

Ministère du travail



DGT

**Direction Générale
du Travail**

Projet de loi de finances 2020

Mission Travail – Emploi

*Programme 111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et
des relations du travail*

*Plan National d'Action du Système
d'inspection du travail Pluriannuel
2020 – 2022*



Table des matières

Table des matières.....	2
PREAMBULE	3
1. Le contexte et les enjeux.....	6
2. L'action du Système d'Inspection du Travail.....	8
2.1 La mise en œuvre de la politique travail en 2019	10
2.1.1 Une mobilisation forte sur les priorités	10
2.1.2 L'action du Système d'Inspection du Travail pour l'effectivité du droit.....	11
2.2 La politique du travail en 2020 :.....	14
2.2.1 Déployer une action forte sur les 4 axes prioritaires visant à faire évoluer les situations dans les entreprises sur des sujets majeurs d'intérêt national :.....	15
2.2.2 Soutenir une action importante sur des sujets d'actualité ou des secteurs spécifiques en fonction d'une demande nationale	15
3. Les principes structurants l'action.....	16
3.1 L'association des agents du service public de l'inspection du travail à la définition des actions et l'information des partenaires sociaux :	16
3.2 Le rôle attendu de chacun au sein du SIT.....	17
3.2.1 Le rôle de la Direction Générale du Travail	17
3.2.2 Le rôle attendu de l'encadrement territorial.....	20
3.3 Une approche stratégique pour un meilleur impact	22
4. En conclusion	24
5. Priorités nationales : les fiches thématiques	25
6. Annexes	25

PREAMBULE

Les **orientations nationales** pour l'année **2019** ont été marquées par la continuité et la nouveauté :

- **Continuité** car les thèmes retenus au titre des axes prioritaires s'inscrivaient globalement **dans le prolongement** de ceux des années antérieures ;
- **Nouveauté**, puisque la **pluri-annualité des orientations** était affirmée, des objectifs quantitatifs collectifs étaient assignés à chaque priorité, **ayant vocation à être traduits régionalement puis au niveau départemental et enfin des Unités de contrôle (UC) afin d'obtenir un niveau d'intervention significatif sur ces sujets prioritaires et une meilleure répartition sur tout le territoire assurant ainsi une plus grande égalité de traitement des entreprises et des salariés.**

Les orientations nationales pluriannuelles pour la période 2020-2022 sont définies selon deux axes directeurs :

Le premier a pour finalité de prendre appui sur les avancées obtenues depuis 2015 pour fixer le volume global d'interventions du système d'inspection du travail (SIT) qui nous engage tous, en fonction de notre affectation et de nos responsabilités, et définir des modalités d'action plus sélectives et plus efficaces.

Le second a pour finalité d'enrichir la démarche de redressement qui a été engagée par une meilleure prise en compte de l'impact des interventions, notamment par la mise au point partagée d'indicateurs permettant à chaque composante du SIT d'apprécier les effets tant quantitatifs que qualitatifs de son action.

Consolider les acquis des progrès obtenus par le Système d'inspection du travail

En premier lieu, le niveau global d'intervention enregistré en 2019 retrouve le niveau atteint en 2013 avant l'engagement de la modernisation du SIT (environ 300 000 interventions).

Ce résultat doit être salué même s'il recouvre des réalités encore parfois trop disparates entre départements, voire entre UC et sections. Globalement, la part des interventions dans notre système d'information progresse nous permettant d'obtenir une image plus fidèle de l'activité du SIT. Les actions engagées pour obtenir une saisie complète devront être poursuivies avec constance et fermeté ne serait-ce que pour des raisons d'équité entre collectifs de travail et entre agents, l'activité de celles et ceux qui remplissent leurs obligations ne devant plus être pénalisée par des comportements heureusement devenus fortement minoritaires.

Doit être également salué le respect de l'objectif d'une répartition à hauteur de moitié du total des interventions en faveur des actions prioritaires, lesquelles répondent aux missions historiques de l'inspection du travail.

C'est sur la base de ces résultats qu'il est décidé :

1. **De définir un PNA valable pour les trois années 2020-2022**, le SIT ayant établi sa capacité à inscrire son action dans la continuité et dans le but de donner la plus grande visibilité pour toutes les composantes du SIT, celle-ci étant l'une des conditions d'une meilleure programmation et d'un suivi rigoureux des interventions ;
2. **De maintenir la part des interventions répondant aux actions prioritaires à hauteur de 50 %**, permettant ainsi de respecter un équilibre entre les différents volets de l'action des agents de contrôle compte tenu notamment du mode de décompte des interventions et du recoupement toujours possible entre les interventions répondant aux actions prioritaires et celles engagées à l'initiative de l'agent proprement dite, lequel peut toujours formuler des constats entrant dans le

champ de ces actions pendant des visites ou des contre-visites ; plus généralement, quel que soit le mode d'action suivi et le cadre dans lequel il s'inscrit, la finalité première de l'action est toujours de veiller au respect des droits fondamentaux du travailleur et de la personne humaine, mission fondamentale et incontournable au cœur de l'action des services du ministère chargé du travail et à laquelle se rattachent aussi bien la lutte contre le détachement illicite et le travail illégal ainsi que les discriminations et la protection de la sécurité et de la santé des salariés comme le respect des droits collectifs.

3. **De déterminer le volume global annuel des interventions sur la base d'une référence annuelle de 170 interventions par agent.** En effet, si les attentes vis-à-vis du service public de l'inspection du travail sont fortes et à la hauteur des missions qui sont les siennes, elles doivent néanmoins tenir compte de ses capacités réelles d'intervention. Il s'agit d'une **référence visant à calculer le nombre global d'intervention** du Système d'Inspection du Travail. Il ne s'agit **en aucun cas un objectif individuel chiffré**. En effet, l'action individuelle de l'agent ne peut se résumer en l'atteinte d'un seul nombre, car il y a lieu de prendre en considération tous les éléments structurels (temps partiel, tutorat, formation) et conjoncturels (charge de travail exceptionnelle liée à un évènement particulier : intérim, gros dossier d'actualité...) pour apprécier l'activité de chacun et sa contribution à l'objectif collectif.

Par suite, la détermination du volume annuel d'intervention se fera en prenant en compte l'effectif des agents de contrôle déduction faite des vacances des emplois constatées sur l'année précédente (de l'ordre de 10%) et de la présence effective des agents (seront donc déduits les périodes de formation des collègues admis au CRIT).

En fonction de cette règle, le volume des interventions attendu est de 300 000 en 2020. Ce chiffre sera ajusté les années suivantes en fonction de l'évolution des paramètres exposés précédemment.

Les attentes fixées au service public d'inspection du travail sont fortes et à la hauteur des missions qui sont les siennes. Elles doivent néanmoins tenir compte de ses capacités réelles d'intervention.

Par suite, le nombre d'interventions devant être atteint s'agissant des actions prioritaires est de 150 000 en 2020. Cet objectif doit être traduit ensuite par priorité et au niveau territorial en tenant compte bien évidemment in fine des spécificités de la région, département, de l'UC et des sections qui la composent.

Une **contribution de chaque agent de contrôle** à l'atteinte des objectifs globaux et aux priorités nationales mais **sans fixation d'objectifs individuels chiffrés**.

Ce socle de base de l'action du SIT doit être complété et enrichi par un volet plus qualitatif permettant de donner sa pleine finalité aux interventions effectuées. Les lignes directrices de ce volet sont les suivantes :

- Les **interventions** doivent se faire prioritairement **sur site** ;
- Une **présence** des agents affectés en section d'inspection **de deux jours par semaine en moyenne** sur l'année **dans les entreprises**, sur les chantiers, les lieux de travail en général ;
- Toute **intervention**, à l'exception des activités de service¹, est suivie en principe d'une **suite à interventions** et donne lieu à **la vérification du suivi des demandes formulées** ;

¹ Définie dans la note précisant la notion d'intervention
PNA_2020-2022_version_definitive.docx

- **Contribution de tous** à l'atteinte des objectifs globaux et aux priorités nationales mais **sans fixation d'objectifs individuels chiffrés** ;

Le respect de ces lignes structurantes est le garant à la fois d'une présence significative sur les lieux de travail et d'une meilleure efficacité dans l'action, et elles seront suivies à chaque niveau.

Le second axe du PNA 2020-2022 est de renforcer l'impact des interventions du SIT en veillant à encore mieux valoriser les résultats obtenus, l'ensemble de l'action du service public de l'inspection du travail dont la diversité et l'importance sont parfois méconnues des principaux bénéficiaires.

Ce renforcement attendu ne peut être que le fruit de multiples actions qui se renforcent l'une et l'autre, à savoir notamment :

- ▶ Un meilleur ciblage et une meilleure programmation des interventions, notamment en veillant à ce que les demandes formulées antérieurement soient **suivies d'effet** ;
- ▶ Un meilleur **ciblage** sur les comportements frauduleux, en veillant par exemple à ce que toute entreprise ayant fait l'objet d'une sanction administrative ou pénale soit de nouveau contrôlée dans un délai à fixer selon la nature des infractions constatées sans attendre l'issue de la procédure pénale ou de la contestation portée devant la juridiction administrative.

Il doit en être ainsi particulièrement s'agissant des entreprises ayant fait l'objet d'une sanction pour violation des règles de détachement. La révision du nombre d'interventions attendu de 24 000 à 20 000 en 2020 a été décidée pour favoriser ce ciblage.

Mieux mesurer et valoriser l'impact de l'action du SIT suppose qu'à chaque niveau et, en premier lieu, pour l'acteur essentiel qu'est l'agent de contrôle, il lui soit possible d'apprécier aisément son action et son impact. Un indicateur n'a un sens que s'il est également utile à celle et celui qui intervient.

Dans ce but, dès 2020, sera mis au point un support dit « ISI » (pour Interventions – Suites – Impact) comportant, pour chaque action prioritaire, trois volets :

- Le premier portant sur les **Interventions effectuées** et comportant un ou des indicateurs d'activité ;
- Le deuxième portant sur **les Suites** de ces interventions ;
- Le troisième comportant des indicateurs d'**Impact**.

A la fin du PNA, il devra être possible à tout agent de contrôle d'apprécier, par exemple, le nombre de salariés soustraits par un arrêt d'activité à un danger grave ou imminent ou le nombre de salariés qui auront tiré bénéfice directement ou indirectement de l'action de l'inspection du travail (par exemple par un passage en CDI pour un salarié précaire, par le paiement de ses heures supplémentaire jusque-là non payées...). Cela nécessitera bien entendu des saisies spécifiques et ces indications n'auront pas pour ambition d'être exhaustives. Cela ne se substitue pas à l'évaluation des effets de l'action à proprement parler, démarche dont nous poursuivons le déploiement large et profond, car il est porteur de sens pour tous.

Ce support devra être tenu au niveau des UC. Chaque agent, s'il le souhaite, pourra l'obtenir en ce qui le concerne.

In fine, le SIT sera ainsi en mesure, à la fois par ces indicateurs plus riches et par la démarche d'évaluation plus naturellement intégrée dans les actions collectives, d'indiquer très concrètement les résultats des actions engagées, contribuant ainsi à ancrer sa position de garant de l'effectivité du droit pour les travailleurs.

L'objectif est ambitieux mais réalisable.

La mise en œuvre du PNA ne peut se faire sans l'implication et **l'association des agents de contrôle** de l'inspection du travail et une **concertation avec les organisations syndicales** de salariés et les **organisations professionnelles** d'employeurs représentatives. C'est un processus encore nouveau dans lequel nous devons nous engager collectivement : ainsi, le 10 avril 2019, les orientations nationales 2019 et le bilan d'activité 2018 ont été présentés devant les partenaires sociaux lors d'une commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) spécifique. En 2020, cette démarche sera poursuivie et à ce titre nous présenterons devant les partenaires sociaux au début du 1^{er} trimestre le bilan de l'activité 2019 et nos priorités nationales pour la période 2020-2022.

1. Le contexte et les enjeux

L'année 2019 a été marquée, au plan international, par **le centenaire de l'Organisation Internationale du travail (OIT)**. Ce centenaire a été placé sous le signe de la promotion d'un travail décent. Dans sa déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, la Conférence internationale du travail (CIT) a soulevé la nécessité d'agir en vue de construire un « **avenir du travail juste, inclusif et sûr et qui aille de pair avec le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous.**² ».

Elle a rappelé par ailleurs, les priorités auxquelles l'OIT doit consacrer ses efforts et à cet égard nous éclaire sur la pertinence et l'actualité de nos priorités nationales et plus largement des enjeux entourant l'activité du service public de l'inspection du travail. Il en va ainsi, comme le rappelle la déclaration du centenaire, de la **garantie pour tous de la dignité au travail**, de la **reconnaissance effective du droit de négociation collective**, de **l'égalité de genre au travail**, de la **promotion du travail décent** pour tous, de la transformation de l'économie informelle en économie formelle, du dialogue social, de conditions de travail sûres et salubres.

Il est ainsi rappelé avec force que « *tous les travailleurs [doivent] jouir d'une protection adéquate [...] en tenant compte des éléments suivants :*

- 1) *Le respect de leurs droits fondamentaux ;*
- 2) *Un salaire minimum adéquat, légal ou négocié ;*
- 3) *La limitation de la durée du travail ;*
- 4) *La sécurité et la santé au travail. »³*

² Conférence Internationale du Travail – Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée par la conférence à sa 108^{ème} session, Genève, 21 juin 2019.

³ Cf. *Supra*

Ces objectifs sont les nôtres : pour cela il nous faut **concilier et conjuguer l'engagement individuel**, quelles que soient les fonctions occupées au sein du système d'inspection du travail (SIT) mais aussi le **travail collectif** qui décuple l'impact des actions.

La force de notre ministère réside **en premier lieu** dans la **volonté de ses agents** qui doivent servir le service public avec **engagement et discernement**. Ainsi, par exemple, comme le rappelle le Bureau international du travail (BIT), la liberté de décision dont dispose chaque agent de contrôle du système d'inspection « *suppose chez le personnel d'inspection une faculté de jugement lui permettant de distinguer entre l'infraction intentionnelle grave ou répétée, la négligence coupable ou la mauvaise volonté flagrante, qui appellent une sanction, et l'infraction involontaire ou légère, pouvant faire l'objet d'un simple rappel à l'ordre* »⁴ ; la présence soutenue sur les lieux de travail comme la recherche permanente de l'efficacité de l'action individuelle et collective et donc l'échange continu entre agents et entre les différents services en sont une autre illustration.

L'action collective permet, **en second lieu**, de **dépasser les cloisonnements** inhérents à toute organisation administrative et est **source d'efficacité et d'enrichissement** pour chacun ; par ses résultats, elle conforte à la fois la capacité à faire évoluer durablement les situations de travail et la légitimité de nos services aux yeux des usagers : l'action collective est indispensable pour faire évoluer concrètement des situations de travail dégradées que la seule intervention individuelle ne peut pas toujours faire durablement changer. C'est une méthode de travail que nous devons porter et mettre d'avantage en œuvre.

L'année 2020 sera aussi celle de la **mise en œuvre effective des réformes** structurantes engagées entre 2017 et 2019. D'abord sur le volet du **dialogue social** en entreprise (toutes les entreprises de 11 salariés et plus devront avoir organisés avant le 1^{er} janvier 2020 des élections en vue de la mise en place du CSE), que sur le volet de **l'égalité de rémunération** entre les femmes et les hommes (au 1^{er} mars 2020, pour la 1^{ère} fois, toutes les entreprises de 50 salariés et plus devront avoir calculé leur index de l'égalité). Mais les actions menées en 2020 seront aussi fortement concentrées sur la préservation de la **santé et de la sécurité des travailleurs** et l'amélioration des conditions de travail, dans le prolongement des orientations précédentes mais en mesurant d'avantage les impacts.

La mise en place de la nouvelle organisation territoriale de l'Etat au cours de l'année 2020 devra être l'occasion de démontrer la capacité du système d'inspection du travail à accomplir ses missions et pour cela, à faire fonctionner de la manière la plus fluide la ligne hiérarchique spécifique du service qui sera mise en place avec deux défis : maintenir un haut niveau d'intervention dans les entreprises et maintenir la capacité des services à développer des partenariats à tous les niveaux pour accroître l'efficacité de l'action.

Sur la prochaine période 2020-2022, la mobilisation de l'ensemble du SIT DOIT nous permettre d'atteindre chaque année les objectifs suivants :

- Un **nombre global d'interventions** déterminé au niveau national en fonction de l'effectif disponible en prenant en compte à la fois des aspects temporaires récurrents (impact des formations des ITS) et des aspects plus structurels à savoir le taux de vacance moyen constaté l'année précédente, et d'un niveau moyen annuel d'intervention par agent à titre de repère (et non pas d'objectif) fixé à 170. Compte-tenu de ces paramètres, **en 2020** il est attendu un nombre global d'intervention d'au moins **300.000**, gage d'une présence significative dans les entreprises : il n'y a **pas d'effectivité du droit sans une présence du service soutenue et visible sur les lieux de travail**, laquelle conforte la légitimité de l'action du ministère ;
- Les **interventions sur site** doivent représenter globalement **70% des interventions** au total ;

⁴ Rapport de la commission des experts sur la convention n°81, Conférence internationale du travail, 95^e session, 2006
PNA_2020-2022_version_definitive.docx

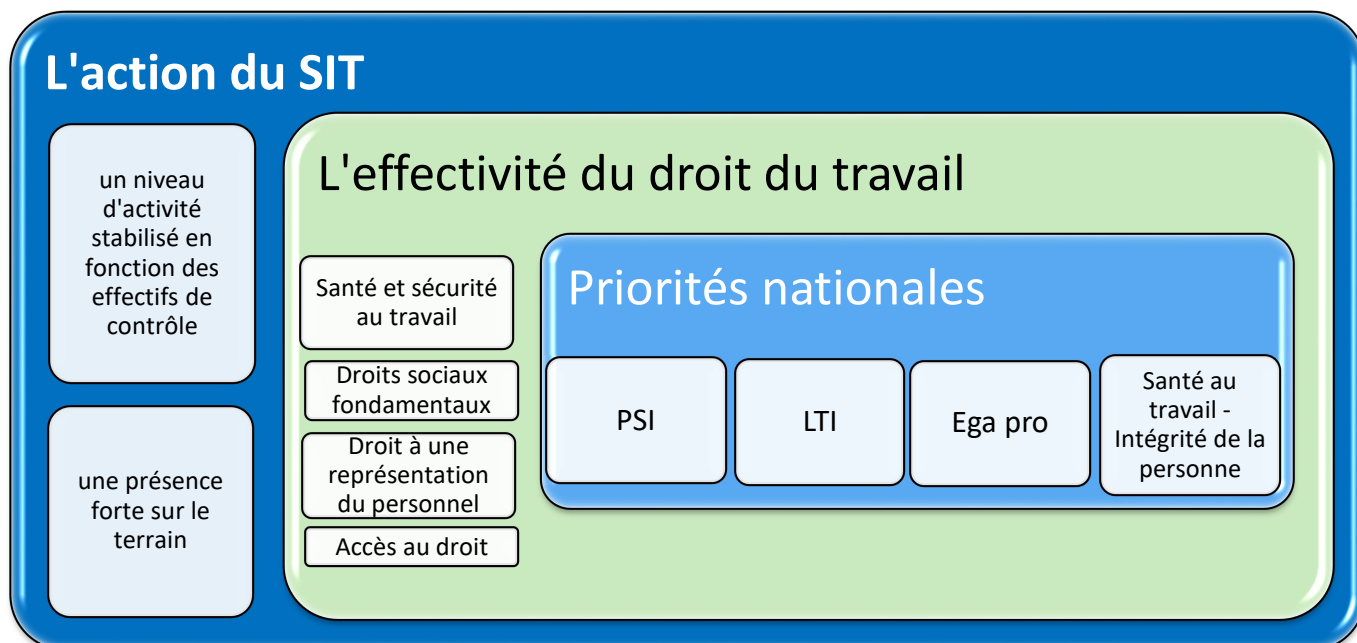
- **50% des interventions⁵** seront consacrées aux **priorités nationales** de la politique du travail telle que définie ci-après.

