



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
du travail

LE PILOTAGE DU
SYSTEME
D'INSPECTION
DU TRAVAIL

Plan national d'action du système d'inspection du travail

2023-2025

Création
25.11.2022
Mise à jour
...
Classement
BPSIT

système
d'inspection
du travail

Préface

Le plan national d'action pluriannuel du SIT a pour objet de mobiliser de façon coordonnée l'ensemble des services et des agents du SIT en vue d'améliorer significativement les conditions de travail, de garantir les droits fondamentaux des travailleurs et d'assurer les conditions d'un dialogue social loyal et de qualité.

Le plan national d'action pluriannuel du SIT 2020-2022 qui s'achève a permis de mettre en visibilité l'action de l'inspection du travail, sa capacité à se mobiliser sur des sujets aussi importants que la protection des travailleurs contre les risques d'accidents graves ou de maladies professionnelles, la réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, le respect des droits des travailleurs les plus vulnérables (travailleurs détachés, précaires). Il a surtout été marqué par la gestion de la crise sanitaire dans ces différentes phases. Un bilan quantitatif et qualitatif de ce plan sera réalisé début 2023.

Le nouveau plan national d'action pluriannuel pour la période 2023 - 2025, rappelle les sujets incontournables de mobilisation de l'inspection du travail qui sont au cœur de ses missions et sur lesquels tous les agents du SIT doivent intervenir tant dans leur action quotidienne que de manière organisée dans le cadre d'actions collectives. Il s'agit de sujets qui touchent aux droits fondamentaux des travailleurs : droit à la santé et à la sécurité, droit à des conditions d'emploi et de travail décentes, droit à la représentation et à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion des entreprises.

L'élaboration du PNA 2023-2025 a fait l'objet d'échanges avec l'ensemble de la ligne hiérarchique du SIT : les DREETS, les chefs des pôles travail, les DDETS et leurs adjoints en charge du travail, les responsables d'unité de contrôle (RUC) et les agents du SIT ont été consultés (voir le [Bilan de la consultation des agents du SIT sur le PNA](#)). Il a également été présenté aux partenaires sociaux lors de la réunion de la CNNCEFP du 8 novembre 2022.

Ce nouveau plan s'inscrit dans la continuité des plans précédents en ce qu'il prévoit les conditions d'une mobilisation collective autour des grands objectifs du SIT, mais comporte des nouveautés : il cherche à laisser davantage de place aux initiatives locales afin de mieux répondre aux spécificités territoriales. Il cherche également à promouvoir une approche plus qualitative en privilégiant la recherche et la mesure de l'impact de nos actions.

Le PNA 2023-2025 repose sur la confiance dans notre capacité collective à nous mobiliser sur ces sujets incontournables et porte des ambitions et des exigences fortes pour le système d'inspection du travail :

- Ambition sur la capacité du SIT à répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs sur les territoires en s'appuyant sur des diagnostics territoriaux et sur la mobilisation collective et coordonnée des agents de l'ensemble du SIT notamment dans le cadre de campagnes ;
- Ambition en termes d'efficacité des actions par un meilleur ciblage des interventions dans le cadre de campagnes, par une attention particulière à la qualité des suites que chacun, à son niveau, donne aux interventions et par la mobilisation du dialogue social dans les entreprises et sur les territoires comme levier de transformation sociale ;
- Exigence en termes de présence dans les entreprises et sur les chantiers. Le métier d'inspecteur du travail s'effectue là où sont les travailleurs et le contrôle documentaire ne saurait remplacer le constat *in concreto* des conditions de travail et la relation des inspecteurs du travail avec les employeurs, les salariés et leurs représentants ;

- Exigence en termes de rendu compte car c'est une obligation constitutionnelle nécessaire pour justifier des moyens de l'inspection du travail et pour valoriser l'action de l'inspection du travail.
- Exigence en termes d'évaluation de l'action du SIT, notamment des campagnes, pour, au-delà des indicateurs d'activité, apprécier le plus concrètement possible les effets de notre action sur les situations de travail.

J'ai confiance dans notre collectif de travail, engagé et soucieux d'exercer ses missions avec détermination et discernement, pour garantir les droits des travailleurs et amener les entreprises vers une meilleure effectivité du droit, une amélioration significative des conditions d'emploi et de travail et la promotion du dialogue social.

Pierre RAMAIN
Directeur Général du Travail

LES GRANDS PRINCIPES

Le plan national d'action du système d'inspection du travail a pour objet de mobiliser les services au regard des enjeux actuels du monde du travail.

Afin de **garantir les droits fondamentaux des travailleurs**, le système d'inspection du travail (SIT) doit ainsi se mobiliser sur :

- La prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP)
- La lutte contre les fraudes
- La réduction des inégalités
- La protection des travailleurs les plus vulnérables

En outre, **garantir le droit de tout travailleur de participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises** constitue un objectif à porter de manière transversale.

Si le plan repose en premier lieu sur les unités de contrôle, l'ensemble des services du SIT doit participer, de manière coordonnée et en lien avec les partenaires institutionnels et sociaux, à la mobilisation sur ces enjeux en vue d'une meilleure effectivité de notre droit du travail.

