101 villes où sont installées les DDTEFP et DRTEFP (source : enquête DAGEMO du 1^{er} juillet 2006).

La plupart des agents de contrôle dispose d'un bureau individuel. Les locaux sont équipés du mobilier et des liaisons téléphoniques nécessaires, y compris de téléphones portables. Les agents de contrôle ont, en outre, accès au matériel habituel de télécopie et de photocopie.

IV – 2 Les moyens de déplacement

Ils sont indispensables pour permettre aux agents de contrôle d'intervenir sur les lieux de travail. Les établissements, entreprises et lieux assujettis au contrôle sont situés dans des périmètres parfois très importants. Le parc de véhicules de service progresse. Au 31 décembre 2006, les agents de contrôle pouvaient utiliser, parfois conjointement avec les autres agents des services déconcentrés, 981 véhicules. De ce fait la proportion des agents qui utilisent leur véhicule personnel pour les besoins de leur mission est en constante régression.

- Remboursement de frais de déplacements et de missions

- Les agents qui sont encore obligés d'utiliser leur véhicule personnel pour les besoins de leurs missions sont indemnisés des frais engagés.

Le taux des indemnités forfaitaires, en euros, est fixé par l'arrêté du 3 juillet 2006

Catégorie (puissance fiscale du véhicule)	Jusqu'à 2 000 Kms	De 2 001 à 10 000 Kms	Au delà de 10 000 Kms
De 5 CV et moins	0,23	0,28	0,16
De 6 et 7 CV	0,29	0,35	0,21
De 8 CV et plus	0,32	0,39	0,23

Lorsque les agents sont, du fait de leurs visites d'entreprises, dans l'obligation de prendre leur repas à l'extérieur de leur résidence administrative, ils reçoivent depuis le 1^{er} juin 2002, une indemnité de repas de 15, 25 € par repas

- Les agents obligés de se déplacer sur le territoire, perçoivent des indemnités forfaitaires, fixées par arrêté du 27 décembre 2006

	Paris et petite couronne	Province
Indemnité repas	15,25	15,25
Indemnité nuitée	70	48
Indemnité journalière (pour les collectivités territoriales : arrêté du 3 juillet 2006)	90 (maximal et sur justificatif du déplacement)	

IV – 3 Les moyens informatiques

Au 31 décembre 2006, tous les agents de contrôle ainsi que leurs secrétariats disposaient au minimum d'un PC fixe ou portable. Tous les sites des directions départementales et régionales sont équipés de serveurs bureautiques dédiés au partage d'applications et de fichiers. Outre les boîtes à lettre institutionnelle, chaque agent de section dispose d'une boîte à lettre électronique.

IV – 4 Les appuis documentaires et le système d'information

Il s'agit ici essentiellement des appuis documentaires, classiques ou fondés sur les nouvelles technologies informatiques.

Les sections reçoivent des ouvrages et des périodiques juridiques, spécialisés en droit social.

Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, elles sont notamment destinataires des publications, périodiques et brochures éditées par l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux public (OPPBTP) et par l'institut national de recherche et de sécurité (INRS).

Les services de l'administration générale des directions régionales sont dotées de services de documentation qui ont vocation à apporter un appui spécialisé sur des questions complexes. Certaines directions départementales se dotent de services de documentation centralisés qui viennent en relai des services des directions régionales. La gestion documentaire avec recours à des logiciels spécialisés se généralise lentement et, dans plusieurs régions, donne lieu à d'intéressantes initiatives de mutualisation des ressources et de leur valorisation.

Il convient aussi de souligner que les services déconcentrés élaborent de nombreux documents d'information et d'aide au contrôle, le plus souvent avec l'aide de groupes de travail auxquels participent les agents de contrôle et les ingénieurs de prévention. La création de la DGT en août 2006, avec un département dédié à l'appui et au soutien du contrôle, porte l'ambition d'une dimension supplémentaire dans l'aide méthodologique et juridique apportée aux agents de contrôle.

- Système d'information de l'inspection du travail SITERE

A la fin de l'année 2000, il a été décidé de créer un système d'information, SITERE (Système d'Information Travail En Réseau), permettant à tous les acteurs du système d'inspection du travail de conduire les politiques du travail avec des outils adaptés permettant la saisie, la remontée et l'analyse d'informations.

Ces outils assurent trois fonctions capitales : aide au contrôle, ressource documentaire, échange d'information. Ils sont conçus, pour la plupart, pour pouvoir communiquer entre eux et ainsi partager les informations.

Les premières applications ont été livrées en juillet 2002.

Après 5 années de mise en place, SITERE offre en 2006 les services suivants :

- **Intranet SITERE** : site intranet d'échange et de mutualisation des informations du secteur travail du ministère qui donne accès à :
 - des outils méthodologiques (plus de 640 documents élaborés par les services déconcentrés ou l'administration centrale, par exemple, des mémentos de contrôle, des fiches d'action, des outils d'aide au contrôle, des outils d'information du public, des modules de formation externe, des synthèses de textes) ;
 - des notes juridiques, des commentaires d'arrêts de jurisprudence (1700 fiches d'arrêts commentés de la Cour de Justice des Communautés Européennes et des juridictions françaises) ;
 - des documents, rapports et études produits par les services d'administration centrale comme par les services déconcentrés ;
 - une rubrique permettant à l'administration centrale de faire parvenir des informations à l'inspection du travail ;

- une vingtaine de sites Internet associés [Institut national de recherche et de sécurité (INRS), Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail (ANACT), Légifrance, CNIL, Ministère des finances, Assemblée nationale, Sénat, Conseil d'Etat, Cour de cassation, Info risques cancérogènes, Fondation de Dublin, Fondation de Bilbao, Bureau international du travail, Système d'information en droit conventionnel, Info sur les sociétés, CRAM Ile de France, Ministère de la Justice ...] ;

- **Rédac** : outil d'aide à la rédaction des documents produits par les sections d'inspection et porteur des suites de leurs interventions ;

- **Madeira** : site internet qui permet de recueillir et faire partager les signalements des machines dangereuses ou non conformes à la législation européenne et d'obtenir des informations sur ces machines ;

- **E-Poséidon** : application intranet permettant d'obtenir en ligne les textes législatifs, réglementaires et conventionnels ainsi que la jurisprudence et les documents produits par les services d'administration centrale (remplace l'ancien outil utilisable sur CD-Rom) ;

- **CAP SITERE (Contrôle – Action - Pilotage)** : cette application déployée en novembre/décembre 2005, qui remplace SIE, constitue le cœur du système sur lequel viennent s'interfacer tous les outils SITERE : l'élément central est le dossier d'établissement dans lequel sont enregistrées sous forme numérique toutes les données le concernant (résultat d'élection, CR réunion CE ou CHSCT, ...) ainsi que toutes les données issues des contrôles et suites à contrôles. Cette application répond également aux besoins de pilotage local et national, de diagnostics de territoire, de statistiques. Elle est destinée, pour ce service, à l'ensemble des agents du champ Travail du ministère. Elle permet donc :

- le suivi des dossiers des entreprises, la préparation et le suivi des contrôles ;
- l'élaboration et le suivi de plans d'action ;
- la production de tableaux de bord et de statistiques, notamment celles pour le rapport annuel au BIT.

V - La protection des agents

Ces dernières années, les affaires d'obstacles aggravés, d'outrages, de menaces, de violences verbales ou physiques se sont développées, notamment à l'encontre des agents de contrôle lors de l'exercice de leurs missions. L'on peut également observer quelques affaires de mise en cause pénale d'agents de nos services dont la plus emblématique est celle dite de l'accident le 1^{er} juillet 1999 du « Pic de Bure » (procès en novembre 2003). Si ces mises en cause pénales restent encore rares, il ne faut pas exclure que leur nombre puisse progresser du fait de la nature et du nombre des questions actuelles de santé publique soulevées, dont celles relatives à l'amiante.

Face à la gravité de ces situations et à leurs conséquences pour les agents concernés, le ministre avait décidé dès 2003 d'organiser de manière plus réactive et plus complète le soutien que l'Etat doit à ses fonctionnaires, tant sur le plan juridique que psychologique et organisationnel. En effet, il s'agit de risques professionnels que l'agent ne doit pas assumer seul. Ces instructions s'inscrivent et complètent le dispositif de protection fonctionnelle qui est ancien et interministériel :

D'une part, la circulaire du 21 août 2003 et la note technique n°2003-8 du 24 septembre 2003 DAGEMO/BCG/MICAPCOR, qui viennent renforcer le volet juridique et technique de la protection fonctionnelle, prévue par l'article 11 du statut de la fonction publique en prévoyant la mise en place d'une cellule d'urgence et d'appui au niveau national, et de cellules régionales ainsi que la constitution d'un réseau d'avocats.

Ces cellules ont pour vocation, la veille, l'anticipation et le suivi des cas signalés, avec une obligation majeure de très grande réactivité, d'opérationnalité immédiate et durable, à tous les niveaux de la hiérarchie.

La cellule d'urgence et d'appui au niveau national a été installée par le ministre. Elle se compose de représentants de la DGT (depuis l'automne 2006) et de la DAGEMO. Un membre de l'IGAS y est associé.

Les cellules régionales également sont créées et leurs membres désignés ont également reçu une lettre de mission. Plus précisément, elles sont chargées d'analyser les situations rencontrées et d'examiner les mesures à mettre en œuvre, d'apprécier la qualité des documents préalablement à leur communication, de formuler des propositions

d'actions concrètes, d'en assurer le suivi en liaison avec les autres acteurs (DDTEFP, Préfet, DRASS, DRIRE, Parquet etc.) et saisir la cellule nationale en cas de besoin.

- **D'autre part, la note technique DAGEMO-MICAPCOR n°2004-02 du 3 février 2004**, qui instaure de manière officielle une nouvelle prise en charge des agents sur le plan psychologique :

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la politique des conditions de travail du ministère. Il est proposé à l'agent, en aucun cas imposé. Il comprend deux volets essentiels : l'un s'appuie sur la mobilisation de l'environnement proche, de la hiérarchie, des cellules régionales, voire nationale ; l'autre sur l'intervention de psychologues cliniciens (226 psychologues cliniciens répartis sur tout le territoire national). Dans ce type de dispositif, l'intervention du psychologue est courte, car elle est volontairement limitée à la prise en charge immédiate de ce qui est en lien avec l'évènement professionnel potentiellement traumatique. La première demande est effectuée par un des responsables du dispositif au niveau régional (cellule, hiérarchie, encadrement).

Les prestations comprennent :

- la mise à disposition du dispositif 24H/24, 7 jours /7, avec un entretien d'évaluation sous 24h ;
- des entretiens individuels (téléphoniques et /ou de face à face) ;
- des groupes de paroles, si le collectif est touché ;
- des entretiens « écoute- conseil » pour les membres des cellules régionales et les directions (hiérarchie, encadrement) régionales et départementales ;
- des bilans pour la cellule nationale et régionale.

La violence à l'égard des agents de l'inspection du travail a culminé en France, en 2004, avec l'assassinat à Saussignac en Dordogne, le 2 septembre, de Sylvie Tremouille, contrôleur du travail à l'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricoles et de Daniel Buffière, chef du contrôle de la mutualité sociale agricole de ce département. Ces deux agents ont été tués dans l'exercice de leur activité professionnelle par l'employeur auprès duquel ils effectuaient un contrôle. Bien qu'aucun de ces deux agents n'ait été fonctionnaire du ministère du travail, tous les agents de contrôle, quel que soit leur ministère de rattachement, ont été profondément marqués par ce tragique évènement.

Les demandes de protection fonctionnelle en 2006

Cette procédure a été utilisée en 2006 par 45 agents du système d'inspection du travail (contre 85, en 2005) :

Un directeur adjoint, 7 inspecteurs du travail et 37 contrôleurs du travail ont effectué une demande de protection fonctionnelle. Ce chiffre marque un ralentissement (provisoire eu égard aux chiffres déjà connus de 2007). Il convient d'observer que ces demandes de protection fonctionnelle peuvent concerner des situations de mise en cause pénale des agents, mais recouvrent dans la très grande majorité des cas, des outrages, violences, agressions, menaces y compris menaces de mort.

Ces chiffres, encore très importants, indiquent le refus de la banalisation de ces risques depuis le double meurtre de Dordogne. Auparavant, nous n'avions pas échappé à la banalisation de la violence ordinaire que connaît notre société et seuls les cas graves étaient signalés au niveau national. Après cet évènement, le refus de la banalisation a conduit à une forte incitation à signaler tous les évènements survenus dans les services.

Cette nouvelle démarche a permis d'améliorer la connaissance de ces risques professionnels et a favorisé la prévention et l'accompagnement de ces situations.

Qualité des agents demandant la Protection Fonctionnelle	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Directeur régional		2							1			3
Directeur départemental	1		2	3		3	1		1	4		15
Directeur adjoint				2			1		2	3	1	9
Inspecteur du travail	3	11	13	2	4	9	7	13	15	15	7	99
Contrôleur du travail	19	21	18	17	13	14	14	24	38	62	37	277
Agent administratif								1	3	1		5
Total	23	34	33	24	17	26	23	38	60	85	45	408

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Obstacles Aggravés	6	14	8	4	1	8	2	10	11	34	6	104
Outrages injures	14	14	14	6	9	15	12	17	32	60	17	210
Menaces, menaces de mort	3	7	7	5	3	3	4	6	14	19	9	80
Violences -Voies de faits (1)	5	6	6	5	6	1	1	18	19	12	10	89
Mises en cause						1		1	4	17	3	26
Total	28	41	35	20	19	28	19	52	80	142	45	509

Les incriminations signalées au tableau précédent sont déterminées au stade de la demande de protection fonctionnelle et sont donc susceptibles d'évolution au cours de la procédure.

(1) les expressions « violences- voies de fait » renvoient non seulement aux faits visés aux articles 222 -11 et suivants du code pénal, qui prévoient les différentes infractions de coups et blessures, mais aussi à des infractions plus récentes (appels téléphoniques malveillants, agressions sonores répétées...)

Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2006,

Les jugements et arrêts reçus ne couvrent pas la totalité des demandes, soit par remontée insuffisante, soit en raison de la lenteur de la justice. Dans quelques cas également, non décomptés, le bénéfice de la protection fonctionnelle a été abandonné. Les chiffres qui suivent concernent toutes les suites judiciaires des demandes de protection fonctionnelle des agents du ministère, les affaires relatives aux agents de l'inspection du travail étant très largement majoritaires.

Ainsi, pour 57 demandes enregistrées en 2004, 27 sont arrivées à leur conclusion judiciaire. Pour 2005, 46 jugements et arrêts sont connus (sur 85 demandes), et pour 2006, 15 jugements et arrêts pour 54 demandes.

Toutes ces décisions judiciaires concernent des outrages, menaces, violences, agressions, intimidations. Aucune mise en cause pénale n'a, à ce jour, abouti à une condamnation.

Sur le plan pénal et avec les précautions qui s'imposent dans l'analyse de chiffres aussi bas, qui sont comptés par agent et non par affaire (donc avec des condamnations pénales comptées parfois 2 fois), on constate que si les amendes seules sont dominantes en 2005, il n'en est pas de même en 2006, où les condamnations à la prison seule sont aussi nombreuses qu'à l'amende seule. Le nombre de condamnations où l'amende et la prison sont combinées n'est pas négligeable.

Les montants sont les suivants :

	2004	2005	2006
Amende seule	De 300 à 2500 €	De 200 à 6000 €	De 2500 à 6000 €
Prison seule	De 1 à 15 mois	De 15 jours à 3 mois	1 mois à 6 mois
Prison et amende	De 100 à 1500 € Et de 1 à 6 mois	De 300 à 3000 € Et de 1 mois à 6 mois	De 3000 à 6000 € Et de 2 mois à 3 mois

Les peines de prison ont généralement été prononcées avec sursis. Dans un cas remarquable, le sursis est égal à 7 mois pour une condamnation de 15 mois.

Sur le plan des civil des indemnisations,

En 2005, en 1^{ère} instance, dans 30 affaires, 39 agents ont perçu de 1 € symbolique à 1500 €, et 41 agents de 100 € à 1000 € au titre des frais d'instance. 18 organisations syndicales ou associations défendant la profession ont obtenu de 1 € symbolique à 500 €. Trois fois, elles ont obtenu une indemnisation de 300 € pour les frais d'instance, alors que sans doute dans la majorité des cas, elles ne se font pas assister d'un avocat. En appel, dans 6 affaires, 6 agents ont reçu de 1 € symbolique à 1000 € et 6 agents ont reçu de 200 à 750 € au titre des frais. 4 organisations syndicales dans une seule affaire se sont vu attribuées 1 € symbolique.

En 2006, en 1^{ère} instance, dans 8 affaires, 12 agents se sont vu reconnaître une indemnisation de 1 € symbolique à 2000 €, et 10 agents une indemnisation de 100 à 800 € au titre des frais. 9 organisations syndicales ont perçu généralement 1 € symbolique, sauf dans une seule affaire où 2 organisations syndicales ont perçu 750 €. En appel, dans 3 affaires, 4 agents ont perçu de 500 à 1000 €, et une fois 150 € au titre des frais. Une organisation syndicale a perçu 100 €.

Il ressort de cet ensemble que les situations sont extrêmement variées, sans qu'il semble possible d'en tirer des conclusions générales, en fonction des faits, des conditions dans lesquelles elles ont été défendues, et des appréciations des juges.

La présidence française d'un groupe européen (CHRIT) sur les incidents et les violences faites aux agents de l'inspection du travail

A la suite des événements de Dordogne et à la demande de la délégation française, le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) de Maastricht a proposé en novembre 2004, une réflexion par les états membres sur les situations de violence rencontrées par les agents de l'inspection du travail, dans chaque pays. L'objectif était de recenser, comparer et échanger sur les difficultés respectives mais aussi sur les bonnes pratiques des pays concernés. Le groupe de travail a été installé officiellement par le CHRIT le 14 juin 2005, lors de sa réunion à Luxembourg. Le groupe s'est réuni à deux reprises, en juin et en septembre 2005. Les membres du groupe ont dans un premier temps échangé sur l'état de la violence faite dans leur pays et ont adopté le principe d'une enquête qui comporte deux volets principaux. L'un concerne l'état des lieux de la violence à l'égard des agents de l'inspection du travail dans l'exercice de leurs fonctions, le second volet concerne les différentes réponses institutionnelles pour y faire face (dispositifs de prévention, de protection et d'accompagnement des agents). Les Etats membres ont été destinataires de cette enquête avant l'été et à fin septembre le groupe a pu examiner 25 réponses y compris celle de l'Irlande

L'analyse de ces réponses a conduit le groupe à trois types de propositions devant s'articuler et se mettre en place progressivement :

- la première mesure visait à introduire un amendement dans les principes communs devant acter la nécessité de la reconnaissance et de prise en charge de la protection et de l'assistance des inspecteurs par les Etats membres. Cet amendement a été adopté lors de la réunion du CHRIT de Vienne le 28 mars 2006. Il dispose : *« faire en sorte que les opérations de contrôle par les inspecteurs puissent s'effectuer dans les meilleures conditions de sécurité. Les Etats membres prennent toutes les dispositions adaptées pour assurer leur*

protection contre les violences de toute nature, notamment par l'évaluation préalable du risque et ils mettent en œuvre des dispositifs juridiques et administratifs permettant une prise en charge et un suivi de ces évènements tant sur le plan de l'assistance judiciaire que du soutien psychologique ».

- la deuxième mesure consiste à établir des préconisations générales pour faciliter la réflexion et les décisions de chaque état membre dans un souci de cohérence globale et dans le respect des organisations de chacun, notamment inciter à la mise en place d'une procédure d'évaluation des risques liés au métier d'inspecteur, à intégrer dans la formation la dimension de la violence et les moyens de s'y préparer et d'y faire face. Une note en ce sens a été adoptée lors de la réunion du CHRIT d'Helsinki le 23 octobre 2006.
- enfin, construire un outil de référence européen avec pour objectif l'élaboration d'un guide de bonnes pratiques tirées des expériences existantes et enrichies au fur et à mesure de la prise en compte du sujet par chacun. Ce travail a été réalisé au cours du dernier trimestre 2006 et au début de l'année 2007.

ANNEXES

Tableau n°1

Par régions et départements :

Au 31 décembre 2006 : effectifs des directions départementales, des directions régionales et des agents de contrôle de l'inspection du travail ;

Au 31 décembre 2006 : établissements et salariés, par départements, relevant de l'inspection du travail du ministère chargé du travail. (Source SIENE à partir des données UNEDIC 2006)

Tableau n°2

Evolution du nombre d'agents en section d'inspection du travail de 1982 à 2006

Tableau n° 3

Répartition des effectifs identifiables des DRTEFP au 31 décembre 2006

- venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail ;
- participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail.

Tableau n° 4

Répartition des effectifs identifiables des DDTEFP et des DTEFP au 31 décembre 2006

- venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail ;
- participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail.

Tableau N° 5

Les grilles indiciaires des membres du corps de l'inspection du travail

Tableau N° 6

Les grilles indiciaires des membres du corps des contrôleurs du travail

Tableau N° 7

Les plafonds juridiques des primes de l'inspection du travail

Tableau n°1

Par régions et départements :

Au 31 décembre 2006 : effectifs des directions départementales, des directions régionales et des agents de contrôle de l'inspection du travail (source DAGEMO) ;

Au 31 décembre 2006 : établissements et salariés, par départements, relevant de l'inspection du travail du ministère chargé du travail. (Source SIENE à partir des données UNEDIC 2006)

SIT : section d'inspection du travail

Régions	Département	Nombre établissements	Nombre de salariés	Effectif des DDTEFP	Effectif des DRTEFP	Nombre de SIT	Effectif des agents des SIT	Effectif des agents de contrôle des SIT	Nombre moyen de salariés par agent de contrôle	Nombre moyen d'établissements par agent de contrôle
ALSACE	67. Bas-Rhin	27 030	305 744	112,19		9	40,72	28,52	10 722,22	947,92
	68. Haut-Rhin	16 803	191 744	82,13		6	27,86	17,26	11 109,15	973,52
<i>Cumul région</i>		43 833	497 488	194,32	62,48	15	68,58	45,78	10 868,12	957,58
AQUITAINE	24. Dordogne	10 001	72 038	44,69		2	11,00	7,00	10 291,14	1 428,71
	33. Gironde	35 062	331 271	137,95		10	47,46	31,26	10 597,28	1 121,63
	40. Landes	8 766	67 925	40,96		2	10,70	7,00	9 703,57	1 252,29
	47. Lot et Garonne	7 903	63 322	42,58		2	7,66	5,86	10 805,80	1 348,63
	64. Pyrénées Atlantiques	18 689	150 436	73,52		4	20,76	12,86	11 697,98	1 453,27
<i>Cumul région</i>		80 421	684 992	339,70	73,87	20	97,58	63,98	10 706,35	1 256,97
AUVERGNE	3. Allier	7 946	69 284	41,40		3	11,60	7,65	9 056,73	1 038,69
	15. Cantal	3 817	25 545	25,94		1	5,00	4,00	6 386,25	954,25
	43. Haute Loire	5 411	45 112	29,72		2	8,50	6,50	6 940,31	832,46
	63. Puy de Dôme	15 055	148 520	71,74		5	22,60	16,00	9 282,50	940,94
<i>Cumul région</i>		32 229	288 461	168,80	47,64	11	47,70	34,15	8 446,88	943,75
BASSE NORMANDIE	14. Calvados	16 918	162 018	72,35		5	22,86	14,86	10 902,96	1 138,49
	50. Manche	10 829	99 325	52,14		3	13,76	9,40	10 566,49	1 152,02
	61. Orne	6 609	66 653	40,52		2	9,00	6,00	11 108,83	1 101,50
<i>Cumul région</i>		34 356	327 996	165,01	61,21	10	45,62	30,26	10 839,26	1 135,36
BOURGOGNE	21. Côte d'Or	12 618	128 338	52,42		4	17,50	12,00	10 694,83	1 051,50
	58. Nièvre	4 918	43 069	33,64		2	5,00	3,00	14 356,33	1 639,33
	71. Saône et Loire	12 933	125 509	61,13		4	14,38	9,50	13 211,47	1 361,37
	89. Yonne	7 321	73 703	40,82		2	6,80	4,00	18 425,75	1 830,25
<i>Cumul région</i>		37 790	370 619	188,00	55,77	12	43,68	28,50	13 004,18	1 325,96
BRETAGNE	22. Côtes d'Armor	12 919	110 673	57,61		3	14,68	8,50	13 020,35	1 519,88
	29. Finistère	19 621	181 772	85,30		5	23,56	14,16	12 837,01	1 385,66
	35. Ille et Vilaine	22 834	248 784	94,10		7	31,76	22,86	10 882,94	998,86
	56. Morbihan	17 004	143 892	68,19		4	16,90	11,50	12 512,35	1 478,61
<i>Cumul région</i>		72 378	685 121	305,19	67,62	19	86,90	57,02	12 015,45	1 269,34
CENTRE	18. Cher	6 478	64 092	40,95		2	8,70	6,00	10 682,00	1 079,67
	28. Eure et Loir	8 111	91 011	49,30		3	12,00	8,00	11 376,38	1 013,88
	36. Indre	5 149	50 144	33,25		2	7,50	5,50	9 117,09	936,18
	37. Indre et Loire	13 196	138 273	64,65		4	17,60	11,00	12 570,27	1 199,64
	41. Loir et Cher	7 020	74 434	37,00		2	7,90	5,90	12 615,93	1 189,83
	45. Loiret	13 575	173 452	70,71		5	20,40	15,40	11 263,12	881,49
<i>Cumul région</i>		53 529	591 406	295,86	68,46	18	74,10	51,80	11 417,10	1 033,38
CHAMPAGNE-ARDENNE	8. Ardennes	5 424	56 195	35,30		2	9,00	6,00	9 365,83	904,00
	10. Aube	6 792	69 102	37,27		3	9,50	7,00	9 871,71	970,29
	51. Marne	12 215	132 915	62,53		5	12,53	12,38	10 740,61	987,07
	52. Haute-Marne	3 927	39 949	29,65		2	5,70	4,00	9 987,25	981,75
<i>Cumul région</i>		28 358	298 161	164,74	43,38	12	36,73	29,38	10 150,16	965,38

Régions	Département	Nombre établissements	Nombre de salariés	Effectif des DDTEFP	Effectif des DRTEFP	Nombre de SIT	Effectif des agents des SIT	Effectif des agents de contrôle des SIT	Nombre moyen de salariés par agent de contrôle	Nombre moyen d'établissements par agent de contrôle
CORSE	20A. Corse du Sud	4 712	27 307	27,50		1	5,00	3,00	9 102,33	1 570,67
	20B. Haute Corse	4 734	26 667	27,72		1	6,70	5,00	5 333,40	946,80
<i>Cumul région</i>		9 446	53 974	55,22	26,58	2	11,70	8,00	6 746,75	1 180,75
FRANCHE-COMTE	25. Doubs	11 838	133 422	64,01		4	17,20	11,50	11 601,91	1 029,39
	39. Jura	6 207	57 961	30,00		2	4,20	4,00	14 490,25	1 551,75
	70. Haute Saône	4 585	48 124	29,07		2	5,80	4,00	12 031,00	1 146,25
	90. Territoire de Belfort	2 953	34 097	22,18		1	3,20	2,00	17 048,50	1 476,50
<i>Cumul région</i>		25 583	273 604	145,25	46,21	9	30,40	21,50	12 725,77	1 189,91
HAUTE NORMANDIE	27. Eure	10 734	123 862	63,67		4	17,50	9,90	12 511,31	1 084,24
	76. Seine Maritime	26 205	313 779	140,97		10	45,02	29,52	10 629,37	887,70
<i>Cumul région</i>		36 939	437 641	204,64	59,66	14	62,52	39,42	11 102,00	937,06
ILE DE France	75. Paris	134 077	1 212 077	433,83		39	173,65	119,35	10 155,65	1 123,39
	77. Seine et Marne	24 904	294 312	114,69		8	36,70	24,30	12 111,60	1 024,86
	78. Yvelines	28 012	386 398	123,71		11	42,53	25,43	15 194,57	1 101,53
	91. Essonne	22 362	285 182	105,89		8	35,60	21,60	13 202,87	1 035,28
	92. Hauts de Seine	41 598	772 938	210,84		22	87,38	56,48	13 686,37	736,57
	93. Seine Saint Denis	30 051	342 998	167,28		11	48,00	30,90	11 100,26	972,52
	94. Val de Marne	28 535	321 334	134,17		9	44,20	27,40	11 727,52	1 041,42
95. Val d'Oise	20 674	242 185	108,82		7	28,40	16,60	14 589,46	1 245,42	
<i>Cumul région</i>		330 213	3 857 424	1 399,21	189,07	115	496,46	322,06	11 977,53	1 025,33
LANGUEDOC-ROUSSILLON	11. Aude	8 321	54 813	39,60		2	10,80	7,00	7 830,43	1 188,71
	30. Gard	16 597	126 114	71,47		4	18,86	12,86	9 806,69	1 290,59
	34. Hérault	27 269	210 441	100,19		6	26,20	17,60	11 956,88	1 549,38
	48. Lozère	2 134	14 799	17,16		1	3,16	2,50	5 919,60	853,60
	66. Pyrénées Orientales	11 080	76 608	52,96		2	11,00	8,00	9 576,00	1 385,00
<i>Cumul région</i>		65 401	482 775	281,37	60,27	15	70,02	47,96	10 066,20	1 363,66
LIMOUSIN	19. Corrèze	6 201	50 614	31,77		2	7,86	5,86	8 637,20	1 058,19
	23. Creuse	2 599	18 554	21,78		1	4,20	3,00	6 184,67	866,33
	87. Haute Vienne	8 637	78 423	45,68		3	11,40	7,80	10 054,23	1 107,31
<i>Cumul région</i>		17 437	147 591	99,23	38,16	6	23,46	16,66	8 859,00	1 046,64
LORRAINE	54. Meurthe et Moselle	14 406	149 755	77,21		5	25,76	17,46	8 577,03	825,09
	55. Meuse	3 438	32 337	28,64		2	6,96	4,96	6 519,56	693,15
	57. Moselle	20 694	232 229	97,69		7	32,66	19,86	11 693,30	1 041,99
	88. Vosges	8 580	88 546	46,10		4	11,70	8,00	11 068,25	1 072,50
<i>Cumul région</i>		47 118	502 867	249,63	59,65	18	77,08	50,28	10 001,33	937,11
MIDI-PYRENEES	9. Ariège	3 640	25 000	24,65		1	4,00	3,00	8 333,33	1 213,33
	12. Aveyron	7 538	56 378	28,90		2	10,00	7,00	8 054,00	1 076,86
	31. Haute Garonne	31 333	335 595	130,34		9	45,26	27,16	12 356,22	1 153,65
	32. Gers	4 501	29 574	25,72		1	3,56	3,00	9 858,00	1 500,33
	46. Lot	4 322	31 259	26,68		1	5,00	3,00	10 419,67	1 440,67
	65. Hautes Pyrénées	6 161	46 803	31,42		2	7,80	4,80	9 750,63	1 283,54
	81. Tarn	8 836	70 207	45,57		2	7,80	4,80	14 626,46	1 840,83
82. Tarn et Garonne	5 147	39 012	29,86		1	5,66	3,80	10 266,32	1 354,47	
<i>Cumul région</i>		71 478	633 828	343,13	68,12	19	89,08	56,56	11 206,29	1 263,76

Régions	Département	Nombre établissements	Nombre de salariés	Effectif des DDTEFP	Effectif des DRTEFP	Nombre de SIT	Effectif des agents des SIT	Effectif des agents de contrôle des SIT	Nombre moyen de salariés par agent de contrôle	Nombre moyen d'établissements par agent de contrôle
NORD-PAS-DE-CALAIS	59L. Nord Lille	36 950	484 808	202,66		15	68,70	50,40	9 619,21	733,13
	59V. Nord Valenciennes	11 896	155 658	94,34		5	24,66	18,86	8 253,34	630,75
	62. Pas de Calais	25 194	293 757	155,88		10	47,60	31,80	9 237,64	792,26
<i>Cumul région</i>		74 040	934 223	452,88	113,85	30	140,96	101,06	9 244,24	732,63
PAYS-DE-LA-LOIRE	44. Loire Atlantique	29 127	331 588	126,82		10	51,25	33,55	9 883,40	868,17
	49. Maine et Loire	17 124	189 498	82,63		6	28,00	17,70	10 706,10	967,46
	53. Mayenne	6 422	71 755	35,26		2	8,40	5,00	14 351,00	1 284,40
	72. Sarthe	11 153	134 733	59,92		4	19,70	12,40	10 865,56	899,44
	85. Vendée	15 133	154 993	63,70		4	25,28	16,78	9 239,52	902,12
<i>Cumul région</i>		78 959	882 567	368,33	79,67	26	132,63	85,43	10 331,48	924,31
PICARDIE	2. Aisne	9 411	97 301	62,07		4	20,85	13,80	7 050,80	681,96
	60. Oise	14 164	173 763	77,01		5	21,66	12,86	13 511,90	1 101,40
	80. Somme	10 690	123 111	64,80		4	16,00	11,00	11 191,91	971,82
<i>Cumul région</i>		34 265	394 175	203,88	55,99	13	58,51	37,66	10 466,68	909,85
POITOU-CHARENTES	16. Charente	7 772	76 432	43,43		2	8,52	4,62	16 543,72	1 682,25
	17. Charente-Maritime	15 631	113 514	69,87		3	16,00	11,00	10 319,45	1 421,00
	79. Deux-Sèvres	7 599	84 588	42,88		2	8,50	5,50	15 379,64	1 381,64
	86. Vienne	9 111	90 802	48,61		3	10,46	7,66	11 854,05	1 189,43
<i>Cumul région</i>		40 113	365 336	204,79	56,58	10	43,48	28,78	12 694,09	1 393,78
PROVENCE-ALP.-C.A.	4. Alpes de Haute Provence	4 363	28 520	24,02		1	5,40	3,80	7 505,26	1 148,16
	5. Hautes Alpes	4 648	29 584	26,00		1	6,14	5,00	5 916,80	929,60
	6. Alpes Maritimes	37 162	264 480	113,70		7	31,80	20,40	12 964,71	1 821,67
	13. Bouches du Rhône	49 857	481 144	206,29		13	67,12	41,92	11 479,04	1 189,48
	83. Var	27 182	175 321	91,73		4	23,96	16,16	10 849,07	1 682,05
	84. Vaucluse	14 890	115 398	60,70		3	15,10	8,60	13 418,37	1 731,40
<i>Cumul région</i>		138 102	1 094 447	522,43	98,89	29	149,52	95,88	11 415,35	1 440,44
RHONE-ALPES	1. Ain	12 994	134 496	56,74		4	17,90	11,10	12 116,76	1 170,63
	7. Ardèche	7 036	56 840	36,02		2	5,66	3,86	14 725,39	1 822,80
	26. Drôme	12 882	116 879	61,63		4	15,50	10,50	11 131,33	1 226,86
	38. Isère	28 770	302 423	121,55		9	36,19	23,21	13 029,86	1 239,55
	42. Loire	18 930	181 460	89,74		6	27,36	20,06	9 045,86	943,67
	69. Rhône	49 437	546 942	188,34		16	71,52	47,52	11 510,93	1 040,45
	73. Savoie	13 717	113 259	52,32		3	12,46	7,66	14 785,77	1 790,73
	74. Haute Savoie	21 974	187 750	70,78		6	24,66	17,76	10 571,51	1 237,27
<i>Cumul région</i>		165 740	1 640 049	677,09	113,85	50	211,25	141,67	11 576,95	1 169,94
TOTAUX METROPOLE		1 517 728	15 444 745	7 028,65	1 546,94	473	2 097,93	1 393,76	11 081,35	1 088,95
	971. Guadeloupe	9 957	73 838	87,69		3	12,00	10,00	7 383,80	995,70
	972. Martinique	8 683	73 876	72,72		3	11,00	8,00	9 234,50	1 085,38
	973. Guyane	2 721	20 748	51,86		2	8,00	6,00	3 458,00	453,50
	974. Réunion	16 283	125 085	118,36		3	14,30	11,50	10 876,96	1 415,91
	975. Saint Pierre et Miquelon	266	1 314	8,92		0	1,00	0,80	1 642,50	332,50
TOTAUX DOM-TOM		37 910	294 861	339,54	0,00	11	46,30	36,30	8 122,89	1 044,35
TOTAUX		1 555 638	15 739 606	7 368,19	1 546,94	484	2 144,23	1 430,06	11 006,26	1 087,81

Tableau n°2

Evolution du nombre d'agents en section d'inspection du travail de 1982 à 2006

	Nombre de section	Inspecteur du travail	Contrôleur du travail	Total des agents de contrôle	Nombre moyen d'agents de contrôle par section	Agents administratifs catégorie C	Effectifs totaux en section d'inspection	Effectif moyen par section	Nombre d'établissements	Nombre de salariés	Nombre moyen d'établissements par agents de contrôle	Nombre moyen de salariés par agent de contrôle
1982	405	369	809	1178	2,91	900	2078	5,13	1 053 173	12 231 182	894,03	10 383,01
1983	421	409	831	1240	2,95	906	2146	5,10	1 079 522	12 766 853	870,58	10 295,85
1984	411	409	837	1246	3,03	913	2159	5,25	1 128 803	12 250 090	905,94	9 831,53
1985	434	430	832	1262	2,91	910	2172	5,00	1 131 633	12 170 593	896,70	9 643,89
1986	428	420	805	1225	2,86	905	2130	4,98	1 151 555	12 167 927	940,04	9 933,00
1987	433	415	794	1209	2,79	901	2110	4,87	1 180 670	12 297 548	976,57	10 171,67
1988	433	403	782	1185	2,74	861	2046	4,73	1 213 801	12 586 099	1024,30	10 621,18
1989	430	382	774	1156	2,69	829	1985	4,62	1 254 187	12 990 002	1084,94	11 237,03
1990	430	350	756	1106	2,57	767	1873	4,36	1 283 063	13 253 279	1160,09	11 983,07
1991	429	340	725	1065	2,48	758	1823	4,25	1 290 816	13 137 574	1212,03	12 335,75
1992	428	390	713	1103	2,58	742	1845	4,31	1 284 175	12 817 557	1164,26	11 620,63
1993	428	401	743	1144	2,67	733	1877	4,39	1 340 388	12 699 185	1171,67	11 100,69
1994	432	412	746	1158	2,68	735	1893	4,38	1 351 659	12 522 440	1167,24	10 813,85
1995	430	416	735	1151	2,68	698	1849	4,30	1 360 225	12 679 321	1181,78	11 015,92
1996	432	402	715	1117	2,59	681	1798	4,16	1 379 072	12 708 310	1234,62	11 377,18
1997	438	415	740	1155	2,64	680	1835	4,19	1 396 074	13 040 291	1208,72	11 290,30
1998	440	398	748	1146	2,60	672	1818	4,13	1 418 000	13 322 000	1237,35	11 624,78
1999	440	407	789	1196	2,72	670	1866	4,24	1 442 000	13 813 000	1205,69	11 549,33
2000	441	417	819	1236	2,80	698	1934	4,39	1 485 000	14 683 000	1201,46	11 879,45
2001	443	411	820	1231	2,78	674	1905	4,30	1 497 800	14 682 900	1216,73	11 927,62
2002	461	423	875	1298	2,82	718	2016	4,37	1 504 954	14 955 013	1159,44	11 521,58
2003	469	443	887	1330	2,84	722	2052	4,38	1 507 217	14 967 540	1132,99	11 251,33
2004	478	459	912	1371	2,87	737	2108	4,41	1 520 277	15 024 160	1108,88	10 958,54
2005	479	458	941	1399	2,92	734	2132	4,45	1 536 182	15 474 624	1098,16	11 062,23
2006	484	463	964	1 427	2,95	714	2 141	4,42	1 555 638	15 739 606	1 090,10	11 029,39

Tableau n° 3

Répartition des effectifs identifiables des DRTEFP au 31 décembre 2006

- venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail
- participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail

Régions	Effectifs venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail			Effectifs participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail
	Médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'oeuvre	Ingénieurs de prévention	Agents Appuis Ressources Méthodes	Agents affectés à la documentation
Alsace	1,00	3,00	2,00	0,50
Aquitaine	3,00	3,00	1,20	1,00
Auvergne	1,00	1,00	1,40	0,80
Basse-Normandie	2,00	2,00	1,00	0,80
Bourgogne	2,00	1,00	0,00	1,00
Bretagne	2,50	2,00	1,00	0,50
Centre	3,00	2,00	1,50	1,27
Champagne-Ardenne	1,00	1,00	1,00	1,00
Corse	0,00	0,00	0,00	0,00
Franche-Comté	1,00	1,00	0,00	0,85
Haute-Normandie	1,80	2,00	0,40	0,80
Ile-de-France	8,00	5,00	5,70	2,00
Languedoc-Roussillon	2,00	1,00	1,00	1,20
Limousin	1,00	1,00	0,30	1,00
Lorraine	1,00	2,00	2,83	1,00
Midi-Pyrénées	3,00	1,60	0,70	1,00
Nord-Pas-de-Calais	4,00	5,00	0,00	1,00
Pays-de-la-Loire	4,00	3,00	1,00	1,00
Picardie	0,00	2,00	0,00	1,00
Poitou-Charentes	2,00	2,00	0,30	0,08
P.A.C.A.	3,00	3,60	2,00	0,80
Rhône-Alpes	5,80	5,00	4,00	1,60
TOTAL	52,10	49,20	27,33	20,20

Tableau n° 4

Répartition des effectifs identifiables des DDTEFP et des DTEFP au 31 décembre 2006

- venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail
- participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail

		Effectifs venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail			Effectifs participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail	
Régions	Département	Agents Appui Ressources Méthodes	Médecins inspecteurs	Ingénieurs de prévention	Agents affectés au renseignement du public	Agents affectés à la documentation
ALSACE	67. Bas-Rhin	0,70	0,00	0,00	5,90	1,00
	68. Haut-Rhin	1,00	0,00	0,00	6,80	0,00
<i>Cumul région</i>		1,70	0,00	0,00	12,70	1,00
AQUITAINE	24. Dordogne	0,00	0,00	0,00	4,80	0,00
	33. Gironde	1,00	0,00	0,00	10,80	0,00
	40. Landes	0,00	0,00	0,00	2,40	0,28
	47. Lot et Garonne	1,00	0,00	0,00	3,00	0,00
	64. Pyrénées Atlantiques	0,40	0,00	0,00	8,70	1,00
<i>Cumul région</i>		2,40	0,00	0,00	29,70	1,28
AUVERGNE	3. Allier	0,00	0,00	0,00	3,10	0,15
	15. Cantal	0,00	0,00	0,00	2,10	0,50
	43. Haute Loire	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00
	63. Puy de Dôme	0,00	0,00	0,00	6,35	0,30
<i>Cumul région</i>		0,00	0,00	0,00	14,55	0,95
BASSE NORMANDIE	14. Calvados	0,20	0,00	0,00	5,00	1,00
	50. Manche	0,00	0,00	0,00	3,90	0,00
	61. Orne	0,00	0,00	0,00	4,20	0,00
<i>Cumul région</i>		0,20	0,00	0,00	13,10	1,00
BOURGOGNE	21. Côte d'Or	0,00	0,00	0,00	6,10	0,05
	58. Nièvre	0,00	0,00	0,00	2,50	0,00
	71. Saône et Loire	0,00	0,00	0,00	5,30	0,10
	89. Yonne	0,00	0,00	0,00	2,82	0,74
<i>Cumul région</i>		0,00	0,00	0,00	16,72	0,89
BRETAGNE	22. Côtes d'Armor	0,50	0,00	0,00	5,00	0,08
	29. Finistère	0,00	0,00	0,00	7,80	0,00
	35. Ille et Vilaine	1,00	0,00	0,00	5,70	0,16
	56. Morbihan	1,00	0,00	0,00	5,50	0,30
<i>Cumul région</i>		2,50	0,00	0,00	24,00	0,54
CENTRE	18. Cher	0,80	0,00	0,00	2,00	0,10
	28. Eure et Loir	0,00	0,00	0,00	6,00	0,10
	36. Indre	0,60	0,00	0,00	3,00	0,00
	37. Indre et Loire	0,00	0,00	0,00	3,50	1,00
	41. Loir et Cher	0,00	0,00	0,00	3,30	0,00
	45. Loiret	0,20	0,00	0,00	5,20	0,40
<i>Cumul région</i>		1,60	0,00	0,00	23,00	1,60
CHAMPAGNE-ARDENNE	8. Ardennes	0,00	0,00	0,00	1,28	0,47
	10. Aube	0,00	0,00	0,00	2,65	0,53
	51. Marne	0,00	0,00	0,00	4,92	0,30
	52. Haute-Marne	0,00	0,00	0,00	3,50	0,00
<i>Cumul région</i>		0,00	0,00	0,00	12,35	1,30
CORSE	20A. Corse du Sud	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00
	20B. Haute Corse	0,00	0,00	0,00	2,80	0,20
<i>Cumul région</i>		0,00	0,00	0,00	3,80	0,20

		Effectifs venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail			Effectifs participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail	
Régions	Département	Agents Appui Ressources Méthodes	Médecins inspecteurs	Ingénieurs de prévention	Agents affectés au renseignement du public	Agents affectés à la documentation
FRANCHE-COMTE	25. Doubs	0,60	0,00	0,00	2,10	0,50
	39. Jura	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00
	70. Haute Saône	0,00	0,00	0,00	2,60	0,00
	90. Territoire de Belfort	0,00	0,00	0,00	1,70	0,50
<i>Cumul région</i>		0,60	0,00	0,00	7,40	1,00
HAUTE NORMANDIE	27. Eure	0,50	0,00	0,00	1,40	1,20
	76. Seine Maritime	2,40	0,00	0,00	12,06	1,00
<i>Cumul région</i>		2,90	0,00	0,00	13,46	2,20
ILE DE FRANCE	75. Paris	5,80	0,00	0,00	22,60	0,00
	77. Seine et Marne	1,00	0,00	0,00	5,00	1,00
	78. Yvelines	1,90	0,00	0,00	6,60	2,00
	91. Essonne	1,00	0,00	0,00	7,60	0,50
	92. Hauts de Seine	2,00	0,00	0,00	7,00	2,50
	93. Seine Saint Denis	1,00	0,00	0,00	5,00	3,00
	94. Val de Marne	2,00	0,00	0,00	3,50	1,60
	95. Val d'Oise	1,00	0,00	0,00	3,96	0,30
<i>Cumul région</i>		15,70	0,00	0,00	61,26	10,90
LANGUEDOC-ROUSSILLON	11. Aude	0,00	0,00	0,00	3,70	0,00
	30. Gard	1,00	0,00	0,00	7,50	0,00
	34. Hérault	2,40	0,00	0,00	9,60	0,70
	48. Lozère	0,00	0,00	0,00	1,30	0,00
	66. Pyrénées Orientales	1,00	0,00	0,00	4,00	0,00
<i>Cumul région</i>		4,40	0,00	0,00	26,10	0,70
LIMOUSIN	19. Corrèze	0,00	0,00	0,00	1,10	0,30
	23. Creuse	0,00	0,00	0,00	1,40	0,60
	87. Haute Vienne	0,00	0,00	0,00	5,25	0,00
<i>Cumul région</i>		0,00	0,00	0,00	7,75	0,90
LORRAINE	54. Meurthe et Moselle	0,00	0,00	0,00	5,90	0,60
	55. Meuse	0,00	0,00	0,00	0,85	0,00
	57. Moselle	0,00	0,00	0,00	7,00	1,80
	88. Vosges	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00
<i>Cumul région</i>		0,00	0,00	0,00	15,75	2,40
MIDI-PYRENEES	9. Ariège	0,00	0,00	0,00	1,22	0,07
	12. Aveyron	0,00	0,00	0,00	3,30	0,00
	31. Haute Garonne	0,00	0,00	0,00	15,90	1,80
	32. Gers	0,00	0,00	0,00	2,40	0,10
	46. Lot	0,00	0,00	0,00	2,00	0,50
	65. Hautes Pyrénées	0,00	0,00	0,00	2,00	0,10
	81. Tarn	0,00	0,00	0,00	4,10	0,20
	82. Tarn et Garonne	0,00	0,00	0,00	3,45	0,00
<i>Cumul région</i>		0,00	0,00	0,00	34,37	2,77
NORD-PAS-DE-CALAIS	59L. Nord Lille	3,00	0,00	0,00	13,00	1,70
	59V. Nord Valenciennes	1,00	0,00	0,00	6,00	2,20
	62. Pas de Calais	0,00	0,00	0,00	7,75	1,00
<i>Cumul région</i>		4,00	0,00	0,00	26,75	4,90
PAYS-DE-LA-LOIRE	44. Loire Atlantique	1,00	0,00	0,00	8,80	4,10
	49. Maine et Loire	1,00	0,00	0,00	6,20	0,00
	53. Mayenne	0,00	0,00	0,00	2,50	1,04
	72. Sarthe	0,00	0,00	0,00	5,90	0,80
	85. Vendée	0,00	0,00	0,00	3,80	0,35
<i>Cumul région</i>		2,00	0,00	0,00	27,20	6,29