2. L'action du Système d'Inspection du Travail

L'action du système d'inspection du travail concilie à la fois **travail collectif** et **engagement individuel**, **orientations nationales** et exerce des **missions de fond** qui lui sont dévolues et qui contribuent à la qualité des relations et des conditions de travail dans les entreprises.

Il en est notamment ainsi des décisions de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés bénéficiant de la protection légale ou des suites données aux interventions, notamment à la suite du signalement d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Mais également du travail de pédagogie et d'accompagnement des réformes du droit du travail, d'information des acteurs de l'entreprise. Il en va de même des interventions d'initiative individuelle ou collective en entreprises sur les sujets des risques chimiques, de la conformité des équipements de travail, de la durée du travail ou encore de l'abus de contrats précaires, de la réception des usagers dans les permanences des agents de contrôle ou par les services de renseignements qui permettent de recueillir des informations précieuses sur la réalité des relations de travail au quotidien.

L'action du système d'inspection du travail ne se résume pas à l'action dédiée aux priorités nationales, et il incombe à chaque échelon du système d'inspection du travail de mieux la valoriser⁶. L'action du service public de l'inspection du travail permet en effet de remplir les **missions fondamentales** qui lui sont assignées, en utilisant au mieux toute la palette des outils d'intervention dont il dispose et en utilisant toutes les modalités d'intervention possibles pour gagner en efficacité : ceci afin de garantir l'application réelle des règles protectrices de la santé et de la sécurité au travail et le respect des droits fondamentaux de la personne humaine.



⁵ Ratio calculé selon les données du rapport DELPHES – nombre d'interventions Plans et campagnes / nombre d'interventions

⁶ Cf. schéma sur l'action du SIT

Il est tout aussi essentiel de rappeler que les **différentes actions** du système d'inspection du travail ne s'opposent pas les unes aux autres, ne viennent pas en conflit. Au contraire elles **sont complémentaires**, les unes pouvant nourrir les autres.⁷

Par exemple :			
	Actions collectives	Actions d'initiative	Actions sollicitées
Sur axes prioritaires	Journée d'action sur les chantiers BTP Contrôle des entreprises de plus de 1000 n'ayant pas publié l'index éga pro Contrôle du travail saisonnier : LTI	Contrôle d'une déchetterie (amiante et ICPE) Contrôle d'une entreprise de BTP sur ses obligations générales	Enquête AT suite à une chute de hauteur Enquête suite à saisine pour discrimination femme/homme
Sur autres sujets	Action sur la prévention des TMS dans la grande distribution JAD : TEH et vérification des conditions d'hébergement	Enquête RPS, discrimination syndicale Décompte de la durée du travail dans telle entreprise Contrôle d'un établissement avec rappel relatif à la mise en place du CSE	Enquête et décision LSP

La définition de **priorités nationales** doit donc se conjuguer avec la prise en compte de l'ensemble des missions de l'inspection du travail **qui concernent les droits fondamentaux de la personne humaine et la promotion d'un « travail décent »**, comme par exemple : le droit à rémunération, le respect des durées maximales de travail et des temps de repos, la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, la participation des travailleurs à la détermination des conditions de travail et à la gestion des entreprises, l'absence de discrimination.

La définition de **priorités nationales** signifie simplement que sur ces axes majeurs, il est attendu :

- d'une part, une **mobilisation** de tout le SIT sur le territoire national visant, sur une situation donnée, à obtenir collectivement des **résultats durables dans une logique d'impact** afin de faire progresser les conditions de travail des salariés concernés et l'application de la réglementation ; l'échelon régional, départemental et local sont donc indissociablement engagés pour la conception et le déroulement de ces
- d'autre part, dès lors que c'est nécessaire, une **attention particulière** de chaque agent sur ces priorités lors de chacune de ses interventions.

Cela implique que nous déterminions des **objectifs communs** en termes de moyens ou de résultats à atteindre et les stratégies d'action à mettre en œuvre et que nous nous fixions des indicateurs de suivi permettant de connaître l'impact de ces priorités. Ces indicateurs doivent avant tout être utiles à l'agent de contrôle. Il doit

⁷ Cf. schéma sur les différents types d'action du SIT
PNA_2020-2022_version_definitive.docx

pouvoir les utiliser, les mobiliser en fonctions de ses besoins pour le guider, l'orienter dans ses choix, mais aussi pour lui permettre de mieux connaître l'impact de son action.

Les CODIR Travail doivent s'emparer de ces outils pour les partager et chacun doit se les approprier pour permettre notamment d'observer l'évolution des comportements des entreprises sur des sujets donnés.

Les indicateurs retenus seront présentés en annexe 2, ils feront l'objet d'un suivi mensuel par le niveau national et également par le niveau régional pour un pilotage infrarégional. Ils suivront le schéma suivant et des consignes et modalités pratiques seront communiquées aux équipes afin de pouvoir les suivre et les mettre en œuvre. Ils ne seront utiles que si toutes les informations nécessaires sont renseignées par les agents. Il est donc essentiel de présenter ces indicateurs et surtout d'en présenter l'intérêt pour chacun dans son action.

Certains indicateurs sont d'ores et déjà disponibles, d'autres, notamment dans les indicateurs d'impact ne sont en l'état actuel de nos systèmes pas disponibles et des réflexions sont lancées pour évoluer en ce sens.

Indicateurs d'activité et d'impact

<i>Interventions</i>	<i>Suites</i>	<i>Impact</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>
----------------------	---------------	---------------	-------------	-------------	-------------

Source : Wiki'T ou Delphes ou autres à préciser

2.1 La mise en œuvre de la politique travail en 2019⁸

En 2019, l'action du SIT s'est portée à la fois sur les **cinq priorités nationales**, mais aussi sur les sujets pour lesquels il était demandé une **action plus soutenue** en raison notamment de l'actualité, de nos engagements européen, des actions initiées en 2018, ou encore plus largement sur l'effectivité du droit du travail dans toutes ses composantes et principalement celles assurant aux travailleurs des conditions du travail et de vie au travail satisfaisantes ou « décentes » pour reprendre l'expression de l'OIT. Ce fut ainsi le cas en 2019 des actions en matière de **TPE/PME**, des actions relative à la **mise en place du CSE** avant le 31 décembre 2019, les suites de la **campagne européenne du CHRIT** sur les conditions de travail des salariés intérimaires, ou encore des plans d'action sur le **contrôle et le suivi des ICPE**.

Un bilan quantitatif et qualitatif de l'activité du SIT sera réalisé pour **l'année complète 2019**. Il sera présenté aux partenaires sociaux interprofessionnels et diffusé à l'ensemble des agents du SIT dans le prolongement des bilans thématiques ponctuels déjà produits⁹.

2.1.1 Une mobilisation forte sur les priorités

Il faut souligner, dès à présent, **l'engagement très significatif des services sur l'ensemble des priorités nationales en 2019**, et plus particulièrement sur les cinq axes nationaux et ce alors que 2019 était la première année pour laquelle chaque priorité était assortie d'objectifs quantitatifs nationaux.

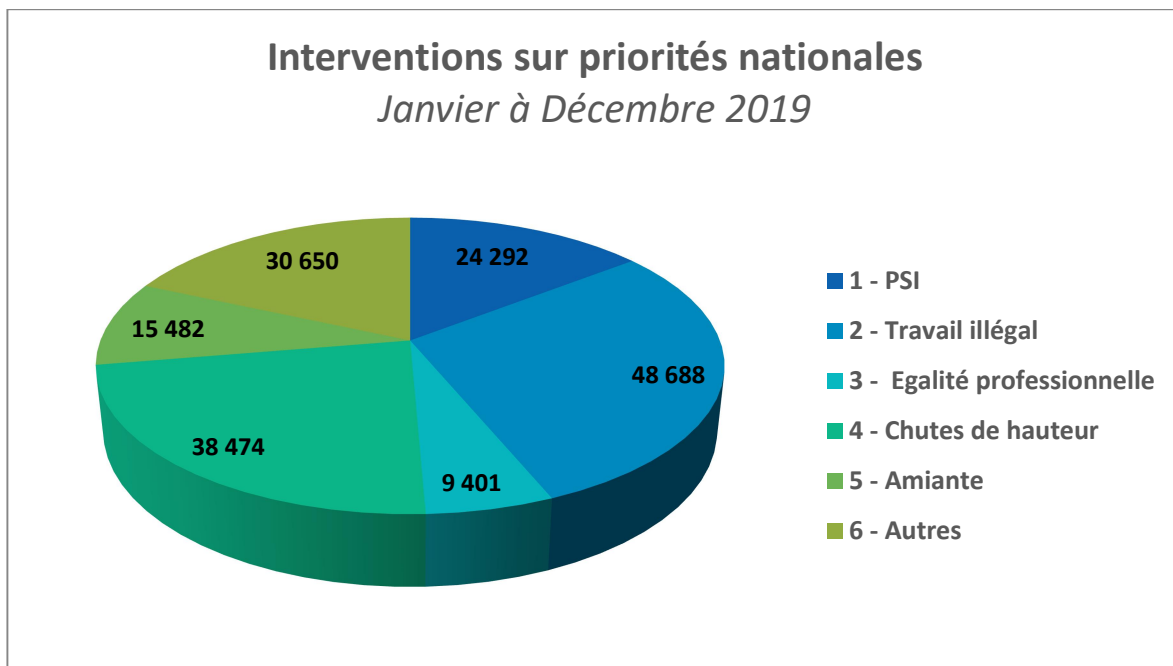
Cette mobilisation importante sur l'ensemble des priorités et des sujets sur lesquels étaient attendus une action soutenue permet de répondre globalement à nos objectifs nationaux et nous conduira lors du bilan à en

⁸ Source : Wiki'T (requête du 02/07/2019)

⁹ Cf. bilan de la mise en œuvre des arrêts de travaux ; bilan de la mise en œuvre des transactions pénales, bilan de la mise en œuvre des sanctions administratives (à paraître) ; tableaux de bord trimestriel du SIT...

présenter les éléments les plus saillants. Mais la progression sur le seul niveau d'activité est considérable et c'est le fruit de l'engagement de chacun.

Sur la mise en œuvre des priorités nationales :



Source : Wiki'T via Delphes (requête du 10/01/2020)

A titre d'illustration sur le contrôle des ICPE, sujet toujours d'actualité comme en témoigne l'incendie le 26 septembre de l'usine LUBRIZOL à Rouen, il a été demandé – antérieurement à cet évènement – aux DIRECCTE de mettre en place un **plan d'action de contrôle** des ICPE/SEVESO sur 2 ans (2019 – 2020) comportant plusieurs axes. Les DIRECCTE ont donc établi des plans régionaux au printemps 2019, comprenant un état des lieux régional, prévoyant la montée en compétence des agents et la mise en place des premières actions en 2019.

On retrouve majoritairement un ciblage en fonction des activités (secteur agricole en particulier des silos, traitement des déchets, industrie chimique) et des risques (en fonction de la nomenclature ICPE : risque chimique et risque explosion principalement). Un **important travail de réflexion et de diagnostic** a été mené au 1^{er} semestre 2019 pour permettre de **concevoir et développer une action adaptée au terrain qui mobilise les unités de contrôle et les services en appui (ingénieurs de prévention, médecins-inspecteurs, cellule pluridisciplinaires) dans le cadre d'un partenariat renouvelé avec les DREAL**. Un bilan intermédiaire sera demandé à chaque région sur l'exécution du plan d'action.

2.1.2 L'action du Système d'Inspection du Travail pour l'effectivité du droit

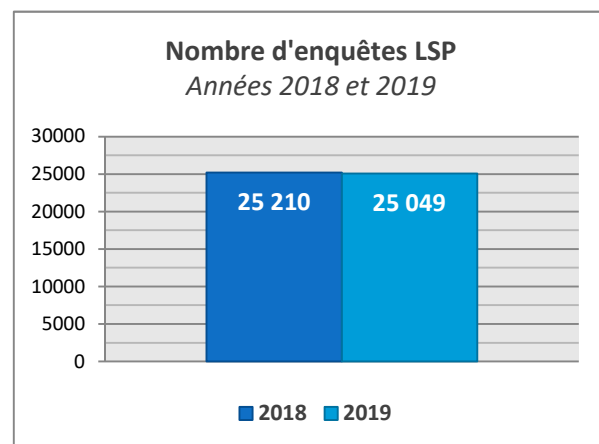
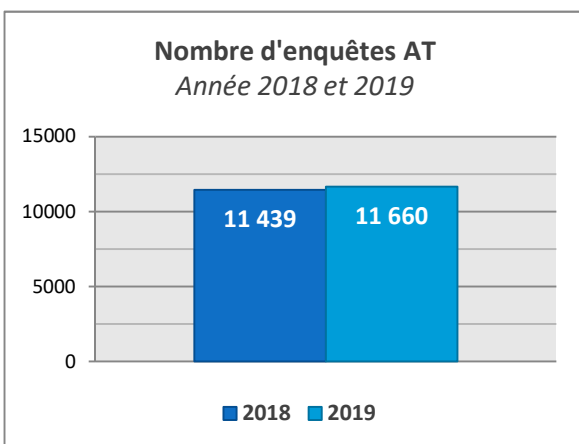
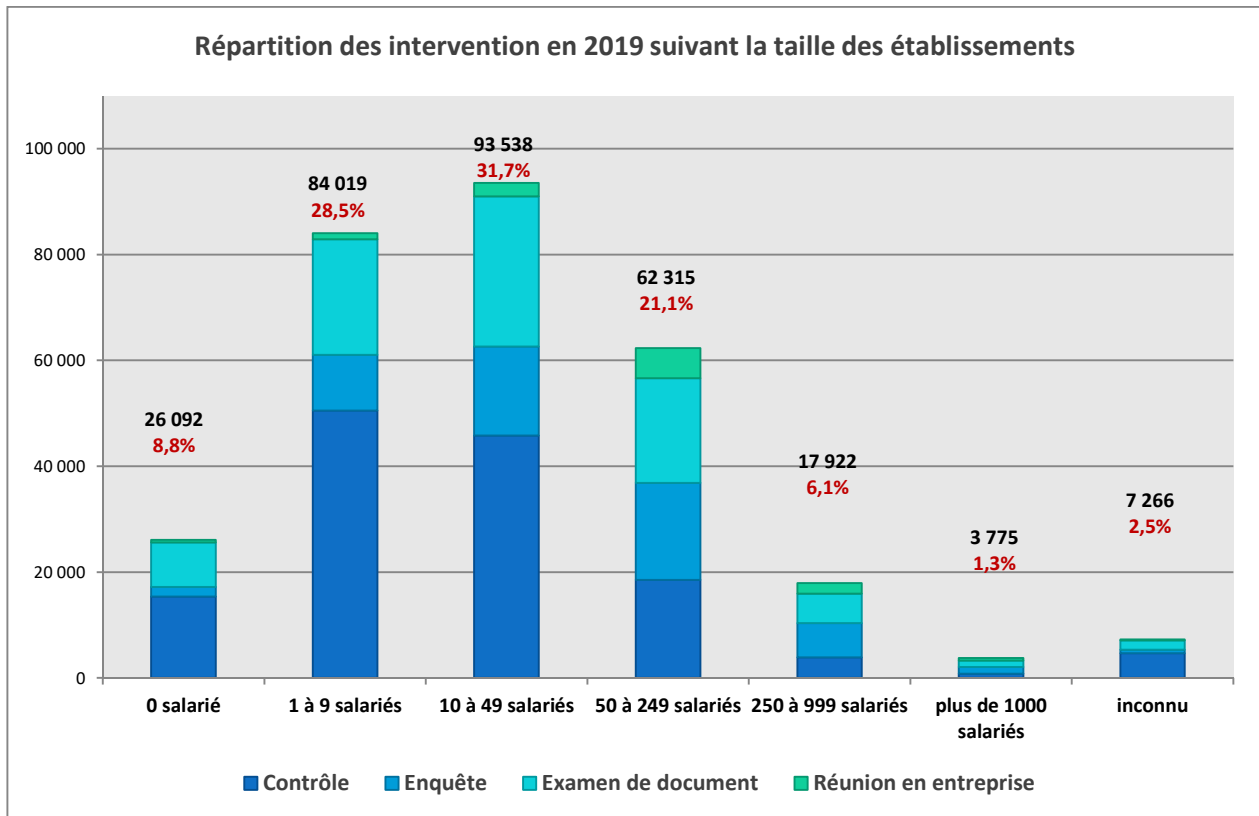
Au-delà des priorités nationales et des actions soutenues demandées, **l'actualité de l'année 2019 a aussi conduit les services à être fortement mobilisés sur plusieurs thématiques, et par exemple :**

- une action forte en direction d'une enseigne importante de la grande distribution ;
- le suivi de la Coupe du monde féminine de football ;
- le suivi des épisodes de canicule pendant l'été ;
- les travaux de Notre Dame de Paris (présentant un impact sur des dizaines d'entreprises en France et mobilisant l'ensemble du système d'inspection du travail sur le territoire) ;
- le suivi de l'incendie de l'usine Lubrizol de Rouen compte tenu de son impact national.

Premières illustrations sur l'ensemble de l'activité du SIT¹⁰ :

Il est possible de présenter quelques éléments de bilan, non finalisé compte-tenu du déport de saisies sur l'activité de fin d'année, qui mettent en relief la richesse et la pluralité de l'activité du service public de l'inspection du travail.

Sur l'année 2019, les interventions des agents de contrôle se sont portées principalement sur les secteurs de la construction (29%), de l'industrie (13%) et du commerce (12%). Les services de renseignements en droit du travail des DIRECCTE ont reçus 698 770 demandes de renseignements¹¹.