A ce titre, le plan national d'action engage la **responsabilité de l'ensemble de la ligne hiérarchique du système d'inspection du travail**.

De manière opérationnelle, le plan national d'action accorde une **grande capacité d'adaptation aux équipes** sous l'autorité des directeurs régionaux, départementaux et des responsables d'unités de contrôle, pour organiser l'action de l'inspection du travail en fonction des diagnostics et des besoins locaux.

En contrepartie, le plan d'action porte les exigences suivantes :

- Une priorité : la **présence sur les lieux de travail** à raison d'au moins 100 interventions par an en entreprise par agent de contrôle ;
- Une recherche d'un meilleur **impact des actions** du système d'inspection du travail par la mise en œuvre d'actions collectives organisées notamment sous forme de campagnes et une exigence en termes de qualité des suites apportées aux interventions ;
- Une **exigence de rendu-compte**, tant qualitatif que quantitatif, afin de justifier l'activité du SIT auprès du public et de la représentation nationale même s'il n'est plus fixé d'objectifs chiffrés sur chacune des thématiques du plan.

Le plan national d'action du système d'inspection du travail a une **durée de trois ans** et sera mis en œuvre de janvier 2023 à fin 2025.

1 UNE MOBILISATION DU SIT ATTENDUE SUR DES SUJETS INCONTOURNABLES

Chaque travailleur a droit à la **protection de sa santé et de sa sécurité au travail**, à des **conditions d'emploi décentes**, à une **juste rémunération** et à une **absence de traitement discriminatoire**.

Les missions premières du système d'inspection du travail sont de veiller au **respect des droits fondamentaux des travailleurs** et notamment **des plus vulnérables**. Cela passe par l'intervention directe des agents de contrôle, mais également par **l'appui et la promotion du dialogue social** qui constitue autant un droit fondamental des travailleurs qu'un levier majeur pour garantir l'effectivité du droit du travail et concilier performance économique et sociale.

Chaque acteur du système d'inspection du travail doit contribuer à :

- Prévenir les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP) ;
- Lutter contre les fraudes ;
- Réduire les inégalités ;
- Protéger les travailleurs les plus vulnérables ;

Garantir le droit de tout travailleur de participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises constitue un objectif à porter de manière transversale.

En effet, le dialogue social est un levier important qui doit être mobilisé en vue d'une meilleure application du droit du travail.

A ce titre, les agents de contrôle doivent veiller au respect des obligations en matière :

- De mise en place et de bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel ;
- De négociation collective (obligations périodiques de négocier notamment).

Tous les agents du système d'inspection du travail doivent contribuer à la promotion du dialogue social dans les entreprises, pour allier performance sociale et performance économique, ainsi qu'au bon déroulement du dialogue social dans les territoires, à la formation et à la sensibilisation des partenaires sociaux.

1.1 La prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles

Si le nombre d'accidents du travail s'est considérablement réduit durant plusieurs décennies, un palier a été atteint depuis 2010 et le nombre d'accidents (autour de 650 000 accidents par an) et leur indice de fréquence ne diminuent plus.

En outre, le nombre de décès au travail reste conséquent et les séquelles liées aux accidents graves sont lourdes : 674 décès par an et plus de 9 700 incapacités permanentes de plus de 10% ont ainsi été comptabilisés, en moyenne, sur les trois dernières années.

Par ailleurs, le nombre des maladies professionnelles a baissé mais les troubles musculo-squelettiques demeurent à l'origine de 87 % des maladies professionnelles (35 000 maladies professionnelles reconnues) et l'amiante reste encore la deuxième cause de maladie professionnelle avec 2500 cas.¹

¹ Source: Rapport annuel 2020 de l'assurance maladie sur les risques professionnels

Les inspecteurs et les contrôleurs du travail, doivent, à l'occasion de leurs contrôles, veiller à ce que les mesures de prévention des risques d'atteinte à l'intégrité physique des travailleurs soient connues et identifiées par les employeurs, que les mesures de protection des travailleurs soient mises en place conformément aux principes généraux de prévention² et que les travailleurs soient informés et formés sur les risques auxquels ils sont exposés.

L'objectif de l'action du SIT, outre la sanction des comportements délictuels, doit être de contribuer à prévenir les risques d'accidents graves et mortels et de maladies professionnelles en s'inscrivant pleinement dans le cadre du [Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels 2022-2025](#), et du 4^{ème} Plan santé au travail.

Sans que cela soit exhaustif, l'application des réglementations suivantes devra faire l'objet d'une attention renforcée en raison des risques particulièrement graves encourus :

- Risques liés à l'inhalation de poussières **d'amiante** et plus largement les **risques chimiques** et cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (**CMR**) ;
- Risques liés à l'utilisation des **équipements de travail et aux engins de levage** ;
- Risques liés aux **travaux en hauteur** ;
- Risques **électriques** ;
- Risques **d'ensevelissement** ;
- Risques **de troubles musculo squelettiques**.