		Effectifs venant en appui technique et méthodologique à l'inspection du travail			Effectifs participant à l'accomplissement de certaines missions d'inspection du travail	
Régions	Département	Agents Appui Ressources Méthodes	Médecins inspecteurs	Ingénieurs de prévention	Agents affectés au renseignement du public	Agents affectés à la documentation
PICARDIE	2. Aisne	0,90	0,00	0,00	5,50	0,90
	60. Oise	1,00	0,00	0,00	5,60	0,00
	80. Somme	1,00	0,00	0,00	5,60	0,00
<i>Cumul région</i>		2,90	0,00	0,00	16,70	0,90
POITOU-CHARENTES	16. Charente	0,00	0,00	0,00	4,20	0,00
	17. Charente-Maritime	1,50	0,00	0,00	8,85	0,00
	79. Deux-Sèvres	0,00	0,00	0,00	3,50	0,00
	86. Vienne	0,00	0,00	0,00	3,40	0,00
<i>Cumul région</i>		1,50	0,00	0,00	19,95	0,00
PROVENCE-ALP.-C.A.	4. Alpes de Haute Provence	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00
	5. Hautes Alpes	0,00	0,00	0,00	1,00	0,20
	6. Alpes Maritimes	1,00	0,00	0,00	7,50	0,00
	13. Bouches du Rhône	2,34	0,00	0,00	13,50	1,50
	83. Var	2,00	0,00	0,00	5,00	0,00
	84. Vaucluse	1,00	0,00	0,00	4,90	0,00
<i>Cumul région</i>		6,84	0,00	0,00	31,90	1,70
RHONE-ALPES	1. Ain	0,00	0,00	0,00	4,50	1,00
	7. Ardèche	0,00	0,00	0,00	2,30	0,80
	26. Drôme	0,00	0,00	0,00	4,50	0,00
	38. Isère	1,55	0,00	0,00	7,30	0,50
	42. Loire	0,00	0,00	0,00	11,63	0,25
	69. Rhône	0,00	0,00	0,00	12,70	3,05
	73. Savoie	0,00	0,00	0,00	4,10	1,44
	74. Haute Savoie	0,50	0,00	0,00	4,00	1,00
<i>Cumul région</i>		2,05	0,00	0,00	51,03	8,04
TOTAUX METROPOLE		51,29	0,00	0,00	489,54	51,46
	971. Guadeloupe	0,40	0,00	0,00	4,00	0,50
	972. Martinique	0,00	1,00	0,00	4,00	0,00
	973. Guyane	1,00	0,00	0,80	1,00	1,10
	974. Réunion	0,00	1,00	0,00	6,60	0,30
	975. Saint Pierre et Miquelon	0,00	0,00	0,00	1,25	0,00
TOTAUX DOM		1,40	2,00	0,80	16,85	1,90
TOTAUX		52,69	2,00	0,80	506,39	53,36

Tableaux n°5

Les grilles indiciaires des membres du corps de l'inspection du travail

Grades	Échelon	Indices majorés	Durée moyenne dans l'échelon	Durée minimum dans l'échelon	Traitements nets mensuels en € à partir du 1er nov 2006
Directeur du travail	Echelon fonctionnel	HE B 3 : 1057			4 385,60
		HE B 2 : 1004			4 161,76
		HE B 1 : 963			3 991,80
	6	HE A3 : 963 HE A2 : 916 HE A1 : 881			3 991,80 3 796,98 3 651,90
	5	821	3 ans	2 ans 3 mois	3 403,19
	4	783	3 ans	2 ans 3 mois	3 245,68
	3	734	3 ans	2 ans 3 mois	3 042,56
	2	696	2 ans	1 an 6 mois	2 885,05
1	658	2 ans	1 an 6 mois	2 727,53	
Directeur adjoint du travail	8	783			3 245,68
	7	745	3 ans	2 ans 3 mois	3 088,15
	6	714	3 ans	2 ans 3 mois	2 959,66
	5	684	2 ans	1 an 6 mois	2 835,30
	4	653	2 ans	1 an 6 mois	2 706,80
	3	623	2 ans	1 an 6 mois	2 582,44
	2	585	2 ans	1 an 6 mois	2 424,93
	1	543	2 ans	1 an 6 mois	2 250,83
Inspecteur du travail	10	696			2 885,05
	9	664	4 ans	3 ans	2 752,40
	8	634	3 ans	2 ans 3 mois	2 628,04
	7	585	3 ans	2 ans 3 mois	2 424,93
	6	543	3 ans	2 ans 3 mois	2 250,83
	5	505	2 ans	1 an 6 mois	2 093,31
	4	482	2 ans	1 an 6 mois	1 997,97
	3	454	2 ans	1 an 6 mois	1 881,91
	2	423	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 753,41
	1	395	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 637,34
	Inspecteur-élève	357			1 479,83

La grille indiciaire des directeurs régionaux, sur statut d'emploi, est la suivante :

Echelons	Indices bruts	Traitements nets mensuels en € à partir du 1er nov 2006	
5	HE B bis	B B 3	4 621,87
		B B 2	4 501,66
		B B 1	4 385,60
4	HE B	B 3	4 385,60
		B 2	4 161,76
		B 1	3 991,80
3	HE A	A 3	3 991,80
		A 2	3 796,98
		A 1	3 651,90
2	1015	3 403,19	
1	966	3 245,68	

La grille indiciaire des directeurs départementaux et des directeurs du travail des départements d'outre-mer, sous statut d'emploi, est la suivante :

Echelons	Indices majorés	Traitements nets mensuels en € à partir du 1er novembre 2006	
7	HE B bis	B B 3	4 621,87
		B B 2	4 501,66
		B B 1	4 385,60
6	HE B	B 3	4 385,60
		B 2	4 161,76
		B 1	3 991,80
5	HE A	A 3	3 991,80
		A 2	3 796,98
		A 1	3 651,90
4	821	3 403,19	
3	783	3 245,68	
2	737	3 055,00	
1	672	2 785,56	

Tableau n°6

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 nets mensuels en € à partir du 1er nov 2006
1 ^{er}	1 an	308	1 276,72
2 ^e	1 an et 6 mois	316	1 309,88
3 ^e	1 an et 6 mois	324	1 343,04
4 ^e	1 an et 6 mois	335	1 388,63
5 ^e	1 an et 6 mois	346	1 434,23
6 ^e	2 ans	357	1 479,83
7 ^e	3 ans	371	1 537,86
8 ^e	3 ans	385	1 595,90
9 ^e	3 ans	401	1 662,22
10 ^e	3 ans	421	1 745,12
11 ^e	4 ans	446	1 848,75
12 ^e		473	1 960,67

Contrôleur du travail de classe supérieure

Échelon	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indices majorés	Traitements nets mensuels en € à partir du 1er nov 2006
1 ^{er}	2 ans	387	1 604,18
2 ^e	2 ans	405	1 678,79
3 ^e	3 ans	423	1 753,41
4 ^e	3 ans	441	1 828,02
5 ^e	4 ans	469	1 944,08
6 ^e		500	2 072,59

Contrôleur du travail de classe exceptionnelle

Échelon	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indices majorés	Traitements nets mensuels en € à partir du 1er nov 2006
1 ^{er} Provisoire	2 ans	397	1 645,64
2 ^e Provisoire	2 ans	417	1 728,54
1 ^e	2 ans	443	1 836,31
2 ^e	2 ans	461	1 910,93
3 ^e	2 ans et 6 mois	483	2 002,12
4 ^e	2 ans et 6 mois	507	2 101,61
5 ^e		534	2 213,52

Tableau n° 7

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)	
Tous grades	2 286,74 €	4 573,48 €	
Plafonds réglementaires par grade :	Taux moyen	Plafond	Taux maximum déplafonné
Directeur du travail	9 030,63 €	18 061,26 €	22 107,59 €
Directeur adjoint du travail	7 143,77 €	14 287,54 €	17 201,76 €
Inspecteur du travail	6 067,78 €	12 135,56 €	14 404,18 €

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 €
Plafonds réglementaires par grade :	Taux moyen	Plafond
Classe exceptionnelle	3 930,75 €	7 861,50 €
Classe supérieure	3 885,17 €	7 770,34 €
Classe normale	3 468,99 €	6 937,98 €



CINQUIEME PARTIE

Les établissements assujettis

La présente partie a pour but de présenter de manière plus précise les établissements et les salariés relevant de l'inspection du travail de droit commun.

L'inspection du travail du ministère chargé du travail est compétente ⁽¹⁾ pour tous les établissements qui relèvent du système d'inspection du travail, à l'exception de ceux dont le contrôle est assuré par les services d'inspection réservés à certains secteurs d'activité et des agents chargés d'une mission d'inspection. Elle peut aussi intervenir, dans certaines limites et sous certaines conditions, en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail auprès d'établissements publics qui ne relèvent habituellement pas du système d'inspection du travail.

I - Établissements assujettis

Les développements qui suivent sont consacrés à la présentation des données statistiques annuelles

- la collecte des données 2006 (1) ;
- les données de l'année 2006 (2) ;
- les évolutions depuis 1984 (3).

1 La collecte des données 2006

Les données 2006 sont collectées selon la nouvelle méthode mise en œuvre pour la collecte des données 2005.

Jusqu'en 2004, la source des données sur les établissements et leurs salariés a été établie principalement à partir des statistiques annuelles de l'Union interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC), sur les établissements qui occupent des salariés dans des conditions de droit privé, déclarés à l'Unedic et pour lesquels des cotisations d'assurance chômage sont versées par les employeurs. Ces données UNEDIC étaient complétées par des études de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) et de la direction de l'animation et de la recherche et des statistiques (DARES) du ministère de l'emploi et de la solidarité. Mais, ces données extraites de différentes sources présentaient des limites. Elles n'étaient ni parfaitement exactes ni toujours concordantes.

Aussi, pour l'année 2005, le ministère a voulu se donner les moyens d'améliorer la connaissance du champ de l'inspection du travail en se dotant d'un répertoire ministériel destiné à être le référentiel national unique -SIENE (Système d'identification des entreprises et des établissements). Ce changement de méthode a pour conséquence d'établir une meilleure répartition des établissements et des salariés assujettis à l'inspection du travail, à partir de la source des données établie par l'UNEDIC.

Les établissements et les salariés assujettis à l'inspection du travail sont déterminés en combinant les catégories juridiques des établissements et l'activité économique dont ils relèvent.

Enfin, les données collectées en métropole et outre-mer diffèrent légèrement. Dans les DOM, les salariés agricoles relèvent du régime général et sont donc inclus dans les effectifs relevant de l'inspection du travail.

⁽¹⁾ CF Partie I

2 Les données de l'année 2006

2.1 Les données chiffrées

Avant de mentionner les statistiques se rapportant aux établissements et salariés assujettis à l'UNEDIC et relevant du système d'inspection du travail, il n'est pas inutile de les faire précéder des statistiques relatives à la population active, à la population active occupée, au nombre total d'établissements et de salariés affiliés à l'Unedic. Elles permettent, en effet, d'apprécier la part respective couverte par le système d'inspection du travail.

2.1.1 Population active totale (BIT) ⁽¹⁾

En milliers	2006	2005	Evolution 06/05
Population active totale	27 607	27 637	-30
Dont hommes	14 652	14 825	-173
Dont femmes	12 955	12 814	+141

Source INSEE

2.1.2 Population active occupée (BIT) ⁽²⁾

En milliers	2006	2005	Evolution 06/05
Population active occupée	25 036	24 921	+115
Dont hommes	13 386	13 496	-110
Dont femmes	11 651	11 425	+226

Source INSEE

2.1.3 Nombre total d'établissements et de salariés affiliés à l'UNEDIC : France entière ⁽³⁾

	2006	2005	Evolution 06/05
Nombre d'établissements	1 605 072	1 586 169	18 903
dont métropole	1 565 221	1 548 086	17 135
Dont OM et SPM	39 851	38 083	1 768
Nombre de salariés	16 545 112	16 288 038	257 074
dont métropole	16 232 932	15 993 349	239 583
Dont OM, SPM	312 180	294 689	17 491

Source Unedic. (Direction des études et des statistiques : statistiques annuelles des effectifs salariés au 31/12/2006)

2.1.4 Nombre total d'établissements et de salariés affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail : France entière ⁽⁴⁾

	2006	2005	Evolution 06/05
Nombre d'établissements	1 555 638	1 536 182	19 456
dont métropole	1 517 728	1 500 574	17 154
dont OM et SPM	37 910	35 608	2 302
Nombre de salariés	15 739 606	15 474 624	264 982
dont métropole	15 444 745	15 197 169	247 576
dont OM, SPM	294 861	277 455	17 406

Source SIENE à partir des données UNEDIC de 2006

Ainsi 96,92 % des établissements et 95,13% des salariés relèvent de la compétence de l'inspection du travail.

¹⁾ La population active dite " au sens du BIT" regroupe la population active occupée et les chômeurs (Ces deux concepts étant entendus selon les définitions du BIT). Définition internationale, adoptée en 1982 par une résolution du bureau international du travail (BIT)

²⁾ La population active occupée "au sens du BIT" comprend les gens (âgés de 15 ans ou plus) ayant travaillé (ne serait ce qu'au moins une heure) au cours d'une semaine de référence , qu'elles soient salariées, à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprises ou l'exploitation familiales . Elle comprend aussi les personnes pourvues d'un emploi mais qui sont temporairement absentes pour un motif tel que maladie.(moins d'un an), congés payés, un congé de maternité , un conflit du travail, une formation, une intempérie ...; les militaires du contingent, les apprentis et les stagiaires rémunérés effectuant un travail font partie de la population active occupée

³⁾ Métropole, départements d'outre mer (OM)et la collectivité territoriale de saint Pierre et Miquelon (SPM) Ce tableau prend en compte le nombre d'établissements ayant au moins un salarié cotisant à l'assurance chômage.

⁴⁾ Source SIENE. Les tableaux France entière, métropole et DOM sont en annexes.
L'inspection du travail en France en 2006 – rapport BIT - DGT

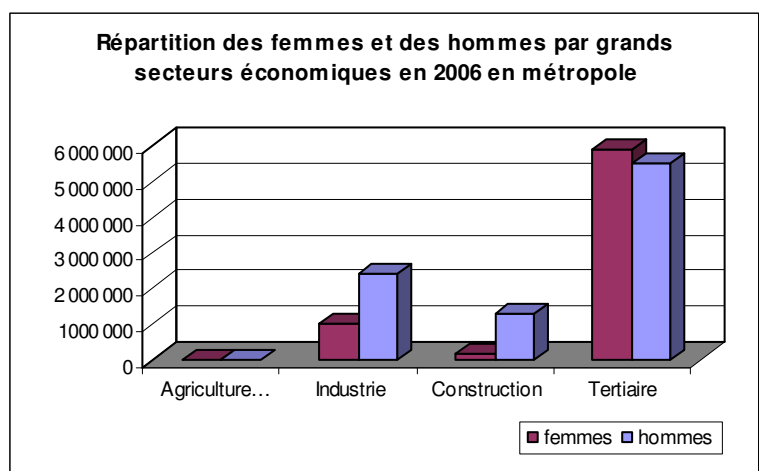
2.2 Commentaire sur l'évolution générale de l'année 2006, France entière (1)

2006 : une progression de l'emploi qui s'accélère.

➤ **En métropole les effectifs salariés** ont augmenté de 239 600 personnes de fin décembre 2005 à fin décembre 2006, soit +1,5%. La métropole a ainsi créé environ deux fois plus de postes qu'en 2005. Cette hausse de l'emploi porte à 16 232 900 le nombre de salariés des secteurs concurrentiels au 31 décembre 2006, niveau jamais atteint auparavant.

Le nombre d'établissements est en progression de 1,1%, soit 17 140 unités supplémentaires. Cette hausse concerne toutes les tailles d'établissements. Cela porte à 1 565 220 le nombre d'établissements ayant au moins un salarié cotisant au 31 décembre 2006. La hausse du nombre des établissements de 10 à 99 salariés s'accompagne d'une croissance de leurs effectifs. En effet, l'emploi dans ces établissements, qui représente 41,0% des salariés, connaît en 2006 une évolution particulièrement dynamique de +2,0% avec +131 800 salariés, ce qui équivaut à 55,0% des créations nettes d'emplois en 2006.

Comme c'est le cas depuis 2004, **la hausse de l'emploi dans la construction et le tertiaire** a fait plus que compenser la réduction des effectifs industriels (- 49 900 postes, soit -1,4% en un an). La construction, dont la



hausse d'effectifs est sensiblement supérieure à celle de 2005 (+4,5%, soit 1,0 point de plus), a progressé de 60 100 emplois. De même, le tertiaire (+2,0%) a créé 229 000 postes, soit près du double de ce qui avait été généré en 2005. La tertiarisation de l'emploi se poursuit, s'accompagnant d'une féminisation de l'emploi salarié. Le secteur tertiaire est le seul composé majoritairement de femmes (51,7%) et, globalement, 83,7% des femmes occupées travaillent dans ce dernier contre 59,9% des hommes.

L'emploi féminin progresse de 2,0% (+139 400 salariées) contre une hausse de 1,1% (+100 200 postes) pour l'emploi masculin. La part des femmes dans l'emploi

augmente de 0,2 point, se portant à 43,4% de la population salariée en 2006. Depuis 1981, cette proportion a gagné plus de 6 points.

Le nombre d'intérimaires a progressé de 5,1% en 2006, soit 31 500 salariés supplémentaires, contre +17 000 l'année précédente. Ainsi, comme en 2005, un peu plus d'un emploi sur dix a été créé dans l'intérim. Fin 2006, 45,4% des intérimaires travaillaient dans l'industrie, 19,5% dans la construction et 34,5% dans le tertiaire.

La totalité des régions et près des neuf dixièmes des départements sont créateurs d'emplois en 2006. En tête des régions figurent l'Aquitaine (+2,5%, soit +17 400 emplois), Midi-Pyrénées (+2,5%, soit +15 900), Languedoc-Roussillon (+2,5%, soit +12 500 emplois), Bretagne (+2,1%, soit +14 900) ainsi que Poitou-Charentes (+2,0%, soit +7 400). A l'opposé, les cinq régions qui créent le moins d'emplois sont : Franche-Comté (+0,1%, soit +400 emplois), Lorraine (+0,3%, soit +1 400 emplois), Picardie (+0,4%, soit +1 600 emplois), Alsace et Bourgogne (+0,6% chacune, soit respectivement +3 000 et +2 300 emplois).

L'Ile-de-France, principale région en termes d'emplois, avec près d'un quart des salariés du secteur privé, enregistre une hausse (+1,8%) qui la situe 0,3 point au-dessus de l'évolution globale de l'emploi salarié en France.

¹) Source UNEDIC (Direction des études et statistiques : statistiques annuelles des effectifs affiliés au 31/12/2006)
L'inspection du travail en France en 2006 – rapport BIT - DGT

➤ En Outre-mer, l'emploi progresse partout. Globalement, la hausse est de 5,9%.

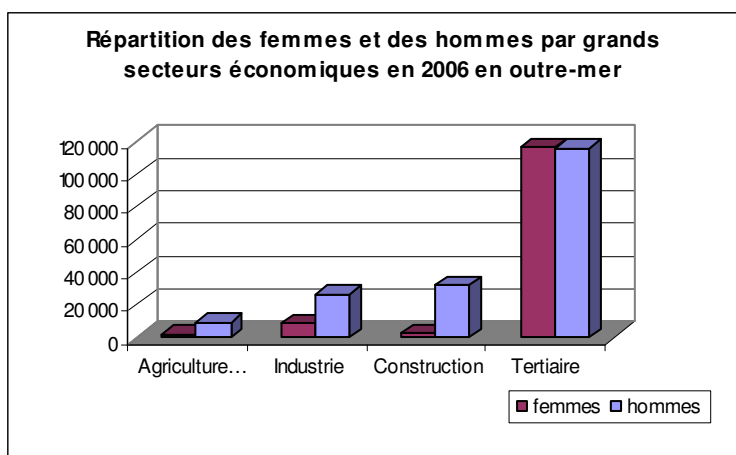
La **Réunion**, malgré la crise sanitaire liée au Chikungunya, confirme sa forte croissance de l'emploi (+6,4%), ce qui porte le nombre de salariés au 31 décembre 2006 à 132 200 personnes. Les créations d'emplois se situent dans tous les grands secteurs. Elle repose une nouvelle fois, principalement sur le dynamisme du BTP.

La **Martinique** gagne 5,5% d'emplois. On y dénombre, au 31 décembre 2006, 77 750 salariés. Le tertiaire est le secteur le plus dynamique en termes de création d'emplois (+5,5%). La construction enregistre la plus forte évolution (+15,4%).

En **Guyane**, on observe une hausse d'emplois de 5,2%, ce département compte 22 340 salariés. L'industrie confirme en 2006 la hausse de 2005 même si elle n'est pas de la même ampleur (+2,9%). Le tertiaire progresse (+3,8%) et la construction enregistre la plus forte évolution grâce à l'ouverture de nouveaux chantiers (+17,9%).

En **Guadeloupe**, 78 440 salariés sont recensés au 31 décembre 2006, soit une progression de 5,9%. Le tertiaire absorbe à lui seul 73,1% des créations d'emplois de ce département. L'industrie enregistre une hausse de +5,4%. Comme tous les départements d'Outre-mer, la construction progresse (+14,8%).

Dans la collectivité territoriale de **Saint-Pierre-et-Miquelon**, on dénombre 1 451 salariés au 31 décembre 2006, soit une hausse de 0,6%. Contrairement aux deux précédentes années, l'emploi dans le secteur primaire et plus particulièrement « la pêche, aquaculture, services annexes » de l'archipel de Saint-Pierre-et-Miquelon progresse de 17,6%. Cette hausse de l'emploi se retrouve également dans le secteur de la construction, plus particulièrement dans le secteur du bâtiment avec une évolution de +7,5%.

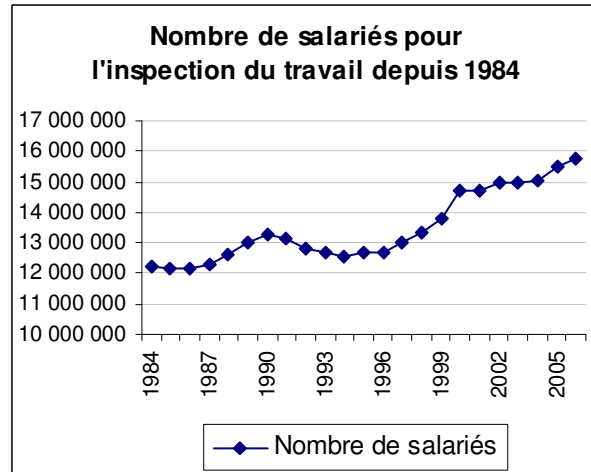
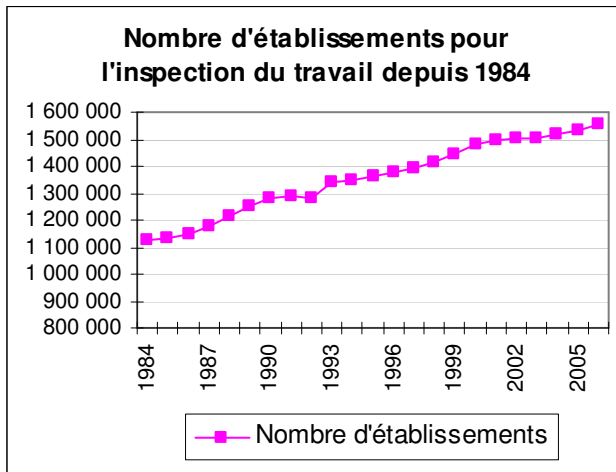


En outre-mer, **l'emploi féminin** progresse de 5,7% (+6 986 salariées) pour une hausse de 6,1% (+10 505 postes) pour l'emploi masculin. La part des femmes dans l'emploi est stable à 41,4% de la population salariée en 2006.

Le pourcentage de femmes parmi les salariés occupés par des établissements assujettis à l'Inspection du Travail était en moyenne de 44,4 %, un peu supérieur à la moyenne nationale (43,4%).

3 Evolution depuis 1984 des établissements et salariés affiliés à l'assurance chômage et relevant de l'inspection du travail du ministère chargé du travail

Depuis 1984, le nombre des établissements assujettis au contrôle de l'inspection du travail progresse de façon importante (+426 835) soit une augmentation de 37,81 % et pour les personnels occupés par ces établissements, l'augmentation est de 28,49 % (+3 489 516).



II - L'inspection du travail et les employeurs publics soumis à son contrôle

Dans le cadre du contrôle des employeurs publics, l'inspection du travail de droit commun n'est pas seule à intervenir. En application des dispositions du code du travail, certains employeurs sont soumis à un contrôle partagé des inspecteurs du travail ⁽¹⁾. Toutefois, ce même code prévoit expressément en matière d'hygiène et de sécurité des pouvoirs propres aux inspecteurs du travail de droit commun et la possibilité d'apporter leur concours dans certains cas.

Ce pouvoir propre des inspecteurs du travail résulte des dispositions de l'article L. 231-1 du code du travail en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Sont ainsi soumis à son contrôle les établissements publics à caractère industriel ou commercial (EPIC), les établissements de soins et les ateliers des établissements dispensant un enseignement technique. Et, le décret du 9 mai 1995, relatif à l'hygiène la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans le fonction publique rend possible leur intervention, dans certains cas, à la demande des administrations et établissements concernés.

1 Les EPIC prévus par l'article L.231-1 al 1 et 3

1.1 le principe du caractère industriel et commercial de certaines catégories d'établissements

Les alinéas 1 et 3 de l'article L.231-1 du code du travail visent les établissements, à caractère industriel ou commercial et les établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois, une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial lorsqu'ils emploient du personnel dans des conditions de droit privé.

Sont donc concernés tous les établissements, à caractère industriel ou commercial, dépendant d'une collectivité publique quelle qu'elle soit (Etat, département, commune) et quelle que soit la dénomination appliquée pour caractériser l'intervention de la collectivité dans leur fonctionnement. Il peut s'agir de sociétés d'économie mixte, d'établissements semi publics, d'offices, de sociétés d'Etat et sociétés nationalisées, sous réserve de celles qui sont soumises au contrôle d'autres agents que les inspecteurs du travail.

1.2 L'application du principe

Dans certains domaines, le caractère industriel et commercial ne peut être contestable. Les sociétés nationales et les entreprises publiques travaillant pour la défense nationale relèvent du droit privé et par conséquent de l'inspecteur du travail de droit commun. En revanche, le caractère commercial du service public peut varier suivant la manière dont est effectuée l'exploitation. Ainsi, les services des pompes funèbres ont un caractère commercial lorsqu'elles sont assurées par des entreprises concessionnaires et ne l'ont plus quand elles sont assurées directement par les communes.

Enfin, le caractère industriel et commercial peut être controversé. Dans ce cas, il est fait appel à la jurisprudence administrative et sociale. Ainsi, la cour de cassation a dû se prononcer sur la nature du commissariat à l'énergie atomique - CEA. Par un arrêt en date du 21 novembre 1958, elle a jugé que le CEA est un établissement à caractère industriel résultant du texte de l'ordonnance de 1947 et par un arrêt du 30 novembre 1994, elle a confirmé le caractère d'EPIC du CEA, rappelant que les inspecteurs du travail sont compétents pour contrôler l'application des dispositions législatives et réglementaires du code du travail dans les établissements du CEA.

¹⁾ cf *Partie I : L'article L.611-1 al3 dispose que «dans les cas expressément prévus par la loi ou le règlement, ces attributions peuvent être exercées par des fonctionnaires de contrôle assimilés».*

2 Les établissements de soins prévus par l'article L 231-1 al 2

Les établissements publics de soins mentionnés dans la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, font partie en vertu de l'art L 231-1 du code du travail al 2 des personnes publiques soumises au contrôle de l'inspection du travail de droit commun. Mais ce contrôle ne s'exerce que dans le domaine de l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Ainsi, les autres dispositions telles que celles relatives au recrutement, au droit syndical et à la négociation collective sont d'ordre statutaire et ne relèvent pas de la compétence de l'inspecteur du travail de droit commun.

L'inspecteur du travail n'a pas le pouvoir de signifier des mises en demeure ou de dresser procès verbal à l'encontre du directeur de l'établissement en application de l'article L 263-7 du code du travail. Dans ce cadre, le décret du 2 mars 1905 prévoit que les constatations faites par l'inspection du travail sont consignées sur un registre spécial tenu par l'établissement. La suite donnée aux constatations de l'inspecteur doit être adressée par le directeur d'établissement au directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans le délai d'un mois. Si aucun accord n'est possible, le litige est renvoyé au ministre du travail qui saisit alors le ministre de la santé.

La Fonction publique hospitalière occupait au 31 décembre 2005, 1 023 655 personnes : 94% travaillent dans les hôpitaux publics et 6% dans les établissements autonomes d'hébergements pour personnes âgées. 75, 6% sont des femmes. La Fonction publique hospitalière est celle qui compte le plus de femmes. Le poids de la filière soignante, aux emplois par tradition féminins, conduit à une situation où les trois quarts des agents sont des femmes. La filière soignante est largement majoritaire .Elle représente 70% du personnel non médical des hôpitaux. ⁽¹⁾

3 Les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel prévus par l'article L 231-1 al 4

Par la loi n°91-1 du 3 janvier 1991, les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique et professionnel sont soumis aux dispositions des chapitres II, III, et IV du titre III, livre II du code du travail, en ce qui concerne tant les personnels de ces ateliers que les élèves. Ils sont donc soumis dans ces domaines au contrôle de l'inspection du travail de droit commun.

Le décret n°91-1162 du 7 novembre 1991, pris pour l'application de cette loi détermine les modalités d'intervention de l'inspecteur du travail.

Plus précisément l'inspecteur du travail assure trois types de fonctions :

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

Ce dernier peut intervenir soit de sa propre initiative, soit à la demande du chef d'établissement. Il établit un rapport au chef d'établissement qui doit répondre sous 2 mois. Toute contestation se fait devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Estimant que les suites réservées par le directeur de l'établissement à ses observations ne sont pas suffisantes, l'inspecteur du travail peut en aviser le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce dernier saisit l'autorité académique, la collectivité de rattachement et, le cas échéant le préfet. A l'instar du contrôle dans les établissements de soins, la constatation d'infractions aux règles d'hygiène et de sécurité n'est pas sanctionnée par procès-verbal (art L.263-7 CT).

¹⁾ Source : Rapport annuel sur l'état Fonction publique 2006-2007 : Faits et chiffres
L'inspection du travail en France en 2006 – rapport BIT - DGT

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

L'organisation de la prévention des risques et de la protection des agents de la Fonction publique au travail a fait l'objet d'une réforme importante en 1995, à l'occasion de la publication du décret du 9 mai 1995 qui a complété le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

L'objectif de cette réforme était d'améliorer le dispositif résultant du décret du 28 mai 1982 ainsi que de le rendre conforme aux dispositions de la directive cadre européenne du 12 juin 1989 sur la santé et sécurité des travailleurs. Il devait permettre d'aboutir à une meilleure prise en compte, au sein des administrations et des établissements, des notions essentielles de sécurité dans le travail et de prévention des risques professionnels réduisant par là même les écarts qui pouvaient encore exister en ces matières entre les salariés de droit commun et les fonctionnaires.

Un des axes d'évolution principal visait à renforcer l'action de contrôle des règles d'hygiène et de sécurité, en accentuant l'indépendance des agents en charge de cette fonction au sein des administrations et en rendant possible, dans certains cas, le recours aux membres de l'inspection du travail.

Ainsi :

La fonction de contrôle, en hygiène et sécurité, est assurée au sein des ministères par 193 inspecteurs d'hygiène et de sécurité (au 31/12/2005). On compte 3 IHS pour 10 000 agents au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ⁽¹⁾. Afin de respecter l'objectif général d'indépendance et de neutralité, ces fonctionnaires, désignés par leur administration, font l'objet, dans l'exercice de leurs attributions, d'un rattachement fonctionnel au service d'inspection générale du département ministériel concerné. Ils contrôlent les conditions d'application des textes et proposent aux chefs de service toute mesure pour améliorer la prévention mais ils n'ont aucun pouvoir de décision ou de sanction.

Mais dans certaines circonstances, l'intervention de membres de contrôle externes aux administrations et établissements publics concernés, est prévue. Les directeurs des établissements publics de l'Etat ou l'autorité territoriale peuvent demander au ministre chargé du travail de leur assurer le concours des agents des services de l'inspection du travail pour des missions permanentes ou temporaires. Ainsi les inspecteurs du travail peuvent intervenir dans certaines situations de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents ou encore en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le comité d'hygiène et de sécurité (CHS). En toute hypothèse, l'intervention de l'inspecteur du travail doit s'inscrire dans un rôle de conseil et d'expertise, à l'exclusion de tout pouvoir de contrainte et de sanction prévus par le code du travail.

¹⁾ Source : *Rapport annuel sur l'état Fonction publique 2006-2007 : Faits et chiffres*

ANNEXES

Tableau n°1

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2006

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail

Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2006

Tableau n°2

Répartition par grands secteurs économiques des établissements et salariés (affiliés à l'UNEDIC), assujettis en 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005 et 2006 au contrôle des services de l'inspection du travail du ministère chargé du travail,

France entière

Source : données UNEDIC jusqu'en 2004 et SIENE à partir des données UNEDIC pour 2005 et 2006

Tableau n°3

Nombre d'établissements et de salariés relevant de l'inspection du travail du ministère chargé du travail au 31 décembre 2006

Répartition par départements, départements d'outre-mer et collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon

Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2006

Tableau N°4

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2006 selon la taille des établissements

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail **France entière**

Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2006

Tableau N°4-bis

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2006 selon la taille des établissements

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail en **France métropolitaine**

Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2006

Tableau N°4-ter

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2005 selon la taille des établissements

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail **dans les DOM**

Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2006

Tableau n°5

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2006

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail, France entière

Pour les hommes, les femmes, l'ensemble

Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2006

Tableau n°6

Nombre des établissements et des salariés assujettis au contrôle de l'inspection du travail du ministère chargé du travail depuis 1987, **France entière**

Source : données UNEDIC jusqu'en 2004 et SIENE à partir des données UNEDIC pour 2005 et 2006

Tableau n°1

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2006

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail.

Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2006

France entière

Secteurs	Etablissements	salariés
Agriculture, pêche, forêt	1 501	11 370
Industrie	155 607	3 427 540
Construction	194 198	1 426 293
Tertiaire	1 204 226	10 873 914
Non ventilés	106	489
Tous secteurs	1 555 638	15 739 606

France métropolitaine

Secteurs	Etablissements	salariés
Agriculture, pêche, forêt	69	309
Industrie	151 851	3 394 426
Construction	189 222	1 391 603
Tertiaire	1 176 488	10 657 971
Non ventilés	98	436
Tous secteurs	1 517 728	15 444 745

Départements d'outre mer et Saint-Pierre et Miquelon

Secteurs	Etablissements	salariés
Agriculture, pêche, forêt	1 432	11 061
Industrie	3 756	33 114
Construction	4 976	34 690
Tertiaire	27 738	215 943
Non ventilés	8	53
Tous secteurs	37 910	294 861

Tableau n°2

Répartition par grands secteurs économiques des établissements et salariés (affiliés à l'UNEDIC), assujettis en 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005 et 2006 au contrôle des services de l'inspection du travail du ministère chargé du travail, France entière

Source : données UNEDIC jusqu'en 2004 et SIENE à partir des données UNEDIC pour 2005 et 2006

Etablissements

Secteurs économiques	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Agriculture, sylviculture et pêche (1)	3 301 0,2%	3 321 0,2%	3 493 0,2%	3 430 0,2%	3 424 0,2%	1 551 0,1%	1 501 0,1%
Industrie	170 853 11,5%	169 865 11,3%	167 194 11,1%	165 099 11,0%	162 617 10,7%	157 443 10,2%	155 607 10,0%
Construction	168 713 11,4%	173 150 11,6%	174 173 11,6%	174 990 11,6%	180 376 11,9%	186 852 12,2%	194 198 12,5%
Tertiaire	1 142 870 76,9%	1 151 400 76,9%	1 160 094 77,1%	1 163 698 77,2%	1 173 860 77,2%	1 190 156 77,5%	1 204 226 77,4%
Non ventilés						180	106
TOTAL	1 485 737	1 497 736	1 504 954	1 507 217	1 520 277	1 536 182	1 555 638

Salariés

Secteurs économiques	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Agriculture, sylviculture et pêche (1)	23 428 0,2%	22 996 0,2%	22 584 0,2%	22 192 0,1%	21 916 0,1%	12 172 0,1%	11 370 0,1%
Industrie	3 829 810 26,2%	3 813 119 25,7%	3 715 931 24,8%	3 615 774 24,2%	3 525 148 23,5%	3 479 868 22,5%	3 427 540 21,8%
Construction	1 243 539 8,5%	1 268 718 8,5%	1 277 527 8,5%	1 285 061 8,6%	1 314 350 8,7%	1 360 492 8,8%	1 426 293 9,1%
Tertiaire	9 540 743 65,2%	9 758 123 65,7%	9 938 971 66,5%	10 044 396 67,1%	10 162 746 67,6%	10 621 259 68,6%	10 873 914 69,1%
Non ventilés						833	489
TOTAL	14 637 520	14 862 956	14 955 013	14 967 423	15 024 160	15 474 624	15 739 606

Tableau n°3

Nombre d'établissements et de salariés relevant de l'inspection du travail du ministère chargé du travail au 31 décembre 2006

Répartition par départements, départements d'outre-mer et collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon

Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2006

DDTEFP	Etablissements	Salariés
01.Ain	12 994	134 496
02.Aisne	9 411	97 301
03.Allier	7 946	69 284
04.Alpes de Haute Provence	4 363	28 520
05.Hautes Alpes	4 648	29 584
06.Alpes Maritimes	37 162	264 480
07.Ardèche	7 036	56 840
08.Ardennes	5 424	56 195
09.Ariège	3 640	25 000
10.Aube	6 792	69 102
11.Aude	8 321	54 813
12.Aveyron	7 538	56 378
13.Bouches du Rhône	49 857	481 144
14.Calvados	16 918	162 018
15.Cantal	3 817	25 545
16.Charente	7 772	76 432
17.Charente Maritime	15 631	113 514
18.Cher	6 478	64 092
19.Corrèze	6 201	50 614
21.Côte d'Or	12 618	128 338
22.Côtes d'Armor	12 919	110 673
23.Creuse	2 599	18 554
24.Dordogne	10 001	72 038
25.Doubs	11 838	133 422
26.Drôme	12 882	116 879
27.Eure	10 734	123 862
28.Eure et Loir	8 111	91 011
29.Finistère	19 621	181 772
2A.Corse du Sud	4 712	27 307
2B.Haute Corse	4 734	26 667
30.Gard	16 597	126 114
31.Haute Garonne	31 333	335 595
32.Gers	4 501	29 574
33.Gironde	35 062	331 271
34.Hérault	27 269	210 441
35.Ille et Vilaine	22 834	248 784
36.Indre	5 149	50 144
37.Indre et Loire	13 196	138 273
38.Isère	28 770	302 423
39.Jura	6 207	57 961
40.Landes	8 766	67 925
41.Loir et Cher	7 020	74 434
42.Loire	18 930	181 460
43.Haute Loire	5 411	45 112
44.Loire Atlantique	29 127	331 588
45.Loiret	13 575	173 452
46.Lot	4 322	31 259
47.Lot et Garonne	7 903	63 322
48.Lozère	2 134	14 799
49.Maine et Loire	17 124	189 498
50.Manche	10 829	99 325
51.Marne	12 215	132 915
52.Haute Marne	3 927	39 949
53.Mayenne	6 422	71 755
54.Meurthe et Moselle	14 406	149 755

DDTEFP	Etablissements	Salariés
55.Meuse	3 438	32 337
56.Morbihan	17 004	143 892
57.Moselle	20 694	232 229
58.Nièvre	4 918	43 069
59L.Nord Lille	36 950	484 808
59V.Nord Valenciennes	11 896	155 658
60.Oise	14 164	173 763
61.Orne	6 609	66 653
62.Pas de Calais	25 194	293 757
63.Puy de Dôme	15 055	148 520
64.Pyrénées Atlantiques	18 689	150 436
65.Hautes Pyrénées	6 161	46 803
66.Pyrénées Orientales	11 080	76 608
67.Bas Rhin	27 030	305 744
68.Haut Rhin	16 803	191 744
69.Rhône	49 437	546 942
70.Haute Saône	4 585	48 124
71.Saône et Loire	12 933	125 509
72.Sarthe	11 153	134 733
73.Savoie	13 717	113 259
74.Haute Savoie	21 974	187 750
75.Paris	134 077	1 212 077
76.Seine Maritime	26 205	313 779
77.Seine et Marne	24 904	294 312
78.Yvelines	28 012	386 398
79.Deux Sèvres	7 599	84 588
80.Somme	10 690	123 111
81.Tarn	8 836	70 207
82.Tarn et Garonne	5 147	39 012
83.Var	27 182	175 321
84.Vaucluse	14 890	115 398
85.Vendée	15 133	154 993
86.Vienne	9 111	90 802
87.Haute Vienne	8 637	78 423
88.Vosges	8 580	88 546
89.Yonne	7 321	73 703
90.Territoire de Belfort	2 953	34 097
91.Essonnes	22 362	285 182
92.Hauts de Seine	41 598	772 938
93.Seine Saint Denis	30 051	342 998
94.Val de Marne	28 535	321 334
95.Val d'Oise	20 674	242 185
971.Guadeloupe	9 957	73 838
972.Martinique	8 683	73 876
973.Guyane	2 721	20 748
974.La Réunion	16 283	125 085
975.Saint Pierre et Miquelon	266	1 314
France	1 555 638	15 739 606

Tableau N°4

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2006 selon la taille des établissements

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail **France entière**

Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2006

Etablissements	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	1 à 199	200 à 499	500 & +	Total
Agriculture, pêche forêt	1 026	204	121	118	26	5	1		1 501
Industrie	71 572	35 547	20 751	15 964	5 635	3 380	2 080	678	155 607
%	7,3%	11,7%	15,1%	18,6%	20,6%	26,0%	31,8%	39,3%	10,0%
Construction	121 631	40 394	18 866	10 092	2 157	807	210	41	194 198
%	12,4%	13,3%	13,7%	11,7%	7,9%	6,2%	3,2%	2,4%	12,5%
Tertiaire	786 810	226 461	97 525	59 811	19 568	8 805	4 242	1004	1 204 226
%	80,2%	74,8%	71,0%	69,6%	71,5%	67,7%	64,9%	58,3%	77,4%
Non ventilés	81	17	5	2		1			106
Ensemble	981 120	302 623	137 268	85 987	27 386	12 998	6 533	1 723	1 555 638

Salariés	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	1 à 199	200 à 499	500 & +	Total
Agriculture, pêche forêt	1 850	1 336	1 594	3 922	1 696	750	222		11 370
Industrie	161 380	236 288	283 462	500 061	392 505	470 438	625 192	758 214	3 427 540
%	8,2%	11,9%	15,4%	18,8%	20,9%	26,3%	32,2%	45,1%	21,8%
Construction	255 431	265 847	253 629	305 144	146 144	108 348	59 606	32 144	1 426 293
%	13,0%	13,4%	13,8%	11,5%	7,8%	6,1%	3,1%	1,9%	9,1%
Tertiaire	1 548 377	1 482 192	1 303 813	1 844 564	1 335 957	1 209 408	1 257 941	891 662	10 873 914
%	78,7%	74,6%	70,8%	69,5%	71,2%	67,6%	64,7%	53,0%	69,1%
Non ventilés	150	112	65	59		103			489
Ensemble	1 967 188	1 985 775	1 842 563	2 653 750	1 876 302	1 789 047	1 942 961	1 682 020	15 739 606

Tableau N°4-bis

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2006 selon la taille des établissements

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail en **France métropolitaine**

Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2006

Etablissements	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	1 à 199	200 à 499	500 & +	Total
Agriculture, pêche forêt	49	9	8	3					69
Industrie	69 601	34 613	20 254	15 678	5 592	3 362	2 073	678	151 851
%	7,3%	11,8%	15,2%	18,6%	20,8%	26,2%	32,1%	39,6%	10,0%
Construction	118 687	39 213	18 316	9 846	2 119	792	209	40	189 222
%	12,4%	13,3%	13,7%	11,7%	7,9%	6,2%	3,2%	2,3%	12,5%
Tertiaire	769 305	220 497	95 050	58 600	19 215	8 654	4 174	993	1 176 488
%	80,3%	74,9%	71,1%	69,7%	71,4%	67,6%	64,7%	58,0%	77,5%
Non ventilés	78	14	3	2		1			98
Ensemble	957 720	294 346	133 631	84 129	26 926	12 809	6 456	1 711	1 517 728

Salariés	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	1 à 199	200 à 499	500 & +	Total
Agriculture, pêche forêt	89	63	92	65					309
Industrie	157 037	229 979	276 950	491 318	389 556	468 046	623 326	758 214	3 394 426
%	8,2%	11,9%	15,4%	18,9%	21,1%	26,5%	32,4%	45,3%	22,0%
Construction	249 006	258 006	246 456	297 530	143 724	106 331	59 388	31 162	1 391 603
%	13,0%	13,4%	13,7%	11,5%	7,8%	6,0%	3,1%	1,9%	9,0%
Tertiaire	1 513 313	1 442 319	1 271 730	1 807 575	1 311 979	1 188 744	1 238 954	883 357	10 657 971
%	78,8%	74,7%	70,8%	69,6%	71,1%	67,4%	64,5%	52,8%	69,0%
Non ventilés	147	92	35	59		103			436
Ensemble	1 919 592	1 930 459	1 795 263	2 596 547	1 845 259	1 763 224	1 921 668	1 672 733	15 444 745

Tableau N°4-ter

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2006 selon la taille des établissements

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail **dans les DOM**

Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2006

Etablissements	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	1 à 199	200 à 499	500 & +	Total
Agriculture, pêche forêt	977	195	113	115	26	5	1		1 432
Industrie	1 971	934	497	286	43	18	7	0	3 756
%	8,4%	11,3%	13,7%	15,4%	9,3%	9,5%	9,1%	0,0%	9,9%
Construction	2 944	1 181	550	246	38	15	1	1	4 976
%	12,6%	14,3%	15,1%	13,2%	8,3%	7,9%	1,3%	8,3%	13,1%
Tertiaire	17 505	5 964	2 475	1 211	353	151	68	11	27 738
%	74,8%	72,1%	68,1%	65,2%	76,7%	79,9%	88,3%	91,7%	73,2%
Non ventilés	3	3	2						8
Ensemble	23 400	8 277	3 637	1 858	460	189	77	12	37 910

Salariés	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	1 à 199	200 à 499	500 & +	0
Agriculture, pêche forêt	1 761	1 273	1 502	3 857	1 696	750	222		11 061
Industrie	4 343	6 309	6 512	8 743	2 949	2 392	1 866	0	33 114
%	9,1%	11,4%	13,8%	15,3%	9,5%	9,3%	8,8%	0,0%	11,2%
Construction	6 425	7 841	7 173	7 614	2 420	2 017	218	982	34 690
%	13,5%	14,2%	15,2%	13,3%	7,8%	7,8%	1,0%	10,6%	11,8%
Tertiaire	35 064	39 873	32 083	36 989	23 978	20 664	18 987	8 305	215 943
%	73,7%	72,1%	67,8%	64,7%	77,2%	80,0%	89,2%	89,4%	73,2%
Non ventilés	3	20	30						53
Ensemble	47 596	55 316	47 300	57 203	31 043	25 823	21 293	9 287	294 861

Tableau n°5

Nombre d'établissements et de salariés au 31 décembre 2006

Par grands secteurs d'activité économique

Etablissements affiliés à l'UNEDIC et assujettis au contrôle des services d'inspection du travail du ministère chargé du travail, France entière

Pour les hommes, les femmes, l'ensemble

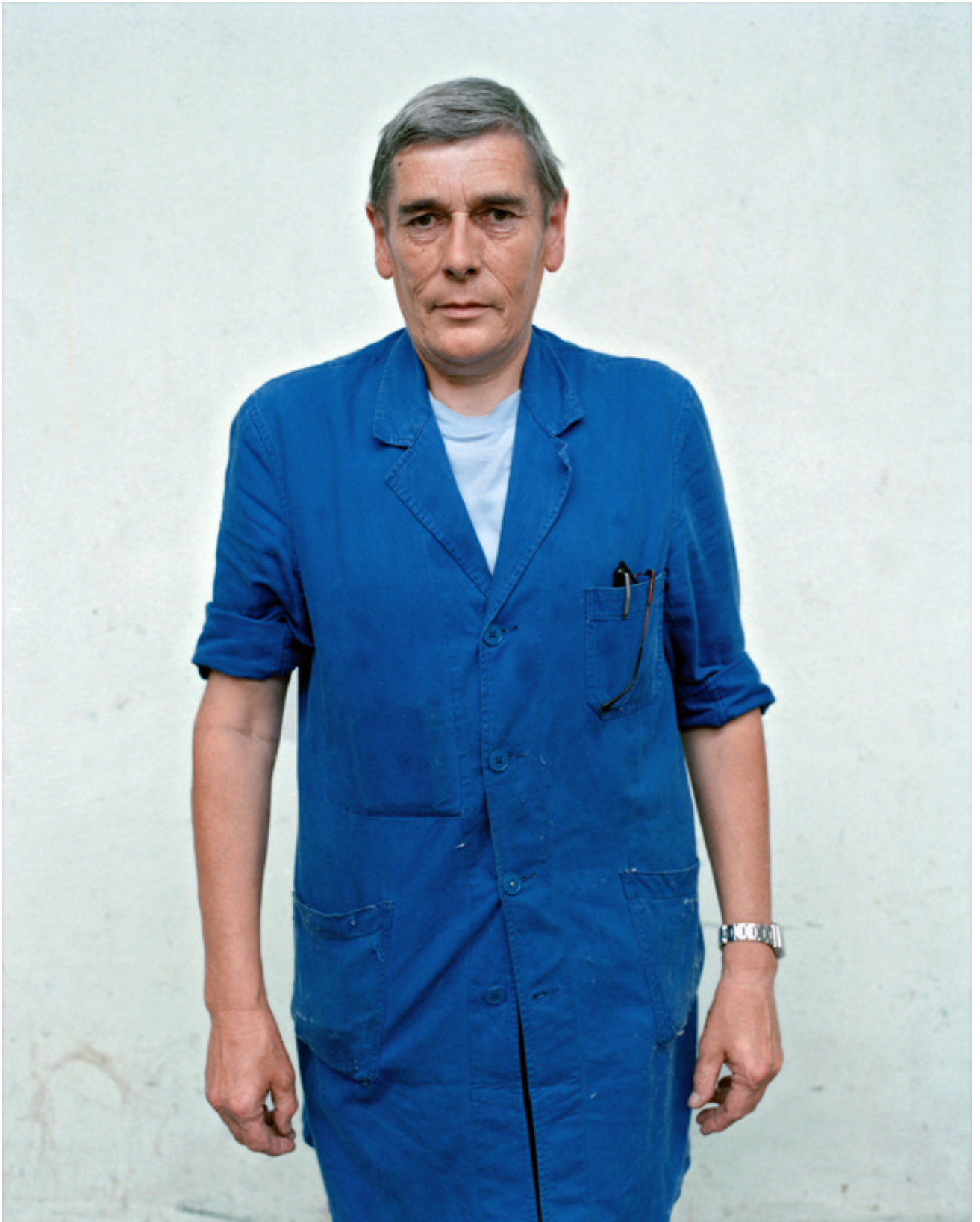
Source : SIENE à partir des données UNEDIC de 2006

	Etablissements	Femmes	Hommes	Ensemble
Agriculture...	1 501	9 373	1 997	11 370
Industrie	155 607	2 414 165	1 013 375	3 427 540
Construction	194 198	1 287 023	139 270	1 426 293
Tertiaire	1 204 226	5 038 237	5 835 677	10 873 914
Non précisée	106	325	164	489
TOTAL	1 555 638	8 749 123	6 990 483	15 739 606

Tableau n°6

Nombre des établissements et des salariés assujettis au contrôle de l'inspection du travail du ministère chargé du travail depuis 1984, **France entière**.