¹⁰ Source : Wiki'T (requête du 10/01/2020)

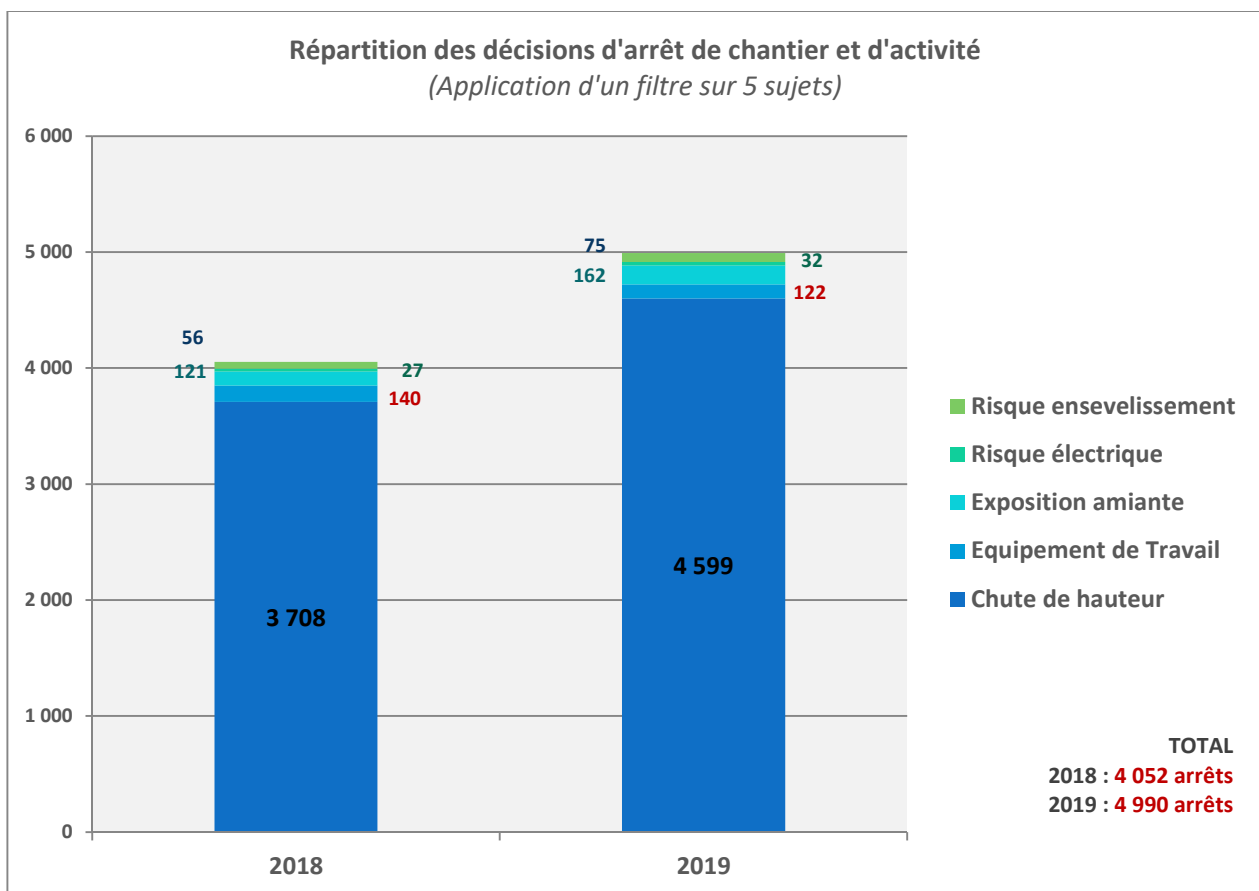
¹¹ Source : Observatoire des renseignements (via DELPHES NG)

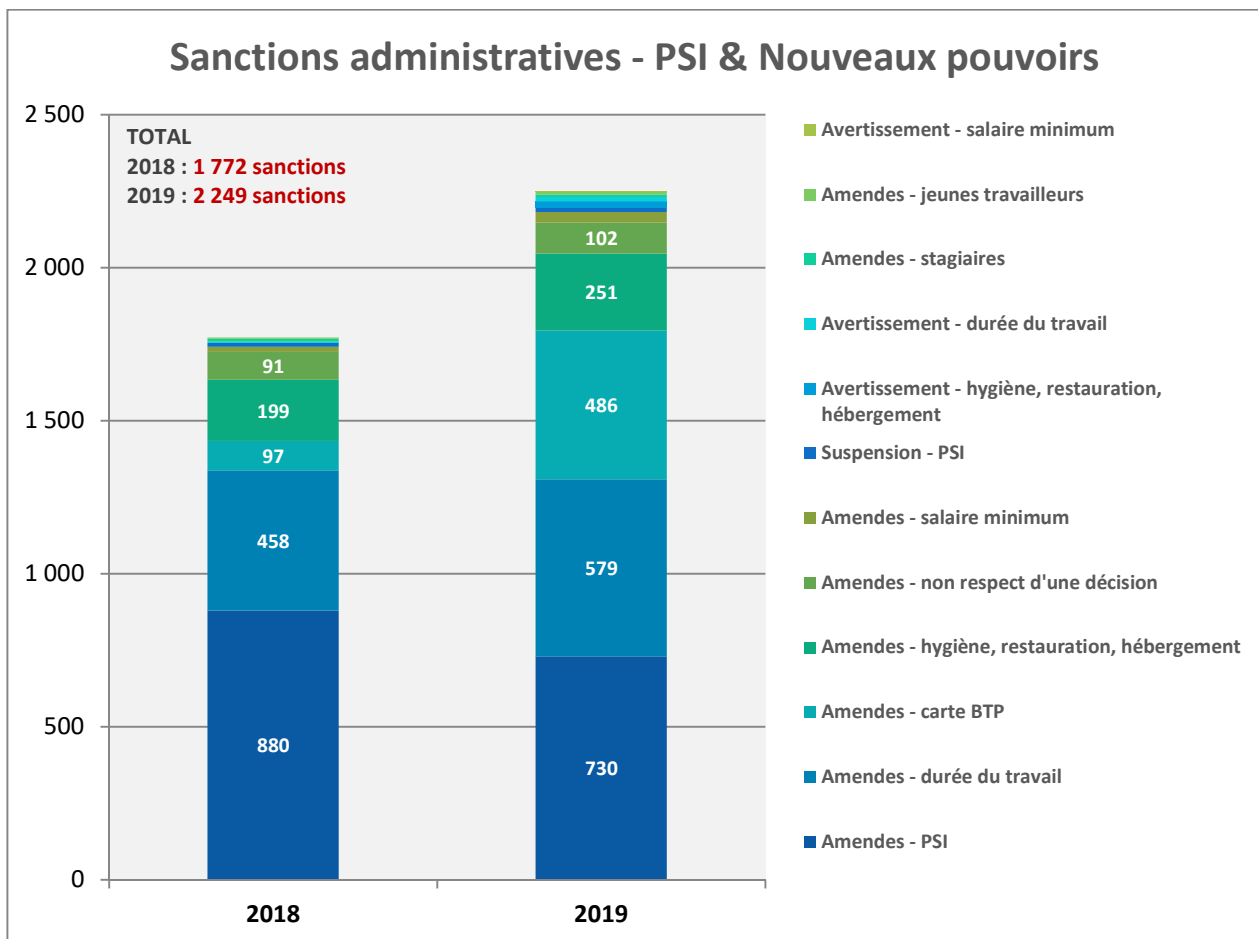
Une enquête suite à accident du travail :

Sur un chantier, un outil de coffrage de plusieurs tonnes est tombé du 4^{ème} étage au moment d'une opération consistant au décrochage d'un treillis métallique inséré dans l'outil.

L'ensemble a heurté un salarié qui se trouvait au sol, partiellement décapité il est décédé sur le coup. Environ 70 personnes des services de secours ont été mobilisées car les premières informations reçues faisaient état d'un effondrement sur le chantier. L'inspection du travail est arrivée très rapidement sur place. Un témoin de l'accident et le grutier, fortement choqués, ont été pris en charge par la cellule psychologique du SAMU. Les premiers constats relevés ont démontré qu'aucune protection des salariés se trouvant sous la charge n'avait été prévue. L'agent de contrôle a demandé à consulter le processus du décrochement de la charge pour un examen postérieur. L'agent de contrôle a demandé entre autre une vérification de l'engin de levage en l'occurrence une grue à tour. Les circonstances de l'accident rendaient nécessaires l'audition de très nombreux témoins, pour certains très traumatisés notamment compte-tenu de l'état de la victime et le questionnement de toute l'organisation du chantier. Dans cet accident survenu en mai 2019, l'enquête n'est pour l'instant pas encore terminée au regard des nombreuses personnes à interroger et des nécessaires investigations technique, mais l'intervention immédiate de l'inspection du travail a permis d'éviter le dépérissement des preuves et d'orienter l'enquête.

Cet exemple montre la réactivité des services et la nécessité d'investigations complexes et longues menées en partenariat.





2.2 La politique du travail en 2020 :

En 2020, les axes de la politique du travail s'inscrivent donc dans la continuité de 2019.

Quatre axes prioritaires détaillés ci-dessous complétés par le cas échéant une action sur un sujet d'actualité ou sur des secteurs spécifiques en fonction d'une demande nationale.

A cela s'ajoute **l'action quotidienne et de fond de l'inspection du travail**, à la fois des actions liées à une actualité spécifique, comme cela a pu être le cas en 2019 et l'activité essentielle du SIT relative à l'effectivité du droit du travail tels que :

- les interventions sur les sujets mettant en cause l'intégrité physique des travailleurs
- les interventions sur les droits fondamentaux tels que rappelés plus haut par l'OIT (rémunération, durée du travail, discrimination notamment en raison de l'exercice de mandats ou de fonctions de représentants du personnel, etc...)
- les enquêtes de rupture du contrat de travail des salariés protégés
- le contrôle de la RSE dans le transport routier
- la réception du public et l'accès au droit, etc...

.....

Cet ensemble indissociable constitue un axe essentiel de la politique du travail et le cœur d'intervention du système d'inspection du travail.

.....

2.2.1 Déployer une action forte sur les 4 axes prioritaires visant à faire évoluer les situations dans les entreprises sur des sujets majeurs d'intérêt national :

Ces **priorités stratégiques** s'imposent à tous. Les fiches techniques jointes permettent d'orienter l'action et d'exposer les **objectifs poursuivis**. Dans ce sens le cadrage national permet de présenter le résultat que l'on veut atteindre, les finalités poursuivies, les situations que l'on veut faire évoluer dans le cadre d'une stratégie d'action pré- définie, la cible globale et les indicateurs de suivi et d'impact.

Les actions élaborées au niveau régional doivent donc **intégrer une logique d'impact plus marquée** et s'inscrire dans la durée en définissant des étapes et des objectifs intermédiaires.

Le **niveau territorial** devra, en lien avec les agents de tous les niveaux concernés, définir les modalités opérationnelles adaptées, leur mise en œuvre reposant sur un équilibre optimal entre les actions collectives et l'initiative individuelle. La **construction** du plan d'action au niveau local permettra d'affiner le périmètre d'intervention, la **cible**, les **outils** nécessaires et les **indicateurs d'évaluation**. La **préparation avec les agents et par les agents** de ces actions est le gage de leur réussite.

La **stabilité dans la définition des priorités doit permettre de poursuivre des actions de fond** à partir d'un diagnostic de la situation régionale et du retour d'expérience, de mettre en place ou de consolider des partenariats locaux dynamiques dans les territoires, et enfin, de renforcer la présence des agents de contrôle dans les entreprises. La **mise en œuvre des priorités conjuguera donc une présence individuelle soutenue** sur les lieux de travail et des **actions collectives** élaborées à partir des diagnostics posés localement.

Ces priorités seront comme en 2019 assorties d'objectifs chiffrés annuels nationaux et répartis régionalement (**annexe 1**) au regard notamment des capacités de contrôle de chacune des régions, afin de s'assurer sur ces sujets d'un niveau d'interventions significatif.

Quatre axes
Le contrôle de la légalité de la prestation de service internationale
La lutte contre le travail illégal
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
La santé et la sécurité au travail

Ce sont l'ensemble de ces interventions, menées par tous les services composant le SIT, qu'il s'agisse d'actions de contrôle, d'actions de sensibilisation, d'actions d'informations collectives ou autres, qui seront valorisées dans WIKI'T et qui devront représenter 50% des interventions totales du SIT.

A titre de repères, le niveau d'activité attendu du Système d'inspection du travail équivaut en moyenne par agent de contrôle à :

	TOTAL 2020 (Objectifs)	Activité moyenne/Agent de contrôle (hors UCR) par année (référence)	Activité moyenne/Agent de contrôle (hors UCR) par mois
<i>Priorités nationales</i>	150 000	85	8,5
Total des interventions	300 000	170	17

2.2.2 Soutenir une action importante sur des sujets d'actualité ou des secteurs spécifiques en fonction d'une demande nationale

Comme évoqué plus haut, l'actualité et les remontées des services peuvent conduire à demander nationalement une action soutenue ou une mobilisation nouvelle ou renforcée comme ce fut le cas en 2019 suite par exemple :

- au constat d'accidents industriels majeurs dans les ICPE ;
- à l'organisation en France de la Coupe du Monde de Football féminin ;
- à l'action grande distribution en cours sur une enseigne de dimension internationale, ou encore pour la campagne européenne du CHRIT sur le travail temporaire dans 6 régions volontaires.

Pour illustrer la capacité du système d'inspection du travail à réagir rapidement, de manière organisée et collective, aux sujets d'actualité, ces **interventions** sur **demandes nationales** d'actions coordonnées, dès lors qu'elles se rattacheront à l'un des 4 axes prioritaires précités, seront valorisées au titre des priorités nationales.

En 2020, certaines actions, demandées par le niveau national, seront systématiquement valorisées, comme par exemple :

- Le contrôle des transports routiers ;
- L'action grande distribution sur une enseigne.....

SANS PREJUDICE DE LA CAPACITE DU SIT A AGIR COLLECTIVEMENT POUR REpondre A DES SITUATIONS D'ACTUALITES PARTICULIERE, LES REGIONS NE POURRONT PROGRAMMER D' ACTIONS REGIONALES SUPPLEMENTAIRES QUE DES LORS QUE LES CONDITIONS CUMULATIVES SUIVANTES SERONT REMPLIES :

- 1-LES OBJECTIFS QUANTITATIFS FIXES SUR L'ANNEE N-1 AURONT ETE ATTEINTS ;
- 2-LA REALISATION DES OBJECTIFS NATIONAUX FIXES POUR L'ANNEE N SERA GARANTIE ;
- 3-L'ENSEMBLE DES OBJECTIFS FIXES NE DOIT PAS OBERER LA CAPACITE D'INITIATIVE INDIVIDUELLE OU COLLECTIVE DES AGENTS DE CONTROLE.

3. Les principes structurants l'action

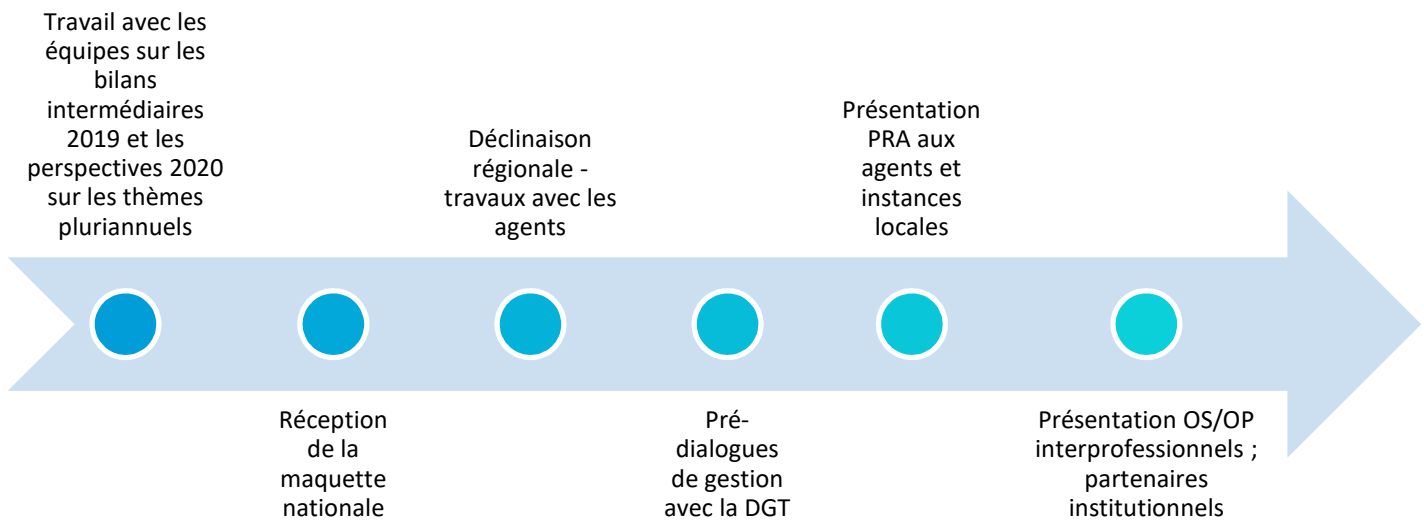
3.1 L'association des agents du service public de l'inspection du travail à la définition des actions et l'information des partenaires sociaux :

L'article L. 8112-1 du code du travail dispose que « les **agents de contrôle** de l'inspection du travail sont associés à la définition des orientations collectives et des priorités d'intérêt général pour le système d'inspection du travail arrêtées, chaque année, par le Ministre chargé du travail après **concertation** avec les **organisations syndicales** de salariés et les **organisations professionnelles** d'employeurs représentatives, et ils contribuent à leur mise en œuvre ».

Il appartient donc aux DIRECCTE d'**organiser cet échange** selon les modalités les plus appropriées dans **chaque région** à compter du mois d'octobre 2019 pour les actions annuelles ou pluriannuelles mises en œuvre dès 2020.

La concertation avec les partenaires sociaux pourra s'effectuer selon les modalités habituellement retenues pour présenter le bilan annuel de l'activité des services, et devra être organisée tant au niveau régional que dans chaque département.

Chaque région est invitée à suivre le processus suivant :



3.2 Le rôle attendu de chacun au sein du SIT

La politique du travail et les orientations nationales qui sont fixées, impliquent un investissement de tous à tous les niveaux.

3.2.1 Le rôle de la Direction Générale du Travail

La DGT assurera à la fois sa mission d'**appui**, de **pilotage** et de **valorisation** au niveau national. Cette mission prendra toute son importance dans un contexte de reconfiguration organisationnelle des services déconcentrés dans le cadre de l'organisation territoriale de l'Etat (OTE). La DGT précisera les modalités d'organisation du SIT placé sous son autorité sous la forme d'une lettre du DGT. Un « kit juridique » sera diffusé pour favoriser l'appropriation du cadre juridique du SIT par les préfigurateurs issus d'autres administrations.

3.2.1.1 L'appui à l'action des services

S'appuyant sur l'expertise des bureaux techniques et en lien avec les services déconcentrés, **la DGT assure l'appui technique, juridique et méthodologique des DIRECCTE** sur l'ensemble des thèmes et sujets relevant des priorités nationales.