1.2 La lutte contre les fraudes

Le travail illégal, quelle que soit la forme qu'il revêt, dissimulation d'activité et d'emploi salarié, marchandage ou emploi d'étrangers sans autorisation de travail, reste l'une des fraudes les plus graves aussi bien sur un plan individuel (privation des droits les plus élémentaires pour les travailleurs) que sur un plan collectif (préjudice aux comptes publics et mise en danger des opérateurs économiques qui respectent les règles communes).

L'inspection du travail est l'une des administrations qui concoure à la lutte contre le travail illégal et les fraudes au détachement. Son action s'inscrit notamment dans le cadre du PNLT³ et s'exerce en partie dans le cadre des CODAF⁴.

Les agents des URACTI⁵ sont particulièrement mobilisés sur les actions de coopération inter-administrations mais tous les inspecteurs et contrôleurs du travail doivent s'investir sur cette thématique, pour faire cesser les situations frauduleuses qu'ils constatent au cours de leurs interventions.

Leur expertise particulière liée à leur connaissance approfondie des dispositions du code du travail, des entreprises et des relations de travail doit les conduire à ne pas se limiter aux infractions liées à la dissimulation d'activité et d'emploi salarié qui sont également contrôlées par d'autres administrations mais à s'intéresser aux situations complexes qui créent des préjudices aux travailleurs et, en particulier, à :

- La **dissimulation d'heures** de travail ;
- Le **prêt illicite de main d'œuvre et le marchandage** ;

² Article L. 4121-2 du Code du travail

³ PNLT : plan national de lutte contre le travail illégal

⁴ CODAF : comité opérationnel départemental anti-fraude

⁵ URACTI : unité régional d'appui et de contrôle du travail illégal, des DREETS

- Les **faux statuts** qui excluent les travailleurs des dispositions protectrices du code du travail ;
- La **fraude à l'établissement** dans le cadre du détachement.

1.3 La réduction des inégalités

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel. La loi garantit aux femmes dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes. Néanmoins, **la situation des femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes** : les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, occupent plus souvent des emplois à bas salaires et, quand elles parviennent à accéder aux professions supérieures, continuent trop souvent à se heurter à un plafond de verre qui rend plus difficile l'accès aux fonctions dirigeantes.

Les inégalités salariales femmes-hommes persistent : selon Eurostat, les femmes gagnent en moyenne 15,8% de moins que les hommes

L'action du système d'inspection du travail doit s'inscrire résolument dans la lutte contre toutes les formes d'inégalités au travail qui perdurent et doit donc porter en particulier sur :

- L'égalité salariale via notamment les dispositions liées à **l'Index** et le respect des mécanismes de rattrapage salarial au **retour de congé de maternité** ;
- Les **conditions de travail des femmes** notamment dans les secteurs où l'emploi est fortement féminisé ;
- Les **discriminations** à l'embauche, dans l'emploi, en retour de congé de maternité, etc. ;
- Le **harcèlement** sexuel et moral dont les femmes peuvent être victimes dans le cadre du travail.

La **négociation d'entreprise** est un outil puissant à la main des partenaires sociaux afin d'améliorer la situation des femmes dans l'entreprise, que ce soit en matière de rémunération ou de conditions d'emploi et de travail. Il convient donc d'agir tant pour contrôler le respect des obligations en la matière que pour améliorer les conditions du dialogue social et, par voie de conséquence, la qualité des actions correctrices définies par accord.

1.4 La protection des travailleurs vulnérables

L'OIT rappelle que, si le système d'inspection du travail doit organiser son activité de manière à « **répondre aussi efficacement que possible aux demandes** qui lui sont adressées », il doit « **tenir compte du fait que, les travailleurs les plus vulnérables ne déposent pas forcément plainte** et prendre en conséquence toutes les mesures nécessaires pour évaluer le niveau de conformité aux normes et les risques en découlant afin de protéger ces travailleurs. »

Parmi les travailleurs les plus vulnérables, l'attention du système d'inspection du travail doit porter en particulier sur :

- Les **salariés en contrats précaires** (contrat à durée déterminée, contrat de travail temporaire, saisonniers) ;
- Les **salariés en temps partiel** qui, du fait de leur faible quotité de travail, n'ont pas de sécurité financière et sont donc plus dépendants de leur employeur ;
- Les **jeunes travailleurs**, et en particulier les apprentis et les stagiaires ;
- Les **travailleurs de nationalité étrangère**, en situation de détachement ou dépourvus de titre de travail.

La situation d'emploi précaire ou de vulnérabilité constitue un **facteur de risque professionnel** aussi bien physique que psychologique :

- Les conditions de travail des travailleurs précaires entraînent souvent une exposition accrue aux risques : l'affectation fréquente aux travaux les plus pénibles et dangereux, la formation insuffisante, la faible connaissance des lieux et procédures de travail du fait de leurs rotations incessantes dans les postes occupés, augmentent la vulnérabilité des travailleurs précaires.
- L'enchaînement de contrats courts, la grande diversité des lieux de travail, rendent très difficile le suivi médical des travailleurs, de leurs accidents de travail et de leurs maladies professionnelles et la traçabilité de leurs expositions aux risques professionnels, notamment chimiques.
- L'enchaînement de missions différentes dans des environnements professionnels changeants, l'obligation de suivre le rythme des autres salariés malgré la méconnaissance du poste, les prises de risque pour être à la hauteur et la réticence à demander des informations par manque de confiance ou de peur d'apparaître incompetent sont facteurs de fatigue et de stress.
- Les marges d'action des travailleurs vulnérables sont très limitées pour faire valoir leurs droits de protection en matière de santé et de sécurité au travail.