	Nombre d'établissements	Nombre de salariés
1984	1 128 803	12 250 090
1985	1 131 633	12 170 593
1986	1 151 555	12 167 927
1987	1 180 670	12 297 548
1988	1 213 801	12 586 099
1989	1 254 187	12 990 002
1990	1 283 063	13 253 279
1991	1 290 816	13 137 574
1992	1 284 175	12 817 557
1993	1 340 388	12 699 185
1994	1 351 659	12 522 440
1995	1 360 225	12 679 321
1996	1 379 072	12 708 310
1997	1 396 074	13 040 291
1998	1 418 000	13 322 000
1999	1 442 000	13 813 000
2000	1 485 000	14 683 000
2001	1 497 800	14 682 900
2002	1 504 954	14 955 013
2003	1 507 217	14 967 423
2004	1 520 277	15 024 160
2005	1 536 182	15 474 624
2006	1 555 638	15 739 606



SIXIEME PARTIE

L'activité de l'inspection du travail

I - Une politique du travail mieux structurée

La réforme budgétaire de l'Etat (issue de la Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF) promulguée le 1^{er} août 2001) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Cette réforme profonde, née sur la base d'un consensus politique, vise à moderniser les règles de gestion budgétaire et comptable. Elle met en place des lois de finances plus lisibles qui détaillent les moyens des différentes politiques publiques présentées en missions (34 en 2006) et en programmes (134 en 2006) ainsi qu'une gestion plus performante par l'introduction d'objectifs et d'indicateurs de performance. En développant une culture de résultat, la LOLF doit permettre de dépenser mieux et d'améliorer l'efficacité de l'action publique. Elle donne au Parlement un pouvoir de contrôle et d'évaluation élargis pour apprécier la dépense publique.

Au sein de la mission « travail et emploi », un programme spécifique à la politique du travail est intitulé « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail », dénommé Programme 111. Dans le cadre de la mise en œuvre de cette réforme budgétaire et de l'exécution de ce programme, un effort accru de structuration a été entrepris lors de l'élaboration des plans d'action de l'inspection du travail.

Les budgets opérationnels du programme 111 (dénommés BOP 111) définissent ainsi sur le plan régional comme national les actions précises du programme et les crédits d'intervention qui y sont affectés. Les crédits de personnel, ceux de fonctionnement ainsi que les effectifs, sont, eux, gérés dans le cadre d'un autre programme, le programme 155 « conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » qui est le programme support de la mission « travail – emploi ».

Des objectifs qualitatifs et quantitatifs assortis d'indicateurs pour chaque type d'action, que ce soit au niveau national ou régional, ont été construits et un suivi national a été mis en place à travers un dialogue de gestion permanent entre le niveau central et le niveau régional. Ce suivi a pour aboutissement l'élaboration des bilans de BOP au cours du trimestre de l'année suivant l'année d'exécution du BOP considéré et celle du rapport annuel de performance joint au projet de loi de règlement.

La politique du travail, qui mobilise l'ensemble des échelons du ministère chargé du travail, se déploie selon quatre axes :

I – 1 les priorités de la politique du travail

- **La santé et la sécurité au travail** : en connaissant et en surveillant les risques professionnels, en les réduisant, en les prévenant et en mettant en œuvre le contrat de progrès de l'ANACT (Cf. première partie, CH II ci dessus). 3 objectifs ont été fixés : réduire les risques professionnels, prévenir les risques professionnels et améliorer la qualité des interventions en matière de conditions de travail. A titre d'exemple, les indicateurs suivants ont été retenus : taux d'exposition des salariés aux principaux risques, taux de fréquence des accidents du travail avec incapacité permanente, impact des visites d'inspection sur la conformité de la démarche d'évaluation des risques.
- **La qualité et l'effectivité du droit** : en assurant la qualité et l'accessibilité en droit et en veillant à son effectivité. 2 objectifs ont été fixés : faciliter l'accès au droit du travail et renforcer l'effectivité du droit. Parmi les indicateurs figurent le taux de satisfaction des usagers des services départementaux de renseignement sur le travail et l'impact des visites d'inspection du travail sur la situation des salariés en situation précaire.

- **Le dialogue social et la démocratie sociale** : en garantissant les conditions d'une négociation collective de qualité et en soutenant les acteurs du dialogue social. Pour ces 2 objectifs, des indicateurs concernent tant le niveau central (délai moyen d'extension des accords de branche étendus par l'administration du travail) que le niveau des services déconcentrés (impact des visites d'inspection sur l'implantation des délégués du personnel dans les entreprises).
- **La coordination de la lutte contre le travail illégal** : en améliorant le dispositif de contrôle et la coordination des acteurs à l'échelon local, en agissant dans quatre secteurs très exposés (Hôtels Cafés Restaurants, agriculture, BTP et spectacles) ainsi qu'en recouvrant les cotisations sociales évitées. Parmi les indicateurs figurent la part des contrôles en entreprise ayant donné lieu à un procès verbal et le montant des cotisations rappelées pour travail illégal.

Le rapport annuel de performance au titre de l'exécution du programme 111 pour l'année 2006 fait apparaître qu'il s'agit pour l'ensemble des services au niveau régional comme national, d'un premier exercice d'évaluation de la programmation. Notamment en ce qui concerne l'action de l'inspection du travail, il convient d'être prudent sur les conclusions pouvant être tirées de chiffres parfois incomplets notamment du fait de la « pause qualité » du système d'information SITERE.

A titre de **premières illustrations des résultats de l'exercice 2006 en matière d'activité de l'inspection du travail** au travers du RAP 111 (extraits PLR 2006 – RAP de la mission « travail et emploi ») :

INDICATEUR 1.1 : Part des contrôles portant sur la prévention des risques différés

Unité	2004 Réalisation	2005 Réalisation	2006 Prévision PAP 2006	2006 Prévision PAP 2007	2006 Réalisation	2009 Cible PAP 2006
%		2,39			3,13	

Commentaires techniques :

Il s'agit de la proportion de contrôles effectués par les services d'inspection du travail sur la prévention des risques différés, au regard du nombre total de contrôles effectués. La notion de « risques différés » recouvre les risques à effets retardés pesant sur la santé des salariés et qui se déclenchent tardivement après une certaine période d'exposition.

Source 2005 : Cap Sitere (alimenté par SIE CRMA). Source 2006 : Cap Sitere

Cet indicateur se réfère aux contrôles portant sur les produits CMR, visés aux articles R231-56-1 à 4 du code du travail (décret CMR du 1er février 2001)

INDICATEUR 1.2 : Part des contrôles portant sur la situation des salariés en situation de précarité (en CDD ou contrat d'intérim)

Unité	2004 Réalisation	2005 Réalisation	2006 Prévision PAP 2006	2006 Prévision PAP 2007	2006 Réalisation	2009 Cible PAP 2006
%		0,88			2,15	

Commentaires techniques :

Il s'agit de la proportion de contrôles effectués par les services d'inspection du travail sur la situation des salariés en situation de précarité, au regard du nombre total de contrôles effectués. Source 2005 : Cap Sitere (alimenté par SIE CRMA). Source 2006 : Cap Sitere

Cet indicateur se réfère aux contrôles visés aux articles L122- et L124- pour le travail précaire.

INDICATEUR 1.3 : Part des contrôles portant sur l'organisation d'élections de délégués du personnel

Unité	2004 Réalisation	2005 Réalisation	2006 Prévision PAP 2006	2006 Prévision PAP 2007	2006 Réalisation	2009 Cible PAP 2006
%		2,50			2,65	

Commentaires techniques :

L'inspection du travail en France en 2006 – rapport BIT - DGT

Il s'agit de la proportion de contrôles effectués par les services d'inspection du travail sur l'organisation d'élections de délégués du personnel, au regard du nombre total de contrôles effectués. Source 2005 : Cap Sitere (alimenté par SIE CRMA). Source 2006 : Cap Sitere
Cet indicateur se réfère aux contrôles visés aux articles L421-, L424-, L482-1 s'agissant des « Délégués du personnel ».

INDICATEUR 3.2 : Part des visites d'inspection suivies des remises en conformité des démarches d'évaluation des risques dans les entreprises

	Unité	2004 Réalisation	2005 Réalisation	2006 Prévision PAP 2006	2006 Prévision PAP 2007	2006 Réalisation	2009 Cible PAP 2006
Evolution entre le premier et le second contrôle de la proportion d'entreprises qui ont correctement engagé et appliquent la démarche d'évaluation des risques	%					94,5	

Commentaires techniques :

L'indicateur évalue l'efficacité des contrôles de l'inspection du travail sur la « démarche d'évaluation des risques dans les entreprises », obligation légale depuis 1991, réaffirmée et précisée par le décret de 2001 créant le « document unique d'évaluation ».

-NC : non calculable en l'absence de l'outil Cap Sitere disponible en 2005

-L'indicateur tel qu'il est calculé par Cap Sitere est un pourcentage, issu d'un rapport entre contre-visites sans observations/contre-visites (concernant chaque fois les contrôles « évaluation des risques professionnels »).

-Pas de cible étant donné l'absence de recul suffisant et d'historique sur l'indicateur.

INDICATEUR 5.2 : Taux de satisfaction des usagers des sections d'inspection du travail

Unité	2004 Réalisation	2005 Réalisation	2006 Prévision PAP 2006	2006 Prévision PAP 2007	2006 Réalisation	2009 Cible PAP 2006
%	62	68	70	70	73	75

Commentaires techniques :

Indicateur issu d'une enquête annuelle générale de satisfaction menée par le ministère auprès d'un échantillon d'usagers de ses services. Les données sont obtenues via un sondage annuel réalisé par l'IFOP dans le cadre du baromètre de la communication gouvernementale. L'indicateur de satisfaction est calculé sur la base de questions spécifiques au MECSL qui permettent de mesurer la satisfaction des usagers contactant ou consultant les services du ministère sur les axes définis par la charte Marianne.

INDICATEUR 6.2 : Impact des visites d'inspection sur la situation des salariés en contrat précaire (CDD, intérim) dans les entreprises

	Unité	2004 Réalisation	2005 Réalisation	2006 Prévision PAP 2006	2006 Prévision PAP 2007	2006 Réalisation	2009 Cible PAP 2006
Évolution entre le premier et le second contrôle de la proportion d'entreprises où la situation des salariés en situation précaire ne fait pas l'objet d'observations	Différence en points					91,67	

Commentaires techniques :

L'indicateur mesure les conséquences des actions de contrôle menées dans les entreprises sur la situation des salariés en situation de précarité.

L'indicateur tel qu'il est calculé par Cap Sitere est un pourcentage, issu d'un rapport entre Contre-visites sans observations/contre-visites (concernant chaque fois les contrôles portant sur les contrats précaires).

Le résultat, qui montre un impact très satisfaisant de l'inspection, est à relativiser, compte tenu de la faiblesse de l'échantillon statistique qui permet son calcul.

INDICATEUR 8.1 : Impact des visites d'inspection sur l'implantation des délégués du personnel dans les entreprises

	Unité	2004 Réalisation	2005 Réalisation	2006 Prévision PAP 2006	2006 Prévision PAP 2007	2006 Réalisation	2009 Cible PAP 2006
Ecart entre le premier et le second contrôle de la proportion de petites entreprises où des délégués du personnel sont implantés	Différence en points					92,12	

Commentaires techniques :

L'indicateur mesure l'impact des actions entreprises pour améliorer l'implantation des représentants élus (délégués du personnel) dans les petites entreprises.

L'indicateur tel qu'il est calculé par Cap Sitere est un pourcentage, issu d'un rapport entre Contre-visites sans observations/contre-visites sur la présence et fonctionnement des délégués du personnel

Interprétation : Les visites sont suivies à 92.12% de la mise en conformité au droit de l'entreprise visitée une première fois (près de 8% donnent encore lieu à des observations lors de la seconde visite de contrôle faite dans l'entreprise).

Son résultat, qui montre un impact très satisfaisant de l'inspection est à relativiser, compte tenu de la faiblesse de l'échantillon statistique qui permet son calcul

Pas de cible étant donné l'absence de recul suffisant et d'historique sur l'indicateur.

INDICATEUR 9.1 : Part des contrôles en entreprise pour travail illégal donnant lieu à procès-verbal

Unité	2004 Réalisation	2005 Réalisation	2006 Prévision PAP 2006	2006 Prévision PAP 2007	2006 Réalisation	2009 Cible PAP 2006
%		10,48			5,83	

Commentaires techniques :

Indicateur supprimé dans le cadre du PAP 2007

Source : DILTI 2005 et 2006

Les résultats apparaissent en baisse en 2006 par rapport à 2005 en raison d'une augmentation du nombre de contrôles sur le travail illégal (augmentation factuelle due surtout à une meilleure remontée statistique de la part des COLTI) et d'une stabilité des procès-verbaux réalisés par les agents de contrôle.

ANALYSE DES RESULTATS

Les contrôles portant sur les priorités nationales sont très strictement circonscrits dans leur ciblage, ne concernant pour chacun d'eux, que des articles du code du travail délimités : articles R 231-56-1 à 4 pour les contrôles des risques différés (décret CMR), articles L 230-2 et R 230-1 pour l'évaluation des risques, les articles L 122- et L 124- pour le travail précaire, les articles L 421-, L 424-, L 482-1 pour les contrôles « Délégués du personnel », ce qui explique qu'ils représentent une faible part des contrôles de par leur champ très spécifique d'intervention.

Si une part importante de l'activité de contrôle porte sur la santé et la sécurité au travail, une grande part des contrôles portant sur l'emploi, les obligations des employeurs, la réglementation du travail et le champ des IRP (institutions représentatives du personnel) ne sont pas retracées par ces 3 indicateurs qui sont très ciblés et restreints. On peut considérer, si l'on ajoute l'évaluation des risques et le travail illégal que la part de l'activité consacrée à ces 5 types de contrôles prioritaires nationaux est au delà des 25%.

Le plan de modernisation de l'inspection du travail, affirme la nécessité d'un équilibre entre les actions de contrôle programmées nationalement, régionalement et les activités à l'initiative des agents de contrôle en fonction des priorités locales. Cet équilibre permet d'évaluer une part raisonnable consacrée aux contrôles sur les priorités nationales comprise entre 25% et 50%, selon comment les directions régionales et départementales du travail (DRTEFP et DDTEFP) se sont elles-mêmes fixées des programmations locales de contrôles adaptées à leurs risques locaux spécifiques (BTP important, automobile...). Il est rappelé par ailleurs que l'activité de contrôle n'est qu'un aspect de la mission de tout agent inspectant, qui, notamment au titre de la convention n° 81 OIT, doit par ailleurs assurer, entre autres, une fonction d'alerte et de proposition sur l'état du droit, une fonction de conseil, d'appui-animation, de partenariats et coopérations, de suivi du dialogue social en entreprise (participation dans les CHSCT, CE), des prises de décisions (salariés protégés...), d'enquêtes accidents du travail, de réponses à des demandes de chefs d'entreprises ou de salariés, etc.

Un grand nombre de régions ont des actions programmées régionalement ou départementalement, qui sont dans les champs prioritaires nationaux, mais non retracées par ces indicateurs nationaux du PAP : contrôles santé sécurité sur le risque de chute de hauteur, des plans de prévention hygiène et sécurité, de la coordination de conception sur les chantiers, manutention manuelle des charges, dérogation pour les machines utilisées lors de travaux dangereux par les jeunes, grues-appareils de levage, fiches d'entreprises santé-sécurité, mais aussi, contrôles sur l'effectivité du droit en matière de durée du travail (notamment

jeunes), de discrimination et d'égalité professionnelle, et contrôles sur le fonctionnement des IRP (CHSCT, CE, conventions collectives).

Loin d'être contradictoires avec les priorités nationales, ces contrôles programmés localement s'y inscrivent pleinement et font l'objet de plans d'action régionaux et locaux avec des objectifs chiffrés qui sont discutés avec l'administration centrale, lors des dialogues de gestion. L'activité mesurée dans les 3 indicateurs PAP ci-dessous est donc une partie réduite de l'activité de contrôle et des interventions programmées.

Le volume des contrôles sur les priorités nationales enregistré est en léger progrès sur tous les champs prioritaires nationaux de contrôles.

L'évolution à la hausse, témoigne ainsi d'une mobilisation sur les priorités nationales. Les campagnes portant sur les CMR, ainsi que les campagnes amiante réalisées de manière pluriannuelle ont fortement mobilisé les agents de contrôle, qui intègrent désormais ces contrôles spécifiques dans leur programmation «normale» annuelle, notamment avec l'appui des cellules pluridisciplinaires (ingénieurs de prévention et médecins inspecteurs) nouvellement créées.

La montée en charge progressive du système d'information métier de l'inspection du travail dénommé « CAP SITERE », en 2006, conjointement à la nouveauté de l'outil pour les agents de contrôle ont conduit à renseigner ces indicateurs sur la base d'une partie seulement de l'activité des services de contrôle. Une meilleure appropriation par les agents de l'outil constitue un enjeu majeur.

I – 2 Le plan santé au travail – PST 2005 – 2009

Pour 2006, la feuille de route des services de l'Etat sur la protection de la Santé et de la sécurité au travail s'est principalement focalisée sur la poursuite de la mise en œuvre du Plan Santé au travail 2005-2009 qui a été présenté le 23 février 2006 aux partenaires sociaux.

Le PST comporte 4 objectifs : - développer la connaissance des risques professionnels - poursuivre le décloisonnement des approches des administrations et réformer la gouvernance de la santé au travail - renforcer l'effectivité du contrôle assuré par l'inspection du travail - encourager les entreprises à être acteurs de la santé au travail.

A ce volet global d'amélioration de la prévention, s'ajoute le volet de la réparation qui a notamment porté en 2006 sur des travaux relatifs à la révision des tableaux de maladies professionnelles et à la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Sur le plan du développement des connaissances et dans le cadre du programme spécifique santé-environnement et santé-travail, la Direction Générale du Travail (DGT) finance 3 programmes de recherche sur les sujets suivants : les TMS, les effets de l'exposition aux nanoparticules et la pénibilité au travail.

Des missions d'expertise ont été confiées à l'Institut national de veille sanitaire : sur les éthers de glycol (remise du rapport final au 31 mai 2007). La DGT a saisi l'AFSSET d'une demande d'expertise sur la toxicité du formaldéhyde, sur les dangers des nanoparticules ainsi que sur les mesures pouvant garantir dès à présent la protection des travailleurs (résultats attendus pour la fin de l'année 2007). Dans le cadre du plan d'action interministériel éthers de glycol, la DGT a demandé à l'AFSSET que ses études soient élargies au domaine travail (avis devant être rendu à la fin de l'année 2007).

Il a également été demandé à cette agence d'effectuer une évaluation des risques présentés par les fibres «courtes» d'amiante ainsi que par les fibres minérales artificielles (FMA). Dans le cadre du PST, la DGT a saisi l'AFSSET (en juin 2006) afin qu'elle effectue une étude sur la substitution des agents chimiques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) de catégorie 1 et 2 (résultats attendus pour 2007). Dans le cadre du Plan cancer et du PST, le Ministère chargé du travail ayant fait de la lutte contre les cancers professionnels une de ses priorités affichées, a passé plusieurs commandes d'études et de recherches en 2006.

Les cellules régionales pluridisciplinaires ont été créées dans les directions régionales du travail. Composées de médecins inspecteurs du travail, d'ingénieurs de prévention, de directeurs adjoints et d'inspecteurs du travail, elles

doivent permettre d'assurer sur le champ de la santé et de sécurité au travail, un appui scientifique, technique et méthodologique aux agents de contrôle de l'inspection du travail. En 2005 ces cellules ont été mises en place dans 7 régions auxquelles sont venues s'ajouter 7 nouvelles régions en 2006. Ce sont 30 postes d'ingénieurs et de médecins qui ont été créés en 2005 et 30 en 2006, le déploiement complet de ce dispositif devant se terminer en 2007. Ces cellules régionales pluridisciplinaires dédiées à la santé et à sécurité sont désormais opérationnelles là où elles ont été mise en place en 2005, et commencent à l'être pour celles mises en place en 2006 même si des ajustements en terme d'organisation interne restent encore à finaliser par endroit. La DGT pilote ce projet qui s'inscrit désormais dans le plan de modernisation de l'inspection du travail présenté par le ministre du travail au printemps 2006.

I – 3 Les campagnes nationales de contrôle

Par note du 14 février 2006, le Directeur des relations du travail fixait les priorités d'action et les campagnes 2006. Il rappelait, en ce qui concerne ces dernières, que les campagnes n'ont pas vocation à se substituer aux actions pérennes, qu'elles visent à renforcer la visibilité et l'efficacité de l'action de l'inspection du travail dans des domaines choisis, sur un temps limité. Elles peuvent également avoir pour objectif de vérifier l'état de l'application d'une réglementation particulière. Elles visent enfin à renforcer la professionnalisation des agents.

Deux campagnes nationales 2006 ont été organisées, ainsi qu'une campagne basée sur le volontariat :

- La DGT, la Caisse nationale de l'assurance maladie et l'INRS ont mené en juin et juillet 2006 une campagne nationale de contrôle ciblée sur **l'utilisation de CMR**. Ce sont près de 2000 entreprises (1919 établissements contrôlés en 2 mois en 2006) qui ont été visitées dans lesquelles s'il a été constaté un réel effort de substitution, l'évaluation des risques est encore insuffisante (effective dans 40% des entreprises contrôlées seulement). Les mesures techniques de prévention mises en œuvre sont trop souvent insuffisantes et les protections individuelles ne sont pas toujours adaptées ou pas toujours portées. Quant aux mesures d'organisation et d'hygiène, 1/3 des établissements visités ne respectent pas les mesures d'hygiène ou les obligations de signalisation et de restriction, une entreprise sur deux respecte les obligations d'étiquetage et les salariés bénéficient d'une information ou formation adaptée au risque chimique dans un établissement sur deux. Enfin, le quart des établissements contrôlés seulement effectue des mesures de concentration des produits CMR utilisés dans l'air des ateliers et un tiers des établissements tient une liste des salariés exposés aux agents CMR, ce qui est pourtant obligatoire. Un travail important de pédagogie est encore nécessaire et une suite devra être envisagée à cette action en 2007.
- La campagne européenne de contrôle de **l'amiante**. Au plan français, son objectif était de mesurer le niveau d'application de la réglementation afin de le comparer à celui constaté lors de la campagne nationale de 2005. Ce sont 936 chantiers qui ont été visités en 2 mois par l'inspection du travail et par les services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie (780 en 2005). Ces visites ont donné lieu à 68 procès verbaux, 86 arrêts de chantier et 521 observations. Des progrès ont été constatés en matière de protection respiratoire.
- Une troisième campagne, faisant appel au volontariat des régions, a porté, au cours du premier semestre 2006, sur la prévention des accidents routiers du travail, centrée sur les véhicules utilitaires légers. Trois types d'action ont été lancés : - Conseil dans le cadre de la mise en œuvre de l'évaluation des risques – contrôle des véhicules utilitaires légers dans les entreprises – valorisation des bonnes pratiques d'entreprises et de branches.

I – 4 Les autres plans nationaux relatifs à la santé – sécurité au travail

Plusieurs plans d'action fortement inter ministériels ont été conçus et mis en œuvre au cours de l'année 2006, associant l'inspection du travail comme un des partenaires de l'action :

Un Plan national canicule a été mis en place en 2006 lequel comporte un volet consacré au milieu professionnel. Dans ce cadre, le ministère du travail a renforcé les actions de mobilisation des réseaux de prévention des risques professionnels. Une circulaire du Directeur des relations du travail du 15 juin 2005 (actualisée en juillet 2006) précise les modalités de mise en œuvre du plan canicule pour les salariés et les personnes en milieu professionnel. Elle invite les services déconcentrés à accentuer leur action de sensibilisation et de contrôle sur le terrain. Des fiches régionales de remontées d'information sur la canicule ont permis un suivi précis et actualisé des actions menées sur le terrain par les services déconcentrés en lien avec les autres acteurs de la prévention. Le ministre en charge du travail a réuni au mois de juillet 2006 les fédérations professionnelles du secteur du BTP, de la métallurgie et de la fonderie pour relayer les mesures de prévention sur le terrain. Il a également demandé aux collectivités territoriales d'examiner avec bienveillance dans le secteur du BTP les reports, liés à la canicule, des délais de livraison des travaux prévus. Enfin le Ministre a écrit aux partenaires sociaux pour leur demander de relayer les mesures de prévention et d'intégrer les fortes chaleurs dans leurs négociations sur la prévention des risques professionnels.

Au total ce sont une vingtaine de contrôle qui ont été faits en entreprise et plus de la moitié des visites a abouti à des observations d'ordre pédagogiques et rarement à des constats d'infractions relevées par procès verbal. Parmi les mauvaises pratiques les plus souvent constatées, figurent celles de l'absence de mise à disposition d'eau potable ou fraîche et d'une température ambiante inadaptée à une activité professionnelle. Toutes régions confondues, ce sont douze accidents mortels du travail qui semblent ce jour imputables aux fortes chaleurs.

Dans le cadre de la préparation à une éventuelle crise sanitaire majeure liée au virus de la grippe aviaire, le Gouvernement veille à actualiser régulièrement « le **Plan de lutte contre une pandémie grippale** » ; tout au long de l'année 2006, la DGT s'est beaucoup investie en matière de travaux interministériels tout en préparant ses propres services à l'éventualité d'une crise.

La version révisée du plan gouvernemental prend mieux en compte l'impératif de continuité de la vie économique et sociale du pays durant la pandémie ; la DGT a notamment contribué à faire prospérer cette problématique en apportant une expertise sur les questions de protection des salariés et de continuité de l'activité des entreprises ; elle a également participé à toutes les étapes avec le ministère de la Fonction publique et aux échanges sur la problématique du droit de retrait. Elle a participé aux exercices de 2006 ce qui a permis d'approfondir un certain nombre de questions telles que l'obligation du port du masque, le droit de retrait, le télétravail, le rôle des médecins du travail, le rôle de l'inspection du travail ou bien encore le prêt de main d'oeuvre. Compte tenu de la responsabilité spécifique de la DGT sur la surveillance de la mise sur le marché des masques de protection respiratoire ainsi que de la problématique qui se posera en entreprise quant au choix des produits et aux conditions d'utilisation des masques au poste de travail, la DGT a décidé la rédaction d'une fiche particulière annexée au projet de circulaire.

Les travaux menés en 2005 entre la DGT et le ministère chargé de l'Agriculture ont abouti à la signature le 18 janvier 2006 de la circulaire interministérielle (agriculture, travail, transports) relative à la prévention des risques professionnels concernant les travailleurs susceptibles d'être exposés à des volailles ou autres oiseaux, vivants ou morts, suspectés d'être infectés ou atteints d'influenza aviaire à virus hautement pathogène ou à tout produit ou sous-produit susceptible d'être contaminé ou contaminé.

Il s'en est suivi un premier travail de sensibilisation des services déconcentrés des ministères. Ensuite a été engagé un projet de circulaire sur l'épizootie aviaire et sur la pandémie grippale visant à rappeler aux chefs d'entreprise leurs obligations en matière de prévention des risques dans un contexte de crise sanitaire majeure. Les deux agences que sont l'AFSET et l'ANACT, dont la DGT assure la tutelle, ont été mobilisées et sollicitées dans le cadre de ce dossier. En ce qui concerne les partenaires sociaux, la DGT a entrepris des actions de mobilisation qui se traduiront en 2007 par une première série de réunions avec les organisations professionnelles et syndicales et par un débat sur ce sujet au Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels.

Plan Addictions : Sur la base de l'article L 3511-7 du code de la santé publique qui s'inscrit dans le volet lutte contre le tabagisme passif du plan cancer, le Ministre en charge du travail a cosigné le décret du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif. Les circulaires du 15 novembre 2006 du ministère de la santé et des solidarités et celle du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement du 24 novembre 2006 précisent les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif dont ceux constituant des lieux de travail. La DGT a élaboré un plan d'action sur la mise en œuvre effective de ce décret, destiné à donner aux services déconcentrés des éléments sur les différentes phases de mise en œuvre de l'interdiction. Elle a également inscrit dans la programmation annuelle des activités prioritaires de l'inspection du travail, une campagne de contrôle ciblée sur le tabac, du 1er au 15 février 2007. L'inspection du travail est donc amenée à vérifier le respect de l'interdiction de fumer et la

régularité des consultations en cas d'installation de fumoirs, la production de l'attestation de conformité du dispositif d'extraction mécanique et le respect de la signalétique.

II - la mise en œuvre régionale de la politique du travail

II – 1 La mise en œuvre du PMDIT dans les 11 régions expérimentales : les PRMDIT

Cette mise en œuvre du PMDIT a fortement impliqué les DRTEFP et au delà, l'ensemble du corps de l'inspection du travail en créant les conditions d'une réflexion de fond sans précédent sur les conditions d'un meilleur impact de l'action de l'inspection du travail.

En effet, le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (Cf. Partie II, Ch. I ci-dessus) présenté par le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, Gérard Larcher, en mars 2006, prévoit un renforcement des effectifs de contrôle de 700 agents d'ici à 2010. Le plan stipule que «le renforcement des effectifs en section est une nécessité à objectiver et à mettre en œuvre à partir de la définition et de la quantification des moyens nécessaires au niveau local, dans le cadre d'un plan régional d'action, d'organisation et de moyens».

Selon ces dispositions, un appel à projets a été lancé en juin 2006 auprès des directions régionales. L'objectif : en 2007, déployer 204 emplois nouveaux (180 agents de contrôle et 24 postes pour les cellules régionales pluridisciplinaires) sur la base de plans régionaux proposés par les CTRI. Pratiquement, la moitié des régions ont élaboré un projet, qu'elles ont exposé au mois d'octobre 2006 devant une commission de validation composée de représentants de directions régionales non candidates à l'appel à projet, de représentants de la DAGEMO et de la DGT. Les axes d'analyse des projets régionaux, présentés préalablement au comité technique paritaire ministériel, étaient au nombre de cinq : la procédure d'élaboration, notamment le degré d'association des agents de contrôle et la consultation des organisations syndicales dans les CTPR, le contenu du projet, le pilotage et le management de l'inspection du travail, l'appui et le soutien auprès des agents, le projet dans son environnement. Les échanges entre les DR et les membres de la commission ont permis de recentrer les propositions et les moyens humains sur l'activité de contrôle, comme l'avait souhaité le Ministre, et d'ajuster les demandes au nombre de postes disponibles : 180 agents dont 60 catégories A (DA et IT) et 120 contrôleurs.

11 projets régionaux ont été retenus. Tous les projets ont été bâtis à partir d'un diagnostic socio-économique régional et départemental voire local, au niveau d'un bassin d'emploi. Les agents de contrôle ont été associés à l'élaboration de ces projets de manière inégale : l'antériorité d'une réflexion partagée à tous les échelons a joué un rôle essentiel dans la qualité de la concertation autour des plans d'action présentés. Ces projets ont été conçus par les régions en référence à la notion d'inspection du travail territoriale et généraliste et aux 4 actions du programme 111 «amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail» : santé et sécurité au travail, qualité et effectivité du droit, dialogue social et démocratie sociale, lutte contre le travail illégal. Les projets des 11 régions ont fait l'objet d'amendements, en novembre et décembre, pour tenir compte des observations formulées par la commission de validation. Au total, 39 créations de sections d'inspection sont prévues.

Tous les projets intègrent peu ou prou les deux grandes orientations du plan : le développement et la modernisation.

- **Les renforts privilégiés**

Une bonne moitié des propositions a privilégié le renfort des équipes de contrôle sur le terrain avec quelques nuances dans la mise en œuvre :

- Le renfort des équipes existantes par des contrôleurs supplémentaires : en Aquitaine (Gironde), en Franche-Comté (Haute-Saône), en Pays de la Loire (Loire Atlantique, Maine-et-Loire, Vendée), en PACA (Alpes-de-Haute-Provence, Hautes-Alpes), à la Réunion et en Rhône-Alpes (Loire et Haute-Savoie) ;

- Un renfort avec création de section d'inspection généraliste et territoriale : Aquitaine (Gironde), Franche-Comté (Doubs), Pays de la Loire (Loire Atlantique, Vendée), PACA (Alpes-Maritimes, Var, Vaucluse), Rhône-Alpes (Drôme).
- Un renfort en reconfigurant une section existante - ou en créant une section - avec un DA, responsable de la section, chargé du contrôle d'entreprises (à 70% du temps) et d'une fonction d'animation et d'appui (30%) auprès des sections du département : en Aquitaine (Dordogne, Landes, Lot-et-Garonne); Le renfort des équipes ainsi envisagé se conjugue avec la mise en œuvre de différentes prescriptions du PMDIT (animation, programmation, soutien...).

• **L'organisation du contrôle**

Une partie des projets a privilégié la création de sections et/ou de postes d'agents de contrôle «à dominante» professionnelle ou thématique. L'objectif est de cibler les contrôles dans les entreprises relevant d'un secteur professionnel déterminé ou concernées par un thème défini, notablement présents sur un territoire en général restreint pour mener des contrôles sur des problématiques inscrites dans les plans d'action départementaux. Certaines de ces problématiques peuvent être particulièrement lourdes et difficiles. Ce sont bien des contrôles généralistes, c'est-à-dire abordant tous les aspects du droit du travail. Par ailleurs, ces agents ont vocation à consacrer du temps pour préparer, appuyer, accompagner, valoriser au niveau départemental les actions de contrôle conduites dans ces domaines et ainsi répondre aux besoins des agents des autres sections (à hauteur d'un tiers temps environ). On parle souvent d'agents «référents».

Certaines régions ont souhaité expérimenter des organisations innovantes avec des agents dont la compétence généraliste est élargie au niveau du département ou au niveau interdépartemental.

La référence fondamentale est l'article L 620-5 du code du travail. Un inspecteur du travail, nommé dans un département, peut être affecté à une fonction départementale (par exemple suivi de chantiers du BTP) au-delà du territoire d'une seule section. Un directeur adjoint du travail, par définition membre du corps de l'inspection du travail, peut assurer des contrôles dès lors qu'il est nommé dans le département. Un agent d'inspection peut être nommé sur plusieurs départements et intervenir, en tant que de besoin, dans les différentes sections qui les composent. La décision relève des directeurs départementaux, en accord avec les agents de contrôle territorialement compétents de ces sections et après concertation au sein du CTRI.

II – 2 Illustrations des actions prioritaires régionales à partir des BOP 111

La DGT effectue désormais un travail de synthèse des actions régionales sur le champ du travail tant à partir des BOP 111 que des rendez vous de dialogue de gestion qui ont lieu deux fois par an. Est ainsi collecté, pour chaque région française, un grand nombre d'informations quantitatives et qualitatives. Pour 2006 (+ 1^{er} semestre 2007), 11 documents nationaux de synthèse ont ainsi commencé à être conçus, permettant de dessiner de façon beaucoup plus parlante que les seules statistiques des textes visés, le diagnostic sur un sujet ainsi que la diversité des types d'actions menées par les services d'inspection du travail.

• **L'exemple des actions régionales inscrites dans les BOP 111, concernant les CHSCT**

Des enquêtes ont été menées auprès des CHSCT pour évaluer leur appréhension de certains risques professionnels (ex en Champagne Ardenne). Le risque majeur identifié est la manutention avec déplacement de charges et circulation d'engins ; le stress et les risques psychologiques arrivent en 2^{ème} rang des risques identifiés par les DP et CHSCT. Par ailleurs, près de 2 600 participations d'inspecteurs du travail à des réunions de CHSCT sont dénombrées en 2006 (et/ou analyse des PV de réunions pour droit d'alerte, désignation d'expert, actions en justice) (données SITERE non exhaustives). Les agents participent plus systématiquement aux CHSCT des entreprises les plus à risques (SEVESO) avec des échanges d'information avec les DRIRE sur ces entreprises.

Un des objectifs de la politique du travail est la montée en compétences des IRP, notamment en matière de santé sécurité, avec une attention particulière vers les PME, ce qui justifie la diversité des actions suivantes. Les

contrôles CHSCT sont bien intégrés dans les contrôles réguliers des agents. Les contrôles opérés ont permis de constater que dans certaines entreprises la réunion du CHSCT est considérée plus comme une formalité administrative que réellement comme une démarche préventive des risques.

Exemples d'actions d'information-sensibilisation-formation :

- sensibilisation des élus aux CHSCT, sur diverses thématiques de risques : CMR (ex : Haute Normandie), TMS (ex : Bretagne, Champagne Ardenne, La Réunion), sur la mise à jour du DUER (document unique d'évaluation des risques) dans quasiment toutes les régions.
- Sensibilisation des employeurs et membres des CHSCT, en ciblant les branches concernées par la substitution des solvants chlorés : (Bourgogne)
- guide sur les TMS pour les CHSCT (Lorraine), guide sur l'institution et le rôle des CHSCT (Mayotte)
- conventions avec des syndicats sur la formation des IRP en santé sécurité et actions de formation des IRP sur la santé au travail (CHSCT - DP), (Bretagne, ou avec la CGT en Auvergne) pour accroître leur capacité de négociation d'IRP en matière notamment de prévention des risques professionnels.
- formation des membres des CHSCT: stage sur les TMS dans le commerce avec l'objectif de montée en compétences des IRP, et parfois, renvoi aux formations CHSCT obligatoires. En Ile de France, 1 000 stages ont eu lieu en 2006 d'organismes de formation agréés, formant près de 7 600 membres des CHSCT.
- formation des CHSCT sur les risques chimiques (2006) et avec les DP des secteurs concernés par les CMR (Dégraissage, Plasturgie, Fabrication de peintures et vernis, Métallurgie...) en partenariat avec l'ARACT. Les services de santé au travail et ceux de l'inspection du travail sont associés à la formation (La Réunion)
- forum CHSCT avec l'ingénieur de prévention sur les risques chimiques avec substitution (Guyane)
- conférence débat sur « la santé et la pénibilité au travail » auprès des chefs d'entreprises de PME et CHSCT en partenariat avec FO (Auvergne)
- forum dirigé vers les PME sur les CHSCT et DP pour faire connaître leurs missions (Auvergne), en partenariat avec F.O
- campagne d'information en direction des partenaires de la prévention, ainsi que des entreprises et de leurs CHSCT : séminaire régional sur les TMS, participation à la parution de la revue Premiers Secours (La Réunion)
- information des CHSCT et chefs d'entreprises sur les modalités du dispositif FACT et les projets éligibles,

• L'exemple des actions régionales inscrites dans les BOP 111, concernant la santé mentale et les troubles psychosociaux

Plusieurs régions ont effectué des diagnostics en matière de santé mentale et de troubles psycho sociaux. Ainsi deux régions constatent l'absence de la prise en compte du risque psycho - social et de la santé mentale dans les documents uniques d'évaluation des risques. D'autres régions ont réalisé des études sur la réalité de ces risques ou ont mis en place des dispositifs pérennes d'observation des effets du travail sur la santé mentale, en partenariat avec plusieurs organismes dont les services de santé au travail. La tendance générale confirme que ces troubles ne concernent pas seulement l'industrie mais également le milieu associatif, la grande distribution, le commerce, le télé service, le secteur médico – social etc... Les représentants du personnel (DP – CHSCT) semblent être davantage sensibilisés à ces risques.

- 13 régions ont prévu un plan d'action sur cette problématique. Ces plans d'action prennent des formes diverses :*
- études – diagnostics : Aquitaine, Bretagne, Centre, Lorraine, Midi – Pyrénées.
 - formations des élus IRP sur le risque psycho - social: (Poitou Charente) et des médecins du travail (Aquitaine)
 - Financement des initiatives d'acteurs associatifs et syndicaux par des DRTEFP (Ile de France. Ces initiatives devant contribuer à la connaissance des processus de construction du risque psycho social au travail et sur les perspectives de prévention.
 - action régulière de contrôle de l'inspection du travail (évaluation des risques L 230-2 et R 230-1, règlement intérieur, protection des salariés et droit disciplinaire : L 122-34 et suivants du Code du travail) et enquêtes sur les discriminations, le harcèlement, sur le licenciement de salariés protégé ;, présence d'inspecteurs du travail aux réunions des CHSCT.
 - actions de contrôle ciblées (contrôle initial dans des hypermarchés ou supermarchés en PACA DD 83)
 - formations de l'inspection du travail sur ces risques (Ile de France),

-mobilisation de la médecine du travail (fiche d'entreprise, examen médical, plan annuel, rapport annuel) notamment dans les avis d'inaptitude au travail et les propositions de transformations de postes ou de mutations.

- actions partenariales avec les préventeurs, les CRAM et les ARACT, et sensibilisation des parquets*
- actions collectives d'accompagnement d'entreprises, par un conseil externe (Pays de Loire, Rhône Alpes)*
- diagnostics actions sur des situations particulières d'entreprise (MIRTMO - IT – CHSCT en Ile de France)*
- projets FACT (fonds d'amélioration des conditions de travail par les régions Corse, Bretagne, Pays de Loire),*
- conventions avec les partenaires sociaux (Ile de France).*
- actions des conseillers du salarié financées par toutes les DDTEFP*
- journées ou publications de sensibilisation, communication aux entreprises (Aquitaine, PACA-DD 06 avec les branches de la grande distribution, HCR, Bretagne)*

III - Statistiques générales de l'activité des services d'inspection du travail

Cette partie est consacrée à l'activité de l'inspection du travail relevant du ministère chargé du travail. Son champ de compétence ⁽¹⁾ concerne tous les établissements employant des salariés relevant du code du travail, lorsqu'ils ne sont pas contrôlés par des inspections réservées à des secteurs spécifiques (agriculture, transports, mines...).

Ce bilan 2006 retrace les données statistiques de toutes les activités y compris celles hors contrôle stricto sensu.

4 grands thèmes correspondant aux axes de la convention de l'OIT ont été privilégiés :

- la fonction de contrôle et d'intervention en entreprise ;
- la fonction conseil et renseignements aux usagers ;
- la fonction appui, animation, coopération ;
- la fonction alerte et proposition sur l'état du droit.

Mais l'essentiel de l'activité étant tournée vers les deux missions fondamentales - contrôle en entreprise et conseil aux usagers - ce sont elles qui feront l'objet de l'analyse principale de cette partie.

