

**ANNEXE A L'INSTRUCTION DU MINISTRE
SUR LE SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL**

AU SEIN DES DIRECCTE/DIECCTE

UNITES TERRITORIALES

Il s'agit du niveau principal d'intervention du système d'inspection sous l'autorité du responsable de l'unité territoriale.

L'unité de contrôle

L'unité de contrôle est composée de 8 à 12 sections (agents de contrôle). La section constitue le territoire géographique d'intervention dévolu à un agent de contrôle qui peut s'articuler avec une approche thématique. Le contour de l'unité de contrôle doit répondre à des exigences de cohérence territoriale, socio-économique et de lisibilité tant interne qu'externe. Les sites détachés doivent être intégrés au sein des unités de contrôle ou, si leur taille le permet, constituer une unité de contrôle.

Le nombre et la délimitation des unités de contrôle seront définis par arrêté ministériel. Le nombre et la délimitation des sections et l'affectation des agents sur les sections le seront par le Direccte.

L'unité de contrôle répond par principe à une logique territoriale et géographique. Cependant, il convient d'affecter dans chaque unité territoriale, au sein d'une unité de contrôle à un ou plusieurs agents la responsabilité du contrôle du secteur agricole (à l'exception des départements listés à l'article 2 de l'arrêté du 23 juillet 2009 portant création et répartition des sections d'inspection du travail). De la même façon, la prise en charge des entreprises organisées en réseau (notamment la SNCF et les transports urbains) peut être confiée dans chaque unité territoriale à un agent d'une unité de contrôle. Au delà, il est impératif d'assurer une prise en charge suffisante de certains secteurs (en particulier le transport routier et le BTP). Cette exigence peut trouver une réalisation dans le cadre d'une logique de programmation d'action ou dans celui d'une approche organisationnelle consistant à confier, au sein de l'UC, à un ou plusieurs agents la responsabilité du contrôle de ces secteurs.

L'unité de contrôle est par principe infra départementale ou départementale. Cependant, il est possible de créer des unités de contrôle interdépartementales lorsque cela se justifie par des raisons de cohérence socio-économique (ex : aéroports parisiens, sites industriels, bassins d'emploi, ...). Dans cette hypothèse, le rattachement hiérarchique et fonctionnel de l'unité de contrôle à une unité territoriale unique doit être prévu. Le contrôle du secteur maritime doit être envisagé, de préférence dans un cadre interrégional, permettant une prise en charge de ce secteur conforme aux obligations internationales.

Dans les départements de petite taille, il peut être envisagé une approche interdépartementale, mais si des considérations régionales le justifient le Direccte pourra proposer qu'une unité de contrôle puisse être constituée dans un petit département avec moins de huit agents de contrôle.

La fonction d'appui devra être intégrée progressivement au sein des unités de contrôle pour qu'elle soit à terme partagée entre les agents de contrôle et le responsable de l'unité de contrôle.

L'unité de contrôle comprend une fonction d'assistance dans le cadre d'une organisation interne rénovée permettant un enrichissement des tâches. Les fonctions d'assistance doivent être progressivement élargies à des tâches d'aide au contrôle (suivi des obligations périodiques, contrôle de complétude des demandes adressées aux services, etc.).

Cette plus grande mutualisation, qui existe déjà dans beaucoup d'endroits, ne doit pas faire perdre le lien existant entre l'agent d'assistance et sa connaissance du secteur et des entreprises.

L'unité de contrôle est dirigée par un responsable, de grade de directeur adjoint du travail ou le cas échéant inspecteur expérimenté, qui exerce une autorité hiérarchique sur l'ensemble des agents de l'unité. Sa responsabilité première est l'animation et le pilotage, mais il dispose aussi d'une compétence de contrôle sur l'ensemble du territoire de l'unité, pour lui permettre de contribuer à la réalisation d'actions collectives et d'appuyer les agents. A titre exceptionnel et de façon transitoire, le responsable d'UC pourra se voir affecter une section, d'une taille compatible avec sa mission première. Il ne peut effectuer des intérim d'agents absents que dans des circonstances exceptionnelles et de très courte durée.

Enfin, le responsable d'UC ne constitue pas une voie de recours contre les décisions prises par les agents de l'unité, et il n'intervient pas dans les procédures de contestation des décisions des agents de contrôle.

La création des unités de contrôle doit être l'occasion de rompre l'isolement des agents de contrôle, de débattre entre agents de leur métier et de développer l'approche collective. Ce sera l'un des rôles essentiels du responsable d'unité de contrôle qui devra faire émerger des diagnostics du territoire pour conduire avec les agents des actions adaptées au territoire. Les actions en direction des PME doivent particulièrement être repensées, y compris par des démarches d'information et autres formes d'intervention à déterminer qui complètent l'action de contrôle indispensable.