La situation d'emploi précaire ou de vulnérabilité emporte également des **conséquences lourdes sur la vie personnelle des travailleurs** (difficultés à obtenir un logement, un prêt, insécurité financière, etc.).

L'irrégularité de l'emploi accentue ces difficultés.

Les travailleurs précaires et vulnérables ne saisissent que rarement l'inspection du travail. C'est pourquoi les agents doivent agir d'initiative pour :

- Veiller à ce qu'il n'y ait pas **d'abus de recours aux contrats précaires** (CDD, CTT, stagiaires, temps partiels, etc.) ;
- Vérifier, lorsque le recours à l'emploi précaire est justifié, que les **conditions d'emploi et de travail** des salariés soient respectueuses des réglementations ;
- Détecter et faire cesser les **situations d'exploitation de travailleurs vulnérables**⁶, en lien avec les partenaires institutionnels (Parquet, police/gendarmerie) ;
- **Accompagner les travailleurs vulnérables** pour qu'ils soient rétablis dans leurs droits. Concernant notamment les travailleurs dit « *sans-papier* », il est rappelé que l'action de l'inspection du travail doit avoir pour objet de constater la situation de travail et d'agir en faveur d'une régularisation lorsque les conditions sont réunies (Cf. *Circulaire DGT de 20/12/2006*⁷ et *Circulaire du Ministre de l'intérieur du 28 novembre 2012* ⁸).

Si ces travailleurs sont, en outre, victimes de traite des êtres humains, les services doivent agir pour leur permettre l'obtention d'un titre de séjour provisoire facilitant leur collaboration avec les services judiciaires et la préparation de leur défense⁹.

⁶ Infractions de rétribution sans rapport avec l'importance du travail accompli, conditions de travail ou d'hébergement indigne, travail forcé, traite des êtres humains, etc.

⁷ « La fonction principale des inspecteurs du travail est de veiller à la protection des travailleurs et non à assurer l'application du droit de l'immigration... la fonction de contrôle de légalité de l'emploi doit avoir pour corollaire le rétablissement des droits garantis par la législation à tous les travailleurs concernés pour être compatible avec l'objectif de protection de l'inspection du travail »

⁸ [Légifrance - Droit national en vigueur - Circulaires et instructions - Conditions d'examen des demandes d'admission au séjour déposées par des ressortissants étrangers en situation irrégulière dans le cadre des dispositions du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. \(legifrance.gouv.fr\)](#)

⁹ Article L. 425-1 du CESEDA

2 UNE MOBILISATION COLLECTIVE, GAGE D'UNE PLUS GRANDE EFFICACITE

La recherche d'un meilleur impact de l'action du système d'inspection du travail sur les thématiques incontournables nécessite **une implication de chaque échelon et de chaque agent**. Cette recherche d'une meilleure efficacité collective nécessite d'agir de manière coordonnée et en priorité en direction des établissements où l'action de l'inspection du travail est rendue la plus nécessaire, notamment en l'absence de tout représentant du personnel.

Des **actions collectives** sur des risques graves identifiés, sur des secteurs ou des publics ciblés ou sur des problématiques récurrentes, permettent **d'agir sur des situations, plus largement que sur les seules entreprises contrôlées**, et d'obtenir des résultats significatifs en terme d'évolution de pratiques d'entreprises, de renforcement de la protection des travailleurs, d'éradication de comportements frauduleux ou encore d'évolution de la réglementation.

Afin notamment de **mesurer l'impact** des actions collectives, certaines seront organisées sous la forme de campagnes.

2.1 Une mobilisation coordonnée du SIT dans le cadre de campagnes nationales et locales

Le nombre global de campagnes sera limité afin de garantir la soutenabilité de l'action des services et l'équilibre entre la charge contrainte (LSP, AT), les actions d'initiative sur les axes fondamentaux ou suite à des plaintes d'usagers et la participation aux actions collectives du SIT.

Par ailleurs, les campagnes préexistantes sur un périmètre supranational sont maintenues et devront être prises en compte dans l'évaluation de la charge globale (JAD, CHRIT, etc.), de même que les campagnes sectorielles (notamment transports, agriculture, maritime).