Avant de présenter les indicateurs généraux et thématiques de l'activité de l'inspection du travail ainsi que les résultats des suites données aux procès-verbaux par les tribunaux, des précisions sont données sur la méthode de collecte des statistiques et les raisons pour lesquelles la comparaison des données rassemblées depuis 2000 avec celles des années précédentes ne peut se faire qu'avec prudence.

Ces statistiques sont accompagnées de commentaires qualitatifs issus d'éléments recueillis et synthétisés par la Direction générale du travail.

III -1 La méthode de recueil des données statistiques

- **Source des données**

La méthode de collecte des données chiffrées mise en œuvre entre les années 2000 et 2005 marquait une rupture par rapport aux pratiques des années 1990.

Jusqu'en 1992 les agents de contrôle remplissaient des états d'activité mensuels sur papier. Une agrégation manuelle des chiffres était effectuée dans chaque département, dans chaque région, puis, au plan national, par la MICAPCOR.

Courant 1992, une application informatique dénommée Système d'Information sur l'Environnement (SIE) était progressivement introduite pour être utilisée par les agents de contrôle pour saisir leur compte-rendu d'activité.

¹⁾ CF Partie I

Mais son ergonomie peu opérationnelle et diverses difficultés ont fait que certains agents de contrôle ont continué à remplir les anciens états sur papier. Aussi, depuis cette date, les chiffres disponibles provenaient de 2 sources : SIE et les statistiques manuelles transcrites sur des tableurs excel.

En 1999, différents indices permirent de douter que les chiffres présentés comme complets ou quasi-complets le fussent réellement. Par ailleurs, entre mars 2000 et fin 2002, des contrôleurs du travail lancèrent un mouvement de protestation pour obtenir une revalorisation de leur statut en ne remplissant plus ou en ne remplissant plus complètement leurs états d'activité.

En conséquence, à partir de l'année 2000, la MICAPCOR a décidé de demander à chaque département à combien d'agents de contrôle correspondaient les différents états statistiques transmis. Les informations obtenues prouvèrent que les données rassemblées ne visaient, selon les états, que de 30 à 73 % des agents de contrôle pour l'année 2000 ; elles ne pouvaient que jeter le doute sur les statistiques de la décennie écoulée, depuis l'introduction de SIE.

Depuis l'année 2000 les chiffres sont, en principe, plus fiables que les précédents.

A la fin de l'année 2000, l'administration centrale, prenant la mesure de cette situation, a décidé de créer un système d'information, SITERE (Système d'Information Travail En Réseau), permettant à tous les acteurs du système d'inspection du travail de conduire les politiques du travail avec des outils adaptés permettant la saisie, la remontée et l'analyse d'informations (voir présentation détaillée de SITERE quatrième partie chapitre IV-4 Les appuis documentaires et le système d'information SITERE).

Au sein de ce système, **l'application CAP SITERE**, déployée en novembre/décembre 2005, qui remplace SIE, constitue le cœur du système sur lequel viennent s'interfacer tous les outils SITERE : l'élément central est le dossier d'établissement dans lequel sont enregistrées, sous forme numérique, toutes les données le concernant (résultat d'élection, CR réunion CE ou CHSCT, ...) ainsi que toutes les données issues des interventions et des suites à interventions. Cette application répond également aux besoins de pilotage local et national, de diagnostics de territoire, de statistiques. Elle permet donc :

- le suivi des dossiers des entreprises, la préparation et le suivi des contrôles ;
- l'élaboration et le suivi de plans d'action ;
- la production de tableaux de bord et de statistiques, notamment celles pour le rapport annuel au BIT.

Des difficultés opérationnelles ont rendu ce déploiement difficile et de nombreux agents qui avaient cessé de saisir leurs données sur SIE n'ont pu le faire sur CAP SITERE.

De ce fait, les données statistiques manuelles transcrites sur des tableurs Excel ainsi que les données extraites de SIE et de CAP SITERE, collectées pour le rapport BIT 2005 par la DGT, comme précédemment la MICAPCOR, ont été incomplètes pour les raisons techniques précitées.

Pour la première fois, pour le rapport BIT 2006, les éléments chiffrés sur l'activité de l'inspection du travail sont extraits de l'application CAP SITERE.

L'utilisation du module statistique de cette application permet en effet de ne pas avoir à solliciter les services, comme les années passées, pour obtenir les données chiffrées permettant d'établir le rapport au BIT.

Cependant, en raison des temps de réponse insatisfaisants de l'application CAP SITERE, l'administration centrale a été amenée, fin juin 2006, à mettre en œuvre **une « pause qualité » dans le déploiement de l'application** pour se consacrer à l'amélioration des performances.

De ce fait, l'administration centrale, tout en encourageant ceux des agents qui utilisaient CAP SITERE à poursuivre cette utilisation malgré ces conditions difficiles, a suspendu l'obligation de saisie des données dans l'application pendant les deux derniers trimestres de l'année 2006.

Tirant les conséquences de ces difficultés, il n'a pas été demandé aux services déconcentrés une saisie de l'historique depuis le début de l'année.

- **Avertissements sur les éléments relatifs à l'activité et à son évolution**

Dans le contexte évoqué ci-dessus, les données chiffrées extraites de CAP SITERE pour la réalisation du rapport BIT 2006 sont parcellaires.

En effet, 148 809 interventions ont été saisies dans CAP SITERE en 2006 alors que le rapport au BIT 2005 en comptabilise 235 824 pour l'année 2005.

Les éléments non chiffrés dont nous disposons permettent d'estimer que l'activité des services en 2006 a été comparable à celle de 2005.

Sur cette base, les interventions saisies en 2006 dans CAP SITERE représenteraient environ 65% des interventions réellement réalisées, ce qui est cohérent avec une pause qualité de 6 mois.

Dans ces conditions, les comparaisons entre 2005 et 2006 ne peuvent pas être significatives sur le nombre d'interventions et de suites à interventions en valeur absolue.

Pour le rapport 2006, les comparaisons avec l'année 2005 porteront donc sur le pourcentage des types d'interventions par rapport au total des interventions et sur le pourcentage des types de suites à interventions par rapport au total des suites à interventions.

Dans la nouvelle application CAP SITERE, les articles visés dans les suites à intervention sont répertoriés selon une nomenclature à cinq niveaux (thème, sous-thème, objet, aspect, point d'intervention) plus détaillée que celle utilisée dans l'application SIE, qui permet une analyse plus fine des infractions constatées.

Dans cette nouvelle nomenclature, le regroupement des articles par thèmes est, en outre, organisé de manière sensiblement différente que dans la nomenclature précédente.

De ce fait, la comparaison des suites à interventions par thème entre 2005 et 2006 n'est pas toujours possible et quand elle l'est, elle doit être effectuée avec prudence du fait de l'éclatement ou du regroupement de certains items entre 2005 et 2006.

Dans la suite du rapport les éléments chiffrés concernant 2005 figureront, quand ils auront pu être reconstitués, entre parenthèse en italique.

III- 2 Les indicateurs généraux

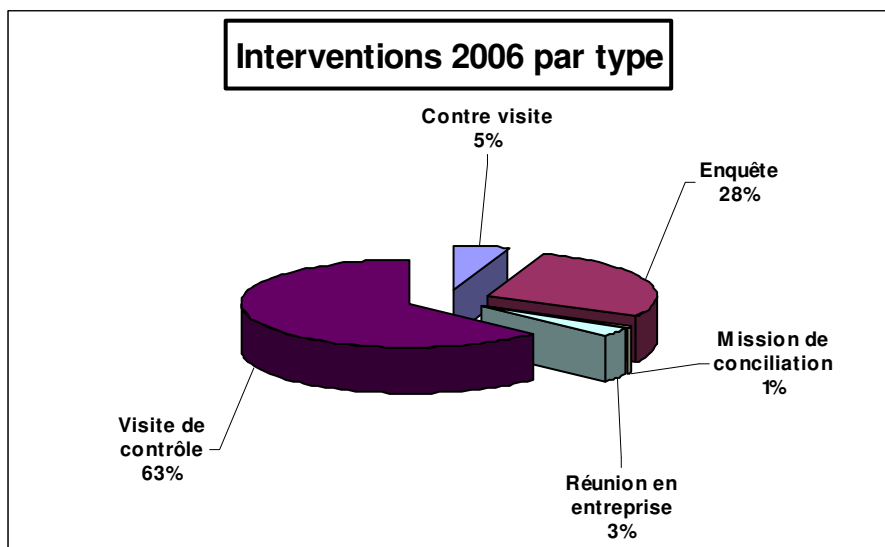
Les indicateurs généraux sont extraits de l'application CAP SITERE :

- le 1er tableau détaille le nombre d'interventions effectuées par type d'interventions et département ;
- le 2ème tableau collecte les suites à interventions par type de suites et par département ;
- le 3ème tableau, détaille, par thèmes, le nombre de références à différents articles du code du travail dans les suites à interventions.

(voir ces tableaux en annexe)

1 Chiffres clés¹

1.1 Interventions en entreprises



148 909 interventions en entreprise (235 824) ont été recensées, dont **24%** (25%) ont été effectuées sur des chantiers du bâtiment ou des travaux publics, qui se répartissent de la manière suivante :

- **101 508** contrôles (**93 834** visites de contrôle et **7 674** contre-visites) (216 892)
- **41 497** enquêtes dont **14 764** enquêtes de licenciement de salarié protégé et **2 999** enquêtes d'accidents du travail (6 846) ;
- **4 598** réunions en entreprises dont **3 090** participations à des réunions de CHSCT (8 049) ;
- **1 306** missions de conciliation.

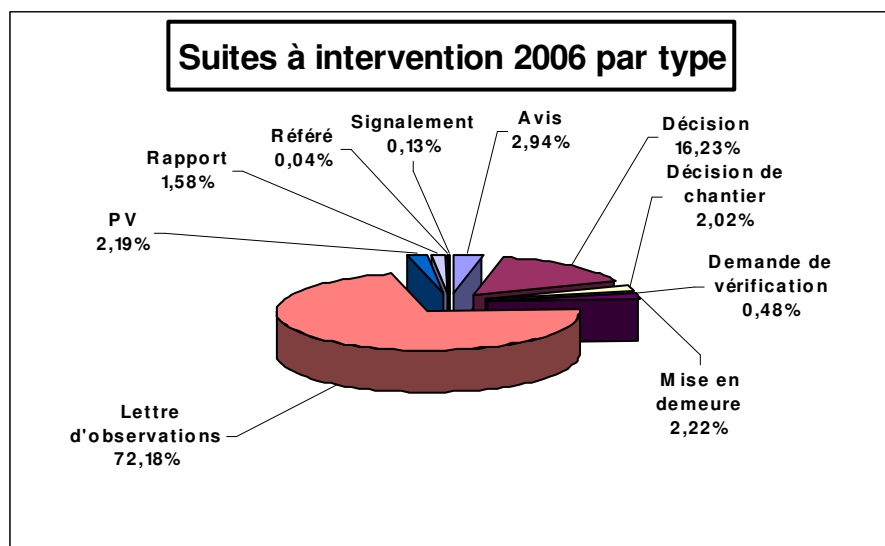
48 731 établissements ont fait l'objet d'une première visite (90 042).

Nota : une entreprise n'est comptabilisée qu'une fois dans l'année, qu'elle ait reçu une ou plusieurs visites d'un agent de contrôle de la section dont elle dépend

1.2 Suites aux interventions

Il y a eu **139 295** suites à interventions faisant référence **541 264** fois à différents articles du code du travail qui se répartissent de la manière suivante :

- constats d'infractions



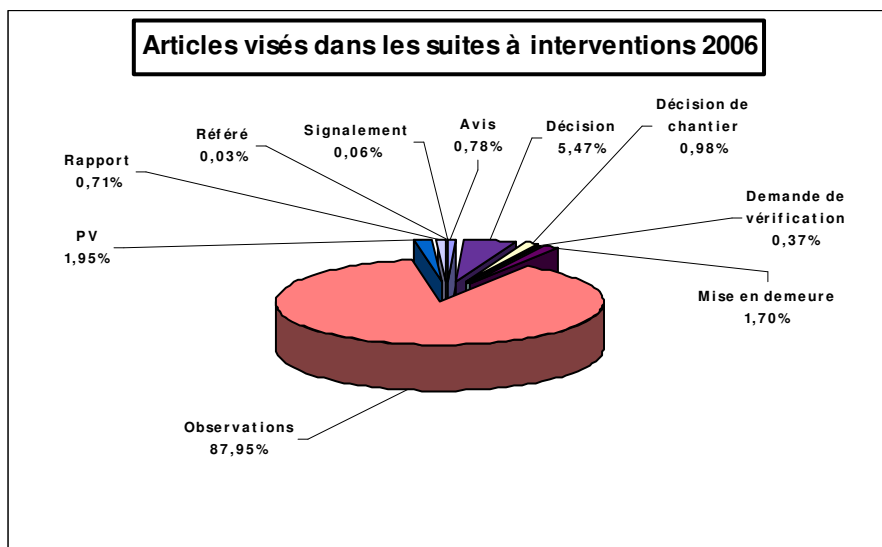
- **100 539** lettres d'observations donnant lieu à **476 053** observations (736 205) ;
- **3 046** procédures donnant lieu à **10 579** infractions recensées comme devant faire l'objet d'un procès verbal (14 793) ;
- **3 090** procédures de mises en demeure concernant **9 191** infractions (7 409) ;
- **2 816** décisions de chantiers (4 278) donnant lieu à **5 302** infractions ;
- **54** procédures de référé (19) concernant **150** infractions ;
- **667** demandes de vérifications faisant référence **2028** fois à des

articles du code du travail ;

¹chiffres 2005 en italique

- décisions, avis, rapports, signalements

- **22 610** décisions (hors décisions de chantiers) (26 137) dont **16 572** décisions de licenciement de salarié protégé (14 379) faisant référence **29 611** fois à des articles du code du travail ;
- **4 090** avis faisant référence **4202** fois à des articles du code du travail ;
- **2 203** rapports faisant référence **3837** fois à des articles du code du travail ;
- **180** signalements faisant référence **311** fois à des articles du code du travail.



***NB** : les données 2006 inférieures à celles de 2005, ne signifient pas une baisse de l'activité des agents de contrôle de l'inspection du travail mais s'expliquent par la saisie partielle des interventions dans l'application CAP SITERE pendant la pause qualité des deux derniers trimestres de l'année 2006.*

2 Commentaire

2.1 La fonction alerte et proposition sur l'état du droit

Les statistiques devraient être accompagnées, conformément à l'article 3 paragraphe c) de la convention OIT n° 81, des informations portées par les agents à l'attention de l'autorité compétente sur « les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes ». Cette obligation, pourtant rappelées par une circulaire de 1978, n'a été réellement reprise que depuis la création de la DGT en 2006. Les DRTEFP et DTEFP sont d'autant plus vigilantes à procéder à cette information qu'une synthèse nationale en est tirée rapidement après. Par ailleurs les propositions sur l'état du droit qui peuvent être faites par les services déconcentrés, sont extraites et transmises aux services chargés à la DGT de la rédaction des projets de nouveau texte.

2.2 La fonction conseil, renseignement aux usagers

Cette fonction est exercée, d'une part, par les sections d'inspection et, d'autre part, par les services de renseignement du public mis en place dans les DDTEFP. Ces 2 entités concourent à la mission de conseil prévue par la convention OIT. Elle s'exerce par la réception physique dans les locaux mais aussi par l'accueil téléphonique, lequel est plus difficile à évaluer.

➤ Les agents de contrôle ont au moins une permanence d'une demi-journée par semaine. Mais la plupart ont en fait une demi-journée de permanence physique et une demi-journée de permanence téléphonique.

Ces entretiens sont de nature variable :

- informations et conseils. Les questions sont rarement simples et techniques, elles nécessitent souvent une analyse de la demande, une compréhension globale de la situation. Des situations complexes, telles que par exemple le harcèlement moral, ne sont pas rares et demandent une attention particulière.
- enregistrement de plaintes conduisant soit à une intervention téléphonique, soit à un courrier, soit à une intervention dans l'entreprise.

➤ Les services de renseignement reçoivent eux aussi des usagers, pour l'essentiel des salariés et sur des questions relatives au travail. Les chiffres ne prennent pas en compte les entretiens téléphoniques pour lesquels aucune comptabilisation nationale n'est faite à ce jour.

En 2006, le nombre de personnes reçues n'a pas été saisi dans CAP SITERE de manière exhaustive par les services et le chiffre obtenu ne peut donner lieu à aucune comparaison significative.

La pression de la demande individuelle (renseignements, plaintes, demandes d'intervention...) ne cesse de progresser malgré les expérimentations d'un certain nombre de départements pour la faire baisser. Elle occupe une part importante du temps des agents, plus particulièrement celui des contrôleurs du travail.

Elle a augmenté au cours des vingt dernières années, pour plusieurs raisons :

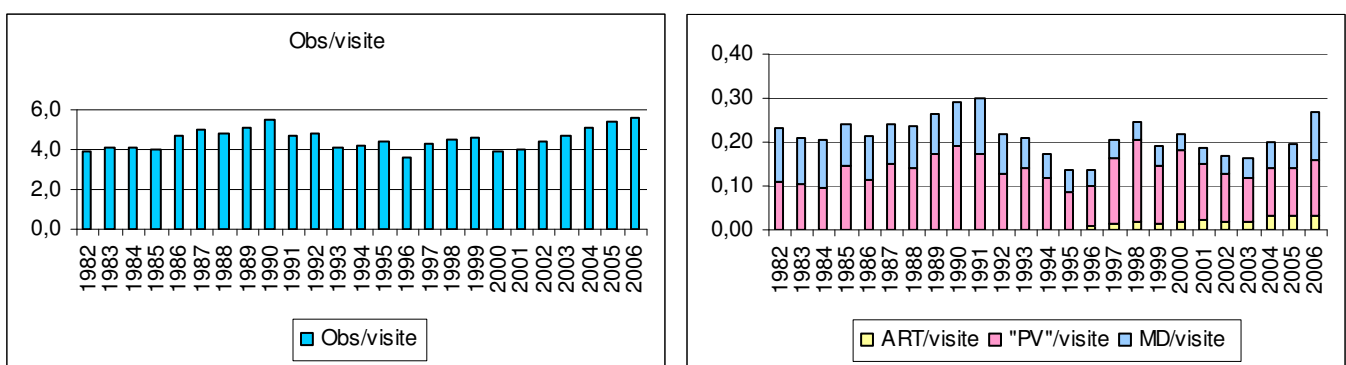
- la faiblesse des institutions représentatives du personnel, notamment dans les petites et très petites entreprises ;
- l'évolution de la société vers un recours de plus en plus systématique au droit ;
- la complexification du droit du travail ;
- la dégradation des conditions de travail ;
- la précarisation de nombreux emplois.

2.3 Interventions en entreprises

Elles visent toutes les actions, quel que soit leur motif, menées par les agents de contrôle, dans les entreprises. Il peut s'agir, par exemple, d'un contrôle systématique de l'application des textes à l'initiative de l'agent de contrôle ou à la suite d'une demande d'intervention, d'une intervention dans le cadre d'une action collective, d'une demande de licenciement d'un représentant du personnel, d'une enquête d'accident du travail ou de la tentative de conciliation d'un conflit collectif.

2.4 Suites données aux interventions

Les tableaux suivants présentent l'évolution du nombre moyen d'observations, d'infractions relevées par PV, de MD et d'arrêts de travaux par « établissements visités une fois dans l'année et chantiers visités dans l'année » : cette approche a pour avantage de limiter significativement les erreurs dues aux problèmes de remontée des statistiques.



Le nombre moyen d'observations par visite est relativement stable sur la longue période. Il augmente depuis 2000 pour dépasser le chiffre de 5 et passer de 5,4 en 2005 à 5,6 en 2006.

Le nombre moyen de mises en demeure a diminué régulièrement de 1991 à 1996 pour se stabiliser entre 1997 et 2003 et connaître une légère augmentation en 2004-2005. Il a doublé entre 2005 et 2006 (de 0,05 à 0,11).

Le nombre d'infractions relevées par PV est très variable puisqu'il double de 1982 à 1990, pour être divisé par deux entre 1990 et 1996, pour à nouveau doubler entre 1996 et 1998, pour à nouveau être divisé par deux entre 1998 et 2003, puis augmenter légèrement en 2004. Il connaît une nouvelle augmentation entre 2005 et 2006 (de 0,11 à 0,13).

Enfin, le nombre de procédures d'arrêts de travaux, en augmentation régulière et notable depuis 1996, se stabilise depuis 2004.

2.5 Autres activités

Elles ne sont pas toutes quantifiées par des données chiffrées.

L'activité « sédentaire » de l'agent de contrôle est en partie dépendante de son activité de contrôle en entreprises. En effet, suite à ses visites, il doit rédiger les lettres d'observations, éventuellement les mises en demeure ou procès-verbaux, faire des rapports, suivre les dossiers en cours, faire des investigations complémentaires diverses, faire les relances qui s'imposent. Il doit également travailler avec les autres personnes ou institutions concernées par la situation rencontrée. Ces actes sont d'autant plus exigeants que le droit et l'organisation du travail se compliquent.

Les nombreuses modifications législatives et réglementaires nécessitent une étude individuelle, mais parfois collective, pour être en mesure de répondre aux nombreuses questions qui se posent, notamment sur des textes nouveaux. En outre, les accords collectifs, souvent d'entreprise, définissent aujourd'hui légalement l'organisation du temps de travail. Tous ces éléments nécessitent un niveau d'expertise de plus en plus élevé.

En plus des décisions administratives qu'ils prennent, les agents sont sollicités pour des avis, sur les permis de construire, sur les établissements classés, sur les procès-verbaux, etc... Ils sont également sollicités pour des avis informels par d'autres acteurs de la prévention, les médecins du travail.

Ils interviennent également, s'ils sont sollicités, dans le conseil et la prévention du règlement des conflits.

Il convient, en outre, de rappeler que les inspecteurs du travail sont chargés de l'animation et du pilotage des agents placés sous leur responsabilité et, que certains inspecteurs et contrôleurs participent à des groupes de travail pour concevoir des actions collectives, des outils ou encore à des activités de formation.

L'ensemble de ces activités, qui font pour l'essentiel partie intégrante des missions des agents de contrôle pour assurer l'application des dispositions légales, prend aujourd'hui une proportion telle, qu'il est possible d'estimer que l'activité de contrôle en entreprise représente moins de la moitié du temps de travail des agents de contrôle. En outre, une part importante de l'activité de contrôle en entreprise est induite par des demandes, des enquêtes et n'est pas à l'initiative de l'agent de contrôle.

III- 3 Les indicateurs par thèmes

Les **541 264** références à différents articles du code du travail dans les suites à interventions sont réparties en sept thèmes de la manière suivante :

(voir le détail dans le tableau 3 en annexe)

- **santé sécurité**

- santé et sécurité au travail, médecine du travail ...
- **295 974** références dont **285 613** infractions

- **contrat de travail**

- durée du travail, congés, rémunérations, contrats et statuts particuliers, ...
- **85 892** références dont **81 380** infractions

- **obligations générales**

- obligations pour les employeurs de procéder à certaines formalités (affichages, déclarations, ...), exercice de la mission des agents de contrôle (prérogatives, obstacles, ...)
- **64 953** références dont **64 472** infractions

- **institutions représentatives du personnel**

- fonctionnement des institutions, règles de mise en place, protection
- **51 221** références dont **29 194** infractions

- **emploi - formation**

- travail illégal (travail dissimulé, marchandage et prêt illicite de main d'œuvre...), licenciement économique...
- **25 446** références dont **23 349** infractions

- **négociation collective :**

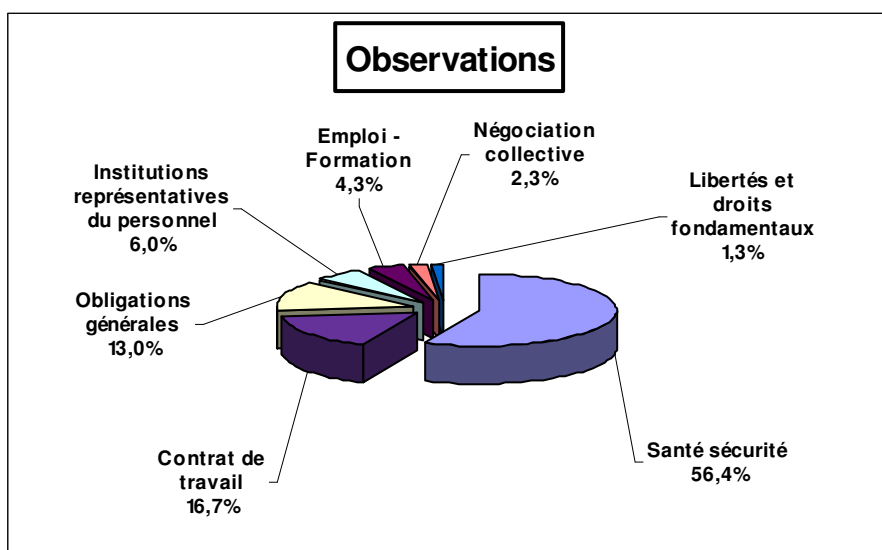
- accords collectifs, négociations obligatoires
- **10 837** références dont **10790** infractions

- **libertés et droits fondamentaux**

- discrimination, droits et libertés dans l'entreprise, harcèlement
- **6 941** références dont **6 477** infractions

Suites réservées aux interventions de l'inspection sur les 7 thèmes

Les chiffres 2005 sont en italique



En 2006, les **observations** (demandes de mises en conformité suite aux écarts relevés au cours de visites) représentent toujours la grande majorité des infractions constatées - **95 %** du total des infractions (97 %).

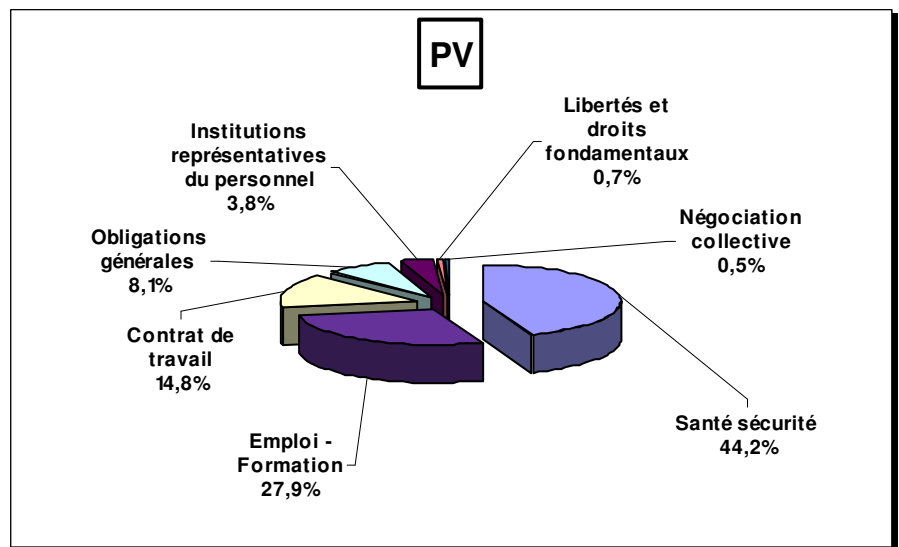
Sur les **476 053 observations** (736 205) :

- **56%** concernent la santé et la sécurité (53 %) ;
- **17%** le contrat de travail, **4%** l'emploi formation, **2%** la négociation collective, **1%** les libertés et droits -fondamentaux, soit **24%** pour ces 4 thèmes (21%) ;

- **13%** les obligations générales (13%) ;
- **6%** les institutions représentatives du personnel (6%).

Sur les **10 579 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** (14 289) :

- **44%** concernent la santé et la sécurité (38%) ;
- **28%** l'emploi formation, **15%** le contrat de travail, moins de **1%** les libertés et droits fondamentaux, moins de **1%** la négociation collective, soit **44%** pour ces 4 thèmes (50%) ;
- **8%** les obligations générales (8%) ;
- **4%** les institutions représentatives du personnel (3%).



Sur les **9 191 mises en demeure de l'inspection** (7 409) (injonctions à l'employeur prévues par le code du travail, sur la base de textes particuliers avant établissement de procès verbal d'infraction), **93%** concernent la santé et sécurité (97%).

Sur ces trois types de suites à interventions qui représentent en 2006 99 % du nombre total des infractions constatées (idem en 2005), on constate une très grande stabilité de la répartition en % des thèmes visés.

2 816 procédures concernent le recours à la procédure administrative **d'arrêts de travaux** (4 278). Les décisions d'arrêt ont pour objectif de faire cesser des situations de danger grave et imminent résultant d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, contre les risques d'ensevelissement ou contre les risques d'inhalation de poussières d'amiante liée au confinement ou de retrait de l'amiante. La reprise d'activité n'étant possible qu'après retour à la conformité. C'est un instrument très efficace de corrections des situations défectueuses.

54 référés ont été effectués en 2006 (19). Cette procédure judiciaire est utilisée

- dans le domaine de la santé et sécurité - **27 référés** (16) - afin d'obtenir du juge des référés toutes mesures de manière à faire cesser les risques pour la santé et l'intégrité physique d'un ou plusieurs travailleurs ;
- dans le domaine relatif au « travail du dimanche » - **27 référés** (3) afin d'obtenir du juge des référés la fermeture de l'établissement qui fait travailler des salariés le dimanche ou le retrait des salariés occupés ce jour là.

Sur les **22 610 décisions** (26 137) :

- **73%** concernent les institutions représentatives du personnel dont **56%** le licenciement des salariés protégés ;
- **13%** la santé et la sécurité dont **10%** les statuts particuliers ;
- **11%** le contrat de travail dont 4% la durée du travail, 4% les contrats particuliers ;
- **2%** l'emploi formation ;
- **1%** les libertés et les droits fondamentaux.

Sur les **4 090 avis** :

- **71%** concernent la santé et la sécurité dont **25%** l'ambiance des locaux, **22%** l'aménagement et l'hygiène, **10%** les risques particuliers, **6%** les équipements de travail ;
- **13%** l'emploi formation dont **8%** le chômage partiel, **4%** le travail illégal ;
- **10%** le contrat de travail dont **5%** la durée du travail ;
- **3%** les institutions représentatives du personnel ;
- **2%** les obligations générales ;
- **1%** les libertés et les droits fondamentaux.

Sur les **2 203 rapports** :

- **40%** concernent la santé et la sécurité dont **9%** les équipements de travail, **9%** les risques particuliers, **5%** la santé au travail ;
- **24%** l'emploi formation dont **17%** le travail illégal, **5%** le chômage partiel ;
- **21%** le contrat de travail dont **6%** la durée du travail, **5%** les contrats particuliers ;
- **7%** les institutions représentatives du personnel ;
- **6%** les obligations générales ;
- **3%** les libertés et les droits fondamentaux.

Sur les **180 signalements** :

- **46%** concernent la santé et la sécurité dont **15%** les risques particuliers, **13%** les équipements de travail ;
- **18%** l'emploi formation dont **15%** le travail illégal ;
- **14%** les libertés et les droits fondamentaux dont **8%** le harcèlement ;
- **12%** le contrat de travail dont **8%** l'exécution du contrat ;
- **7%** les obligations générales ;
- **2%** les institutions représentatives du personnel.

1. Santé et sécurité

La santé, la sécurité au travail et les règles relatives à la médecine du travail restent, avec constance, l'une des préoccupations essentielles des services.

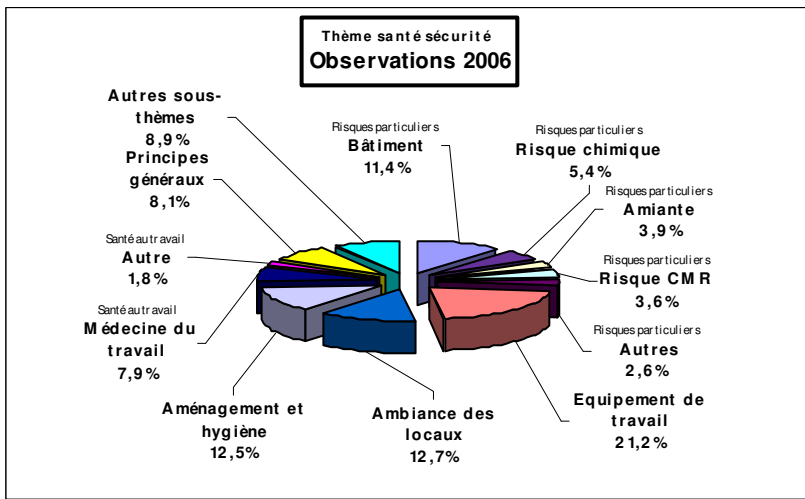
L'application des dispositions qui fondent les principes de base de la prévention est toujours au centre de l'action des agents de contrôle. Il s'agit des textes qui régissent, notamment, l'aménagement des lieux et locaux de travail, les ambiances des locaux de travail, la prévention des risques liés à l'incendie, au bruit, à l'électricité, à l'amiante ou à l'utilisation des équipements de travail.

En 2006, il y a eu **285 613** infractions constatées suite aux interventions dans ce domaine (404 209). Ce thème représente **57%** du total des infractions constatées (53%).

Les observations représentent toujours la grande majorité des infractions constatées dans ce thème - **94%** du total des infractions (96 %).

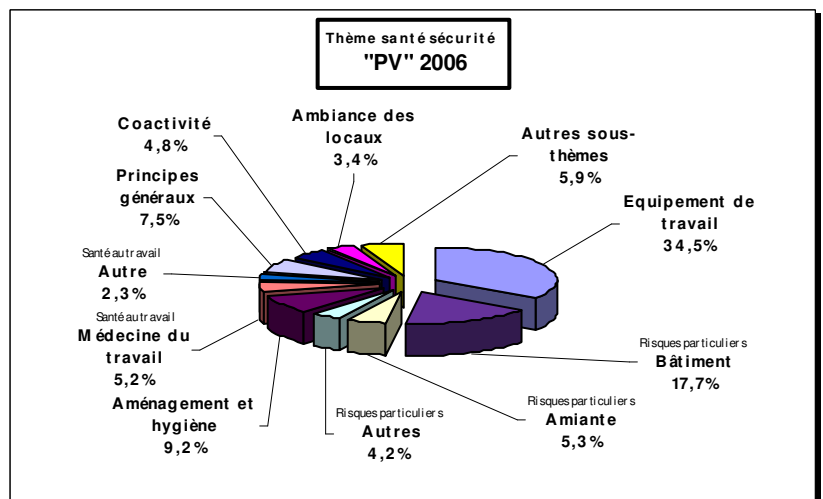
Les **286 440 observations** (389 069) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **risques particuliers 27%** dont **11%** le bâtiment (12%), **5%** le risque chimique (4%), **4%** l'amiante (3%), **4%** le risque cancérigène, mutagène ou toxique (2%);
- **équipements de travail 21%** (19%) dont **9%** les travaux temporaires en hauteur, **6%** les appareils de levage ;
- **ambiance des locaux 13%** dont **6%** l'électricité (8%), **2%** l'aération et la ventilation (3%), **2%** la prévention des incendies (3%) ;
- **aménagement et l'hygiène 12%** (10%) dont **5%** les vestiaires, **4%** les installations sanitaires, **2%** l'aménagement des lieux de travail ;
- **santé au travail 10%** dont **8%** la médecine du travail (9%) ;
- **principes généraux 8%** (11%).



Les **4 680 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** (3 679 PV transmis au parquet en 2005) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **équipements de travail 34%** (26%) **18%** les travaux temporaires en hauteur, **8%** les appareils de levage, **6%** l'obligation des utilisateurs ;
- **risques particuliers 27%** dont **18%** le bâtiment (20%), **5%** l'amiante (4%) ;
- **aménagement et l'hygiène 9%** (6%) dont **3%** l'aménagement des lieux de travail, **3%** les installations sanitaires, **2%** les vestiaires ;
- **santé au travail 8%** dont **5%** la médecine du travail (10%) ;
- **principes généraux 7%** (6%) ;
- **coactivité 5%** (3%) ;
- **ambiance des locaux 3%** dont **2%** l'électricité (4%).



Sur les **8 592 mises en demeure de l'inspection** (7 198)

- **46%** concernent l'aménagement et l'hygiène (40%) dont **22%** les installations sanitaires, **17%** les vestiaires, **4%** la restauration ;
- **18%** l'ambiance des locaux dont **7%** l'électricité (14%), **6%** l'aération et la ventilation (13%), **3%** la prévention des incendies (6%) ;
- **14%** les principes généraux (7%) ;
- **10%** les équipements de travail (12%) dont **3%** les appareils de levage, **3%** l'obligation des utilisateurs ;
- **9%** les risques particuliers dont **5%** le bâtiment (1%), **2%** le risque chimique (moins de 1%).

Pour les différentes thématiques, on constate que :

- les équipements de travail constituent toujours le premier sujet d'infractions pour le thème santé sécurité ;
- les activités du bâtiment (surveillance et contrôle sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics) continuent de représenter le quart du total des interventions : 35 899 interventions (53 287) soit 24% du total des interventions (25%). Elles constituent toujours, comme dans les années passées, un champ important d'infractions donnant lieu à 11 % d'observations (12%) et à 18 % de PV (20%).

En outre, 2816 décisions d'arrêt ou de reprise de chantier ont été notifiées aux entrepreneurs (4278), pour soustraire des salariés aux dangers graves et imminents d'ensevelissement ou de chutes de hauteur auxquels ils étaient exposés dont :

- 157 décisions d'arrêt informel ;
- 830 décisions pour un risque de chute en hauteur ;
- 59 décisions pour un risque d'exposition à l'amiante (47) ;
- 18 décisions pour un risque d'ensevelissement ;
- 522 décisions de reprise de travaux ;
- 111 décisions de refus de reprise.

Sur l'ensemble des thématiques sur lesquelles des comparaisons peuvent être effectuées entre 2005 et 2006, on constate une grande stabilité.

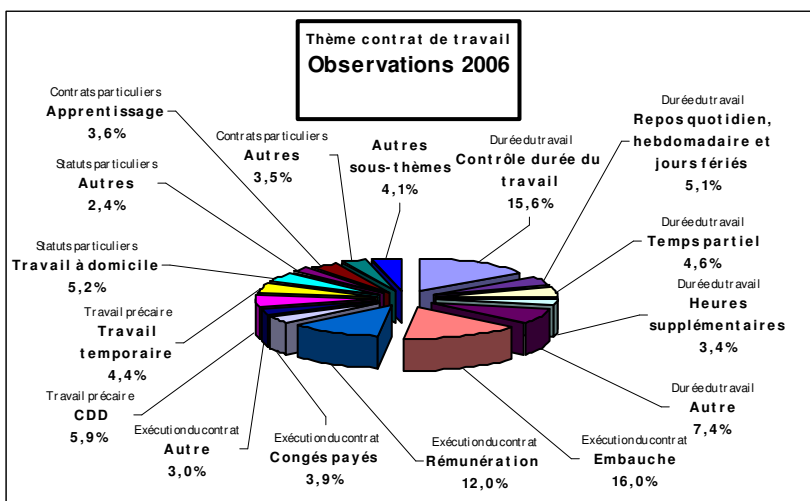
2. Contrat de travail

En 2006, il y a eu **81 380** infractions constatées suite aux interventions dans ce domaine (103 206). Ce thème représente **16%** du total des infractions constatées (14%).

Les observations représentent toujours la grande majorité des infractions constatées dans ce thème - **98 %** du total des infractions (98%).

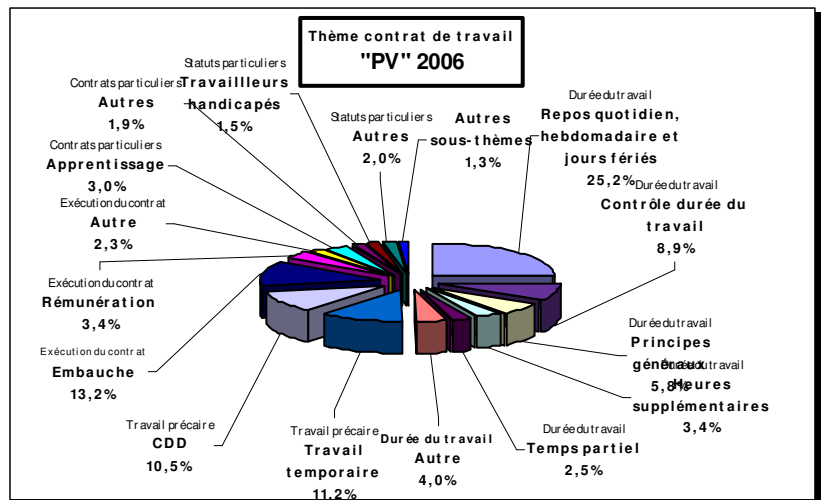
Les **79 591 observations** (100 923) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **durée du travail 36%** dont **16%** le contrôle de la durée du travail, **5%** le repos quotidien, hebdomadaire et les jours fériés (8%), **5%** le temps partiel (4%), **3%** les heures supplémentaires (9%);
- **exécution du contrat 35%** dont **16%** l'embauche, **12%** la rémunération (18%), **4%** les congés payés (7%) ;
- **travail précaire 10%** dont **6%** les contrats à durée déterminée (CDD) (8%), **4%** le travail temporaire (10%) ;
- **statuts particuliers 8%** dont **5%** les travailleurs à domicile (moins de 1%) ;
- **contrats particuliers 7%** dont **4%** l'apprentissage (2%), **2%** les services aux personnes.



Les **1 566 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** (2 222 PV transmis au parquet en 2005) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **durée du travail 50%** dont **25%** le repos quotidien, hebdomadaire et les jours fériés (12%), **9%** le contrôle de la durée du travail, **6%** les principes généraux, **3%** les heures supplémentaires (5%), **2%** le temps partiel (moins de 1%) ;
- **travail précaire 22%** dont **11%** le travail temporaire (17%), **10%** les contrats à durée déterminée (CDD) (2%) ;
- **exécution du contrat 19%** dont **13%** l'embauche, **3%** la rémunération (6%) ;
- **contrats particuliers 5%** dont **3%** l'apprentissage (moins de 1%) ;
- **statuts particuliers 4%** dont **2%** les travailleurs handicapés (moins de 1%).



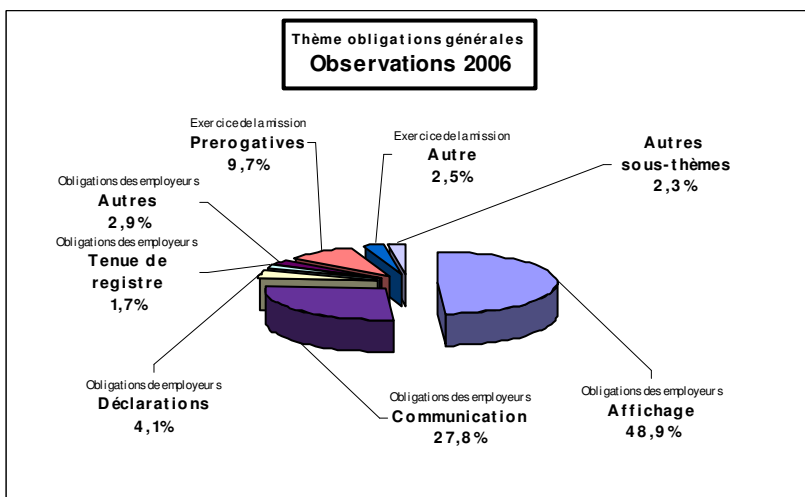
Peu de comparaisons significatives peuvent être effectuées sur ce thème entre 2005 et 2006 du fait du changement de nomenclature.

Pour la plupart des sujets sur lesquels des comparaisons sont possibles, une légère diminution des % d'infractions est constatée entre 2005 et 2006 tant pour les observations que pour les PV, à l'exception des PV pour le repos quotidien, hebdomadaire et jours fériés qui augmentent de 12% à 25%.

3. Obligations générales

En 2006, il y a eu **64 472 infractions** constatées suite aux interventions dans ce domaine (97 125). Ce thème représente **13%** du total des infractions constatées (13%).

Les **observations** représentent toujours la grande majorité des infractions constatées dans ce thème - **96 %** du total des infractions (99%).

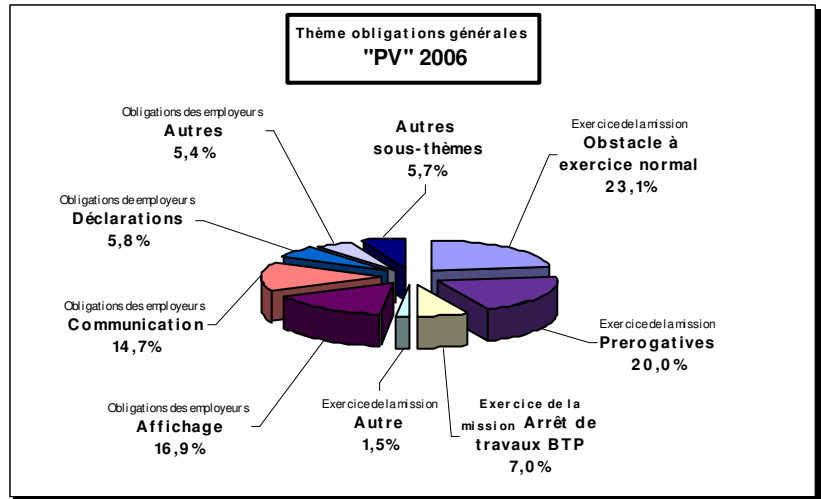


Les **61 914 observations** (96 285) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **obligations des employeurs 85%** (82%) dont **49%** l'affichage (45%), **28%** la communication, **4%** les déclarations, **2%** la tenue de registre ;
- **exercice de la mission des agents de contrôle 12%** (18%) dont **10%** les prérogatives (16%).

Les **859 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** (768 PV transmis au parquet en 2005) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

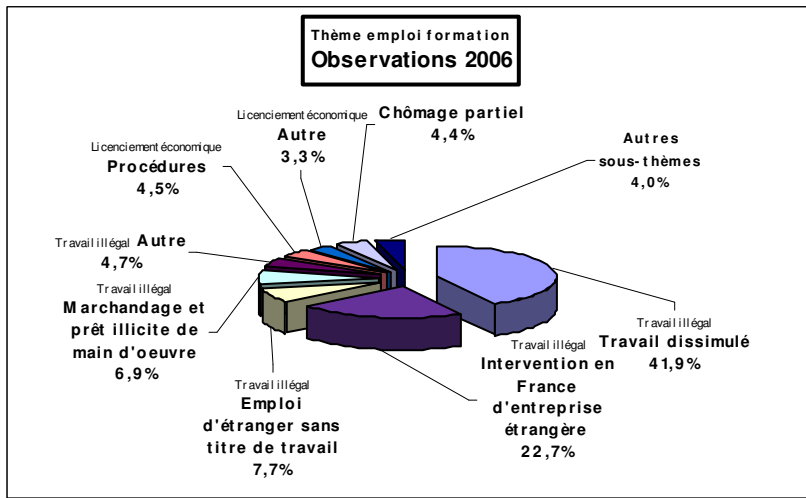
- **exercice de la mission des agents de contrôle 52%** (61%) dont **23%** l'obstacle à exercice normal de la mission (39%), **20%** les prérogatives (14%), **7%** l'arrêt de travaux BTP/ danger grave et imminent ;
- **obligations des employeurs 43%** (39%) dont **17%** l'affichage (20%), **15%** la communication, **6%** les déclarations.



Pour les différentes thématiques, de légères augmentations des infractions sont constatées entre 2005 et 2006 concernant les obligations des employeurs et une légère diminution pour l'exercice de la mission avec une diminution plus importante concernant les PV d'obstacle (39% en 2005, 23% en 2006).

4. Emploi formation

En 2006, il y a eu **23 349 infractions** constatées suite aux interventions dans ce domaine (46 460). Ce thème représente **5%** du total des infractions constatées (6%).