A ce titre, la DGT élabore et diffuse régulièrement des **documents** et **outils** d'appropriation des textes et d'aide à l'appui de l'action des services. Elle rédige également des réponses diffusées à l'ensemble des services aux questions remontées par les notes de quinzaine.

Ainsi en 2019 notamment :

- des instructions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (telle que celle du 15 juillet 2019) ;

- des guides (risque SEVESO, chutes de hauteur, contentieux des sanctions administratives, intégration d'une démarche d'évaluation des effets de l'action collective, arrêts de travaux, rupture et transfert du contrat de travail des salariés protégés) ;
- des fiches DGT ayant pour objet d'apporter des éléments de cadrage ou d'appropriation de la réglementation sur un sujet particulier ;
- des questions-réponses (égalité professionnelle...).
- Le premier « parcours d'intervention » sur l'égalité professionnelle...

Les productions spécifiques existantes, ou à venir, sont mentionnées dans chacune des fiches thématiques et les chefs de pôle T sont tenus informés de l'état d'avancement des groupes de travail nationaux pilotés par la DGT et des productions attendues de documentation et d'outillage.

En 2020, sont d'ores et déjà attendus :

- Des « **parcours d'intervention** » proposant des méthodologies de contrôle sur des thématiques particulières, par exemple notamment en matière d'égalité professionnelle ou encore de contrôle des ICPE ,d'autres « parcours » étant en projet pour 2020 ;
- **Une instruction sur l'application de la loi de programmation de la justice** du 23 mars 2019 ;
- Un guide relatif à la **déontologie** de l'action du SIT.

Toutes ces productions sont **mises en ligne sur l'intranet SITERE**, outil de référence du système d'inspection du travail, dont une version rénovée et plus pratique est disponible depuis septembre 2019. Ils doivent cependant faire l'objet d'un portage et d'une **présentation aux agents** concernés dans une logique d'appropriation collective et individuelle : un guide, une instruction ou un « parcours d'intervention » non portés restent souvent lettre morte pour leurs utilisateurs potentiels qui n'en prennent pas connaissance.

Le « parcours d'intervention » permet par exemple, sur des sujets complexes à appréhender ou présentant des possibilités d'approches multiples, d'accompagner l'agent de contrôle dans sa démarche, de guider sa progression dans le contrôle de l'effectivité du droit et dans la mise en œuvre des mesures nécessaires pour faire évoluer les situations rencontrées. Le parcours est aussi l'illustration que la recherche de l'effectivité du droit, dans bien des sujets en droit du travail peut requérir plusieurs interventions en entreprises avant l'obtention d'un résultat probant.

Cet appui est aussi organisé dans le cadre de l'**animation de réseaux de référents**, de l'organisation de **séminaires thématiques** et dans la **capitalisation** et la **mutualisation** des outils élaborés par les DIRECCTE. Les services de la DGT pourront être sollicités en tant que de besoin étant rappelé qu'il appartient au seul niveau régional, sous le contrôle du chef de pôle T, de solliciter l'appui du niveau national. En effet, il est indispensable que l'ensemble des échelons assure à son niveau l'appui nécessaire et que les sollicitations du niveau national soient centralisées par le niveau régional.

Parallèlement à cet appui, la DGT collabore avec l'INTEFP à l'élaboration et à la mise en œuvre des **modules de formation** venant soutenir les axes prioritaires ; il vous appartient de décliner, en tant que de besoin, ces actions de formations dans le cadre des plans régionaux de formation.

3.2.1.2 Le pilotage

La mission de pilotage de l'activité du SIT s'est développée. La DGT a développé plusieurs **outils** permettant à la fois d'avoir une **connaissance** et un **suivi plus fins de l'activité** et d'en **tirer les enseignements nécessaires** et des **orientations plus pertinentes**.

Ces outils sont les suivants :

- Le tableau de bord trimestriel de l'activité du SIT ;
- La synthèse mensuelle du suivi des actions prioritaires ;
- La synthèse mensuelle des sanctions administratives ;
- L'exploitation qualitative bimensuelle des remontées de quinzaine sur la mise en œuvre des ordonnances ;
- L'organisation d'audioconférences régulières avec les DIRECCTE sur les priorités nationales et le suivi de la mise en œuvre effective de la politique du travail sur l'ensemble du territoire ;
- L'expérimentation sur l'évaluation des effets de l'action SIT et son déploiement à venir.

Dans le cadre du plan 2020, il est **demandé la formalisation de bilans sur la réalisation des priorités d'action 2019**, afin notamment de consolider les résultats des actions menées et d'en tirer des enseignements pour le cas échéant mieux orienter les priorités nationales à venir ou les affiner.

En 2020, des points réguliers de pilotage seront organisés lors d'échanges en bilatéral avec les DIRECCTE. Ces échanges doivent à la fois garantir un équilibre satisfaisant entre les priorités nationales et la conduite des interventions sur les autres sujets (voir infra), mais aussi l'équilibre entre priorités elles-mêmes.

3.2.1.3 La valorisation de l'action du SIT

Il est attendu de chaque échelon une **valorisation** de l'action du service public de l'inspection du travail à la hauteur de la qualité, de la richesse et de la diversité quotidienne de l'action menée. Cette valorisation de l'action du service public de l'inspection du travail doit ainsi aborder tant les **priorités** de la politique du travail que **l'ensemble de l'activité** du SIT telle que présentée en partie 2.

Au niveau national, plusieurs actions de valorisations ont été mises en place et sont peu à peu installées dans une périodicité permettant de rendre plus visible l'action de nos services.

Cette valorisation faite au niveau national ne peut être menée à bien que dès lors que la **circulation de l'information** est **fluide, organisée** et que les **différents niveaux assurent dans les deux sens cette circulation**, et ce toujours **jusqu'au destinataire utile**. Encore trop souvent des informations ne parviennent pas jusqu'aux agents de contrôle ou a contrario des informations sur des actions remarquables ne sont pas suffisamment relayées aux meilleurs niveaux pour en assurer la diffusion méritée.

Ainsi les notes de quinzaine, qui sont remontées par les DIRECCTE, doivent être alimentées autant que possible, et elles doivent être le reflet le plus large possible de toute la diversité de l'action du SIT, sans censure. Elles sont lues, exploitées en fonction des différents centres d'intérêts de chaque bureau, et sont aussi une source d'alimentation de toutes les productions institutionnelles valorisant l'action des services : rapport annuel au BIT, bilan annuel des conditions de travail, bilan annuel de la négociation collective, bilan du PST aux partenaires sociaux, etc... Elles permettent également de nourrir le Flash Travail qui est à présent largement diffusé dans les services.

Par suite, dans le prolongement des premières initiatives engagées en 2018, cette valorisation doit être renforcée à tous les échelons, et doit être consolidée au niveau national. Pour cela **un cadre type de bilan d'activité** de l'action des services va être diffusé aux DIRECCTE par la DGT. En outre, un point semestriel sera opéré avec la presse nationale et sera également réalisé au niveau régional et départemental.

La DGT en lien avec la DRH et la DICOM va en outre lancer en 2020 des actions visant à mieux faire connaître le métier d'inspecteur du travail dans les établissements de l'enseignement supérieurs notamment.

3.2.1.4 Le portage de l'action du SIT auprès des partenaires sociaux

Pour la 1^{ère} fois, le 10 avril 2019, le **bilan de l'activité** du SIT et les **priorités retenues** pour 2019 ont été **présentés aux partenaires sociaux interprofessionnels** dans le cadre d'une réunion spécifique de la CNNCEFP. Une présentation du bilan 2019 est prévue en début d'année 2020.

La DGT a rencontré des organisations patronales ou des organisations syndicales suite à des actions collectives d'envergure, pour porter l'action des services mais aussi pour en prolonger les effets auprès des partenaires sociaux nationaux. Ce fut le cas par exemple concernant une action en santé-sécurité vis-à-vis d'un opérateur téléphonique ou encore sur le secteur de l'intérim dans le cadre de la campagne du CHRIT.

La DGT a vocation à porter au niveau national auprès des **partenaires sociaux** concernés les **actions menées** par les services et revêtant soit une dimension interrégionale soit un enjeu fort nécessitant une mobilisation de l'ensemble de la ligne hiérarchique. Cela concerne par exemple le retour attendu sur les actions TPE.

3.2.2 Le rôle attendu de l'encadrement territorial

L'échelon territorial, qu'il s'agisse du niveau régional mais aussi du niveau départemental doit, en articulation et en complément indispensable de l'action de la DGT, assurer pleinement ses missions d'appui/soutien, de pilotage et de valorisation. Sans un investissement fort et permanent de l'encadrement, l'action du système d'inspection du travail ne produira pas tout son effet. Or, la nouvelle organisation de l'Etat va modifier des équilibres qu'il faudra reconstruire en garantissant une ligne hiérarchique cohérente.

3.2.2.1 Le niveau régional

Les Directrices et directeurs (Régionaux) des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'emploi (DIRECCTE/DIECCTE), en lien étroit avec les Chefs de Pôle travail et l'ensemble du pôle T de la DIRECCTE doivent, sur le fondement de l'article R. 8122-1 du code du travail et dans le cadre des instructions du DGT, Autorité centrale, assumer pleinement leurs **missions d'organisation, de coordination, de suivi, d'appui, d'encadrement**, et de **valorisation** des actions du système d'inspection du travail. Ils doivent également alerter le niveau national des risques ou situations émergentes. Ce rôle est conforté dans le cadre de l'OTE.

A ce titre s'agissant spécifiquement de la mise en œuvre de la politique du travail sur le territoire, il leur appartient de :

- **Définir** au niveau régional les modalités de mise en œuvre opérationnelle des priorités nationales, les porter tant vis-à-vis des services, des autres administrations, que des partenaires et assurer un pilotage attentif de cette politique et des objectifs assignés ;
- **Veiller** à organiser un appui « métier » structuré au niveau régional et dans chaque département en s'appuyant sur le pôle T qui mobilisera le plan régional de formation. Un accompagnement à la prise de poste des primo-affectés sera effectivement mis en place et dans ce cadre, une attention particulière sera apportée aux inspecteurs –élèves et inspecteurs récemment affectés.
- **S'assurer** de l'utilisation effective de l'applicatif WIKI'T par l'ensemble des agents concernés, s'agissant d'une obligation de service qui conditionne la qualité du système d'information ;

- **S'assurer** que les partenariats locaux sont tous en place et fonctionnent de manière satisfaisante (parquets, TGI, TA, CARSAT, autres administrations, antennes départementales des directions régionales, OS et OP, etc.) ;
- **Valoriser** l'action des services dans la région et au niveau national en informant le service d'animation territoriale de la DGT de toute action, individuelle ou collective, significative tant par sa conception que par ses modalités et ses résultats, mais aussi en assurant la présentation locale du bilan de l'action du service public de l'inspection du travail et ses futures priorités nationales, le cas échéant dans le cadre des relations avec la presse quotidienne régionale. Enfin en s'assurant de la qualité du rendu-compte par l'ensemble des agents du SIT selon les canaux définis par l'autorité centrale ;
- **Piloter:**
 - La publication au moins deux fois par an d'un tableau de bord régional du système d'inspection du travail sur la base d'une maquette nationale harmonisée ;
 - La mise en œuvre d'outils de pilotage régulier et la définition des modalités de suivi de la réalisation des objectifs fixés dans le cadre des priorités nationales, avec une attention particulière portée à l'équilibre entre ces différentes priorités.

3.2.2.2 Le niveau départemental

Les responsables des unités départementales (RUD) doivent, sur le fondement du dernier alinéa de l'article R. 8122-2 du code du travail et au nom du DIRECCTE, assumer pleinement leur mission d'**appui**, d'**encadrement**, et de **valorisation**, en lien étroit avec les responsables d'unité de contrôle, les autres cadres et les agents en charge des actions d'inspection. L'organisation territoriale de l'Etat va évoluer en 2020, ce qui donnera lieu à une instruction spécifique qui garantira la conduite de la politique du travail et l'indépendance du système d'inspection du travail. Il n'en reste pas moins que le rôle du niveau départemental reste crucial pour garantir un pilotage, un appui et un soutien très concret (en cas de difficulté, sur le plan des moyens...) aux unités de contrôle et aux services en charge des politiques, du renseignement ou des procédures (enregistrement des accords, etc.).

A ce titre s'agissant spécifiquement de la mise en œuvre de la politique du travail sur le territoire il leur appartient de :

- **Contribuer** à la définition stratégique des objectifs au niveau régional et en assurer la mise en œuvre opérationnelle au niveau départemental en s'impliquant personnellement dans le pilotage et l'appui aux services ;
- **Veiller** à organiser un appui « métier » structuré dans le département en s'appuyant sur le pôle T, le cas échéant son adjoint ainsi que sur les RUC, et en organisant un accompagnement adapté à la prise de poste des primo-affectés ;
- **S'assurer** de l'utilisation effective de l'applicatif WIKI'T par l'ensemble des agents concernés ;
- **S'assurer** que les partenariats locaux sont tous en place et fonctionnent de manière satisfaisante (parquets, TGI, TA, CARSAT, autres administrations, antennes départementales des directions régionales, OS et OP, etc.) ;
- **Valoriser** l'action des services dans le département et également au niveau national en informant, par voie hiérarchique, le service d'animation territoriale de la DGT de toute action, individuelle ou collective, significative tant par sa conception que par ses modalités et ses résultats, mais aussi en assurant la présentation locale du bilan de l'action du service public de l'inspection du travail et ses futures priorités nationales. Enfin en s'assurant de la qualité du rendu-compte par l'ensemble des agents du SIT selon les canaux définis par l'autorité centrale.

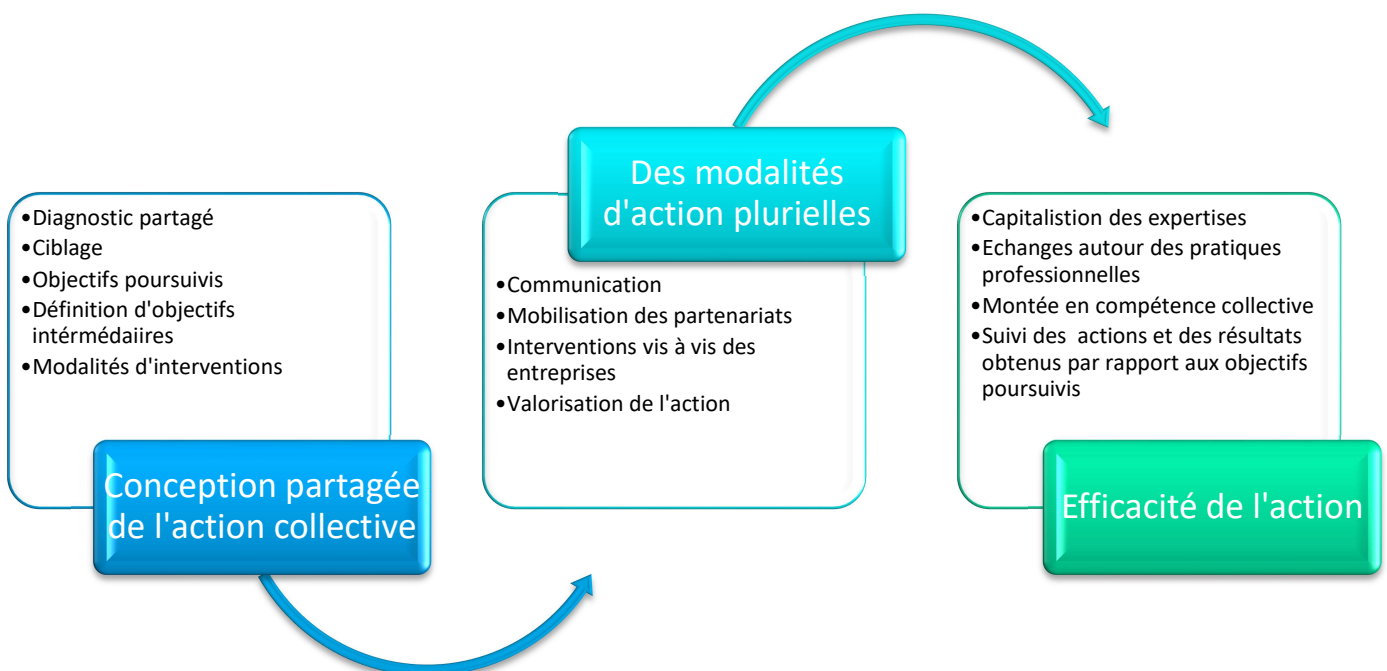
3.3 Une approche stratégique pour un meilleur impact

La promotion d'un travail décent pour tous et la garantie du respect des droits fondamentaux de la personne humaine nécessitent une action organisée et stratégique, dont l'objet est de produire un effet durable sur les conditions de travail au sens large des salariés et par suite sur le tissu économique national.

C'est en ce sens que les priorités nationales sont conçues et qu'il faut poursuivre et développer les actions collectives dans le prolongement des actions départementales engagées en 2018 et poursuivies pour la plupart en 2019 : ces actions ont déjà permis de renforcer la compétence des services sur des secteurs et des problématiques précises et chronophages lorsqu'elles sont traitées de manière isolée par chaque agent... : elles ont souvent permis de répondre au sentiment d'isolement encore parfois exprimé par certains agents de l'inspection du travail, tout en ayant un impact décuplé, même au sein des entreprises non contrôlées.

L'action collective doit nécessairement reposer sur un diagnostic territorial partagé, mais aussi identifier avec précision les points de progrès qui doivent pouvoir être enregistrés à l'issue de l'action. Elle peut prendre la forme d'actions ponctuelles type « campagne » pour son effet mobilisateur et entraînant, ou s'inscrire sur des périodes plus longues en fonction de l'objectif poursuivi.

La démarche de l'action collective dans une logique d'impact



Les mutations du monde du travail nous imposent de poursuivre l'adaptation de nos modes d'interventions afin d'accroître encore leur efficacité, mais aussi de s'assurer d'un égal accès au droit pour tous.