2.1.1 Les principes d'organisation des campagnes

Chaque campagne, nationale ou locale, devra être construite en respectant les principes suivants :

- **Définir l'objectif** recherché (mise en conformité, arrêt de comportements délictuels, information et formation des acteurs à de nouvelles règles, etc.) en se basant sur un diagnostic pour cibler et problématiser l'action.
- Introduire des **éléments d'évaluation de l'action** et **notamment définir des indicateurs** d'activité et d'impact.
- **Calibrer les attendus** en fonction de ce qu'on cherche à obtenir (présence des agents sur le sujet, taux de couverture pour agir sur une profession, liste d'entreprises à contrôler, etc.).
- Prévoir des **attendus spécifiques pour les services hors unités de contrôle** (réunions d'informations collectives, campagnes de communication, appui technique et/ou médical, etc.).
- Organiser les **modalités de construction** associant, dès la conception, tous les acteurs du SIT et les partenaires extérieurs au moment opportun.
- Définir les **modalités précises d'action**, tout en préservant la liberté des suites, afin de garantir la cohérence sur le territoire concerné et le traitement équitable des administrés. Prévoir/anticiper le recueil d'informations (questionnaires, SUIT). Prévoir les outils et documents d'appui nécessaires.

- Prévoir une **présentation** avant le démarrage de l'action (webinaire ou réunion physique) à tous les agents du SIT concernés.
- Prévoir dès le démarrage le cadre du **bilan qualitatif et quantitatif** de l'action.
- Anticiper et mettre en œuvre des **actions de communication** externe au démarrage et à la fin de chaque campagne pour sensibiliser les acteurs, démultiplier les effets des contrôles menés et en partager les enseignements.
- Réaliser un **rendu compte de l'action** auprès des agents concernés.

L'évaluation de l'impact des actions de l'inspection du travail est un enjeu majeur et devra être systématiquement intégrée aux campagnes et actions collectives.

A ce titre, une **fiche méthodologique** est en cours d'élaboration par la DGT pour outiller les services.

2.1.2 Les campagnes nationales

Deux campagnes nationales, l'une orientée sur la santé et la sécurité et la seconde sur les relations de travail, seront engagées chaque année par la DGT et devront être intégrées dans les feuilles de route locales.

Pour chaque campagne, une fiche précisera le diagnostic et les attendus. Un outillage spécifique à destination des agents du SIT (agents de contrôle mais également autres services du SIT) sera déployé en amont.

Annexe 1 : Fiche de présentation des thèmes des campagnes 2023

2.1.3 Des campagnes locales pour répondre aux enjeux des territoires

Au niveau local, pour tenir compte des spécificités sectorielles et thématiques du territoire, des actions collectives seront engagées sur les thématiques incontournables.

Ces actions collectives doivent reposer sur un diagnostic territorial partagé avec les agents et les partenaires sociaux concernés.

Dans ce cadre, des campagnes seront engagées sur la durée du plan, dans un périmètre laissé à l'appréciation des services (régional, départemental, interdépartementale, UC ou inter UC), sous la coordination du chef de pôle Travail de la DREETS.

Il conviendra de **réunir les agents du SIT** (agents des UC mais également hors UC) pour les associer concrètement à la réalisation des diagnostics partagés et à la détermination des thèmes de campagne retenus. La réalisation de cet exercice ne pourra pas reposer uniquement sur les responsables d'unité de contrôle mais devra être portée par l'ensemble de l'encadrement.

Le nombre et la temporalité des campagnes devra tenir compte tant des besoins du territoire que des moyens mobilisables.

2.2 De fortes attentes vis-à-vis des agents de contrôle

Les agents de contrôle portent une responsabilité importante dans la concrétisation du plan et l'atteinte des objectifs fixés.

2.2.1 Assurer une présence effective des agents sur les lieux où sont occupés les travailleurs

Les agents de contrôle doivent privilégier la présence **sur les lieux de travail dans le cadre de leurs missions**.

Pour être efficace, l'inspection du travail doit être présente le plus possible au sein des entreprises, sur les lieux où sont occupés des travailleurs, même si certaines thématiques nécessitent un travail préparatoire au bureau et/ou un travail de contrôle sur pièces *a posteriori* (*durée du travail, précarité, fraudes complexes, etc.*) ou *a priori* (*amiante*).

La réalisation de contrôles et les suites qui y sont données permettent d'agir effectivement sur les relations de travail et les risques auxquels sont exposés les travailleurs.

A ce titre, les agents de contrôle doivent consacrer environ **deux jours par semaine** à des interventions sur les lieux de travail.

Ainsi, en fonction de l'étendue du secteur, du temps de route pour se rendre sur les lieux de contrôle et de la nature des contrôles ou interventions effectués, une référence annuelle est fixée à **100 interventions en moyenne sur site**¹⁰ par agent de contrôle pour un temps plein.

Ces références, appréciées au regard de la nature des contrôles opérés et de la complexité des dossiers traités et des suites données, constituent un point de repère utile permettant à chacun de mesurer sa contribution à l'action collective du système d'inspection du travail.

2.2.2 Contrôler prioritairement les lieux présentant les risques les plus importants

Les **chantiers du bâtiment**, qui sont des lieux évolutifs en termes d'équipements et de conditions de travail et où des risques nouveaux peuvent apparaître en permanence en fonction de l'avancée des travaux, doivent faire l'objet d'une présence renforcée.