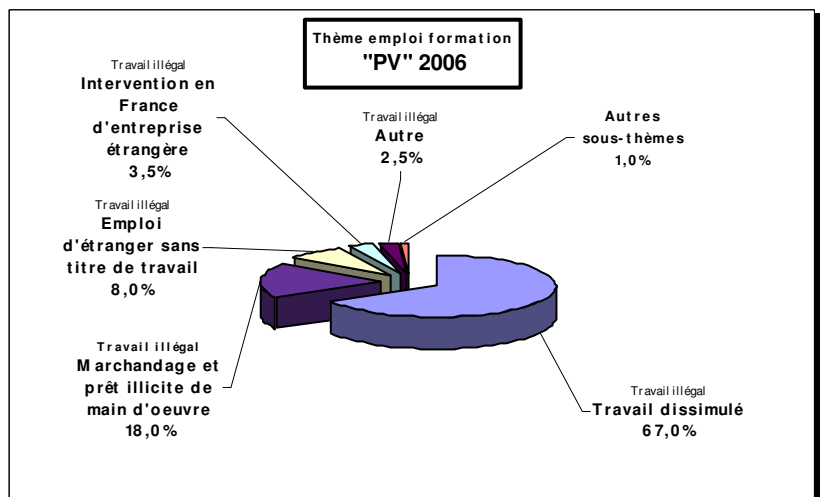
Les **observations** représentent **87 %** du total des infractions (94%) et celles que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal 13%** (6%).

Les **20 310 observations** (43 800) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **travail illégal 84%** dont **42%** le travail dissimulé (41%), **23%** l'intervention en France d'entreprise étrangère, **8%** l'emploi d'étranger sans titre de travail (12%), **7%** le marchandage et le prêt illicite de main d'oeuvre (4%) ;
- **licenciement économique 8%** (27%) dont **5%** les procédures ;
- **indemnisation du chômage partiel 4%** (8%).

Les **2 952 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** (2 601 PV transmis au parquet en 2005) se répartissent dans le sous thème principal suivant :

- **travail illégal 99%** dont **67%** le travail dissimulé (69%), **18%** le marchandage et le prêt illicite de main d'oeuvre (8%), **8%** l'emploi d'étranger sans titre de travail (13%), **4%** l'intervention en France d'entreprise étrangère.



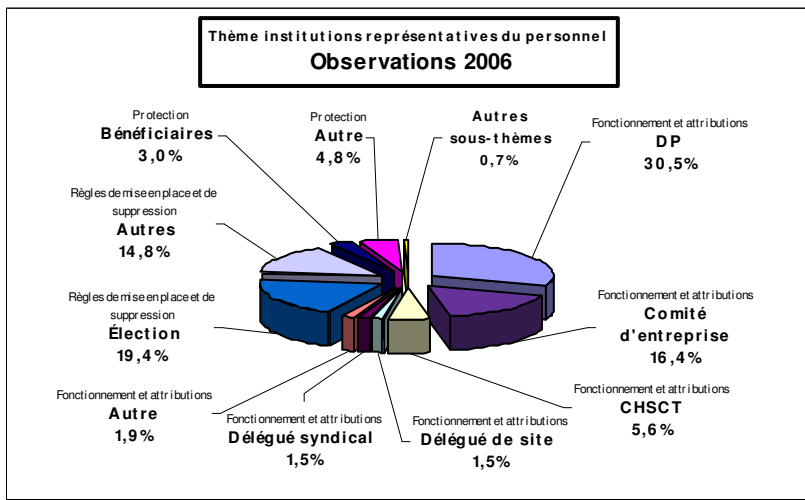
Le travail dissimulé représente le premier sujet d'infraction du thème tant pour les observations que pour les PV avec un % d'infractions très semblable en 2005 et 2006. Pour les PV, le travail clandestin continue aussi de constituer le premier sujet d'infraction tous thèmes confondus (18,7% de l'ensemble des thèmes en 2005 et en 2006).

Les observations en matière de licenciement économique diminuent de manière très sensible entre 2005 et 2006.

5. Institutions représentatives du personnel

En 2006, il y a eu **29 194** infractions constatées suite aux interventions dans ce domaine (46 213). Ce thème représente **6%** du total des infractions constatées (6%).

Les observations représentent toujours la grande majorité des infractions constatées dans ce thème - **98%** du total des infractions (99%).

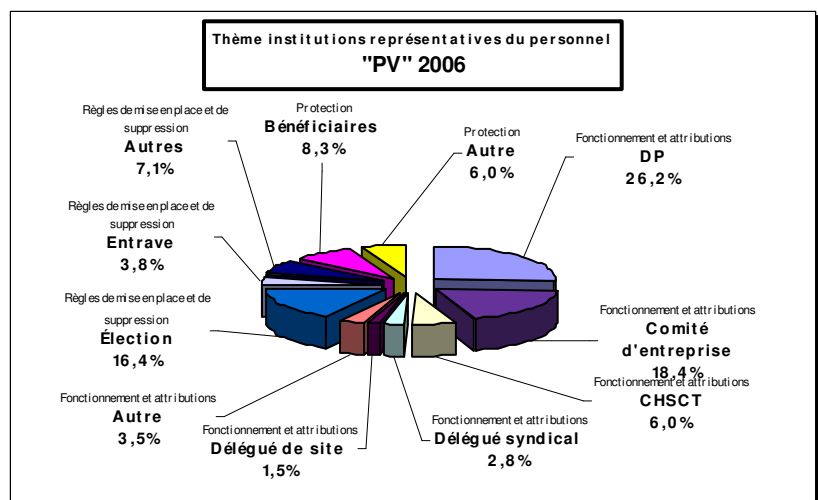


Les **28 695 observations** (45 869) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **fonctionnement et attributions 57%** dont **31%** les délégués du personnel (DP) (42%), **16%** le comité d'entreprise (CE) (23%), **6%** le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), **2%** les délégués de site, **1%** les délégués syndicaux ;
- **règles de mise en place et de suppression 34%** dont **19%** l'élection, **6%** le champ d'application ;
- **protection 8%** dont **3%** les bénéficiaires.

Les **398 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** (330 PV transmis au parquet en 2005) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **fonctionnement et attributions 58%** dont **26%** les délégués du personnel (DP) (43%), **18%** le comité d'entreprise (CE) (38%), **6%** le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), **3%** les délégués syndicaux (11%), **2%** les délégués de site ;
- **règles de mise en place et de suppression 27%** dont **16%** l'élection, **4%** l'entrave ;
- **protection 14%** dont **8%** les bénéficiaires, **2%** le traitement discriminatoire, **2%** le point de départ de la protection.



La modestie de ces chiffres (6% de l'ensemble des infractions en 2005 et en 2006) ne doit toutefois pas occulter l'importance du caractère qualitatif d'interventions essentielles pour le respect des droits collectifs des salariés par les entreprises.

Les infractions relatives aux délégués du personnel constituent toujours la première source des infractions : **31%** pour les observations, **26%** pour les PV.

Des diminutions sensibles des infractions sont constatées entre 2005 et 2006 pour le fonctionnement et les attributions de la plupart des institutions. Ceci est dû, sans doute, au changement de nomenclature entre 2005 et 2006, avec la création des sous-thèmes «règles de mise en place des institutions » et « protection » dans lesquels les infractions sont comptabilisées sans distinguer les institutions.

6. Négociation collective

En 2006, il y a eu **10 790** infractions constatées suite aux interventions dans ce domaine. Ce thème représente **2%** du total des infractions constatées.

Les observations représentent la grande majorité des infractions constatées dans ce thème – **99 %** du total des infractions.

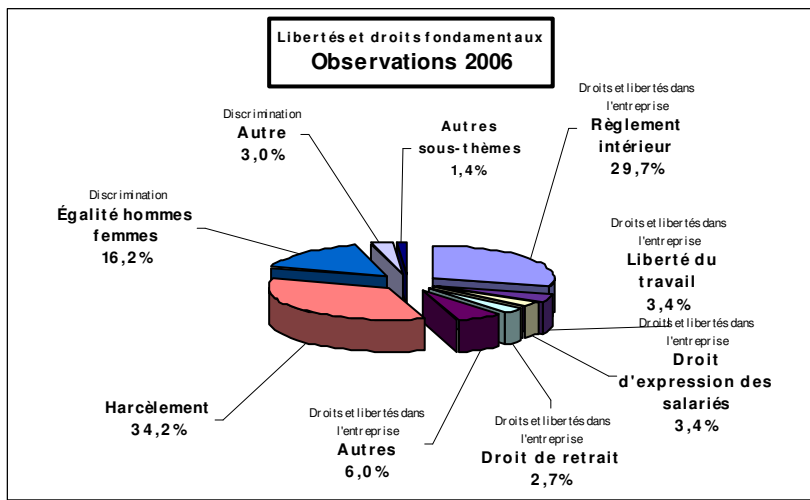
Sur les **10 723 observations** :

- **97%** concernent les accords collectifs ;
- **3%** les négociations obligatoires.

7. Libertés et droits fondamentaux

En 2006, il y a eu **6 477** infractions constatées suite aux interventions dans ce domaine (*11 559*). Ce thème représente **1%** du total des infractions constatées (*2%*).

Les observations représentent la grande majorité des infractions constatées dans ce thème - **99 %** du total des infractions (*près de 100%*).

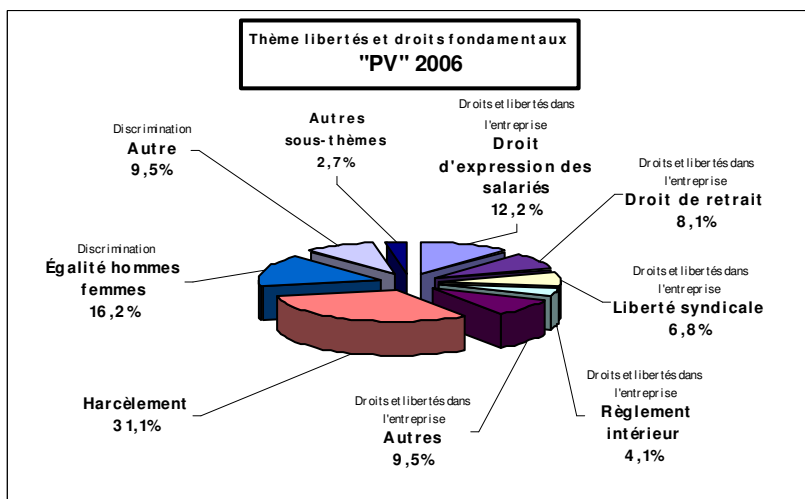


Les **6 380 observations** (*11 532*) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **droits et libertés dans l'entreprise 45%** dont **30%** le règlement intérieur (*36%*), **3%** la liberté au travail, **3%** le droit d'expression des salariés (*1%*), **3%** le droit de retrait (*3%*) ;
- **harcèlement 34%** dont **30%** le harcèlement moral ;
- **discrimination 19%** dont **16%** l'égalité professionnelle hommes – femmes (*59%*).

Les **74 infractions** que les agents de contrôle annoncent vouloir relever par **procès-verbal** (*26 PV transmis au parquet en 2005*) se répartissent dans les sous thèmes principaux suivants :

- **droits et libertés dans l'entreprise 41%** dont **12%** le droit d'expression des salariés (*néant*), **8%** le droit de retrait (*15%*) ; **7 %** la liberté syndicale, **4%** le règlement intérieur (*58%*) ;
- **harcèlement 31%** dont **26%** le harcèlement moral ;
- **discrimination 26%** dont **16%** l'égalité professionnelle hommes – femmes (*27%*).



Les comparaisons entre 2005 et 2006 sur ce thème ne sont pas significatives du fait, d'une part, de la création de ce thème dans la nouvelle nomenclature CAP SITERE, d'autre part, de la faiblesse des chiffres concernés (1 à 2 % des infractions).

III – 4 Les suites judiciaires à l'activité de l'inspection du travail

Le tableau ci-dessous présente les suites judiciaires données en 2006 aux procès-verbaux transmis aux parquets quelle que soit la date de transmission.

Ces statistiques sont issues de l'observatoire des suites pénales initié par l'administration centrale à l'automne 2006 pour assurer un suivi attentif de la politique pénale en matière de droit du travail.

Cet observatoire n'est pas encore pleinement opérationnel et les comparaisons avec les chiffres donnés dans le rapport au BIT en 2005 ne sont pas pertinentes notamment parce que l'observatoire ne prend en compte que les procès verbaux transmis au parquet à partir de l'année 2004.

Réglementation à laquelle il a été contrevenu		Décisions de justice intervenues en 2006, quelle que soit la date du PV							
		Nature jugement					Prison ferme ou avec sursis	Affichage et/ou publication	Autres décisions
Thème de la verbalisation	Dénomination de la rubrique	condamnation	Non-lieu	Relaxe	inconnue	Total			
Droits et compétence des services	droits et compétences des services				1	1	0	0	0
	Obstacle	32		2	21	55	3	0	0
	Outrages	1			1	2	0	0	0
	services d'inspection	7		1	5	13	0	0	0
Total Droits et compétence des services		40		3	28	71	3	0	0
Emploi (hors travail illégal)	Apprentissage	2			1	3	0	0	0
	autres dispositions relatives à l'emploi	4		1	5	10	1	2	0
	CDD	1		1	1	3	0	0	0
	CDD saisonniers	1			1	2	0	0	0
	divers emploi	1			2	3	0	0	0
	Emploi	1		1	1	3	0	0	0
	emploi (absence de DPAAE)	15	1	1	9	26	0	0	0
	fraude à l'obtention des allocations chômage	0		1		1	0	0	0
	licenciements pour motif économique	2				2	0	0	0
	règlement intérieur	0			1	1			
	travail temporaire	13			12	25	1	2	0
Total Emploi (hors travail illégal)		40	1	5	33	79	2	4	0

		Décisions de justice intervenues en 2006, quelle que soit la date du PV							
Réglementation à laquelle il a été contrevenu		Nature jugement							
Emploi : travail illégal	emploi de travailleurs étrangers	16		3	24	43	1	0	1
	marchandage et prêt de main d'œuvre	16		1	8	25	0	0	1
	Travail illégal	225		26	187	438	31	8	4
Total Emploi : travail illégal		257		30	219	506	32	8	6
médecine du travail	examens médicaux	4		1	9	14	0	0	1
	médecine du travail	0			1	1			
	organisation et fonctionnement médecine du travail	6			6	12	0	0	0
Total médecine du travail		10		1	16	27	0	0	1
obligations des employeurs	Affichages	6			10	16	0	0	0
	autres registres	6				6	0	0	0
	déclarations des établissements	1			1	2	0	0	0
	obligations des employeurs	3			2	5	0	0	0
	Registres	0			1	1			
Total obligations des employeurs		16			14	30	0	0	0
Participation et intéressement	Participation et intéressement	0			1	1			
Total Participation et intéressement		0			1	1			
réglementation du travail	âge d'admission	0			1	1			
	Boulangeries	1				1	0	0	0
	congés; régime général	0			1	1			
	durée du travail	1			5	6	0	0	0
	durée du travail autres dispositions	3			2	5	0	0	0
	durée du travail dispositions générales	24		4	23	51	0	0	1
	égalité professionnelle hommes-femmes	1			1	2	0	0	0
	heures supplémentaires repos compensateur	8			2	10	0	0	1
	jeunes travailleurs	0		1	4	5	0	0	0
	repos hebdomadaire dominical, jours fériés	15	1	6	55	77	0	0	1
	repos quotidien	0			2	2			
	travail à temps choisi	3			3	6	0	0	0
	travail de nuit femmes et enfants	4			2	6	0	0	0
Total réglementation du travail		60	1	11	101	173	0	0	3

		Décisions de justice intervenues en 2006, quelle que soit la date du PV							
Réglementation à laquelle il a été contrevenu		Nature jugement							
Représentation du personnel et droits collectifs	autres dispositions relatives à la représentation du personnel	3			3	6	0	0	0
	comités d'entreprise	2		1	8	11	0	0	0
	Délégués du personnel	7		4	17	28	0	0	0
	droit d'expression des salariés	0			1	1			
	exercice du droit syndical	4			9	13	0	0	0
	représentation du personnel et droits collectifs	0		1	3	4	0	0	0
Total Représentation du personnel et droits collectifs		16		6	41	63	0	0	0
Salaires	paiement : périodicité prévue	1			3	4	0	0	0
	Salaires	1			1	2	0	0	0
	salaires mini conventions collectives étendues	0			1	1			
	SMIC	2		1	1	4	0	0	0
Total Salaires		4		1	6	11	0	0	0
Santé et sécurité	agents biologiques	0			1	1			
	ambiance : aération, éclairage, etc...	6			1	7	0	0	0
	aménagement hygiène restauration hébergement	8		2	8	18	1	4	0
	Amiante	11		1	11	23	0	0	0
	BTP et opérations de construction	10		1	7	18	2	0	0
	CHSCT	5			7	12	0	2	0
	conception des bâtiments industriels	6		2	8	16	0	0	0
	équipements de travail EPI Conception	3			5	8	0	0	0
	équipements de travail EPI Utilisation	74		12	60	146	4	20	0
	formation et information des salariés	6			2	8	1	1	0
	Incendie	1			1	2	0	0	0
	mesures de sécurité sur les chantiers	51		3	34	88	3	3	1
	organisation de la prévention sur les chantiers	6		1	7	14	0	0	0
	prévention des risques communs	1			3	4	0	0	0
	Principes généraux : obligations	16		2	12	30	1	0	0

		Décisions de justice intervenues en 2006, quelle que soit la date du PV							
Réglementation à laquelle il a été contrevenu		Nature jugement							
	salubrité sécurité								
	risque cancérogène	2			1	3	0	0	0
	risque chimique substances dangereuses	2			2	4	1	0	0
	risques d'origine électrique	6	1	2	6	15	0	1	1
	risques liés à la coactivité (entreprises intervenantes)	5		1	2	8	0	0	0
	Risques liés à la manutention des charges	1			1	2	0	0	0
	Santé et sécurité au travail	25	1	2	22	50	1	5	0
	travail des femmes et des jeunes	1				1	1	0	0
Total Santé et sécurité		246	2	29	201	478	15	36	2
Total		689	4	86	660	1439	52	48	12

ANNEXES

Tableau n°1

Nombre d'interventions 2006 par type d'interventions et département

Tableau n°2

Nombre de suites à interventions 2006 par type de suites et par département

Tableau n°3

Nombre de références à différents articles du code du travail dans les suites à interventions 2006 par type de suites et par objet

Tableau n°1

Nombre d'interventions 2006 par type d'interventions et département

Régions	Département	Contre visite	Enquête				Mission de conciliation	Réunions en entreprise		Visite de contrôle	Total interventions	dont interventions sur chantiers	dont nombre d'établissements ayant fait l'objet d'une première visite contrôle
			Total	dont enquête AT	dont licenciement salarié protégé	dont enquête MP		Total	dont CHSCT				
ALSACE	67. Bas-Rhin	287	630	78	274	3	14	91	68	1 759	2 781	965	851
	68. Haut-Rhin	3	65	2	45		1	9	6	139	217	66	63
	<i>Cumul région</i>	290	695	80	319	3	15	100	74	1 898	2 998	1 031	914
AQUITAINE	24. Dordogne	16	302	23	60		18	45	40	613	994	152	365
	33. Gironde	32	328	4	223	2	8	35	24	896	1 299	264	571
	40. Landes	9	223	26	62			68	64	409	709	110	264
	47. Lot et Garonne	4	235	34	46			3	2	434	676	91	316
	64. Pyrénées Atlantiques	69	220	26	81	6	7	110	73	1 139	1 545	336	636
<i>Cumul région</i>	130	1 308	113	472	8	33	261	203	3 491	5 223	953	2 152	
AUVERGNE	3. Allier	27	118	15	32		3	30	26	1 111	1 289	334	575
	15. Cantal	6	124	10	11			63	53	349	542	219	143
	43. Haute Loire	45	191	22	24		1	43	33	685	965	169	458
	63. Puy de Dôme	30	207	15	139		4	124	98	1 585	1 950	545	863
	<i>Cumul région</i>	108	640	62	206	0	8	260	210	3 730	4 746	1 267	2 039
BASSE NORMANDIE	14. Calvados	42	692	35	158		15	28	13	1 229	2 006	385	634
	50. Manche	64	501	21	39		15	21	2	386	987	155	208
	61. Orne	49	478	59	32		2	13	10	608	1 150	290	265
<i>Cumul région</i>	155	1 671	115	229	0	32	62	25	2 223	4 143	830	1 107	
BOURGOGNE	21. Côte d'Or	172	574	61	127		7	40	13	1 358	2 151	718	635
	58. Nièvre	23	92	9	44				0	430	545	138	256
	71. Saône et Loire	29	249	48	119		11	72	60	549	910	234	309
	89. Yonne	35	164	27	97	1	1	3	2	668	871	290	368
	<i>Cumul région</i>	259	1 079	145	387	1	19	115	75	3 005	4 477	1 380	1 568
BRETAGNE	22. Côtes d'Armor	15	311	22	73		2	36	30	930	1 294	462	407
	29. Finistère	37	871	45	129	4	1	116	85	2 802	3 827	1 826	836
	35. Ille et Vilaine	19	268	16	136		4	24	16	1 096	1 411	532	520
	56. Morbihan	17	56	13	7		2	10	8	676	761	370	249
	<i>Cumul région</i>	88	1 506	96	345	4	9	186	139	5 504	7 293	3 190	2 012
CENTRE	18. Cher	67	550	11	69		3	53	47	861	1 534	561	464
	28. Eure et Loir	36	225	10	112		5	40	9	244	550	65	175
	36. Indre	26	206	8	26	1	10	69	19	489	800	70	345
	37. Indre et Loire	57	308	29	93		3	62	30	1 138	1 568	467	595
	41. Loir et Cher	38	430	22	55	1	14	45	35	422	949	184	219
45. Loiret	28	1 029	23	161		1	28	12	776	1 862	371	382	
<i>Cumul région</i>	252	2 748	103	516	2	36	297	152	3 930	7 263	1 718	2 180	

Régions	Département	Contre visite	Enquête				Mission de concil- -liation	Réunions en entreprise		Visite de contrôle	Total interventions	dont interventions sur chantiers	dont nombre d'établissements ayant fait l'objet d'une première visite contrôlée
			Total	dont enquête AT	dont enquête licenciemnt salarité protégé	dont enquête MP		Total	dont CHSCT				
CHAMPAGNE- ARDENNE	8. Ardennes	2	17	5	9			0	83	102	62	25	
	10. Aube	51	170	9	93	3	53	42	486	763	281	208	
	51. Marne	111	262	30	100	5	71	46	887	1 336	288	513	
	52. Haute-Marne	95	186	10	15	35	13	10	504	833	84	347	
CORSE	<i>Cumul région</i>	259	635	54	217	0	137	98	1 960	3 034	715	1 093	
	20A. Corse du Sud	13	31		6	10	2	0	179	235	20	116	
	20B. Haute Corse	12	13	3	1			0	544	569	159	279	
FRANCHE- COMTE	<i>Cumul région</i>	25	44	3	7	0	2	0	723	804	179	395	
	25. Doubs	32	497	36	122	2	65	31	758	1 354	338	402	
	39. Jura	5	288	16	63	3	18	10	211	525	67	121	
	70. Haute Saône	4	88	7	37	1	3	2	90	186	48	39	
	90. Territoire de Belfort	22	220	11	36	4	23	18	215	484	63	148	
	<i>Cumul région</i>	63	1 093	70	258	1	109	61	1 274	2 549	516	710	
HAUTE NORMANDIE	27. Eure	53	181	8	101	4	34	20	530	802	243	223	
	76. Seine Maritime	88	536	59	155	25	49	26	1 257	1 955	400	643	
	<i>Cumul région</i>	141	717	67	256	11	83	46	1 787	2 757	643	866	
ILE DE France	75. Paris	442	1 679	84	867	62	149	93	3 857	6 189	1 110	2 026	
	77. Seine et Marne	174	663	48	356	1	14	10	1 396	2 332	504	806	
	78. Yvelines	130	901	53	503	8	125	97	2 588	3 756	660	1 489	
	91. Essonne	132	819	108	385	9	50	26	1 765	2 774	629	950	
	92. Hauts de Seine	265	1 540	61	1 012	5	191	62	1 937	4 011	931	841	
	93. Seine Saint Denis	224	887	91	515	6	114	73	2 680	3 921	972	1 476	
	94. Val de Marne	27	625	31	437	1	52	29	1 236	1 941	779	424	
	95. Val d'Oise	158	570	55	339	1	30	15	1 048	1 811	456	500	
	<i>Cumul région</i>	1 552	7 684	531	4 414	41	725	405	16 507	26 735	6 041	8 512	
	11. Aude	11	307	32	45	6	19	17	865	1 202	309	459	
LANGUEDOC- ROUSSILLON	30. Gard	128	253	32	85	1	17	11	703	1 128	288	363	
	34. Hérault	41	886	16	209	71	11	2	1 071	2 080	288	661	
	48. Lozère	1	131	13	9	10	13	13	197	352	114	73	
	66. Pyrénées Orientales	22	406	7	83	2	60	0	609	1 039	134	423	
<i>Cumul région</i>	203	1 983	100	431	7	60	43	3 445	5 801	1 133	1 979		
LIMOUSIN	19. Corrèze		82		75	2	2	2	41	127	15	25	
	23. Creuse	2	18	1	16			0	80	100	22	57	
	87. Haute Vienne	5	75	13	29	1	8	1	263	352	95	161	
<i>Cumul région</i>	7	175	14	120	0	3	10	384	579	132	243		
LORRAINE	54. Meurthe et Moselle	81	380	56	136	5	25	20	645	1 136	218	366	
	55. Meuse	37	91	7	68	2	7	7	310	447	149	141	
	57. Moselle	93	335	31	180	3	29	21	700	1 160	226	430	
	88. Vosges	22	299	12	128		17	11	485	823	136	330	
	<i>Cumul région</i>	233	1 105	106	512	0	78	59	2 140	3 566	729	1 267	

Régions	Département	Contre visite	Enquête				Mission de concil- -liation	Réunions en entreprise		Visite de contrôle	Total interventions	dont interventions sur chantiers	dont nombre d'établissements ayant fait l'objet d'une première visite contrôle
			Total	dont enquête AT	dont enquête licenciemnt salarité protégé	dont enquête MP		Total	dont CHSCT				
MIDI- PYRENEES	9. Ariège	30	61	4	25	19	1	0	185	296	47	128	
	12. Aveyron	11	69	9	39	1	32	27	186	298	64	116	
	31. Haute Garonne	692	1 534	97	227	355	98	31	2 756	5 435	669	1 485	
	32. Gers	36	56	5	37	3	4	2	331	430	60	245	
	46. Lot	145	225	24	22	52	13	0	648	1 083	86	380	
	65. Hautes Pyrénées	102	438	7	36	1	3	1	385	928	98	258	
	81. Tam	379	236	1	84	20	17	6	256	908	32	174	
	82. Tam et Garonne	35	403	8	43	7	4	3	610	1 059	139	415	
	Cumul région	1 430	3 022	155	513	2	172	70	5 357	10 437	1 195	3 201	
NORD-PAS-DE- CALAIS	59L. Nord Lille	327	1 581	47	596	1	169	126	4 646	6 759	1 496	2 201	
	59V. Nord Valenciennes	72	542	40	210	2	92	67	964	1 672	326	511	
	62. Pas de Calais	308	993	117	366	9	268	234	2 994	4 581	1 556	1 211	
	Cumul région	707	3 116	204	1 172	10	529	427	8 604	13 012	3 378	3 923	
PAYS-DE-LA- LOIRE	44. Loire Atlantique	190	904	64	266	5	198	163	2 114	3 415	689	1 298	
	49. Maine et Loire	29	1 024	96	204	4	106	71	1 304	2 469	673	679	
	53. Mayenne	13	387	41	44	1	24	24	628	1 053	161	329	
	72. Sarthe	33	262	14	139	6	33	27	459	793	231	199	
	85. Vendée	78	428	35	70	2	4	0	814	1 326	219	548	
		Cumul région	343	3 005	250	723	9	365	285	5 319	9 056	1 973	3 053
PICARDIE	2. Aisne	70	222	20	127	1	53	35	772	1 118	238	406	
	60. Oise	22	529	26	285	13	13	6	672	1 249	294	314	
	80. Somme	44	650	35	209	1	51	43	1 016	1 761	475	408	
		Cumul région	136	1 401	81	621	14	117	84	2 460	4 128	1 007	1 128
POITOU- CHARENTES	16. Charente	127	410	18	73	1	23	12	810	1 370	200	535	
	17. Charente-Maritime	110	499	25	144	1	44	33	967	1 623	191	638	
	79. Deux-Sèvres	57	422	56	67	3	45	41	665	1 192	184	373	
	86. Vienne	96	320	31	86		19	16	969	1 404	665	343	
	Cumul région	390	1 651	130	370	2	131	102	3 411	5 589	1 240	1 889	
PROVENCE- ALP.-C.A.	4. Alpes de Haute Provence	4	58	1	29		10	8	75	147	29	48	
	5. Hautes Alpes	11	83	5	21	5	7	1	185	291	81	86	
	6. Alpes Maritimes	405	916	146	230	7	226	160	3 410	4 987	1 236	1 701	
	13. Bouches du Rhône	216	1 563	126	509	24	137	74	3 635	5 575	1 595	1 791	
	83. Var	5	92	2	71		2	1	217	316	149	67	
	84. Vaucluse	9	124	5	67		9	0	259	401	173	90	
	Cumul région	650	2 836	285	927	27	391	244	7 781	11 717	3 263	3 783	

Régions	Département	Contre visite	Enquête				Mission de concil- -liation	Réunions en entreprise		Visite de contrôle	Total interventions	dont interventions sur chantiers	dont nombre d'établissements ayant fait l'objet d'une première visite contrôlée	
			Total	dont enquête AT	dont enquête licencement salarité protégé	dont enquête MP		Total	dont CHSCT					
RHONE-ALPES	1. Ain	25	344	41	158		15	21	15	456	861	170	257	
	7. Ardèche	21	51	5	41				0	121	193	48	62	
	26. Drôme	31	226	14	98	2	1	28	14	743	1 029	253	434	
	38. Isère	9	653	15	301	1		4	1	693	1 359	266	350	
	42. Loire	15	376	23	200		4	185	171	953	1 533	478	451	
	69. Rhône	45	819	63	547	6	1	54	20	2 207	3 126	872	1 185	
	73. Savoie	21	164	24	94		2	4	4	907	1 098	213	511	
	74. Haute Savoie	14	144	16	12			10	4	381	549	139	232	
	<i>Cumul région</i>		181	2 777	201	1 451	9	23	306	229	9 748	2 439	3 482	
	TOTAUX METROPOLE		7 602	40 891	2 965	14 466	138	1 272	4 496	3 034	145 655	34 952	47 496	
		971. Guadeloupe		17	2	13				0	148	165	5	135
		972. Martinique	12	36	1	16		13	4	0	212	277	2	187
		973. Guyane		7	1	1				0	11	18	3	8
		974. Réunion	24	255	18	140		14	64	56	1 583	1 940	779	667
	975. Saint Pierre et Miquelon								0	1	1	1		
TOTAUX DOM-TOM		36	315	22	170	0	27	68	56	1 955	2 401	790	997	
	Indéterminé	36	291	12	128	4	7	34	0	485	853	157	238	
TOTAUX		7 674	41 497	2 999	14 764	142	1 306	4 598	3 090	148 909	35 899	48 731		

Tableau n°2

Nombre de suites à interventions 2006 par type de suites et par département

Régions	Département	Avis	Décision		Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Référé	Signalement	Total des suites à intervention
			Total	dont décision licenciement salarié protégé						Total	dont rapport AT			
ALSACE	67. Bas-Rhin	11	268	237	31	8	34	2 043	43	11	1		3	2 452
	68. Haut-Rhin		65	61	1		2	132	8	0			1	209
	Cumul région	11	333	298	32	8	36	2 175	51	11	1	0	4	2 661
AQUITAINE	24. Dordogne	54	135	83	9		6	751	9	15	1		3	982
	33. Gironde	12	231	205	13	2	21	976	30	6	2			1 291
	40. Landes	55	125	47	15	3	12	456	18	21	6			705
	47. Lot et Garonne	81	77	44	1	2	9	401	10	9	6		2	592
	64. Pyrénées Atlantiques	19	134	105	12	5	23	1 272	56	16	3			1 537
	Cumul région	221	702	484	50	12	71	3 856	123	67	18	0	5	5 107
AUVERGNE	3. Allier	25	27	20	6	1	11	800	37	12			1	920
	15. Cantal	40	29	10	11	1	27	396	22	9	1		3	538
	43. Haute Loire	26	65	21	26	10	10	678	12	25	6			842
	63. Puy de Dôme	3	123	117	16	2	37	1 323	71	9	1			1 584
		Cumul région	94	244	168	59	4	85	3 197	142	55	8	0	4
BASSE NORMANDIE	14. Calvados	35	276	188	51	7	72	1 415	34	17	1		3	1 910
	50. Manche	24	151	46	13	4	17	749	21	14	2		1	994
	61. Orne	67	125	43	17	5	23	835	39	17	2		4	1 132
	Cumul région	126	552	277	81	16	112	2 999	94	48	5	0	8	4 036
BOURGOGNE	21. Côte d'Or	65	213	111	38		35	1 464	30	22	4	1	3	1 871
	58. Nièvre	9	26	9	7	1	9	327	3	34				416
	71. Saône et Loire	16	112	97	22	5	7	644	10	11	1		1	828
	89. Yonne	10	109	100	6	7	3	693	10	8	1		1	847
		Cumul région	100	460	317	73	13	54	3 128	53	75	6	1	5
BRETAGNE	22. Côtes d'Armor	88	190	97	10	1	11	781	20	17	1			1 118
	29. Finistère	177	217	117	7	3	30	2 882	75	31	4		3	3 425
	35. Ile et Vilaine	19	198	152	47	6	6	985	59	16	4		1	1 337
	56. Morbihan	1	7	4	15	3	12	564	18	4			1	625
		Cumul région	285	612	370	79	13	59	5 212	172	68	9	0	5
CENTRE	18. Cher	156	228	95	20	4	33	881	27	39			1	1 389
	28. Eure et Loir	4	106	99	5		2	67	4	1				189
	36. Indre	9	105	24	11	4	18	734	4	7				892
	37. Indre et Loire	46	198	140	50	10	14	936	11	7			1	1 273
	41. Loir et Cher	37	181	88	44	1	11	571	14	19	3	2	2	882
	45. Loiret	280	292	233	28	13	23	1 284	28	15	12	1	5	1 969
	Cumul région	532	1 110	679	158	32	101	4 473	88	88	15	3	9	6 594

Régions	Département	Avis	Décision		Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Référé	Signalement	Total des suites à intervention	
			Total	dont décision licenciement salarié protégé						Total	dont rapport AT				
CHAMPAGNE-ARDENNE	8. Ardennes		7	6	10		2	66	8	2	1			95	
	10. Aube	27	127	99	47	5	71	469	32	5	2		1	784	
	51. Marne	17	156	106	36	6	42	838	46	13	3		4	1 158	
	52. Haute-Marne	69	43	12	8		8	469	13	13	4			623	
	Cumul région	113	333	223	101	11	123	1 842	99	33	10	0	5	2 660	
CORSE	20A. Corse du Sud	7	17	5	18			204	13	2	1			263	
	20B. Haute Corse	8	0		5		7	401	8	55	1		3	487	
	Cumul région	15	17	5	23	0	7	605	21	57	2	0	5	750	
FRANCHE-COMTE	25. Doubs	105	186	138	36	11	36	715	32	212	2		2	1 335	
	39. Jura	7	217	68	3	1	9	236	11	17	6		1	502	
	70. Haute Saône	8	62	51	8	2	6	84	4	14	1			188	
	90. Territoire de Belfort	24	48	36	12	1	3	350	15	65				518	
	Cumul région	144	513	293	59	15	54	1 385	62	308	9	0	3	2 543	
HAUTE-NORMANDIE	27. Eure	34	119	91	33	3	8	428	17	5	3		1	648	
	76. Seine Maritime	109	204	146	72	8	28	1 277	28	36	1	5	3	1 770	
	Cumul région	143	323	237	105	11	36	1 705	45	41	4	5	4	2 418	
ILE DE FRANCE	75. Paris	44	902	818	60	51	285	4 201	194	131	9	32	12	5 912	
	77. Seine et Marne	31	413	329	43	10	41	1 514	44	35	9		1	2 132	
	78. Yvelines	33	615	491	63	9	73	2 615	63	57	6	7	7	3 542	
	91. Essonne	44	435	380	28	29	129	1 922	70	39	11	2	3	2 701	
	92. Hauts de Seine	46	1 290	1 251	37	23	111	2 484	65	18	7		4	4 078	
	93. Seine Saint Denis	22	660	600	80	4	80	2 573	100	37	7		7	3 563	
	94. Val de Marne	19	543	524	40	3	26	1 086	49	13	1		4	1 783	
	95. Val d'Oise	14	428	383	44	62	85	1 162	50	19	2		5	1 869	
		Cumul région	253	5 286	4 776	395	191	830	17 557	635	349	52	41	43	25 580
	LANGUEDOC-ROUSSILLON	11. Aude	7	52	37	6	3	10	943	26	5	2			1 052
30. Gard		13	161	92	42	11	30	793	34	31	8			1 115	
34. Hérault		26	310	200	19	6	32	1 518	30	33	2		2	1 976	
48. Lozère		27	61	1	3			163	6	6			4	270	
	66. Pyrénées Orientales	3	155	84	11	8	24	817	51	13	2			1 082	
	Cumul région	76	739	414	81	28	96	4 234	147	88	14	0	6	5 495	
LIMOUSIN	19. Corrèze		75	75	2		1	46	2	0				126	
	23. Creuse		17	16			1	64	2	2				86	
	87. Haute Vienne	4	22	21	3		5	255	8	2	1			299	
	Cumul région	4	114	112	5	0	7	365	12	4	1	0	0	511	
LORRAINE	54. Meurthe et Moselle	18	167	136	27	1	23	737	30	6			2	1 011	
	55. Meuse	1	61	60	21	10	38	306	10	5	1		2	454	
	57. Moselle	8	227	201	19	6	14	757	24	7				1 062	
	88. Vosges	82	167	127	15	7	7	489	10	16	1		5	791	
	Cumul région	109	622	524	82	17	82	2 289	74	34	3	0	9	3 318	

Régions	Département	Avis	Décision		Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Référé	Signalement	Total des suites à intervention	
			Total	dont décision licenciement salarié protégé						Total	dont rapport AT				
MIDI-PYRENEES	9. Ariège	5	70	55	7	6	8	228	2	1	1			327	
	12. Aveyron	1	47	40	3	1	6	152	2	10	7			222	
	31. Haute Garonne	19	924	679	33	12	30	4 982	48	26	4		3	6 077	
	32. Gers	16	46	40	3		1	323	11	10	1		2	412	
	46. Lot	13	29	24		2	2	974	6	4	4		1	1 031	
	65. Hautes Pyrénées	4	25	13		10	13	861	15	1	1		1	930	
	81. Tarn	16	208	150	80	2	2	709	18	0	0		4	1 039	
	82. Tarn et Garonne	9	42	39	9		10	924	21	4	2			1 019	
	Cumul région		83	1 391	1 040	135	33	72	9 153	123	56	19	0	11	11 057
	NORD-PAS-DE-CALAIS	59L. Nord Lille	61	839	730	107	19	95	4 571	70	38	19			5 800
59V. Nord Valenciennes		34	355	265	105	9	72	1 165	35	34	4		3	1 812	
62. Pas de Calais		62	421	373	215	37	92	2 713	111	33	10	0	5	3 689	
Cumul région		157	1 615	1 368	427	65	259	8 449	216	105	33	0	8	11 301	
PAYS-DE-LA-LOIRE	44. Loire Atlantique	133	654	295	37		29	2 280	51	26	1		3	3 213	
	49. Maine et Loire	178	492	234	20	9	17	1 565	25	51	12		1	2 358	
	53. Mayenne	60	233	64	10	3	15	725	27	19	6		5	1 097	
	72. Sarthe	35	197	164	21	17	16	467	13	39	2		2	807	
	85. Vendée	86	271	67	23	1	12	982	16	10	3		1	1 402	
Cumul région		492	1 847	824	111	30	89	6 019	132	145	24	0	12	8 877	
PICARDIE	2. Aisne	9	161	149	12		27	744	63	11				1 027	
	60. Oise	51	408	358	35	4	13	659	17	43		1		1 231	
	80. Somme	124	395	227	57	1	9	1 029	27	33	5			1 675	
	Cumul région		184	964	734	104	5	49	2 432	107	87	5	1	0	3 933
POITOU-CHARENTES	16. Charente	199	144	73	6	29	62	900	19	18	4	2	1	1 380	
	17. Charente-Maritime	239	168	133	10	5	27	857	43	19	9		1	1 369	
	79. Deux-Sèvres	20	282	58	10		12	641	34	27	9		1	1 027	
	86. Vienne	10	203	130	41	13	31	1 033	25	45	7		7	1 408	
Cumul région		468	797	394	67	47	132	3 431	121	109	29	2	10	5 184	
PROVENCE-ALP.-C.A.	4. Alpes de Haute Provence	8	36	26	8	7	10	99	2	5	1			175	
	5. Hautes Alpes	3	69	30	3	1	1	190	5	13				285	
	6. Alpes Maritimes	34	506	258	37	27	94	3 375	81	99	25		4	4 257	
	13. Bouches du Rhône	181	845	647	130	37	312	3 946	129	92	1	1	4	5 677	
	83. Var	1	67	59	14	2	29	193	17	1				324	
	84. Vaucluse	2	94	79	21	1	19	226	13	3	1			379	
Cumul région		229	1 617	1 099	213	75	465	8 029	247	213	28	1	8	11 097	

Régions	Département	Avis	Décision		Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Référé	Signalement	Total des suites à intervention
			Total	dont décision licenciement salarié protégé					Total	dont rapport AT			
RHONE-ALPES	1. Ain	7	187	140	37	14	515	19	4	4	3	790	
	7. Ardèche	1	45	38	2	5	107	6	0	0		166	
	26. Drôme	45	124	104	22	29	650	28	35	1	3	939	
	38. Isère	74	487	329	30	16	630	31	11	1	1	1 280	
	42. Loire	27	287	257	34	21	784	28	10	2	2	1 193	
	69. Rhône	23	651	591	117	58	1 989	75	30	1	1	2 945	
	73. Savoie	6	124	98	61	22	831	26	24	6	1	1 096	
	74. Haute Savoie	7	88	10	17	2	373	7	10	3		504	
	<i>Cumul région</i>	190	1 993	1 567	320	9	1 667	220	124	14	0	11	8 913
	TOTAUX METROPOLE		4 029	22 184	16 203	2 760	2 986	2 984	2 165	309	54	175	136 386
	971. Guadeloupe		19	18	1		62	5	2	1		89	
	972. Martinique		13	11		11	250	3	1			286	
	973. Guyane		1	1			11	1	0			13	
	974. Réunion	51	153	132	51	65	1 254	46	24	3	5	1 672	
	975. Saint Pierre et Miquelon		0						0			0	
TOTAUX DOM-TOM		51	186	162	52	76	1 577	55	27	4	5	2 060	
	Indéterminé	10	240	207	4	28	548	7	11	2		849	
TOTAUX		4 090	22 610	16 572	2 816	3 090	100 539	3 046	2 203	315	54	139 295	

Tableau n° 3

Nombre de références à différents articles du code du travail dans les suites à interventions 2006 par type de suites et par objet

Thème	Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Signalement	Total des articles visés dans les suites à intervention
	Sous-thèmes	Objet								Total	Référé		
Accord national 10.12.1977 mensualisation		Accord national de mensualisation		0				14					14
		s/total	0	0	0	0	0	31	0	0	0	0	31
Contrats particuliers		apprentissage	13	862	2		44	2 844	47	161	1	3	3 977
		chèque emploi associatif		0				5		1			6
		chèque emploi pour les très petites entreprises		0				4					4
		contrat d'appui au projet d'entreprise (Cape)		0				1					1
		contrat de professionnalisation		1				44					45
		contrat de vendanges		0				11					11
		contrat nouvelles embauches (CNE)		0				33					33
		contrats aidés		1				109		3			113
		contrats d'insertion en alternance anciens		0				1					1
		contrat volontariat associatif		0				3					3
		contrat volontariat de solidarité internationale		0				5					5
		emploi de mineurs de 16 ans au cours vacances scolaires	7	270				248		5			530
	Durée du travail		Emploi des séniors : voir ANI du 13 octobre 2005		0				34	1			
		service public de l'emploi		5				125	2	1		1	134
		services aux personnes	2	2				1 829	17	12			1 862
		titre employeur-entreprise (TEE) pour salariés occasionnels		0				3					3
		Travailleurs indépendants	1	0				107	9	6			123
		s/total	25	1 143	2	0	46	5 609	76	189	1	4	7 095
		durée du travail	42	751	1	3	13	19 258	307	107		2	20 484
		repos quotidien, hebdomadaire et jours fériés	174	278		4	7	4 055	394	87	23		5 022
		temps partiel		1			3	3 676	39	12			3 731
		temps partiel modulé	2	0				49		1			52
		travail de nuit	2	127				1 128	18	14		1	1 290
		travail intermittent		0				122		6			128
		s/total	227	1 203	1	7	25	28 730	778	230	23	3	31 227
Exécution du contrat		Congés payés	6	3			7	3 121	15	3		2	3 157
		Embauche	16	3		8	16	12 708	206	75		1	13 033
		intéressement et participation		0				55					55
		Jeunes travailleurs	7	233			2	972	16	12			1 242
	les autres congés		1				255		1			257	
	modification de l'employeur		109	1			317		5		3	435	

Thème	Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Signallement	Total des articles visés dans les suites à intervention	
	Sous-thèmes	Objet								Total	Référé			
Contrat de travail		Procédure disciplinaire	1	20		1		422	2	3			449	
		Règles particulières applicables à des salariés (maternité..., victime AT-MP)		21				136						157
		Rémunération	15	6	3	2	6	9 545	54	53		16	9 700	
		Télé travail		0				1					1	
		s/total	45	399	4	12	41	27 755	296	158	0	24	28 734	
		démission		2				75					77	
		départ à la retraite		62				46		2			110	
		force majeure		0				4					4	
		Licenciement	2	251			44	2 044	2	9		1	2 353	
		Mise à la retraite		23				45					68	
		s/total	2	341	0	0	45	2 261	2	11	0	1	2 663	
		Artistes		0				23	1				24	
		Assistantes maternelles		1				5					6	
		BTP		0	2		1	649	11	1			664	
		Concierges et employés d'immeuble		0				5					5	
	Conjoint du chef d'entreprise		0				2					2		
	Employés de maison		0				5					5		
	Enfants dans le spectacle	1	13				56	1	4			75		
	Gérants non salariés maisons alimentation de détail		0				4					4		
	Journalistes		0				11					11		
	Mannequins		0				21	1				22		
	Spectacles vivants produits ou diffusés en public		0				14					14		
	Transport		0				2					2		
	Travailleurs à domicile	21	11		3	1	4 138	18	50			4 242		
	Travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés	32	56			2	1 049	24	44			1 207		
	VRP (référence accord inter-professionnel)		0				10					10		
	s/total	55	84	2	4	4	6 042	56	105	0	0	6 352		
	Contrat de travail à durée déterminée (CDD)	33	11	6	6	7	4 709	164	41		6	4 983		
	Travail à temps partagé (portage salarial)		0				72		3			75		
	Travail temporaire	15	4	1	3	3	3 514	175	39			3 754		
	s/total	48	15	7	9	10	8 339	341	83	0	6	8 858		
	Total Contrat de travail	412	3 239	17	32	182	79 591	1 566	791	24	38	85 892		
	Aides à l'emploi		2	0			3					5		
	s/total	8	0	0	0	4	66	1	5	0	0	84		
Emploi - Formation	Assedic et régime solidarité			0			28						28	