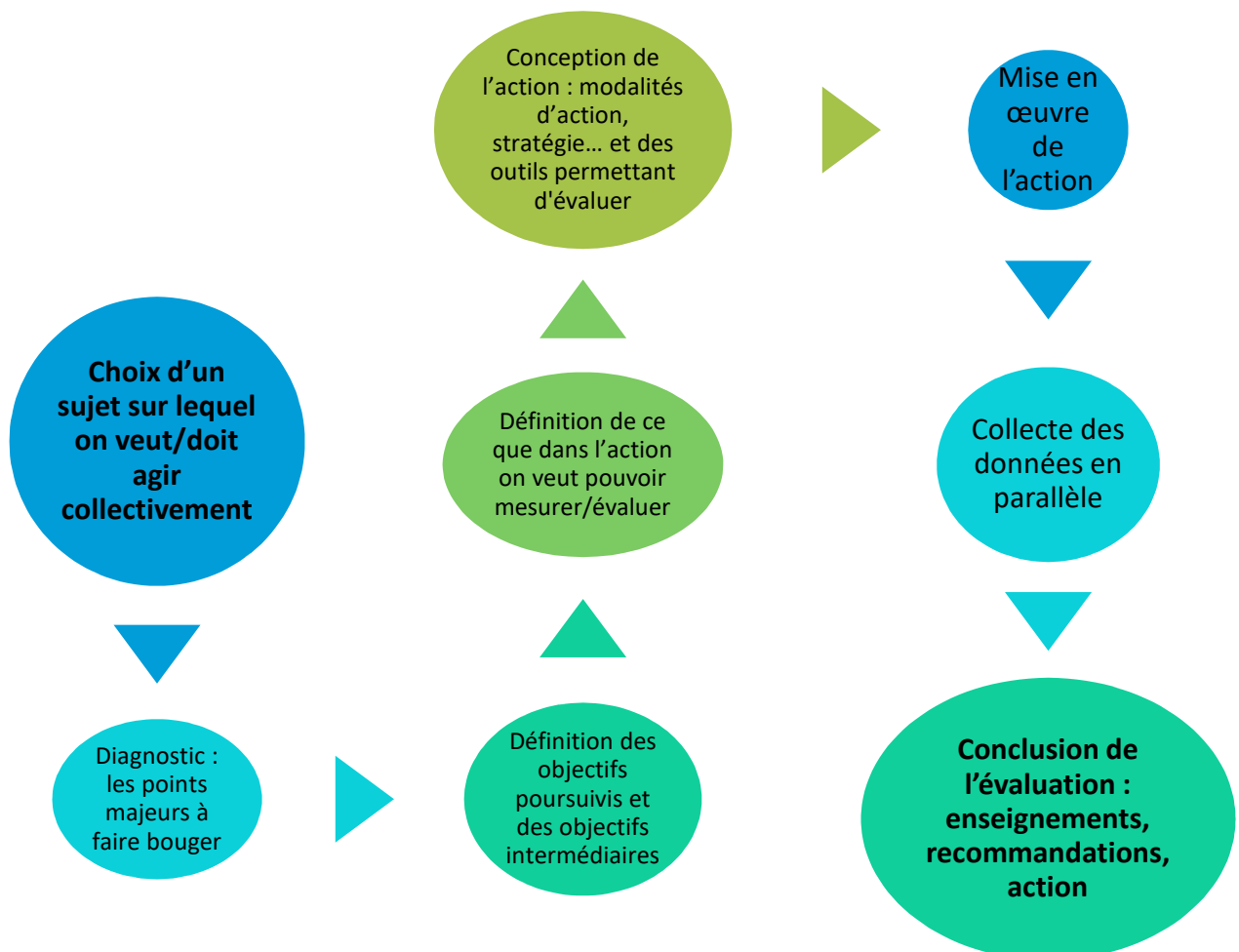
Ainsi **l'action des services doit se diversifier afin de toucher le maximum d'entreprises**, quelles que soient leurs formes et leur taille. Chaque composante du système d'inspection du travail joue un rôle dans la diffusion de l'information auprès des publics concernés, l'appropriation de la règle applicable, l'accompagnement des acteurs et le contrôle des situations et des lieux de travail.

A cet égard, dans le prolongement de la démarche engagée, la **prise en compte des spécificités des TPE-MPE** dans le cadre de la déclinaison locale des priorités nationales doit donc se poursuivre.

Pour reprendre les termes de la déclaration du centenaire de l'OIT, le dialogue social et les entreprises durables comme créatrices d'emplois jouent un rôle essentiel dans la promotion du travail décent pour tous. La politique du travail est le nécessaire reflet de cette conviction. Pour cela une **approche dite « en système »**, c'est-à-dire mobilisant les différents services et les compétences diverses des DIRECCTE et de la DGT, doit être mise en œuvre à chaque fois que nécessaire.

Cette **approche stratégique** et l'impact ainsi recherché trouvent leur prolongement naturel dans l'intégration des démarches « **d'évaluation des effets de l'action du SIT** » et « **d'action collective** ». L'année 2019 a marqué le déploiement national de cette démarche : il a ainsi été demandé à chaque DIRECCTE de mettre en œuvre selon le périmètre qui lui apparaissait le plus opportun **une démarche d'évaluation sur une action collective**. **Il est demandé que toutes les régions aient en 2020 une action évaluée en cours.**

La démarche d'évaluation des effets de l'action collective



4. En conclusion, il vous est demandé de :

1. **Diffuser** le Plan National d'Action 2020 et le **présenter** à chaque agent du système d'inspection du travail. Il devra être mis en avant les évolutions qu'il comporte, prenant ainsi en compte les retours et les enseignements tirés des échanges avec les services déconcentrés.
2. **Porter à tous les niveaux ces orientations et ces enjeux** afin que tous les agents puissent réellement en prendre connaissance. Ce sont ces orientations, s'appuyant sur nos missions essentielles, qui fixent le cap de notre action au quotidien. La pluri-annualité de ces orientations permet en outre de garantir un processus d'association des agents à leur définition et aux modalités de leur mise en œuvre.
3. **Produire un bilan détaillé du PRA 2019**, à la fois quantitatif et qualitatif quand bien même vos actions seraient encore en cours et se poursuivraient sur 2020, en ce sens le cadre de bilan fourni en annexe 3 sera utilisé.
4. **Présenter sur les quatre axes prioritaires**, sur la base des fiches thématiques présentées infra dans votre plan régional d'action la déclinaison opérationnelle qui sera faite tant au niveau régional que départemental et intégrant notamment l'approche spécifique en direction des TPE-PME.
5. **Reprendre dans un document synthétique les actions menées et à venir sur chacun des sujets abordés**, le plan de présentation du document de programmation régionale (joint en annexe 4) servira de cadrage au document que vous devrez produire 15 jours avant le pré-dialogue de gestion.
6. **Produire un bilan spécifique sur les actions TPE/PME et produire un document de valorisation de chacune des actions départementales**, présentant les enjeux, les actions, le bilan et les perspectives éventuelles. A cet égard tous les mémos-contrôles attendus devront être communiqués à la DGT en amont des pré-dialogues de gestion comme demandé précédemment.
7. **Piloter et appuyer la mise en œuvre effective d'actions collectives** dans tous les départements, selon les périmètres les plus adaptés, en intégrant l'ensemble des composantes du système d'inspection du travail.
8. **Piloter et appuyer la mise en œuvre effective d'une démarche d'évaluation** des effets de l'action collective selon le périmètre le plus adapté.
9. **Présenter les modalités de mise en discussion et d'échanges mises en œuvre** dans vos régions, dans les départements, dans les unités de contrôle, autour de ces orientations stratégiques.

5. Priorités nationales : les fiches thématiques

Chacune de ces priorités est assortie d'**objectifs collectifs nationaux** qui seront déclinés par région (cf. annexe 1).

Les **critères de répartition des objectifs** nationaux entre les régions ont évolués par rapport à 2019 :

- 1) Les **effectifs de contrôle pris en compte** sont les « sections pourvues au 31/08/2019 » tels qu'ils ressortent de l'enquête flash que vous nous renseignez périodiquement ;
- 2) S'agissant des objectifs sur le contrôle de la **PSI** : combinaison entre le poids de la région dans le nombre d'entreprises étrangères distinctes ayant procédé à une déclaration de détachement (hors attestation transport) et le nombre de sections d'inspection pourvues sur le territoire régional ;
- 3) S'agissant des objectifs sur le contrôle de l'**égalité professionnelle** : combinaison entre la répartition des sièges sociaux des entreprises de 50 salariés et plus sur le territoire et du nombre de sections d'inspection pourvues sur le territoire.

Objectifs nationaux annuels : 150.000 interventions dont au moins

5.1 Le contrôle de la légalité de la prestation de service internationale 20.000

5.2 La lutte contre le travail illégal : 33.000

5.3 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 15.000

5.4 La santé et la sécurité au travail : 82.000

Le **pilotage national** s'effectuera à la fois sur la base des **indicateurs mentionnés** ci-dessous s'agissant des indicateurs communs et en annexe 2 s'agissant des indicateurs par priorités **et** à travers le **suivi des remontées de quinzaine** qui devront à minima de manière bimestrielle intégrer des remontées qualitatives sur la mise en œuvre des priorités nationales par les départements. Un point sera fait régulièrement en **audioconférence** DGT/DIRECCTE.

Indicateurs communs à toutes les priorités

Indicateur d'activité	<i>Nombre d'interventions au total, et nombre d'interventions par priorités nationales. Sont comptabilisées tant les actions des agents de contrôle dans les entreprises que les actions de sensibilisation et d'information menées par le pôle T selon les modalités précisées par note DGT</i>
Indicateur d'activité	<i>Le taux d'interventions sur site par rapport au total des interventions, et le taux d'interventions sur site pour chacune des priorités nationales.</i>
Indicateur d'activité	<i>Le taux d'interventions avec suite</i>

6. Annexes

1. La déclinaison des objectifs nationaux par région en nombre d'interventions ou en nombre d'entreprises à contrôler
2. Listes des indicateurs à suivre mensuellement
3. Maquette de bilan 2020
4. Plan de présentation du document de programmation régionale
5. Fiche de cadrage du déroulé des pré-dialogues de gestion
6. Fiche de présentation de projet d'évaluation d'action collective
7. Déclinaisons régionales des objectifs nationaux de contrôle des journées de travail dans le secteur du transport routier (Réglementation Sociale Européenne)

5.1 Le contrôle de la prestation de service internationale

Les objectifs

Le sens de l'action

Le contrôle du cadre juridique du détachement participe directement de la mission première de l'inspection du travail : veiller au respect du droit du travail pour les catégories de travailleurs les plus exposés.

La progression constante du nombre de déclarations de détachement et du nombre de travailleurs détachés sur le territoire national implique le maintien d'une mobilisation forte des services de l'inspection du travail pour s'assurer du respect du droit du travail pour ces travailleurs souvent plus vulnérables.

L'application des **règles du « noyau dur »**, tout comme le strict respect des formalités déclaratives qui permet de s'assurer du respect des droits fondamentaux des travailleurs doit donc constituer une priorité absolue pour nos services à tous les niveaux et au premier chef, une priorité des unités de contrôle des UD.

En outre, la montée en charge progressive de **l'Autorité européenne du travail**, créée par le règlement (UE) 2019/1149 du 20 juin 2019 viendra soutenir les actions de coopération déjà initiées. Elle permettra de mieux traiter les enquêtes ou de mieux coordonner les interventions afin de détecter les fraudes documentaires et les pratiques frauduleuses dans différents pays à la fois.

Les mesures d'application de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », entrées en vigueur en juin 2019, qu'ils s'agissent des moyens juridiques de contrôle et de sanction des manquements aux règles du détachement et aux infractions de travail illégal, doivent être pleinement mobilisés.

Enfin, l'ouverture en juillet 2019 du nouveau SPSI renforce fortement les capacités de ciblage de l'inspection du travail sur les situations de détachement.

Il s'agit donc de concentrer la vigilance sur les prestations et les secteurs les plus susceptibles d'engendrer des fraudes ou des atteintes aux droits fondamentaux des travailleurs.

Éléments de cadrage national

L'action des services devra porter sur tout ou partie des points suivants :

- **Le respect des formalités déclaratives** qui permettent d'identifier les prestations et d'accéder aux documents de contrôle.
Une attention particulière sera également accordée aux **conditions de régularité du détachement**, afin de lutter contre l'envoi de salariés en France sans exercice préalable de travail à l'étranger, mais aussi de prendre en compte les nouvelles possibilités de suspension en cas de non-paiement d'une amende PSI.
- **L'existence et la conformité** des documents devant être présentés à l'inspection du travail. La présentation des documents nécessaires à la vérification du respect du noyau dur sera systématique.
- **Les conditions de travail** (hygiène et sécurité) : Les secteurs agricoles, de la construction et de la maintenance industrielle seront notamment ciblés.
Des initiatives favorisant l'effectivité des signalements d'AT concernant les travailleurs détachés devront également être envisagées, par exemple en diffusant l'information sur l'obligation pesant sur l'employeur ou le donneur d'ordre (cf. mesure 10 du PNLI prévoyant un suivi de ces déclarations).
- Les **conditions d'hébergement** : L'action des services doit viser la mise en conformité des logements et en particulier soustraire les salariés à des conditions d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine. Les contrôles devront en particulier s'inscrire dans les Joint Action Days (JAD) organisés par Europol.
- Le **respect des droits des travailleurs** (durée du travail, rémunération). L'action des services doit viser le rétablissement des salariés dans leurs droits en mobilisant notamment les différents moyens d'action, y compris l'injonction au donneur d'ordre ou la saisine du bureau de liaison en cas de besoin pour obtenir des vérifications ou des informations des autorités nationales compétentes.

L'action des services pourra articuler des actions de contrôle et des actions d'information sensibilisation.

Un **plan d'action spécifique élaboré par le GNVAC** portera notamment sur le contrôle des salariés français détachés en France.

Les objectifs chiffrés et les indicateurs d'activité et d'impact (cf. annexe 2)

Il est demandé de procéder au contrôle de 20% d'entreprises étrangères distinctes par région et de réaliser 20.000 interventions au niveau national. Il s'agit ainsi à la fois de permettre une couverture suffisamment significative des entreprises intervenants dans ce cadre, il sera aussi suivi dans les indicateurs le nombre de salariés concernés par ces interventions, et de permettre des investigations poussées (et donc plus chronophages) sur les fraudes les plus complexes. Ces interventions porteront sur l'ensemble des situations de détachement et la totalité du cadre juridique applicable.

Par ailleurs la répartition fondée en partie sur le poids de la région dans le nombre d'entreprises étrangères distinctes ayant procédé à une déclaration préalable de détachement permet de ne pas pénaliser les territoires sur lesquels interviennent de manière récurrentes les mêmes entreprises (par ex. les régions frontalières).

Enfin, il vous est demandé d'organiser le contrôle systématique des entreprises qui, ayant été sanctionnées une première fois, reviennent sur le territoire national.

En outre, **toutes les entreprises étrangères signalées comme ayant fait l'objet d'une sanction** (sanction administrative ou procès-verbal) **devront à nouveau faire l'objet d'un contrôle lors d'une nouvelle prestation** en France.

L'objectif national décliné régionalement doit être décliné au niveau départemental :

L'objectif régional fixé sur la base du poids pondéré du nombre d'entreprises étrangères distinctes ayant procédé à une déclaration préalable de détachement dans la région et du poids de la région en effectifs SIT (effectifs sections pourvues au 31/08/19) devra être décliné pour chaque département selon les mêmes critères, mais en prenant aussi en considération les paramètres propres (qu'il conviendra de préciser) à chaque département (spécificités sectorielles, brièveté de certaines prestations dans les zones frontalières, etc.). Ces données sont accessibles pour la région via le portail statistique de SIPSi.

Les modalités de l'action

Les plans d'action régionaux élaborés au printemps 2018 pour la plupart des régions donneront lieu à une actualisation pour 2020 et comprendront nécessairement :

- une analyse régionale de la situation (secteurs géographiques et professionnels, caractéristiques des prestations, etc.) ;
- s'appuyant sur l'outil SIPSi, une identification des secteurs prioritaires en améliorant les modalités de repérage des prestations et notamment des lieux de travail traditionnellement générateurs de PSI ;
- les objectifs départementaux et les modalités de leur détermination ;
- un plan d'accompagnement des UC territoriales comprenant la formation sur le cadre juridique applicable et la méthodologie de contrôle, mais aussi l'utilisation des systèmes d'information (WIKI'T et SIPSi) ;
- les modalités de l'appui de l'URACTI aux UC territoriales ;
- les partenariats nécessaires, qui seront organisés en fonction des contrôles, notamment avec la DREAL pour les transports routiers, mais aussi en mobilisant l'URACTI, les autres Direccte concernées voire le GNVAC (modalités de saisine rappelées dans la fiche DGT 2019-21) sur les opérations d'ampleur excédant le cadre régional ou présentant un niveau de complexité élevé. Certains contrôles en zones isolées ou sur des hébergements collectifs impliqueront une préparation en amont qui devra mobiliser l'encadrement afin de garantir la sécurité de l'intervention ;
- le cas échéant les coopérations européennes prévues ;
- les modalités de valorisation de l'action des services et de communication ;

- les modalités précises de suivi de l'action prioritaire aux niveaux régional, départemental et des unités de contrôle.

En outre s'agissant d'une action pluriannuelle, vous préciserez les modalités d'implication et de mobilisation des différents services de la DIRECCTE, que ce soit au niveau régional ou départemental.

Ils seront annexés aux plans régionaux d'action produit dans le cadre du pré-dialogue de gestion.

L'accompagnement de l'action

Formations nécessaires

Le plan régional de formation devra comprendre des modules de formation consacrés au cadre juridique du détachement et à la méthodologie d'intervention. Par ailleurs les agents devront avoir suivi la formation au nouveau SIPSI.

Appui aux agents

Plusieurs supports sont à disposition des services sur l'intranet Sitère pour faciliter les interventions.

- Le guide d'aide au contrôle des PSI dans le transport routier de marchandises.
- Le kit de contrôle de l'hébergement
- Fiche DGT relative au traitement des AT des travailleurs détachés.

En lien avec les partenaires et les services déconcentrés la DGT a engagé la mise à jour du guide du détachement.

Des fiches spécifiques seront produites et mises à jour sur la réglementation détachement.

Le **bureau de liaison national** et les bureaux de liaison déconcentrés ont vocation à apporter un complément d'information aux agents de contrôle dans leurs investigations relatives au non-respect du « noyau dur » de règles protectrices nationales ou en matière de travail illégal comme à des situations frauduleuses. L'espace « Bureau de Liaison » sur l'Intranet SITERE comporte des informations sur les différents produits, des notices explicatives et liens utiles.

Les modalités de pilotage régional de l'action

Vous préciserez les modalités pratiques de pilotage régional. Celles-ci devront nécessairement préparer l'exploitation des données nationales et permettre d'alimenter le tableau de bord. Par ailleurs le **bilan à présenter intégrera également les éléments de suivi régionaux de l'état d'avancement des recouvrements des amendes administratives.**

5.2 La lutte contre le travail illégal

Les objectifs

Le sens de l'action

La lutte contre le travail illégal reste un axe majeur de l'action du service public de l'inspection puisqu'elle vise à réprimer l'une des fraudes les plus nocives aussi bien sur un plan individuel (première forme d'exploitation par le travail conduisant à la privation des droits les plus élémentaires pour les travailleurs) que sur un plan collectif (préjudice aux comptes publics et concurrence déloyale à l'égard des opérateurs économiques qui respectent les règles communes).

En effet il s'agit bien, à travers la lutte contre le travail illégal sous toutes ses formes de contribuer au **respect des droits fondamentaux des travailleurs et de la personne humaine**¹² tels que : des conditions de travail correctes, des conditions d'hébergement respectant la dignité des personnes, des niveaux de rémunération minimum conformes à la réglementation nationale, des conditions de sécurité préservant la santé de tous les travailleurs. En cela cet axe revêt un caractère essentiel dans l'action de l'inspection du travail.