Cette priorité est justifiée par le nombre important d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui trouvent leur origine dans les activités du BTP.

En 2020, les accidents du travail dans le secteur du BTP représentaient 14% des accidents du travail et 20,9 % des accidents mortels (hors accidents de trajet) alors que les travailleurs de ce secteur représentent entre 6 et 7 % de la population salariée. Par ailleurs, 14% des maladies professionnelles concernent des travailleurs du BTP.

En outre, les travailleurs sont particulièrement exposés au risque de troubles musculo-squelettiques, première maladie professionnelle en France¹¹ (postures forcées des articulations, gestes répétitifs, vibrations, températures froides et humidité, port de charges, etc.).

¹⁰ Sont concernés les contrôles sur site, enquêtes sur site et réunions en entreprise

¹¹ Source: Rapport annuel 2020 de l'assurance maladie sur les risques professionnels

L'activité de contrôle des chantiers nécessite une régularité afin de faire évoluer les pratiques et de maintenir un niveau satisfaisant de protection des travailleurs. Ainsi, les chantiers identifiés comme '*problématiques*' doivent faire l'objet de visites régulières.

Une attention particulière est également attendue à l'égard des **entreprises à risques majeurs** identifiées sur les territoires (notamment industrie, SEVESO, ICPE, mines et carrières).

Ainsi, les inspecteurs et contrôleurs du travail devront procéder à des visites régulières de ces établissements afin de vérifier l'effectivité du droit et notamment des règles protégeant la santé et la sécurité des travailleurs¹².

Le contrôle des lieux prioritaires énoncés ci-dessus doit être effectif y compris sur les sections en intérim.

2.2.3 Participer aux campagnes

Dès lors que le ciblage des actions de contrôle de la campagne repose sur un diagnostic objectif par la réalité du terrain et construit selon les principes rappelés ci-dessus, **chaque agent concerné est tenu de s'impliquer et de participer à ces actions**. Cette condition est nécessaire à la recherche d'une efficacité collective sur la thématique portée par la campagne.

L'efficacité de la campagne peut impliquer que des établissements situés sur des sections en intérim soient concernés ; ils devront à ce titre être contrôlés.

2.2.4 Systématiser les suites écrites aux interventions

Chaque contrôle ou intervention en entreprise doit faire l'objet d'une suite écrite, qui aura pour objet de rappeler la réglementation applicable et de demander des régularisations ou mises en conformité (*lettre d'observations*) ou de proposer de sanctionner les manquements constatés (*procès-verbal, sanction administrative, etc.*).

Une trace des manquements constatés doit absolument être notifiée et conservée afin, d'une part, de garantir l'efficacité de l'intervention et de faire cesser les irrégularités et les non-conformités et, d'autre part, de justifier l'action des services.

L'inspection du travail doit utiliser l'ensemble des outils juridiques à sa disposition pour faire cesser les infractions et notamment les **outils coercitifs** lorsque cela s'avère nécessaire (*arrêts de travaux, sanctions administratives, procès-verbaux traités en transactions pénales imposant aux employeurs des mesures correctives, ou référés*).

¹² [Conseil d'Etat n° 437314 du 18 décembre 2020](#) : le CE a considéré que l'absence totale de contrôle pendant dix ans (1977-1987) d'une société fortement consommatrice d'amiante (chantier naval) constituait une faute simple de l'Etat de nature à engager sa responsabilité, même en l'absence de signalements et malgré la marge d'appréciation dont disposent les agents de contrôle de l'inspection du travail dans le choix de leurs contrôles, en raison de la nature des activités et de la taille des établissements. Pour plus de précisions, Cf. [FICHE DGT 2021-03](#) : La mise en cause de la responsabilité de l'Etat en cas de carence du contrôle.

2.2.5 Rendre compte des actions menées

La nécessité de rendre compte est une exigence constitutionnelle pour tout agent public.

Rendre compte, c'est aussi permettre de valoriser l'action de l'inspection du travail et ses effets sur les situations de travail et de justifier des moyens nécessaires pour exercer les missions.

C'est pourquoi l'ensemble de l'activité du SIT sera pris en compte, tant de manière quantitative que qualitative, dans le but de mieux évaluer son impact et de valoriser, à l'interne comme à l'externe, le travail réalisé.

Afin que l'activité puisse être suivie et valorisée, les agents de contrôle doivent **saisir leurs interventions et leurs suites dans le système d'information dédié** (Wiki'T puis SUI) en respectant les consignes de saisie (notamment renseigner les articles du code du travail mentionnés dans les suites). En effet, à l'exception des campagnes, il ne sera plus demandé aux agents de cocher des « plans d'action » dans le système d'information, le suivi quantitatif de l'ensemble de l'activité sera réalisé **sur la base des articles renseignés dans les suites à interventions**.

Les agents des unités de contrôle communiqueront aux DDETS les **données qualitatives** relatives aux actions menées sur le territoire en vue de leur transmission via, notamment, les notes de quinzaine consolidées par les DREETS.

2.3 La nécessité d'un engagement de tous les acteurs du SIT

Si le plan repose en grande partie sur la mobilisation des services de contrôle, l'efficacité de l'action est subordonnée à une action collective et coordonnée des services du SIT.