Thème	Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Signallement	Total des articles visés dans les suites à intervention
	Sous-thèmes	Objet								Total			
Emploi - Formation		d'emploi											
		Garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi		0			6	22					28
		Le régime d assurance chômage (Assedic)		0			34	189	2		4	1	230
		Le régime de solidarité		0				2					2
		Service public de l'emploi		0				3					3
				0			1	14	1				16
		s/total	0	0	0	0	41	258	3	4	0	1	307
		Indemnisation	340	21				834		185			1 380
		Rémunération mensuelle minimale	5	0				48	2				55
			1	0				14		2			17
		s/total	346	21	0	0	0	896	2	187	0	0	1 452
		Insertion par économique: entreprises insertion, travail temporaire insertion		0				1					1
		Dispositifs de lutte contre l'exclusion		0				3				1	4
	Insertion par l'économique : règles communes		0				1					1	
	s/total	0	0	0	0	0	5	0	0	0	1	6	
	Emploi d'un étranger sans titre de travail		0				1					1	
	Congé individuel de formation		0				39					39	
	Formation professionnelle tout au long de la vie		1				76	2	2			81	
	Plan de formation de l'entreprise		1				10					11	
			1				50		1			52	
	s/total	2	1	0	0	0	175	2	3	0	0	183	
	Marchandage		0				1					1	
	Prêt illicite de main d'oeuvre		0				5					5	
			0				5					5	
	s/total	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	11	
	Champ d application et définition du groupement		0				4					4	
	Définition		0				1	1				2	
	Modalités de mise en place du groupement		0				1					1	
	Obligations de l'utilisateur à l'égard du salarié du groupement		0				3					3	
	Obligations du groupement à l'égard du salarié		0				1					1	
	Statut des salariés du groupement d employeurs		0				1					1	
			0				1					1	
	s/total	0	0	0	0	0	12	1	0	0	0	13	
	Durée du travail et congés		0				3					3	
	Médecine du travail		0				2					2	
	Rémunération		0				1					1	
	s/total	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	
	Assujettissement		1	287			348		2			638	
	Contribution des entreprises à la revitalisation des bassins d'emploi		0				13					13	

Thème	Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Référé	Signallement	Total des articles visés dans les suites à intervention
	Sous-thèmes	Objet								Total				
Emploi - Formation		Contrôle de l'administration pour licenciement de 10 salariés et + dans entreprise +50	2	9				98	1					110
		Plan de sauvegarde de l'emploi	5	24				130		6				165
		Prévention : chômage partiel et temps réduit indemnisé	5	0				7		3				15
		Procédure	10	136				917	7	6				1 078
		s/total	23	468	0	0	0	1 578	10	17	0	0	2	2 098
		Offres d'emploi		0				11						11
				4						1				7
			2	4	0	0	0	11	0	1	0	0	0	18
		Dissimulation d'emploi		0				1						1
		Faux statut		0				6						6
		Pénalités		0						1				1
				0				3						3
		s/total	0	0	0	0	0	10	1	0	0	0	0	11
		Cumul d'emplois interdit		0		1		275	3	3				282
		Emploi d'étranger sans titre de travail	31	1		2		1 557	237	87			2	1 917
		Fraude en matière de chômage		0				18	6	6				30
		Intervention en France d'entreprise étrangère	7	27	3	1	5	4 604	104	67			10	4 828
		Marchandage et prêt illicite de main d'oeuvre	16	1		6	3	1 407	530	129			4	2 096
		Personnel étranger : nécessité d'un titre autorisant au travail	26	0				95	8	28				157
		Plan national action travail illégal 2006-2007		0				1						1
	Répression du travail illégal		1				17	1	3			2	24	
	Travail dissimulé	71	0	11	41	15	8 505	1 978	322			25	10 968	
	Vérifications par l'ITP/CT	3	0	1	1		452	40	15			2	514	
		1	0				93	16	2			2	114	
	s/total	155	30	15	52	23	17 024	2 923	662	0	47	4	20 931	
		6	6			4	257	9	39			4	325	
	Total Emploi - Formation	542	530	15	52	72	20 310	2 952	918	0	55	0	25 446	
Institutions représentatives du personnel	DARES 2-2006:étude licenciement salariés protégés			30									30	
	Fonctionnement et attributions													
	CHSCT	7	9	1		7	1 600	24	7			1	1 656	
	Comité central d'entreprise	1	7				44	2	1				55	
	Comité de groupe		3				16						19	
	Comité d'entreprise	32	267			2	4 701	73	29			3	5 123	
	Comité d'entreprise européen		1				1		1				3	
	Comité d'établissement		1				4						5	
	Comités inter-entreprises		0			2	27	2					31	
	conseiller du salarié		10				10						20	
	Délégué de site		4			1	441	6	1				453	
	Délégué syndical	1	16				1	420	11				449	
Discrimination		2				1	56	7	1			67		

Thème	Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Signallement	Total des articles visés dans les suites à intervention
	Sous-thèmes	Objet								Total	Référé		
Institutions représentatives du personnel		DP	42	95		2	22	8 759	104	30			9 054
		DUP	1	93				177	2				273
			6	11				199	1	1			218
		s/total	90	519	1	4	50	16 455	232	71	0	4	17 426
		Bénéficiaires	4	10 602		10	36	872	33	71			11 628
		Fin de chantier	1	16	1			11					29
		Fin du CDD		217				38					255
		Fin du CTT		178				18					196
	Protection	Mise à la retraite		127				16					143
		Motif de licenciement	2	512				363	2	1			880
		Point de départ de la protection		1 066				244	8	6			1 324
		Prise d'acte par le salarié de la rupture du contrat du fait de l'employeur		0					1				1
		Procédure de licenciement phase avant saisine de l'IT	2	3 440				151	1	5			3 599
	Procédure de licenciement phase saisine de l'IT		2 649				264		18			2 931	
Protection	Traitement discriminatoire		3				77	9	1			90	
	Transfert partiel d'activité	1	1 042				172		11			1 226	
			466				17	3	4			490	
	s/total	10	20 318	1	10	36	2 243	57	117	0	0	22 792	
	Champ d'application	4	108		1	1	1 787	16	6		1	1 924	
	CHSCT	1	5			1	123					130	
	Contestation		8		1		314	2	1		1	327	
	Désignation		6				25					31	
	Durée du mandat	1	5				274	1	1			282	
	Effectif de référence	3	4		1		863	8	3		1	883	
Règles de mise en place et suppression	Élection	12	172		2	8	5 554	65	40			5 853	
	Entrave		0			2	152	15	5			174	
	Fin de l'institution	3	9				496		8			516	
	Périmètre de mise en place institution		6				34		1	1		42	
	Prorogation des mandats	1	19				19		21			21	
		2	13				163	1	1			180	
	s/total	27	337	0	5	12	9 804	108	66	1	3	10 363	
		3	410				193	1	3			610	
	Total Institutions représentatives du personnel	130	21 614	2	19	98	28 695	398	257	1	7	51 221	
	autres discriminations	4	14				165	7	5		1	196	
	Égalité hommes femmes		2			6	1 034	12	8		1	1 063	
Discrimination	HALDE (Haute Autorité de Lutte contre la Discrimination et pour l'Égalité)		0				4					4	
			0				20		4		1	25	
	s/toHtal	4	16	0	0	6	1 223	19	17	0	3	1 288	
Droits et libertés dans l'entreprise	dignité humaine		0				3	1	3			8	
	droit de grève		0				4				1	5	

Thème	Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Référé	Signallement	Total des articles visés dans les suites à intervention
	Sous-thèmes	Objet								Total				
Négociation collective		droit de retrait	1	7	9			174	6	2	4		203	
		droit d'expression des salariés	1	68		4		215	9	3			301	
		informatique et libertés	1	1				107	3				113	
		liberté du travail		2		2		217		3			226	
		libertés individuelles		2				31					34	
		liberté syndicale	1	1		1		83	5	3			94	
		reglement intérieur	17	149		1		1 894	3	11			2 076	
		vie professionnelle-vie privée	1	1				90	1				94	
				0				66	2	2			70	
		s/total	22	231	9	1	8	2 884	30	27	0	12	3 224	
Harcèlement		Harcèlement moral	13	17			1 885	19	49		19		2 002	
		Harcèlement sexuel	1	12			277	3	4		5		302	
				0			22	1	2		2		27	
		s/total	14	29	0	0	2 184	23	55	0	26	2 331		
			0				89	2	4		3	98		
	Total Libertés et droits fondamentaux	40	276	9	1	14	6 380	74	103	0	44	6 941		
		Accord de groupe		0			19	1	2			22		
		Accord interprofessionnel		0			31		1			32		
		Accords d'entreprise ou d'établissement	1	0			103		5			109		
		Accords professionnels et conventions de branches		7			287	9	3			306		
		Dispositions communes aux conventions collectives et accords collectifs	5	6	1	4	9 794	39	3		1	9 866		
				0			125		2			127		
		s/total	6	13	1	4	10 359	49	16	0	1	10 462		
		Champ d'application	3	0		3	282					288		
				0			16					16		
		s/total	3	0	0	3	298	0	0	0	0	304		
				2			66	1	2			71		
		Total Négociation collective	9	15	1	4	10 723	50	18	0	1	10 837		
Obligations générales		exercice de la mission	8	6	1 208	40	105	6 988	240	30	14	4	8 643	
		obstacle à exercice normal	1	1	1		2	541	198	19		1	764	
		statuts particuliers : INTEFP, Inspection du travail		0				1		0			1	
				0				28	5	4			38	
		s/total	9	7	1 210	40	107	7 558	443	53	14	5	9 446	
		Affichage	18	19	1	17	44	30 286	145	17		2	30 549	
		calcul des effectifs dans l'entreprise	1	0				93		1			95	
		chèque emploi pour les très petites entreprises		0				2					2	
		communication	37	19	244	10	26	17 194	126	71	3	7	17 737	
		déclarations	1	1	6	1	1	2 551	50	55			2 666	
	Justifications		0				61	2				63		

Thème	Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Signallement	Total des articles visés dans les suites à intervention
	Sous-thèmes	Objet								Total	Référé		
Santé sécurité		stagiaire étudiant enseignement supérieur en entreprise		0				1					1
		Tenue de registre		0	2	2	17	1 083	6				1 110
		titre emploi-entreprise occasionnel		0				1					1
			2	6			3	1 637	38	15	4		1 705
		s/total	59	45	253	30	91	52 909	367	159	3	13	53 929
			10	30	2		19	1 447	49	16		5	1 578
		Total Obligations générales	78	82	1 465	70	217	61 914	859	228	17	23	64 953
			340	13	1	157	509	6 125	36	32	13	1	7 227
			42	2		4	12	1 074		2			1 136
			124	1		2	88	968	12	6			1 201
			218	1	1	9	34	1 064	2	8		2	1 339
			92	32	2	273	596	17 355	91	15	1		18 457
				0			2	62	1			1	66
			6	0	2		6	526		2			542
		175	2		10	247	5 722	17	6	3		6 182	
			0				369					369	
		3	0				64					67	
			0									0	
		16	0				72		1			89	
		15	5		6	25	753	2				806	
		1 031	56	6	461	1 519	34 154	161	72	17	4	37 481	
		85	0	6	7	136	4 423	140	23	2	1	4 823	
		146	2				424	1	4			577	
		100	0	1	2	8	702	14	5			832	
		7	0			15	265	14	38			339	
		303	15	10		1 909	11 485	138	20	21	2	13 903	
		3	0			37	525	3				568	
		32	18			343	1 980	18	8			2 399	
		1	0			25	335	1				362	
		198	22	3	8	1 444	12 827	97	17	8	1	14 625	
		66	0	1		19	542	6	1			635	
		941	57	21	17	3 936	33 508	432	116	31	4	39 063	
		11	9	1	16	26	4 108	49	18	2		4 240	
			0				116					116	
		11	9	1	16	26	4 224	49	18	2	0	4 356	
		25	2	14	1	5	3 757	219	57			4 080	
		1	0				250	5				256	
		26	2	14	1	5	4 007	224	57	0	0	4 336	
			0				3					3	

Thème	Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Signallement	Total des articles visés dans les suites à intervention
	Sous-thèmes	Objet								Total	Référé		
Santé sécurité		Appareils de levage	86	121	42	143	265	17 436	379	119	17	18 608	
		Ascenseurs et monte-charges	47	0	2	215	120	437	20	4	1	846	
		Conception et mise sur le marché-Contrôle préalable-Obligations des concepteurs	19	28		79	71	2 047	78	14	3	2 339	
		Equipements de travail mobile avec travailleurs portés		0				4	11	2		17	
		Equipements particuliers	5	4		45	36	346	1	2		439	
		Obligations des utilisateurs	48	75	13	111	246	10 537	274	77	10	11 391	
		Travaux temporaires en hauteur	48	11	1 721	60	95	25 006	844	125	6	27 916	
		s/total	253	247	1 778	665	845	56 815	1 614	354	0	39	62 610
		Principes généraux											5 975
			dispositions générales hygiène sécurité , conditions de travail	89	21	5	130	1 187	4 231	227	83	2	
			principes généraux de prévention	65	17	20	20	32	17 288	120	98	1	17 682
			s/total	155	39	28	151	1 221	21 829	350	181	3	23 978
		Protection individuelle	Conformité et certification	1	0	1	1	2	218	2	1	1	227
		Prescriptions générales	15	7	5	7	75	3 963	59	26	1	4 158	
		s/total	16	11	9	8	78	4 365	65	28	1	4 582	
		Amiante	66	11	162	9	56	10 424	246	46	2	11 034	
		Bâtiment	265	11	1 344	331	397	30 506	828	100	17	33 799	
		Circularaires, instructions, notes, conventions de partenariat...		0				1				1	
		Plomb	1	0			7	2				10	
		Rayonnements ionisants		0		1	5	623				629	
		Risque biologique		0			4	522		13		539	
	Risques particuliers	Risque cancérogène ,mutagène , ou toxiques pour la reproduction = CMR	17	4	21	6	31	9 687	55	64	25	9 921	
		Risque chimique	41	90	4	81	205	14 571	58	76	13	15 144	
		Risque technologique= Loi Seveso	16	1		1	7	2 278	18	11	4	2 336	
		Silice cristalline		0	2	2		47	3	3		57	
		Vibrations mécaniques		0	3			130				133	
		s/total	431	130	1 572	442	736	72 178	1 270	335	44	77 186	
	Santé au travail	Accidents du travail et maladies professionnelles	4	11			1	421	2	2		441	
		Droit de retrait , procédure d'alerte		7	229		7	283	19	10	7	562	
		Formation à la sécurité	25	6	1	14	1	1 981	65	31	3	2 127	
		Les intervenants en risques professionnels (pluridisciplinarité)		0				25				25	
		Maladies non professionnelles	4	124		1		992	8	6	1	1 136	

Thème	Nomenclature		Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport		Référé	Signallement	Total des articles visés dans les suites à intervention
	Sous-thèmes	Objet								Total				
		Médecin du travail	16	223	8	7	14	18 573	177	75	3	9	19 105	
		Mise en oeuvre de la pluridisciplinarité		0				265		4			269	
		Services de santé au travail	3	1			3	709	15	16			747	
		Services de santé au travail inter entreprises	3	4	2		2	1 920	51	25			2 007	
		Service social du travail		0				3					3	
			2	4	3		23	886	14	21			953	
		s/total	57	380	243	22	51	26 058	351	190	10	13	27 375	
		femmes et jeunes (dont apprentis <18)	23	2 843	6	5	5	3 459	15	106			6 462	
		interim et CDD	1	1				48		2			52	
				1		1	6	174	18	1		8	209	
		s/total	24	2 845	6	6	11	3 681	33	109	0	8	6 723	
			46	79	115	61	164	7 621	131	62		5	8 284	
		Total Santé sécurité	2 991	3 855	3 793	1 850	8 592	268 440	4 680	1 522	108	143	295 974	
		Total	4 202	29 611	5 302	2 028	9 191	476 053	10 579	3 837	150	311	541 264	



SEPTIEME PARTIE

Les maladies professionnelles, accidents du travail et accidents de trajet.

Introduction

I Maladies professionnelles (MP)

I-1 Données globales

I-1-1 Maladies réglées

I-1-2 Maladies ayant entraîné une incapacité permanente

I-1-3 Maladies mortelles

I-2 Tendances observées dans les 9 comités techniques nationaux

I-2-1 Tendances selon les professions

I-2-2 Tendances selon les pathologies

I-3 Modifications de tableaux de maladies professionnelles en 2006

II Accidents du travail (AT)

II-1 Données globales

II-1-1 Données chiffrées

II-1-2 Taux de fréquence, taux de gravité

II-1-3 Evolutions

II-2 Données par comités techniques nationaux

II-3 Données par critères

II-3-1 Eléments matériels à l'origine de l'accident

II-3-2 Localisation et nature des lésions

II-3-3 Age des victimes

II-3-4 Nationalité des victimes

II-3-5 Qualification professionnelle des victimes

II-4 Accidents du travail dans le bâtiment et les travaux publics

III Accidents de trajet (AT)

Annexes

17 tableaux

Introduction

Les développements qui suivent présentent les grandes tendances de l'évolution des risques liés aux maladies professionnelles, aux accidents du travail et aux accidents de trajet, en 2006.

Les chiffres sont extraits des "statistiques nationales des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles", produites par la Direction des risques professionnels de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés.

Ces données ont été collectées dans le cadre des comités techniques nationaux, réformés par l'arrêté du 22 décembre 2000, « relatif aux comités techniques nationaux, constitués auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles », (Journal officiel du 27 décembre 2000).

Les activités qui étaient, jusqu'à cette réforme, regroupées en quinze comités techniques nationaux (CTN) métropolitains, le sont désormais en neuf comités nationaux qui correspondent aux branches ou groupes de branches suivants :

Industries de la métallurgie, (*production de métaux ferreux, production de métaux non ferreux, première transformation des métaux ferreux, fabrication de demi-produits en métaux non ferreux, travaux de fonderie, fonderie sous pression, fonderie de métaux non ferreux autres que le cuivre, fabrication de matériels lourds : chaînes et tubes d'acier, fabrication de matériels lourds : grosse chaudronnerie, soudure, fabrication de matériels lourds : matériels de combustion et de conditionnement d'air, fabrication de matériels lourds : moteurs, machines à vapeur, turbines et pompes, fabrication de matériels lourds : machines et matériels mécaniques divers, fabrication de matériels de poids moyen, fabrication de matériels de poids mi-moyen, fabrication de matériels légers, constructions navales, véhicules automobiles, travaux de découpage, emboutissage, travaux d'estampage, forge, matriçage, revêtement et traitement des métaux, activités diverses, activités non désignées ailleurs*) ;

Industries du bâtiment et des travaux publics (*gros œuvre maçonnerie, gros œuvre autre que maçonnerie et activités diverses avec risque important de chute d'un niveau supérieur, ateliers de menuiserie, métallerie, plâtrerie, travaux d'aménagement divers, construction métallique, travaux publics et génie-civil, terrassement-nivellement, fondations par pieux, forages, sondages, travaux souterrains, travaux maritimes et fluviaux, travaux de routes et aérodromes, travaux de voies ferrées, travaux urbains et d'hygiène publique, pose de canalisations à grande distance, construction de réseaux et de centrales électriques, activités diverses, activités non désignées ailleurs*) ;

Industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication, (*transports routiers de marchandises, transport routier de personnes; transport routier autres, transport maritime et fluvial, transport ferroviaire, transport aérien, transports spéciaux, logistique, énergie, eau, collecte et traitement des déchets*) ;

Services, commerces et industries de l'alimentation, (*abattage-découpe, transformation de la viande, volailles-gibiers, poisson, magasins, boissons, pâtisserie, conserves, épicerie, lait-fromage, céréales, produits alimentaires divers, sucre, aliments pour animaux, entrepôts frigorifiques, chocolaterie-confiserie, matières premières agricoles, fruits et légumes, biscotterie-biscuiterie, autres activités, restauration, cultures diverses*) ;

Industries de la chimie, du caoutchouc, de la plasturgie, (*métallurgie des métaux non ferreux-électrochimie, azote-engrais, corps gras, peintures et vernis, produits d'entretien, activités diverses, activités non désignées ailleurs, fabrication de pneumatique, activités du caoutchouc non désignées ailleurs*) ;

Industries du bois, de l'ameublement, du papier-carton, du textile, du vêtement, des cuirs et des peaux et des pierres et terres à feu, (*sciéries, tabac, première transformation et utilisation directe du bois, fabrication de produits et articles divers en bois, importation et commerce des bois, activités diverses du bois, activités du bois non désignées ailleurs, papier, cartonnage et articles en papier d'emballages, activités du carton non désignées ailleurs, textile, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu, industries du verre, industrie céramique,*

matériaux de construction, taille de pierre, pavés, marbre, matériaux de construction, fabrication de plâtre, chaux et ciments, activités non désignées ailleurs, récupération et recyclage) ;

Commerce non alimentaire, (*matériaux de construction, matériel BTP-agricole, grands magasins, métaux, combustible, meuble, véhicules, quincaillerie-électro-ménager, commerces gros divers, équipement et fournitures, autres activités, locations de meubles et d'immeubles, location de matériel BTP et agricole) ;*

Activités de service I, (*activités financières et cabinets d'études, assurances, recherche publique, administration locales, autres administrations, autres activités, accueil à domicile, sécurité sociale, bureaux d'essais, organismes de formation) ;*

Activités de service II et travail temporaire, (*travail temporaire, nettoyage et désinfection, professions de santé, vétérinaires, action sociale et formation, organisations économiques, sociales et culturelles, services aux personnes et à la collectivité, activités autres).*

Il convient de souligner que :

- les résultats des départements d'outre-mer sont inclus dans les 9 comités techniques nationaux ;
- les résultats des sièges sociaux et des bureaux ne sont pas intégrés dans les 9 comités techniques nationaux, mais apparaissent dans une « catégorie forfaitaire ».

Les statistiques présentées concernent tous les services d'inspection du travail. Il est désormais plus difficile d'isoler les données intéressant la seule inspection du travail du ministère chargé du travail. En effet et à titre d'exemple, les industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité qui sont contrôlés par d'autres services d'inspection du travail sont regroupées avec celles du livre et de la communication qui sont de la compétence de l'inspection du travail de droit commun.

I Maladies professionnelles (MP)

Sont des maladies professionnelles celles :

- qui figurent sur des tableaux spécifiques et qui bénéficient de ce fait d'une présomption légale d'origine professionnelle,
- qui n'appartiennent pas au groupe précité mais qui, au terme d'expertises individuelles, font l'objet d'une reconnaissance complémentaire.

Les données globales sont complétées par quelques indications sur les principales tendances observées dans les 9 CTN et sur les modifications de tableaux de maladies professionnelles en 2006.

I-1 Données globales

Les données concernent les maladies professionnelles réglées [c'est-à-dire les maladies pour lesquelles une réparation financière (indemnité journalière ou rente) a été versée pour la première fois], les maladies ayant provoqué une incapacité permanente et celles ayant entraîné le décès avant l'attribution d'une rente.

Les chiffres qui suivent ne peuvent que militer pour une action plus déterminée que jamais des services de prévention et très particulièrement de l'inspection du travail.

Ces enjeux sont aussi à apprécier en tenant compte de la polémique qui entoure le chiffre exact des maladies d'origine professionnelle et notamment des cancers.

Il apparaît, en outre, que les pathologies liées au stress, à l'épuisement moral et psychique ou au harcèlement sont statistiquement très mal identifiées, alors même qu'elles font l'objet d'un nombre grandissant de plaintes.

I-1-1 Maladies réglées

En 2006, le nombre des maladies réglées a atteint le chiffre de 42 306, en augmentation de 959 cas par rapport à 2005 (+ 2,3 %). Sur les dix dernières années, l'augmentation est très importante, de 327 % depuis 1996 (+ 32 400 cas).

Cf. le tableau n° 1, joint en annexe.

I-1-2 Maladies ayant entraîné une incapacité permanente

22 763 maladies ayant entraîné une incapacité permanente ont été dénombrées en 2006, soit 5,8 % de plus qu'en 2005 (+ 431 % entre 1996 et 2006).

Cf. le tableau n° 1, joint en annexe.

I-1-3 Maladies mortelles

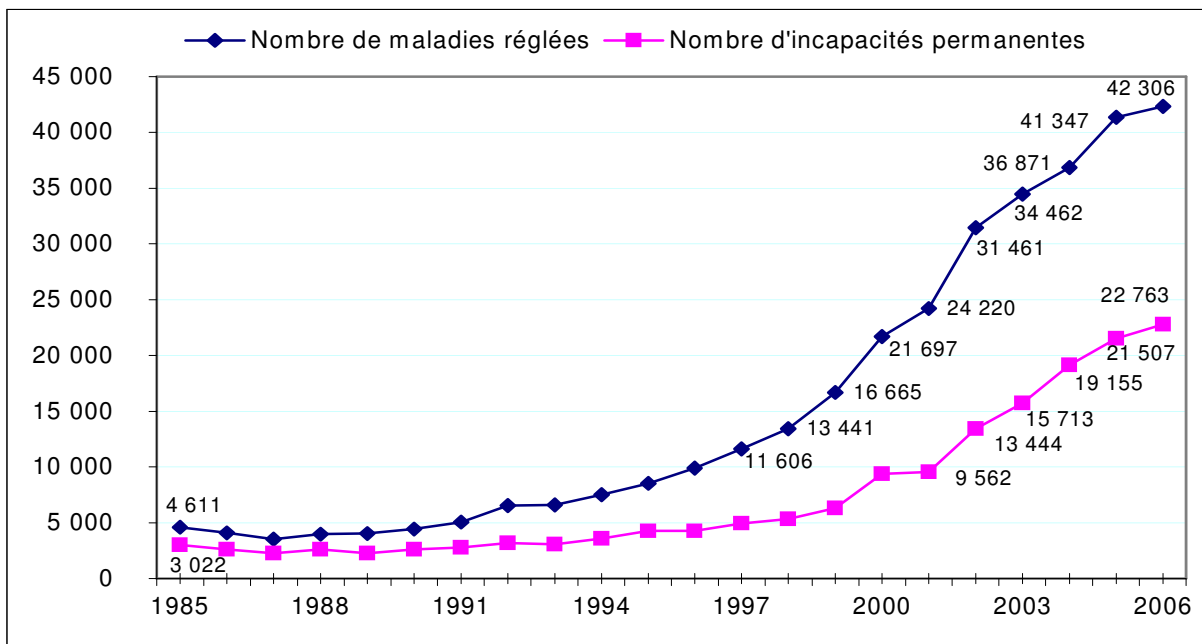
Le nombre de décès entraînés par des maladies professionnelles dénombrés en 2006 a été de 467 contre 493 en 2005, soit une diminution de 5,3 %. La progression depuis 1996 est de 386 %.

Cf. le tableau n° 1, joint en annexe.

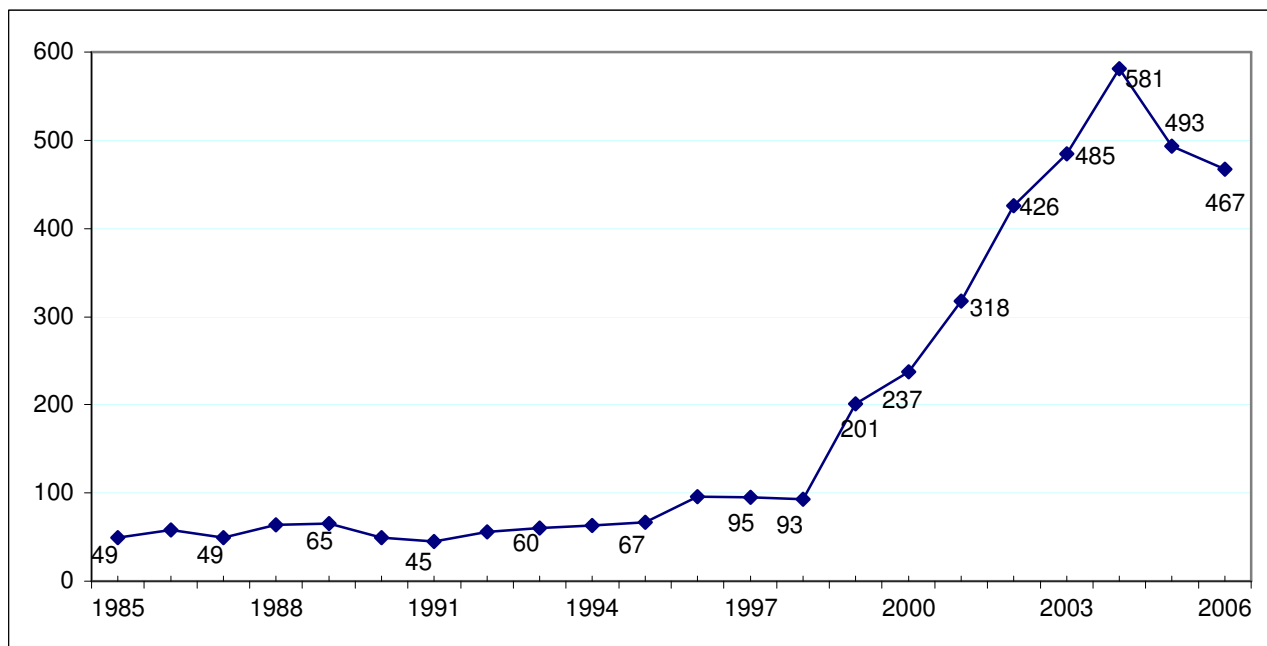
Les 467 décès survenus avant consolidation se répartissent entre 8 tableaux de maladies professionnelles.

- Les tableaux 30 et 30 bis relatifs aux affections et cancers causés par les poussières d'amiante enregistrent 414 décès (70 en 1998, 47 en 1999, 198 en 2000, 268 en 2001, 376 en 2002, 429 en 2003, 513 en 2004 et 435 en 2005) ; dont 267 cancers broncho-pulmonaires en 2006 (17 en 1998, 47 en 1999, 90 en 2000, 123 en 2001, et 195 en 2002, 240 en 2003, 309 en 2004 et 265 en 2005) ;
- 12 décès sont dus à des pneumoconioses consécutives à l'inhalation de silice (tableau n°25),
- 8 décès sont attribués à des affections provoquées par les bois (tableau n° 47),
- 7 décès sont dus à des hémopathies par le benzène (tableau n° 4),
- 5 décès à des affections provoquées par les goudrons (tableau n°16 bis),
- 4 décès dus à des affections cancéreuses provoquées par l'acide formique (tableau n° 10 ter),
- 3 décès dus à des affections provoquées par les rayons X (tableau n°6),
- 2 décès à des cancers provoqués par l'inhalation d'oxyde de fer (tableau n°44 bis),
- 1 décès à une affection consécutive à l'inhalation de poussières ou de fumées d'oxyde de fer (tableau n°44),
- 11 décès font l'objet de reconnaissance en dehors des tableaux de maladies professionnelles.

Graphique : évolution du nombre des maladies réglées et du nombre des maladies ayant provoqué une incapacité permanente entre 1985 et 2006



Graphique : évolution du nombre des maladies ayant provoqué un décès avant consolidation



I-2 Tendances observées dans les 9 comités techniques nationaux (CTN) (selon les secteurs d'activité et les pathologies)

I-2-1 Tendances selon les secteurs d'activité

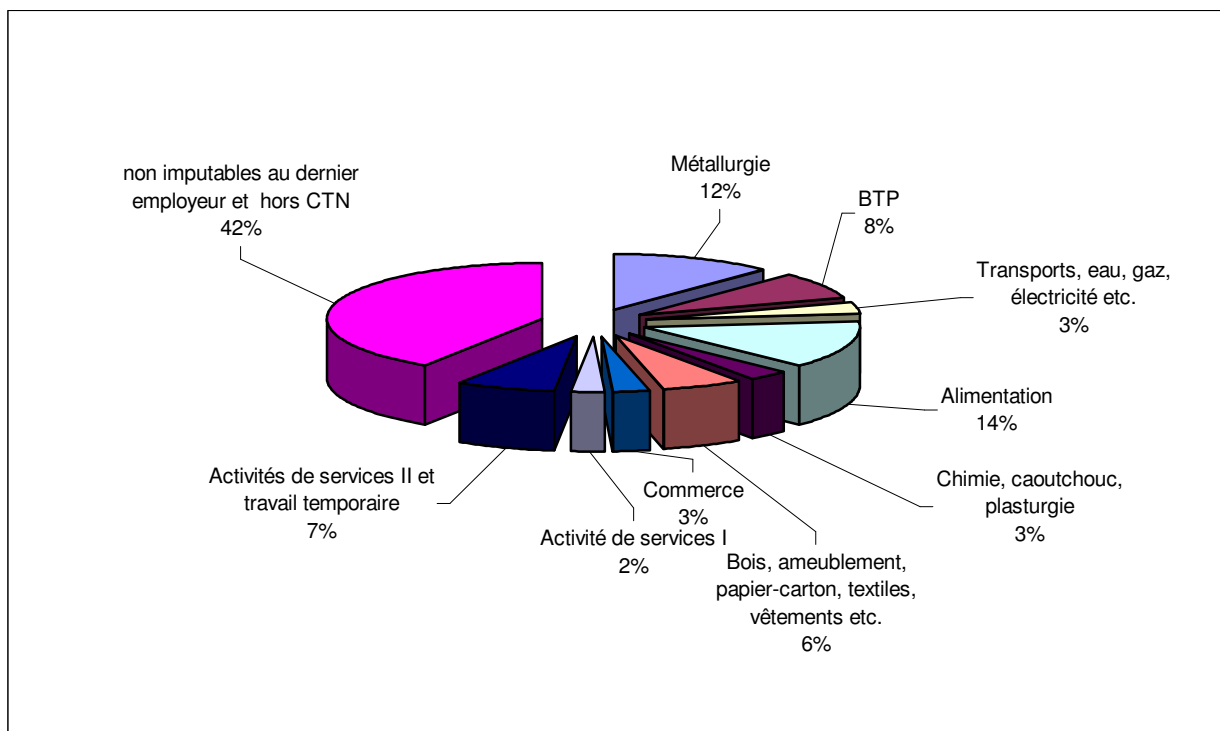
Les maladies professionnelles les plus nombreuses constatées par CTN (dans l'ordre décroissant) sont indiquées ci-dessous.

- les « services commerces, industries de l'alimentation » : **6 190** maladies professionnelles (**5 756** en 2005), ce sont pour l'essentiel (92,8 %) des affections périarticulaires;
- « les industries de la métallurgie » : **5 093** maladies professionnelles (5 107 en 2005), ce sont principalement des affections périarticulaires (75,9 %), des affections ou cancers liés à l'amiante (10,2 %), la surdité (4,9 %) et des affections chroniques du rachis du rachis lombaire (3,7 %);
- « les industries du bâtiment et des travaux publics » : **3 431** maladies professionnelles (**3 179** en 2005), ce sont principalement des affections périarticulaires (70,2%), des affections du rachis lombaire (11,8 %), des affections ou cancers liés à l'amiante (4,6 %), la surdité (3,7%), des lésions chroniques du ménisque (3,5 %), et les affections liées au ciment (1,8 %);
- les « activités de services II et le travail temporaire » : **3 409** maladies professionnelles (3 066 en 2005), ce sont principalement des affections périarticulaires (85,0%), des affections chroniques du rachis lombaire (4,3 %), des eczémas allergiques (3,6 %);
- les « industries du bois, ameublement, papier-carton, textiles, cuirs et peaux, vêtement, pierres et terres à feu » : **2 419** maladies professionnelles (2 488 en 2005), ce sont principalement des affections périarticulaires (81,1 %), des affections chroniques du rachis lombaire (5,1 %), des affections ou cancers liés à l'amiante (4,7 %);
- les « industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie » : **1 438** maladies professionnelles (1 297 en 2005), ce sont principalement des affections périarticulaires (79,1 %), des affections ou cancers liés à l'amiante (9,3 %), des affections chroniques du rachis lombaire (3,7 %);
- les « industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication » : **1 425** maladies professionnelles (1 316 en 2005), ce sont principalement des affections périarticulaires (79,1 %), des affections chroniques du rachis lombaire (13,7 %) et des affections ou cancers liés à l'amiante (2,4 %);
- les « commerces non alimentaires » : **1 262** maladies professionnelles (1 230 en 2005), ce sont principalement des affections périarticulaires (84,2%), des affections chroniques du rachis lombaire (7,4 %), des affections chroniques du rachis lombaire (2,5 %);
- les « activités de services I (banques assurances, administrations, ...) » : **1 088** maladies professionnelles (976 en 2005), ce sont principalement des affections périarticulaires (90,1 %), des affections chroniques du rachis lombaire (2,4 %), de l'eczéma allergique (1,1 %), des affections ou cancers liés à l'amiante (1,0 %);

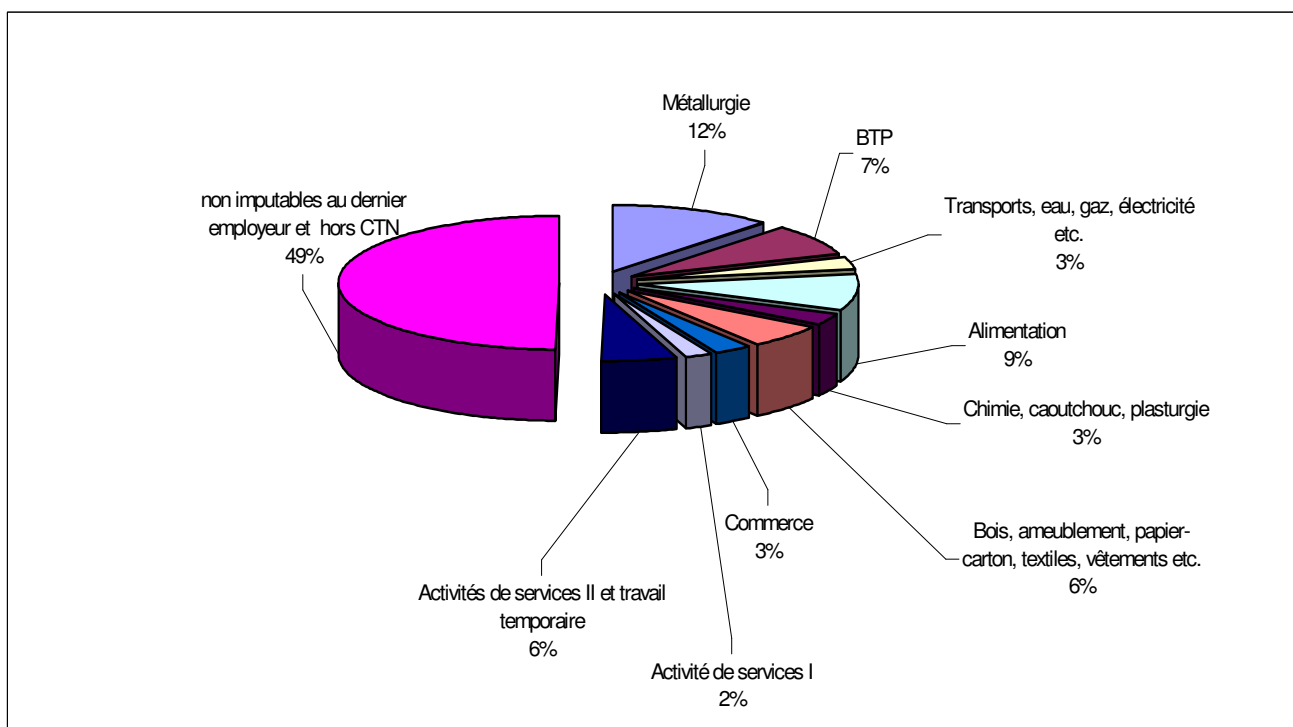
Il convient de souligner que hors CTN, 16 551 maladies réglées sont dénombrées dans la catégorie forfaitaire « maladies non imputables au dernier employeur ou hors CTN ».

Cf. le tableau n  2, joint en annexe.

Graphique : répartition entre les comités techniques nationaux des maladies professionnelles réglées



Graphique : répartition entre les comités techniques nationaux des maladies professionnelles réglées, à l'origine d'incapacités permanentes



I-2-2 Tendances selon les pathologies

Parmi les maladies professionnelles constatées en 2006, les six pathologies les plus fréquentes sont :

- les affections périarticulaires, 69,4 % du total (68,4% en 2005, 61,7 % en 2000, 55,9 % en 1995) ;
- les affections causées par les poussières d'amiante (tableau n° 30), 13,9 % du total (13,8 % en 2005, 15,3 % en 2000, 10 % en 1995) ;
- les affections chroniques du rachis lombaire dues aux charges lourdes, 5,3, % du total (5,5 % en 2005, 1,83 % en 2000 - le tableau a été créé en février 1999) ;
- les affections provoquées par le bruit, 2,7 % du total (2,9 % en 2005, 2,9 % en 2000, 7,3 % en 1996) ;
- les cancers broncho-pulmonaires par l'inhalation de poussières d'amiante (tableau n°30 bis), 2,0 % du total (2,0% en 2005) ;
- les affections chroniques du rachis lombaire dues aux vibrations, 1,0 % du total (1,0 % en 2005, 1,8 % en 2000 - le tableau a été créé en février 1999).

Depuis 1990, les affections périarticulaires (29 379 cas) et les affections ou cancers consécutifs à l'inhalation de poussières d'amiante (6 731 cas) ont progressé de façon spectaculaire, respectivement de 2 725 % et de 1 600 %.

Les trois autres affections dont le nombre a fortement augmenté durant cette période sont les lésions chroniques du ménisque (de 1 cas en 1990 à 316 en 2006), les affections respiratoires allergiques (+ 80 %) et les affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes (+ 61%).

En outre, quatre tableaux de création récente enregistrent une progression notable des cas déclarés de maladies professionnelles.

Pour les affections chroniques du rachis lombaire dues aux vibrations et les affections chroniques du rachis lombaire dues aux charges lourdes qui correspondent à des tableaux créés en 1999, la progression du nombre des cas a été, respectivement, de 274 % et de 441 %.

Le nombre des cancers broncho-pulmonaires provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante est passé de 45 à 867 entre 1995 et 2006.

Les affections professionnelles de mécanisme allergique provoquées par les protéines de latex sont passées de 13 à 34 entre 1997 (date de création du tableau) et 2006, soit une augmentation de 161 %.

A l'inverse, le nombre d'affections provoquées, notamment, par le plomb et ses composés, les ulcérations et dermatites provoquées par l'acide chromique, les amines aromatiques, les ciments, les brucelloses, l'aldéhyde formique ainsi que les hépatites virales ont tendance à diminuer depuis 1990. Cependant, on note une légère stagnation en 2006 pour les brucelloses et les affections provoquées par l'aldéhyde formique et ses polymères.

Le détail de l'évolution, depuis 1991, des cas déclarés de maladies professionnelles par pathologie, se trouve dans le tableau n° 3, joint en annexe.

I-3 Tableaux de maladies professionnelles en 2006

En 2006, des modifications sont intervenues pour les tableaux de maladies professionnelles n°51 et n°62 relatifs respectivement aux « maladies professionnelles provoquées par les résines époxydiques et leurs constituants » et aux « affections professionnelles provoquées par les isocyanates organiques » par décret n°2006-985 et n°2006-986 du 1 août 2006.

Concernant le tableau n°51, le décret n'a pas directement modifié son contenu. La nouveauté consiste seulement en une annotation qui y a été ajoutée. Celle-ci rappelle que bien que le tableau n°51 ne comporte pas en lui-même le syndrome de la rhinite ou de l'asthme, ces pathologies peuvent aussi être provoquées par certains constituants de résine pour lesquels il existe d'autres tableaux de prise en charge.

Quant au tableau n°62, la nouveauté apportée par le décret réside dans la prise en compte de deux nouveaux syndromes : la pneumopathie interstitielle aiguë ou subaiguë et la pneumopathie d'hypersensibilité chronique.

II Accidents du travail (AT)

L'accident du travail, défini par le code de la sécurité sociale est, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs chefs d'entreprise.

Il convient de préciser que la cour de cassation a confirmé son interprétation extensive de cette notion, en retenant cette qualification :

- pour une situation non soudaine mais liée à des événements survenus à une date certaine ;
- pour une dépression nerveuse apparue à la suite d'un entretien d'évaluation : la notion de lésion corporelle peut donc s'étendre aux troubles psychiques.

Les accidents pris en compte dans les statistiques sont les accidents qui ont donné lieu à une réparation sous forme d'un premier règlement d'indemnité journalière ou d'une rente.

Les accidents ayant entraîné une incapacité permanente sont les accidents qui ont été la cause soit d'une incapacité permanente, soit du décès.

Les accidents mortels répertoriés comme tels sont ceux pour lesquels la mort est intervenue avant consolidation, c'est à dire avant la fixation d'un taux d'incapacité permanente et la liquidation d'une rente.

La présentation qui suit propose des indications sur les données globales concernant les accidents du travail, des données par critères ainsi que des éléments d'information sur les accidents survenus dans la branche du bâtiment et des travaux publics.

II-1 Données globales

Les données globales rassemblent le nombre des accidents, les taux de fréquence et de gravité ainsi que des indications financières.

Après la forte dégradation observée entre 1999 et 2002, le nombre d'accidents du travail a diminué entre 2002 et 2004 puis se stabilise autour de 700 000 accidents depuis 2005 (699 217 accidents en 2005, 700 772 en 2006).

Parallèlement, après l'augmentation progressive du nombre d'accidents ayant entraîné une incapacité permanente (IP) entre 2001 et 2005, on constate en 2006 une diminution du nombre d'accidents avec IP tandis que le nombre d'accidents mortels est en hausse; on dénombre 537 accidents mortels en 2006 contre 474 en 2005, soit une augmentation de 13,3 %.

Le taux de fréquence est en baisse pour toutes les branches d'activité à l'exception de la branche Activité de Service II pour laquelle le taux de fréquence passe de 30,2 à 30,9 entre 2005 et 2006.

Le taux de gravité des incapacités temporaires est en baisse pour cinq branches d'activités, stable pour la branche chimie/caoutchouc/plasturgie, en hausse pour les branches transports/communication, services/commerces et industries de l'alimentation ainsi que les activités services II.

Les statistiques comptabilisent précisément les accidents avec arrêt, ayant donné lieu à indemnisation. Pour les accidents sans arrêt de travail, les données sont moins précises : il semble qu'un nombre important d'accidents sans arrêt de travail, entre 10 et 20 %, ne feraient l'objet d'aucune déclaration officielle.

Sur ce sujet, cf. l'étude de la DARES « accidents, accidentés et organisation du travail, résultats de l'enquête sur les conditions de travail de 1998 », mai 2002 – N° 20.1.

II-1-1 Données chiffrées

Les accidents avec arrêt, c'est-à-dire les accidents ayant entraîné une interruption de travail d'un jour complet, en sus du jour de la survenance de l'accident où/et une incapacité permanente, sont en augmentation de 0,22 %. Ils sont passés de 699 217 à 700 772 d'une année sur l'autre.

Ils ont été à l'origine de 34 726 602 journées de travail perdues, soit 4,4 % de plus qu'en 2005.

46 596 accidents ayant entraîné une incapacité permanente ont été comptabilisés en 2006, soit une diminution de 10,3 %.

Le nombre des accidents mortels en 2006, a augmenté de 13,3 %, pour atteindre le chiffre de 537 (626 en 2004, 474 en 2005). Cette hausse se répercute dans tous les CTN à l'exception des CTN Transports/communication et Services, commerces et industries de l'alimentation.

Cf. le tableau n° 4 en annexe

II-1-2 Taux de fréquence, taux de gravité

L'indice de fréquence, défini comme le nombre d'accidents avec arrêt par millier de salariés, est de 39,4, il augmente de 0,76% par rapport à 2005.

Le taux de fréquence des accidents avec arrêt, défini comme le nombre d'accidents avec arrêt par millions d'heures travaillées, est de 25,7 ; il diminue de 2,28 % par rapport à 2005.