Si les formes de **fraudes se diversifient et se complexifient**, les situations rencontrées au quotidien montrent également que les **formes les plus classiques perdurent**. Il importe donc que l'ensemble des types de fraudes fassent l'objet d'actions particulières et coordonnées du système d'inspection du travail. Ces actions chaque fois que cela est possible devront être engagées en concertation avec les autres acteurs de la lutte contre le travail illégal.

Cette forte préoccupation s'est traduite dans le **plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI) 2019-2021** présenté à la Commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI) le 8 juillet 2019.

Par ailleurs, la montée en charge progressive de **l'Autorité européenne du travail**, créée par le règlement (UE) 2019/1149 du 20 juin 2019 conduira à développer les actions de coopération déjà initiées dans le cadre de la lutte contre le travail non déclaré. Elle permettra de mieux traiter les enquêtes ou de mieux se coordonner afin de détecter les fraudes et pratiques frauduleuses dans différents pays à la fois.

Les mesures d'application de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », entrées en vigueur en juin 2019 doivent être pleinement mobilisées pour renforcer l'efficacité de l'action.

Enfin, l'ouverture en juillet 2019 du nouveau SIPSI renforce fortement les capacités de ciblage de l'inspection du travail sur les situations de fraude au détachement susceptibles de caractériser des infractions de travail illégal.

Eléments de cadrage national :

L'action des services s'inscrira dans le cadre des **orientations stratégiques arrêtées dans le cadre du nouveau PNLTI** ([Lien priorités PNLTI 2019-2021](#)) dont les grands axes sont **notamment** :

1. Cibler les contrôles dans les secteurs prioritaires ;
2. La préparation et la réalisation des actions préventives et de contrôles concertés ou conjoints entre partenaires au cours **des grands événements sportifs et sur les grands chantiers** ;
3. Participer à la lutte contre la traite des êtres humains dans le monde du travail ;
4. Lutter contre les faux statuts ;

¹² L'agence des droits fondamentaux de l'Union européenne alertait dans un rapport publié le 25 juin 2019 sur l'exploitation des migrants par le travail sur le sol européen. Les processus de recrutement et mécanismes de dépendance permettent à l'exploitation par le travail d'exister dans de nombreux secteurs tels la construction, le travail domestique, l'hôtellerie, l'agriculture, la fabrication et les transports. En dehors des violences et moyens de rétorsion, l'apparition de ces situations est principalement favorisée par l'intermédiation dans le recrutement et la gestion de la relation de travail et le manque ou l'absence de connaissance par le travailleur des droits du pays lieu de l'exploitation qui lui sont applicables même s'il est en situation administrative irrégulière. C'est pourquoi entre autres, il est primordial que ces travailleurs parmi les plus vulnérables soient rétablis dans leurs droits les plus élémentaires.

5. Prévenir le recours au travail illégal et la fraude au détachement en garantissant les droits des salariés et en informant employeurs et salariés ;
6. Actions partenariales en matière **d'emploi d'étrangers sans titre** de travail, et d'information des salariés sur la nature et les conditions d'accès à l'ensemble de leurs droits.
7. Veiller au rétablissement des salariés dans leurs droits ; contribuer à l'évaluation du préjudice salarial en cas de travail illégal ainsi qu'en cas de fraude au détachement ou à la pluriactivité ;
8. Renforcer l'efficacité des contrôles (cotation et cartographie des risques ; responsabilité des DO/MO)
9. Développer la fermeture administrative pour travail illégal
10. Transmettre les décisions d'amendes administratives aux organismes de recouvrement des cotisations sociales

Les interventions conjointes devront représenter 50% sur les secteurs prioritaires définis dans le PNLTI 2019-2021.

Sous le pilotage de l'OCLTI, les services du ministère du Travail participent chaque année aux **journées dédiées à la lutte contre la traite des êtres humains** dans le cadre d'Europol. Les Direccte veillent particulièrement à l'effectivité du droit au **relogement des salariés détachés hébergés dans des conditions indignes**.

Des actions d'information et de sensibilisation en vue de prévenir le recours au travail illégal devront être réalisées dans chaque département.

Il conviendra d'entretenir la dynamique **de partenariat LTI avec les professions dans secteurs prioritaires** de contrôle, en liaison avec les autres ministères compétents, en animant les conventions existantes ou en développant de nouvelles.

Il est attendu l'engagement d'au moins une demande de fermeture administrative engagée dans chaque département au cours de l'année 2020, et dans chaque département une progression du nombre de décisions de fermetures significatives.

Un **plan d'action spécifique** devra également être élaboré par l'URACTI, et il sera présenté en CODIR et en réunion régionale des RUC. L'effectif de l'URACTI doit représenter 7% de l'effectif de contrôle de la région ce point faisant l'objet d'une attention particulière de l'autorité centrale.

Les objectifs chiffrés et les indicateurs d'activité et d'impact (cf. annexe 2)

En 2020 il est demandé de réaliser 33.000 interventions au niveau national, les actions relevant d'interventions conjointes seront également valorisées dans ce cadre. De même les actions partenariales et les actions en coopérations qui feront l'objet d'un suivi spécifique dans le cadre du suivi du PNLTI.

L'objectif national décliné régionalement doit être décliné au niveau départemental

Cet objectif régional devra être décliné pour chaque département en prenant aussi en considération les paramètres propres (à préciser) à chaque département (spécificités sectorielles et/ou territoriales....).

Dans le cadre du nouveau PNLTI, il est attendu la production d'une **nouvelle note d'orientation régionale pluriannuelle et qui sera déclinée dans chaque département** tant sur le plan quantitatif (nombre d'interventions) que sur les secteurs prédominants et le calendrier de mise en œuvre.

Chaque département devra avoir engagé au moins une proposition de fermeture administrative soumise au Préfet.

Les modalités d'action

Les contrôles sur les lieux de travail devront être concentrés à 50% sur les secteurs prioritaires identifiés dans la déclinaison régionale du PNLTI. L'appui de l'URACTI sera sollicité sur les opérations dépassant le cadre départemental et les actions inter-UC sont à développer.

Les cibles prioritaires dans la région :

Les orientations régionales, en lien avec la note d'orientation régionale, seront définies en associant en amont les agents de l'inspection du travail en UC et de l'URACTI, les critères ayant conduit aux choix opérés seront présentés.

L'accompagnement de l'action

Formations nécessaires

Les PRF devront s'attacher à mettre l'accent sur les nouveautés apportées par les nouveaux textes applicables en 2019.

Appui aux agents

Le GNVAC apportera son soutien sous le double aspect de veille sur des secteurs particuliers, mais aussi en contrôle sur des opérations complexes dont la configuration, au-delà de la région, voire du territoire national implique une coordination nationale. Les modalités de collaboration entre URACTI et UD (UC) seront actualisées à l'aune des retours d'expériences. Cf. fiche DGT 2019-21 relative au GNVAC.

Des outils sont à disposition des services ou en préparation pour appuyer leurs interventions :

- Le kit de contrôle de l'hébergement
- Fiche DGT 2019-6 sur l'articulation entre le droit du travail et de la sécurité sociale en matière de détachement
- Fiche DGT relative à l'action du SIT sur les fraudes complexes (en cours de finalisation)
- Instruction interministérielle favorisant le développement de l'**usage du dispositif de fermeture administrative** pour travail illégal prévue fin 2019
- Guide du bénévolat
- Guide Grands Evènements Sportifs (en cours de finalisation).

La communication : veiller à aborder les aspects internes et externes

Dans le prolongement des actions de communication engagées les années passées, des actions de contrôle à fort impact ou dont l'efficacité est de nature à marquer les esprits seront engagées par toutes les DIRECCTE et donneront lieu à une communication en lien avec la DGT et avec les partenaires de la lutte contre le travail illégal le cas échéant.

Les modalités de pilotage régional de l'action

Vous préciserez les modalités pratiques de pilotage régional, les outils de pilotage mis en place. Celles-ci devront nécessairement préparer l'exploitation des données nationales et permettre d'alimenter le tableau de bord.

5.3 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les objectifs

Le sens de l'action

Malgré une réglementation régulièrement renforcée depuis plus de 40 ans, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes demeurent conséquents, de l'ordre de 24% dont 9% sans explication et ce alors même que les femmes ont largement investi le marché du travail et que leur niveau de diplôme a rejoint voire dépassé celui des hommes. L'amélioration de la situation des femmes constitue un impératif démocratique qui doit conduire à une plus grande justice sociale pour les femmes.

C'est pourquoi le Gouvernement a érigé **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme l'une de ses principales priorités**. Cet engagement s'est traduit par un renforcement des obligations légales pesant sur les entreprises dans ce domaine notamment en matière d'égalité salariale.

La loi du 5 août 2018 a introduit un dispositif fixant une obligation de résultats en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes en créant, dès 2019 pour les entreprises d'au moins 250 salariés et dès 2020 pour celles d'au moins 50 salariés, **une obligation de transparence et de résultat sur les écarts de rémunération identifiés** et en renforçant les contrôles. L'objectif est d'éradiquer tout écart de salaires injustifié en trois ans en consacrant des mesures correctives en faveur des femmes dans les entreprises où subsisteraient de tels écarts de rémunération.

Ces nouvelles obligations en matière d'égalité salariale viennent compléter et s'articuler avec le dispositif préexistant, notamment l'obligation de négocier en matière d'égalité professionnelle pour les entreprises dotées d'une représentation syndicale et l'obligation d'être couvert par un accord collectif ou un plan d'action pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Ainsi, la **nouvelle obligation de publication de l'Index constitue ainsi une porte d'entrée** vers les questions de négociation, d'égalité de rémunération, ou encore de respect des obligations liées à la maternité.

Il y a un sens à ce que la **mobilisation des services, s'appuyant sur le respect de l'obligation de publication de l'Index, vise à agir sur tous les leviers permettant d'aboutir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** : accès à la formation, mixité des métiers, ...

Eléments de cadrage national

L'action des services accompagnera la mise en œuvre de ce cadre juridique rénové et se déroulera **de 2019 à 2022** avec des objectifs adaptés à l'entrée en vigueur des nouvelles obligations.

L'objectif général est **d'avoir examiné, au terme de l'action pluriannuelle, la situation de toutes les entreprises d'au moins 50 salariés au regard de leurs obligations** en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Obligation de transparence sur les écarts de rémunération
- Obligation de résultat quant à la réduction de ces écarts
- Obligation d'être couvert par un accord ou un plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (taux de couverture de 37,7% à fin juin 2019, soit +6,6% par rapport à la même période en 2018) ;

Ainsi, au plan opérationnel, pour 2020, il est demandé :

- **Au cours du 1^{er} semestre 2020**, une intervention **en direction de toutes les entreprises de plus de 50 salariés** afin de les sensibiliser, de les informer et de les accompagner sur les nouvelles obligations en matière d'écarts de rémunération. A cet égard des dispositifs d'accompagnement ont été mis en place pour appuyer les services de l'administration du travail. Les informations collectives ainsi que la mobilisation des partenariats devront être privilégiées ;
- **Au cours du 1^{er} semestre 2020**, la poursuite des **contrôles ciblés des entreprises de plus de 250 salariés n'ayant pas publié les indicateurs, ou, le cas échéant, défini leur mesures de corrections** et la mise en œuvre des moyens juridiques d'action appropriés ;

- **Au cours du 2nd semestre 2020**, l'organisation d'actions ciblées en direction des entreprises de 50 à 250 salariés qui n'auraient pas publié et transmis leur index ;
- **Tout au long de l'année 2020**, la poursuite des actions déjà engagées les années précédentes en matière de couverture des entreprises par un accord ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle.

Au regard des constats qui seront effectués notamment sur la proportion d'entreprises assujetties respectant l'obligation de transparence et des données que vous nous ferez remontées, des instructions complémentaires seront communiquées en cours d'année pour préciser les objectifs et les cibles notamment pour le 2^{ème} semestre 2020.

Les objectifs chiffrés et les indicateurs d'impact (cf. annexe 2)

L'objectif national annuel est de procéder au contrôle de 10 000 entreprises distinctes par an sur la période 2020 à 2022, de sorte que l'ensemble des entreprises assujetties auront été contrôlées sur ce sujet sur le cycle et cela représentera au moins à 15.000 interventions sur ce sujet.

L'objectif national décliné régionalement doit être décliné au niveau départemental

Ces objectifs chiffrés, fixés en fonction du poids pondérés du nombre d'entreprises assujetties dans la région tel qu'il ressort des fichiers remontés par les DIRECCTE et du poids de la région en effectifs SIT (effectifs sections pourvues au 31/08/19) devront être déclinés au niveau départemental en tenant compte notamment de l'implantation des sièges sociaux des entreprises. D'autres critères pourront être pris en compte tels que le taux de couverture par un accord ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle ou les ressources mobilisables, ils seront alors explicités.

Les modalités d'action

Il est attendu tant des interventions dans les entreprises pour rappeler les obligations et les faire appliquer que des actions de sensibilisation des entreprises et des partenaires sociaux (informations collectives, ateliers, mailings, etc.).

Les pénalités portant tant sur l'absence de publication de l'Index que sur l'absence de définition des mesures de correction en cas d'Index inférieur à 75 ou sur l'existence et la conformité de l'accord ou du plan d'action devront être utilisées si nécessaire.

S'agissant d'une action pluriannuelle en direction de l'ensemble des entreprises de plus de 50 salariés et comportant des phases d'information et des phases de contrôle, **vous indiquerez précisément les modalités d'implication des différents services de la DIRECCTE tant au niveau régional que départemental** dans l'élaboration et la mise en œuvre de l'action.

Les cibles prioritaires dans la région :

Au-delà de la déclinaison des objectifs chiffrés, vous vous attacherez dans votre plan d'action à apporter des éléments sur le cadencement des interventions par département et sur les critères de priorisation des actions relatives à la couverture des entreprises par un accord ou un plan d'action.

L'accompagnement de l'action

Formations nécessaires

Un module de formation tenant compte des évolutions législatives et réglementaires devra être déployé dans les PRF. Vous indiquerez un nombre et un calendrier prévisionnel de sessions. La formation devra être délivrée à l'ensemble des agents de contrôles notamment.

Appui aux agents

Des outils sont mis à votre disposition par le niveau national :

- Un réseau de référents régionaux mis en place
- Appui méthodologique pour établir les listes d'entreprises assujetties et permettre le suivi de leurs obligations ;
- Plaquette d'information et outil de présentation des nouvelles obligations à destination des entreprises et des partenaires sociaux ;
- Outils méthodologiques et modèles sur les nouvelles obligations ;
- Questions-réponses sur les obligations en matière de couverture par un accord ou un plan d'action ;
- Questions-réponses sur la mise en œuvre de l'index de l'égalité professionnelle ;
- Instruction du 15/07/2019 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Audioconférences régulières des référents régionaux « égalité professionnelle » et suivi hebdomadaire des remontées des questions des services ;
- Tableau de suivi de mise en œuvre de l'index, et suivi des mises en demeure et pénalités ;
- Guide méthodologique avec parcours d'intervention, à paraître en fin d'année 2019 ;
- Séminaire sur l'égalité professionnelle organisé en 2019 ;

Par ailleurs, une série de mesures d'accompagnement ont été mises en place et échelonnées dans le temps afin d'aider à l'appropriation des textes par les entreprises et notamment les plus petites d'entre elles, ces dispositifs conduisent in fine à décharger les services d'un afflux important de communications et d'actions de sensibilisation en nombre conséquent. Ainsi la réalisation d'un simulateur didactique disponible en ligne pour les entreprises, d'un outil de déclaration en ligne pour transmettre les résultats à l'administration, la mise en place dans le courant de l'automne d'un accompagnement des entreprises par l'organisation d'ateliers à destination des plus petites entreprises, une plateforme téléphonique début 2020 afin d'absorber le premier flot de questions à l'aube de l'étape du 1^{er} mars 2020.

Vous indiquerez les modalités retenues pour permettre l'appropriation des nouvelles dispositions et des outils par les agents du système d'inspection du travail.

La communication

Vous veillerez à aborder dans cette partie les aspects internes et externes, et notamment une information sur cette action sera donnée aux observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation.

Les modalités de pilotage régional de l'action

Les modalités de pilotage régional devront être clairement précisées dans le plan d'action

5.4 La santé et la sécurité au travail

Les objectifs

Le sens de l'action :

L'action du système d'inspection du travail en matière de santé au travail est essentielle à la préservation de la santé et de l'intégrité physique et mentale des travailleurs. La promotion d'un travail décent pour tout individu passe avant toute chose par la garantie de conditions de travail sûres et salubres.

Le système d'inspection du travail agit quotidiennement sur les questions de santé et sécurité au travail et plus particulièrement sur la **prévention des chutes de hauteur**, la **prévention de l'exposition à l'amiante**, ou encore les risques industriels majeurs dans les **ICPE** exposant les travailleurs à des risques multiples pour leur santé.

L'inspection du travail agit aussi au quotidien pour analyser les **accidents du travail les plus graves** et pour prévenir leur réitération. Il s'agit là d'une action fondamentale dans la mission de l'inspection du travail, et elle doit rester l'une de nos priorités absolues.

Eléments de cadrage national :

La prévention des chutes de hauteur, demeure un enjeu majeur en matière de préservation de la santé au travail. Il s'agit d'une action pluriannuelle sur la période 2019-2022.

L'action conduite par le système d'inspection du travail doit viser un réel impact sur ces situations. Elle doit se traduire par une présence forte et régulière sur les chantiers et tous les lieux de travail, des contrôles au siège d'entreprises ciblées, la mise en œuvre des moyens coercitifs renforcés, la sensibilisation / mobilisation des acteurs notamment en amont des chantiers.

Si les chutes de hauteur ne concernent pas que le secteur de la construction, elles demeurent un risque prégnant dans ce secteur-là, et les derniers retours d'expériences mettent en lumière les mêmes difficultés récurrentes : le défaut de mise en commun des moyens de protection collectives, l'absence de protections collectives ou la mise en œuvre de protections collectives non conformes, notamment pour le gros-œuvre et pour la charpente et la couverture. Ainsi, dans le cadre de l'action prioritaire visant les entreprises de couverture et la prévention du risque amiante, le volet de la prévention du risque de chute de hauteur (qu'il s'agisse des chutes vers l'intérieur ou vers l'extérieur) sera également abordé et sera valorisé comme concourant également à l'action prioritaire sur les chutes de hauteur.

Ainsi seront plus particulièrement ciblés pour l'ensemble du SIT :

- Action de contrôle et de sensibilisation des maîtres d'ouvrage, privés et publics : pour la mise en œuvre effective des moyens communs de protection collective contre les chutes de hauteur ;
- Action de contrôle sur le risque de chute de hauteur dans les entreprises de Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels (code NAF 4120), combinant contrôle de chantiers et contrôle au siège des entreprises ;
- Action de sensibilisation des jeunes en formation professionnelle ;

La prévention du risque amiante est une priorité pour l'action du système d'inspection du travail en 2020, dans le prolongement des années précédentes, dans le cadre pluriannuel qui avait été défini en 2019.