S'agissant d'un plan structurant pour l'action du système d'inspection du travail, **le DREETS et les DDETS**, chacun à son niveau, veillent à ce qu'il soit bien partagé avec l'ensemble des agents et avec les partenaires sociaux et institutionnels du territoire.

Ils doivent mobiliser les acteurs institutionnels et les partenaires sociaux dans le cadre des campagnes. Ils organiseront des actions de sensibilisation et d'information en amont des contrôles ainsi que des temps d'évaluation partagés avec les agents et les partenaires externes. Ces actions doivent impliquer les UC, y compris les assistants d'unité de contrôle, mais également les pôles T dont les sections centrales travail (SCT) et les services de renseignements.

Les services de renseignement en droit du travail sont parties prenantes dans la mission de contrôle du SIT.

La connaissance par les salariés de leurs droits vient conforter l'action des agents de contrôle sur le terrain.

Par ailleurs, les sujets qui sont portés par les usagers doivent être capitalisés et pris en compte dans les diagnostics locaux pour faire émerger des problématiques particulières qui nécessiteraient une action spécifique du SIT.

Les DREETS et les DDETS mobilisent les services de renseignement qui doivent être pleinement intégrés aux campagnes et actions collectives, informés et formés sur les problématiques retenues, et, lorsque cela est justifié, participer aux actions d'information collectives et de sensibilisation.

Les cellules pluridisciplinaires des pôles T des DREETS doivent venir en appui de la mission de contrôle du SIT.

Elles contribuent aux actions collectives en termes de préparation (ateliers, participation à des réunions de service, élaboration de guides, fiches, etc.) et en accompagnement lors des contrôles sur les points les plus techniques ou les nouveautés de la réglementation.

Enfin, sur des secteurs ou des thématiques spécifiques, les **référents régionaux** peuvent être mis à contribution pour la déclinaison du plan national d'action.

Ainsi, notamment dans le cadre des campagnes, le groupe national de veille, d'appui et de contrôle (**GNVAC**) au sein de la DGT, ayant pour missions de participer et de coordonner les actions nécessitant un pilotage national ou d'envergure et d'apporter une expertise dans les dossiers complexes, sera impliqué et pourra être mobilisé par les services pour appuyer ou coordonner les actions de contrôle initiées dans ce cadre.

3 LE PILOTAGE ET LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN

Le plan national d'action, construit à partir des retours du terrain et des partenaires sociaux, doit être présenté à tous les agents du SIT par l'encadrement territorial.

3.1 La mobilisation de l'encadrement régional et départemental

L'ensemble de ligne hiérarchique porte la responsabilité de la mobilisation du SIT autour des enjeux fondamentaux et des campagnes.

L'encadrement régional et départemental doit porter les objectifs de ce plan et organiser les conditions de sa bonne mise en œuvre.

Il doit s'assurer de la bonne diffusion des informations, structurer, suivre et valoriser les actions collectives et veiller à ce que l'appui et l'accompagnement nécessaires soient apportés aux agents.

Les **Chefs de pôle Travail des DREETS** ont un rôle essentiel en matière d'animation fonctionnelle. Des contacts réguliers avec les DDETS, DDETS adjoints travail et RUC mais également avec l'ensemble des agents de contrôle doivent être noués. Les agents du SIT doivent être **réunis au moins une fois par an** au niveau régional si possible (à défaut, au niveau départemental ou interdépartemental). Il s'agit notamment d'organiser et de favoriser les échanges sur les actions menées dans le cadre du PNA.

Au sein des **DDETS(PP)**, un directeur doit être nommément désigné pour piloter et suivre la mise en œuvre du PNA et consacrer le temps nécessaire à l'appui et la coordination des services du SIT.

Un travail de **valorisation** des actions mises en œuvre doit être systématisé et il est important de tirer les enseignements des contrôles pour contribuer avec les acteurs à faire évoluer les situations de travail dans les territoires.

3.2 L'élaboration de feuilles de route

Des feuilles de route seront élaborées au niveau régional, en lien avec chacune des DDETS(PP), afin de formaliser les diagnostics et enjeux des territoires et d'organiser la mobilisation des services sur les sujets incontournables.

Chaque DDETS devra **réunir l'ensemble des agents du SIT** afin qu'ils **contribuent à la réalisation des diagnostics et à la détermination des modalités de mobilisation** sur les sujets incontournables.

Les feuilles de route régionales devront présenter les **modalités concrètes d'actions d'accompagnement pour permettre une présence forte des agents de contrôle au sein des entreprises**.

Elles préciseront également, sur la base des diagnostics territoriaux, les actions engagées pour répondre aux enjeux des territoires et des entreprises et notamment les **thèmes des campagnes régionales et/ou départementales**, ainsi que leurs modalités d'animation et d'accompagnement.

Chaque campagne fera l'objet d'une fiche de présentation et d'une fiche de bilan qui seront adressées à la DGT qui capitalisera et assurera le partage d'information entre les régions.