L'analyse du niveau d'activité des agents de contrôle retrace par Cap sitere se fera au niveau de l'unité de contrôle et non plus au niveau individuel, chaque agent devant continuer de procéder obligatoirement à la saisie de ses activités dans Cap sitere. Le système d'information sera dédié à l'analyse de l'activité de l'unité et sera un outil partagé et enrichi par toutes les composantes du système d'inspection, outil déconnecté de la mesure de l'activité individuelle. L'édition des Comptes Rendus Mensuels d'Activité individuels sera supprimée dans l'application Cap sitere actuelle.

La période transitoire

L'organisation cible repose sur un corps unique de contrôle, celui des inspecteurs du travail. Dans la mesure où le plan de transformation d'emploi des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail est progressif –de l'ordre d'une dizaine d'années- il convient de définir les modalités de mise en œuvre permettant d'en tenir compte.

Ainsi, la mise en place des unités de contrôle et la désignation de leurs responsables devant intervenir dans le courant de l'année 2014, il est nécessaire d'identifier un schéma de déploiement intégrant à la fois contrôleurs du travail et inspecteurs du travail en respectant les principes suivants :

- Le schéma organisationnel cible est immédiatement lisible pour les agents,
- Les modalités d'intégration des nouveaux inspecteurs issus du plan de transformation d'emploi sont identifiées et leurs impacts sur les territoires d'intervention mesurés,
- Les contrôleurs du travail comme l'ensemble des agents, sont immédiatement placés sous l'autorité du responsable de l'unité de contrôle.
- Les prérogatives juridiques de chaque corps sont respectées. Les contrôleurs ne se verront pas affecter, sauf usage établi ou accord des intéressés, des entreprises de plus de 50 salariés,

- L'organisation mise en place permet aux inspecteurs du travail de prendre en charge progressivement davantage d'entreprises de moins de 50 salariés. Les contrôleurs du travail, à mesure que leur nombre de postes dans les UC diminue au profit de postes d'inspecteurs, ne pourront en effet assurer seuls les contrôles dans ces entreprises.

Le processus suivant doit être mis en œuvre pour répondre à ces prescriptions :

- Déterminer le contour de chacune des unités de contrôle,
- Identifier pour chacune de ces unités, le découpage en sections comprenant des entreprises de toute taille,
- Affecter tous les agents sur les sections (un agent A ou B par section),
- Prévoir les modalités de prise en charge des compétences d'autorité administrative sur les entreprises des sections détenues par des contrôleurs du travail,
- Prévoir les modalités de prise en charge des compétences de contrôle sur les entreprises de plus de 50 salariés des sections détenues par des contrôleurs du travail,
- Prévoir la mise à jour du zonage dans SIENE puis sa transcription dans Cap Sitère.

Le service de renseignement du public

Ce service remplit une mission essentielle du système d'inspection du travail et pour cela doit être conforté, dans un cadre préservant les exigences de proximité et d'accessibilité des usagers. L'objectif est de renforcer l'impact de son action, la capacité à la valoriser, à la rendre plus proactive et enfin à l'intégrer dans des actions impliquant l'ensemble des acteurs du système.

Le déploiement de l'observatoire de la demande de renseignement qui sera effectif d'ici la fin de l'année 2013 doit s'accompagner d'une réflexion sur l'aménagement de postes de travail plus ergonomique et des modalités de réception du public conciliant confidentialité et qualité de l'accueil avec les conditions de travail des agents.

Enfin, ce service doit faire l'objet d'une véritable animation régionale et locale, comprenant des temps communs avec l'ensemble des acteurs du système d'inspection du travail, pour assurer cohérence et efficacité

NIVEAU REGIONAL

Le dispositif d'appui

La cellule pluridisciplinaire existante doit être décrite tant en terme de missions dévolues que de composition (nombre et catégorie d'agent). Son articulation avec le réseau des risques particuliers décrit ci-dessous doit être formalisée.

L'appui juridique et méthodologique doit être formalisé et lisible. En fonction des spécificités régionales, il pourra être fusionné au sein de la cellule pluridisciplinaire qui couvrira alors le champ des relations du travail ou faire l'objet d'une structuration particulière. Ainsi, l'appui reposant sur des expertises particulières (juridique ou technique) est positionné au niveau régional.

En tout état de cause, la cohérence et l'optimisation des ressources affectées à l'appui sur le territoire de la région doivent être prise en compte, le DIRECCTE en étant le garant.

Au delà, une réflexion sera engagée au sein des unités territoriales pour intégrer la fonction d'appui au sein des unités de contrôle décrites ci-dessous. L'objectif est de faire partager cette fonction entre les agents de contrôle et le responsable de l'unité de contrôle, notamment dans le cadre du développement d'une pratique de conduite de projet.

Enfin, le dispositif d'appui doit, en termes d'action, être intégré dans des approches plus systémiques et collectives des sujets traités par le système d'inspection du travail.