Les effets cancérigènes de l'**amiante** sont bien connus, et on estime qu'au moins 2.200 nouveaux cas de cancers et 1.700 décès chaque année seraient attribués à ce matériau massivement utilisé avant d'être interdit en 1997.

Il s'agira donc en 2020 de continuer les actions commencées en 2019, de valoriser l'action des agents membres des **réseaux des risques particuliers (RRP)**, et d'accompagner la mise en œuvre du repérage amiante avant travaux (RAT), notamment avec la publication en juillet 2019 de l'arrêté portant sur le RAT dans les immeubles bâtis.

Il s'agit d'une manière générale dans le cadre d'une **action pluriannuelle (2019 – 2022)** d'amplifier le contrôle amiante, tout type de contrôle compris (contrôles de sièges d'entreprises SS3 ou SS4 ; contrôles administratifs relatifs aux interventions sur les chantiers : analyse des plans de retrait et des modes opératoires SS4 ; contrôle des conditions de travail et du respect de la réglementation sur site : contrôle des chantiers de retrait SS3 / contrôle des interventions SS4 ; contrôles en zone).

Et d'une manière plus ciblée :

- **poursuite des actions pluriannuelles, initiées en 2018 :**

- Action de contrôle sur le risque d'exposition à l'amiante lors des interventions en couverture ;
- **Au choix des DIRECCTE** sur avis du réseau des risques particuliers, au moins une action parmi les suivantes :
 - Action de contrôle sur le risque d'exposition à l'amiante dans les **déchetteries** ;
 - Action de contrôle des **organismes de formation sous-section 3** (suite de l'action de contrôle des OF sous-section 4) ;
 - Action de contrôle des **organismes accrédités** (laboratoires).

- **participation à la campagne sur le repérage avant travaux immeubles bâtis**

Le contrôle des ICPE afin de s'assurer de la bonne appréhension des risques industriels dans ces entreprises et de la garantie d'un niveau de prévention des risques adéquat est une priorité de l'inspection du travail. Dès 2019, il a été demandé aux DIRECCTE, suite à 4 accidents majeurs survenus sur le 1^{er} semestre 2018, de construire un plan d'action régional pluriannuel sur le contrôle par les services de l'inspection du travail des ICPE, en lien avec les autres corps de contrôle et services compétents, notamment les services des DREAL et des CARSAT. De nouveaux accidents majeurs en 2019, et notamment celui survenu au sein de l'entreprise LUBRIZOL à Rouen, démontre la nécessité accrue de poursuivre le travail de suivi déjà fortement engagé.

L'instruction prévoyait plusieurs niveaux d'action sur une période pluriannuelle :

- Actions sur les établissements classés SEVESO seuil haut : Chaque établissement classé SEVESO seuil haut devra être contrôlé sur les 3 thèmes définis par l'instruction DGT n°2019/01 du 3 janvier 2019, au moins une fois d'ici le 31/12/2020.
- Actions sur les établissements classés SEVESO seuil bas et les ICPE soumises à autorisation : chaque DIRECCTE doit avoir procédé à l'identification de ces établissements par UC et établis un plan de contrôle et une programmation.
- Action d'accompagnement et de formation des agents : chaque DIRECCTE doit avoir accompagné ce plan d'action d'un plan d'accompagnement et de montée en compétence des agents.
- Mise en œuvre effective de la coopération avec les DREAL et les acteurs sociaux

Les accidents du travail graves et mortels, ou qui sans avoir occasionné de victimes mais qui par leur circonstances auraient pu revêtir une gravité plus importante, doivent faire l'objet d'une **enquête** par les services de contrôle de l'inspection du travail et des suites adéquates tant au regard de la recherche des manquements éventuels que de la prévention des risques que l'accident aura révélé. L'enquête accident du travail constitue un acte majeur dans l'action de prévention.

A cet égard, les accidents très graves et mortels feront l'objet de la remontée idoine à la DGT telle que prévue par les instructions, et toutes les enquêtes suite à accident du travail feront l'objet d'un rapport.

Les objectifs chiffrés, les indicateurs d'activité et d'impact (cf. annexe 2)

Afin d'assurer une présence homogène et d'avoir un effet dissuasif il est demandé au niveau national un objectif annuel de **82.000 interventions** en matière de **Santé et sécurité au travail, dont au moins 50.000** sur le sujet des **chutes de hauteur**, tous secteurs d'activités confondus, qu'il s'agisse des cibles nationales prioritaires

ou d'autres secteurs identifiés localement, **20.000** sur le sujet de la prévention du risque **amiante** et **5.000** sur le contrôle des **ICPE**.

Des indicateurs spécifiques pour les différentes cibles sont également définis en annexe 2, et des questionnaires SOLEN rattachés aux différents plans d'action pourront être mis en œuvre afin de permettre un suivi plus fin sur des aspects qualitatifs.

L'objectif national décliné régionalement doit être décliné au niveau départemental

Ces objectifs chiffrés **devront être déclinés au niveau départemental** en tenant compte notamment des spécificités géographiques et/ou sectorielles. Il appartiendra à chaque région d'indiquer précisément les critères ayant conduit aux déclinaisons et répartitions entre départements. Une appréciation du nombre moyen de plans de retrait reçus dans le département notamment sera opportune sur l'amiante. Dans le même sens, le nombre d'ICPE par département sera utilement pris en considération.

La prévention des chutes de hauteur :

Les modalités d'action :

Il est attendu des contrôles réguliers sur les chantiers du BTP, dans les entreprises industrielles et commerciales mais également une présence renforcée auprès des maîtres d'ouvrage, donneurs d'ordre et maîtres d'œuvre. Si l'ensemble des interventions concernant la prévention du risque chutes de hauteur contribuera à l'action prioritaire nationale, le cadrage national conduit à agir notamment sur les sujets suivants :

L'action en direction des maîtres d'ouvrage publics et privés :

Enjeux

Il s'agit d'**intervenir en amont des opérations** afin que les **maîtres d'ouvrages** soient dûment informés sur la réglementation applicable, leurs responsabilités en qualité de maître d'ouvrage, que leurs soient précisées les exigences en matière de prévention des chutes de hauteur, les moyens mobilisables par les services, et les enjeux, y compris sur le bon déroulement de leur opération. Il pourra utilement être organisée au niveau départemental ou régional par le pôle T, des réunions de sensibilisation et d'information de la profession sur le sujet de la coordination, des moyens communs et de la mise en œuvre de protection efficace contre les chutes de hauteur en partenariat avec les CARSAT (ou CRAMIF) et l'OPPBT. Il pourra être opportun d'associer à ces réunions les maîtres d'œuvre.

L'action de contrôle des entreprises de Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels (gros-œuvre) :

Enjeux :

L'action de contrôle en direction des entreprises du secteur de la construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels (code NAF 4120), devra permettre d'agir sur des entreprises qui interviennent le plus longtemps sur un chantier de construction et sont donc souvent sollicitées pour mettre en œuvre les protections collectives destinées à servir à l'ensemble des corps d'état.

*La présence sur les chantiers sera prolongée d'interventions au siège de ces entreprises sur le département. **L'ensemble de ces entreprises comptant plus de 20 salariés (soit moins de 1000 entreprises sur le territoire) devront avoir fait l'objet en 2020 de contrôles portant sur la prise en compte du risque de chute de hauteur, la formation des salariés au montage d'échafaudages, la formation des encadrants à la vérification d'échafaudages, la qualité des équipements de protection collective mis en œuvre (détenus par l'entreprise ou prestations de locations).***

Action de sensibilisation des jeunes en formation professionnelle :

Enjeux

Le nombre d'accidents du travail grave liés à des chutes de hauteur reste globalement stable, les progrès techniques sont néanmoins considérables dans ce secteur et les équipements aujourd'hui sont conçus de sorte à permettre un montage et un démontage en sécurité collective, des matériaux plus légers sont utilisés aujourd'hui, et lorsqu'ils sont mis en œuvre sur les chantiers, les travailleurs du secteur du BTP sont globalement tout à fait satisfaits de leurs conditions de travail. Pourtant les contrôles sur chantiers, montrent que la mauvaise appréhension du risque est toujours aussi présente quelle que soient les générations de travailleurs. Des exemples dramatiques, encore récents, montrent que les jeunes sont tout aussi exposés. Au-delà de l'indispensable action auprès de maîtres d'ouvrages d'abord puis des entreprises, informer les jeunes en apprentissage, sur les risques liés aux chutes de hauteur (dans des métiers où la prise de risque est encore trop souvent valorisée), sur les possibilités techniques aujourd'hui nombreuses et sur les atouts en termes d'ergonomie et de pénibilité à travailler en sécurité collective, permettrait de mieux intégrer la culture de prévention des risques chez les jeunes travailleurs.

La prévention du risque amiante

Les modalités de l'action :

Déploiement et accompagnement de **l'action générale de contrôle couvreurs** (sur le fondement du retour d'expérience suite aux 1ères actions menées en 2019 et en s'appuyant sur le kit de contrôle DGT).

Mise en œuvre par le réseau des risques particuliers d'une action aux choix parmi les 3 actions proposées, ouverte aux agents d'UC. Assurer le fonctionnement collectif du RRP et la reconnaissance de l'appartenance des agents au réseau.

Participation générale à la **campagne RAT limitée dans le temps**, et d'une manière générale contrôle de la mise en œuvre de cette nouvelle obligation et utilisation le cas échéant de la nouvelle amende administrative prévue.

Assurer la **couverture du territoire pour le contrôle en zone**, en s'assurant de la possibilité pour un agent de contrôle en moyenne par UC d'entrer en zone lorsque cela se révèle nécessaire (assurer leur formation, leur équipement avec des EPI personnels et leur suivi médical). Assurer la reconnaissance de cette mission, notamment sur le temps nécessaire à l'accompagnement des autres agents sur leurs sections.

Les DIRECCTE préciseront enfin les modalités selon lesquelles elles opèrent le choix des actions de contrôle animées par le RRP (1 parmi les 3 proposées) et les moyens mis en place pour valoriser l'action des membres des RRPA.

Action de contrôle du risque amiante lors des opérations de couverture :

Enjeux

*La réglementation a évolué avec le décret du 4 mai 2012 et depuis seules des entreprises certifiées peuvent effectuer des travaux de retrait pour les opérations en extérieur sur des matériaux contenant de l'amiante. Or, la **situation actuelle montre que si beaucoup de couvertures ou de canalisations en façade contiennent encore de l'amiante, peu d'entreprises de couvertures sont certifiées** (à titre d'illustration une estimation a été faite dans la région Pays de Loire : 23 millions de m² de toitures amiantées, 1000 entreprises de charpente couverture et uniquement 10 entreprises certifiées). Les informations remontées régulièrement par les DIRECCTE confirment ce constat, avec un nombre très important de cas de désamiantages « sauvages » de toiture.*

L'action de contrôle amiante-couvreurs s'inscrit dans ce contexte et doit permettre, grâce à l'action conjointe de sensibilisation et de contrôle, d'amener les entreprises de couverture à prendre conscience de ce risque et à monter en compétence pour le prévenir. Cela passe par la formation des salariés, la dotation en équipements de protection et de décontamination, l'exigence d'avoir les repérages amiante avant travaux avant toute intervention, et, à terme, la mise en œuvre de la démarche de certification pour pouvoir continuer les travaux de retrait, ou au contraire, le choix de circonscrire les interventions de l'entreprise à des opérations de sous-section 4.

Lors du contrôle des entreprises de couverture, il sera aussi abordé la question de la prévention des chutes de hauteur, qu'il s'agisse des chutes vers l'extérieur ou des chutes à travers les toitures en matériau fragiles, en lien avec l'autre axe prioritaire en santé au travail. Ainsi les contrôles opérés dans ces entreprises, qu'il s'agisse de contrôle sur chantier ou au siège des entreprises, s'agissant notamment de petites entreprises, viseront à

s'assurer de la bonne prise en compte du risque chute de hauteur par les entreprises et de la formation des salariés.

Actions de contrôle des RRPA :

Action de contrôle déchetterie :

Enjeux

Peu de déchetteries acceptent de l'amiante. Toutefois dans les déchetteries affirmant ne pas en accepter, on constate la présence de MPCA dans 1/3 des déchetteries visitées et un déni du risque de la part des exploitants de ces déchetteries. L'action de sensibilisation et de contrôle permet aux exploitants de déchetteries et centres de tri de prendre conscience des risques d'exposition, et d'organiser la réception de ces déchets de façon sécurisée. A terme, cela pourrait permettre de limiter l'exposition des salariés et la pollution environnementale.

Action de contrôle sur les organismes de formation sous-section 3 :

Enjeux

Assurer la montée en compétence et les formations régulières des opérateurs et encadrant des chantiers de retrait d'amiante. Dans le prolongement de l'action de contrôle des OF sous-section 4, il convient donc de contrôler ces organismes de formation, qui sont certifiés, afin de vérifier qu'ils respectent les prescriptions qui s'imposent à eux, tant dans l'équipement de leur plate-forme, que dans le contenu de la formation. Action qui peut être menée en concertation avec SRC ou pôle C des DIRECCTE.

Action de contrôle des organismes accrédités :

Enjeux

Les laboratoires établissant des stratégies d'échantillonnage, réalisant des prélèvements de fibres d'amiante dans l'air et/ou leur analyse doivent être accrédités par le COFRAC (arrêté du 14 août 2012 modifié par l'arrêté du 30 mai 2018 rendant la norme NF X 43-269 d'application obligatoire). Les analyses qui sont réalisées servent de socle à l'évaluation des risques des employeurs et aux mesures de prévention qui seront mises en œuvre sur les chantiers. Leur qualité est donc primordiale. Or, les constats de nos services ont montré des manquements de ces organismes, à plusieurs niveaux (Stratégie de prélèvement non adaptée à la situation de travail évaluée ; Absence du préleveur en zone lors du mesurage Absence de rapport final contenant la stratégie, les conditions exhaustives de prélèvements. Transmission uniquement du rapport d'essai d'analyse...)

Campagne de contrôle sur le repérage avant travaux amiante dans les immeubles bâtis.

Enjeux

80 % des opérations de désamiantage engagées annuellement, soit environ 20 000 opérations, sont réalisées sur ou dans des immeubles bâtis. Si on ajoute les interventions susceptibles d'exposer aux fibres d'amiante relevant de la sous-section 4 réalisées dans les immeubles bâtis, qui concernent environ 2 millions de travailleurs (fonctions publiques incluses), on comprend l'importance du repérage de l'amiante avant ces opérations. A la suite de la parution de l'arrêté du 16 juillet 2019 relatif au repérage de l'amiante dans les immeubles bâtis, il a été décidé d'organiser une campagne de sensibilisation et de contrôle afin d'assurer le déploiement de cette nouvelle obligation, et de permettre la réalisation de ces repérages avant les opérations susceptibles d'exposer des travailleurs à l'amiante lors de travaux dans les immeubles bâtis. Cette obligation s'impose aux donneurs d'ordre, et les documents de repérages doivent être transmis aux entreprises intervenantes.

Le contrôle des ICPE

Les modalités d'action :

Il est attendu des contrôles dans tous les établissements SEVESO seuil haut sur le risque d'explosion et le risque chimique, sur les interventions des entreprises extérieures et sur la mise en place des commissions SSCT. Il est attendu par ailleurs un plan de contrôle pour couvrir les établissements SEVESO seuil bas et les ICPE soumises à autorisation. Enfin il est attendu une mise en œuvre effective d'une coopération avec les autres acteurs.

Les cibles prioritaires dans la région :

Vous préciserez les éléments objectifs ayant conduit aux cibages opérés soit régionalement soit au plan départemental ou selon d'autres périmètres que vous devrez alors exposer.

L'accompagnement de l'action

Formations nécessaires

Des modules de formation prévus dans l'offre nationale de formation pourront utilement être déployés dans les PRF. Vous indiquerez les modalités de mise en œuvre de sessions de formation en proximité, la mobilisation des équipes d'appui régionales et également des partenariats locaux. Des ateliers spécifiques sur le sujet des **chutes de hauteur**, de la qualité des protections collectives, de la branche de la couverture, et de la coordination seront organisés en tant que de besoin.

Relancer et simplifier la formation des agents sur l'**amiante** : Favoriser les formations sur chantiers pédagogiques (contrôle hors zone) ; Programmation en PRF des modules de formation amiante et en particulier du nouveau module « geste professionnel » ; formation à l'entrée en zone : autant que nécessaire.

S'agissant des arrêtés RAT : module spécifique INTEFP de formation (d'une durée d'une journée) à programmer dans les PRF.

Les formations seront organisées en lien avec les PRF sur le contrôle des **ICPE**, le contrôle du risque chimique et le risque explosion. Des ateliers spécifiques sur le sujet pourront utilement être mis en place, des réunions d'appropriation des guides et des parcours d'interventions seront organisées.

Appui aux agents

Des outils sont régulièrement mis à disposition par le niveau national à travers les productions du groupe de travail national sur les chutes de hauteur : mallette d'outillage sur la coordination BTP dans la construction de maisons individuelles ; des aides sur les décisions arrêts de travaux ; mise à jour du guide en ligne sur les chutes de hauteur ; un guide sur les arrêts de travaux diffusé en 2019.

Sur l'amiante : Mise en place d'ateliers (1/2 journées) dans les UC animés par les membres du RRP ; Appui du RRP aux UC ; Kits de contrôle réalisés par groupes de travail nationaux :

- kit de contrôle couvreurs publié en juillet 2018 ;
- kit de contrôle sur le risque amiante dans les déchetteries publié en juin 2019;

Documents d'appui DGT pour le contrôle du RAT et document spécifique pour la campagne RAT (prévu fin 2019/début 2020) ;

Organisation des partenariats indispensables avec les DREAL et les ARS au plan régional et départemental.

La communication :

Vous veillerez à aborder les aspects internes et externes des actions menées. Ces opérations de communication périodiques intégreront notamment, et sans préjudice d'autres actions de communication, l'information sur vos actions auprès de vos CROCT. Les outils d'information et de sensibilisation seront communiqués à la DGT.

Les modalités de pilotage régional de l'action

Vous préciserez les modalités pratiques de pilotage régional, les outils de pilotage mis en place.

Les effectifs pris en compte sont les effectifs des sections d'inspection pourvues au 31/08/19¹³.