L'indice de gravité, défini comme le total des taux d'incapacité permanente par millions d'heures travaillées, est de 17,7, il diminue de 8,3 % par rapport à 2005.

Quant au taux de gravité des incapacités temporaires, défini comme le nombre de journées perdues par incapacité temporaire par millier d'heures travaillées, il passe de 1,25 à 1,27, soit une diminution de 1,6 %.

Cf. les tableaux n° 5 et 6 joints en annexe

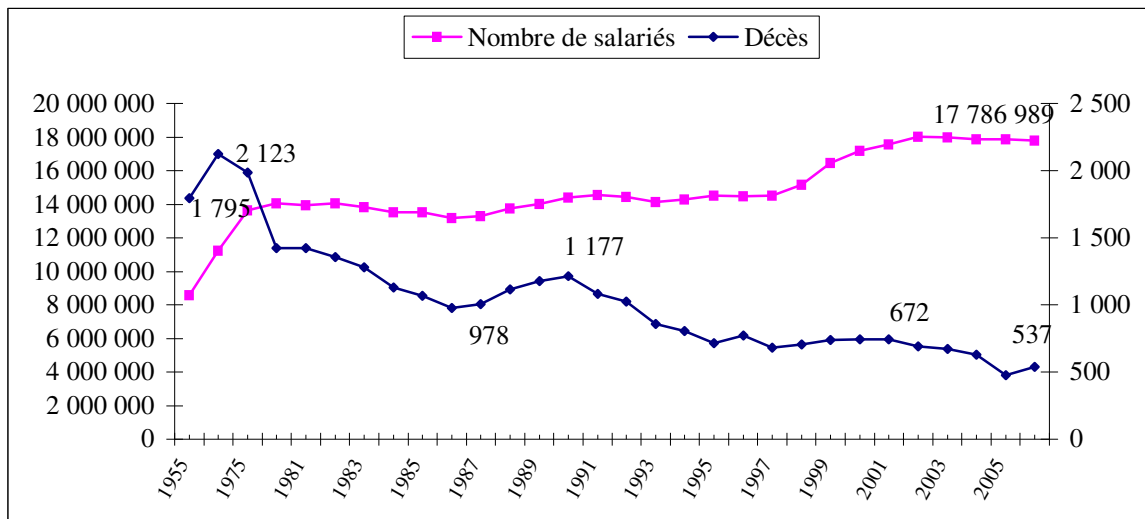
II-1-3 Evolutions

Les courbes suivantes illustrent, depuis 1955, l'évolution analysée par la Dares. Si globalement et sur le long terme, l'amélioration est notable, elle ne doit pas occulter le fait que les données chiffrées des dernières années se caractérisent par une amélioration limitée ou une légère détérioration de la situation.

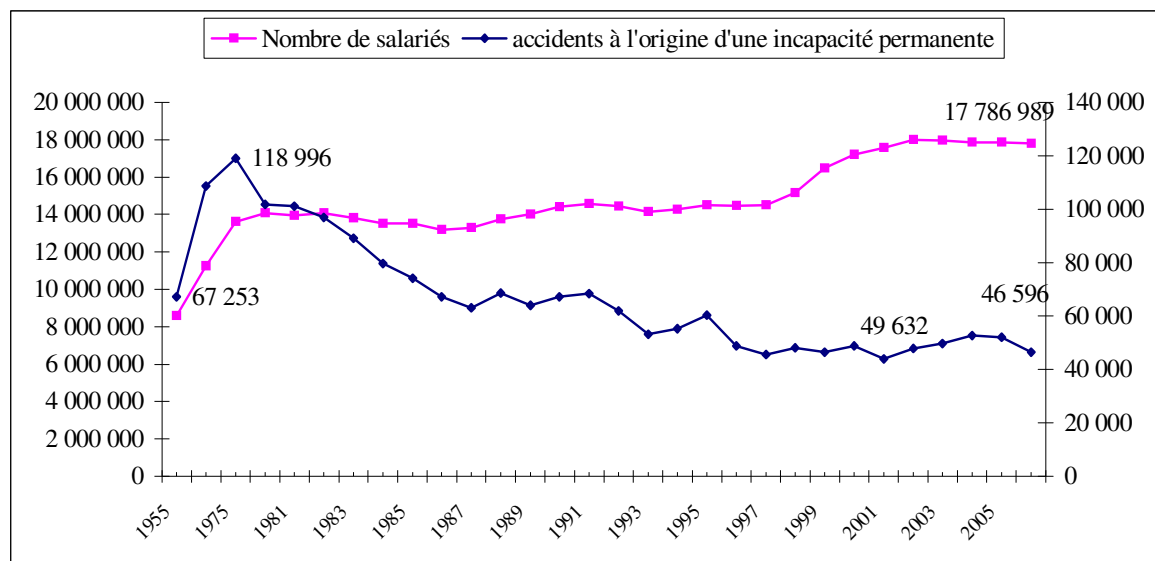
L'évolution des taux de fréquence et du taux de gravité des incapacités temporaires, depuis 1995, illustre la même tendance.

cf. tableaux n°5, 6 et 8 joints en annexe

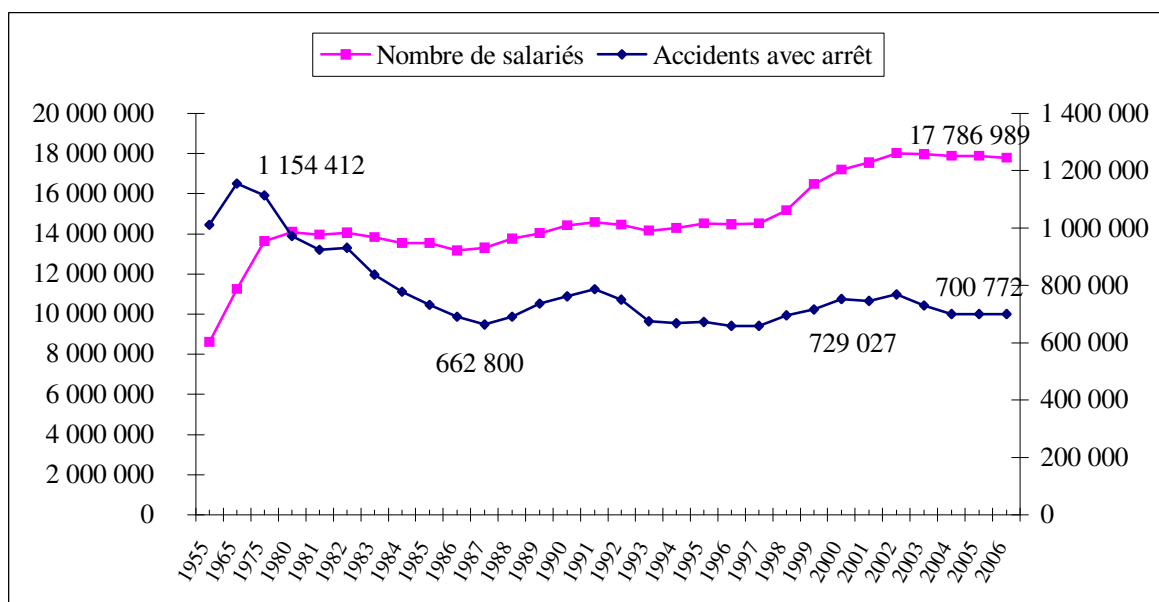
Evolution du nombre des accidents mortels depuis 1955



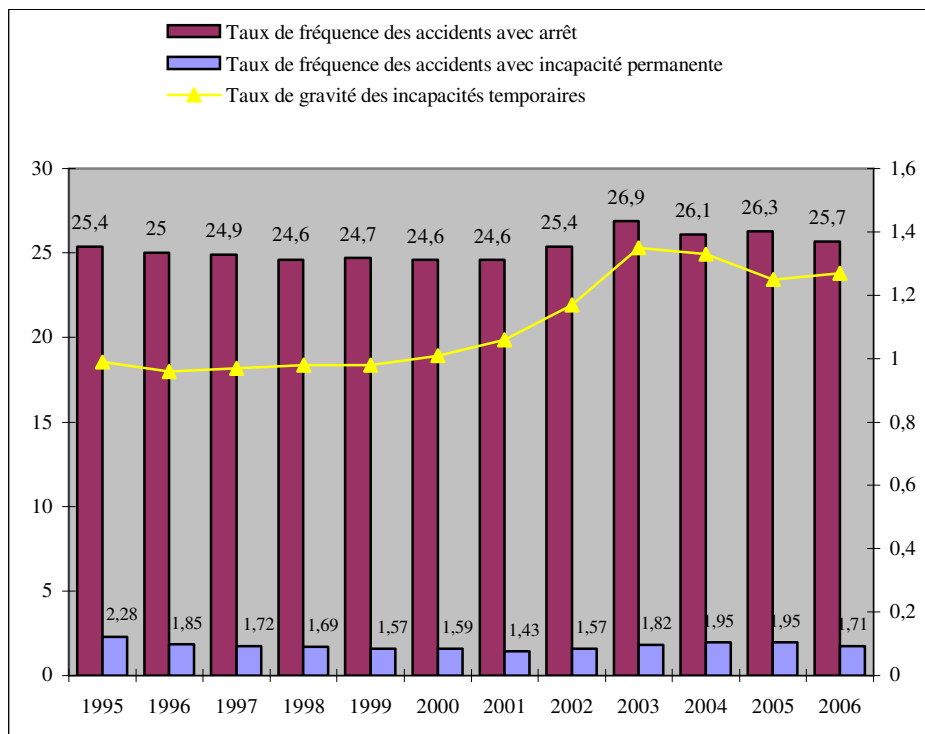
Evolution du nombre des accidents ayant entraîné une incapacité permanente, depuis 1955



Evolution du nombre des accidents avec arrêt depuis 1955



Evolution du taux de fréquence des accidents avec arrêt, du taux de fréquence des accidents avec incapacité permanente et du taux de gravité des incapacités permanentes, depuis 1995



II-2 Données par comités techniques nationaux

Les secteurs les plus touchés par les accidents mortels sont :

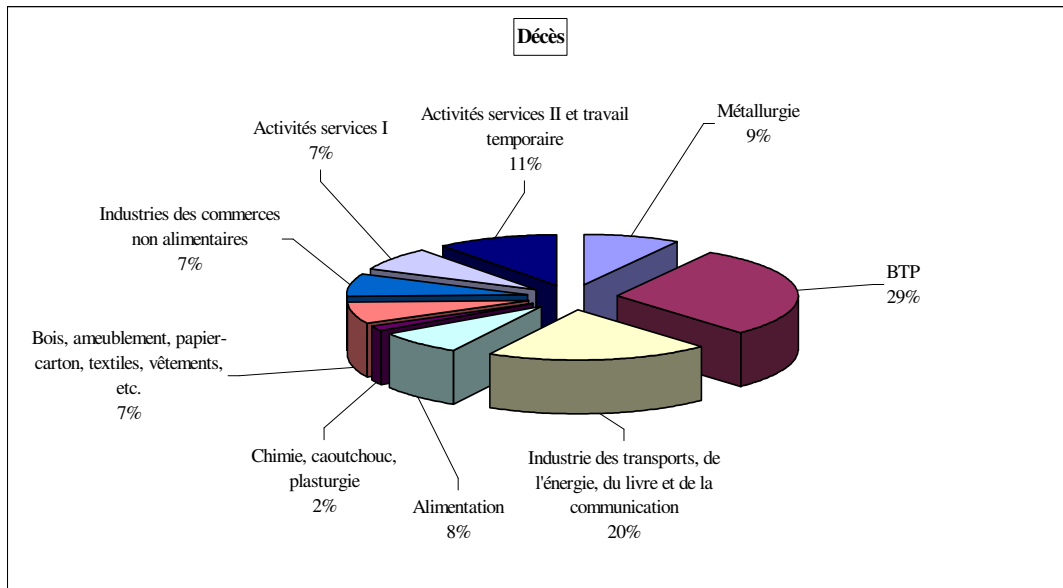
- le bâtiment et les travaux publics, **158** décès (103 en 2005)
- les industries des transports, de l'énergie, du livre et de la communication, **108** décès (127 en 2005) ;
- les activités de service II et le travail temporaire, **58** décès (50 en 2005) ;
- la métallurgie, **46** décès (43 en 2004) ;
- les services, commerces et industries de l'alimentation, **42** décès (44 en 2005) ;
- les activités services I, **40** décès (27 en 2005).

Les branches d'activité qui comptent le plus grand nombre d'accidents ayant entraîné une incapacité permanente sont :

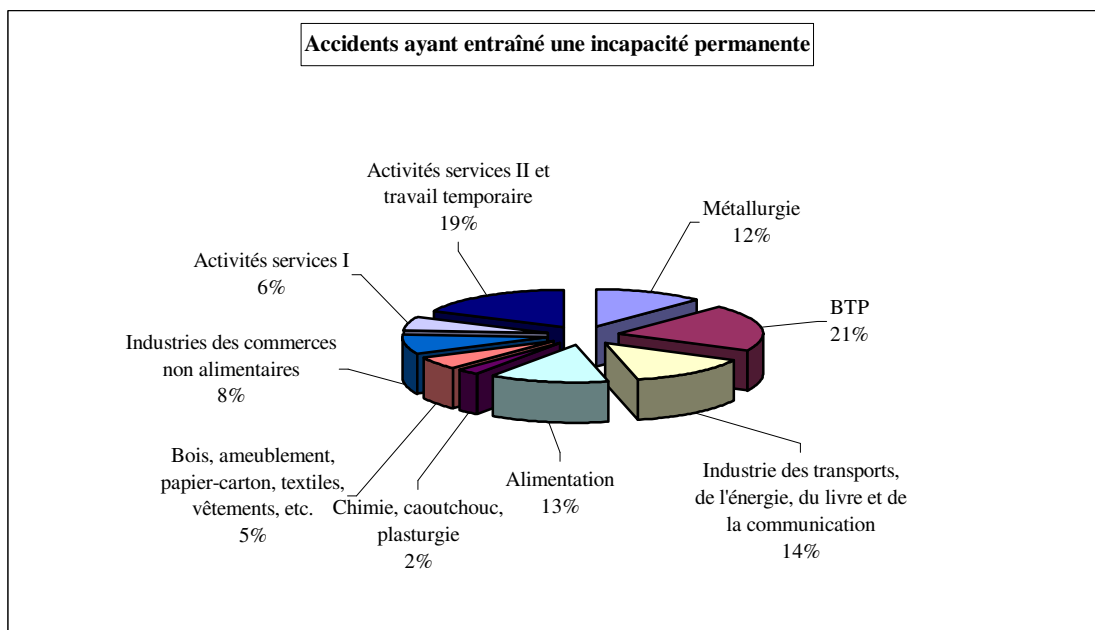
- le bâtiment et les travaux publics, **9 498** (10 550 en 2005) ;
- les activités de service II et le travail temporaire, **8 320** (8 927 en 2004) ;
- les industries des transports, de l'énergie, du livre et de la communication, **6 460** (7 179 en 2005) ;
- l'alimentation, **6 189** (7 060 en 2005) ;
- la métallurgie, **5 677** (6 467 en 2005).

Cf. le tableau n°7 joint en annexe.

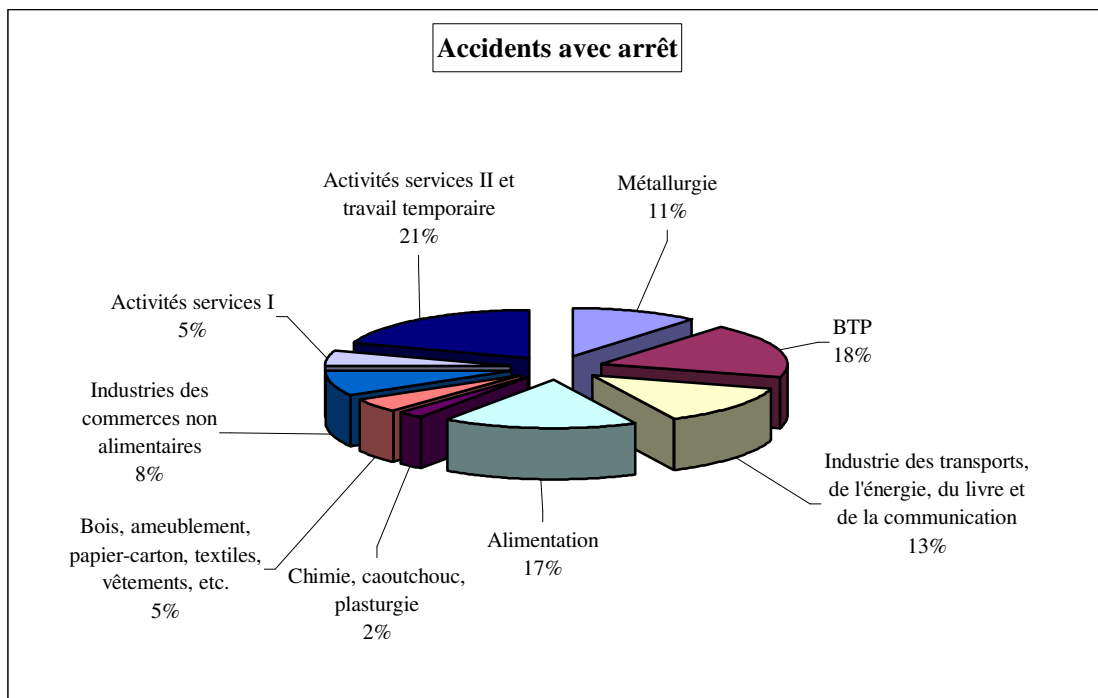
Pourcentage des accidents mortels selon les comités techniques nationaux



Pourcentage des accidents ayant entraîné une incapacité permanente selon les comités techniques



Pourcentage des accidents avec arrêt selon les comités techniques nationaux



II-3 Données par critères

Ces critères regroupent les éléments matériels à l'origine de l'accident, la localisation et la nature des lésions, l'âge et la nationalité des victimes et leur qualification professionnelle.

Il est de plus en plus fréquemment signalé que ces critères ne tiennent pas suffisamment compte des liens qui existent entre l'organisation du travail et les accidents du travail, la survenance de ces derniers étant manifestement favorisée par la polyvalence, l'obligation de respecter des normes de qualité chiffrées, le manque d'informations, le travail dans l'urgence ou lorsque le rythme de travail est contraint par les machines ou par les délais à respecter.

Sur ce sujet, cf. l'étude de la Dares « accidents, accidentés et organisation du travail, résultats de l'enquête sur les conditions de travail de 1998 », mai 2002 – N° 20.1.

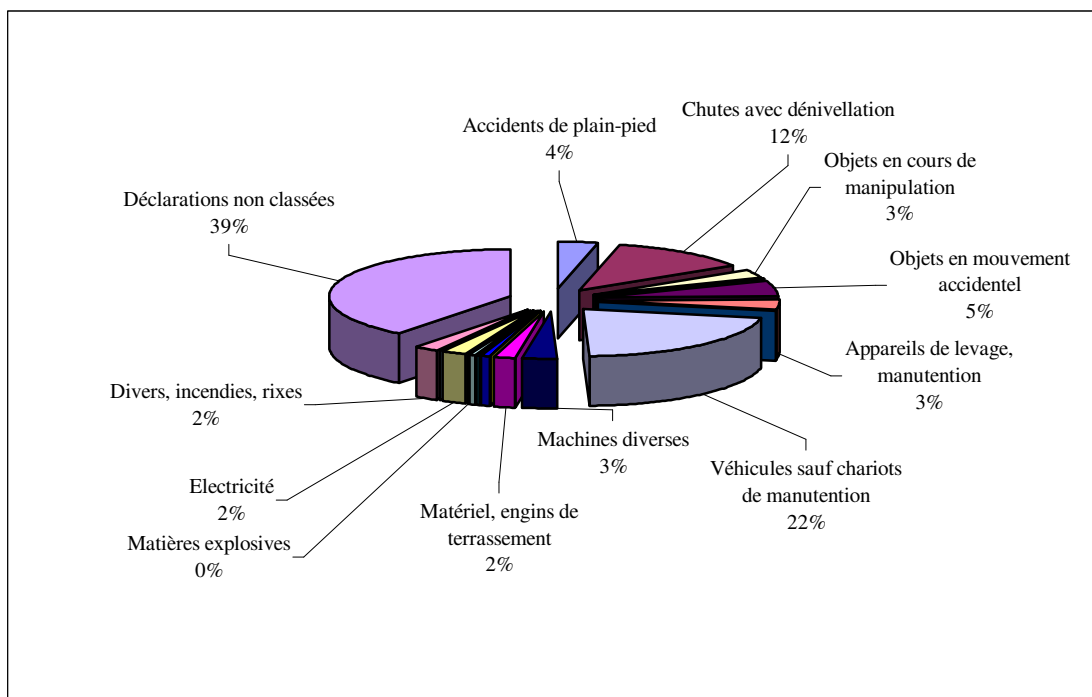
II-3-1 Eléments matériels à l'origine de l'accident

Les observations sont comparables à celles effectuées les années précédentes.

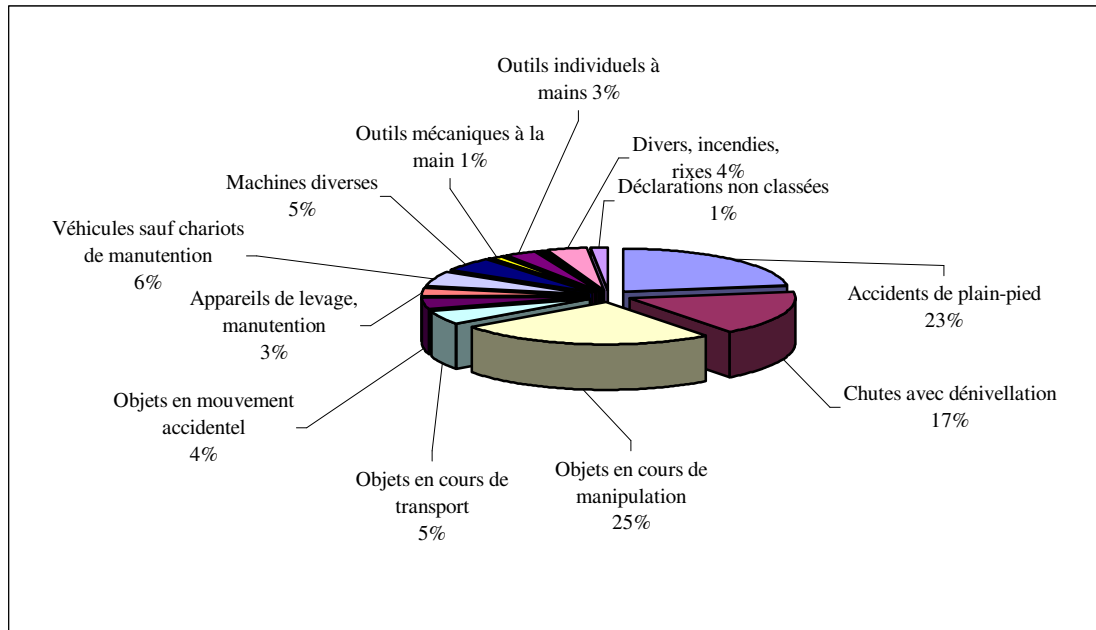
28,1 % (27,5 en 2005) des accidents avec arrêt ont été causés par des objets en cours de manipulation, 23,8 % (23,7 en 2005) par des chutes de plain-pied et 12,3 % (12,3 en 2005) par des chutes avec dénivellation.

Cf. le tableau n° 9, joint en annexe.

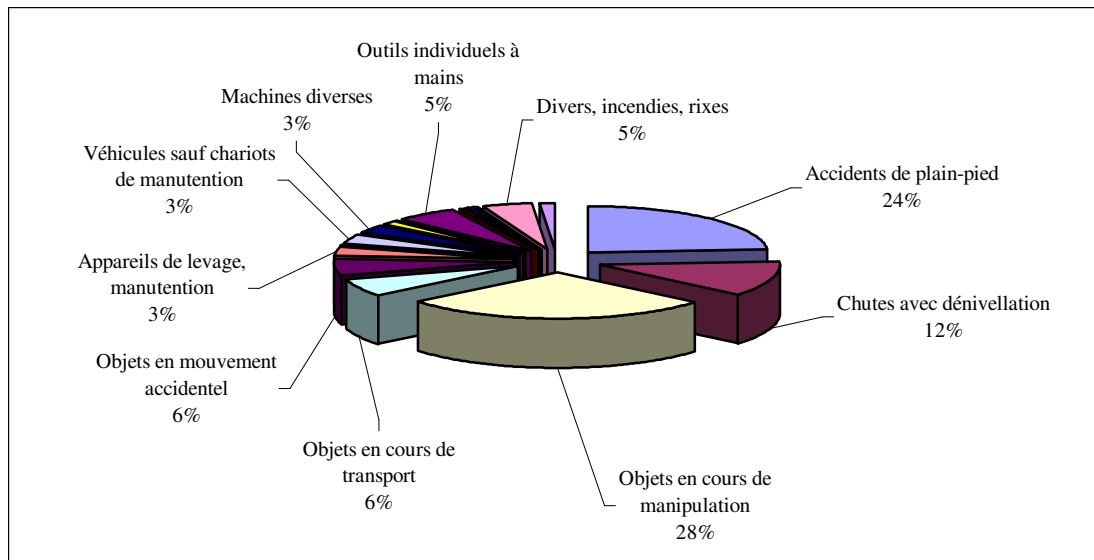
Répartition des accidents mortels selon l'élément matériel causal



Répartition des accidents ayant entraîné une incapacité permanente selon l'élément matériel causal



Répartition des accidents avec arrêt selon l'élément matériel causal



II-3-2 Localisation et la nature des lésions

24,1% (24,7 en 2005) des accidents avec arrêt concernent les mains, 19,2 % (19,2 en 2005) les membres inférieurs, pieds exceptés, 20,7 % (20,7 en 2005) le tronc et 12,1 % (12,1 en 2005), les membres supérieurs.

Pour ce qui est des accidents avec incapacité permanente, 24,5 % (23,8 en 2005) concernent les mains, 16,5 % (16,8 en 2005) les membres inférieurs, pieds exceptés, 17,5 % (17,2 en 2005) les membres supérieurs et 15,1% (15,6 en 2005) le tronc.

Il convient de souligner que les accidents à la tête, 4 % des accidents avec arrêt, et surtout les accidents à localisations multiples (8,7 %), restent toujours les plus lourds de conséquences.

Les contusions, les douleurs et lumbagos ainsi que les plaies et coupures sont les lésions de loin les plus fréquentes.

Cf. Tableau n° 10, joint en annexe.

II-3-3 Age des victimes

Plus le salarié avance en âge, plus la fréquence d'AT avec arrêt diminue mais ces accidents donnent plus souvent lieu à une incapacité permanente

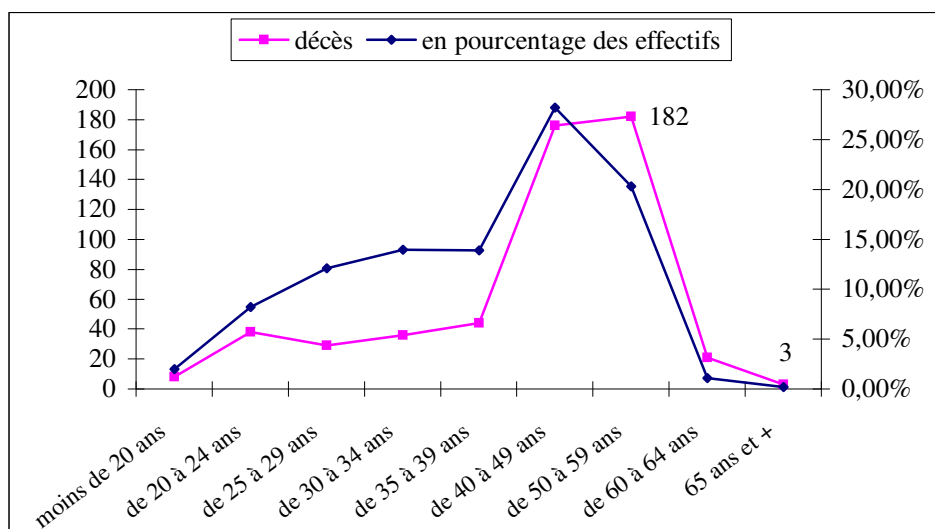
Les salariés de 40 à 49 ans et de 50 à 59 ans représentaient, respectivement, 28,2 % et 20,3 % des salariés alors qu'ils étaient victimes de 32,8 % et de 33,9 % des accidents mortels.

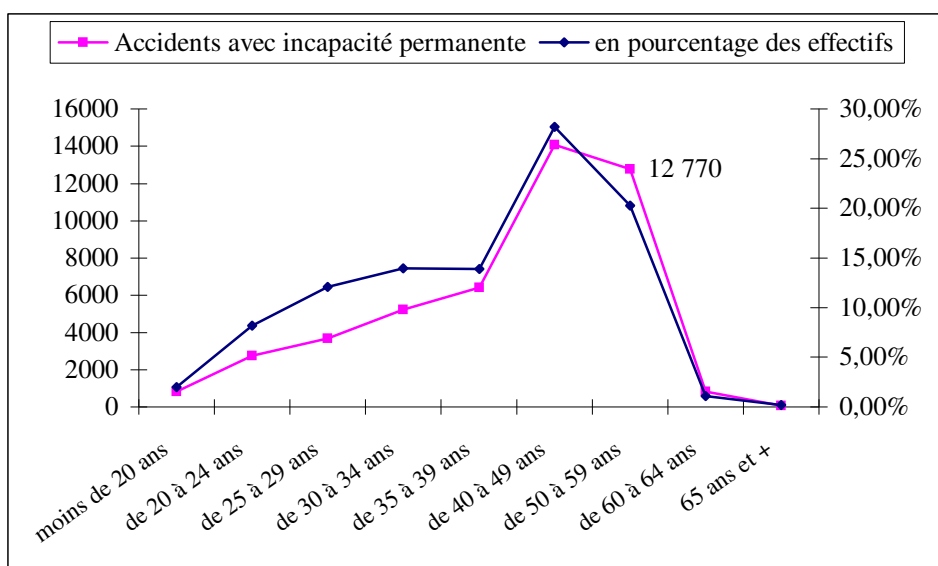
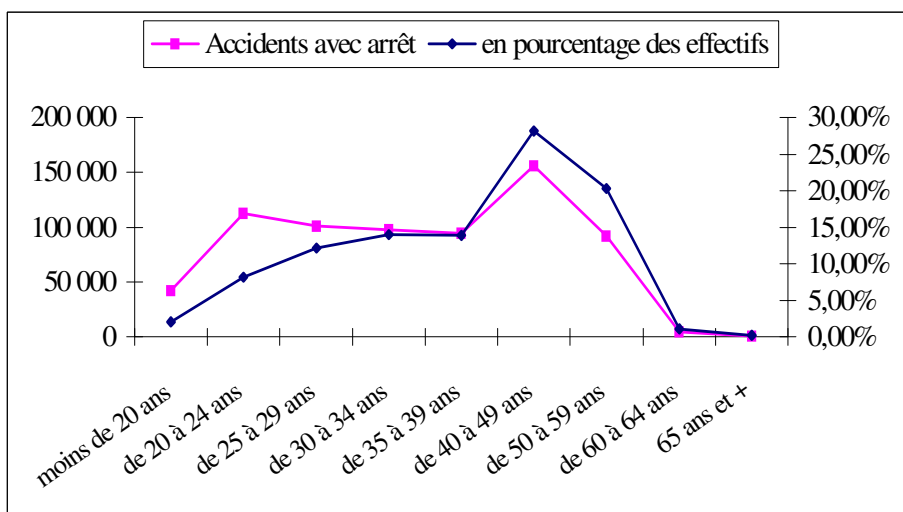
Ils étaient aussi particulièrement concernés par les accidents ayant entraîné une incapacité permanente : la tranche d'âge de 40 à 49 ans était touchée par 30,2 % des accidents de ce type et la tranche d'âge de 50 à 59 ans, de 27,4 % des accidents.

Quant aux accidents avec arrêt, ils touchaient relativement plus souvent les salariés de moins de 29 ans. Les moins de 20 ans, avec 2 % de la population salariée, étaient victimes de 6 % des accidents avec arrêt, les 8,2 % de salariés de 20 à 24 ans étaient victimes de 16 % des accidents et les 15 % de salariés de 25 à 29 ans de 14,4 % des accidents.

Les courbes ci-après illustrent ces distorsions.

Cf. tableau n° 11, joint en annexe.





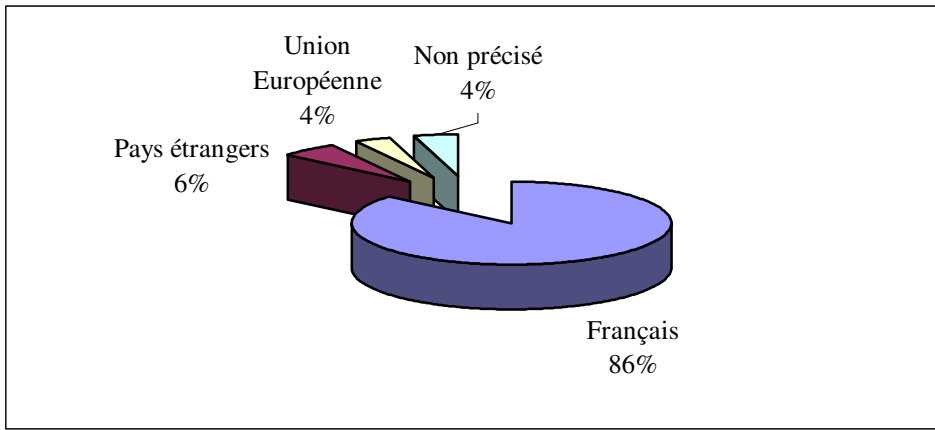
II-3-4 Nationalité des victimes

En 2006, les français représentent 95,3 % de la population salariée et les étrangers 4,7 %. Or, les étrangers sont victimes de 5,8 % des accidents mortels et 7,9 % des accidents ayant entraîné une incapacité permanente. En revanche, ils ne représentent que 5,8 % des salariés victimes d'un accident avec arrêt.

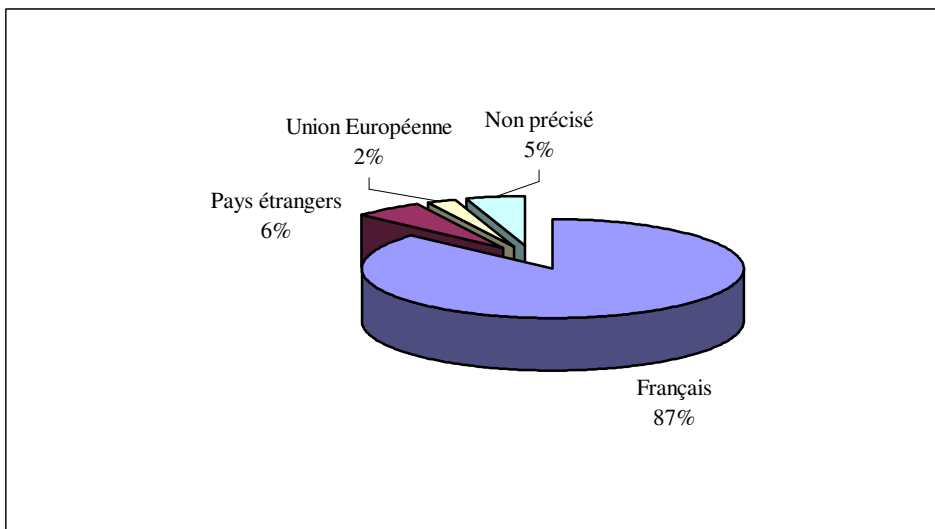
Il est à signaler que ces chiffres évoluent rapidement. En 2000, les travailleurs étrangers étaient victimes de 8,9 % des accidents mortels et de 9,2 % des accidents ayant entraîné une incapacité permanente. En 1995, à pourcentage égal des effectifs salariés, ils représentaient 16,1 % des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et 11,3 % des accidents avec arrêt.

Cf. le tableau n° 12, joint en annexe.

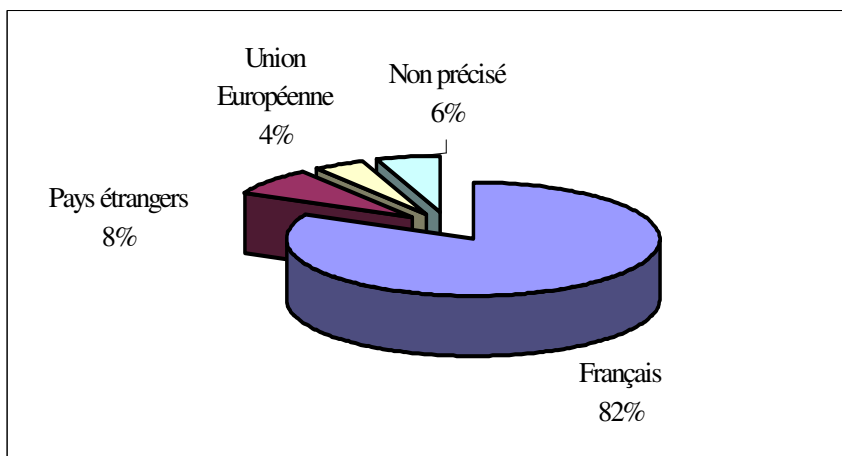
Décès en pourcentage des effectifs



Accidents avec arrêt en pourcentage des effectifs



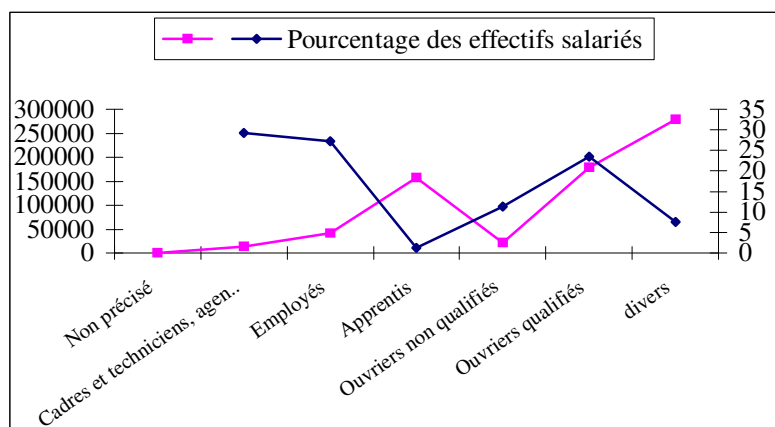
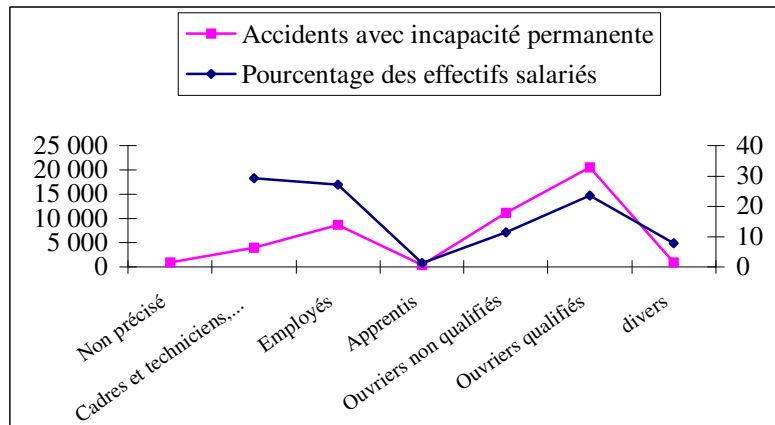
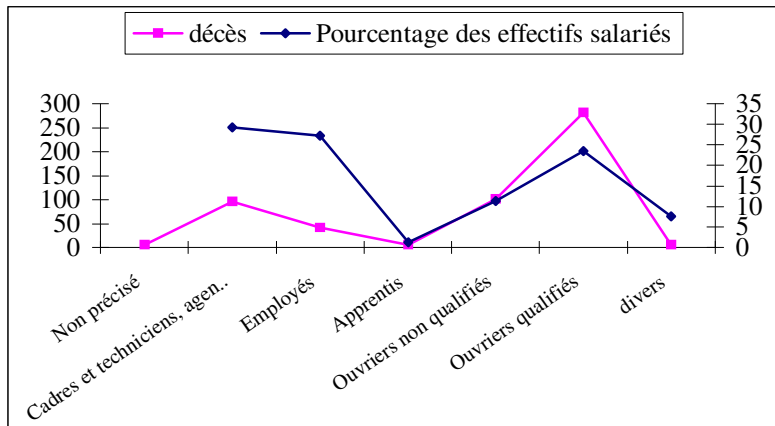
Accidents avec incapacité permanente en pourcentage des effectifs



II-3-5 Qualification professionnelle des victimes

Comme l'illustrent les courbes ci-après, les ouvriers qualifiés et non qualifiés sont beaucoup plus fréquemment exposés aux accidents que les autres catégories professionnelles.

Cf. le tableau n° 13, joint en annexe.



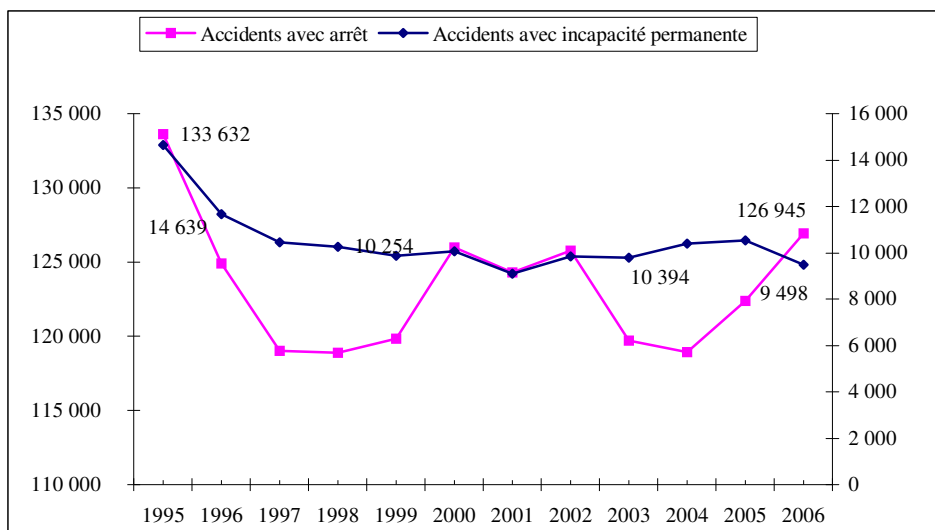
II-4 Accidents du travail dans le bâtiment et les travaux publics

Avec 1 487 269 salariés (1 397 103 salariés en 2005, 1 218 606 salariés en 2000), exclusion faite des salariés des sièges et des bureaux, la profession regroupait environ 8,4 % de la population salariée des neuf comités techniques nationaux, et cumulait 29,4 % des accidents mortels (158 sur 537). En 2000, la profession avait représenté 26,1 % des décès.

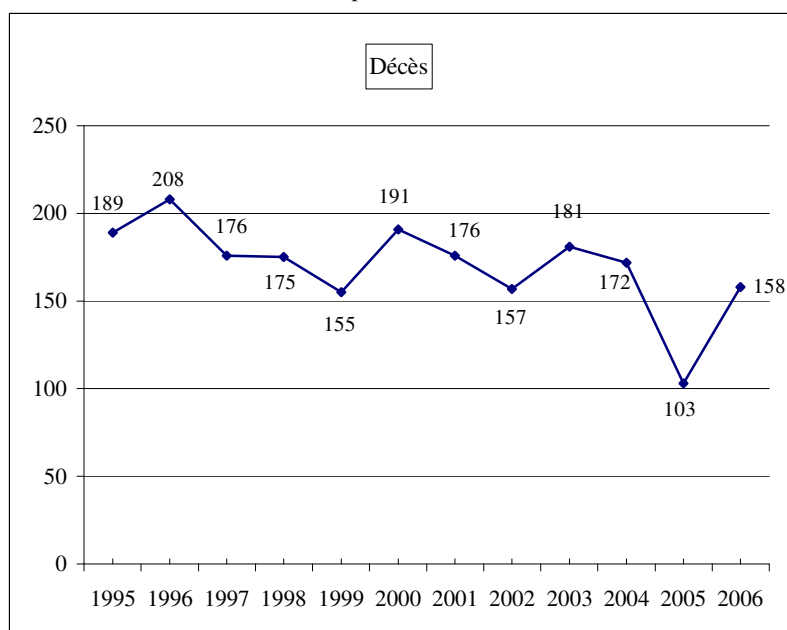
De manière générale, dans le secteur bâtiment et les travaux publics, le nombre d'accidents graves diminué. En effet, entre 1995 et 2006, le nombre d'accidents mortels et d'accidents avec incapacité permanente ont respectivement diminué de 16,4 % et de 35,1 %.

Cf. les tableaux n° 14, 15 et 16, joints en annexe.

Bâtiment et travaux publics : évolution du nombre des accidents avec arrêt et ayant entraîné une incapacité permanente, depuis 1995



Bâtiment et travaux publics : évolution du nombre des accidents mortels depuis 1995



III. Accidents de trajet

Selon le Code de la sécurité sociale, « est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants-droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet d'aller et de retour entre :

1° la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail ;

2° le lieu de travail et le restaurant, la cantine, ou d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi."

Par leur lien avec le travail et les conditions de son exercice, les données statistiques les concernant sont présentés dans le *tableau n° 17, joint en annexe*.

Les 384 (440 en 2005, 619 en 2000) décès par accident de trajet sont à comparer aux 537 accidents mortels du travail.

Leur nombre est en diminution de 12,7 % par rapport à l'année précédente. Le nombre des accidents de trajet avec arrêt augmente peu, et celui des accidents ayant entraîné une incapacité permanente diminue de 7,7 % entre 2005 et 2006. Quant au nombre des journées perdues pour incapacité temporaire, il augmente de 5,2 %.

Cf. le tableau n° 17, joint en annexe.

Annexes

Les tableaux ci-après, numérotés de 1 à 17, présentent :

Tableau n° 1 :

Total maladies professionnelles réglées depuis 1985

Tableau n° 2 :

Maladies professionnelles (MP) reconnues dans le cadre d'un tableau et pour lesquelles une indemnité ou une rente a été versée Répartition par grandes branches d'activité classées par comités techniques nationaux (CTN)

Tableau n° 3 :

Tableaux des maladies professionnelles du régime général : évolution du nombre des maladies réglées de 1990 à 2006.

Tableau n° 4 :

Accidents du travail

Risque global : accidents avec arrêt, accidents ayant entraîné une incapacité permanente, décès, journées perdues pour incapacité temporaire en 2005 et 2006 Evolution en pourcentage des chiffres globaux, d'une année sur l'autre

Tableau n° 5 :

Accidents du travail

Evolution du nombre des salariés affiliés, des accidents avec arrêt et du taux de fréquence depuis 1988.

Tableau n° 6 :

Accidents du travail

Evolution depuis 1993 :

- du taux de fréquence des accidents avec arrêt ;
- du taux de fréquence des accidents avec incapacité permanente ;
- du taux de gravité des incapacités temporaires.

Tableau n° 7 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Effectifs des salariés affiliés, accidents avec arrêt, accidents ayant entraîné une incapacité permanente, décès, journées perdues par incapacité temporaire en 2005 et 2006

Tableau n° 8 :

Evolution du nombre des accidents du travail

- De 1955 à 1999, pour les 15 comités techniques nationaux (CTN) métropolitains,
- A partir de 2000, pour les 9 comités techniques nationaux (CTN), France entière

Tableau n° 9 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et des décès, suivant l'élément matériel causal

Tableau n° 10 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et des décès, suivant la nature des lésions

Tableau n° 11 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et du nombre de journées perdues par incapacité temporaire, suivant l'âge des victimes

Tableau n° 12 :

Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des décès, accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et du nombre de journées perdues par incapacité temporaire en 2005 et 2006, suivant la nationalité des victimes.