Les **feuilles de route régionales** devront être adressées à la DGT au plus tard le **30 avril 2023**. Elles seront établies pour 3 ans et pourront être ajustées au besoin, en fonction des actualités.

3.3 Le suivi du plan national d'action

L'objectif du suivi est non seulement de **valoriser les résultats obtenus** par l'action des services, de vérifier la **présence effective des agents de contrôle dans les entreprises** et sur les chantiers et la **mobilisation de tous sur les thématiques incontournables** dans le cadre des campagnes mais également de permettre un **échange sur les difficultés rencontrées**, les **besoins d'appui** et les **réorientations** qui pourraient être nécessaires.

Les DREETS et les DDETS doivent, chacun (e) à leur niveau, assurer ce suivi et mettre en œuvre les actions correctrices qui s'avèreraient nécessaires.

Afin de faciliter ce suivi, **des rendez-vous périodiques** seront organisés par la DGT avec chaque région pour suivre la mise en œuvre du plan national d'action du SIT et les résultats obtenus en termes qualitatifs et quantitatifs et évoquer les difficultés rencontrées et les solutions envisagées. Un interlocuteur privilégié sera désigné au sein de la DGT pour chaque région.

Sommaire

Préface	2
1 UNE MOBILISATION DU SIT ATTENDUE SUR DES SUJETS INCONTOURNABLES	5
1.1 La prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles	5
1.2 La lutte contre les fraudes	6
1.3 La réduction des inégalités	7
1.4 La protection des travailleurs vulnérables	7
2 UNE MOBILISATION COLLECTIVE, GAGE D'UNE PLUS GRANDE EFFICACITE	9
2.1 Une mobilisation coordonnée du SIT dans le cadre de campagnes nationales et locales	9
2.1.1 Les principes d'organisation des campagnes	9
2.1.2 Les campagnes nationales	10
2.1.3 Des campagnes locales pour répondre aux enjeux des territoires	10
2.2 De fortes attentes vis-à-vis des agents de contrôle	11
2.2.1 Assurer une présence effective des agents sur les lieux où sont occupés les travailleurs	11
2.2.2 Contrôler prioritairement les lieux présentant les risques les plus importants	11
2.2.3 Participer aux campagnes	12
2.2.4 Systématiser les suites écrites aux interventions	12
2.2.5 Rendre compte des actions menées	13
2.3 La nécessité d'un engagement de tous les acteurs du SIT	13
3 LE PILOTAGE ET LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN	15
3.1 La mobilisation de l'encadrement régional et départemental	15
3.2 L'élaboration de feuilles de route	15
3.3 Le suivi du plan national d'action	16

Annexes

Annexe 1 : Fiche de présentation des thèmes des campagnes 2023	10
--	----

Annexe 1 : Thématiques des campagnes nationales 2023

1. La Durée du travail : Le travail à temps partiel

La première campagne nationale sera initiée au premier semestre 2023 et portera sur le **travail à temps partiel**.

Le temps partiel est un **facteur de vulnérabilité et de précarisation** des travailleurs et des secteurs employant majoritairement des femmes ou des travailleurs de la deuxième ligne pendant la crise sanitaire pourront être ciblés.

Par ailleurs, les manquements aux dispositions relatives à la durée du travail font partie des thématiques souvent observées par les agents de contrôle, tel que cela remonte par les notes bimensuelles et du questionnaire adressé aux agents.

Les **objectifs poursuivis** par cette campagne seront de garantir le respect des dispositions applicables en matière de temps partiel en permettant aux salariés :

- De disposer de la juste rémunération à laquelle ils peuvent prétendre
- De pouvoir bénéficier d'une articulation vie professionnelle / vie privée décente
- De pouvoir s'ils le souhaitent cumuler des emplois
- De bénéficier des mêmes droits que les salariés à temps plein
- De pouvoir travailler à temps plein lorsque les conditions sont réunies.

2. Les équipements de travail

La deuxième campagne nationale de l'année 2023 portera sur les **équipements de travail**, thématique également identifiée par les agents du SIT lors de la consultation.

Selon la même logique, dans un souci de cohérence avec les enjeux fondamentaux du SIT, et sur la base d'un diagnostic, il est décidé d'intervenir sur **les conditions d'utilisation des équipements de travail mobile et de levage**.

En effet, l'analyse des signalements d'accidents du travail grave et mortel par les agents du SIT entre 2017 et 2020, révèle que **la première cause d'accident du travail est l'utilisation d'équipements de travail, d'engins de chantier et d'équipements de levage**. Ils représentent 38% des accidents signalés sur cette période, et 24 % d'entre eux sont mortels.

Les **objectifs poursuivis** par cette campagne seront donc de garantir le respect des dispositions qui participent à la protection de l'intégrité physique des travailleurs qui utilisent ces équipements dans des secteurs identifiés, et notamment celles relatives à/au :

- La circulation des équipements de travail, dans des locaux de travail ou sur des chantiers
- Le levage de charge (charge maximale, survol, accroche/décroche)
- La vérification périodique des équipements de travail
- La formation et l'autorisation de conduite des salariés