Le réseau des risques particuliers

Ce réseau a vocation à améliorer la prise en charge des risques complexes. Il s'agit en premier lieu de la prévention des risques liés à l'exposition à l'amiante (contrôle en zone des chantiers de désamiantage, notamment). Il peut s'agir, en fonction de spécificités mises en évidence par un diagnostic territorial d'autres risques particuliers.

Ce réseau est composé d'agents, appartenant aux unités de contrôles de proximité ou à la cellule pluridisciplinaire et restant attachés à ces unités, qui disposent de compétences particulières dans ces domaines et les mettent au profit de l'action collective dans une logique de réseau.

Il est piloté par le chef de pôle Travail. Dans les régions les plus importantes, un agent pourra se voir déléguer cette fonction.

Ce réseau intervient en appui des agents, à leur demande mais aussi sur la base d'un diagnostic territorial mettant en évidence un besoin d'action spécifique qui fait l'objet d'une programmation qui lui est propre et qui est débattu en CODIR de la Direccte et fait l'objet d'une communication à l'ensemble des agents.

A titre expérimental et si des considérations régionales le justifient, le Direccte pourra proposer la mise en place d'une unité régionale de contrôle sur des risques identifiés (Seveso par exemple). L'unité fonctionne sur les mêmes principes que l'unité de contrôle de lutte contre le travail illégal décrits ci-après.

L'unité régionale d'appui et de contrôle en matière de travail illégal

Cette unité est composée de 3 à 12 agents qui y sont affectés, en fonction de l'importance de la région, qui peuvent être positionnés directement au niveau régional ou localisés dans les unités territoriales. Ces agents exercent ces fonctions à titre exclusif.

L'unité peut être dirigée directement par le chef de pôle Travail, ou dans les régions les plus importantes, par un agent qui exerce cette fonction sous l'autorité du chef de pôle Travail.

Cette nouvelle structure doit permettre de mieux répondre à la complexité et à la diversité de certaines situations et d'augmenter la capacité d'action du système d'inspection du travail dans cette matière à fort enjeu. Elle s'articule avec l'action des agents de l'unité de contrôle de proximité -qui restent pleinement investis du contrôle de cette problématique- en privilégiant l'appui et l'accompagnement pour permettre un développement des compétences collectives. Les agents des unités de contrôle des UT demeurent naturellement compétents sur l'ensemble du champ du code du travail.

Elle dispose de capacités d'intervention sur l'ensemble du territoire de la région qu'elle met en œuvre en s'appuyant sur le réseau des unités de contrôle, le cas échéant en mobilisant leurs

agents, ou dans le cadre d'une programmation qui lui est propre, qui est débattue et suivie au sein du CODIR de la Direccte et fait l'objet d'une communication à l'ensemble des agents. Les modalités opérationnelles de ces principes devront être déterminées dans chaque région et faire l'objet d'une formalisation.

AU NIVEAU CENTRAL.

Fonction de veille, de coordination et d'animation.

La DGT a au cours de ses dernières années renforcé le lien entre la conception et la mise en œuvre de la législation du travail. Elle a développé les outils facilitant la pratique professionnelle des services d'inspection. Elle se dotera ou renforcera plusieurs fonctions :

- La fonction veille sur les grandes évolutions des entreprises et de l'application de la législation du travail. Cette veille doit nourrir les propositions d'évolution des priorités des services.
- L'évaluation de l'action collective du système d'inspection pour dépasser l'analyse chiffrée de l'activité et mettre en place des méthodes et outils de mesure de l'impact des actions.
- La valorisation de l'action du système d'inspection en direction des usagers, des services, des parlementaires.
- L'évolution du système d'information qui a pour objectifs d'assurer une aide au contrôle par une centralisation des informations sur les entreprises, de permettre une veille, d'évaluer l'action et de rendre compte au BIT, aux partenaires sociaux et aux parlementaires de l'activité du système d'inspection. SITERE NG sera déployé à la fin du premier semestre 2015.
- L'élaboration d'une ingénierie d'intervention du système d'inspection en direction des PME.
- L'élaboration et la formalisation d'un processus de définition de priorités nationales du système d'inspection. Celles-ci seront en nombre limité (2 à 3).
- Une formalisation d'une démarche qualité sur les demandes des services déconcentrés adressées à la DGT
- Le renforcement de la coopération européenne sur le travail illégal (prestations internationales)

Groupe national de contrôle, d'appui et de veille

Ce groupe a pour objet d'appuyer l'action de l'inspection du travail de proximité et d'agir sur des situations nationales complexes. Cette fonction de contrôle, s'exerce à partir de la veille et des sollicitations des services. Elle présente toujours une dimension collective, en lien avec les unités de contrôle des Direccte.

Les agents de ce groupe national disposent de pouvoirs de contrôle et de constatations des infractions et ne sont pas dotés de fonctions d'autorité administrative. Ils interviennent en appui des unités de contrôle ou de leur propre initiative sur des sujets d'importance nationale. Les agents des unités de contrôle des Direccte demeurent naturellement compétents sur l'ensemble du code du travail.