Tableau n° 13 : Neuf comités techniques nationaux (CTN)

Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et du nombre de journées perdues par incapacité temporaire, suivant la qualification des victimes

Tableau n° 14 :

Industries du bâtiment et des travaux publics (hors sièges sociaux et bureaux)

Accidents du travail avec arrêt

Tableau n° 15 :

Industries du bâtiment et des travaux publics (hors sièges sociaux et bureaux)

Accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente

Tableau n° 16 : Industries du bâtiment et des travaux publics (hors sièges sociaux et bureaux)

Accidents mortels

Tableau n° 17

Accidents du trajet réglés en 2005 et 2006

Risque global

Tableau n° 1

Total maladies professionnelles réglées depuis 1985

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Nombre de maladies réglées	4 611	4 085	3 531	3 972	4 032	4 417	5 080	6 553	6 598	7 533	8 534	9 906	11 606	13 441	16 665	21 697	24 220	31 461	34 642	36 871	41 347	42 306
Nombre d'incapacités permanentes	3 022	2 640	2 283	2 602	2 298	2 603	2 802	3 170	3 085	3 587	4 269	4 288	4 942	5 335	6 340	9 413	9 562	13 444	15 713	19 155	21 507	22 763
Nombre de décès	49	58	49	64	65	49	45	56	60	63	67	96	95	93	201	237	318	426	485	581	493	467

Tableau n° 2

Maladies professionnelles (MP) reconnues dans le cadre d'un tableau et pour lesquelles une indemnité ou une rente a été versée
Répartition par grandes branches d'activité classées par comités techniques nationaux (CTN)

9 comités techniques nationaux <i>Nombre de salariés en 2006</i>	Nombre de MP réglées		Nombre d'incapacités permanentes		Nombre de décès (avant consolidation)	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Métallurgie <i>1 940 259</i>	5 107	5 093	2 799	2 743	37	26
Bâtiment et Travaux Publics <i>1 487 269</i>	3 179	3 431	1 787	1 661	13	11
Transports, eau-gaz-électricité, livre, communication <i>1 956 229</i>	1 316	1 425	611	690	3	3
Alimentation <i>2 208 774</i>	5 756	6 190	2 013	2 034	3	1
Chimie, caoutchouc, plasturgie <i>476 579</i>	1 297	1 438	639	671	11	5
Bois, ameublement, papier-carton, Textiles, vêtements, cuirs et peaux, pierres et terres à feu <i>597 632</i>	2 488	2 419	1 325	1 293	18	8
Commerce <i>2 264 816</i>	1 230	1 262	618	637	2	2
Activités de services I <i>3 707 066</i>	976	1 088	432	473	2	1
Activités de service II et travail temporaire <i>3 148 365</i>	3 066	3 409	1 140	1 270	1	0

Tableau n° 3

Tableaux des maladies professionnelles du régime général : évolution du nombre des maladies réglées de 1990 à 2006

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 1990	1 1991	1 1992	1 1993	1 1994	1 1995	1 1996	1 1997	1 1998	1 1999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005	2006
1 27/10/1919	Affections dues au plomb et à ses composés	43	59	50	36	25	34	37	17	33	24	20	17	12	19	11	12	6
2 27/10/1919	Maladies causées par le mercure et ses composés	6	10	2	2	3	4	3	1	0	0	2	1	1	0	4	4	0
3 04/01/1931	Intoxication professionnelle par le tétrachloréthane	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0
4 04/01/1931	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant	29	27	27	26	24	26	15	14	23	30	20	21	46	38	44	43	38
4 bis 23/07/1987	Affections gastro-intestinales provoquées par le benzène, le toluène, les xylènes et tous les produits en renfermant	3	5	2	2	4	3	2	4	2	1	8	2	3	1	3	3	0
5 04/01/1930	Affections professionnelles liées au contact avec le phosphore et le sesquisulfure de phosphore	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
6 04/01/1931	Affections provoquées par les rayonnements ionisants	15	22	17	15	21	23	18	9	13	17	20	23	22	28	23	19	19
7 18/07/1936	Tétanos professionnel	0	2	1	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8 18/07/1936	Affections causées par les ciments (alumine-silicates de calcium)	365	358	369	207	232	249	235	191	177	183	173	202	190	199	147	160	111
9 18/07/1936	Affections provoquées par les dérivés halogénés des hydrocarbures aromatiques	0	1	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
10 28/01/1982	Ulcération et dermatites provoquées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins, le chromate de zinc et le sulfate de chrome	61	41	41	37	28	31	24	19	14	18	27	24	37	35	27	20	16
10 bis 28/01/1982	Affections respiratoires provoquées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins	1	4	3	3	9	5	3	3	3	7	5	6	10	6	6	5	7

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005	2006
10 ter 26/06/1984	Affections cancéreuses causées par l'acide chromique et les chromates et bichromates alcalins ou alcalinoterreux ainsi que par le chromate de zinc	1	1	2	1	2	1	0	3	0	2	3	8	7	6	8	11	7
11 14/12/1938	Intoxication professionnelle par le tétrachlorure de carbone	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 14/12/1938	Affections professionnelles provoquées par certains dérivés halogénés de l'éthylène	34	42	29	29	29	23	28	25	16	25	16	24	17	19	17	11	15
13 14/12/1938	Intoxications professionnelles par les dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques	1	3	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
14 14/12/1938	Affections provoquées par les dérivés nitrés du phénol, par le pentachlorophénol, les pentachlorophénates et par les dérivés halogénés de l'hydroxybenzotrile	2	4	2	2	0	5	0	1	1	2	0	1	1	2	1	0	2
15 14/12/1938	Affections provoquées par les amines aromatiques, leurs sels et leurs dérivés notamment hydroxylés, halogénés, nitrés, nitrosés et sulfonés	52	72	68	60	48	10	12	15	15	10	7	10	9	1	1	3	2
15 bis 06/11/1995	Affections de mécanisme allergique provoquées par les amines aromatiques, leurs sels, leurs dérivés notamment hydroxylés, halogénés, nitrés, nitrosés, sulfonés et les produits qui en contiennent à l'état libre	-	-	-	-	-	41	30	30	23	26	25	25	32	24	31	33	22
15 ter 06/11/1995	Lésions prolifératives de la vessie provoquées par les amines aromatiques et leurs sels et la N.Nitroso-dibutylamine et ses sels	-	-	-	-	-	2	3	3	5	3	8	5	12	13	21	15	18
16 14/12/1938	Affections cutanées ou affections des muqueuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille (comportant les fractions de distillation dites phénoliques, naphthaléniques, acénaphthéniques, anthracéniques et chryséniques), les brais de houille et les suies de combustion du charbon	2	5	0	5	2	2	2	1	0	2	1	0	1	0	2	1	0

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 1990	1 1991	1 1992	1 1993	1 1994	1 1995	1 1996	1 1997	1 1998	1 1999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005	2006
16 bis 03/09/1991	Affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille (comprenant les fractions de distillation dites phénoliques, naphthaléniques, acénaphléniques, anthracéniques et chryséniques), les brais de houille et les suies de combustion du charbon	1	0	2	1	7	5	6	4	3	7	7	4	17	15	27	29	19
18 14/12/1938	Charbon	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
19 18/07/1936	Spirochétoses (à l'exception des tréponématoses)	3	8	2	4	5	4	2	8	4	5	5	1	10	10	4	6	7
20 20/12/1942	Affections professionnelles provoquées par l'arsenic et ses composés minéraux	5	4	2	1	3	2	2	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1
20 bis 23/06/1985	Cancer bronchique primitif provoqué par l'inhalation de poussières ou de vapeurs arsenicales	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	3	2	1	1
20 ter 30-04-97	Cancer bronchique primitif provoqué par l'inhalation de poussières ou de vapeurs renfermant des arseno-pyrites aurifères	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
21 20/12/1942	Intoxication professionnelle par l'hydrogène arséné	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22 18/07/1945	Sulfurcarbonisme professionnel	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23 18/07/1945	Nystagnus professionnel	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24 18/07/1945	Brucelloses professionnelles	62	40	47	19	12	21	12	14	4	4	5	1	1	0	2	2	2
25 03/08/1945	Pneumoconioses consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice libre	332	302	290	226	248	275	215	235	199	213	236	235	293	281	307	288	320
26 19/03/1948	Intoxication professionnelle par le bromure de méthyle	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
27 19/03/1948	Intoxication professionnelle par le chlorure de méthyle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28 11/02/1949	Ankylostomose professionnelle. Anémie engendrée par l'ankylostome duodénal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0?	0?	0?	0	0	0

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005	2006
29 11/02/1949	Lésions provoquées par des travaux effectués dans des milieux où la pression est supérieure à la pression atmosphérique	5	1	1	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	4	4	2
30 03/08/1945	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	396	492	507	544	727	772	908	1 267	1 497	1 757	2 564	2 984	3 939	4 366	4 831	5 715	5 864
30 bis 22/05/1996	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	-	-	-	-	-	45	55	68	94	193	346	370	555	652	818	821	867
31 02/09/1950	Maladies professionnelles engendrées par les aminoglycosides, notamment par la streptomycine, la néomycine et leurs sels	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
32 21/10/1951	Affections professionnelles provoquées par le fluor, l'acide fluoridrique et ses sels minéraux	3	5	7	5	2	7	3	2	0	5	6	2	6	3	2	2	2
33 21/10/1951	Maladies professionnelles dues au béryllium et à ses composés	1	1	0	0	4	3	0	2	4	1	2	3	5	2	2	1	1
34 21/10/1951	Affections provoquées par les phosphates, pyrophosphates et thiophosphates d'alcyle, d'aryle ou d'alcoylaryle et autres organophosphorés anticholinestérasiques ainsi que par les phosphoramides et carbamates hétérocycliques anticholinestérasiques	1	0	3	0	1	3	1	2	1	2	1	3	1	2	3	2	2
36 09/01/1958	Affections provoquées par les huiles et graisses d'origine minérale ou de synthèse	90	113	93	68	71	81	65	74	83	91	99	75	115	78	87	79	61
36 bis 13/09/1989	Affections cutanées cancéreuses provoquées par les dérivés suivants du pétrole : extraits aromatiques, huiles minérales utilisées à haute température dans les opérations d'usinage et de traitement des métaux, suies de combustion des produits pétroliers	0	0	0	0	5	2	1	1	0	0	0	1	3	1	0	1	1
37 09/01/1958	Affections cutanées professionnelles causées par les oxydes et les sels de nickel	17	26	23	17	19	9	15	13	11	12	23	21	29	29	19	26	33

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005	2006
37 bis 28/01/1982	Affections respiratoires causées par les oxydes et les sels de nickel	1	4	1	2	4	4	0	1	0	1	0	2	1	1	2	0	1
37 ter 22/07/1987	Cancers provoqués par les opérations de grillage des mattes de nickel	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	2	0	0
38 09/01/1958	Maladies professionnelles engendrées par la chlorpromazine (Largactyl)	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0
39 09/01/1958	Maladies professionnelles engendrées par le bioxyde de manganèse	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1
40 09/01/1958	Maladies dues aux bacilles tuberculeux et à certaines mycobactéries atypiques (Mycobacterium avium intracellulare, mycobacterium kansasii, mycobacterium xenopi, mycobacterium marinum, mycobacterium fortuitum)	16	13	12	32	34	29	37	34	30	32	27	29	25	36	36	46	42
41 11/10/1960	Maladies engendrées par les pénicillines et leurs sels et les céphalosporines	2	2	1	5	2	2	1	2	1	0	0	1	2	1	0	0	0
42 20/04/1963	Surdité provoquée par les bruits léSIONNELS	793	791	941	763	751	777	682	664	596	591	613	494	543	632	980	1198	1126
43 20/04/1963	Affections provoquées par l'aldéhyde formique et ses polymères	40	52	46	37	29	29	33	25	22	24	19	37	18	27	26	13	13
44	Affections consécutives à l'inhalation de poussières ou de fumées d'oxyde de fer	26	19	30	18	14	20	31	16	15	21	27	31	27	26	34	35	25
44 bis 23/12/1992	Affections cancéreuses consécutives à l'inhalation de poussières ou de fumées d'oxyde de fer	-	-	-	0	2	1	3	7	0	0	7	11	5	4	7	3	6
45 18/02/1967	Infections d'origine professionnelle par les virus des hépatites A, B, C, D et E	63	72	76	56	40	31	51	36	33	34	35	43	26	34	30	32	13
46 18/02/1967	Mycoses cutanées	6	6	10	1	9	6	3	5	3	3	5	4	4	4	4	5	3
47 18/02/1967	Affections professionnelles provoquées par les bois	84	107	111	92	88	77	81	87	82	69	85	97	102	92	104	108	101
49 09/11/1972	Affections provoquées par les amines aliphatiques et alicycliques	16	14	21	19	18	15	19	29	19	16	17	20	28	23	11	7	8

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005	2006
49bis 11/02/2003	Affections respiratoires provoquées par les amines aliphatiques, les éthanolamines ou l'isophoronediamine	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	15
50 09/11/1972	Affections provoquées par la phénylhydrazine	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0
51 09/11/1972	Maladies professionnelles provoquées par les résines époxydiques et leurs constituants	72	115	73	81	54	60	61	49	43	58	56	55	48	51	53	43	55
52 29/11/1972	Affections provoquées par le chlorure de vinyle monomère	3	2	1	1	3	3	0	0	1	0	0	2	1	0	1	1	0
53 09/11/1972	Affections professionnelles dues aux rickettsies	3	2	2	1	2	2	2	4	0	4	1	3	2	5	2	1	0
54 09/11/1972	Poliomyélites	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55 09/11/1972	Affections professionnelles dues aux amibes	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	1	2	0	0
56 09/11/1972	Rage professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
57 09/11/1972	Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	1 040	1 342	2 602	3 165	3 963	4 704	6 041	7 312	8 815	10 874	13 104	15 912	21 126	23 672	24 848	28 278	29 379
58 09/11/1972	Affections professionnelles provoquées par le travail à haute température	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
59 02/03/1973	Intoxications professionnelles par l'hexane	2	1	0	0	0	1	1	1	0	0	2	1	0	3	2	0	0
61 02/03/1973	Maladies professionnelles provoquées par le cadmium et ses composés	1	0	1	1	0	1	2	2	3	5	3	1	5	1	1	2	2
62 02/03/1973	Affections professionnelles provoquées par les isocyanates organiques	76	88	111	89	83	85	76	71	63	79	94	80	94	79	70	68	61
63 02/03/1973	Affections provoquées par les enzymes	2	2	5	2	2	4	5	3	8	5	4	3	9	7	3	6	4
64 03/05/1974	Intoxication professionnelle par l'oxyde de carbone	6	2	4	0	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	0	0	0
65 19/06/1977	Lésions eczématiformes de mécanisme allergique	220	305	314	317	361	323	307	337	291	286	296	304	365	364	351	351	315
66 19/06/1977	Affections respiratoires de mécanisme allergique	144	171	194	188	182	184	187	206	189	209	255	255	322	309	315	292	259
66bis 11/02/2003	Pneumopathies d'hypersensibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	6

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005	2006
67 03/04/1980	Lésions de la cloison nasale provoquée par les poussières de chlorure de potassium dans les mines de potasse et leurs dépendances	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
68 03/04/1980	Tularémie	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
69 19/07/1980	Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes	100	100	142	132	134	140	103	121	132	148	165	172	167	187	185	182	161
70 19/07/1980	Affections respiratoires dues aux poussières de carbures métalliques frittés	8	9	9	8	6	4	7	5	6	7	4	5	10	7	4	4	4
70 bis 07/03/2000	Affections respiratoires dues aux poussières de carbures métalliques frittés ou fondus contenant du cobalt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	6	5	5	4	3
70 ter 07/03/2000	Affections cancéreuses broncho-pulmonaires primitives causées par l'inhalation de poussières de cobalt associées au carbure de tungstène avant frittage	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	1	1	1	2	0
71 19/09/1982	Affections oculaires dues au rayonnement thermique	4	9	5	7	7	4	2	4	7	7	2	4	7	2	8	4	2
71bis 03/09/1991	Affections oculaires dues au rayonnement thermique associé aux poussières	4	9	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
72 06/02/1983	Maladies résultant de l'exposition aux dérivés nitrés des glycols et du glycérol	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
73 06/02/1983	Maladies professionnelles causées par l'antimoine et ses dérivés	4	2	0	0	2	1	1	1	1	1	0	2	0	1	0	3	0
74 26/06/1984	Affections professionnelles provoquées par le furfural et l'alcool furfurylique	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
75 26/06/1984	Affections professionnelles résultant de l'exposition au sélénium et à ses dérivés minéraux	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
76 26/06/1984	Maladies liées à des agents infectieux ou parasitaires contractées en milieu d'hospitalisation et d'hospitalisation à domicile	21	32	27	21	15	10	8	6	11	29	35	21	42	49	58	93	52

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005	2006
77 19/11/1983	Péronyxis ou onyxis	15	17	12	18	10	7	4	9	5	9	9	10	7	16	7	10	8
78 19/11/1983	Affections provoquées par le chlorure de sodium dans les mines de sel et leurs dépendances	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
79 23/06/1985	Lésions chroniques du ménisque	1	3	22	32	43	52	68	71	96	93	98	171	231	254	292	299	316
80 23/06/1985	Kératoconjonctivites virales	8	8	22	11	5	9	6	0	5	0	3	8	2	1	2	3	4
81 22/07/1987	Affections malignes provoquées par le bis (chlorométhyle) éther	0	1	2	1	1	1	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0
82 22/07/1987	Affections provoquées par le métaacrylate de méthyle	9	8	7	6	3	7	6	5	8	8	13	15	7	17	6	12	11
83 22/07/1987	Lésions provoquées par les travaux effectués dans un milieu où la pression est inférieure à la pression atmosphérique et soumise à variation	5	3	3	4	0	0	0	55	0	0	0	0	0	0	6	1	3
84 22/07/1987	Affections engendrées par les solvants organiques liquides à usage professionnel (indiqués dans le tableau)	57	92	106	85	60	60	65	57	43	67	55	67	68	63	65	55	42
85 22/07/1987	Affections engendrées par l'un ou l'autre de ces produits : N-méthyl N' nitro N- nitrosoguanidine ; N-ethyl N' nitro N- nitrosoguanidine; N-méthyl N-nitrosourée; N-éthyl N-nitrosourée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
86 06/05/1988	Pasteurelloses	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
87 05/05/1988	Ornithose-psittacose	3	4	0	0	3	3	1	6	0	6	6	4	3	4	9	6	2
88 06/05/1988	Rouget du porc (Erysipéloïde de Baker-Rosenbach)	22	20	16	17	16	12	15	16	11	13	5	8	7	10	2	7	6
89 13/09/1989	Affection provoquée par l'halothane	2	0	0	1	1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0
90 13/09/1989	Affections respiratoires consécutives à l'inhalation de poussières textiles végétales	3	6	1	4	2	1	0	1	0	0	2	1	2	1	1	2	1
91 23/12/1992	Bronchopneumopathie chronique obstructive du mineur de charbon	-	-	-	1	2	4	11	11	4	8	4	5	2	6	2	3	4
92 12/01/1995	Infections professionnelles à Streptococcus suis	-	-	-	-	-	1	2	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0

N° du tableau (date de création)	Nature des maladies professionnelles	1 990	1 991	1 992	1 993	1 994	1 995	1 996	1 997	1 998	1 999	2 000	2 001	2 002	2 003	2004	2005	2006
93 12/01/1995	Lésions chroniques du segment antérieur de l'œil provoquées par l'exposition à des particules en circulation dans les puits de mine de charbon	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
94 22/05/1996	Broncho-pneumopathie chronique obstructive du mineur de fer	-	-	-	-	-	-	0	0	0	2	0	3	0	2	6	2	2
95 30/04/1997	Affections professionnelles de mécanisme allergique provoquées par les protéines du latex (ou caoutchouc naturel)	-	-	-	-	-	-	-	13	38	45	61	55	59	56	58	50	34
96 15/02/1999	Fièvres hémorragiques avec syndrome rénal dues aux agents infectieux du groupe hantavirus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	1	0	1	1	1	1
97 15/02/1999	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	-	-	-	-	-	-	-	-	-	110	384	383	424	421	410	422	411
98 15/02/1999	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charge lourde	-	-	-	-	-	-	-	-	-	416	1 551	1 798	2 251	2 260	2 313	2 260	2 251

Tableau n° 4 :

Accidents du travail

Risque global : accidents avec arrêt, accidents ayant entraîné une incapacité permanente, décès, journées perdues pour incapacité temporaire en 2005 et 2006

Evolution en pourcentage des chiffres globaux, d'une année sur l'autre

Secteurs	Accidents avec arrêt		Accidents ayant entraîné une incapacité permanente (accidents mortels inclus)		Décès		Journées perdues par incapacité temporaire	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Total des 9 comités techniques nationaux (CTN)	699 217	700 772	51 938	46 596	474	537	33 251 840	34 726 602
Bureaux et autres catégories particulières	8 200	8 331	1 013	982	8	7	604 090	637 469
Total et évolution en pourcentage d'une année sur l'autre	707 417 + 1,1 %	709 103 + 0,2 %	52 951 + 0,5 %	47 578 -10,2 %	482 - 23,5 %	544 +12,9 %	33 855 930 - 5,2 %	35 364 071 +4,5 %

Tableau n° 5 :
Accidents du travail
Evolution du nombre des salariés affiliés, des accidents avec arrêt et du taux de fréquence depuis 1988.

Années de référence	Effectifs salariés affiliés	Accidents avec arrêts	Taux de fréquence *
87/88	+ 3,3 %	+ 4,1 %	+ 0,8 %
88/89	+ 1,9 %	+ 6,8 %	+ 4,8 %
89/90	+ 2,8 %	+ 3,2 %	+ 0,4 %
90/91	+ 1 %	+ 3,4 %	+ 2,4 %
91/92	- 0,8 %	- 4,7 %	- 4,4 %
92/93	- 2,1 %	- 9,9 %	- 7,4 %
93/94	+ 1,0 %	- 1,2 %	- 1,2 %
94/95	+ 1,5 %	+ 0,6 %	- 0,8 %
95/96	- 0,17 %	- 2,1 %	- 1,5 %
96/97	+ 2,4 %, + 2,6 %	- 0,1 %	- 0,4 %
97/98	+ 2,2 %	+ 3,5 %	- 1,2 %
98/99	+ 2,2 %	+ 3,1 %	- 0,8 %
99/00	+ 4,3 %	+ 4,8 %	- 0,4 %
00/01	+ 2,1 %	- 0,7 %	0 %
01/02	+ 2,5 %	+ 3 %	+ 1,6 %
02/03	- 0,2 %	- 5 %	+ 5,9 %
03/04	- 0,5 %	- 4 %	- 3 %
04/05	+ 2,0 %	+ 1,1 %	+ 0,8 %
05/06	- 0,5 %	+ 0,2 %	- 2,3

* Taux de fréquence = nombre d'accidents avec arrêt/ nombre d'heures travaillées X 1 000 000

Tableau n° 6 :**Accidents du travail****Evolution depuis 1993 :**

- du taux de fréquence des accidents avec arrêt ;
- du taux de fréquence des accidents avec incapacité permanente ;
- du taux de gravité des incapacités temporaires.

Années	Taux de fréquence des accidents avec arrêt	Taux de fréquence des accidents avec incapacité permanente	Taux de gravité des incapacités temporaires
1993	26,1	2,05	1,00
1994	25,6	2,11	0,98
1995	25,4	2,28	0,99
1996	25	1,85	0,96
1997	24,9	1,72	0,97
1998	24,6	1,69	0,98
1999	24,7	1,57	0,98
2000	24,6	1,59	1,01
2001	24,6	1,43	1,06
2002	25,4	1,57	1,17
2003	26,9	1,82	1,35
2004	26,1	1,95	1,33
2005	26,3	1,95	1,25
2006	25,7	1,71	1,27

Taux de fréquence des accidents avec arrêt : $\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\ 000\ 000$

Taux de fréquence des accidents avec incapacités permanentes : $\frac{\text{Nombre d'accidents avec incapacité permanente}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\ 000\ 000$

Taux de gravité des incapacités temporaires : $\frac{\text{Nombre de journées perdues par incapacité temporaire}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\ 000$

Tableau n° 7**Neuf comités techniques nationaux (CTN)****Effectifs des salariés affiliés, accidents avec arrêt, accidents ayant entraîné une incapacité permanente, décès, journées perdues par incapacité temporaire en 2004 et 2005**

Comités techniques nationaux (CTN) et effectif 2005 / 2006	Accidents avec arrêt		Accidents ayant entraîné une incapacité permanente (accidents mortels inclus)		Décès		Journées perdues par incapacité temporaire	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Métallurgie 1 972 140 / 1 940 259	82 305	78 602	6 467	5 677	43	46	3 342 482	3 308 032
B.T.P. 1 397 103 / 1 487 269	122 356	126 945	10 550	9 498	103	158	6 364 059	6 706 925
Industries des transports, de l'énergie, du livre et de la communication 2 029 696 / 1 956 229	94 442	94 268	7 179	6 460	127	108	4 935 338	5 162 154
Alimentation 2 251 913 / 2 208 774	121 367	119 413	7 060	6 189	44	42	5 256 106	5 462 407
Chimie, caoutchouc, plasturgie 489 316 / 476 579	16 397	15 613	1 313	1 162	6	9	726 317	422 116
Bois, ameublement, papier-carton, textiles, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu 622 213 / 597 632	34 615	32 252	2 873	2 538	31	37	1 587 048	1 544 974
Industries des commerces non alimentaires 2 314 808 / 2 264 816	57 747	57 786	4 541	3 954	43	39	2 802 337	2 920 992
Activités services I 3 668 5736 / 3 707 066	38 088	38 130	3 028	2 798	27	40	1 668 144	1 694 008
Activités services II et travail temporaire 3 132 494 / 3 148 365	131 900	137 763	8 927	8 320	50	58	6 570 009	7 204 994
Total des 9 CTN 17 878 256 / 17 786 989	699 217	700 772	51 938	46 596	474	537	33 251 840	34 726 602

Tableau n° 8 :**Evolution du nombre des accidents du travail**

- De 1955 à 1999, pour les 15 comités techniques nationaux (CTN) métropolitains,
- A partir de 2000, pour les 9 comités techniques nationaux (CTN), France entière

Années de référence	Nombre de salariés	Nombre d'accidents avec arrêt	Nombre d'AT avec arrêt pour 1000 salariés (indice de fréquence)	Nombre d'accidents avec incapacité permanente	Nombre d'AT avec incapacité permanente pour 1000 salariés	dont	
						nombre d'AT avec incapacité permanente totale	nombre d'accidents mortels
1955	8 587 179	1 011 777	117,8	67 253	7,83	453	1 795
1965	11 253 938	1 154 412	102,6	108 750	9,66	186	2 123
1975	13 625 768	1 113 124	81,7	118 996	8,73	193	1 986
1980	14 075 285	971 381	69,8	101 821	7,23	128	1 423
1981	13 956 777	923 061	66,1	101 128	7,25	116	1 423
1982	14 064 535	930 525	66,2	96 848	6,89	125	1 359
1983	13 816 591	837 763	61,7	89 167	6,45	112	1 282
1984	13 515 024	777 867	57,6	79 606	5,89	102	1 130
1985	13 535 838	731 806	54,1	74 179	5,48	87	1 067
1986	13 177 233	690 602	52,4	67 207	5,1	79	978
1987	13 305 883	662 800	49,8	63 152	4,75	89	1 004
1988	13 751 683	690 182	50,2	68 590	5,00	98	1 112
1989	14 014 693	737 477	52,6	64 039	4,57	97	1 177
1990	14 413 533	760 992	52,8	67 233	4,66	103	1 213
1991	14 559 675	787 111	54,1	68 328	4,69	104	1 082
1992	14 440 402	750 058	51,9	61 998	4,29	108	1 024
1993	14 139 929	675 932	47,8	53 077	3,75	94	855
1994	14 278 686	667 933	46,8	55 306	3,87	85	806
1995	14 499 318	672 234	46,4	60 250	4,16	79	712
1996	14 473 759	658 083	45,5	48 772	3,37	81	773
1997	14 504 119	658 551	45,4	45 579	3,14	78	690
1998	15 162 106	679 162	44,8	46 701	3,09	74	683
1999	15 803 680	701 175	44,4	45 254	2,93	110	717
2000	16 868 914	743 435	44	48 096	2,85	71	730
2001	17 233 914	737 499	42,8	43 078	2,50	55	730
2002	17 673 670	759 980	43	47 009	2,66	60	686
2003	17 632 798	721 227	40,9	48 774	2,77	57	661
2004	17 523 982	692 004	39,5	51 771	2,95	63	626
2005	17 878 256	699 217	39,1	51 938	2,91	83	474
2006	17 786 989	700 772	39,4	46 596	2,62	???	537

Tableau n° 9 :**Neuf comités techniques nationaux (CTN)****Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et des décès, suivant l'élément matériel causal**

Élément matériel causal	Accidents avec arrêt		Accidents avec incapacité permanente		Décès	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Accidents de plain-pied	165 734	166 717	11 442	10 580	17	20
Chutes avec dénivelation	85 862	86 164	8 977	7 895	48	66
Objets en cours de manipulation	192 184	196 732	13 261	11 781	7	15
Objets en cours de transport	44 851	42 656	2 861	2 448	3	2
Objets en mouvement accidentel	41 567	40 804	2 239	2 086	26	29
Appareils levage, manutention	21 882	22 292	1 520	1 462	18	18
Appareils de levage, amarrage	2 166	2 171	167	176	1	0
Véhicules sauf chariots de manutention	22 292	21 806	2 766	2 569	134	116
Machines fournissant de l'énergie	353	323	52	33	1	2
Organes de transmission	845	550	142	92	1	2
Machines à broyer	129	143	22	18	0	1
Machines à malaxer	406	402	53	48	1	0
Machines à cribler, à tamiser	82	68	6	5	0	1
Presses mécaniques et pilons	486	411	90	63	0	1
Machines à presser, à mouler	466	400	85	83	2	2
Machines à cylindres	496	478	86	61	1	0
Machines à couper (sauf scies)	1 739	1 837	121	140	0	1
Scies	7 117	6 783	733	737	1	1
Machines à percer les métaux	1 534	1 366	165	149	0	0
Machines à percer le bois	981	879	236	214	0	0
Machines à meuler, à poncer	1 472	1 425	110	116	0	0
Machines et matériel à souder	2 120	2 101	38	47	0	0
Machines à riveter, à coudre	403	347	16	26	0	0
Machines à remplir, à emballer	852	825	83	75	1	0
Machines à effilocheur, à battre	22	9	3	5	0	0
Machines de filature, tissage	171	129	24	19	0	0
Matériels/engins de terrassement	982	961	156	125	12	11
Machines autres	1 437	1 364	218	192	0	3
Machines non précisées	1 966	1 988	370	272	1	1
Outils mécaniques tenus à la main	7 788	8 250	573	599	0	0
Outils individuels à main	39 213	38 031	1 503	1 370	0	0
Appareils à pression	863	816	98	70	0	0
Appareils avec produits chauds	4 424	4 127	99	94	0	0
Appareils et installation frigorifiques	18	10	3	2	0	0
Appareils avec produits caustiques	4 152	4 108	135	128	1	4
Vapeurs, gaz, poussières	662	840	24	26	1	2
Matière combustible	447	431	35	30	1	2
Matières explosives	244	246	155	67	2	1
Electricité	802	834	90	74	5	11
Rayonnements ionisants ou non	15	16	1	1	0	0
Divers, incendies, rixes ..	32 567	32 094	2 325	1 885	16	12
Déclarations non classées	7 425	8 838	855	733	173	212

Tableau n° 10 :**Neuf comités techniques nationaux (CTN)****Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et des décès, suivant la nature des lésions**

Nature de la lésion	Accidents avec arrêt		Accidents avec incapacité permanente		Décès	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Non précisé	32 558	33 794	3 304	2 865	111	122
Fracture, fêlure	35 770	35 390	6 683	6 138	6	19
Brûlure	13 046	12 787	499	439	5	11
Gelure	52	44	12	6	0	0
Amputation	736	583	374	374	2	0
Plaies (coupures...)	121 403	119 868	7 310	6 835	7	5
Piqûre	2 714	2 596	71	47	0	0
Contusion	148 836	149 500	10 125	8 613	28	27
Inflammation	3 261	3 564	125	114	0	0
Entorse	73 857	73 678	3 452	3 181	0	0
Luxation	5 782	5 760	705	680	0	1
Asphyxie	62	79	5	3	3	3
Commotion	717	698	100	60	0	2
Présence de corps étrangers	11 536	12 218	370	292	0	0
Hernie	585	592	54	61	0	0
Douleur, lumbago	176 176	178 675	10 983	9 943	4	4
Intoxication	285	317	10	6	0	1
Dermite	324	359	8	7	0	0
Troubles visuels	905	829	11	21	0	0
Troubles auditifs	1 112	1 069	61	47	0	0
Déchirures musculaires	21 432	21 288	1 532	1 406	0	1
Lésions nerveuses	512	632	57	49	1	2
Autres lésions	40 254	38 517	5 282	4 701	150	139
Divers	7 302	7 935	805	708	157	200

Tableau n° 11 :**Neuf comités techniques nationaux (CTN)**

Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et du nombre de journées perdues par incapacité temporaire, suivant l'âge des victimes

Répartition selon l'âge pourcentage des effectifs salariés que cette tranche d'âge représente en 2006	Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre d'accidents avec I.P.		Nombre de décès	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Moins de 20 ans 2 %	42 118	41 889	894	825	9	8
De 20 à 24 ans 8,2 %	113 230	112 335	3 203	2 742	34	38
De 25 à 29 ans 12,1 %	98 151	100 910	4 170	3 674	43	29
De 30 à 34 ans 14,0 %	100 575	97 538	5 898	5 203	30	36
De 35 à 39 ans 13,9 %	94 780	94 624	7 297	6 418	58	44
De 40 à 49 ans 28,2 %	153 505	155 923	15 497	14 074	136	176
De 50 à 59 ans 20,3 %	91 608	92 201	14 138	12 770	150	182
De 60 à 64 ans 1,1 %	4 328	4 657	763	810	6	21
65 ans et plus 0,2 %	922	695	78	80	8	3

Tableau n° 12 :**Neuf comités techniques nationaux (CTN)****Répartition des décès, accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et du nombre de journées perdues par incapacité temporaire en 2005 et 2006, suivant la nationalité des victimes.**

Répartition selon la nationalité + pourcentage des salariés en 2006	Nombre de décès		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre d'accidents avec incapacité permanente	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Français 95,3 %	415	462	605 403 87,6 % 86,0 %	607 972	41 974 86,6 % 86,8 %	38 281 80,8 % 82,2 %
Pays étrangers 2,1 %	23	31	41 281 4,8 % 5,8 %	40 790	4 725 5,9 % 5,8 %	3 684 9,1 % 7,9 %
Union européenne 2,6 %	17	20	17 673 3,6 % 3,7 %	17 472	2 305 2,5 % 2,5 %	1 982 4,4 % 4,2 %
Non précisé	19	24	34 860 4,0 % 4,5 %	34 538	2 934 5,0 % 4,9 %	2 649 5,7 % 5,7 %

Tableau n° 13 :**Neuf comités techniques nationaux (CTN)**

Répartition des accidents avec arrêt, des accidents ayant entraîné une incapacité permanente et du nombre de journées perdues par incapacité temporaire, suivant la qualification des victimes

Répartition selon la qualification En pourcentage des effectifs salariés en 2003 / 2006	<i>Nombre d'accidents avec arrêt</i>		Nombre d'accidents avec incapacité permanente		Nombre de décès	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Non précisé	14 703	12 742	1 265	979	5	6
Cadres et techniciens – agents de maîtrise 29,2 % / 39,8 %	40 816	41 328	4 198	3 911	72	96
Employés 27,2 % / 24,5 %	149 961	156 742	9 305	8 651	48	42
Apprentis 1,2 % / 1,5 %	21 478	21 975	399	416	1	5
Ouvriers non qualifiés 11,3 % / 7,8 %	181 358	178 072	13 250	11 155	96	102
Ouvriers qualifiés 23,5 % / 17,4 %	278 591	278 695	22 276	2 589	244	281
Divers 7,7 % / 9 %	12 310	578	1 245	28	8	5

Tableau n° 14 :**Industries du bâtiment et des travaux publics (hors sièges sociaux et bureaux)****Accidents du travail avec arrêt**

Années	Nombre d'accidents avec arrêt	Evolution par rapport à l'année précédente	Nombre d'accidents avec arrêt pour 1000 salariés (indice de fréquence)
1992	162 594	-5,0 %	131
1993	142 255	-12,5 %	124
1994	136 906	-3,7 %	119
1995	133 632	-2,4 %	117,2
1996	124 893	-6,5 %	114,2
1997	119 013	- 4,7 %	113
1998	118 892	- 0,1 %	108
1999	119 828	+ 0,78 %	107
2000	125 980	+ 5,3 %	103
2001	124 305	- 1,3 %	100,3
2002	125 786	+ 1,2 %	98,9
2003	119 681	- 4,8 %	91,6
2004	118 913	- 0,6 %	89,5
2005	122 356	+ 2,9 %	87,6
2006	126 945	+3,75	85,4

Tableau n° 15 :**Industries du bâtiment et des travaux publics (hors sièges sociaux et bureaux)****Accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente**

Années	Nombre d'accidents ayant entraîné une incapacité permanente	Evolution par rapport à l'année précédente
1992	16 215	-9,0 %
1993	13 751	-15,2 %
1994	13 954	+1,5 %
1995	14 639	+4,9%
1996	11 671	- 20,2 %
1997	10 449	- 10,4 %
1998	10 254	- 1,8 %
1999	9 882	- 3,5 %
2000	10 067	+ 1,8 %
2001	9 101	- 9, 6 %
2002	9 854	+ 7,6 %
2003	9 797	- 0,5 %
2004	10 394	+ 6,1 %
2005	10 550	+ 1,5 %
2006	9 498	-10%

Tableau n° 16 :**Industries du bâtiment et des travaux publics (hors sièges sociaux et bureaux)****Accidents mortels**

Années	Nombre d'accidents mortels	Evolution par rapport à l'année précédente
1992	298	-4,5 %
1993	256	-14,0 %
1994	214	-16,4 %
1995	189	-11,7 %
1996	208	+10 %
1997	176	- 15,3 %;
1998	175	- 0,6 %
1999	155	- 11,4 %
2000	191	+ 23 %
2001	176	- 7,8 %
2002	157	- 10,8 %
2003	181	+ 15,3 %
2004	172	- 5,0 %
2005	103	- 40,1 %
2006	158	+53,4%

Tableau n° 17 :**Accidents du trajet réglés en 2005 et 2006
Risque global**

Branches d'activité comités techniques nationaux (CTN) nombre salariés en 2006	accidents avec arrêt		accidents ayant entraîné une incapacité permanente (accidents mortels inclus)		décès		Journées perdues par incapacité temporaire	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Métallurgie 1 940 259	7 855	7 557	1 011	947	62	49	500 181	498 364
B.T.P. 1 487 269	6 942	7 311	748	698	48	62	433 589	482 258
Industries des transports, de l'énergie, du livre et de la communication 1 956 229	8 025	7 891	1 004	945	57	55	502 473	538 463
Alimentation 2 208 774	14 217	13 894	1 439	1 209	79	50	882 487	929 984
Chimie, caoutchouc, plasturgie 476 579	1 536	1 543	205	181	13	8	99 344	100 935
Bois, ameublement, papier-carton, textiles, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu 597 632	2 372	2 157	295	249	18	10	169 911	154 910
Industries des commerces non alimentaires 2 264 816	8 888	9 058	1 036	1 005	36	29	521 871	548 090
Activités services I 3 707 066	12 302	12 325	1 542	1 392	33	31	593 374	611 324
Activités services II et travail temporaire 3 148 365	18 759	19 195	1 970	1 906	87	78	1 169 988	1 261 836
Total des 9 CTN	80 896	80 931	9 250	8 532	433	372	4 873 218	5 126 164
Bureaux et autres catégories particulières 359 445	2 069	2 091	343	324	7	12	173 604	183 215
TOTAL des accidents du trajet	82 965 + 6,0 %	83 022	9 593 - 4,9 %	8 856	440 - 9,5 %	384	5 046 822 - 4,0 %	5 309 379



HUITIEME PARTIE

Les textes parus en 2006

I - Lois

LOI n° 2006-11 du 5 janvier 2006 d'orientation agricole

LOI n° 2006-10 du 5 janvier 2006 relative à la sécurité et au développement des transports

LOI n° 2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux

LOI n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

LOI n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

LOI n° 2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise

LOI n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire

LOI n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration

LOI n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social

II - Ordonnances

Ordonnance n° 2006-344 du 23 mars 2006 relative aux retraites professionnelles supplémentaires

Ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle

Ordonnance n° 2006-1068 du 25 août 2006 rendant applicables à Mayotte certaines dispositions relatives au droit du travail de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises

Ordonnance n° 2006-1588 du 13 décembre 2006 relative au régime de prévention, de réparation et de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles à Mayotte

III - Décrets

Décret n° 2006-135 du 9 février 2006 relatif à la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés et modifiant le code du travail

Décret n° 2006-134 du 9 février 2006 relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap et modifiant le code du travail

Décret n° 2006-136 du 9 février 2006 relatif aux modalités de calcul de la contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés

Décrets n° 2006-150 et 152 du 13 février 2006 relatif aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile et modifiant le code du travail.

Décret n° 2006-166 du 15 février 2006 relatif au comité de développement de la validation des acquis de l'expérience

Décret n° 2006-188 du 21 février 2006 relatif aux durées d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage et modifiant le code du travail

Décret n° 2006-342 du 22 mars 2006 portant diverses dispositions en faveur de la cohésion sociale et modifiant les codes du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat), de l'action sociale et des familles (partie réglementaire) et de la sécurité sociale

Décret n° 2006-383 du 30 mars 2006 portant simplification et adaptation de diverses dispositions dans le domaine de la formation professionnelle et modifiant le code du travail

Décret n° 2006-456 du 20 avril 2006 relatif au contrat insertion – revenu minimum d'activité.

Décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 relatif au dépôt et à la consultation des conventions et accords collectifs de travail et modifiant le code du travail.

Décret n° 2006-599 du 26 mai 2006 relatif à la mise en œuvre du contrat insertion – revenu minimum d'activité dans le secteur du travail temporaire.

Décret n° 2006-763 du 30 juin 2006 relatif aux modalités d'application des dispositions relatives aux congés payés annuels du personnel artistique et technique occupé de façon intermittente

Décret n° 2006-761 du 30 juin 2006 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante et modifiant le code du travail.

Décret n° 2006-862 du 13 juillet 2006 relatif à la simplification du droit dans le domaine des élections aux institutions représentatives du personnel et modifiant le code du travail.

Décret n° 2006-891 du 19 juillet 2006 relatif à l'allocation de solidarité spécifique et modifiant le code du travail

Décret n° 2006-892 du 19 juillet 2006 relatif aux prescriptions de sécurité et de santé applicables en cas d'exposition des travailleurs aux risques dus au bruit et modifiant le code du travail.

Décret n° 2006-920 du 26 juillet 2006 relatif à l'enregistrement des contrats d'apprentissage et modifiant le code du travail

Décret n° 2006-1033 du 22 août 2006 relatif à la création de la direction générale du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Décret n° 2006-1070 du 28 août 2006 aménageant les dispositions relatives au contrat à durée déterminée afin de favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés.

Décret n° 2006-1197 du 29 septembre 2006 relatif à la prime de retour à l'emploi et aux primes forfaitaires dues à des bénéficiaires de minima sociaux et modifiant les codes du travail, de l'action sociale et des familles (partie réglementaire) et de la sécurité sociale.

Décret n° 2006-1307 du 25 octobre 2006 relatif au Comité supérieur de l'emploi et modifiant le code du travail

Décret n° 2006-1552 du 7 décembre 2006 pris pour l'application de l'article 200 octies du code général des impôts relatif à la réduction d'impôt en faveur des contribuables apportant leur aide à des créateurs d'entreprise et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) et l'annexe II au code général des impôts

Décret n° 2006-1572 du 11 décembre 2006 portant diverses dispositions relatives au contrat d'avenir et modifiant le code du travail

Décret n° 2006-1609 du 15 décembre 2006 pris en application de l'article L. 124-8-2 du code du travail et relatif au montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire

Décret n° 2006-1631 du 19 décembre 2006 relatif à l'allocation de fin de formation et modifiant le code du travail

IV - Circulaires

Note de service DGFAR DRT 2006-03 du 18 janvier 2006

Prévention des risques professionnels concernant les travailleurs susceptibles d'être exposés à des volailles ou d'autres oiseaux, vivants ou morts, suspects d'être atteints ou atteints d'influenza aviaire à virus hautement pathogène, ou à tout produit ou sous-produit susceptible d'être contaminé, ou contaminé.

Instruction DGEFP n° 2006-01 du 23 janvier 2006 relative à l'appréciation des propositions de reclassements à l'étranger.

Instruction DRT ACOSS – DILTI 2006-05 du 26 janvier 2006 MASD

Mise en œuvre de la charte de coopération entre la DRT, l'ACOSS et la DILTI

Circulaire DGEFP n° 2006-07 du 22 février 2006 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial.

Circulaire interministérielle n°06 - D 103 du 27 février 2006

mise en œuvre en 2006 d'opérations conjointes visant à lutter contre l'emploi d'étrangers sans titre de travail et le travail dissimulé.

Instruction DRT 2006/01 du 6 mars 2006

Demande d'autorisation de licenciement de salariés protégés fondés sur un motif tiré de la loi du 12 juillet 1983 modifiée sur les activités privées de sécurité

Circulaire DGEFP n° 2006-08 du 7 mars 2006 relative aux entreprises adaptées (EA) et centres de distribution de travail à domicile (CDTD).

Circulaire DRT 2006-09 14 avril 2006

Application de la loi n°2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise

Circulaire DRT n°2006/10 du 14 avril 2006

Sécurité des travailleurs sur les sites à risques industriels majeurs

Instruction DRT du 14 avril 2006

L'inspection du travail en France en 2006 – rapport BIT - DGT

Collaboration renforcée entre les inspections chargées du contrôle des établissements classés "Seveso seuil haut".

Circulaire DRT 2006-12 du 24 mai 2006 CT2

Règles générales de prévention du risque chimique et règles particulières à prendre contre les risques d'exposition aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Circulaire DRT 2006-13 du 24 mai 2006

Emballage et étiquetage des substances et des préparations dangereuses, ainsi que la fiche de données de sécurité (FDS)

Note de service DGEFP n° 2006-21 du 5 juillet 2006 relative aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile.

Circulaire DRT 2006/09 du 10 juillet 2006

Mise en œuvre du Plan régional santé au travail.

Lettre Circulaire du 13 juillet 2006

Complétant la circulaire du 27 juin 2005 relative à la mise en œuvre du décret du 1^{er} septembre 2004 et de l'arrêté du 21 décembre 2004 relative à l'utilisation des échafaudages dits en *éventail*.

Circulaire DRT 2006/14 du 19 juillet 2006

Modifiant la circulaire DRT n°2004-08 du 15 juin 2004 relative à la mise en œuvre du plan national « canicule »

Circulaire DGEFP n° 2006-25 du 24 août 2006 relative à la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage.

Note Circulaire DGT n°17 du 21 septembre 2006

Application du décret n° 79-846 relatif à la protection des travailleurs contre les risques particuliers auxquels ils sont soumis dans les établissements pyrotechniques

Circulaire DGT/DACG/IGTT/DGFAR/MISITEPSA n°21 du 20 décembre 2006 sur le positionnement de l'inspection du travail dans la lutte contre l'emploi d'étrangers sans titre de travail et le travail dissimulé.