Région¹⁴	LTI	Chutes de hauteur	Amiante	ICPE
Auvergne-Rhône-Alpes	4 191	6 350	2 540	635
Bourgogne-Franche-Comté	1 374	2 081	832	208
Bretagne	1 532	2 321	928	232
Centre-Val de Loire	1 374	2 081	832	208
Corse	194	293	117	29
Grand Est	2 729	4 136	1 654	415
Guadeloupe	211	320	128	32
Guyane	18	27	11	3
Hauts-de-France	2 747	4 162	1 665	416
Ile-de-France	6 656	10 085	4 034	1 009
La Réunion	264	400	160	40
Martinique	158	240	96	24
Mayotte	53	80	32	8
Normandie	1 620	2 455	982	245
Nouvelle-Aquitaine	2 853	4 322	1 730	432
Occitanie	2 800	4 242	1 697	424
Pays de la Loire	1 673	2 535	1 015	253
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 553	3 870	1 547	387
France entière	33 000	50 000	20 000	5 000
Pour mémoire, réalisé en 2019	48.492	38.371	15.443	NC
Pour mémoire, réalisé en 2018	33 600	26 652	11 500	NC

¹³ pour le détail de la répartition des objectifs voir page 22/50

¹⁴ Le suivi de ces objectifs quantitatifs sera réalisé selon les modalités du rapport DELPHES – onglet Plans d'actions/Nombre d'interventions sur plans d'actions et campagnes

Région	PSI		Egalité professionnelle	
	Nbr d'entreprises distinctes à contrôler	Nbr d'interventions	Nbr d'entreprises distinctes à contrôler	Nbr d'interventions
Auvergne-Rhône-Alpes	1 156	2 414	1 195	1 792
Bourgogne-Franche-Comté	441	853	412	618
Bretagne	296	757	477	716
Centre-Val de Loire	346	758	345	517
Corse	56	114	42	63
Grand Est	1 334	2 146	800	1 200
Guadeloupe	25	89	56	85
Guyane	22	27	12	18
Hauts-de-France	1 114	1 934	755	1 133
Ile-de-France	1 891	3 888	2 328	3 492
La Réunion	34	114	97	146
Martinique	22	69	46	69
Mayotte	1	17	11	17
Normandie	506	991	478	717
Nouvelle-Aquitaine	658	1 516	831	1 246
Occitanie	636	1 477	795	1 192
Pays de la Loire	623	1 123	599	899
Provence-Alpes-Côte d'Azur	951	1 714	721	1 081
France entière	10 112	20 000	10 000	15 000
<i>Pour mémoire, interventions réalisées en 2019</i>	ND	24.178	ND	9.361
<i>Pour mémoire, interventions réalisées en 2018</i>	ND	20 322	ND	4 491

Indicateurs d'activité et d'impact – PNA 2020 – 2022

Il est attendu un suivi mensuel ou trimestriel des différents indicateurs. Un document de synthèse précisera ce point ainsi que les sources mobilisables.

Indicateurs d'activité du SIT

Indicateur d'activité suivi d'interventions	Indicateur d'activité suivi des suites	Indicateurs d'impact	2020	2021	2022
Nombre d'interventions au total. Sont comptabilisées tant les actions des agents de contrôle dans les entreprises que les actions de sensibilisation et d'information menées par le pôle T selon les modalités de la note DGT	Le taux d'interventions avec suites	Nombre de salariés concernés par les contrôles	Disponible		
Le taux d'interventions sur site par rapport au total des interventions.		Nombre de salariés concernés par les situations régularisées	Non disponible	Non disponible	Réflexions projet Refonte wiki'T
Le nombre d'établissements distincts contrôlés					

Indicateurs communs à toutes les priorités

Indicateur d'activité suivi d'interventions	Indicateur d'activité suivi des suites	Indicateurs d'impact	2020	2021	2022
Nombre d'interventions par priorités nationales. Sont comptabilisées tant les actions des agents de contrôle dans les entreprises que les actions de sensibilisation et d'information menées par le pôle T selon les modalités de la note DGT	Le taux d'interventions avec suites sur les priorités nationales				
Le taux d'interventions sur site pour chacune des priorités nationales.					

PSI - 20.000

Indicateur d'activité suivi d'interventions	Indicateur d'activité suivi des suites	Indicateurs d'impact	2020	2021	2022
Nombre d'interventions	Les rapports de l'IT en vue d'une amende administrative ou d'une suspension de PSI	Le nombre de salariés concernés par les différentes sanctions engagées (sanctions administratives, suspensions de prestation, procédures pénales...)	Disponible		
Nombre d'entreprises étrangères différentes	Les procédures pénales	Le nombre de salariés détachés concernés par les contrôles	Non disponible	Non disponible	Réflexions projet Refonte wiki'T

LTI - 33.000

Indicateur d'activité suivi d'interventions	Indicateur d'activité suivi des suites	Indicateurs d'impact	2020	2021	2022
Nombre d'interventions	Le nombre de procédures pénales pour travail illégal	Nombre de salariés concernés par les procédures	Disponible		
Les actions de sensibilisation et le nombre d'entreprises concernées par des actions de sensibilisation		Nombre de salariés ayant été déclarés après action de l'inspection du travail	Non disponible	Non disponible	Réflexions projet Refonte wiki'T

Egalité professionnelle - 15.000

Indicateur d'activité suivi d'interventions	Indicateur d'activité suivi des suites	Indicateurs d'impact	2020	2021	2022
Nombre d'interventions	Nombre de mises en demeure et de pénalités	Nombre de salariées concernées par les contrôles	Disponible		
Nombre d'entreprises différentes		% d'entreprises ayant publié leur index par tranche d'effectif	Disponible		
Les actions de sensibilisation et le nombre d'entreprises concernées par des actions de sensibilisation		% d'entreprises ayant un index inférieur à 75 par tranche d'effectif	Disponible		
		% d'entreprises couvertes par un accord ou un plan d'action par tranche d'effectif	Disponible		
		Nombre de femmes ayant bénéficié d'une mesure de correction	Non disponible	Non disponible	A expertiser RT2/DASIT1

La santé et la sécurité au travail : 82.000

Indicateur d'activité suivi d'interventions	Indicateur d'activité suivi des suites	Indicateurs d'impact	2020	2021	2022
	<i>Le nombre d'enquêtes accidents du travail réalisées</i> <i>Les procédures pénales, les amendes administratives relatives à l'un de ces thèmes (chutes de hauteur, amiante, ICPE)</i>				

Chutes de hauteur

Indicateur d'activité suivi d'interventions	Indicateur d'activité suivi des suites	Indicateurs d'impact	2020	2021	2022
<i>Nombre d'interventions</i>	<i>Nombre d'observations sur la coordination et les moyens communs de protection collective (L.4532-2)</i>	<i>Nombre de salariés retirés d'une situation de danger grave et imminent liée à un risque de chute de hauteur</i>	<i>Disponible</i>		
<i>Nombre de contrôles d'entreprises de Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels, sur chantier et en entreprise (code NAF 4120)</i>	<i>Les décisions d'arrêt de travaux pour risque de chute de hauteur</i>	<i>Nombre d'observations sur la formation au montage d'échafaudage et à la vérification d'échafaudage lors des contre-visites</i>	<i>Disponible</i>		
	<i>Nombre d'observations sur la formation au montage d'échafaudage et à la vérification d'échafaudage lors des contrôles</i>				

Amiante

Indicateur d'activité suivi d'interventions	Indicateur d'activité suivi des suites	Indicateurs d'impact	2020	2021	2022
<i>Nombre d'interventions</i>	<i>Les décisions d'arrêt de travaux pour risque d'exposition à l'amiante</i>	<i>Nombre de salariés retirés d'une situation de danger grave et imminent liée à un risque d'exposition à l'amiante</i>	<i>Disponible</i>		
<i>Nombre de sièges d'entreprises de couverture contrôlés</i>					

ICPE					
Indicateur d'activité suivi d'interventions	Indicateur d'activité suivi des suites	Indicateurs d'impact	2020	2021	2022
Nombre d'interventions		Ratio : nombre de contre-visites d'établissements ICPE / nombre de visites d'établissements ICPE	RAS	Disponible	
Nombre d'actions de sensibilisation					
Nombre d'entreprises concernées par des actions de sensibilisation					
% d'établissements SEVESO seuil haut contrôlés en distinguant par thème de contrôle (co-activité, risque chimique/ATEX, CSE)					

DOCUMENT DE TRAVAIL

BILAN 2020

LE DOCUMENT N'EXCEDERA PAS 25 PAGES

Présentation générale de l'activité du SIT au sein de la DIRECCTE
Éléments de contexte et points saillants sur l'année 2020

Présentation des résultats sur les priorités nationales :

Éléments de bilan quantitatifs consolidation des indicateurs suivis mensuellement et trimestriellement (cf. annexe 2 PNA 2020-2022):

Indicateurs d'activité par priorité à remonter et consolider annuellement :

PSI

Les mesures de suspension de prestation mises en œuvre (dont celles engagées mais non mise en œuvre du fait de la régularisation intervenue)

Les amendes administratives notifiées et les amendes recouvrées

LTI

Les réunions des instances partenariales liées à des conventions

Le nombre de nouvelles conventions partenariales signées

Egalité professionnelle

Les actions partenariales mises en œuvre et organisées sur le territoire : nombre et public visé

Suivi du nombre et du taux moyen de pénalités

La santé et la sécurité au travail :

Les actions d'information et de sensibilisation à destination des acteurs de la construction : maîtres d'ouvrages publics et privés, maîtres d'œuvre, CSPS et entreprises

Le pourcentage d'entreprises qui auront fait l'objet d'un contrôle au siège sur la thématique des chutes de hauteur ou sur la thématique amiante

Chutes de hauteur

Les mesures correctives obtenues notamment au moyen de la transaction pénale (bilan transaction pénale)

Réunions de sensibilisation et envois de documentation

Nombre de réunions organisées dans des CFA, lycées professionnels,

Amiante

Réunions de sensibilisation et envois de documentation

Nombre de réunions de sensibilisation et d'information à destination des donneurs d'ordre locaux

Nombre d'annulations de déclaration d'activité

Nombre de déchetteries et de centres de tri contrôlés

Nombre d'OF contrôlés

Nombre de contrôles d'OA
Nombre de signalements à la DGT

ICPE

Réunions de coopération organisées avec les DREAL

Difficultés rencontrées :

Eléments de bilan qualitatifs :

Les résultats observés sur l'effectivité du droit sur chacun des sujets prioritaires

Objectifs poursuivis par les actions collectives retenues :

Enseignements et perspectives :

Présentation des résultats sur la démarche d'évaluation des effets de l'action

Présentation des mesures et des résultats sur le pilotage et l'organisation des services :

Présentation de l'action du SIT hors priorités nationales : aspects quantitatifs et qualitatifs

- Niveau d'activité global, distinction par catégories d'entreprises, secteurs, interventions et suites à visites...
 - Analyse de l'activité : taux d'interventions sur site, taux d'interventions sans suite, analyse par priorités d'actions...
 - Une présence sur le terrain
 - Action en matière de santé au travail – intégrité de la personne
 - Risque CMR
 - Harcèlement
 - Arrêts de travaux, d'activité
 - ...
 - Droits sociaux et fondamentaux : rémunération, durée du travail, précarité...
 - Droit à une représentation du personnel : LSP, discrimination, dialogue social, conflits, mise en place des instances...
 - Accès au droit
-

Plan de présentation du document de programmation régionale

Le document régional déclinant les priorités nationales 2020 devra suivre le plan ci-dessous.

Concis (maximum 25 pages, hors bilan) il sera adressé à la DGT au plus tard 15 jours avant le pré-dialogue de gestion.

1- Pilotage et organisation : Analyse des éléments relatifs à l'organisation et au pilotage
La gouvernance de la DIRECCTE sur le champ travail
Le fonctionnement du CODIR travail
Le management du pôle travail (Pôle T, RUD, RUC) notamment dans les grandes régions, et l'articulation entre les différents échelons de la chaîne hiérarchique
Le pilotage opérationnel au niveau régional et en UD sur le suivi de l'activité du SIT : l'activité en général, les axes prioritaires
L'organisation d'espaces d'échanges de pratiques professionnelles, l'organisation de l'appui et l'accompagnement des agents
Les initiatives spécifiques pour la formation du management
L'organisation des services renseignement, RRP, URACTI, contrôle des transports, contrôle du secteur agricole, gros chantiers
L'accompagnement des ITS et des IET à leur prise de poste
Les actions en matière de montée en compétence, de capitalisation des compétences rares et de formation continue.
2- Modalités d'interventions
Les actions développées en 2020 pour rétablir un niveau satisfaisant d'action sur les lieux de travail (objectif de 2 jours en moyenne par agent de contrôle sur le terrain) : diagnostic, décision du CODIR, implication des RUC....
Les modalités de développement et de conception de démarches d'actions collectives
3- Dossiers transversaux
Présentation du plan d'action pour améliorer l'utilisation effective de wiki'T
L'état des lieux précis sur l'utilisation effective de wiki'T. Les mesures prises pour corriger les situations.
Les modalités de communication au sein du SIT, s'assurer et assurer la bonne circulation de l'information
Présentation du plan de valorisation de l'action du SIT
4- Priorités d'action
Présentation de la méthode de déclinaison des priorités nationales, de la construction du plan régional d'action, le cadrage du CODIR, l'implication des différents échelons, les modalités de pilotage de la politique du travail, la mise en œuvre dans la déclinaison des priorités et dans l'activité quotidienne des lignes directrices de la politique du travail.
<ul style="list-style-type: none"> • Bilan 2019 (présenté en annexe disjointe, il suivra le plan défini en annexe 3, il ne devra pas excéder 20 pages) • La prévention des chutes de hauteur • La prévention risque Amiante • Le contrôle des ICPE • Le contrôle des prestations de services internationales • La lutte contre le travail illégal • L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes • Présentation du projet d'évaluation

Fiche cadrage déroulé du Pré-dialogue

Quatre temps de discussions

Sur la base du document rédigé et transmis par la DIRECCTE pour le pré-dialogue, il s'arrêtera sur 6 sujets identifiés parmi les 4 parties ci-après

1- Pilotage et organisation (40 minutes) – 2 sujets seront évoqués parmi :
La gouvernance de la DIRECCTE sur le champ travail
Le fonctionnement du CODIR travail
Le management du pôle travail (Pôle T, RUD, RUC) notamment dans les grandes régions, et l'articulation entre les différents échelons de la chaîne hiérarchique
Le pilotage opérationnel au niveau régional et en UD sur le suivi de l'activité du SIT : l'activité en général, les axes prioritaires
L'organisation d'espaces d'échanges de pratiques professionnelles, l'organisation de l'appui et l'accompagnement des agents
Les initiatives spécifiques pour la formation du management
L'organisation des services renseignement, RRP, URACTI, contrôle des transports, contrôle du secteur agricole, gros chantiers
L'accompagnement des ITS et des IET à leur prise de poste
Les actions en matière de montée en compétence, de capitalisation des compétences rares et de formation continue.
2- Modalités d'interventions (15 minutes) – 1 sujet sera évoqué parmi :
Les actions développées en 2020 pour rétablir un niveau satisfaisant d'action sur les lieux de travail (objectif de 2 jours en moyenne par agent de contrôle sur le terrain) : diagnostic, décision du CODIR, implication des RUC....
Les modalités de développement et de conception de démarches d'actions collectives
3- Dossiers transversaux (15 minutes) – 1 sujet sera évoqué parmi :
Présentation du plan d'action pour améliorer l'utilisation effective de wiki'T
L'état des lieux précis sur l'utilisation effective de wiki'T. Les mesures prises pour corriger les situations.
Les modalités de communication au sein du SIT, s'assurer et assurer la bonne circulation de l'information
Présentation du plan de valorisation de l'action du SIT
4- Priorités d'action (30 minutes) - 2 sujets seront évoqués parmi :
Présentation de la méthode de déclinaison des priorités nationales, de la construction du plan régional d'action, le cadrage du CODIR, l'implication des différents échelons, les modalités de pilotage de la politique du travail, la mise en œuvre dans la déclinaison des priorités et dans l'activité quotidienne des lignes directrices de la politique du travail.
<ul style="list-style-type: none"> • La prévention des chutes de hauteur • La prévention risque Amiante • Le contrôle des ICPE • Le contrôle des prestations de services internationales • La lutte contre le travail illégal • L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes • Présentation du projet d'évaluation

Fiche de présentation des projets d'évaluation d'actions collectives

<u>Description de l'action collective à évaluer :</u>
Intitulé de l'action :
Éléments de contexte relatif au choix de l'action : (s'agit-il d'une nouvelle action ? s'agit-il de la poursuite d'une action ? d'une action retravaillée suite à des résultats jugés peu satisfaisants ?...) :
Objectifs (décliner les objectifs généraux et opérationnels) :
Objectifs intermédiaires :
Objectifs finaux :
Périmètre de l'action
Calendrier indicatif :
Ressources mobilisées :
<u>Modalités de réalisation de l'action :</u>
Différentes modalités de l'action : décrire (à ce stade dans les grandes lignes) les différentes formes éventuelles que prendra l'action
Éléments de contexte relatif aux modalités de l'action : partenaires mobilisés, pour chacun décrire les modalités d'intervention/de coopération envisagées...
Mobilisation du SIT :
Partenaires internes :
Partenaires externes :
<u>L'évaluation :</u>
Origine et contexte de la demande d'évaluation
Motifs de l'évaluation : pour quelles raisons vouloir évaluer les effets de cette action ?
Implication des agents dans le choix de l'action à évaluer :

<i>Décrire les modalités de conception de l'action (démarche participative ? groupe de travail ?)</i>
<i>Décrire les modalités de conception de l'exercice d'évaluation : quelle implication des agents ?</i>
<i>Existence ou non d'un groupe de travail bien identifié</i>
<i>Existence ou non d'un ou de pilotes de l'évaluation bien identifié(s)</i>
<i>Existence d'une demande claire d'évaluation de la part de la hiérarchie</i>
<i>Quels sont les enjeux soulevés par l'évaluation sur l'action choisie ?</i>
<i>Problématique d'ensemble (éventuellement quelles questions évaluatives, ou pour le moins à ce stade quels objectifs poursuivis par l'évaluation : que veut-on savoir ?)</i>
<i>Informations existantes : études récentes ou en cours, statistiques de suivi, etc.</i>
<i>Importance de l'action pour l'inspection : caractère récurrent, massif ou innovant</i>
<i>Prochaines échéances de décisions concernant l'action</i>
<i>Préfiguration de l'évaluation : à ce stade comment est envisagée l'évaluation ?</i>
<i>Accessibilité des sources pressenties :</i>
<i>Y a-t-il des indicateurs essentiels ?</i>
<i>Existe-t-il sur le sujet des partenaires incontournables ?</i>
<i>Quels besoins identifiés pour accompagner et mener la démarche d'évaluation (identifier les ressources envisagées, sollicitées) :</i>
<i>Communication envisagée pour les résultats de l'évaluation</i>

Région	Nombre de journées de travail à contrôler (Réglementation sociale européenne)
<i>Auvergne-Rhône-Alpes</i>	96 356
<i>Bourgogne-Franche-Comté</i>	35 462
<i>Bretagne</i>	38 327
<i>Centre-Val de Loire</i>	32 954
<i>Corse</i>	7 880
<i>Grand Est</i>	74 864
<i>Guadeloupe</i>	5 373
<i>Guyane</i>	3 224
<i>Hauts-de-France</i>	73 431
<i>Ile-de-France</i>	174 801
<i>Martinique</i>	4 298
<i>Normandie</i>	42 626
<i>Nouvelle-Aquitaine</i>	77 371
<i>Occitanie</i>	62 685
<i>Pays de la Loire</i>	46 208
<i>Provence-Alpes-Côte d'Azur</i>	59 461
<i>La Réunion</i>	6 448
France entière	841 769